



HANDREIKING WAJONGERE ALS WERKNEMER

Kansen creëren voor Wajongeren bij hogescholen

Zestor is opgericht door
sociale partners in het hbo:



AOB Algemene Onderwijsbond



UNIENFTO



INHOUD

1	INLEIDING	3
2	WAT IS EEN WAJONGERE	4
3	STAND VAN ZAKEN BIJ HOGESCHOLEN	5
3.1	Verdeling over verschillende diensten	5
3.2	Functies en schalen	5
3.3	Advies aan collega hogescholen	6
3.4	Meer werknemers met een Wajong-status in de toekomst	6
3.5	Afspraken en samenwerkingsverbanden	7
3.6	Hogescholen en de Sociale Werkvoorziening (SW)	7
	<i>Praktijkvoorbeeld</i>	8
4	PERSOONLIJKE ERVARINGEN VAN HOGESCHOLEN	9
	<i>Interview Wajongere Martijn van Driel</i>	12
	<i>Interview Leidinggevende Jan Westland</i>	13
5	AAN DE SLAG	14
	Stap1: In contact komen met de Wajongere	16
	<i>Interview Jobcoach Wouter van der Haar</i>	18
	Stap2: De Wajongere krijgt een serieuze kans als sollicitant	19
	Stap3: De Wajongere wordt bij sollicitatie aangenomen	21
	Stap4: Besluitvorming over voortzetting van het dienstverband	24
6	WAT TYPEERT EEN WAJONGERE?	25
	NASLAGWERK	31

1 INLEIDING

Hogescholen hebben in hun cao 2012 – 2013 afspraken gemaakt over het creëren van arbeidsmogelijkheden voor Wajongeren. In de cao staat hierover:

“Cao-partijen nemen in de preambule van de cao op dat de aanbevelingen, ervaringen en leerpunten vanuit de Wajongpilot gehouden bij de Hogeschool Rotterdam worden gedeeld met alle hogescholen. Sociale partners zullen bevorderen dat iedere hogeschool zich inspannt om na te gaan of plaatsen voor Wajongeren kunnen worden gecreëerd, gebruikmakend van de aanbevelingen van de pilot. Het arbeidsmarktfonds Zestor zal hogescholen hierbij ondersteunen en zo mogelijk instrumenten ontwikkelen. Sociale partners spreken af dat de afspraak gemonitord wordt en dat, wanneer gezamenlijk geconcludeerd wordt dat het resultaat niet conform de afspraak is, het onderwerp weer op de cao-tafel besproken zal worden.”

Deze handreiking ondersteunt leidinggevenden en HR professionals bij het creëren van arbeidsmogelijkheden voor Wajongeren. U krijgt handvatten aangereikt om aan de slag te gaan en succesvol kansen te creëren voor jongeren met een Wajong-status.

De handreiking is opgebouwd uit de volgende onderdelen:

- Een omschrijving van het begrip ‘Wajongeren’.
- Een overzicht van de huidige stand van zaken rondom de plaatsing van Wajongeren bij hogescholen.
- Een uitgewerkt stappenplan, dat u ondersteunt met tips en voorbeelden: hoe komt u van een wens om een Wajongere te plaatsen naar de daadwerkelijke invulling ervan.
- Achtergrondinformatie die voor u van nut kan zijn bij de uitvoering van de verschillende stappen.

Bij de start van dit traject is uitgebreid gesproken met de Hogeschool Rotterdam over de bevindingen van de Wajongpilot.

De handreiking is voorzien van een praktijkvoorbeeld, waaruit blijkt op welke manier een hogeschool invulling geeft aan het creëren van arbeidsplaatsen voor Wajongeren. In deze handreiking maakt u ook kennis met een Wajongere, die al werkzaam is op een hogeschool. Hij vertelt over zijn eigen unieke situatie.

2 WAT IS EEN WAJONGERE?

Een Wajongere is iemand die voor zijn zeventiende of tijdens zijn studie een langdurige aandoening of beperking heeft gekregen en door deze aandoening of beperking niet in staat wordt geacht om 75% van het minimum (jeugd)loon te verdienen.

Het 'niet in staat wordt geacht', vraagt om een toelichting, die van belang is om het beeld over een jongere met een Wajong-status te verhelderen. Want de mate van arbeidsongeschiktheid hangt niet af van de aandoening of beperking, maar van de mate waarin de Wajongere mét zijn aandoening of beperking in staat is om bestaande beroepen uit te oefenen. Als uitgangspunt hiervoor worden de mogelijkheden van de Wajongere vergeleken met de vereisten van 7.500 beroepen die in Nederland voorkomen. Als de Wajongere door zijn aandoening of beperking niet voldoet aan de vereisten van de beroepen, vallen deze beroepen af: voor deze beroepen is de Wajongere arbeidsongeschikt. Het kan ook voorkomen dat de Wajongere vanwege zijn aandoening of beperking onvoldoende uren kan draaien en daardoor onvoldoende kan verdienen, in vergelijking met iemand zonder beperking of aandoening. Dan zorgt dat ook voor een bepaalde mate van arbeidsongeschiktheid.

Het hangt dus met andere woorden af van de invulling van de bestaande beroepen of, en in hoeverre een jongere met een aandoening of beperking arbeidsongeschikt is.

Een personeelsfunctionaris over de invulling cao-afspraken in de eigen hogeschool:
"En dan zetten we de vraag uit naar alle directeuren die dan vervolgens zeggen geen werk te hebben, dat ze natuurlijk bereid zijn om mee te werken en hun vacatures wel door zullen sturen. Maar dat is nu juist het punt, als ze in de vacatures zouden passen, zouden het geen Wajongeren zijn".

Als er beroepen zouden bestaan, waarin alleen taken voorkomen die de Wajongere zou kunnen uitvoeren, zou de Wajongere niet of minder arbeidsongeschikt zijn. En dat is waar jongeren met een Wajong-status vaak tegenaan lopen: er wordt door de werkende wereld gedacht dat ze niets kunnen, omdat ze Wajongeren zijn, terwijl ze best kunnen werken, als er maar iets aan de bestaande beroepen zou kunnen worden aangepast. Die mogelijkheid heeft u, als hogeschool. De uitdaging is de mogelijkheden te onderzoeken en de kansen te benutten.

3 STAND VAN ZAKEN BIJ HOGESCHOLEN

In mei 2013 heeft een korte inventarisatie plaatsgevonden onder hogescholen. Het doel van de inventarisatie was om een beeld te krijgen van de stand van zaken rondom de invulling van de cao-afspraken. In totaal hebben 28 hogescholen deelgenomen aan deze inventarisatie.

Uit de inventarisatie blijkt dat een groot deel van de hogescholen al actief is in het creëren van kansen voor Wajongeren; 14 hogescholen hebben op dit moment al een of meerdere Wajongeren in dienst. Deze hogescholen hebben het volgende aantal Wajongeren in dienst:

- Zes hogescholen hebben één werknemer met een Wajong-status;
- Vier hogescholen hebben twee werknemers met een Wajong-status;
- Eén hogeschool heeft acht werknemers met een Wajong-status;
- Eén hogeschool heeft vijf werknemers met een Wajong-status;
- Twee hogescholen hebben stagiaires met een Wajong-status: gemiddeld twee tot drie per jaar. Dezelfde twee hogescholen bieden gemiddeld een tot twee plaatsen per jaar onbetaalde werkervaringsplaatsen aan voor Wajongeren.

3.1 VERDELING OVER VERSCHILLENDE DIENSTEN

Het merendeel van de werknemers met een Wajong-status werkt binnen de ondersteunende diensten. Bij acht hogescholen werken de werknemers met een Wajong-status binnen de Facilitaire Diensten. Bij vijf hogescholen zijn Wajongeren werkzaam binnen de Algemene Diensten en Stafdiensten. Er zijn negen hogescholen waar werknemers met een Wajong-status binnen de dienst Opleidingen werkzaam zijn.

3.2 FUNCTIES EN SCHALEN

Veelal vervullen de werknemers met een Wajong-status een 'medewerker'-functie. Denk aan medewerker kantine, medewerker uitleen, medewerker ICT, medewerker administratie, medewerker financiën en P&O, medewerker repro en medewerker secretariaat. Een tweede, relatief veel voorkomende functie, betreft de 'gastvrouw' of conciërge. Deze medewerkers zitten in de onderste vijf schalen van het loongebouw. Enkele werknemers hebben functies als: secretaresse directeur, practicum assistent, projectmedewerker en er is ook een docent met een Wajong-status. Zij ontvangen een salaris vanuit respectievelijk de schalen 6, 7 en 11.

DIENSTBETREKKINGEN

Ruim een op de drie werknemers heeft een vast contract. De overige werknemers hebben een tijdelijk contract, waarvan een groot deel in het derde jaar van het tijdelijke contract zit. Een enkele werknemer heeft een contract voor maximaal drie maanden of een half jaar.

3.3 ADVIES AAN COLLEGA HOGESCHOLEN

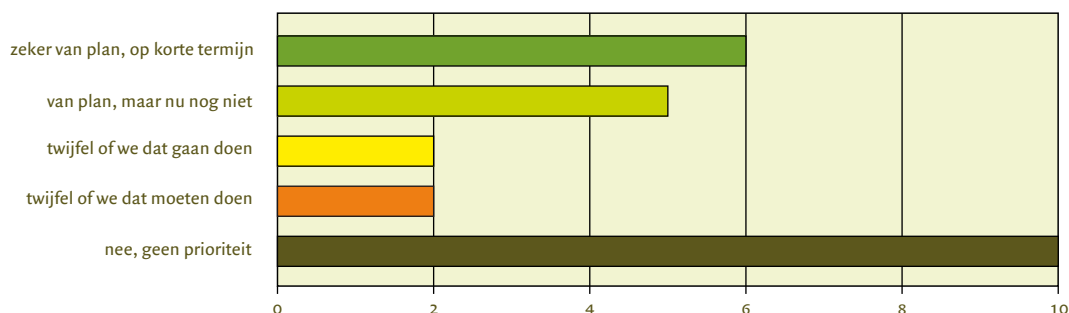
“Zou u, gezien uw ervaringen, collega hogescholen adviseren werknemers met een Wajong-status aan te nemen?”. Deze vraag is gesteld aan de veertien hogescholen die reeds ervaring hebben.

Een grote meerderheid van de contactpersonen op deze hogescholen geeft aan dit zeker te adviseren. Redenen die ze hiervoor aandragen, zijn onder meer de toewijding, de goede motivatie, het enthousiasme van de werknemers en de positieve uitwerking op het team. Hogescholen creëren eveneens kansen voor Wajongeren vanwege de maatschappelijke verantwoordelijkheid die zij ervaren naar mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, zoals Wajongeren. Ook geven ze aan dat de financiële kosten laag zijn; het gaat vooral om de begeleiding die eventueel tijd kost.

Niet alle hogescholen zijn onverdeeld positief; er zijn er een paar die problemen ondervinden en deze ook benoemen. Zo geeft een van de hogescholen aan dat de regelingen die gepaard gaan met plaatsing van de werknemer met een Wajong-status, grote administratieve rompslomp geven en tegelijkertijd niets opleveren. En een andere hogeschool meldt dat ze wel Wajongeren willen aanstellen, maar dat het werk waarin Wajongeren aan de slag kunnen, veelal is uitbesteed en het dus niet meer in handen van de hogeschool ligt om in dit werk een werknemer met een Wajong-status aan te stellen.

3.4 MEER WERKNEMERS MET EEN WAJONG-STATUS IN DE TOEKOMST

Aan alle deelnemende hogescholen is gevraagd of ze in de nabije toekomst de intentie hebben om werknemers met een Wajong-status in dienst te nemen. In onderstaand figuur zijn de reacties weergegeven.



3.5 AFSPRAKEN EN SAMENWERKINGSVERBANDEN

Drie hogescholen hebben hogeschoolbreed of op opleidingsniveau afspraken gemaakt over het creëren van arbeidsplaatsen voor Wajongeren. Ook zijn er drie hogescholen die afspraken hebben gemaakt over het creëren van arbeidsplaatsen voor medewerkers uit de Sociale Werkvoorziening.

Geen enkele van de deelnemende hogescholen heeft een samenwerkingsverband met toeleveranciers, over het bieden van arbeidsplaatsen voor jongeren met een Wajong-status.

Aan de deelnemende hogescholen is eveneens gevraagd of zij een samenwerkingsverband hebben met toeleveranciers als het over werknemers met een SW status gaat. Dat blijkt bij drie hogescholen het geval te zijn.

3.6 HOGESCHOLEN EN DE SOCIALE WERKVOORZIENING (SW)¹

Alle vragen die aan de contactpersonen zijn gesteld over werknemers met een Wajong-status, zijn eveneens gesteld over de doelgroep medewerkers met een SW-status.

Twee hogescholen werken met in totaal zeven medewerkers uit de Sociale Werkvoorziening. De medewerkers zijn voornamelijk werkzaam binnen de Facilitaire Diensten, deels werken ze binnen de Opleidingen of Stafdiensten. De functies waarin ze werkzaam zijn, komen overeen met de functies waarin de grootste groep werknemers met een Wajong-status in werkzaam is, namelijk medewerker, assistent en conciërge.

De contactpersonen van twee hogescholen zijn van mening dat de SW-medewerkers prima werk verrichten en bevelen hun collega hogescholen ook aan om medewerkers vanuit de Sociale Werkvoorziening in dienst te nemen, dan wel te detacheren. Een klein aantal hogescholen overweegt dit, het merendeel twijfelt hierover of geeft aan dat dit op dit moment en in de nabije toekomst geen prioriteit heeft.

¹ De sociale werkvoorziening biedt mensen met een arbeidshandicap een passende werkplek in een zo regulier mogelijke en aan de arbeidshandicap aangepaste werkomgeving. Die kan beschut, binnen het SW-bedrijf worden aangeboden of op een passende plaats bij reguliere instellingen en bedrijven (detachering of begeleid werken).

Praktijkvoorbeeld

Hogeschool:
Saxion hogescholen

Contactpersoon:
Saskia Zemann, personeelsadviseur Dienst HRM



De cao-afspraken zijn de reden waarom ze binnen Saxion actief aan de slag zijn gegaan met het in dienst nemen van Wajongeren. Er is een apart potje voor de invulling van deze cao-afpraak, namelijk een deel van de DAM-gelden en een deel dat intern op centraal niveau hiervoor is gereserveerd. De gelden worden niet alleen voor Wajongeren ingezet, maar ook om personen, die al meer dan een jaar werkloos zijn, werkervaringsplaatsen te bieden.

Zemann: “Het vinden van interne plekken voor Wajongeren bleek niet gemakkelijk. In het begin hebben we een publicatie in de nieuwsbrief van de hogeschool geplaatst, om het plaatsen van Wajongeren onder de aandacht te brengen van directeurs. Er stond duidelijk in beschreven dat er naast de subsidie voor de Wajongeren ook nog een vergoeding van intern tegenover zou staan, waarbij de totale loonkosten vrijwel nihil zouden zijn. Deze actie leverde in totaal één reactie op.”

Die ene reactie heeft wel geleid tot een plaatsing. Dit succesverhaal is ook geplaatst in de nieuwsbrief, wederom met uitleg over de voordelen voor de directeurs om een Wajongere in dienst te nemen.

Zemann: “Het goede voorbeeld van een van de collega-directeurs heeft wel geleid tot meer reacties en nu is er sprake van een sneeuwbal-effect. Directeurs zien de meerwaarde van de nieuwe werknemer met een Wajong-status die hen vrijwel niets kost. Het zijn tot nog toe tijdelijke contracten die de Wajongeren krijgen. We verwachten dat straks, als de kosten hoger worden omdat de interne regeling stopt, twee op de drie directeurs de meerwaarde heeft ervaren en de aanstelling verlengt.”

De leidinggevenden die er voor open blijken te staan, zien eerder het maatschappelijk belang van het creëren van kansen voor Wajongeren dan de overige leidinggevenden. In het geval van Saxion is met name het facilitair bedrijf vanaf het begin heel actief.

Binnen de hogeschool zijn momenteel acht werknemers met een Wajong-status aan het werk, voor gemiddeld twaalf uur per week. Zij verrichten allerlei klussen die blijven liggen of die het zittend personeel erbij deed. Dit vraagt echter wel enige begeleiding.

Zemann: “De begeleiding van de nieuwe werknemer met een Wajong-status is in het begin intensief. Na enige tijd daalt deze intensieve begeleidingsbehoefte, echter de begeleiding blijft altijd meer dan gemiddeld, zo blijkt in de praktijk. Denk aan twee tot drie uur begeleidingstijd per week. Met iedere nieuwe werknemer met een Wajong-status wordt in de eerste drie maanden een aantal gesprekken gevoerd. Onderwerpen van gesprek zijn: kan hij het werk aan, voelt hij zich prettig, wat kan anders, etc. Er is een duidelijke balans tussen werk en persoon: als iemand goed op zijn plek zit, voelt hij zich ook goed. En in de eerste maanden wordt gewerkt om deze balans te vinden.”

De financiële ondersteuning is een drempelverlagende prikkel om een Wajongere een kans te geven in de organisatie. Naar de mening van Zemann een essentiële prikkel, omdat hierdoor in ieder geval de Wajongere binnenkomt en zichzelf kan laten zien. En, als het goed gaat dan blijkt geld minder een rol te spelen. Zemann: “Zonder de financiële prikkel zou de drempel te groot zijn en zou er geen contact zijn en dus geen kans.”

Bij de plaatsing van de Wajongere is het zaak om goed te kijken wat de aandoening of beperking betekent voor het werk. Dit om te zorgen voor een goede match tussen mogelijkheden, beperkingen en de taken die de Wajongere uitvoert. Als hiermee geen of onvoldoende rekening wordt gehouden, dan kunnen er vanuit twee kanten teleurstellingen ontstaan. En dat moet ten allen tijde voorkomen worden. Alle betrokken partijen moeten hierover open communiceren, alleen dan kan er een goede match worden bereikt.

Tips:

- Bedenk dat het tijd kost om de Wajongere te begeleiden. Hoe gestructureerder het werk is, des te minder tijd zal de begeleiding op termijn kosten.
- Heb geduld bij het implementeren van een ‘Wajong-beleid’ in de organisatie, goede voorbeelden helpen. Begin bij de eerste enthousiasteling en laat het rondzingen.
- Bouw aan een goede relatie met de organisaties die de Wajongeren ‘leveren’, stop met bureaus waarmee het niet klikt, er zijn er genoeg. En selecteer bureaus op basis van realistische e-mails over de Wajongeren en of ze cv’s willen opsturen.

4 PERSOONLIJKE ERVARINGEN VAN HOGESCHOLEN

Met een aantal hogescholen, die hebben aangegeven medewerkers met een Wajong-status in dienst te hebben, zijn interviews gehouden om een beter beeld te krijgen van hun ervaringen. Hieronder volgen de bevindingen uit deze interviews.

POSITIEF REACTIEF BELEID

Een reden om arbeidsmogelijkheden te creëren voor Wajongeren heeft vrijwel altijd betrekking op 'het creëren van kansen voor mensen die moeilijk aan een baan kunnen komen'. Het is niet zo dat de hogescholen vervolgens hierop structureel beleid maken; meestal is het door enthousiasme van een of enkele personen binnen de organisatie dat er actie wordt ondernomen.

Een van de geïnterviewden heeft binnen de organisatie in een beleidsdocument vastgelegd op welke wijze de hogeschool werkt aan het creëren van werk voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. De overige hogescholen hebben dat niet; zij voeren een positief reactief beleid. Dat wil zeggen dat als er een vraag komt rondom het plaatsen van een Wajongere, ze hiervoor open staan en vervolgens actief aan de gang gaan om binnen hun hogeschool een werkplek te vinden.

BELANG ATTITUDE HOOFDEN EN LEIDINGGEVENDEN

Het vinden van een plek is vaak een lange zoektocht langs vele hoofden en leidinggevenden. De ervaringen van de geïnterviewden verschillen hierin niet veel van elkaar: vrijwel alle hoofden en leidinggevenden staan terughoudend tegenover het in dienst nemen van iemand met een beperking, zoals een Wajongere of iemand uit de Sociale Werkvoorziening. Ze twijfelen over de arbeidscapaciteiten en verwachten een meer dan gemiddeld ziekteverzuim. Gesprekken en uitleg over feiten, cijfers en regelingen blijken in veel gevallen niet te leiden tot een verandering van attitude van de hoofden en leidinggevenden.

Vaak blijkt de leidinggevende, die er wel voor open staat, op de een of andere wijze een band te hebben met 'de doelgroep'. Bijvoorbeeld omdat een zoon, dochter of kennis een Wajong-status heeft. In die gevallen blijken ook de collega's van de nieuwe werknemer met een Wajong-status een positieve invloed te hebben op duurzame plaatsing: er is een cultuur binnen de betreffende afdeling die zorgt voor een vergroting van de kansen op het in dienst nemen en houden van de Wajongere.

Deze enthousiaste leidinggevende lijkt daarmee een sleutel voor succesvolle plaatsing. Met name het geduld aan het begin, om de nieuwe werknemer in te werken en te laten wennen aan de arbeidssituatie, is daarin cruciaal, zo wordt door de geïnterviewden aangegeven.

Feit:

Momenteel werkt 25% van de Wajongeren, ongeveer de helft ervan werkt bij een reguliere werkgever, de overigen werken in of via de Sociale Werkvoorziening.

AFGEGRENSD TAKENPAKKET

Het takenpakket dat vervolgens wordt samengesteld, is veelal op ondersteunend niveau. De ervaringen van de geïnterviewden zijn dat het van belang is om het takenpakket goed op de Wajongere af te stemmen. Als dat niet het geval is, bestaat er een geringe kans dat hij alsnog uitvalt. Een voorbeeld hiervan bij een van de hogescholen, betreft een hbo-geschoolde Wajongere die uitermate gelukkig is met zijn¹ werk, bestaande uit het dagelijks controleren van de kopieermachines. Hij is hierin zeer nauwkeurig en heeft altijd op tijd zijn werk af. Vanwege zijn hoge opleiding bestaat bij zijn leidinggevende wel eens de neiging om hem meer en hoger gekwalificeerd werk te laten doen. Dat kan ook wel, maar niet meer dan mondjesmaat: zijn beperking is dusdanig dat het een handicap wordt als dit van hem wordt gevraagd. En dan valt hij uit.

DESKUNDIGHEID AANBIEDER

In dit positief reactief beleid is er een belangrijke rol weggelegd voor de 'aanbieder' van de Wajongere. De geïnterviewden hebben ervaringen met verschillende aanbieders. Cruciaal is volgens hen dat de aanbieder zijn deskundigheid laat zien in het begeleiden van de kandidaat en tegelijkertijd ook laat zien dat er kennis is over 'hoe een hogeschool werkt'. Als deze deskundigheid wordt ervaren, zal de kandidaat een grotere kans maken om in dienst te worden genomen dan wanneer dat niet het geval is.

PROEFPERIODE

Een andere belangrijke factor die van invloed is op duurzame plaatsing, betreft de mogelijkheid voor een proefperiode; in principe een niet betaalde proefperiode. Deze periode is noodzakelijk om een aantal drempels weg te nemen bij leidinggevendenden die positief staan, maar toch aarzelen. De leidinggevende krijgt op die wijze de kans om de arbeidscapaciteiten van de kandidaat te leren kennen en 'de gebruiksaanwijzing' te leren zien en hanteren. Want er zijn altijd specifieke aandachtspunten, anders zou de kandidaat geen Wajong-status hebben.

De geïnterviewden ervaren dat dit directe contact in de meeste gevallen zorgt voor een positieve houding bij de leidinggevende. Dit komt duidelijk tot uiting aan het einde van de proefperiode, wanneer de leidinggevende er vaak alles aan doet om de kandidaat te laten blijven.

¹ Voor het leesgemak is gekozen voor de mannelijke vorm; daar waar deze staat geldt ook de vrouwelijke vorm.

4.1 RESUMEREND

Uit de inventarisatie blijkt dat er al het nodige gebeurt binnen de hogescholen en dat het dus kan: Wajongeren aan het werk binnen de hogeschool. Het vraagt wel een goede voorbereiding en een gedegen begeleiding op de werkvloer, zeker in het begin. Als het eenmaal loopt willen de hogescholen hun Wajong-medewerkers niet meer kwijt en doen ze hard hun best om te zorgen dat de Wajongere kan blijven.

4.2 RANDVOORWAARDEN VOOR SUCCES

De helft van de hogescholen heeft inmiddels ervaring met het in dienst nemen van Wajongeren of het aanbieden van werkervaringsplaatsen. Wat uit al deze interviews naar voren is gekomen, is dat er alleen succesvol kan worden gewerkt aan het creëren van arbeidskansen voor jongeren met een Wajong-status, als er vanuit verschillende lagen in de organisatie van de hogeschool draagvlak en enthousiasme is voor het bereiken van succes op dit terrein. Een inspanning alleen is niet voldoende, de focus op resultaat is noodzakelijk om de eerder beschreven weerstanden te overwinnen en de intensievere begeleiding vorm te kunnen geven.

Het vraagt om enthousiasme en maatschappelijke betrokkenheid van het College van Bestuur, meerdere personen binnen HRM en een enthousiaste en persoonlijk betrokken leidinggevende met een team dat gezamenlijk de begeleiding verzorgt van de nieuwe medewerker.

Als aan deze randvoorwaarden is voldaan, is de kans op succes groot. En dan is het niet zo belangrijk welke taken worden uitgevoerd of hoe de werktijden zijn.

Martijn van Driel (33) heeft een mbo-opleiding tot Boekhoudkundig Medewerker gevolgd. Hij is van kleins af aan halfzijdig verlamd. Na zijn opleiding vond hij wel werk, maar kwam door bezuinigingen vervolgens thuis te zitten. Nu heeft hij – mede dankzij de Wajong-regeling – weer een uitdaging en collega's om zich heen. Hij werkt als administratief medewerker op de Christelijke Hogeschool Ede (CHE).

Voelde je je meteen welkom op de CHE?

'Ja, ik voelde geen afstand tussen mijn collega's en mij. Ik heb aangegeven dat ik zoals ieder ander behandeld en gezien wil worden. Dat doen ze ook. Ze waren eerst wel benieuwd hoeveel werk ik aankon. Dat bleek mee te vallen: Ik werk misschien iets langzamer, maar kan heel goed meekomen.'

Hoe helpt de jobcoach jou?

'Hij coacht mij en mijn manager en praat met mijn collega's. Mijn vorige manager had te hoge verwachtingen van de hoeveelheid werk die ik aankon. Mijn jobcoach heeft hem toen doen inzien dat ik fysiek soms iets langzamer ben, maar dat ik snel leer. Ook helpt hij me om beter te worden in mijn werk en goed in het team te passen.'

Hoe is het om te werken met een handicap?

'Het went. Mijn linkerhand is verlamd, dus typ ik met rechts. Dat kan ik extra snel. Wel moet ik soms pauzeren, anders krijg ik RSI. Natuurlijk is het vervelend dat ik sommige dingetjes niet zelf kan, zoals archiveren. Maar ik heb het echt getroffen met mijn collega's. Als ik om hulp vraag, pakken ze dat altijd goed op. Andersom zet ik ook graag een stap extra voor hen. Ik ben enorm blij met deze baan.'

INTERVIEW

'Ik heb het getroffen'



INTERVIEW

'Mooi dat ik Martijn een plaats kan bieden'

Jan Westland is sinds enkele maanden hoofd van de afdeling Financiën op de Christelijke Hogeschool Ede (CHE). Zijn team bestaat uit 8 medewerkers, waaronder Wajongere Martijn van Driel.

Hoe vind je het om een Wajongere in je team te hebben?

'Prima. Natuurlijk merk je wel verschil met andere werknemers, want je ziet dat hij zijn linkerhand minder goed kan gebruiken. Maar hij is gewoon onderdeel van het team en praat net zo goed mee als de rest. En hij is enorm gemotiveerd.'

Geef je op een andere manier leiding aan Martijn?

'Nee. Zoals bij iedere medewerker ben ik er alert op dat Martijn zijn functie goed kan uitvoeren en dat hij en zijn collega's goed samenwerken. De jobcoach ondersteunt hem daarin. Waar ik wel rekening mee houd, is dat Martijn meer begeleiding nodig heeft. Ik let erop dat hij genoeg tijd krijgt om zich inhoudelijk dingen eigen te maken.'

Zou je collega's op andere hogescholen aanraden een Wajongere aan te nemen?

'Persoonlijk vind ik dat je hierover niet hoeft te aarzelen: mensen met een handicap verdienen een gelijke kans! Je moet niet dezelfde productiviteit verwachten als bij andere medewerkers, maar wel waardevolle inbreng!'



5 AAN DE SLAG

Om te komen van een wens om een Wajongere te plaatsen naar de daadwerkelijke invulling ervan, kunt u gebruik maken van een stappenplan, dat hiervoor speciaal is ontwikkeld. Hierin staan de stappen beschreven, die voorkomen bij het in dienst nemen en in dienst houden van een Wajongere. U krijgt bij elke stap informatie over wat u kunt doen om in uw situatie Wajongeren succesvol in te zetten en hun mogelijkheden optimaal te benutten.

HET STAPPENPLAN

- Stap 1** In contact komen met de Wajongere
- Zelf op zoek naar de Wajongere
 - De Wajongere wordt als potentiële werknemer aangemeld
 - De Wajongere meldt zichzelf
- Stap 2** De Wajongere krijgt een serieuze kans als sollicitant
- Stap 3** De Wajongere wordt bij sollicitatie aangenomen
- Stap 4** Besluitvorming over voortzetting van het dienstverband
- de Wajongere wordt voor een vastgestelde contractduur in dienst genomen
 - passende afwikkeling als de plaatsing niet wordt verlengd



Stap 1 IN CONTACT KOMEN MET DE WAJONGERE

U kunt op verschillende manieren in contact komen met een Wajongere. U kunt zelf actief op zoek gaan, u wordt benaderd door een jobcoach of de Wajongere meldt zich zelf.

Als u zelf actief op zoek wilt gaan, is de snelste weg die van het benaderen van het dichtstbijzijnde Werkgeversservicepunt. Het Werkgeversservicepunt heeft zicht op de organisaties die Wajongeren begeleiden naar werk en kan u van een aantal adressen voorzien. Dat kan het publieke UWV zijn, maar ook adressen van private bedrijven die gespecialiseerd zijn in het plaatsen van Wajongeren. Op de websites van deze organisaties vindt u meer informatie over hun dienstverlening. Kiezen is niet gemakkelijk, het advies van de geïnterviewden is dat er in ieder geval 'een klik' moet zijn in een eerste telefonisch contact. Als die er is, kunt u de aanbiedende organisatie uitnodigen voor een oriënterend gesprek.

In de praktijk blijkt dat hogescholen met regelmaat worden gebeld door aanbieders van Wajongeren. Veelal is het een jobcoach die u benadert met de vraag of 'hij eens mag komen praten over werk en jongeren met een beperking en de rol die u als werkgever voor de jongeren kan betekenen'. U kunt besluiten om een of meer van de jobcoaches die u benaderen, uit te nodigen voor een oriënterend gesprek.

Een jobcoach:

- begeleidt mensen die niet zonder ondersteuning werk kunnen vinden en behouden naar een betaalde baan op de vrije arbeidsmarkt
- biedt hiertoe systeemgerichte begeleiding
- gaat uit van werk dat past bij de talenten en de ontwikkelingsmogelijkheden van de werknemer
- gaat uit van een werkomgeving die past bij de werknemer

Bron: Vereniging van jobcoaches
Nederland

Voor dit oriënterend gesprek vraagt de jobcoach ongeveer een uur van uw tijd. Hij zal u algemene informatie geven over de Wajong-regeling en met u de dialoog aangaan in hoeverre er mogelijkheden in uw organisatie zijn om een Wajongere in dienst te nemen of een werkervaringsplaats te bieden. De jobcoach gaat hierbij uit van de vaardigheden en competenties van de kandidaat werknemers die hij op het oog heeft om bij u aan de slag te gaan.

U kunt van de jobcoach aannemen dat hij u een realistisch beeld schetst van wat u kunt verwachten van de Wajongere als werknemer. Ook mag u er op rekenen dat een jobcoach de structuur en het werkveld van uw organisatie kent en respecteert.

U kunt zich op dit gesprek voorbereiden door binnen de organisatie na te gaan of er leidinggevenden of managers zijn die ervoor openstaan, om de kansen op werk binnen hun afdeling te gaan onderzoeken. Enthousiasme is, zoals inmiddels uit eerdere ervaringen is gebleken, een van de eerste vereisten voor succesvolle plaatsing. Tijdens het gesprek zal de jobcoach met u de mogelijkheden bespreken en samen met u nagaan of er, in samenhang met de aanwezige beperkingen, binnen uw organisatie functies geschikt zijn voor Wajongeren. Daarbij spelen niet alleen de competenties van de Wajongere een rol, ook de cultuur op de werkvloer en de mogelijke aanpassingen die moeten worden gerealiseerd, zijn van belang in de zoektocht naar een passende match.

De rol die de jobcoach zelf inneemt, bespreekt u eveneens in dit oriënterende gesprek. Precieze afspraken over de rolinvulling vinden veelal plaats wanneer duidelijk is dat er daadwerkelijk een of meerdere Wajongere(n) aan het werk kunnen in uw organisatie. Als werkgever heeft u hierin een bepalende stem.

Als blijkt dat er mogelijkheden zijn, dan zal de jobcoach met u een afspraak maken voor een eerste oriënterende gesprek met een of meerdere potentiële kandidaten: stap 2.

Het komt tenslotte ook voor dat een Wajongere zichzelf aanbiedt aan u, of uw organisatie. Als dat zo is en u hiervoor open staat, voert u een eerste oriënterend gesprek met deze kandidaat werknemer. In feite is dit stap 2 van dit stappenplan.

WAT WERKT IN STAP 1?

Het werkt als u intrinsiek gemotiveerd bent om kansen te bieden aan Wajongeren. En het werkt als u bereid bent om met een open blik te kijken naar mogelijke werkzaamheden, die de Wajongere zou kunnen uitvoeren. Dat kunnen werkzaamheden zijn vanuit bestaande vacatures, maar dan met aanpassingen. Bijvoorbeeld door een urenvermindering of door een aantal taken uit het takenpakket van de functie te halen, die passend zijn bij de mogelijkheden en beperkingen van de kandidaat: *job carving*. Dat kan ook door afdelingsbreed te inventariseren welke werkzaamheden door hoger opgeleiden of meer ervaren werknemers worden uitgevoerd, die onder hun niveau liggen en die hen in feite afleiden van hun kerntaken. Deze werkzaamheden kunnen worden samengevoegd tot een nieuw takenpakket dat aansluit bij de mogelijkheden en beperkingen van de jongere met een Wajong-status: *job creation*.

WAT WERKT NIET IN STAP 1?

Het werkt niet als u alleen economisch gemotiveerd bent om Wajongeren in dienst te nemen. En het werkt ook niet als u zonder voorbereiding overgaat tot het werven en selecteren van Wajongeren.

HANDIGE TIPS:

- UWV heeft een specifieke dienstverlening op het terrein van het analyseren van werkprocessen en takenpakketten om u te ondersteunen bij het zoeken naar mogelijkheden. Het lokale werkgeversservicepunt kan u hierover informeren.
- Er is een groot aantal Sociale Werkvoorzieningsorganisaties dat expertise heeft op het gebied van ‘anders kijken naar werkprocessen en taken’, met als doel banen creëren voor medewerkers uit de sociale werkvoorziening, dus ook jongeren met een Wajong-status. De bedrijfseconomische voordelen voor de werkgever staan hierin centraal. Uw lokale SW-bedrijf kan u hierin verder helpen.
- De website www.samenwerken.tv bevat een groot aantal filmpjes, waarop voorbeelden te zien zijn van mensen met een beperking die bij een reguliere werkgever in dienst zijn.
- De werkgeversvereniging AWWN ondersteunt werkgevers in het creëren of vinden van geschikte functies voor jongeren met een Wajong-status. Hun functiewaarderingspecialisten zoeken naar mogelijkheden om op een laagdrempelige manier passende functies te creëren die tegelijkertijd bijdragen aan de bedrijfsdoelstellingen. Informatie: werkgeverslijn@awvn.nl



INTERVIEW

‘Veel mogelijkheden om een Wajong-functie te creëren’

Wouter van der Haar is jobcoach bij Jobstap. Hij helpt bedrijven mogelijkheden te verkennen om Wajongeren in dienst te nemen en begeleidt Wajongeren bij het vinden en het behouden van een baan.

Wat is jouw rol als jobcoach?

‘Ik verdiep me in de handicap van de Wajongere om te begrijpen wat passend, uitdagend werk voor hem of haar kan zijn. Bedrijven help ik om creatief na te denken over hun functieprofielen en zo een functie voor een Wajongere te creëren. Wordt een Wajongere aangenomen, dan geef ik coaching op doelen en vaardigheden die voor hem of haar belangrijk zijn. Daarnaast coach ik de leidinggevende om zo goed mogelijk met de handicap van de Wajongere om te gaan, zodat er een goede werksituatie ontstaat en blijft.’

Wat valt je op bij organisaties waar Wajongeren werken?

‘Ze kiezen er vaak voor vanuit maatschappelijke overwegingen, maar bijkomend voordeel is dat ze een frisse blik krijgen op hun werkwijze en functieprofielen. Werken met een Wajongere betekent dat je meer kijkt naar individuele kwaliteiten en taakverdeling. Dat kan nuttige inzichten opleveren voor de werkwijze van een heel team.’

Wat voegen Wajongeren toe op een hogeschool?

‘Een heleboel. Vaak gaan ze aan de slag als conciërge, bij de technische dienst of in de groenvoorziening. Binnen elke laag van elk soort bedrijf kun je wel een Wajong-functie vinden of creëren. Het vraagt wat tijd en creativiteit, maar je krijgt er een heel gemotiveerde medewerker voor terug.’

Stap 2 DE WAJONGERE KRIJGT EEN SERIEUZE KANS ALS SOLLICITANT

In deze stap nodigt u de Wajongere uit voor een gesprek. In dit gesprek staat kennismaking centraal. U krijgt een beeld van de competenties van de Wajongere en van de beperkingen die hij heeft. Ook krijgt u een beeld wat nodig is aan aansturing, begeleiding en voorzieningen en aanpassingen. Voor de potentiële werknemer is het van belang om een beeld te krijgen van zijn toekomstige werksituatie.

De Wajongere wordt in zo'n gesprek vrijwel altijd begeleid door een jobcoach. Als de Wajongere er zelf niet meer uitkomt, kan de jobcoach ondersteuning bieden en antwoord geven op uw vragen. Bij het gesprek zijn vanuit uw kant in ieder geval de leidinggevende en iemand van P&O aanwezig.

Het resultaat van deze tweede stap is dat u bekend bent met de competenties en capaciteiten van de Wajongere. Ook kent u de impact van de aandoening of beperking op het functioneren in de werksituatie. En specifiek voor de leidinggevende geldt dat deze de behoefte aan begeleiding kent en dat hij weet welke aanpassingen en voorzieningen nodig zijn.

WAT WERKT IN STAP 2?

Het werkt als u voorafgaande aan het gesprek al een goed beeld heeft van de potentiële mogelijkheden in uw organisatie en als u tijdens het gesprek op zoek gaat naar de match tussen de mogelijkheden en de competenties van de Wajongere. Blijf hierin zoveel mogelijk een open blik houden en zorg ervoor dat de mogelijkheden niet te hoog gegrepen zijn in omvang en inhoud. Het werkt ook als u zich goed laat informeren over wat er vereist is aan werkbegeleiding en hoe daarin het beste kan worden voorzien.

WAT WERKT NIET IN STAP 2?

Het werkt niet als u afspraken maakt over de aanstelling van de Wajongere, zonder kennis te hebben genomen van zijn competenties en beperkingen. En het werkt ook niet als u verwacht dat de nodige werkbegeleiding vanzelf zal blijken en tot stand komt. In de praktijk blijkt dat dat nogal eens voor komt.

HANDIGE TIPS:

- Het is belangrijk dat u zich goed laat informeren over wat de Wajongere wel en niet kan. UWV kan hierin terughoudend zijn, vanwege de privacybescherming inzake het verstrekken van medische informatie over de Wajongere. Dat hoeft geen probleem te vormen. Als u alleen praat over de eisen die het werk stelt en de functionele beperkingen die deze eisen voor de Wajongere opleveren, is dat volkomen gerechtvaardigd en schendt u geen privacyregels.
- Er is een serie boekjes voor werkgevers: een werknemer met, wat betekent dat voor mij? Het zijn veertien uitgaven waarin op een functionele wijze is toegelicht wat het hebben van een specifieke beperking betekent voor het functioneren van de werknemer in de werksituatie. Hierin zijn ook vragen opgenomen die kunnen worden gesteld tijdens een 'sollicitatie'gesprek. Voor meer informatie:
www.werkenmeteenbeperking.nl
- Als er binnen uw organisatie collega's zijn die ervaring hebben met het werken met een werknemer met een beperking, is het handig om voorafgaand aan het gesprek met deze collega te overleggen. Vaak kan de collega door zijn ervaring voor de werksituatie relevante vragen formuleren voor het gesprek, die iemand zonder deze ervaring niet zou kunnen verzinnen.

Stap 3 DE WAJONGERE WORDT BIJ SOLLICITATIE AANGENOMEN

Als u besluit om de Wajongere een kans te geven in uw organisatie, begint uw nieuwe werknemer altijd met een proefplaatsing. Dat betekent dat de jongere voor maximaal twee maanden met behoud van zijn uitkering aan de slag gaat in uw organisatie. U betaalt geen salaris. In deze periode krijgen de leidinggevende en de collega's van de nieuwe werknemer de mogelijkheid om de Wajongere in te werken en in te schatten of deze op zijn plaats is. Datzelfde geldt natuurlijk voor de Wajongere, ook hij krijgt hiermee de gelegenheid om te wennen aan het werk en vast te stellen of er een goede match is.

ROL JOBCOACH

U kunt de jobcoach vragen om de collega's voor te bereiden op de komst van de nieuwe werknemer. Dat kan voorafgaande aan de eerste werkdag, dat kan ook op de eerste werkdag, met de Wajong-werknemer er bij. De jobcoach kan de collega's informeren over de aandoeningsspecifieke kenmerken van de nieuwe werknemer. Geen medische uitleg, maar de praktische betekenis ervan voor het werk. Bijvoorbeeld dat een looppad vrij moet blijven als iemand een visuele beperking heeft en er niet opeens obstakels zijn zoals stoelen, prullenbakken of tassen. En dat een werknemer met een verstandelijke beperking niet meer dan een vraag of opdracht tegelijk moet krijgen. Collega's zijn dan tevens in de gelegenheid om vragen te stellen aan de jobcoach, bijvoorbeeld over hoe zij met de nieuwe werknemer om moeten gaan, waar ze rekening mee moeten houden en wat wel en niet kan.

AFGEGRENSD TAKENPAKKET

De leidinggevende heeft, als het goed is, het takenpakket van de nieuwe werknemer al vastgesteld: een duidelijk en afgegrensd takenpakket afgestemd op de mogelijkheden van de Wajongere. Ook is het belangrijk om van te voren al een vaste begeleider voor de Wajongere aan te wijzen. De ervaring leert dat een vast aanspreekpunt zorgt voor rust bij de Wajongere en bij de overige collega's.

In de eerste dagen kan de vaste begeleider samen met de Wajongere het takenpakket doorlopen en hem vertrouwd maken met de handelingen die er bij horen. Vaak is in deze eerste dagen de jobcoach van de Wajongere eveneens aanwezig. De begeleiding en ondersteuning neemt in de meeste gevallen snel af, zodat de vaste begeleider zich ook weer kan richten op zijn normale werkzaamheden en werktempo.

BEGELEIDINGSBEHOEFTE

De proefperiode biedt de leidinggevende de gelegenheid om vast te stellen hoe groot de uiteindelijke begeleidingsbehoefte is en of dit haalbaar is voor de afdeling en niet ten koste gaat van de 'productiviteit'. De jobcoach speelt hierin eveneens een rol, omdat deze een deel van de begeleiding op zich kan nemen gedurende de eerste jaren van de indiensttreding. De jobcoach en de leidinggevende stemmen dit samen af.

De intentie is om de Wajongere vervolgens een contract aan te bieden van minimaal zes maanden. Als er aanpassingen en voorzieningen nodig zijn, is het goed om deze alvast in de proefperiode aan te vragen. De jobcoach van de Wajongere kent alle regels en instrumenten en zal u hierover ook tijdig informeren. U kunt de jobcoach ook hiernaar vragen. Het aanvragen duurt vaak lang, vandaar dat het goed is om hiermee in een vroeg stadium te beginnen.

WAT WERKT IN STAP 3?

Het werkt als u zorgt voor een passende introductie van de nieuwe werknemer bij zijn collega's. Het werkt als het takenpakket helder is, zo mogelijk op taakniveau met een dagindeling. Ook werkt het als er een vaste begeleider is en er duidelijke afspraken zijn gemaakt over de begeleiding.

WAT WERKT NIET IN STAP 3?

Het werkt niet als de Wajongere zonder of na een summiere introductie aan het werk wordt gezet en u verwacht dat de werkbegeleiding door collega's onderling wordt geregeld.

HANDIGE TIPS:

- Maak gebruik van een HARRIE. Werken met Wajongeren is goed mogelijk maar de beperking van een Wajongere brengt met zich mee dat er extra ondersteuning en begeleiding op de werkplek nodig is. Een directe collega kan veel voor een Wajongere betekenen, door bijvoorbeeld te fungeren als een leermeester. Een collega die begeleiding biedt, vakbekwaam is en dicht in de buurt, kortom iemand die Hulpvaardig Alert Realistisch Rustig Instruerend en Eerlijk is.
- Harrie ziet de Wajongere het meest en is een expert op het gebied van de werkinhoud. Harrie geeft de werknemer dagelijkse werkbegeleiding, bestaande uit het gedoseerd geven van werkopdrachten, het controleren op de uitvoering hiervan en daar waar nodig corrigeren. Harrie is vraagbaak, wegwijzer en direct aanspreekpunt binnen de organisatie, is een vangnet en vertrouwenspersoon: Harrie is geen hulpverlener! Voor informatie: www.vilans.nl
- Binnen de doelgroep jongeren met een beperking, kunnen verschillende typeringen worden onderscheiden. De typeringen zorgen voor een beter beeld van de Wajong-werknemer. Ook is bekend welke begeleidingsaspecten cruciaal zijn voor succesvolle en duurzame plaatsing. Zie hiervoor het volgende hoofdstuk van deze handreiking.

Notabene

Doorgaans kost het inwerken en begeleiden van nieuwe medewerkers veel tijd. Voor alle extra's kunt u een beroep doen op de jobcoach. Gaat het om het vervoer naar de werkplek, een aangepaste bureaustoel of een traplift, de jobcoach ondersteunt u bij de aanvraag zoveel als u wenselijk acht. En u mag ervan uitgaan dat alle aanspraken op subsidies en fiscale kortingen worden gemeld, zodat u daar gebruik van kunt maken. Ook mag u rekenen op de administratieve ondersteuning van de jobcoach. Het is niet altijd makkelijk om zaken tijdig behandeld te krijgen bij het UWV. Het is niet redelijk dat u daarvoor extra tijd moet inzetten. Ook daar kan de jobcoach hulp bieden. Bij bedrijven met een aparte personeelsafdeling kan de jobcoach de personeelsmedewerker ondersteunen bij aanvragen en procedures.

NOG EEN AANTAL WETTELIJKE REGELINGEN WAAR U GEBRUIK VAN KUNT MAKEN:

- U kunt een Wajongere maximaal twee maanden op proef laten werken, waarbij de Wajongere slechts de uitkering ontvangt. U moet de intentie hebben om de Wajongere na de proefperiode een contract aan te bieden voor minimaal zes maanden. Dit biedt u de mogelijkheid om te testen of de nieuwe werknemer binnen de organisatie kan functioneren en helpt om beter zicht te krijgen op de mogelijkheden van de Wajongere.
- U kunt subsidie krijgen om de werkplek of de inrichting van het bedrijf aan te passen, of om niet-meeneembare hulpmiddelen voor de werknemer aan te schaffen. Dit kan als de werknemer minimaal zes maanden bij u in dienst is. Dit soort werkplekaanpassingen zijn veelal alleen nodig voor jongeren met een lichamelijke beperking.
- U kunt aanspraak maken op dispensatie om minder dan het minimumloon te betalen. Dat kan als de nieuwe Wajong- werknemer minder dan 75% arbeidsprestatie levert ten opzichte van een 'gewone' werknemer. Let goed op of dit ook voor de nieuwe werknemer met een Wajong-status het geval is. Het geldt namelijk niet als de Wajongere, ondanks zijn productiviteitstekort, meer verdient dan het minimumloon. Dit omdat er alleen gedispenseerd kan worden van de verplichting minimaal het minimumloon te betalen. De hoogte van de loondispensatie wordt vastgesteld op basis van de geschatte productiviteit/loonwaarde van de werknemer.
- Het financiële risico op loondoorbetaling bij ziekte is voor de werknemer met een Wajong-status grotendeels afgedekt. Bij een ziekmelding van een Wajongere vergoedt UWV de loondoorbetaling aan u, met een maximum van 70% van het minimumloon.
- U kunt aanspraak maken op de regeling premiekorting arbeidsgehandicapte werknemers en u krijgt gedurende drie jaar korting op de arbeidsongeschiktheidspremies WAO/WIA en werkloosheidspremies. Hoeveel de premiekorting bedraagt, hangt af van de periode waarin de werknemer in dienst is en het aantal uren dat de werknemer werkt. Let wel op, de te verrekenen korting kan niet hoger zijn dan de afdracht die gedaan moet worden.

Stap 4 **BESLUITVORMING OVER VOORTZETTING VAN HET DIENSTVERBAND**

Dit is de stap waarin u een besluit neemt over voortzetting van het dienstverband. Als dit een positief besluit is, neemt u de jongere met een Wajong-status voor een vastgestelde contractduur in dienst. Als het besluit anders uitvalt, stelt u de Wajongere en andere betrokkenen tijdig op de hoogte van uw besluit.

Het besluit hangt onder meer af van het functioneren van de Wajongere op de werkvloer. Zeker in de proefperiode is het daarom belangrijk om een open oor te hebben voor eventuele problemen die zich op de werkvloer voordoen en samen te zoeken naar passende oplossingen. Degene die beslist over omzetting van de proefperiode in een contract voor onbepaalde tijd, moet zicht hebben op de prestaties en de match met de werkvloer inclusief de voortgang daarin. Het is dus van belang om met regelmaat op de hoogte te zijn van de voortgang en de ontwikkelingen en op tijd in te grijpen als zaken niet goed lopen.

Als u besluit om de Wajongere een contract voor bepaalde duur aan te bieden, is het goed om ook de begeleiding van de jobcoach vast te leggen. Voor zover dat mogelijk is. Voor het overige krijgt u er een nieuwe collega bij en maakt u deze nieuwe collega erg blij met het vooruitzicht om bij u officieel in dienst te treden.

Als u besluit om de proefperiode niet te laten volgen door een contract voor bepaalde duur, dan volgt er een exitgesprek met de Wajongere, waarin u duidelijk en onderbouwd kunt uitleggen waarom het contract er niet komt. Dit is belangrijke informatie voor de Wajongere, omdat het hem helpt bij volgende werkgevers. En het is belangrijke informatie voor de jobcoach, om dezelfde reden. In ieder geval dient u de Wajongere, de jobcoach en UWV tijdig op de hoogte te stellen van uw voorgenomen besluit.

WAT WERKT IN STAP 4?

Het werkt als de leidinggevende de monitorrol serieus neemt en tijdig kan ingrijpen en bijsturen.

WAT WERKT NIET IN STAP 4?

Het werkt niet als de leidinggevende niet of te laat ingrijpt bij spanningen en conflicten op de werkvloer. En het werkt niet als de werkgever afgaat op zijn eigen indrukken over de prestaties en match van de Wajongere.

Notabene

Onderzoek wijst uit: voor het in dienst houden van Wajongeren zijn *bedrijfscultuur, werkklimaat en begeleiding* de belangrijkste aspecten.

6 WAT TYPEERT EEN WAJONGERE?

Het is mogelijk om Wajongeren te typeren. Niet met als doel ze in een hokje te stoppen, maar juist met als doel om u handvatten te geven bij het in dienst nemen van Wajongeren en de begeleiding op de werkvloer. Het is daarom ook niet de diagnose die uitgangspunt vormt voor de typering; het is het functioneren op de werkvloer. Dat kan bijvoorbeeld door de kerncompetenties van werknemers als uitgangspunt te nemen. Er blijkt namelijk een relatie tussen de beperkingen van de Wajongere en de mate waarin hij over de kerncompetenties beschikt. Het betreft de volgende kerncompetenties:

- Lerend vermogen: is iemand in staat om te leren van zijn ervaringen?
- Mate van aanpassing van de functie: kan iemand een bestaande functie uitoefenen of moeten bepaalde taken worden aangepast?
- Mate van zelfstandigheid bij het uitvoeren van de functie; kan iemand volledig zelfstandig de functie uitvoeren of is hierbij begeleiding nodig?
- Handelingstempo op werkvloer; is het handelingstempo even hoog als van de gemiddelde werknemer op die functie, of lager?
- Werknemersvaardigheden: kan iemand omgaan met deadlines of productiepieken, kan iemand omgaan met onverwachte situaties, kan iemand omgaan met de sociale aspecten en de verplichtingen van het werk?

Op basis van de kerncompetenties die nodig zijn voor het functioneren op de werkvloer, is een indeling gemaakt van vier typen Wajongeren¹: de zelfredzame, de specialist, de gezelschapsspeler en de begrensde. Deze indeling geeft u meer 'grip' op wat u kunt verwachten van de nieuwe Wajong-werknemer.

ZELFREDZAME

De zelfredzamen zijn in staat te leren van hun ervaringen. Ze hebben een redelijk tot hoog opleidingsniveau. Ze kunnen zelfstandig functioneren op de werkvloer en daarbuiten. Ze zijn in staat hun eigen weg te vinden, maar dit gaat wel vaak gepaard met vallen en opstaan. Ze hebben bestaande functies en hun werknemersvaardigheden zijn goed ontwikkeld.

Bijna alle zelfredzamen kunnen slechts een beperkt aantal uren per week werken. Daarnaast maakt een deel van de zelfredzamen gebruik van hulpmiddelen en fysieke aanpassingen van de werkplek.

Werk is voor de zelfredzamen een manier om zich te ontwikkelen, ze willen hun capaciteiten inzetten. De zelfredzamen weten wat ze kunnen, het zijn harde werkers. Wel is een valkuil dat ze vaak te veel van zichzelf eisen. Het verzuim is laag, vaak halen ze in eigen tijd eventuele ziekte-dagen in. Een deel van de zelfredzamen heeft er moeite mee dat zij minder verdienen, maar hetzelfde doen als 'gezonde' werknemers.

¹ Deze typering wordt algemeen gehanteerd, gebaseerd op het onderzoek 'De Wajong'er als werknemer' uitgevoerd door Regioplan in opdracht van Vakcentrale FNV

De zelfredzame is goed in staat om ondersteuning van zijn omgeving te organiseren. De balans tussen werk en privé is redelijk stabiel. Wijzigingen in de gezondheid of wegvallen van ondersteuning uit de omgeving kunnen deze balans evenwel verstoren. De zelfredzame moet een behoorlijke inspanning leveren om de boel op de rails te houden, maar slaagt hier meestal wel in.

De zelfredzamen hebben alleen in het begin van hun arbeidsloopbaan begeleiding nodig. De begeleiding is gericht op acceptatie van hun beperking, toegang tot hulpmiddelen, het vinden van een baan, coaching bij het organiseren van de juiste aanpassingen, omgaan met gevoelens van onzekerheid en om eventuele weerstand op de werkvloer het hoofd te bieden.

SPECIALIST

De specialisten zijn in staat om te leren van hun ervaringen op de werkplek. Ze hebben de potentie om een middelbare tot hoge opleiding te volgen, maar het risico dat zij voortijdig uitvallen is groot.

Specialisten willen graag leren, maar het ontbreekt hen aan een aantal werknemersvaardigheden, zoals werken onder druk en omgaan met onverwachte situaties. Sommige specialisten vinden het moeilijk om samen te werken.

Specialisten functioneren het best in functies en werkplekken waar structuur is aangebracht. Voor sommigen is het belangrijk dat intensief samenwerken of klantcontacten tot een minimum zijn teruggebracht. Hun werktempo is in het algemeen vrij hoog.

Na een rustige opbouw en intensieve begeleiding en bij gelijkblijvende omstandigheden zijn de specialisten in staat om zelfstandig te werken. Dit kan een tijd goed gaan, maar er zullen altijd momenten zijn dat de hij terugvalt en tijdelijk extra ondersteuning nodig heeft.

Werk is een manier voor de specialisten om zich te ontwikkelen, ze willen hun capaciteiten inzetten. Ze hebben echter moeite met focussen en het stellen van prioriteiten. Daarom hebben ze tijd nodig om zich dingen eigen te maken en hun draai te vinden. Het is moeilijk voor hen om uitdagend 'specialistisch' werk te vinden, waarbij ze alleen hoeven te doen waar ze goed in zijn. Veel specialisten moeten dan ook accepteren dat ze geen uitdagend werk kunnen verrichten, omdat dit werkzaamheden impliceert die zij niet aankunnen. Ze vinden het moeilijk om dit te accepteren, maar ze weten dat dit het beste voor hen is.

Het verzuim van de specialisten is laag. Maar er moet rekening gehouden worden met perioden van terugval waarbij (gedeeltelijk) verzuim nodig is om te herstellen.

Het is niet vanzelfsprekend voor de specialist om ondersteuning van zijn omgeving te organiseren. Wanneer er in de privésfeer problemen zijn, dan heeft dat direct effect op zijn functioneren op de werkvloer.

De specialisten hebben begeleiding nodig om een plek op de arbeidsmarkt te vinden en structuur aan te brengen in hun werk. Daarbij is het belangrijk dat zij leren prioriteiten te stellen. Sommige specialisten hebben eveneens begeleiding nodig bij contacten met collega's en klanten. Daarnaast heeft de specialist begeleiding nodig om ook structuur in zijn privéleven aan te brengen en te (onder)houden. Voor alle vormen van begeleiding geldt dat dit in de loop van tijd kan worden afgebouwd. Het is echter belangrijk dat de specialist ondersteuning krijgt wanneer hij tijdelijk terugvalt.

GEZELSCHAPSSPELER

De gezelschapsspelers hebben een zeer beperkt lerend vermogen. Zij hebben meestal geen startkwalificatie. In een aangepaste omgeving zijn zij in staat om redelijk zelfstandig simpele taken uit te voeren. Werk is voor de gezelschapsspelers vooral een sociale bezigheid. Ze willen graag iets doen en zijn tevreden als het gezellig is op de werkvloer. Hun handelingstempo is laag.

De gezelschapsspeler heeft moeite met de verplichtingen van werk, bijvoorbeeld dat je niet zo veel mag kletsen en dat de pauzes kort zijn. Hij moet ook leren dat er grenzen zijn in de omgang met collega's. Hij vindt het moeilijk om werk en privé te scheiden. Zijn collega's of leidinggevenden moeten hem geregeld wijzen op bovengenoemde punten. Ze hebben verder vaak hulp nodig bij dingen als vakantie aanvragen en bij financiële zaken.

De meeste gezelschapsspelers hebben weinig ziekteverzuim en vinden het leuk om naar het werk te gaan. Ze zijn snel van slag als er in hun persoonlijke omgeving iets verandert. Dit heeft direct effect op het functioneren op de werkvloer.

De gezelschapsspelers hebben een aangepaste werkplek nodig en hun taken moeten redelijk eenvoudig zijn. Ze hebben hulp nodig om een werkplek te vinden. Ook hebben ze begeleiding nodig om de taken eigen te maken.

De gezelschapsspeler kan na een langere inwerkperiode in principe de taken zelfstandig uitvoeren, maar het is belangrijk dat hij blijvend positieve aandacht krijgt. Bovendien zijn het werktempo en de omgang met collega's een blijvend aandachtspunt. Begeleiding door een jobcoach en op de werkvloer is voor de gezelschapsspeler noodzakelijk en permanent.

BEGRENSDE

De begrensden zijn zeer moeilijk in staat om te leren. Ze zijn aan verschillende opleidingen begonnen maar vallen steeds uit. Er zijn ook begrensden die vanwege hun verstandelijk vermogen niet verder komen dan vso of praktijkonderwijs.

Het is moeilijk voor de begrensde om zich te handhaven op de werkvloer en daarbuiten. Alleen met intensieve ondersteuning op het gebied van psychische problemen en/of gedragsproblemen, een aangepaste werkomgeving en een duidelijke structuur zijn begrensden in staat bepaalde taken uit te voeren. Het is belangrijk dat het werk van de begrensde geen deadlines of productiepieken heeft, dat de werksituatie voorspelbaar is, het handelingstempo niet te hoog is en samenwerken beperkt is.

Het verzuim van de begrensde is hoog. In principe willen ze graag werken om bezig te zijn en sommige begrensden willen ook graag leren. Tegelijkertijd hebben ze snel genoeg van werken en gooien ze het bijltje erbij neer. Begrensden overzien het effect van hun handelen niet en hebben moeite om hun gedrag te controleren. Begrensden hebben vaak problemen op andere vlakken, zoals gokverslaving en schulden.

De begrensden hebben een aangepaste werkplek nodig met een duidelijke structuur, waarin prikkels als werkdruk en onverwachte situaties zo veel mogelijk zijn uitgesloten. De begrensde heeft structureel begeleiding nodig, zowel op de werkvloer als bij psychische problemen en/of gedragsproblemen en bij wonen. Met intensieve begeleiding en een aangepaste werkplek zijn begrensden in staat om werkzaamheden en taken uit te voeren.

BEGELEIDING OP DE WERKVLOER

De indeling in de vier typen geeft tegelijkertijd handvatten hoe op de werkvloer met de werknemer om te gaan. Elke typering kent zijn eigen begeleidingsaspecten die van belang zijn voor het succesvol kunnen functioneren van de Wajongere in de werksituatie. Wanneer deze aspecten ontbreken, dan vergroot dit het risico op uitval.

Voor de **zelfredzamen** is het nodig dat zij:

- begeleiding krijgen bij inzicht en acceptatie van hun beperking en hun mogelijkheden
- hun leidinggevende en collega's inlichten over hun mogelijkheden en beperkingen en hierover blijven communiceren
- aanpassingen krijgen in de uren
- begeleiding krijgen bij het organiseren van technische aanpassingen en technische aanpassingen op de werkvloer
- begeleiding krijgen bij het omgaan met weerstand op de werkvloer

Voor de **specialisten** is het nodig dat zij:

- begeleiding krijgen bij inzicht en acceptatie van hun beperking en hun mogelijkheden
- hun leidinggevende en collega's inlichten over hun mogelijkheden en beperkingen en hierover blijven communiceren
- leren structuur aan te brengen op de werkvloer, leren omgaan met werkdruk en onverwachte situaties
- begeleiding krijgen bij het omgaan met weerstand op de werkvloer
- aanpassingen krijgen in uren, met aandacht voor regelmaat en voldoende hersteltijd
- hun leidinggevende op de hoogte stellen over de reële mogelijkheid van een tijdelijke terugval en hoe hiermee om te gaan

Voor de **gezelschapsspelers** is het nodig dat zij:

- een concrete taakomschrijving krijgen, waarbij rekening wordt gehouden met een lagere productiviteit
- hun leidinggevende en collega's inlichten over hun mogelijkheden en beperkingen
- over een permanente begeleiding op de werkvloer kunnen beschikken, via een Harrie en/of een jobcoach
- een continuïteit kennen op de werkvloer, vaste collega's en leidinggevende en een goede overdracht bij wisselingen
- ondersteuning krijgen bij het scheiden van werk en privé
- ondersteuning bij het (zelfstandig) wonen
- ervaren dat er een afstemming is tussen de mogelijke verschillende typen begeleiding

Voor de **begrensd** is het nodig dat zij:

- een concrete taakomschrijving krijgen, waarbij rekening wordt gehouden met een lagere productiviteit
- hun leidinggevende en collega's inlichten over hun mogelijkheden en beperkingen
- over een permanente begeleiding op de werkvloer kunnen beschikken, via een Harrie en/of een jobcoach
- weten dat er in de permanente begeleiding speciale aandacht is voor gedrag en gedragsproblemen
- een continuïteit kennen op de werkvloer, vaste collega's en leidinggevende en een goede overdracht bij wisselingen
- intensieve begeleiding krijgen bij wonen
- ervaren dat er een afstemming is tussen de mogelijke verschillende typen begeleiding

NASLAGWERK

In deze handreiking is gebruik gemaakt van de kennis die eerder is opgedaan en beschreven op websites, in rapporten en artikelen. Deels door teksten op te nemen uit de bronnen, deels door het verwerken van de kennis uit deze bronnen. Om u in de gelegenheid te stellen de uitgebreide teksten te lezen, dan wel erdoor geïnspireerd te worden, volgt een overzicht van deze bronnen.

LITERATUUR

- AWVN (2012). *Wajongwijzer voor werkgevers; denken in mogelijkheden*. Den Haag: AWWN
- Blommesteijn, M., Brukman, M. en Horssen, C. (2009). *De Wajonger als werknemer; een onderzoek naar duurzame arbeidsparticipatie van Wajongeren*. Amsterdam: Stichting FNV-pers.
- Bosch, L., Overmars-Marx, T., Ooms, D. en Zwinkels, W (2009). *Wajongeren en werkgevers; over omvang en omgang in dienst van Wajongeren en behoud van werk*. Utrecht/ Hoofddorp: Vilans/ TNO-arbeid.
- Bureau Bartels (2011). *Monitor Pilot Wajong Advies Voucher*. Den Haag: Ministerie van SZW.
- Doorn, E van, Mallee, L., en Timmerman, J.P.H.K. (2006). *Hoogopgeleide jonggehandicapten aan het werk; succes- en faalfactoren bij het behouden van werk*. Amsterdam: Regioplan.
- Hagen, B., Overmars-Marx, T., Soest, K. van & Mulder, M. (2011). *Arbeidsparticipatie van Wajongeren op de werkplek De bijdrage van collegiale steun op de werkplek aan Wajongeren*. Utrecht: CNV /Vilans.
- Lammerts, R. & Stavenuiter, M. (2010). *Wajongeren op de werkvloer Inpassing en acceptatie van jonggehandicapten in bedrijven*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.
- Lierop, B. van (2009). *Wat vinden bedrijven; een peiling onder HRM-ers en P&O-ers over het in dienst nemen van een Wajongere*. Nieuwegein: Kenniscentrum CrossOver.
- Lierop, B. van (2012). *Een eerste blik: overzicht van ervaringen met job carving en functiecreatie in de VT*. Den Haag: CAOP en SBCM.
- Mallee, L., Leer, M van en Wissink, C.E. (2009). *Ervaringen van werkgevers met Wajongeren; onderzoek onder werkgevers naar de mogelijkheden voor verbetering van de arbeidsparticipatie van Wajongeren*. Den Haag: Raad voor Werk en Inkomen.
- Raad voor Werk en Inkomen (2008). *Analyse Wajong en werk*. Den Haag: Raad voor Werk en Inkomen.
- Raad voor Werk en Inkomen (2009). *Kansrijker werken met Wajongeren; advies om de matchingsvoorwaarden tussen werkgevers en Wajongeren te verbeteren*. Den Haag, RWI.
- UWV (2013). *Feiten en cijfers over de Wajong*. Amsterdam: UWV
- Verlaan, W. (2011). *Jobcoach XXL, over coaching en begeleiding op stage- en werkplek. Een handleiding voor beleidmakers, uitvoerders, werkgevers en stagiaires/werknemers*. Nieuwegein: Kenniscentrum CrossOver.
- Vos, E.L., Andriessen, S. (2010). *Handvatten voor werkgevers die Wajongeren in dienst nemen en houden*. Eindrapportage Studie 1ste jaar. Hoofddorp: TNO

WEBSITES

www.denormalstezaak.nl
www.derealisten.nu
www.kcco.nl
www.locusnetwerk.nl
www.samenwerken.tv
www.wajongwerkt.nl
www.werkenmeteenbeperking.nl
www.vilans.nl

EXTRA INHOUDELIJKE INFORMATIE

TAKEN VAN EEN JOB COACH

- Begeleiden bij het verwerven en behouden van een arbeidsplaats
 - wensen wat betreft werk en begeleiding achterhalen
 - sollicitatietraining
- Opstellen en uitvoeren van een coachingsplan
- Onderhouden en uitbreiden sociale netwerk
- Werven van werkgever
- Passend werk vinden bij de juiste werkgever en klant
- Zorgen dat het dienstverband (ook arbeidsrechtelijk) aan alle kanten klopt
 - voorlichting geven over mogelijke regelingen
 - hulp bieden bij administratie/ invullen belastingformulieren
 - contact onderhouden met UWV
- Voorlichting geven aan werkgever: over de cliënt en hoe collega's met hem om kunnen gaan
 - negatief aandacht vragen tegengaan
 - pesterijen tegengaan
 - gevolgen van de beperking werknemer met betrekking tot werk
- Begeleiden van de Wajongere op de werkplek
 - op tijd komen en ziekmelden
 - oplossen van problemen
 - aanleren van werktaken/ meewerken
- Ondersteuning bieden bij privéproblemen
 - Gesprekken voeren met ouders/verzorgers
 - regelen ondersteuning bij schulden

HOE WORDT DE HOOGTE VAN DE WAJONG-UITKERING BEPAALD?

De verzekeringsarts bekijkt de gezondheid, de klachten en wat de Wajongere nog kan doen. Hij let daarbij op persoonlijk functioneren, sociaal functioneren, aanpassing aan fysieke omgevings-eisen (de werkplek), dynamisch handelen (bewegen), statische houdingen (zitten en staan) en werktijden. Per onderdeel geeft de arts aan wat de Wajongere nog kan in vergelijking met een gezond persoon. Deze aspecten zijn vergelijkbaar met datgene wat in het werk wordt gevraagd. En deze aspecten zijn bekend van 7.500 beroepen die in Nederland voorkomen.

De arbeidsdeskundige vergelijkt de uitkomsten van de verzekeringsarts met de vereisten van al deze beroepen en zoekt drie banen met een zo hoog mogelijk loon die de Wajongere zou kunnen uitvoeren, met zijn beperkingen en mogelijkheden. De arbeidsdeskundige gebruikt het middelste loon om te berekenen wat het arbeidsongeschiktheidspercentage wordt.

Daarvoor vergelijkt hij wat de jongere in de werkende wereld zou kunnen verdienen met een maatmanloon. Een maatmanloon is het loon dat een gezond iemand met dezelfde opleiding en ervaring kan verdienen. Voor Wajongeren die niet werken is het maatmaninkomen het minimumloon.

Een voorbeeld:

Mira heeft een spierziekte. Daardoor kan ze minder uren werken. Ze kan ook niet meer al het werk doen. Volgens de berekening van de arbeidsdeskundige zou ze 500 euro kunnen verdienen. Mira heeft nog nooit gewerkt. Daarom wordt dit bedrag vergeleken met het minimumloon. Dat is ongeveer 1500 euro. Mira is voor $500/1500 \times 100\% = 33\%$ arbeidsgeschikt.

WAJONG REGULINGEN

Wajongeren komen in een van de drie volgende regelingen terecht:

- **Uitkeringsregeling:** Jonggehandicapten voor wie een betaalde baan nooit tot de mogelijkheden zal behoren, vallen onder de uitkeringsregeling van de nieuwe Wajong. Voor hen staat inkomensbescherming voorop.
- **Studieregeling:** Jonggehandicapten die studeren of nog op school zitten en studiefinanciering krijgen, vallen onder de studieregeling.
- **Werkregeling:** Jonggehandicapten met perspectief op het verrichten van werk, of waarvan het perspectief op arbeid niet uitgesloten kan worden, komen in de werkregeling. Bij hen staat het recht op arbeidsondersteuning centraal: hulp bij het vinden en behouden van werk.

De helft (51%) komt in de werkregeling terecht. Ongeveer twee op de vijf Wajongeren (41%) komt in de studieregeling terecht en stroomt daarna veelal door naar de werkregeling. Minder dan één op de tien Wajongeren (8%) komt in de uitkeringsregeling terecht. Deze laatste groep wordt niet meegenomen in de gegevens; dit is niet de groep waarop de cao-afpraak zich richt.

DIAGNOSE WAJONGERE

Kijkend naar de diagnoses, de aandoening of beperking waardoor de jongere niet in staat wordt geacht regulier mee te draaien in bestaande beroepen, is het volgende beeld zichtbaar:

- In totaal heeft zes van de tien Wajongeren in de werkregeling een ontwikkelingsstoornis. Het betreft veelal een licht verstandelijke beperking, een stoornis in het autisme spectrum of een aandachtstekortstoornis, bijvoorbeeld ADHD. Dit geldt voor acht van de tien Wajongeren in de studieregeling. Een klein deel van hen heeft, in tegenstelling tot de Wajongeren uit de werkregeling, een matige of ernstige verstandelijke beperking.
- Drie van de tien Wajongeren in de werkregeling kennen een psychiatrisch ziektebeeld, zoals een persoonlijkheidsstoornis of schizofrenie. Dit komt bij de Wajongeren met een studieregeling bijna niet voor.
- Een tiende deel van de Wajongeren uit de werkregeling heeft een lichamelijke aandoening. De studieregeling kent iets meer Wajongeren met een lichamelijke aandoening, maar nog steeds blijft het minder dan een vijfde deel van het totale aantal Wajongeren in de studieregeling.
- Bij bijna de helft van de Wajongeren is sprake van combinaties van aandoeningen of beperkingen.



De Handreiking Wajongere als Werknemer is in opdracht van cao-partijen door Zestor samen met Disworks ontwikkeld.

Het is toegestaan om (delen van) de informatie uit deze brochure te vermenigvuldigen voor gebruik in het hoger beroepsonderwijs. In alle andere gevallen is voorafgaand schriftelijke toestemming van Zestor vereist.

September 2013

www.zestor.nl

Prinsessegracht 21
Postbus 123
2501 CC Den Haag

T 070 312 21 77
F 070 312 21 00
info@zestor.nl