

# Toelichting

bij de aanbeveling gericht op de bevordering  
van de participatie van  
jonggehandicapten in het Nederlandse bedrijfsleven

4 december 2008 - publicatienr. 3/08



Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening  
jonggehandicapten



# Inhousopgave

Inleiding	5
Maken van concrete afspraken om jonggehandicapten aan werk te helpen	5
Succesfactoren in de praktijk	6
<i>Succesfactor 1</i>	6
• Matching tussen vraag en aanbod op basis van individuele capaciteiten	
• Administratieve lastenverlichting	
<i>Succesfactor 2</i>	8
• Aanpassing van werkplek en/of functie (job-carving)	
• Kostenvergoeding werkplekaanpassingen	
<i>Succesfactor 3</i>	9
• Creëren van voldoende draagvlak binnen het bedrijf	
• <i>Openstellen en ruimte geven</i>	
• <i>Voordelen belichten en werkvloer betrekken</i>	
<i>Succesfactor 4</i>	10
• Aanwezigheid van werkervaring bij de jonggehandicapte	
Tot slot	11
Bijlagen	13
1 Aanbeveling Stichting van de Arbeid gericht op de bevordering van de participatie van jonggehandicapten in het Nederlandse bedrijfsleven	13
2 Filosofie SER-advies <i>Meedoen zonder beperkingen: meer participatiemogelijkheden voor jonggehandicapten</i>	17
3 Serviceverlening door Werkgeversservicepunt Wajong	21
4 Overzicht regelingen en voorzieningen voor werkgevers	23
5 Overzicht adressen en links	25



## Inleiding

Tijdens het Voorjaarsoverleg van 23 april 2008 heeft de Stichting van de Arbeid het kabinet haar *Aanbeveling gericht op de bevordering van de participatie van jonggehandicapten in het Nederlandse bedrijfsleven* aangeboden (zie bijlage 1). Hierin geeft de Stichting van de Arbeid aan op welke wijze zij denkt dat werkgevers en werknemers op decentraal niveau bij kunnen dragen aan de bevordering van de arbeidsparticipatie van jonggehandicapten. De aanbeveling is een uitwerking van het Advies van de Sociaal-Economische Raad (SER) *Meedoen zonder beperkingen: meer participatiemogelijkheden voor jonggehandicapten*<sup>1</sup> (zie bijlage 2).

Deze toelichting geeft nadere uitleg aan de aanbeveling en is bedoeld om werkgevers en werknemers behulpzaam te zijn bij de concrete invulling op decentraal niveau.

## Maken van concrete afspraken om jonggehandicapten aan werk te helpen

In haar aanbeveling onderstreept de Stichting van de Arbeid de wenselijkheid van een substantiële verhoging van de arbeidsparticipatie van jonggehandicapten<sup>2</sup> in het Nederlandse bedrijfsleven. Om dit te bereiken is een stevige en brede inspanning nodig van diverse partijen om jonggehandicapten aan werk te helpen dat bij hen past.

De Stichting van de Arbeid roept cao-partijen, directies, vakorganisaties en ondernemingsraden/personeelsvertegenwoordigingen (or/pvt) op om een bijdrage hieraan te leveren door het beschikbaar stellen van reguliere arbeidsplekken voor jonggehandicapten. Daarnaast roept zij op tot het creëren van stageplekken en detacheringplaatsen om jonggehandicapten werkervaring op te laten doen om hen zo een opstap naar regulier werk te bieden.

Het gesprek over 'verhoging van de arbeidsparticipatie van jonggehandicapten' kan op gang worden gebracht door agendering van dit onderwerp voor het cao-overleg of het overleg tussen ondernemingsraad en werkgever. Vervolgens kan samen gekeken worden naar de mogelijkheden die er binnen het bedrijf zijn om jonggehandicapten aan het werk te helpen en welke acties hiervoor nodig zijn. Hierbij is essentieel dat er een bedrijfscultuur is of ontstaat waarin de werkgever openstaat voor het aannemen van arbeidsgehandicapten en de collega-werknemers ruimte bieden aan arbeidsgehandicapten om een eigen plek te vinden binnen de organisatie.

De OR heeft een speciale taak om de participatie van arbeidsgehandicapten binnen het bedrijf te bevorderen. Artikel 28 lid 3 WOR luidt: *'De ondernemingsraad waakt in het algemeen tegen discriminatie in de onderneming en bevordert in het bijzonder de gelijke behandeling van mannen en vrouwen alsmede de inschakeling van gehandicapte en allochtone werknemers in de onderneming.'*

1 SER-advies, *Meedoen zonder beperkingen: meer participatiemogelijkheden voor jonggehandicapten*, publicatienummer 6, 24 augustus 2007.

2 Het begrip jonggehandicapte heeft niet zo zeer betrekking op de leeftijd van de betreffende persoon als wel op het feit dat de betreffende persoon reeds op jonge leeftijd (voor 18 jaar) arbeidsgehandicapt is geraakt en Wajonggerechtigd is geworden of functiebeperkingen ondervindt.

## Succesfactoren in de praktijk

Bij het maken van concrete afspraken in de vorm van een (cao)bepaling of protocol is het belangrijk om te weten welke factoren in de praktijk leiden tot het succesvol (re)integreren van jonggehandicapten. Twee organisaties die veel praktijkervaring hebben met jonggehandicapten zijn het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) en CrossOver.

- UWV verstrekt jonggehandicapten een uitkering indien zij daar op grond van de Wet Arbeidsongeschiktheid Jonggehandicapten (Wajong) recht op hebben. Daarnaast is UWV verantwoordelijk voor de re-integratie van jonggehandicapten. Zij verschaft opleidingen of cursussen en biedt ondersteuning bij het zoeken naar werk.
- CrossOver is het kenniscentrum dat informatie over jongeren met een arbeidshandicap en werk toegankelijk maakt onder andere via haar website. Tegelijkertijd stimuleert CrossOver actief kennisontwikkeling en zet zij vernieuwingen in gang.

Deze organisaties signaleren een aantal succesfactoren. De Stichting van de Arbeid beveelt werkgevers en werknemers aan om hiermee rekening te houden in het (cao)overleg en bij het maken van (cao)afspraken.

### *Succesfactor 1*

*Matching tussen vraag en aanbod op basis van individuele capaciteiten en administratieve lastenverlichting bij aanvraag financiële regelingen*

#### **Matching tussen vraag en aanbod op basis van individuele capaciteiten**

Er zijn verschillende manieren om regulier werk voor jonggehandicapten te realiseren. Uitgangspunt is maatwerk. Een succesvolle manier is bijvoorbeeld die van matching op basis van de individuele capaciteiten van de jonggehandicapte. Dit houdt in dat de werkgever – al dan niet vanuit het oogpunt van maatschappelijk verantwoord ondernemen – zijn arbeidsvraag voorlegt aan UWV, gespecialiseerd re-integratiebedrijf en/of andere partij. Die gaan vervolgens na of zij jonggehandicapten kunnen voordragen die ondanks hun handicap toch voldoende capaciteiten hebben om het werk (geheel of gedeeltelijk) te doen. Lukt dit, dan is er sprake van een match.

Om de matching tussen vraag en aanbod te verbeteren, heeft UWV op de vacaturebank [www.werk.nl](http://www.werk.nl) een afzonderlijke module geplaatst: [www.wajongwerkt.nl](http://www.wajongwerkt.nl). Op deze site kunnen werkgevers vacatures en/of werkzaamheden voor Wajongers melden. Ook kunnen Wajongers die willen werken hierop hun CV plaatsen.

[www.wajongwerkt.nl](http://www.wajongwerkt.nl) zorgt ervoor dat via inschakeling van re-integratiebedrijven, arbeidsdeskundigen en zo nodig andere partijen de werkgever geschikte kandidaten krijgt aangereikt (zie bijlage 3).

Mede vanwege de groeiende behoefte aan arbeidskrachten in diverse sectoren is de Stichting van de Arbeid van mening dat de methode van matching op basis van individuele kwaliteiten extra kansen biedt aan jonggehandicapten om aan regulier werk te komen. Deze methode is gebaseerd op de filosofie dat de nadruk moet worden gelegd op de individuele capaciteiten van de jonggehandicapte: welke arbeidsmogelijkheden heeft hij of zij en hoe kunnen deze arbeidsmogelijkheden optimaal worden benut. Bovendien sluit deze methode aan bij de belevingswereld van werkgevers: bij een vacature wordt gewoonweg gezocht naar iemand die, liefst duurzaam, aan de slag kan gaan tegen een betaalbare prijs en die past in het team. Dit kan evenzogoed een jonggehandicapte zijn.

Kortom, matching is een methode die het zoeken naar geschikt personeel makkelijker maakt en kostenbesparend kan zijn.

In haar *Aanbeveling gericht op de bevordering van de participatie van jonggehandicapten in het Nederlandse bedrijfsleven* (zie bijlage 1) beveelt de Stichting van de Arbeid aan om zo mogelijk concrete kwantitatieve afspraken te maken over het beschikbaar stellen van een groter aantal reguliere arbeidsplekken en het creëren van stageplekken en detacheringplaatsen.

Betrokkenen bij het cao-overleg of het overleg tussen or/pvt en de werkgever worden in aanvulling hierop opgeroepen om optimaal gebruik te maken van de matching methode. Dit kan bijvoorbeeld door af te spreken dat vacatures tevens zullen worden aangeboden aan UWV en/of een re-integratiebedrijf.

UWV/CWI en de gemeenten, straks de Loketten Werk en Inkomen (LWI's), uitzendbureau's en gespecialiseerde re-integratiebedrijven kunnen op hun beurt de arbeidsparticipatie van jonggehandicapten verhogen door Wajongers ook op te nemen in hun reguliere matchingsproces.

UWV en Boaborea hebben de G-krachtencampagne gelanceerd. In deze campagne geven zij aan dat Wajongers **G**emotiveerd en **G**edreven zijn. Ze hebben een beperking, maar zelf spreken ze liever over hun mogelijkheden: **G-krachten**. De campagne is bedoeld om werkgevers te bewegen kansrijke Wajongers in dienst te nemen. Speciaal opgeleide Jobcoaches begeleiden de G-krachten. Op de website [www.g-krachten.nl](http://www.g-krachten.nl) worden vraag en aanbod bij elkaar gebracht. [www.wajongwerkt.nl](http://www.wajongwerkt.nl) en [www.g-krachten.nl](http://www.g-krachten.nl) werken samen. Naast de campagne is er een pilot gestart door UWV voor de G-groep. De eigen kennis, specialisatie en methodieken van een aantal re-integratiebedrijven wordt gedeeld om een sluitende aanpak voor 1000 G-krachten te realiseren.

Overigens blijft ook de 'gebruikelijke' wijze van solliciteren door een jonggehandicapte op een aangeboden vacature leiden tot regulier werk. De jonggehandicapte gaat dan, al dan niet ondersteund door UWV of een re-integratiebedrijf, zelf op zoek gaat naar een werkgever die werk heeft dat bij zijn arbeidshandicap past.

Ook hierbij kunnen betrokkenen bij het cao-overleg of het overleg tussen or/pvt en de werkgever behulpzaam zijn door afspraken te maken om jonggehandicapten aan werk te helpen. Bijvoorbeeld de afspraak dat er een voorrangbeleid zal worden gevoerd.

Daar waar een werkgever goede contacten heeft met een Sociale Werkvoorzieningsbedrijf (sw-bedrijf) kan bovendien samen gekeken worden of het mogelijk is om geschikte jonggehandicapten vanuit het sw-bedrijf via stage, proefplaatsing, begeleid werken en/of detachering aan de slag te laten gaan.

## Administratieve lastenverlichting

Er zijn diverse regelingen waardoor het voor een werkgever financieel niet nadelig uitpakt als hij een jonggehandicapte werk aanbiedt in plaats van een werknemer zonder arbeidsbeperkingen. Daarnaast zijn er allerlei voorzieningen voorhanden. Werkgevers zien echter vaak op tegen het aanbieden van werk aan jonggehandicapten vanwege de administratieve lasten die deze regelingen en voorzieningen met zich mee kan brengen. Deze belemmeringen zullen in de nabije toekomst voor een belangrijk deel worden weggenomen.

UWV gaat zorgen voor een betere en snellere dienstverlening voor werkgevers. Zo heeft UWV voortaan één aanspreekpunt voor werkgevers: het Werkgeversservicepunt Wajong. Dit servicepunt regelt voor de werkgever alle (aan)vragen voor het in dienst nemen en houden van jongeren met een arbeidsbeperking. Het neemt werkgevers zo veel mogelijk administratieve handelingen uit handen. Als de werkgever een standaardset van gegevens aanlevert, handelt het servicecentrum vervolgens (vervolg)aanvragen voor bijvoorbeeld jobcoaching, werkplekaanpassing en ziekmelding af (zie bijlage 3).

Informatie over de regelingen en voorzieningen voor werkgevers en jonggehandicapten zoals premiekorting, loondispensatie en dergelijke is opgenomen in bijlage 4.

## Succesfactor 2

### *Aanpassing van werkplek en/of functie en kostenvergoeding werkplekaanpassingen*

#### **Aanpassing van werkplek en/of functie (job-carving)**

Een andere belangrijkste succesfactor voor arbeidsparticipatie van jonggehandicapten is aanpassing van de werkplek aan de mogelijkheden en beperkingen van de jonggehandicapte. Soms is het anders organiseren van werk nodig. In kleinere bedrijven zullen daarvoor minder mogelijkheden zijn dan in grote bedrijven. Het is belangrijk hier goede afspraken over te maken. Voorbeelden van aanpassingen zijn:

- aanpassen van werktijden (bijvoorbeeld voor persoonlijke verzorging of flexibele werkuren vanwege een wisselend energieniveau);
- creëren van een extra rustige werkplek (bijvoorbeeld voor een medewerker met autisme of concentratieproblemen);
- zorgen voor werktaken met minder tijdsdruk (voor medewerkers met psychische of lichamelijke klachten);
- zorgen voor werktaken met een lage fysieke belasting (voor mensen met lichamelijke klachten of minder spierkracht);
- regelen van hulpmiddelen;
- creëren van extra veiligheidsvoorzieningen; (voor werknemers die zich slecht kunnen concentreren, slecht zien of horen);
- regelen van extra begeleiding of (deels) thuiswerken.

Diverse dienstverleners zoals jobcoaches, arbeidsdeskundigen, bedrijfsartsen of de arbo-dienst kunnen behulpzaam zijn bij het zoeken naar de juiste aanpassingen.

Daarnaast kan het creëren van nieuwe functies met aangepaste taken een oplossing zijn. Door eenvoudige werkzaamheden te bundelen in een nieuwe functie of het afsplitsen van taken van bestaande functies (job-carving) kunnen banen gecreëerd worden voor jonggehandicapten. De werkstress van het overige personeel kan hierdoor worden verminderd en mogelijk de dienstverlening verbeterd. Zo kunnen jonggehandicapten in verzorgingshuizen goede diensten verlenen door bewoners te helpen bij het eten en hiermee het overig personeel ontlasten. Bij groothandels kunnen zij artikelen speciaal verpakken of helpen bij het uitdelen van proefmonsters van nieuwe producten.

Bij het creëren van nieuwe functies dienen deze nieuwe functies uiteraard ook te worden ingepast in de beloningsstructuur van het bedrijf.

Goed voorbeeld:

Jonggehandicapte Lisette werkt op een middelbare school in Amsterdam in een gesubsidieerde baan. Ze geeft bijles in wiskunde. In verband met haar autisme kan zij maar een beperkt aantal leerlingen tegelijk les geven. Zij heeft met haar werkgever afgesproken dat zij niet meer dan 3 leerlingen tegelijk les hoeft te geven en er verder niemand in het lokaal aanwezig is als zij les geeft. Op deze wijze kan Lisette prima functioneren en kan deze middelbare school bijles aanbieden.

Voordat Lisette bij de school aan de slag ging, werkte zij bij een sociale werkplaats. Op diens advies heeft Lisette scholen benaderd voor werk. Ze heeft de middelbare school in Amsterdam gebeld of ze daar aan de slag kon en deze werkgever gaf haar die mogelijkheid.

## Kostenvergoeding werkplekaanpassingen

Werkgevers kunnen gebruik maken van een kostenvergoeding voor het aanpassen van de werkplek van jonggehandicapten. Om de regeling nog aantrekkelijker te maken zullen de kosten van een werkplekaanpassing naar verwachting per 1 januari 2009 volledig worden vergoed. Een werkgever die een kostenvergoeding voor een aanpassing van de werkplek wil, kan bellen of mailen naar het Werkgeversservicepunt Wajong (0900-9295 of [www.wajongwerkt.nl](http://www.wajongwerkt.nl)).

Dit servicepunt zorgt voor informatie en het invullen van de betreffende formulieren.

## *Succesfactor 3*

### Creëren van voldoende draagvlak binnen het bedrijf

#### *Openstellen en ruimte geven*

Vaak wordt over het hoofd gezien dat bij het maken van afspraken over verhoging van de arbeidsparticipatie van jonggehandicapten draagvlak moet worden gecreëerd. De afspraken kunnen namelijk van invloed zijn op het werk van de collega's van de jonggehandicapte.

Allereerst is er draagvlak nodig bij de werkgever. Hij moet zijn bedrijf willen openstellen voor jonggehandicapten. Maar minstens zo belangrijk is de aanwezigheid van draagvlak bij de direct leidinggevende<sup>3</sup> en naaste collega's op de werkvloer. De direct leidinggevende of teammanager

---

3 In het midden- en kleinbedrijf zijn 'de werkgever' en 'de direct leidinggevende' vaak dezelfde persoon.

zal moeten kijken welke werkplek- of functieaanpassing er nodig is en daarvoor moeten zorgen. Hij zal daar dan wel de gelegenheid toe moeten krijgen van de werkgever. De naaste collega's op hun beurt zullen er rekening mee moeten houden dat er een teamlid bij komt dat bijvoorbeeld meer uitleg nodig heeft, alleen specifieke taken verricht, minder snel werkt, een handicap heeft en hulpmiddelen gebruikt, andere werktijden heeft en dergelijke. De teammanager en de directe collega's moeten de bereidheid hebben om de jonggehandicapte deze ruimte te geven en hem of haar de nodige begeleiding en hulp te bieden.

### ***Voordelen belichten en werkvloer betrekken***

Het is belangrijk dat, voordat de jonggehandicapte aan het werk gaat, de teammanager of direct leidinggevende hierover spreekt met de directe collega's van de jonggehandicapte en dat hij duidelijk aangeeft waarom het bedrijf gekozen heeft voor het inzetten van een jonggehandicapte binnen het team. Er kan bijvoorbeeld sprake zijn van een maatschappelijke of sociale overweging; het bieden van werkgelegenheid aan een meestal zeer gemotiveerde jonggehandicapte collega. Het zorgt voor diversiteit in het bedrijf en het blijkt dat het opnemen van iemand in het team met een arbeidshandicap het team vaak hechter maakt. Bovendien kunnen er vanwege verschillende financiële regelingen tegen lage kosten werkzaamheden voor het team worden verricht.

Individuele begeleiding zal zeker in het begin nodig zijn<sup>4</sup>. Vaak is het handig om één aanspreekpunt te regelen, bijvoorbeeld één behulpzame collega, waar de jonggehandicapte naar toe kan met vragen of problemen. Dit draagt er toe bij dat de jonggehandicapte zijn eigen weg en plek binnen het team of de organisatie kan vinden.

Verder wordt gewezen op het belang dat ook op het budgettaire vlak rekening wordt gehouden met de plaatsing van één of meer jonggehandicapten met een lagere arbeidsproductiviteit. Gebeurt dit niet dan zal dit het draagvlak ondermijnen.

Omdat het creëren van draagvlak essentieel is voor het succesvol aan het werk krijgen en houden van jonggehandicapten raadt de Stichting van de Arbeid aan de werkvloer te betrekken bij het maken van de afspraken en de wijze waarop deze worden uitgevoerd. In bedrijven met een or/pvt kan deze toezien op een goede inbedding van het beleid. Zo kan hij nagaan of gemaakte afspraken ook worden uitgevoerd en zo nodig bij problemen in de uitvoering overleg voeren met de werkgever<sup>5</sup>.

## ***Succesfactor 4***

### **Aanwezigheid van werkervaring bij de jonggehandicapte**

Eén van de belangrijkste knelpunten voor jonggehandicapten treedt op wanneer zij de arbeidsmarkt willen betreden maar nog geen enkele werkervaring hebben opgedaan. Het bieden van een stageplek of werkervaringsplaats om werkenderwijs ervaring op te doen, kan er voor zorgen dat hun blanco arbeidsverleden wordt opgevuld. Door een jonggehandicapte een stageplek of werkervaringsplaats te bieden, zorgt een werkgever voor een opstap naar regulier werk. Buiten of misschien wel binnen zijn bedrijf.

---

4 Is er extra begeleiding nodig is, kunnen Wajongers beroep doen op begeleid werken in de vorm van een gesubsidieerde jobcoach.

5 De ondernemingsraad heeft geen taak bij individuele belangenbehartiging.

Goede voorbeelden:

- Jonggehandicapte Lotte is na de Havo ziek geworden en heeft tot haar 28<sup>e</sup> weinig tot niet kunnen werken. Voor haar was het vooral belangrijk om een kans te krijgen om werkervaring op te doen. Zij heeft anderhalf jaar werkervaring opgedaan als communicatiemedewerker bij CNV Jongeren. Met deze ervaring kon zij verder solliciteren. Nu werkt Lotte als projectmedewerker bij het platform voor jongeren met een handicap.
- Een grote publieke organisatie heeft een proef gehouden met het aanbieden van werkervaringsplaatsen voor jonggehandicapten. De taakhoud is aangepast zodat de stagair(e)s kennis hebben gemaakt met onderdelen van bestaande functies. Zo hebben de stagiaires ondersteuning geboden op secretariële en administratieve afdelingen en enkelen zijn actief geweest op postkamers en ICT-afdelingen. Deze proef was zo succesvol dat er in 2008 125 werkervaringsplaatsen zijn aangeboden aan jonggehandicapten.

## Tot slot

De Stichting van de Arbeid benadrukt ten slotte het belang van een sluitende aanpak. De overheid, het onderwijs en de maatschappelijke organisaties die beleid ontwikkelen voor jonggehandicapten zullen zich moeten richten op de doorgeleiding van Wajongers naar werk. Naast verhoging van de arbeidsparticipatie door extra inzet van werkgevers en werknemers is immers verlaging van de instroom in de Wajong noodzakelijk om het probleem van een groeiend aantal Wajongers aan de zijlijn van de arbeidsmarkt aan te pakken<sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup> De Raad voor Werk en Inkomen (RWI) houdt in de tweede helft van 2008 een onderzoek onder werkgevers naar zaken waarmee zij geconfronteerd worden bij het aan het werk helpen van jonggehandicapten. De RWI zal in het voorjaar 2009 dit onderzoek, met onder meer goede voorbeelden, uitbrengen. De betreffende informatie is daarna op de rwi-site te vinden.



Den Haag, 23 april 2008

## Aanbeveling Stichting van de Arbeid gericht op de bevordering van de participatie van jonggehandicapten in het Nederlandse bedrijfsleven

### A De centrale organisaties van werkgevers en van werknemers in de Stichting van de Arbeid, kennis genomen hebbend van het SER-advies *Meedoen zonder beperkingen*<sup>7</sup> en overwegende dat:

- 1 volgens schattingen van UWV de komende jaren een sterke toename van het aantal jongeren met een functiebeperking en Wajongers is te verwachten;
- 2 thans slechts een beperkt deel (26% in 2006) van de Wajongers betaalde arbeid verricht, waarvan een groot deel in de sfeer van de Wsw-bedrijven en slechts een klein deel (9% in 2006) bij reguliere werkgevers;
- 3 gelet op het grote risico dat deze jongeren lopen om geen duurzame plaats op de arbeidsmarkt te verwerven, het vooruitzicht van een groeiend aantal jongeren met meer of minder ernstige functiebeperkingen zorgwekkend kan worden genoemd;
- 4 het daarom wenselijk en nodig is dat wordt ingezet op een substantiële verhoging van het aantal Wajongers dat participeert;
- 5 de medeverantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers in het bedrijfsleven om aan de onder 4 genoemde doelstelling een bijdrage te leveren, onderdeel dient uit te maken van een meer integrale aanpak van de problematiek waarin, in lijn met het SER-advies, ook de overheid, wat de regelgeving en het onderwijs betreft, alsmede andere maatschappelijke organisaties een bijdrage dienen te leveren om een sluitende aanpak te realiseren voor het bevorderen van de participatie van jongeren met een arbeidsbeperking en Wajongers;
- 6 het om die reden ook noodzakelijk is om als Stichting van de Arbeid uitvoering te geven aan de aanbevelingen die de SER in zijn advies *Meedoen zonder beperkingen* van 24 augustus 2007 voor werkgevers en werknemers in ondernemingen en instellingen heeft geformuleerd;
- 7 uit het SER-advies duidelijk naar voren komt dat naar verwachting meer jonggehandicapten dan nu het geval is, kunnen participeren in vormen van arbeid; dit onder de voorwaarde dat zij daarbij voldoende ondersteuning krijgen en dat er aanpassingen mogelijk zijn in bijvoorbeeld de arbeidsduur, functie-inhoud, werktijden of werkplek;
- 8 de centrale boodschap uit het SER-advies is dat er een maatschappelijke opdracht is om er alles aan te doen teneinde de drempels voor participatie van mensen met functiebeperkingen te slechten of in ieder geval zo laag mogelijk te laten zijn;

---

<sup>7</sup> Meedoen zonder beperkingen: meer participatiemogelijkheden voor jonggehandicapten, Sociaal-Economische Raad, 24 augustus 2007; publicatienummer 07/06.

- 9 juist omdat een verdere toename van de groep wordt voorzien, daarop moet worden geanticipeerd met een stevige en brede inspanning om jongeren met functiebeperkingen en Wajongers<sup>8</sup> aan werk te helpen dat bij hen past;
- 10 om die reden grote gezamenlijke inspanningen nodig zijn van alle betrokkenen: de overheid, het onderwijs, de intermediaire organisaties, werkgevers en werknemers (en de centrale en decentrale organisaties hiervan) en uiteraard ook van de betrokken jonggehandicapten zelf alsmede hun ouders;
- 11 er vele doelgroepen zijn waarvoor in het kader van de participatiedoelstellingen specifieke aandacht wordt gevraagd van het Nederlandse bedrijfsleven. De Stichting realiseert zich dat in redelijkheid niet verwacht mag worden dat in de praktijk aan alle doelgroepen in dezelfde mate aandacht kan worden geschonken. Om die reden kunnen in cao's en in bedrijven en instellingen eigen prioriteiten worden gesteld, waarbij ook rekening kan worden gehouden met ondernemings- en sectorspecifieke situaties.

Met inachtneming van deze overwegingen heeft de Stichting van de Arbeid de navolgende aanbeveling geformuleerd.

### **B Aanbeveling:**

Gelet op de medeverantwoordelijkheid van het georganiseerde bedrijfsleven, zoals hiervoor is uiteengezet, richt de Stichting van de Arbeid zich met een dringende aanbeveling tot cao-partijen, directies, vertegenwoordigers van vakorganisaties en ondernemingsraden (of PVT's) in arbeidsorganisaties een bijdrage te leveren aan een substantiële verbetering van de participatie van jonggehandicapten in het Nederlandse bedrijfsleven.

Het gaat hierbij zowel om het beschikbaar stellen van een groter aantal reguliere arbeidsplekken voor jonggehandicapten als om het creëren van stageplekken en detachering voor deze doelgroep. Bijvoorbeeld vanuit sw-bedrijven, om voor hen zo de opstap naar regulier werk te vergemakkelijken. Aanbevolen wordt om daarover hetzij op cao-niveau, hetzij op het niveau van de afzonderlijke bedrijven en instellingen met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging, zo mogelijk ook concrete kwantitatieve afspraken te maken.

### **De Stichting van de Arbeid acht de navolgende elementen van groot belang:**

- 1 In de afzonderlijke bedrijven en instellingen zou in overleg met ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging, zorgvuldig moeten worden nagegaan of er en zo ja welke mogelijkheden bestaan voor het creëren van stageplaatsen, detacheringen en reguliere werkplekken, al dan niet met aanpassingen, voor jonggehandicapten.
- 2 Maatwerk is het sleutelwoord bij het maken van afspraken op het niveau van de afzonderlijke bedrijven en instellingen. Hieraan kan uitvoering worden gegeven op verschillende manieren:
  - het creëren van 'smalle' functies op laag functieniveau voor jonggehandicapten om voor hen passende functies te scheppen;
  - meer langdurige contracten af te sluiten voor groepsdetachering of proefplaatsing van jonggehandicapten vanuit een sw-bedrijf;

---

<sup>8</sup> In het vervolg worden beide groepen, Wajongers en andere jongeren met functiebeperkingen, aangeduid met de term 'jonggehandicapten'.

- bereid te zijn tijd vrij te maken voor persoonlijk contact met sollicitanten uit de doelgroep;
  - bereidheid tot flexibiliteit bij arbeidstijden, arbeidsduur en functie-inhoud voor jongeren uit de doelgroep;
  - het informeren en begeleiden van toekomstige collega-werknemers van een jonggehandicapte;
  - het creëren van een ondersteunend netwerk van betrokken collega's rond de jonggehandicapte;
  - bereidheid van werknemers tot samenwerking met de jonggehandicapte, eventueel binnen het hiervoor genoemde netwerk.
- 3 De Stichting beveelt aan om in de bedrijfstak- of ondernemings-cao (voor zover van toepassing) een bepaling of protocol op te nemen over het creëren van plekken voor jonggehandicapten (detacherings- en stageplaatsen, reguliere werkplekken, smalle functies alsmede plaatsen in het kader van sw-contracten als onder 2. gesteld) en dat voorziet in een aanpak waarbij maatwerk centraal staat.
  - 4 Sw-bedrijven wordt aanbevolen zich in te zetten om in dienst zijnde jonggehandicapten met mogelijkheden voor het verrichten van arbeid in een reguliere werkomgeving door te geleiden naar zo regulier mogelijke arbeidsplaatsen middels een dienstverband binnen het kader van de WSW of, indien mogelijk, buiten het kader van deze wet. Dit onder meer door gebruikmaking van instrumenten als stage, proefplaatsing, begeleid werken en/of detachering.
  - 5 Voor de werving, selectie en begeleiding van jonggehandicapten in de bedrijven kan gebruik worden gemaakt van deskundig advies en begeleiding vanuit UWV en gespecialiseerde re-integratiebedrijven. Ook kan contact worden opgenomen met een sw-bedrijf in de regio als het gaat om hulp en begeleiding van jonggehandicapten vanuit het sw-bedrijf naar een reguliere arbeidsplaats binnen de organisatie dan wel bij de invulling van een detacheringsplaats of een proefplaatsing om de opstap naar regulier werk te vergemakkelijken.
  - 6 UWV en gespecialiseerde re-integratiebedrijven kunnen deskundig advies geven over wenselijke aanpassingen ten aanzien van de werkplek, de functie en de arbeidstijden; dit om te komen tot een optimale afstemming van werk- stage- of detacheringsplaats op de specifieke mogelijkheden van de instromende jonggehandicapte.
  - 7 De Stichting van de Arbeid benadrukt dat een succesvolle re-integratie van jonggehandicapten alleen succesvol kan zijn wanneer daarvoor de nodige gezamenlijke extra inspanningen worden geleverd op het terrein van begeleiding en hulp door allen die binnen de werkorganisatie werkzaam zijn.



## Filosofie SER-advies *Meedoen zonder beperkingen: meer participatiemogelijkheden voor jonggehandicapten*

### *Inzetten op meer participatie*

Participeren is een voorwaarde is voor mensen om zich te kunnen ontwikkelen in de breedste zin van het woord en dat de talenten van mensen ook worden ontwikkeld en benut. Wie meedoet, bouwt ervaring en kennis op, leert mensen kennen en kan zichzelf verder ontwikkelen. Het gaat daarbij om meedoen op school, op de arbeidsmarkt, maar ook om meedoen in het sociaal verkeer. Participeren geeft zin, structuur en invulling aan het leven.

Bovendien vragen ontwikkelingen zoals de overgang van onze maatschappij naar een kennis-samenleving, de vergrijzing en de steeds ruimere internationale concurrentie waarmee de Nederlandse economie te maken heeft om de inzet van alle talenten. Dit geldt des te meer omdat er groeiende tekorten op de arbeidsmarkt worden verwacht, ook al zal de ernst van die tekorten per sector of beroep verschillen. Ook vanuit dat perspectief is het wenselijk alles in het werk te stellen om iedereen die dat kan te laten participeren.

### *Groeiende groep Wajongers*

De komende jaren is een flinke toename van het aantal jongeren met een functiebeperking en Wajongers te verwachten. Het aantal van circa 156.000 Wajongers in 2006 zal volgens schattingen van het UWV oplopen tot ongeveer 300.000 in 2040.

### *Waarvan een beperkt deel werkt*

Van de Wajongers was in 2005 26% werkzaam, waarvan 9% in een regulier dienstverband en 17% in een Wsw-verband. Driekwart van de Wajongers werkt<sup>9</sup>. Zij kunnen gebruik van de via de AWBZ geboden mogelijkheid van dagbesteding, al dan niet met een arbeidsmatig karakter.

### *Daarom is een substantiële verhoging van het aantal Wajongers dat participeert wenselijk*

Gelet op het grote risico dat deze jongeren lopen om geen duurzame plaats op de arbeidsmarkt te verwerven, is het vooruitzicht van een groeiend aantal jongeren dat gebruik maakt van de Wajong zorgwekkend. Zowel voor de jongeren zelf als voor de samenleving is dit geen wenselijk vooruitzicht. Er ligt volgens de SER dan ook een *maatschappelijke* opdracht om er alles aan te doen om de drempels voor participatie voor mensen met functiebeperkingen te slechten of in ieder geval zo laag mogelijk te laten zijn. Te veel ligt nu nog de nadruk op wat hen beperkt of wat hun grenzen zijn in plaats van op wat ze wel kunnen. Iedereen heeft mogelijkheden en talenten. Het is zaak deze te (leren) zien, te erkennen, te stimuleren en tot ontwikkeling te brengen.

<sup>9</sup> Overigens is het zo dat ongeveer 25% van de Wajongers studeert of deelneemt aan een re-integratietraject. Ook verrichten Wajongers veel vrijwilligerwerk.

## Een waaier aan participatiemogelijkheden

Jongeren met een functiebeperking en Wajongers kunnen in hun leven met verschillende vormen van arbeid te maken krijgen: van arbeidsmatige activiteiten in de dagbesteding tot en met (begeleid) werken bij een reguliere werkgever, van vrijwilliger tot zelfstandig ondernemer. Tezamen een hele 'waaier' aan participatiemogelijkheden.

Het is moeilijk aan te geven welk potentieel zich onder Wajongers bevindt voor de verschillende vormen van participatie, of hoe omvangrijk de benodigde inspanningen moeten zijn om hen aan een passende vorm van participatie te helpen.

Duidelijk lijkt wel dat meer jonggehandicapten dan nu kunnen participeren in vormen van arbeid; dit onder de voorwaarde dat zij daarbij voldoende ondersteuning krijgen en dat er aanpassingen mogelijk zijn in bijvoorbeeld de arbeidsduur, de functie-inhoud, de werktijden of de werkplek.

## Individu centraal: maatwerk is het sleutelwoord

Maatwerk is cruciaal voor het bevorderen van de participatie van jonggehandicapten in een voor hen optimale vorm van werk. Maatwerk is nodig bij de voorbereiding en oriëntatie op de toekomstige participatie in het onderwijs, bij de voorbereiding op en de begeleiding tijdens de stage, bij de zoektocht naar een passende vorm van werk na het verlaten van school, bij het behouden van eenmaal gevonden werk en bij de verdere ontwikkeling in de levensloopbaan.

Gezien de grote diversiteit van de doelgroep is een generieke aanpak misplaatst en niet effectief. Elke aanpak zal moeten starten bij het individu en zijn of haar mogelijkheden, beperkingen en wensen.

Met het individu als vertrekpunt moet een *match* tussen de jongere met diens specifieke capaciteiten en de school, de beroepskeuze en een passende vorm van werk worden gezocht. Staat de jongere met functiebeperkingen of de Wajonger op deze manier centraal, dan is de route naar werk een goed begaanbaar en bewegwijzerd doorlopend pad en zal arbeidsdeelname voor veel jongeren leiden tot verdere persoonlijke ontwikkeling, een grotere zelfstandigheid en in het verlengde daarvan minder professionele zorg.

## Beeldvorming

Nog steeds is het algemene beeld van mensen met functiebeperkingen niet positief. Er bestaan nog veel ongefundeerde en negatieve opvattingen over mensen met functiebeperkingen. Daarom is het belangrijk blijvend publieke aandacht te besteden aan de maatschappelijke integratie van mensen met functiebeperkingen.

## Empowerment jongeren met functiebeperking

Mede als gevolg van de negatieve maatschappelijke beeldvorming ontwikkelen sommige jongeren met een beperking ook zelf een negatief beeld over hun vermogen om te participeren via werk. Voor jongeren met functiebeperkingen is het zeer belangrijk dat zij een positief zelfbeeld ontwikkelen en voor zichzelf kunnen opkomen. Zij moeten leren omgaan met hun omgeving, ook met mogelijke negatieve reacties. Tegelijkertijd zullen ze hun talenten en vaardigheden over het voetlicht moeten brengen. In sommige gevallen zullen zij (en hun ouders) eraan moeten wennen dat zij gaan deelnemen aan (bepaalde vormen van) werk. Ook voor (toekomstige) werkgevers en collega's is het uiteraard zinvol goed geïnformeerd te worden over de wijze waarop zij kunnen omgaan met de specifieke functiebeperkingen en de consequenties die dat heeft voor de uitoefening van het werk.

## **Cultuuromslag**

De directe omgeving van een jongere met functiebeperkingen speelt een cruciale rol in diens beeld van de eigen mogelijkheden. Zolang de mensen in die omgeving niet zijn doordrongen van haar of zijn potenties, hebben institutionele oplossingen weinig effect. Gerichte voorlichting is nodig voor degenen die in hun dagelijks werk of leeromgeving te maken hebben met jongeren met functiebeperkingen. Dat kunnen zijn: de ouders, de leraren, de medeleerlingen of -studenten, de werkgevers, de collega's, de medewerkers bij instanties die minder bekend zijn met deze groep (zoals CWI, gemeenten). Het is van belang om daarbij jongeren met een beperking zelf nauw te betrekken.

## **Werkgevers verleiden**

Als het gaat om het doel jongeren met functiebeperkingen te laten participeren via werk is het van doorslaggevend belang dat werkgevers bereid zijn om voor deze groep stageplaatsen, werkervaringsplaatsen en arbeidsplaatsen beschikbaar te stellen. Voor veel werkgevers die ervaring hebben met jonggehandicapten is het besef van maatschappelijke verantwoordelijkheid doorslaggevend geweest om deze mensen in dienst te nemen. Daarnaast raken steeds meer werkgevers ervan overtuigd dat ze van het in dienst nemen van jonggehandicapten ook economisch profijt kunnen hebben.

Voor werkgevers moet het klip en klaar zijn dat zij kunnen rekenen op uitstekende begeleiding, ondersteunende voorzieningen, compensatie van de eventuele verminderde productiviteit van de jonggehandicapte en extra begeleidingstijd die zij aan deze werknemer besteden. Het eventuele risico van tijdelijke of definitieve uitval moet elders rusten. De administratieve rompslomp van het aanvragen van voorzieningen en subsidies moet hun uit handen worden genomen. Kortom, de werkgever moet ervan doordrongen zijn dat hij of zij alleen maar baat kan hebben bij het aantrekken van jonggehandicapten en dat de mogelijke risico's niet voor zijn of haar rekening komen.

De wijze waarop dit alles nu is geregeld, is volgens de SER nog voor verbetering vatbaar. Hij doet daarvoor diverse aanbevelingen, zoals bijvoorbeeld de instelling van een 'regelneef' – een rol die ook door een eigen medewerker van de werkgever kan worden vervuld – voor alle regelwerk dat zich bij het in dienst nemen en in dienst houden van een jonggehandicapte kan voordoen.

## **Extra inspanningen vereist**

Juist omdat een verdere toename van de groep wordt voorzien, moet daarop worden geanticipeerd met een stevige en brede inspanning om jongeren met functiebeperkingen en Wajongers aan werk te helpen dat bij hen past. Dat vraagt om grote gezamenlijke inspanningen van alle betrokkenen: de overheid, het onderwijs, de intermediaire organisaties, de (centrale organisaties van) werkgevers en werknemers en uiteraard de Wajongers en jongeren met functiebeperkingen zelf en hun ouders.

De SER stelt een aanpak voor, waarbij:

- het individu centraal komt te staan, rekening wordt gehouden met zijn of haar talenten en functiebeperkingen en het uiteindelijke doel is te participeren in een vorm van werk die optimaal aansluit;
- institutionele regelingen goed op elkaar zijn afgestemd;
- er voldoende ondersteuning en begeleiding op maat beschikbaar is;

- duidelijk is wie wanneer verantwoordelijk is voor het bieden van die ondersteuning en begeleiding;
- alle betrokken organisaties en personen goed met elkaar samenwerken;
- gezorgd wordt voor een naadloze overgang van school naar werk; indien een passende arbeidsplaats nog niet beschikbaar is, voorkomt een werkervaringsplaats of integratietraject een hiaat tussen school en werk.

## Serviceverlening door Werkgeversservicepunt Wajong

Het Werkgeversservicepunt is een afdeling binnen UWV. De afdeling telt 15 medewerkers en is gestart op 1 oktober 2008. Het is een landelijk servicepunt, specifiek bedoeld voor werkgevers die Wajongers in dienst hebben of willen nemen.

### Doel

Doel van het Werkgeversservicepunt Wajong is:

- het verbeteren van de toegankelijkheid van UWV voor werkgevers die Wajongers in dienst hebben of willen nemen;
- werkgevers administratieve lasten uit handen nemen die samenhangen met het in dienst nemen en houden van Wajongers;
- het beantwoorden van vragen van werkgevers over de Wajong;
- het leveren van een bijdrage bij het afhandelen van vacatures voor Wajongers.

### Service

Het Werkgevers Servicepunt Wajong biedt de volgende service aan werkgevers:

- het verstrekken van informatie over de Wajong;
- ondersteuning bij het invullen van formulieren;
- afhandelen van ziekmeldingen, no-risk polissen en voorzieningen;
- het uitzetten, bewaken en monitoren van vacature- en cv-vermeldingen op [www.wajongwerkt.nl](http://www.wajongwerkt.nl) bij re-integratiebedrijven;
- het contact zoeken en houden met werkgevers over voorgenoemde onderwerpen (regierol).

### Bereikbaarheid

- via de werkgeverstelefoon 0900-9295 (doorverbinden).
- via de website [www.wajongwerkt.nl](http://www.wajongwerkt.nl).

### Relatie tussen het Werkgeversservicepunt Wajong en [www.wajongwerkt.nl](http://www.wajongwerkt.nl)

[www.wajongwerkt.nl](http://www.wajongwerkt.nl) is een site van UWV die sinds 1 oktober 2008 actief is. De site is bedoeld voor zowel Wajongers als werkgevers. Er worden subsidiemogelijkheden genoemd, Wajongers die willen werken kunnen een cv plaatsen en werkgevers kunnen vacatures voor Wajongers melden.

De reacties van Wajongers en werkgevers worden door het Werkgeversservicepunt Wajong opgepakt. De medewerkers van het servicepunt nemen contact op met betrokken Wajongers en werkgevers en schakelen vervolgens re-integratiebedrijven, arbeidsdeskundigen en zonodig andere partijen in om vraag en aanbod met succes te matchen.



## Overzicht regelingen en voorzieningen voor werkgevers

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

Voor de meest actuele informatie en voor serviceverlening bij het aanvragen van regelingen of voorzieningen wordt aangeraden contact op te nemen met het Werkgeversservicepunt Wajong (900 9295 of [www.wajongwerkt.nl](http://www.wajongwerkt.nl)).

### • Regelingen

#### *Proefplaatsing*

Met een proefplaatsing kan de werkgever maximaal drie maanden een jonghandicapte laten werken zonder dat daarvoor loon hoeft te worden betaald (betrokkene behoudt zijn uitkering). Voorwaarde is dat de werkgever van plan is de jonggehandicapte na de proefperiode een contract voor minstens zes maanden aan te bieden. Deze intentie legt hij vast in een intentieverklaring. De werkgever is verplicht tijdens de proefplaatsing een ongevallen- en aansprakelijkheidsverzekering af te sluiten. De proefplaatsing kan samen met de uitkeringsgerechtigde worden aangevraagd.

#### *Premiekortingen werknemersverzekeringen*

Een werkgever die een gedeeltelijk arbeidsongeschikte in dienst neemt, kan korting krijgen op de arbeidsongeschiktheidspremie wao/wia (maximaal 1.021,- euro p/j) en werkloosheidspremie ww (maximaal 1.021,- euro p/j). Deze premiekortingen moeten binnen één jaar van indiensttreding van de werknemer worden aangevraagd. De kortingen gaan in vanaf het moment van indiensttreding van de werknemer met een maximum van drie jaar. De hoogte van de kortingen is afhankelijk van het loon van de werknemer. Indien er (uitkeringen en toeslagen niet meegeerekend) minder dan de helft van het minimumloon wordt betaald, bedragen de kortingen maximaal 227,- euro p/j. Voor het in dienst nemen van een jonggehandicapte kan een extra korting worden gekregen van maximaal 680,- euro op de totale wao/wia-premie (basis en gedifferentieerde premie samen) en van maximaal 680,- euro op de premie aan Awf of UFO.

Een werkgever die denkt recht te hebben op de premiekortingen kan deze verwerken in de loonaangifte. Meer informatie is te vinden op [www.belastingdienst.nl](http://www.belastingdienst.nl).

#### *Minder loon betalen (loondispensatie)*

Als een Wajonger door zijn of haar handicap minder dan de andere werknemers presteert, mag de werkgever tijdelijk minder dan het minimum (jeugd)loon betalen. De loondispensatie kan een half jaar tot maximaal 5 jaar duren. Verlenging is mogelijk. Voordat een werkgever loondispensatie krijgt, bepaalt een arbeidsdeskundige van UWV of er sprake is van mindere arbeidsprestatie die verband houdt met de ziekte of handicap. Zo ja, dan krijgt de werkgever bericht hoeveel procent van het minimumloon hij in ieder geval moet betalen.

### Ziektewetuitkering (no-riskpolis)

Normaal gesproken moet de werkgever een zieke werknemer de eerste 2 jaar van ziekte ten minste 70% van het loon doorbetalen. Als een werknemer met een arbeidshandicap ziek wordt, krijgt de werkgever een ziektewetuitkering waarmee hij een groot deel van de loonkosten kan betalen. Deze regeling wordt ook wel de no-riskpolis genoemd en geldt voor ziekmeldingen in de eerste 5 jaar van de arbeidsovereenkomst (of bij een ernstige arbeidshandicap langer). UWV keert gedurende maximaal 2 jaar de ziektewetuitkering uit.

Wordt een (ex)Wajonggerechtigde ziek dan geldt de no-riskpolis zolang het dienstverband duurt. De ziektewetuitkering hoeft niet apart aangevraagd te worden. Wel moet de werknemer uiterlijk de vierde ziektedag worden gemeld bij UWV.

### Geen hogere wia-premie

Krijgt de werknemer, waarvoor de werkgever een ziektewetuitkering (no-riskpolis) krijgt, een wia-uitkering dan telt deze 'instroom' niet mee voor de gedifferentieerde wia-premie.

Voor meer informatie: [www.belastingdienst.nl](http://www.belastingdienst.nl).

### Afdrachtvermindering

De werkgever heeft recht op *afdrachtvermindering onderwijs* als de jonggehandicapte de beroepspraktijkvorming volgt van de beroepsbegeleidende leerweg. De afdrachtvermindering over 2008 is maximaal € 2.566. De afdrachtvermindering voor stageplaatsen is maximaal € 1.232.

### • Voorzieningen

#### Subsidie voor aanpassen van de werkplek

Als de werkgever extra kosten maakt om het de jonggehandicapte mogelijk te maken zijn werk te verrichten, kan de werkgever subsidie krijgen. Zo kan de werkgever subsidie krijgen om de werkplek of de inrichting van het bedrijf aan te passen of om hulpmiddelen voor de werknemer aan te schaffen. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om een brailregel, een invalidentoilet of om hulp op de werkplek in de vorm van een doventolk of voorleeshulp. Voorwaarde is dat de werkgever de werknemer minimaal zes maanden in dienst neemt en de kosten hoger zijn dan het drempelbedrag. Overigens geldt bij een meeneembare voorziening, zoals bureaustoel of communicatie-apparatuur voor doven en slechthorenden, dat de werknemer de aanvraag moet doen.

#### Maatregelen in 2009 (begroting 2009)

Het kabinet heeft de maatregel aangekondigd dat in 2009 werkgevers via het UWV een jaar loonkostensubsidie kunnen krijgen als ze iemand aannemen die langer dan een jaar in de ww zit of (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt is. De subsidie is maximaal de helft van het minimumloon. Ook is aangekondigd dat werkgevers die een 50-plusser met een uitkering aannemen drie jaar lang een korting van 6.500 euro op de ww- en arbeidsongeschiktheidspremies kunnen krijgen.

## Overzicht adressen en links

### UWV

De adressen van UWV (hoofdkantoor en regiokantoren) zijn te vinden op [www.uwv.nl](http://www.uwv.nl).

[www.uwv.nl](http://www.uwv.nl) biedt informatie over arbeidsongeschiktheid. Van deze site is de brochure *Ik neem een werknemer met een ziekte of handicap in dienst. Voordelen van het in dienst nemen van deze werknemers* te downloaden.

### Kenniscentrum CrossOver

Schouwstede 1  
3431 JA Nieuwegein  
030 - 6035424  
[info@kcco.nl](mailto:info@kcco.nl)

[www.kcco.nl](http://www.kcco.nl) is de site van het Kenniscentrum CrossOver waarop informatie te vinden is over alles wat te maken heeft met jongeren met een arbeidshandicap en werk.

### Boaborea (koepelorganisatie van de re-integratiebureaus)

Reitseplein 1  
5037 AA Tilburg  
0900 - 284 45 45  
[info@boaborea.nl](mailto:info@boaborea.nl)

[www.boaborea.nl](http://www.boaborea.nl) Deze site bevat informatie over re-integratiedienstverlening. Via deze site kunnen re-integratiedienstverleners worden gezocht.

### SZW


[www.szw.nl](http://www.szw.nl) Site met informatie over de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (Wajong) en de actuele ontwikkelingen op dit gebied.

[www.wajongwerkt.nl](http://www.wajongwerkt.nl) Site met specifieke informatie over Wajong en werk. Deze site is tevens de digitale toegang tot het Werkgeversservicepunt Wajong. Op deze site kunnen werkgevers vacatures voor wajongers plaatsen en wajongers die werk zoeken zich melden.

[www.g-krachten.nl](http://www.g-krachten.nl) De site van g-krachten is onderdeel van de G-krachtencampagne. Via deze site kan matching tussen werkgevers en wajongers (g-krachten) tot stand komen. Verder zijn er diverse goede voorbeelden op deze site te vinden.

[www.vanwajongnaarwerk.nl](http://www.vanwajongnaarwerk.nl) Op deze site wordt informatie verschaft over Wajongprojecten om te leren van ervaringen van anderen en als handreiking voor eigen initiatieven.

[www.aanhetwerkmetdewsw.nl](http://www.aanhetwerkmetdewsw.nl) Deze site geeft informatie over de wsw voor werkgevers, heeft een vraag- en antwoordrubriek en bevat praktijkvoorbeelden.



© 2008, Stichting van de Arbeid  
Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of  
openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm  
of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande toe-  
stemming van de Stichting van de Arbeid.

Ontwerp en druk: Huisdrukkerij SER

**Stichting van de Arbeid**  
Bezuidenhoutseweg 60  
Postbus 90405  
2509 LK DEN HAAG  
tel.: 070 - 3 499 577  
fax: 070 - 3 499 796  
e-mail: [info@stvda.nl](mailto:info@stvda.nl)  
<http://www.stvda.nl>