

Wajongwijzer voor werkgevers

denken in mogelijkheden



Wajongwijzer voor werkgevers

denken in mogelijkheden

Inhoudsopgave

<u>Inleiding</u>	4
<u>Algemene informatie (waarom een Wajonger in uw bedrijf?)</u>	5
A. <u>Wat is een Wajonger?</u>	5
B. <u>Waarom een Wajonger in mijn bedrijf?</u>	5
C. <u>Op welke ondersteuning kan ik rekenen?</u>	6
<u>Matchingsvoorwaarden</u>	7
A. <u>Welke arbeidsmogelijkheden kan ik een Wajonger bieden?</u>	7
B. <u>Hoe creëer ik een passende functie?</u>	7
C. <u>Hoe zorg ik voor draagvlak bij collega's?</u>	8
D. <u>Hoe regel ik de noodzakelijke begeleiding?</u>	10
<u>Werving en selectie</u>	11
A. <u>Waar vind ik een Wajonger?</u>	11
B. <u>Welke informatie moet ik aanleveren?</u>	11
C. <u>Wat zijn aandachtspunten in de sollicitatieprocedure?</u>	12
D. <u>Wat voor een contract kan ik aanbieden?</u>	13
<u>Introductie en inwerkperiode</u>	14
A. <u>Hoe vergroot ik het draagvlak op de werkvloer?</u>	14
B. <u>Wat moet ik de 1e werkdag geregeld hebben?</u>	14
C. <u>Hoe ziet het inwerkprogramma van een Wajonger eruit?</u>	15
D. <u>Hoe zorg ik dat de Wajonger de juiste ondersteuning krijgt?</u>	16
<u>Ziekmelding en uitval</u>	16
A. <u>Wat doe ik als een Wajonger ziek wordt?</u>	16
B. <u>Wat doe ik bij problemen op de werkvloer?</u>	17
C. <u>Wat moet ik doen als contractverlenging niet mogelijk is?</u>	18
<u>Scholing en loopbaanontwikkeling</u>	19
A. <u>Hoe bepaal ik of het werk passend is?</u>	19
B. <u>Hoe zorg ik dat een Wajonger goed blijft werken?</u>	19
C. <u>Hoe stimuleer ik de ontwikkeling van de Wajonger?</u>	20
D. <u>Welke mogelijkheden bestaan er voor het aanbieden van een vervolgcontract?</u>	22
E. <u>Van Wajonger naar 'gewone' werknemer</u>	22

Wajongwijzer voor werkgevers

denken in mogelijkheden

BIJLAGEN

<u>Bijlage 1 - factsheet Werken met een beperking</u>	24
<u>Bijlage 2 - Factsheet Voorzieningen en tegemoetkomingen</u>	25
<u>Bijlage 3 - Checklist: Een Wajonger in ons bedrijf?</u>	26
<u>Bijlage 4 - Checklist Algemene functievoorwaarden</u>	27
<u>Bijlage 5 - Factsheet Type beperking bepaalt functie-eisen</u>	27
<u>Bijlage 6 - Factsheet Begeleiding door een leidinggevende of directe collega</u>	28
<u>Bijlage 7 - Factsheet Begeleiding door een jobcoach</u>	29
<u>Bijlage 8 - Factsheet Ondersteuning bij werving en selectie</u>	29
<u>Bijlage 9 - Factsheet Contractvormen</u>	30
<u>Bijlage 10 - Hoe informeer ik collega's over de komst van een Wajonger?</u>	31
<u>Bijlage 11 - Welke beloning ontvangt de Wajonger?</u>	31
<u>Bijlage 12 - Hoe vang ik problemen van de werkvloer op?</u>	32
<u>Bijlage 13 - Hoe maak ik gebruik van een jobcoach tijdens de inwerkperiode?</u>	32
<u>Bijlage 14 - Wat houdt de no-riskpolis in?</u>	32
<u>Bijlage 15 - Beoordeel het functioneren en de acceptatie van een Wajonger</u>	33
<u>Bijlage 16 - Factsheet Welke situaties vergen aandacht?</u>	33
<u>Bijlage 17 - Checklist Ontwikkelpunten in huidige functie</u>	34

Wajongwijzer voor werkgevers

denken in mogelijkheden

Inleiding

Deze Wajongwijzer geeft u uitleg over wat een Wajonger nu precies is en kan, hoe u een Wajonger in dienst kunt nemen en welke mogelijkheden dit voor uw bedrijf biedt. Dit document wijst u de weg in regels, informatie en procedures. Neem een kijkje en denk niet in beperkingen, maar in mogelijkheden!

De Wajongwijzer, oorspronkelijk een online initiatief van Kennis- en innovatiecentrum CrossOver, is via werkgeversvereniging AWWN als document (pdf) voor iedereen beschikbaar.



Wajongwijzer voor werkgevers

denken in mogelijkheden

Algemene informatie (waarom een Wajonger in uw bedrijf?)

A. Wat is een Wajonger?

Wajongers zijn mensen die sinds jonge leeftijd een arbeidsbeperking hebben en vallen onder de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (kort: Wajong).

Wajongers aan het werk

Veel Wajongers kunnen met enige aanpassingen en de juiste begeleiding prima aan de slag bij een gewone werkgever. Met deze Wajong Wijzer helpen we werkgevers die een Wajonger met arbeidsmogelijkheden in dienst willen nemen.

Soorten beperkingen

Dé Wajonger bestaat niet. Op de eerste plaats hebben niet alle Wajongers dezelfde beperking. En net als bij alle werknemers bestaan er verschillen in competenties, opleidingsniveau en karaktereigenschappen. Daarom vraagt elke Wajonger om een andere benadering.

Elke Wajonger heeft zijn eigen profiel. Wajongers hebben een of meer beperkingen in onderstaande categorieën:

1. Lichamelijke beperkingen

Deze mensen zijn bijvoorbeeld slechtziend of slechthorend, hebben gewrichtsproblemen, epilepsie of een spier- of hartziekte, waardoor er sprake is van verminderd energieniveau.

2. Psychische beperkingen

Deze mensen hebben bijvoorbeeld concentratieproblemen, gedragsproblemen, angststoornissen of moeite om contacten te leggen. Denk hierbij aan aandoeningen of stoornissen als ADHD, autisme, schizofrenie.

3. Verstandelijke beperkingen

Deze mensen leren (zeer) moeilijk, of hebben extra uitleg nodig en zijn gebaat bij eenvoudige en overzichtelijke werkzaamheden.

Meer informatie

- Factsheet Werken met een beperking ([bijlage 1](#))
- www.kcco.nl/werkgevers
Download brochures over 11 beperkingen (ADHD, autisme, blind-/slechtziendheid, reuma, chronische ziekten, doof-/slechthorendheid, dyslexie, dwarslaesie, hartziekten, spierziekten, niet-aangeboren hersenletsel).
- www.werk.nl/wajong/werkgever
Wilt u een Wajonger aan het werk zien? Op deze website vindt u korte filmpjes, onder Wajongers in beeld.

Transportbedrijf Dimetra

“We stellen ons open voor mensen met een beperking. Van onze medewerkers vragen we dat ze zich inzetten en presteren naar hun kunnen. Dat vragen we ook van Nico, een Wajonger met een autistische stoornis. Nico heeft een arbeidscapaciteit van 50 procent voor eenvoudige werkzaamheden. Die bestaan uit het lossen en laden van de vrachtwagens en schoonmaakwerk.”

B. Waarom een Wajonger in mijn bedrijf?

Als u een Wajonger aanneemt, geeft u niet alleen iemand de kans om mee te draaien in de maatschappij. Het heeft ook voordelen voor uw bedrijf.

5 redenen om een Wajonger aan te nemen

- U hebt een vacature.
- U wilt maatschappelijk verantwoord ondernemen.
- U wilt meer diversiteit onder uw personeel.
- U kunt hulp gebruiken voor eenvoudig werk dat nu vaak blijft liggen.

Wajongwijzer voor werkgevers

denken in mogelijkheden

- U wilt extra menskracht inzetten. De overheid biedt u verschillende financiële tegemoetkomingen (meer informatie onder C) wanneer u een Wajonger aanneemt.

Wat levert het u op?

Als u een Wajonger een kans geeft, dan krijgt u daar ook iets voor terug. De meeste Wajongers zijn goede werknemers die zich verantwoordelijk voelen voor hun werk. Ze doen hun best om er een succes van te maken. Als dat lukt, geeft dat veel voldoening – ook voor hun collega's. Een Wajonger in zijn werk zien groeien, heeft vaak een positieve invloed op de werksfeer.

C. Op welke ondersteuning kan ik rekenen?

Neemt u een Wajonger aan? Om ervoor te zorgen dat u daarbij vrijwel geen financieel risico loopt, is er een aantal regelingen. UWV beoordeelt of u hierop aanspraak kunt maken.

Stapelbare regelingen

Alle regelingen zijn stapelbaar: als u aan alle voorwaarden voldoet, kunt u voor dezelfde werknemer loondispensatie en premiekorting aanvragen.

U komt vaak in aanmerking voor:

- Informatie, advies en begeleiding
- Compensatie van risico's en kosten (loondispensatie)
- Financiële voordelen (korting op werkgeverspremies)

Meer informatie

- www.werk.nl/wajong/werkgever, de site van UWV
- Factsheet Voorzieningen en tegemoetkomingen ([bijlage 2](#))

Voorbeeld

Hebt u een Wajonger in dienst die beduidend minder productief is dan een reguliere werknemer en niet in staat het minimumloon te verdienen? Dan kunt u in aanmerking komen voor loondispensatie: u mag hem minder betalen dan het minimumloon. Ook krijgt u de eerste 3 jaar een premiekorting op de WAO/WIA- en de werkloosheidspremie, die kan oplopen tot maximaal € 3.402.

Doe-het-zelfketen

De HRM-afdeling van een doe-het-zelfketen stimuleert de vestigingen om Wajongers in dienst te nemen. "Omdat wij de salarisadministratie doen zorgen wij er ook voor dat de regelingen benut worden, zodat de vestiging wat dat betreft de Wajonger onbekommerd in dienst kan nemen."

De HRM-afdeling van een doe-het-zelfketen: "Per Wajonger zoeken we samen met de vestigingsmanager en de arbeidsdeskundige van UWV uit welke regelingen in aanmerking komen. In één van onze zaken werkt Johan. Hij heeft een verstandelijke beperking en presteert minder doordat hij langzamer werkt. Uit de beoordeling door UWV bleek dat we voor Johan een beroep konden doen op de loondispensatie voor Wajongers. We hoeven hem dus niet het volledige loon te betalen en kunnen daarom ook met minder productie genoeg nemen."

Wajongwijzer voor werkgevers

denken in mogelijkheden

Matchingsvoorwaarden

A. Welke arbeidsmogelijkheden kan ik een Wajonger bieden?

Misschien ziet u niet direct mogelijkheden om een Wajonger aan te nemen. Wat u een Wajonger kunt bieden, ontdekt u met onze checklist. Of vraag advies aan een deskundige van UWV of een jobcoachorganisatie.

Checklist

De checklist 'Een Wajonger in ons bedrijf?' (zie [bijlage 3](#)) helpt u om de functies en uw organisatie door een andere bril te bekijken. Zodat u beter kunt beoordelen of, waar en hoe u een Wajonger kunt plaatsen.

Advies van Werkgeversservicepunten Wajong

Bij Werkgeversservicepunten Wajong van UWV kunt u daarnaast terecht met vragen over Wajongers en voorzieningen, voor persoonlijk advies op maat en voor hulp bij de werving en selectie van de juiste Wajongkandidaat. Kijk op www.wajongwerkt.nl of bel 0900 – 92 95.

Advies van arbeidsdeskundige of jobcoach

Om een Wajonger te plaatsen, kunt u bestaande functies en werkplekken zo aanpassen dat ze geschikt worden voor iemand met een beperking. Voor advies en ondersteuning staan arbeidsdeskundigen van UWV en jobcoaches voor u klaar.

Gemeente Muiden

Bij de gemeente Muiden solliciteerde Stefan, een Wajonger met aangeboren hersenletsel, naar de functie van Algemeen Juridisch medewerker. “Het gesprek voelde voor beide kanten goed. We besloten hem een proefplaatsing aan te bieden voor drie maanden. Hoewel hij door zijn beperking soms hulp en meer tijd nodig heeft, hebben we hem daarna vanwege zijn inzet en de kwaliteit van zijn werk een tijdelijk contract voor zes maanden geboden, zoals we met iedere nieuwe werknemer doen. De werkzaamheden verricht hij naar volle tevredenheid. Er zijn altijd collega's bereid hem te helpen. Inmiddels heeft hij een contract voor onbepaalde tijd met bijbehorend salaris.”

B. Hoe creëer ik een passende functie?

Vacatures hebben vaak een vaste functieomschrijving. Of de functie aansluit bij de mogelijkheden van een Wajonger, controleert u eenvoudig met de checklist Algemene functievoorwaarden (zie [bijlage 4](#)).

Elke Wajonger heeft andere mogelijkheden

Hoe beter de functie aansluit op de mogelijkheden van de Wajonger, des te groter zijn productiviteit. En des te groter de kans op een duurzame verbintenis. De beperking van de Wajonger bepaalt welke aanpassingen en begeleiding nodig zijn:

- Bij een verstandelijke beperking is meer tijd nodig voor inwerken dan bij een reguliere werknemer en moeten instructies een aantal keer herhaald worden. Vooral eenvoudig werk is geschikt voor deze Wajongers.
- Bij een psychische beperking zijn regelmaat, voorspelbaarheid en aandacht voor positieve feedback nodig, mag er geen tijdsdruk zijn en moet u ervoor zorgen dat de Wajonger één opdracht tegelijk krijgt.
- Een lichamelijke beperking vraagt om aandacht voor de fysieke belasting en het energieniveau van de Wajonger.

Meer informatie? Factsheet Type beperking bepaalt functie-eisen (zie [bijlage 5](#)).

Wajongwijzer voor werkgevers

denken in mogelijkheden

Aanpassingen op de werkvloer

Soms zijn aanpassingen op de werkvloer nodig. Maakt u hiervoor kosten? Dan kunt u een beroep doen op UWV, dat noodzakelijke aanpassingen financiert. Persoonsgebonden voorzieningen die je mee kunt nemen, zoals een aangepaste bureaustoel of computer, moet de Wajonger zelf aanvragen. Meer weten over de ondersteuning en hulpmiddelen die u kunt aanvragen en over de termijn waarop voorzieningen voor u beschikbaar zijn? Neem contact op met het Werkgeversservicepunt van UWV (www.werk.nl/wajong/home/)

Daarnaast is het verstandig om te controleren of de Wajonger zelf ook al zijn aanvragen heeft ingediend.

Tips: hoe vindt u een functie voor een Wajonger?

Blijft er nu werk liggen? In dat geval kan een Wajonger in uw bedrijf uitkomst bieden.

Heeft u een reguliere vacature? Soms is met kleine aanpassingen aan de werkplek of werktijden de functie geschikt te maken voor een Wajonger met een fysieke beperking.

Creëer een nieuwe functie voor een Wajonger door eenvoudig werk los te koppelen van reguliere functies (jobcarving).

Ziet u niet direct kans om een functie aan te passen aan de mogelijkheden van een Wajonger? Dan kan een frisse blik van een buitenstaander helpen. Schakel bijvoorbeeld een arbeidsdeskundige van UWV of een jobcoach in voor advies over functie- en werkplekaanpassingen.

Hebt u geen vacature, maar wel plaats voor een of meer stagiairs? Praktijkscholen hebben veel behoefte aan goede stageplekken waar jongeren het vak kunnen leren. Met een stageplek leidt u jongeren op voor uw branche en misschien zelfs tot toekomstige werknemer. Zo kunt u in de praktijk, met ondersteuning van de school, ervaren dat jongeren met een beperking uitstekende werknemers zijn. Voorwaarde hiervoor is dat uw bedrijf een erkend leerbedrijf is.

IGO-Post

Bij IGO-Post, een groot bedrijf in relatiegeschenken werken verschillende Wajongers met een verstandelijke beperking op de inpakafdeling: “De ene Wajonger is de andere niet. We zoeken tijdens de proefplaatsing goed uit welke taken het best bij iemand passen. Jeffrey bijvoorbeeld moet je niet aan de inpaktafels zetten, maar hij is een ster in het sorteren op bestelling. Dus laten we hem dat doen.”

Een hotel

In de keuken van een hotel werkt Rob, een Wajonger met een verstandelijke beperking. De hotelmanager: “Rob komt uit het VSO en is als stagiair ingezet als afwashulp. De kokshulpen konden hem goed gebruiken. Van zijn werkzaamheden hebben we een nieuwe functie gemaakt. Rob werkt nu als keuken assistent. Het is belangrijk taken in een functie te benoemen, omdat het van Rob een echte werknemer maakt.”

Een gemeente

Op de P&O afdeling van een gemeente werkt Maite als beleidsmedewerker. Maite heeft een hoge dwarslaesie. Haar leidinggevende zegt hierover: “Bij haar beoordeling zal ze gewoon moeten voldoen aan de voorwaarden die voor iedereen met deze functie gelden. Daarin hebben we niets aangepast. Er zijn wel aanpassingen in haar werktijden. Maite heeft een parttime aanstelling waardoor ze haar werktijden flexibel kan inrichten. En natuurlijk is haar werkplek aangepast op haar rolstoel en op haar mogelijkheden in het gebruik van de computer.

C. Hoe zorg ik voor draagvlak bij collega's?

Een Wajonger vraagt iets extra's van u, maar ook van uw werknemers. Het vraagt vaak aanpassingen van hun eigen gedrag. Investeer in draagvlak en een collegiale werksfeer.

Wajongwijzer voor werkgevers

denken in mogelijkheden

Gesprek met werknemers

Een breed draagvlak zorgt ervoor dat de Wajonger een eerlijke kans krijgt. Daarom is het belangrijk om, voordat u een Wajonger aanneemt, met uw werknemers in gesprek te gaan.

- Bespreek wat uw werknemers verwachten van het werken met Wajongers.
- Leg uit waarom u het belangrijk vindt om een Wajonger aan te nemen.
- Nodig uw werknemers uit om mee te denken over hoe de Wajonger het beste kan worden ingezet.
- Loop niet weg voor weerstand, maar bespreek bezwaren in alle openheid. Probeer te achterhalen waar de weerstand precies zit en hoe deze weg te nemen is.
- Benoem de kansen voor het bedrijf of afdeling.
- Maak goede werkafspraken met elkaar.

Tips: voor draagvlak zorgen

Overleg met de Ondernemingsraad, de Personeelsvertegenwoordiging of in het werkoverleg over de mogelijkheden om een Wajonger aan te nemen. Het brengt u wellicht ook op ideeën om de komst van een Wajonger te versoepelen.

Zorg dat uw werknemers weten waar ze terecht kunnen met vragen. Wijs daarvoor bijvoorbeeld hun leidinggevende of de P&O-afdeling aan of neem de taak zelf op u. Betrek de toekomstige leidinggevende bij het aannameproces. Neem in uw personeelsbeleid de doelstelling op om een of meer werknemers met een beperking aan te nemen.

Drukkerij Van de Water

De P&O medewerker van Drukkerij Van de Water vindt draagvlak op de werkvloer belangrijk: “Eerst was er wat onbegrip toen we Dirk, na zijn stage, een contract wilden aanbieden. Door zijn autisme en dyscalculie werkt hij trager en heeft hij meer begeleiding nodig. Je moet hem veel uitleggen en helpen bij dingen. We hebben hem een proeftijd gegeven van vier maanden, zodat mede door de begeleidingsgesprekken iedereen kan zien wat hij waard is en kan wennen aan de situatie. De meeste medewerkers konden zijn aanstelling daardoor accepteren en ook appreciëren. Vooral ook door de inzet van Dirk zelf; hij liet zien dat hij hard wilde werken en goed luisterde naar wat hem gezegd werd.”

De Wit Gereedschappenfabriek

De Wit Gereedschappenfabriek heeft ervaren dat Wajongers met gedragsproblemen, de acceptatie onder druk kunnen zetten. “Sjoerd heeft soms last van plotselinge woedeuitbarstingen; schelden en tieren op van alles en nog wat zonder dat duidelijk was waarom. In het begin was dat wel schrikken en gaf dit veel weerstand, maar we weten nu waardoor dat komt. Belangrijk is ook dat je dit gedrag niet laat escaleren, maar bijtijds ingrijpt en ervoor zorgt dat de rust snel weer hersteld is. Als hij weer eens een uitbarsting heeft neemt de baas hem even apart om hem zijn verhaal te laten doen en tot rust te laten komen.”

Taxibedrijf Oenema

Een leidinggevende van Taxibedrijf Oenema vertelt over het belang van goed geregelde begeleiding voor de acceptatie van Wajongers op de werkvloer: “We hebben hierover schriftelijke afspraken gemaakt met Rinse, die daardoor weet waar hij aan toe is en ons er ook op kan aanspreken wanneer de werkdruk hem hindert in zijn rol als begeleider. Nu is het begeleiden van de Wajonger gewoon een onderdeel van zijn functie. Die afspraken zijn ook bekend bij de andere collega's. Als je dat niet vastlegt, kan dat aanleiding geven tot misverstanden en spanningen, vooral bij grote drukte.”

Wajongwijzer voor werkgevers

denken in mogelijkheden

D. Hoe regel ik de noodzakelijke begeleiding?

De meeste Wajongers hebben wat extra begeleiding nodig. Zorg voor begeleiding op maat. Elke Wajonger is uniek in zijn mogelijkheden en beperkingen. Zijn begeleiding moet daarop zijn afgestemd. Wajongers die net beginnen met werken hebben vaak intensievere begeleiding nodig dan Wajongers die al langer werken. Informeer u daarom goed over de beperking van de Wajonger die u aanneemt, zodat u hem de juiste begeleiding kan bieden. Breng daarbij goed in kaart welke impact zijn beperking kan hebben op het contact met collega's.

Begeleiding door een leidinggevende of collega

Begeleiding door een leidinggevende of een directe collega als mentor is essentieel. Want zoals elke werknemer haalt een Wajonger pas het beste uit zichzelf met de juiste randvoorwaarden. Lees ook de factsheet Begeleiding door een leidinggevende op een directie collega ([bijlage 6](#)).

Begeleiding door een jobcoach

Een jobcoach kan een deel van de begeleiding op zich nemen, met name tijdens de introductie en de inwerkfase. De Wajonger kan daar zelf een vergoeding voor aanvragen (zie Begeleiding door een jobcoach ([bijlage 7](#))). Ook is het mogelijk dat u als werkgever zelf binnen uw bedrijf een jobcoach regelt. U kunt hiervoor subsidie aanvragen. U en uw werknemer moeten wel aan een aantal voorwaarden voldoen. Deze voorwaarden leest u op de site van het UWV in [Hoe effectief is een jobcoach?](#)

ADL-hulp bij lichamelijke beperkingen

Wajongers met zware lichamelijke beperkingen kunnen daarnaast aanspraak maken op hulp bij algemene dagelijkse levensverrichtingen (ADL-hulp) op het werk. Denk aan hulp bij het aan- en uittrekken van de jas, bij het eten en drinken en naar het toilet gaan. Onder bepaalde voorwaarden wordt zulke hulp vergoed via de AWBZ. Het is voor deze Wajongers dus niet nodig dat collega's hierbij assisteren.

Meer informatie

Digitale brochure van Harrie m/v (www.ikbenharrie.nl).

Van Doorn Geldermalsen

Van Doorn Geldermalsen – aannemers in grond-, water- en wegenbouw en groen: “Uit de gesprekken met Koen bleek dat hij structuur nodig had en veel bevestiging. We hebben hem toen op een wagen geplaatst met een vaste collega, een buddy. Dat is iemand die mensen als Koen goed begrijpt en goed kan relativeren. Daardoor kunnen ze goed samenwerken. Mooi is om te zien hoe Koen zich heeft ontwikkeld; hij kan steeds meer taken zelfstandig aan, vooral doordat zijn zelfvertrouwen toeneemt.”

Assemblagebedrijf Werk en Basis

Bij Assemblagebedrijf Werk en Basis werken de Wajongers allemaal met dezelfde jobcoach. Volgens de directeur moeten Wajongers vaak nog leren werken: “Tom kwam zo van school en had geen enkele ervaring. Zijn jobcoach komt dagelijks naar ons toe om samen met hem en de andere Wajongers fietsen te assembleren. Tom leert zo het werk van zijn jobcoach. Iemand die goed kan communiceren op het niveau van de Wajonger, maar ook met een aanstaande werkgever.”

Wajongwijzer voor werkgevers

denken in mogelijkheden

Bristol

Bij een vestiging van Bristol is de begeleiding van Wajongers in handen van twee collega's met de assistent-manager op de achtergrond. Een van de collega's vertelt: "Vooral de eerste tijd moest je Michelle, een Wajonger met psychische beperkingen, elke dag opnieuw haar taken opdragen. Als ze haar taak afhad kreeg ze de volgende. Een aantal taken tegelijk opdragen aan het begin van de dag werkte niet, omdat ze dit moeilijk kon onthouden. Er was steeds iemand nodig die haar hielp als het mis ging en een nieuwe opdracht gaf als ze iets af had. Die investering heeft uiteindelijk goed gewerkt. Michelle heeft meer zelfvertrouwen gekregen en is een stuk zelfstandiger geworden. Op rustige tijden doet ze nu zelfs kassawerk."

Werving en selectie

A. Waar vind ik een Wajonger?

In contact komen met een Wajonger

Er zijn verschillende routes om in contact te komen met een Wajonger:

- Via het werkgeversservicepunt bij het UWV-werkplein (055 5779500).
- Via een re-integratiebureau of een door UWV erkende jobcoachorganisatie. Een lijst vindt u op www.blikopwerk.nl
- Via www.Wajongwerkt.nl Hier vindt u cv's van Wajongers.
- Via familie of uw kennissenkring. Wellicht kent u zelf een geschikte Wajonger.
- Via een rechtstreekse sollicitatie van een Wajonger. Dit kunt u stimuleren door in advertenties expliciet duidelijk te maken dat de functie ook voor Wajongers beschikbaar is. Binnenkort zal daarvoor een speciaal symbool beschikbaar komen.
- Via VSO-scholen (voortgezet speciaal onderwijs) of het praktijkonderwijs kunt u in contact komen met schoolverlaters, stagiairs of Wajongers die op zoek zijn naar een leerwerkplek. Een stageplek is een prima gelegenheid om ervaring op te doen met Wajongers in uw bedrijf. Via de website van Kennisnet kunt u adressen van scholen vinden.

Ondersteuning

Op welke ondersteuning u een beroep kunt doen, hangt af van de route die u kiest om met een Wajonger in contact te komen.

Meer informatie

Factsheet Ondersteuning bij werving en selectie ([bijlage 8](#)).

B. Welke informatie moet ik aanleveren?

Natuurlijk wilt u een werknemer vinden die past bij uw vacature en bij uw organisatie. Daarvoor doorloopt u 4 stappen.

- Verwoord uw personeelsbehoefte zo precies mogelijk. Soms zal deze voortkomen uit een functie die vrijvalt. Het kan ook zijn dat extra arbeidskrachten nodig zijn vanwege de groei van de organisatie.
- Breng in kaart of specifieke kennis of vaardigheden nodig zijn om de functie te kunnen vervullen, of laat dit doen.

Wajongwijzer voor werkgevers

denken in mogelijkheden

- Breng in kaart of de nieuwe werknemer moet voldoen aan aanvullende voorwaarden op het gebied van flexibiliteit, werktempo, functieniveau en mobiliteit.
- Breng de eisen in kaart op het gebied van sociale en werknemersvaardigheden. Moet de nieuwe werknemer veel samenwerken of juist zelfstandig werken, welke communicatieve vaardigheden heeft hij nodig?

Ondersteuning

U kunt hiervoor ondersteuning vragen van een arbeidsdeskundige vanuit het UWV-werkplein of van een medewerker van een re-integratiebureau.

Meer informatie

Meer informatie leest u in de checklist Een Wajonger in ons bedrijf ([bijlage 3](#)).

Vossebeld Cultuurtechniek

Een leidinggevende van Vossebeld Cultuurtechniek geeft weer dat bij de werving van Wajongers goed duidelijk moet zijn welke werkzaamheden in aanmerking komen: “Het werk moet binnen een bepaalde tijd opgeleverd worden. Dit betekent dat de Wajonger productief moet zijn. Een norm is dat een Wajonger uiteindelijk 75 procent van de productienorm van een gewone werknemer moet kunnen halen. Het werk waar wij Wajongers op inzetten is werk in de buitenruimte met vaak ongelijke ondergrond. Dit vergt een goede motoriek en lichamelijke conditie. Dat zijn allemaal zaken die je goed duidelijk moet maken aan het re-integratiebedrijf.”

Cateringbedrijf Uit Koken:

“Wat ook belangrijk is, is dat je in de sollicitatiegesprekken de Wajonger duidelijk laat zien hoe het er hier aan toe gaat en we met elkaar omgaan. Daarom werken we met een re-integratiebedrijf met een vast aanspreekpunt. Zij zijn goed op de hoogte van de mogelijkheden bij ons. Met als gevolg dat de Wajongers die zij voorstellen bijna altijd aangenomen worden.”

Hoveniers- en bestratingsbedrijf Vije

Hoveniers- en bestratingsbedrijf Vije betreft Wajongers van de praktijkschool. De directeur licht toe: “Als er een plekje vrijkomt kijken we wat het werk op die plek precies inhoudt en of daar eventueel een Wajonger zou passen. Zo ja, dan nemen we contact op met de praktijkschool waarmee we samen bekijken of er een geschikte kandidaat is en hoe de Wajonger in elkaar zit.”

Gemeente Muiden

Stefan kwam als beleidsmedewerker bij de gemeente Muiden in dienst door bemiddeling door een re-integratiebedrijf: “Een re-integratiebedrijf wees ons op een geschikte Wajonger. Dat was Stefan. Stefan heeft zelf gesolliciteerd. Zijn sollicitatie is op dezelfde manier beoordeeld als de overige sollicitanten. Hij moest in staat zijn om de functie naar behoren uit te kunnen oefenen. De voorkeur ging naar hem uit.”

C. Wat zijn aandachtspunten in de sollicitatieprocedure?

Waar u op moet letten in de selectieprocedure hangt af van de manier waarop u in contact bent gekomen met de Wajonger.

Reguliere sollicitatieprocedure

In deze procedure concurreert de Wajonger met sollicitanten zonder arbeidsbeperkingen. Dat hoeft geen oneerlijke strijd te zijn. Als u bereid bent om de functie of de werkplek aan te passen aan de mogelijkheden van de Wajonger, ligt zijn productiviteit niet per definitie lager. Iemand met autisme kan bijvoorbeeld heel productief zijn bij routinematig werk. Daarnaast hebben veel Wajongers een sterk doorzettingsvermogen en zijn vaak zeer gemotiveerd om van hun baan een succes te maken.

Wajongwijzer voor werkgevers

denken in mogelijkheden

Via UWV of re-integratiebureau

Als u UWV of een re-integratiebureau inschakelt, komen soms meerdere Wajongers in aanmerking voor uw bedrijf. Om de meest geschikte kandidaat te kiezen, hebt u goed inzicht nodig in de mogelijkheden en beperkingen van de Wajonger en de consequenties die deze hebben op de werkvloer. Voordat u in gesprek gaat met de Wajonger zelf, is het verstandig om eerst de bemiddelende instantie te spreken en na te gaan of uw organisatie de Wajonger een goede werkplek kan bieden.

Vragen naar gezondheid

Als de Wajonger vertelt over zijn beperkingen, mag u vragen welke consequenties deze voor het werk zullen hebben. Geef aan dat het belangrijk is om dit als werkgever vooraf te weten. Want alleen op basis van goede informatie kunt u in de functie en de werkplek de noodzakelijke aanpassingen doorvoeren en de collega's informeren.

Van Doorn Geldermalsen

Directeur bij Van Doorn Geldermalsen – aannemers in grond-, water- en wegenbouw en groen- en cultuurtechniek: “Wij maken geen onderscheid bij de werving en selectie tussen gewone sollicitanten en Wajongers. Het is wel belangrijk om goed door te spreken wat de Wajonger kan en wil, wat zijn beperkingen zijn ten aanzien van de te verrichten werkzaamheden en wat voor begeleiding hij nodig zal hebben. Die punten zijn belangrijk om tot een goede match te komen.”

Cateringbedrijf Uit Koken

De directeur-eigenaar van cateringbedrijf Uit Koken heeft vijf Wajongers met een verstandelijke of psychische beperking in dienst: “In het team waarin de Wajonger komt te werken worden de taken verdeeld naar het niveau dat iemand aankan. Dat is voor iedere Wajonger verschillend. Dus daar moet je goed zicht op krijgen. Wat kan hij aan, wat vraagt hij aan aansturing?”

Tips: checklist bij sollicitaties

Betrek de directe leidinggevende bij de inschatting of het werk door een Wajonger kan worden gedaan en bij de beoordeling of de kandidaat in het team past.

Net als bij reguliere werknemers zijn, naast de inhoudelijke matching, de motivatie en inzet van de Wajonger belangrijke criteria.

Schenk tijdens de sollicitatieprocedure voldoende aandacht aan de mogelijkheden om de kandidaat de ondersteuning en begeleiding te bieden die hij nodig heeft (zie paragraaf [Hoe zorg ik dat de Wajonger de juiste ondersteuning krijgt?](#)).

D. Wat voor een contract kan ik aanbieden?

Voordat u zich voor langere tijd aan een nieuwe werknemer verbindt, wilt u eerst weten of deze uw verwachtingen waarmaakt. Voor een Wajonger hoeft u hierin geen uitzondering te maken.

Contractvorm

Als u een Wajonger aanneemt, kunt u in eerste instantie kiezen voor een tijdelijke aanstelling. U kunt dan rustig beoordelen of de Wajonger structureel binnen uw organisatie past. Er zijn verschillende tijdelijke contractvormen voor Wajongers:

Proefplaatsing • arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd • detachering • stage • leerwerkplek.

Meer informatie

Factsheet Contractvormen ([bijlage 9](#))

Wajongwijzer voor werkgevers

denken in mogelijkheden

Een schildersbedrijf

De directeur van een schildersbedrijf vertelt dat Daan bij hen begonnen is als leerling van een praktijkschool waarbij hij één dag in de week naar school ging: “Dat heeft één jaar geduurd. Daarna hebben we hem aangenomen met een tijdelijk contract van drie maanden. We wilden ontdekken of hij ook zonder de school goed bleef functioneren. Dat was het geval en nu heeft Daan een vast contract voor 50 procent van de werktijd.”

Introductie en inwerkperiode

A. Hoe vergroot ik het draagvlak op de werkvloer?

Het is belangrijk dat collega's wennen aan een collega met beperkingen. Werken met een Wajonger geeft veel voldoening, maar vraagt soms ook enige aanpassing van collega's.

Geef het goede voorbeeld

Om een Wajonger in uw organisatie op te nemen, moeten collega's hem accepteren. Als werkgever kunt u daarin een voortrekkersrol vervullen.

- Wees een voorbeeld voor uw personeel in het contact met de Wajonger.
- Toon bereidheid te investeren in benodigde begeleiding van de Wajonger.
- Sta open voor alle vragen en opmerkingen die verband houden met de inpassing van de Wajonger.
- Denk vooraf na over het moment dat u de collega's informeert, wie u daarbij betreft, en welke informatie u wilt verstrekken.

Vossebeld Cultuurtechniek

“De match is onderwerp in het wekelijkse werk- en planningoverleg. Daarnaast hebben we de uitvoerders aangewezen als eerste aanspreekpunt voor zaken die zich voordoen op de werkvloer in de aansturing en de inzet van de Wajonger. Zo nodig kunnen zij de zaak terugkoppelen aan de directie. Deze inzet van de bedrijfsleiding en vorm van aandacht wordt op de werkvloer gewaardeerd. Dat draagt bij aan het draagvlak op de werkvloer.”

Zie ook Hoe informeer ik collega's over de komst van een Wajonger ([bijlage 10](#)).

Tips: bevorder de acceptatie van de Wajonger

Wees duidelijk en eerlijk naar de collega's over de consequenties die het werken met de Wajonger kan hebben. Van collega's mag begrip worden gevraagd als voor een Wajonger soms andere productienormen gelden, vanwege zijn beperking. Maar regel het werk zo dat collega's hiervan zo min mogelijk hinder ondervinden.

Het kan verstandig zijn om aan de werkvloer uitleg te geven over de elementen waaruit de beloning van de Wajonger bestaat (met name relevant als er sprake is van loondispensatie). Dit voorkomt dat er onvrede ontstaat op basis van het idee dat de Wajonger die mogelijk minder produceert eenzelfde loon ontvangt. Zie ook Welke beloning ontvangt een Wajonger? ([bijlage 11](#)).

B. Wat moet ik de 1e werkdag geregeld hebben?

Voor een goede start van de Wajonger is het cruciaal dat u binnen uw organisatie alle noodzakelijke aanpassingen hebt doorgevoerd. Ook de eventuele begeleiding van de Wajonger moet u hebben geregeld.

Wajongwijzer voor werkgevers

denken in mogelijkheden

Zorg voor een aangepaste werkomgeving

Maak voor de komst van de Wajonger zijn werkplek gereed. Vergeet daarbij niet de benodigde fysieke hulpmiddelen. Check ook of de door de Wajonger zelf aan te vragen persoonsgebonden voorzieningen beschikbaar zijn.

Regel de juiste begeleiding

Elke Wajonger heeft een andere beperking. De begeleiding moet daarop worden afgestemd. Soms kan een Wajonger echter ook zonder begeleiding het werk goed verrichten.

Maak een duidelijk takenpakket

Wajongers met verstandelijke en psychische beperkingen hebben bij aanvang van hun werkzaamheden een zeer duidelijk takenpakket nodig. Bespreek deze taken met de Wajonger en leg deze taken schriftelijk vast, zodat de Wajonger ook weet waarop hij beoordeeld wordt.

Meer informatie

Zie paragrafen Hoe creëer ik een passende functie en Hoe zorg ik dat de Wajonger de juiste ondersteuning krijgt?

Tip: overleg met de jobcoach of UWV

Spreek met de jobcoach door of uw organisatie klaar is om de Wajonger daadwerkelijk te laten ‘starten’. Check of alle aanpassingen zijn doorgevoerd en of alle hulpmiddelen beschikbaar zijn. Als er geen jobcoach in beeld is, kunt u hiervoor via UWV -werkplein contact leggen met een arbeidsdeskundige van UWV.

C. Hoe ziet het inwerkprogramma van een Wajonger eruit?

Het is voor de Wajonger belangrijk dat de introductie goed verloopt. Maar ook de eerste werkweken zijn cruciaal.

Zorg voor een passende introductie

Ook voor de Wajonger is het belangrijk om geïntroduceerd te worden binnen het bedrijf en bij de directe collega's. Sluit zo veel mogelijk aan bij de normale procedures.

Bepaal wie de Wajonger introduceert

Wajongers met een lichamelijke beperking zijn doorgaans goed in staat zichzelf te presenteren. Voor Wajongers met verstandelijke of psychische beperkingen kan het nodig zijn dat u of de direct leidinggevende de introductie verzorgt.

Bepaal aan welke collega's u de Wajonger introduceert

Introduceer de Wajonger in ieder geval bij de afdelingen en collega's waarmee hij in het werk te maken heeft. Stel hem voor als de nieuwe collega, wees open over de arbeidsbeperking, maar leg daar niet de nadruk op.

Vraag begrip van collega's

Is de Wajonger niet in staat aan alle (formele of informele) regels te voldoen? Meld dit tijdens de introductie. Vraag hiervoor begrip en geef concreet aan hoe de collega's daarbij kunnen helpen. Zie ook Hoe vang ik problemen van de werkvloer op? ([bijlage 12](#)).

Hoe voorkomt u isolement?

Zorg ervoor als werkgever dat de Wajonger zoals elke werknemer kan meedoen in de sociale activiteiten van het bedrijf. Zie erop toe dat hij in de pauzes aansluiting vindt. Wajongers met autisme of met een hoge prikkelgevoeligheid zijn wellicht meer gebaat bij een rustige plek om te pauzeren. Bespreek dit met hen.

Hoe begeleidt u de Wajonger de eerste weken?

Een Wajonger heeft vaak tijd nodig om het werk voldoende te beheersen. Wees realistisch in uw verwachtingen en geef hem voldoende tijd om aan het werk te wennen en erin te groeien. Zorg dat u of de leidinggevende de eerste weken elke dag een moment apart houdt om te vragen hoe het werk die dag is verlopen. Complimenteer de Wajonger over wat goed gaat en geef ook aan welke verbeterpunten er zijn.

Wajongwijzer voor werkgevers

denken in mogelijkheden

Hoe zorgt u voor een goede start van de werkzaamheden?

Maak duidelijke werkafspraken met de Wajonger en stem dit af met de jobcoach. Zie ook Hoe maak ik gebruik van een jobcoach tijdens de inwerkperiode? ([bijlage 13](#)) Zorg dat het takenpakket van de Wajonger ook bij collega's bekend is en dat er een reëel beeld bestaat over de te verwachten output.

Veel Wajongers hebben behoefte aan structuur en regelmaat. Voorkom onverwachte veranderingen in het werkrooster. Maak de Wajonger duidelijk welke interne regels en (informele) afspraken binnen het bedrijf gelden. Wijs een interne begeleider aan om de Wajonger wegwijs te maken in de organisatie, te begeleiden en aan te sturen in het werk.

Lees ook de paragraaf [Hoe zorg ik dat de Wajonger de juiste ondersteuning krijgt](#).

D. Hoe zorg ik dat de Wajonger de juiste ondersteuning krijgt?

Naast goede aansturing door een leidinggevende, hebben veel Wajongers wat extra begeleiding nodig. Hoe zorgt u daarvoor?

Psychische of verstandelijke beperking

Het is verstandig om een Wajonger met een verstandelijke of psychische beperking te koppelen aan een vaste collega. Deze collega kan een mentorfunctie vervullen en de Wajonger wegwijs maken in de organisatie, hem begeleiden en aansturen in het werk. Van deze collega vereist dit begrip voor de beperking van de Wajonger en het vermogen om op een positieve manier aanwijzingen te geven. Kies daarom een sociaal betrokken persoon met goede communicatieve vaardigheden en geduld. En die het niet vervelend vindt om meer dan eens dezelfde uitleg te moeten geven. De begeleiding helpt de Wajonger structuur aan te brengen in werk en bij eventuele conflicten of spanningen op de werkvloer is er altijd een persoon waar hij terecht kan.

Meer informatie hoe deze begeleiding kan worden ingevuld leest u in de digitale brochure van Harrie m/v (www.ikbenharrie.nl).

Lichamelijke beperking

De meeste Wajongers met een lichamelijke beperking hebben minder intensieve begeleiding nodig. Ze werken over het algemeen zelfstandig en hebben meestal alleen fysieke ondersteuning nodig. Daarbij is wel van belang dat de collega's begrip opbrengen voor de gevolgen van een lichamelijke beperking.

Tips: geef de juiste ondersteuning

- Zorg voor een vast aanspreekpunt van de begeleider, bijvoorbeeld de leidinggevende. Daarmee heeft ook deze begeleider een klankbord en een plek om ervaringen kwijt te kunnen.
- Zorg dat de Wajonger van één persoon de opdrachten krijgt.
- Maak afspraken over de momenten waarop de (collega)begeleider overleg heeft met de leidinggevende. Zorg ervoor dat onvoorziene knelpunten direct gemeld kunnen worden.
- Zorg voor korte communicatielijnen rondom de Wajonger. Dit biedt de mogelijkheid voor een leidinggevende om snel in te grijpen, als er ongewenste situaties optreden.
- Leg de begeleidingstaken vast, inclusief de bijbehorende bevoegdheden. Dit biedt duidelijkheid voor de betrokken werknemer en bij de collega's. U kunt er ook voor kiezen om deze begeleidingstaken een formeel onderdeel te laten uitmaken van de functie van de betreffende werknemer.

Ziekmelding en uitval

A. Wat doe ik als een Wajonger ziek wordt?

Als een Wajonger zich ziek meldt, geeft u dit door aan het UWV-werkgeversservicepunt. Kijk hiervoor op <http://www.wajongwerkt.nl> of bel rechtstreeks naar 0900-9295. Deze melding is van belang, omdat UWV u compensatie biedt voor de loondoorbetalingverplichting bij ziekte.

Wajongwijzer voor werkgevers

denken in mogelijkheden

U krijgt een tegemoetkoming voor loondoorbetaling

Voor Wajongers geldt een no-riskpolis: u krijgt een tegemoetkoming voor loondoorbetaling. Deze polis is onbeperkt van toepassing en geldt ook voor een werknemer die ooit een Wajong-status heeft gehad (zie Wat houdt de no-riskpolis in? ([bijlage 14](#))).

U bent verantwoordelijk voor ziektebegeleiding

Als werkgever bent u verantwoordelijk voor de begeleiding van een Wajonger die ziek is. Uiteraard kunt u hiervoor de Arbodienst inzetten, als u daarbij bent aangesloten. Goed is om regelmatig contact op te nemen met de Wajonger. Zo laat u merken dat uw bedrijf geïnteresseerd in hem blijft.

Is hij hersteld van zijn ziekte? Dan is het misschien nodig om voor extra begeleiding te zorgen, zodat hij weer snel op het oude productieniveau komt.

Voorkom irritatie bij collega's

In geval van ziekte komt het werk van de Wajonger terecht bij collega's. Dit kan, zeker als de Wajonger vanwege zijn beperkingen vaker dan gemiddeld ziek is, tot irritatie leiden bij collega's. Bespreek dit op een open manier met collega's en zoek naar een oplossing.

Bristol

De manager van een Bristol-vestiging vindt de loondoorbetaling door UWV een absolute voorwaarde voor het in dienst nemen van Wajongers: "De laatste tijd is Michelle regelmatig ziek. Omdat UWV dan de loonbetaling overneemt kunnen we Michelle toch in dienst houden. Anders zouden we haar waarschijnlijk moeten ontslaan. We werken met krappe financiële marges waarin eigenlijk geen ruimte is om langdurig of veelvuldig ziekteverzuim op te vangen. Door deze regelingen kunnen we Michelle toch in dienst houden."

Een vastgoedbedrijf

"De Wajongers zijn niet vaker ziek dan anderen. Maar dat kan veranderen. Daarom zijn we wel blij met de regelingen voor ziekteverzuim van Wajongers. Bij ziekte betaalt UWV de kosten van de loondoorbetalingverplichting. Tijdige melding is daarbij een voorwaarde. Deze regeling is voor ons wel van belang om Wajongers in dienst te nemen."

B. Wat doe ik bij problemen op de werkvloer?

Wat doet u als een Wajonger bij nader inzien een te grote belasting betekent voor de werkvloer?

Past de Wajonger niet in het team?

Hoe goed u de komst van een Wajonger ook hebt voorbereid, het kan zijn dat u zijn mogelijkheden hebt overschat. Of dat u de consequenties voor collega's hebt onderschat. Soms blijkt dit al in de proefperiode. Soms pas na langere tijd, omdat collega's niet meteen willen klagen.

Wajongwijzer voor werkgevers

denken in mogelijkheden

Wat kunt u doen om de Wajonger in dienst te houden?

Besprek met het team wat de concrete knelpunten zijn en mogelijke oplossingen. Vraag de jobcoach of de bedrijfsarts naar mogelijke voorzieningen. Probeer op die manier de Wajonger op die plek te behouden, maar wees ook reëel. Als het echt niet gaat is het ook voor de Wajonger beter om dit tijdig te onderkennen. Misschien zijn er elders in het bedrijf betere mogelijkheden.

Vossebeld Cultuurtechniek

Een medewerker van Vossebeld Cultuurtechniek: “Om problemen te voorkomen werken wij in kleine teams, waarbinnen nooit meer dan één Wajonger werkt. De wisselwerking tussen de Wajonger en de rest van het team is bepalend. We letten op inzet en of hij goed in het team past. Dat laatste is van belang omdat in onze sector nogal een machocultuur heerst. Maar dat verschilt per team en is ook afhankelijk van wie je bij elkaar zet. Als zich problemen voordoen, moet de verantwoordelijke uitvoerder snel actie ondernemen.”

C. Wat moet ik doen als contractverlenging niet mogelijk is?

Vanwege zijn arbeidshandicap of door andere oorzaken moet u misschien het contract van een Wajonger beëindigen.

Hoe gaat u te werk?

Onderzoek of u de Wajonger toch in dienst kunt houden.

Wilt u het contract van de Wajonger beëindigen vanwege zijn arbeidshandicap? Dan is het zinvol dit te melden aan UWV. UWV besluit eventueel tot een herbeoordeling van de arbeidscapaciteiten.

Wilt u het contract van de Wajonger beëindigen vanwege afname van de externe begeleiding (jobcoach) of vanwege de beperking van de financiële tegemoetkoming? Dan hebt u alle reden om vroegtijdig contact te leggen met de arbeidsdeskundige van UWV. Samen met hem beoordeelt u of en hoe u de Wajonger met de juiste ondersteuning in dienst kan houden.

Hoe beëindigt u het dienstverband?

Als u het dienstverband met een Wajonger beëindigt, is het belangrijk om de redenen hiervan in een exitgesprek te bespreken. Dit helpt de Wajonger om elders aan de slag te gaan. Het kan verstandig zijn dit gesprek te houden in aanwezigheid van een externe begeleider (als daarvan sprake is). Zorg in elk geval voor een warme overdracht aan de jobcoach of arbeidsdeskundige.

Geef enig perspectief mee aan de Wajonger bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Dit kan hem verder op weg helpen. Breng hem bijvoorbeeld in contact met een of meer andere werkgevers en maak duidelijk wat de capaciteiten van de Wajonger zijn. Daarbij kunt u ook uitleggen waarom u het dienstverband beëindigt en waarom de Wajonger op een andere arbeidsplek betere mogelijkheden heeft.

Vossebeld Cultuurtechniek

Hier was sprake van boventaligheid en werd het contract met Bert – een Wajonger met een verstandelijke beperking – beëindigd. Vossebeld is in het relatienetwerk van het bedrijf gaan zoeken naar mogelijkheden voor plaatsing: “Zo kon Bert terecht bij een gemeente, waar een vacature was in de inzameling van plasticafval. Bert leek daar goed in te passen en hij heeft nu een contract bij deze gemeente.”

Wajongwijzer voor werkgevers

denken in mogelijkheden

Scholing en loopbaanontwikkeling

A. Hoe bepaal ik of het werk passend is?

Een Wajonger begint vrijwel altijd via een proefplaatsing of een leerwerkperiode in uw organisatie. Deze periode kunt u gebruiken om te zien of hij op zijn plek zit en of de begeleiding adequaat is.

Bekijk tijdens de proefperiode hoe een Wajonger functioneert

Soms ziet u pas op de werkplek zelf welke gevolgen de beperkingen van een Wajonger hebben voor zijn functie en of het mogelijk is hem de juiste begeleiding te bieden. Benut een proefplaatsing of leerwerkperiode om te onderzoeken of er aanvullende maatregelen nodig zijn om de Wajonger binnen uw bedrijf beter te laten functioneren.

Inventariseer de ondersteuning en acceptatie van collega's

U kunt de proefperiode ook gebruiken om na te gaan hoe collega's de Wajonger ondersteunen en of ze hem accepteren. Ziet u knelpunten? Maak de oorzaken en oplossingen daarvan bespreekbaar. U kunt zich daarbij laten ondersteunen door een jobcoach of een arbeidsdeskundige van UWV.

Is de proefperiode voorbij? U beslist over een arbeidscontract.

Na afloop van de proefperiode moet u beslissen of u de Wajonger een contract aanbiedt. Bij de beslissing hebt u meerdere beoordelingscriteria.

Meer informatie

Beoordeel het functioneren en de acceptatie van een Wajonger ([bijlage 15](#)).

Rijneveld Productie / Kartopack

De personeelsadviseur van Rijneveld Productie / Kartopack: "In ons bedrijf heeft Henry drie keer een jaarcontract gekregen. Dat gaf ons de tijd om goed te bekijken wat hij aankon, hoe hij zich ontwikkelde en wat wij hem konden bieden. Door tijdens het werk te leren heeft hij zich ontwikkeld. Nu heeft hij een vaste betrekking als heftruckchauffeur. Daarvoor heeft hij het certificaat gehaald."

B. Hoe zorg ik dat een Wajonger goed blijft werken?

Net als voor andere werknemers verdient ook een Wajonger blijvende aandacht om ervoor te zorgen dat hij presteert zoals afgesproken. Niet in de laatste plaats om hem goed te laten functioneren binnen het team van collega's.

Enkele adviezen om de Wajonger goed te laten werken

- Check regelmatig of de Wajonger, zijn collega's en leidinggevende hun afspraken over begeleiding en prestaties nakomen. Zorg dat er structureel tijd blijft bestaan voor begeleiding, en stem deze steeds af op wat er nodig is.
- Zorg dat de Wajonger kan rekenen op positieve feedback als het goed gaat. Geef complimenten als het goed gaat, maar zeg ook wat er beter moet. Doe dit meteen en op een opbouwende manier. Hier ligt vooral een taak voor de begeleider of leidinggevende: als werkgever houdt u in de gaten of dit goed gaat.
- Hanteer in principe dezelfde regels als voor 'gewone' werknemers: spreek de Wajonger dus gewoon aan op zijn prestaties en functioneren (uiteraard binnen de afspraken die daarover zijn gemaakt).
- Check regelmatig hoe het gaat met de Wajonger en de acceptatie door collega's, bijvoorbeeld in functioneringsgesprekken of 'in de wandelgangen'. Als u signalen krijgt dat er spanningen of irritaties ontstaan op de werkvloer, is het nodig om extra gesprekken te voeren met de Wajonger, zijn collega's of leidinggevende.
- Maak gebruik van een jobcoach. Deze kan een Wajonger helpen om een goede balans te vinden tussen werk en privé. Een relatief kleine verandering in de thuissituatie kan soms een grote impact hebben op zijn inzet,

Wajongwijzer voor werkgevers

denken in mogelijkheden

motivatie en werkprestaties. Daarnaast kunt u de jobcoach als klankbord gebruiken bij de aanpak van problemen op de werkvloer.

- Zorg voor goede afspraken met de jobcoach. Bijvoorbeeld over de momenten waarop hij beschikbaar is, welke rol hij binnen het bedrijf vervult, en waarop hij kan worden aangesproken. Voor u moet duidelijk zijn wat u als werkgever precies van de jobcoach kunt verwachten. Zorg echter dat u de regie voert over de begeleiding die binnen uw bedrijf wordt geboden.

Welke situaties vergen extra aandacht?

Er zijn verschillende situaties die extra aandacht vragen bij de inzet van een Wajonger, zoals:

- De Wajonger krijgt meer klachten.
- De Wajonger heeft een terugval en presteert minder.
- Problemen of veranderingen in de thuissituatie.
- De orderportefeuille trekt aan: het wordt drukker op de afdeling.
- De Wajonger zorgt bij nader inzien toch voor een te grote belasting voor de werkvloer.
- De Wajonger krijgt te maken met andere collega's, of een andere leidinggevende of mentor.
- De orderportefeuille verslechtert of er is sprake van (aankomende) bezuinigingen.

Lees de factsheet Welke situaties vergen aandacht ([bijlage 16](#)).

Voorkom problemen, reageer op tijd

In al deze gevallen is tijdige signalering belangrijk: hoe eerder u eventuele problemen benoemt, hoe sneller ze kunnen worden opgelost. Wanneer er niks gebeurt, kan dit leiden tot conflicten, (ongeeoorloofd) verzuim en slechtere prestaties. Betrek hierbij zo mogelijk een deskundige, bijvoorbeeld de jobcoach, de stagebegeleider van school of de bedrijfsarts.

Tips: problemen voorkomen

- Er zijn speciale brochures rond verschillende aandoeningen. Kijk op www.werkenmeteenbeperking.nl.
- Bespreek belangrijke zaken altijd eerst met de werknemer zelf. Neem nooit contact op met externen buiten het bedrijf zonder dat de Wajonger daarvan op de hoogte is. Zo zorgt u dat de Wajonger u vertrouwt.
- Stop alle relevante verslagen, afspraken en informatie in het personeelsdossier. Dat helpt u niet alleen, maar is ook handig bij wisseling van leidinggevend en begeleiders.

Hoveniers- en bestratingsbedrijf Vije:

“Je moet er rekening mee houden dat Lars minder snel is van begrip en slechter presteert wanneer hij onder druk staat. Als een klus tegen een deadline aanloopt, zorgen we ervoor dat hij bij een andere opdracht aan de slag kan zodat hij niet te veel in de stress schiet en zijn werkprestatie achteruitgaat.”

Rijneveld Productie / Kartopack

Bij Rijneveld Productie / Kartopack wordt maandelijks het functioneren en de prestaties van de Wajonger besproken met de leidinggevende, de begeleidende collega en de jobcoach. Aandachtspunten zijn het gedrag en de houding van de Wajonger, zijn productie, zijn eventuele ziekteverzuim en redenen daarvoor en, indien zich problemen voordoen, mogelijke oplossingen.

C. Hoe stimuleer ik de ontwikkeling van de Wajonger?

Net als andere werknemers verdient een Wajonger hulp bij loopbaanontwikkeling. Als werkgever kunt u daarbij helpen. Door functioneringsgesprekken te voeren, het loopbaanperspectief te schetsen en scholing aan te bieden.

Loopbaanontwikkeling: houd het werk interessant

Loopbaanperspectief is belangrijk voor alle werknemers, dus ook voor Wajongers. In eerste instantie gaat het er vooral om dat de Wajonger kan groeien in het werk wat hij doet. Na verloop van tijd kunt u kijken of verdere ontwikkeling mogelijk is en welk perspectief u kunt bieden.

Wajongwijzer voor werkgevers

denken in mogelijkheden

Dat voorkomt dat de Wajonger op een gegeven moment uitgekeken raakt op het werk, en minder gemotiveerd raakt. Als het goed gaat, kunt u kijken of er mogelijkheden zijn voor bijvoorbeeld:

- Uitbreiding van het takenpakket.
- Uitbreiding van het aantal uren.
- Meer zelfstandig uitvoeren van taken.
- Stijging van de productiviteit (en daarmee ook van het loon).
- Een vaste aanstelling.

Functioneringsgesprekken: eerste stap in loopbaanontwikkeling

Het is belangrijk om met de Wajonger, eventueel in aanwezigheid van zijn begeleider, te bespreken waar ontwikkelpunten liggen. Daarmee laat u zien dat u de werknemer serieus neemt. Dat kan in de normale cyclus van functionerings- en beoordelingsgesprekken. Bespreek wat er goed gaat, en op welke punten u verbetering verwacht. Geef ook aan hoe de Wajonger zwakke punten kan verbeteren: wordt het een extra aandachtspunt in de begeleiding, zijn er cursussen of trainingen mogelijk? Zo'n gesprek vergt – meer nog dan bij andere werknemers – een zorgvuldige voorbereiding. Vraag input van de leidinggevende en/of de directe begeleider.

Aandachtspunten voor functioneringsgesprekken

De checklist Ontwikkelpunten in de huidige functie ([bijlage 17](#)) geeft een aantal aandachtspunten voor functioneringsgesprekken. Vraag advies aan de jobcoach of bedrijfsarts over wat reële verwachtingen zijn, en wat de mogelijkheden zijn om zwakke punten te verbeteren. Dan kunt u tijdens het gesprek met de Wajonger bij een probleem ook meteen een oplossing aandragen. Bespreek hierbij ook of het zinvol is dat de jobcoach bij het functioneringsgesprek aanwezig is.

Scholing: een belangrijke voorwaarde voor groei

Werknemers leren vaak het meest op de werkplek. Wajongers zijn daarin geen uitzondering. Een goede begeleiding op de werkplek is de belangrijkste voorwaarde voor de ontwikkeling van een werknemer. Daarnaast kan een scholingstraject daaraan bijdragen. Scholing is niet alleen nodig om vooruit te komen en nieuwe taken te leren. Het helpt ook om hetzelfde werk te blijven doen en huidige taken goed te kunnen uitvoeren.

Leerproblemen? Overweeg coaching on the job

Mensen met leerproblemen zullen niet zo makkelijk aan een cursus of opleiding meedoen. Dan is scholing op de werkplek misschien een oplossing. De jobcoach kan daarbij helpen en de werknemer coachen in nieuwe taken. Ook collega's en leidinggevende kunnen deze rol op zich nemen.

Meer informatie

Checklist Ontwikkelpunten in de huidige functie ([bijlage 17](#)).

Wajongwijzer voor werkgevers

denken in mogelijkheden

Assemblagebedrijf Werk en Basis

De jobcoach kan helpen problemen te voorkomen of op te lossen, zoals gebeurt bij Assemblagebedrijf Werk en Basis: “Een poosje geleden waren er wat problemen met Mark. Zat niet goed in zijn vel. Vaak te laat komen, grote mond tegen zijn collega’s. Zijn jobcoach is toen gaan uitzoeken wat er aan de hand was. Toen bleek dat het thuis allemaal niet zo goed liep. De jobcoach heeft hem geholpen de zaken weer op de rails te krijgen. Sindsdien is zijn inzet weer zoals we van hem gewend waren.”

Gereedschappenfabriek De Wit

“Wij willen Wajongers die over bepaalde competenties beschikken en goed te scholen zijn. Zodoende zijn we ons vooral gaan richten op Wajongers met een psychische beperking. Een mooi voorbeeld is Tjeerd. Die jongen heeft structuur nodig, maar ook uitdagingen en dat kunnen wij hem bieden. Tjeerd wil graag vooruit komen. Inmiddels hebben we hem kunnen scholen tot lasser. Hij werkt nu helemaal zelfstandig en heeft een normaal arbeidscontract.”

Gereedschappenfabriek De Wit

Dit bedrijf heeft verschillende Wajongers met een psychische beperking in dienst. De directeur: “We gaan er van uit dat de Wajongers die hier komen werken, na verloop van tijd een normale aanstelling kunnen krijgen en daar werken we ook naartoe. Het zijn Wajongers met een psychische beperking maar ze kunnen wel vaak leren. Die scholing geven we intern, precies zoals dat vroeger bij grootvader in de smederij gebeurde. Al doende leren lassen onder leiding van een ervaren collega. Als een Wajonger over veel capaciteit beschikt sturen we ze ook wel op cursus. Jos bijvoorbeeld, heeft zich daardoor ontwikkeld tot allround lasser.”

Bristol

Een vestiging Bristol heeft eveneens goede ervaringen met het stimuleren van ontwikkelingsmogelijkheden van de Wajonger. Een collega: “Geleidelijk aan hebben we Michelle meer verantwoordelijkheid gegeven, vooral door haar langzaam aan de opgedragen taken alleen te laten doen. Dan was ze aan het werk en in plaats van er bij te blijven liepen we bij haar weg. Eerst raakte ze daarvan wel van streek maar gaandeweg ging dat steeds beter. Inmiddels kan ze zelfstandig aan het werk. Op rustige momenten kan ze zelfs de kassa doen. Als ze iets verkeerd aanslaat roept ze een van ons erbij om haar te helpen.”

D. Welke mogelijkheden bestaan er voor het aanbieden van een vervolgcontract?

Voor Wajongers geldt het normale arbeidsrecht. Dit betekent dat u kunt kiezen om de Wajonger een contractduur voor bepaalde of onbepaalde duur aan te bieden.

Werknemers biedt u maximaal driemaal een tijdelijk contract aan

De Wet Flexibiliteit en Zekerheid biedt u de mogelijkheid om werknemers met een tijdelijk contract maximaal 2 keer een contractverlening te bieden (tenzij bij CAO andere afspraken zijn gemaakt). Daarna kunt u hen alleen in dienst nemen op basis van een vast contract. Dit geldt ook voor Wajongers: na afloop van de proefplaatsing mag u maximaal 3 keer opeenvolgend een tijdelijk contract aanbieden.

4 keer een tijdelijk contract voor jongeren tot 27 jaar

In verband met de economische crisis is het tijdelijk mogelijk om jongeren tot 27 jaar niet 3, maar 4 opeenvolgende tijdelijke contracten te bieden voordat er sprake is van een vast dienstverband.

E. Van Wajonger naar ‘gewone’ werknemer

Is er een match tussen uw organisatie en de Wajonger? Past hij goed binnen de functie die u hebt aangeboden? Dan is er kans dat zijn beperkingen niet langer van invloed zijn op zijn prestaties.

Wajongwijzer voor werkgevers

denken in mogelijkheden

Beloön de Wajonger volwaardig, loondispensatie vervalt

Functioneert de Wajonger als ‘gewone’ werknemer? Dan moet u een normaal functieloon uitbetalen en kunt u niet langer aanspraak maken op loondispensatie. Belangrijk is dat u ook bij deze stijgende loonkosten kansen blijft bieden aan de Wajonger en daarmee zijn gestegen productiviteit honoreert.

Gefeliciteerd: u hebt bijgedragen aan de ontwikkeling van de Wajonger

U heeft ontdekt dat een Wajonger wel beperkingen heeft, maar niet arbeidsongeschikt is. Als werkgever hebt u eraan bijgedragen dat een Wajonger op zijn mogelijkheden wordt aangesproken en beloond.

Wajongwijzer voor werkgevers

denken in mogelijkheden

BIJLAGEN

Bijlage 1 - factsheet Werken met een beperking

Lichamelijke beperkingen

Wajongers met een lichamelijke beperking zijn bijvoorbeeld slechtziend of slechthorend, hebben gewrichtsproblemen, epilepsie, of een spier- of hartziekte waardoor er sprake is van verminderd energieniveau.

Op de werkvloer

De meeste mensen met een lichamelijke beperking kunnen prima zelfstandig functioneren en hebben niet meer aandacht nodig dan andere werknemers. Bij deze groep komen alle opleidingsniveaus voor. Een Wajonger met een lichamelijke beperking kunt u inzetten op een bestaande functie die aansluit op zijn opleidingsniveau.

Aanpassingen nodig?

Vaak zijn enige aanpassingen of voorzieningen nodig. Een paar voorbeelden:

Sommige mensen met een lichamelijke beperking hebben hulp nodig, bijvoorbeeld bij het kopiëren. Anderen zijn minder mobiel, waardoor ze niet gemakkelijk bij collega's kunnen langskomen. Collega's kunnen dan naar hen toe gaan.

Mensen met bepaalde chronische beperkingen zijn sneller moe of krijgen meer klachten als ze te veel hooi op hun vork nemen. Aangepaste werktijden bieden uitkomst. Spreek bijvoorbeeld af dat ze 's ochtends later beginnen of kies voor een deeltijdcontract. Ook is het goed om vinger aan de pols te houden door regelmatig te evalueren. De aard en ernst van de klachten kan in de loop van de tijd veranderen.

Afhankelijk van de beperking zijn technische hulpmiddelen of speciaal meubilair nodig. Denk aan een spraakcomputer, extra verlichting, een speciale stoel, muis of telefoon.

Meer informatie over [hulpmiddelen voor Wajongers](#).

Psychische beperkingen

Wajongers met een psychische beperking hebben bijvoorbeeld moeite om zich te concentreren, moeite om te schakelen tussen verschillende taken of problemen met het leggen van contacten en soms ook met samenwerken.

Op de werkvloer

Ook bij deze groep komen alle opleidingsniveaus voor. Mensen met een psychische beperking kunnen zelfstandig werken, maar hebben vaak wel tijd nodig om hun draai te vinden. Ze hebben relatief vaak moeite met:

Werken onder druk of stress, omgaan met onverwachte situaties, samenwerken met collega's, organisatie van het werk: focussen en stellen van prioriteiten.

Aanpassingen nodig?

Mensen met een psychische beperking functioneren vaak het beste in een gestructureerde omgeving, met weinig prikkels en zo min mogelijk onverwachte situaties. Kies voor een functie die aansluit op het opleidingsniveau, maar zorg voor een goede balans tussen te makkelijk en te uitdagend werk.

Verstandelijke beperkingen

Deze Wajongers zijn bijvoorbeeld licht verstandelijk beperkt, leren (zeer) moeilijk of hebben het syndroom van Down.

Op de werkvloer

Mensen met een verstandelijke beperking hebben moeite met leren, maar zijn meestal goed in eenvoudig en repeterend werk. Het tempo is vaak beperkt. Vaak is het nodig om nieuwe handelingen meer dan één keer uit te leggen of voor te doen. Ook het functioneren op de werkvloer en de omgang met collega's verloopt niet altijd vlekkeloos. Doorgaans zijn deze Wajongers wel heel loyaal. Desondanks kan het nodig zijn extra aandacht te schenken aan werknemersvaardigheden (op tijd komen, afspraken nakomen, overzien van consequenties van handelingen).

Wajongwijzer voor werkgevers

denken in mogelijkheden

Aanpassingen nodig?

Deze Wajongers functioneren het beste in een functie met eenvoudige, voorspelbare taken, die past bij hun niveau. Werk waar andere werknemers snel op uitgekeken zijn, doen mensen met een verstandelijke beperking vaak langdurig en met plezier. Ze komen goed tot hun recht in het magazijn van groot- en detailhandels, in de schoonmaak en in de horeca als wasserijmedewerker, hulpkok of afwasser. Ook eenvoudige productiewerkzaamheden als assemblage en onderhoud zijn bij uitstek geschikt.

Meervoudige beperkingen

Soms hebben mensen een combinatie van bovenstaande beperkingen. Hoe lichter de beperkingen zijn, des te meer mogelijkheden om passend werk te vinden. Een aangepaste werkomgeving bepaalt voor een groot deel hoe iemand met een meervoudige beperking functioneert. Welke aanpassingen nodig zijn, hangt af van de vraag welke beperking iemand heeft.

Bijlage 2 - Factsheet Voorzieningen en tegemoetkomingen

Neemt u een Wajonger aan? Om ervoor te zorgen dat u daarbij vrijwel geen financieel risico loopt, zijn er een aantal voorzieningen en tegemoetkomingen.

Informatie en begeleiding

Het Werkgeversservicepunt Wajong van UWV ondersteunt werkgevers met vacatures voor Wajongers bij de werving en matching, verstrekt informatie over proefplaatsing, premiekortingen en loondispensatie, neemt aanvragen voor aanpassingen op de werkplek in behandeling en zorgt voor een snelle verwerking van ziekteaangifte en herstelmelding van een Wajonger. Ook kan het servicepunt u ondersteunen bij het aanleveren van gegevens dat voor het verkrijgen van voorzieningen nodig is. Kijk op www.wajongwerkt.nl of bel 0900 – 92 95. Een Wajonger heeft vaak recht op begeleiding door een jobcoach. Deze jobcoach kan ook u helpen bij de introductie en begeleiding van de Wajonger op de werkvloer. De jobcoach begeleidt de Wajonger in het eerste jaar voor maximaal 15% van zijn werkuren. In het tweede jaar is dat maximaal 7,5% en in de jaren daarna 6%. Dus ook wanneer de Wajonger al langer aan het werk is, blijft de jobcoach als dat nodig is een aantal uur per week beschikbaar. U vindt een jobcoach-organisatie via www.blikopwerk.nl.

Compensatie van risico's en kosten

Als u eerst wil kijken of de Wajonger het werk wel aankan, kunt u een [proefplaatsing aanvragen](#). Dan betaalt UWV de eerste 3 maanden de Wajong-uitkering door en betaalt u nog geen loon. Voorwaarde is wel dat u van plan bent om de Wajonger – bij goed functioneren – een contract van minimaal een half jaar aan te bieden.

De [no-riskpolis](#) zorgt ervoor dat u geen of slechts een beperkt financieel risico loopt bij ziekte van een Wajonger. Evenals voor uw overige werknemers geldt, heeft u bij ziekte van een Wajonger twee jaar lang een loondoorbetalingverplichting. Nadat u de Wajonger ziek hebt gemeld bij UWV, ontvangt u een ziektebewijs dat in vrijwel altijd een volledige compensatie biedt voor de loondoorbetaling. De maximale tegemoetkoming waarop u kunt rekenen is gekoppeld aan [het maximum dagloon](#) dat geldt voor de sociale verzekeringen. Deze no-riskpolis is onbeperkt van kracht.

Wanneer een Wajonger minder presteert dan andere werknemers in een vergelijkbare functie, kunt u onder bepaalde voorwaarden [loondispensatie](#) aanvragen. Dan hoeft u minder loon te betalen.

Als u kosten maakt voor [werkplekaanpassingen](#), dan kunt u daarvoor subsidie aanvragen. De subsidie is bedoeld voor hulpmiddelen of aanpassingen in het gebouw, zoals een aangepast toilet. De werknemer moet minimaal 6 maanden in dienst zijn. Voorzieningen die meeneembaar zijn moet de Wajonger soms zelf aanvragen.

Financiële voordelen

U hebt maximaal 3 jaar recht op premiekorting arbeidsgehandicapte werknemers die kan oplopen tot €3402,-. U hoeft dan minder sociale verzekeringspremie te betalen. Is de Wajonger ouder dan 50 jaar? Dan hebt u recht op de premiekorting oudere werknemers, van maximaal €6500,-.

Wajongwijzer voor werkgevers

denken in mogelijkheden

U kunt de korting(en) zelf toepassen bij uw aangifte loonheffingen. Meer informatie vindt u op www.belastingdienst.nl

Bijlage 3 - Checklist: Een Wajonger in ons bedrijf?

Wilt u een Wajonger een kans geven? Dat kan vrijwel altijd. Wel vraagt een werknemer met een beperking meestal om enkele aanpassingen. Met deze checklist krijgt u daar een beeld van.

A. Laten productie en klantprocessen het werken met mensen met beperkingen toe?

Mogelijk lager werktempo: heeft dat consequenties voor de organisatie?

Werken met deadlines: wat vraagt dat van stressbestendigheid van werknemers?

Gevolgen van marktontwikkelingen: heeft een snelle toe- of afname van de hoeveelheid werk consequenties voor de arbeidsinzet van een Wajonger? Relatie met klanten: zijn klantcontacten noodzakelijk? En is de beperking van de Wajonger in contact met klanten een probleem?

B. Kunnen we een Wajonger zinvol werk bieden?

Kan iemand met een lichamelijke of verstandelijke beperking of iemand met gedragsproblemen in bestaande functies functioneren? Heeft hij alle vaardigheden?

Is het werk aan te passen aan de Wajonger? Kunnen we bijvoorbeeld eenvoudige of voorspelbare taken loskoppelen van bestaande functies en door een Wajonger laten uitvoeren?

Blijft er nu misschien werk liggen dat een Wajonger goed zou kunnen doen?

C. Kunnen we Wajongers een goede werkplek bieden?

Aanpassing van werktijden (meerdere pauzes, later beginnen, kortere werkdagen)

Het bieden van een rustige plek.

Zorgen voor voldoende overzichtelijkheid en voorspelbaarheid in het werk

De aanschaf van hulpmiddelen of speciale voorzieningen (aangepast toilet, aangepaste stoel, spraakcomputer, enzovoort).

D. Kunnen we een Wajonger de begeleiding bieden die hij nodig heeft?

Directe collega's: (herhaaldelijk) uitleggen van opgedragen taken, hulp bij dagelijkse werkzaamheden (zoals kopiëren).

Mentor: Zijn er mensen in het bedrijf beschikbaar die over de affiniteit beschikken om Wajongers in het dagelijkse werk te begeleiden? Kunnen we hier ook tijd voor vrij maken?

E. Is onze bedrijfscultuur geschikt?

Worden mensen met een beperking geaccepteerd en geholpen door collega's? Hebben we omgangsvormen die daarbij passen, worden conflicten snel opgelost, is er begrip voor elkaars fouten en voor een lager werktempo, hoe gaan we om met afwijkend gedrag?

Is er een open cultuur waarin knelpunten direct worden besproken? Bestaan er korte communicatielijnen en duidelijke aanspreekpunten en worden problemen snel en adequaat opgepakt?

Wajongwijzer voor werkgevers

denken in mogelijkheden

Bijlage 4 - Checklist Algemene functievoorwaarden

Vacatures hebben vaak een vaste functieomschrijving. Of de functie aansluit bij de behoeften van een Wajonger en welke aanpassingen nodig zijn, controleert u eenvoudig met deze checklist.

Functie-eisen

1. Lichamelijk functioneren:

Mag de Wajonger niet te snel moe zijn?

Hoe mobiel moet de Wajonger zijn?

Is het bedrijf fysiek voldoende toegankelijk?

Welke beperkingen brengen de veiligheid op de werkvloer in gevaar?

2. Verstandelijk functioneren:

Welk intelligentieniveau moet de Wajonger ongeveer hebben?

Welk schriftelijk en mondeling taalniveau moet de Wajonger minimaal hebben?

Welk werktempo moet de Wajonger minimaal aankunnen?

3. Sociale en werknemersvaardigheden:

Moet de Wajonger kunnen samenwerken met collega's?

Moet de Wajonger stressbestendig zijn?

Hoe inventief moet de Wajonger zijn?

Zijn er functies waarvoor deze eisen minder strikt zijn?

Bijlage 5 - Factsheet Type beperking bepaalt functie-eisen

Hebt u een vacature en wilt u een functie aanpassen voor een Wajonger? Dan moet u rekening houden met zijn specifieke beperking.

Psychische of verstandelijke beperking

Voor een Wajonger met een psychische of verstandelijke beperking is het belangrijk dat u zorgt voor duidelijkheid en zo min mogelijk stress.

Zorg ervoor dat de werkdruk gelijkmatig en niet te hoog is.

Zorg dat werkzaamheden gedoseerd worden aangeboden.

Zorg voor een heldere planning, maar voorkom strakke deadlines.

Zorg voor achtervang.

Vermijd plotselinge veranderingen in de werkzaamheden en de werksituatie.

Introduceer veranderingen die echt nodig zijn ruim van tevoren, leg ze goed uit en zorg (tijdelijk) voor extra begeleiding.

Lichamelijke beperking

Een Wajonger met een lichamelijke beperking is vaak prima in staat zelfstandig te werken. Maar lichamelijk zwaar werk kan problematisch zijn. Pas daarom de werk- en rusttijden aan op zijn behoeften.

Een volledige werkweek en een 8-urige werkdag zijn meestal een te grote belasting. Overweeg een deeltijdcontract.

Hou er rekening mee dat de Wajonger door zijn lichamelijke beperking 's morgens meer tijd kwijt kan zijn aan zijn persoonlijke verzorging of langzaam op gang komt. Bied hem de mogelijkheid later te beginnen.

Heeft de Wajonger een sterk wisselend energieniveau? Bied hem dan flexibele werktijden.

Meer informatie

Op www.werkenmeteenbeperking.nl kunt u per beperking een lijst downloaden met specifieke aandachtspunten.

Zo ziet u welke functie-aanpassingen nodig zijn.

Wajongwijzer voor werkgevers

denken in mogelijkheden

Bijlage 6 - Factsheet Begeleiding door een leidinggevende of directe collega

Als u een Wajonger in dienst hebt, is het essentieel dat hij goed wordt begeleid door zijn leidinggevende of een directe collega.

Begeleiding op maat

Welke begeleiding nodig is, hangt af van welke beperking de Wajonger heeft. Wajongers met een lichamelijke beperking hebben meestal hulp nodig wanneer ze zich willen verplaatsen binnen het gebouw en bij sommige fysieke werkzaamheden. Wajongers met een verstandelijke of psychische beperking hebben intensievere begeleiding nodig.

Verstandelijke of psychische beperking: vaste begeleider

Een Wajonger met een verstandelijke of psychische beperking heeft gedoseerde opdrachten en dagelijkse begeleiding nodig. Daarom is het goed om deze Wajonger te koppelen aan een vaste collega. Die kan een mentorfunctie vervullen en de Wajonger wegwijs maken in de organisatie, hem begeleiden en aansturen in het werk. Van deze collega vereist dit begrip voor de beperking van de Wajonger en het vermogen om op een positieve manier aanwijzingen te geven. Kies daarom een sociaal betrokken persoon met goede communicatieve vaardigheden en geduld. En die het niet vervelend vindt om meer dan eens dezelfde uitleg te moeten geven. Kunt u deze intensieve begeleiding niet bieden? Dan kunt u overwegen te kiezen voor een Wajonger met een fysieke beperking, waarvoor kan worden volstaan met fysieke aanpassingen op de werkplek.

Ondersteuning van een jobcoach

Als de leidinggevende of collega's onvoldoende affiniteit hebben met de begeleiding van Wajongers, overweeg dan om een beroep te doen op een jobcoach. Deze kan u helpen om de interne begeleiding vorm te geven.

Maak goede afspraken met de begeleider.

Omdat de begeleiding soms ten koste kan gaan van de eigen productie, is het verstandig om goede afspraken te maken over de aard en inhoud van de begeleiding en de tijd die ermee is gemoeid. Hieraan gekoppeld kunt u ook de gevolgen voor de productie van de begeleider benoemen.

Wajongwijzer voor werkgevers

denken in mogelijkheden

Bijlage 7 - Factsheet Begeleiding door een jobcoach

Een jobcoach kan u en de Wajonger begeleiden.

Matching

Wajongers die aan de slag willen, kunnen een beroep doen op een jobcoach om hen te helpen om een geschikte vacature te vinden en om hen te introduceren bij het bedrijf. De jobcoach komt voor u dus vaak pas in beeld bij de matching. Wilt u een functie op maat maken voor een Wajonger? De jobcoach ondersteunt u daar graag bij. Ook kunt u bij hem terecht voor advies over welke aanpassingen wenselijk zijn. Dat is immers in het belang van de Wajonger.

Balans werk en privé vinden

Naast direct werkgerelateerde hulp, kan de jobcoach de Wajonger helpen om een goede balans te vinden tussen werk en privé. Want een relatief kleine verandering in de thuissituatie kan ervoor zorgen dat een Wajonger motivatie en inzet verliest. En dat heeft zijn weerslag op hoe hij functioneert op het werk.

Contact met woonbegeleiders

Een stabiele woonsituatie draagt bij aan de duurzaamheid van de arbeidsparticipatie. Met name voor werknemers die woonbegeleiding krijgen is het belangrijk dat de begeleiding er ook op gericht is dat de Wajonger op tijd op zijn werk kan verschijnen. Periodiek contact tussen de woonbegeleiders en de jobcoach is aan te bevelen.

Zorg voor goede afspraken

Maak goede afspraken met de jobcoach, over de momenten waarop hij beschikbaar is, welke rol hij binnen het bedrijf vervult en de punten waarop de jobcoach kan worden aangesproken. Zo zorgt u ervoor dat u precies weet wat u van hem kunt verwachten. Zorg dat u de regie voert over de begeleiding die binnen uw bedrijf wordt geboden. U kunt zelf bepalen of de jobcoach een blijvende, een tijdelijke of helemaal geen rol vervult binnen het bedrijf. Naarmate de Wajonger langer aan het werk is en wanneer de interne begeleiding voldoet, kunt u de rol van de jobcoach afbouwen. Stem dit tijdig af met de Wajonger.

Bijlage 8 - Factsheet Ondersteuning bij werving en selectie

Op welke ondersteuning u een beroep kunt doen, hangt af van de route die u kiest om met een Wajonger in contact te komen.

Via uw netwerk, een rechtstreekse sollicitatie of UWV

Vindt u een Wajonger via uw eigen netwerk, een rechtstreekse sollicitatie of UWV? Dan kunt u op UWV-werkplein de hulp inroepen van een arbeidsdeskundige van het werkgeversservicepunt Wajong. Voor adressen van het Werkplein kunt u bellen met nummer 055 5779500. De deskundige van het Werkplein adviseert en begeleidt u bij de matching en neemt u de administratie uit handen rond het aanvragen van voorzieningen.

Via een re-integratiebureau of jobcoach-organisatie

Als u via een re-integratiebureau of jobcoach-organisatie een Wajonger krijgt aangeboden, kunt u deze organisaties vragen welke voorzieningen u nodig hebt om een Wajonger succesvol te plaatsen. Meestal hebt u dan contact met een jobcoach. Deze communiceert met UWV en kan ervoor zorgen dat, zonder noemenswaardige administratieve lasten, de matching tot stand kan komen.

Bij een stage of leerwerkplek

Biedt u een stage of leerwerkplek aan? Dan kunt u een beroep doen op de school van de Wajonger. De stagecoördinator kan u informeren over de ondersteuning die de school kan bieden.

Wajongwijzer voor werkgevers

denken in mogelijkheden

Bijlage 9 - Factsheet Contractvormen

Als u een Wajonger aanneemt, kunt u in eerste instantie kiezen voor een tijdelijke aanstelling. U kunt dan rustig beoordelen of de Wajonger structureel binnen uw organisatie past. Er zijn verschillende tijdelijke contractvormen voor Wajongers.

Proefplaatsing

Een proefplaatsing duurt in de regel 3 maanden. In sommige gevallen kunt u dat nog eens met 3 maanden verlengen. Tijdens een proefplaatsing betaalt UWV de Wajong-uitkering door en betaalt u geen loon. Voorwaarde is dat u van plan bent om de werknemer bij goed functioneren een contract voor minimaal 6 maanden aan te bieden. U legt dit met UWV vast in een schriftelijke intentieverklaring.

Meer informatie via [UWV-werkgeversservicepunt Wajong](#).

Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt veel gebruikt om te zien over welke (ontwikkelings)mogelijkheden werknemers beschikken. Ook een Wajonger kunt u deze contractvorm aanbieden. Dit kan direct wanneer u hem aanneemt, maar ook na een proefplaatsing of na afloop van een stage of leerwerkperiode. De Wet Flexibiliteit en Zekerheid ('Flexwet') biedt u de mogelijkheid om een Wajonger na een proefplaatsing maximaal 3 keer een tijdelijk contract aan te bieden, zolang de totale duur van al deze contracten niet meer is dan 3 jaar, tenzij in de CAO hierover afwijkende afspraken zijn opgenomen.

Detachering

Bij een detachering biedt u de Wajonger werk en zorgt u voor de noodzakelijk begeleiding op de werkplek, maar is hij niet bij u in dienst. U sluit een overeenkomst met de formele werkgever van de Wajonger en komt met hem een prijs overeen voor het werk dat de Wajonger verricht. Een detacheringscontract kunt u bijvoorbeeld sluiten met een SW-bedrijf.

[Vind een SW-bedrijf](#).

Stage

Een stage is gekoppeld aan een opleiding van een VSO-school, praktijkschool, het mbo, het hbo of het wo en heeft primair als doel om de Wajonger praktijkervaring te laten opdoen. Een stagebegeleider van zijn opleiding begeleidt hem daarbij en is meestal degene waarmee u contact onderhoudt. Zo kunt u in de praktijk, met ondersteuning vanuit school, ervaren dat jongeren met een beperking uitstekende werknemers zijn.

Leerwerkovereenkomst (BBL-traject)

U kunt een leerwerkovereenkomst sluiten met jongeren – ook Wajongers - die de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) volgen in het mbo. Zo biedt u hen de mogelijkheid om in de praktijk een vak te leren. Voor u heeft een leerwerkplek als voordeel dat u jongeren opleidt voor uw branche en mogelijk zelfs voor uw bedrijf. Kiest u voor een leerwerkovereenkomst? Dan sluit u een arbeidscontract met de Wajonger en geldt hij als werknemer die loon ontvangt. Voorwaarde hiervoor is dat uw bedrijf een erkend leerbedrijf is. Voor alle BBL-stagiairs mag u een korting op de afdracht loonbelasting toepassen. Voor meer informatie neemt u contact op met de Informatielijn beroepsbegeleidende leerweg (079 - 323 46 84). En als het om een Wajonger gaat, maakt u bovendien aanspraak op de premiekorting arbeidsgehandicapte werknemers.

Meer informatie

Over leerwerkbedrijven, zie [Hoe wordt mijn bedrijf een erkend leerbedrijf?](#)

Over voorzieningen en tegemoetkomingen zie [Op welke voorzieningen en tegemoetkomingen maak ik aanspraak?](#)

Wajongwijzer voor werkgevers

denken in mogelijkheden

Bijlage 10 - Hoe informeer ik collega's over de komst van een Wajonger?

Wanneer?

Geef informatie zodra duidelijk is dat er een Wajonger is aangenomen. Sluit zoveel mogelijk aan bij de gebruikelijke wijze waarop werknemers op de hoogte worden gesteld van de komst van een nieuwe collega.

Door wie?

Als u voor het eerst een Wajonger hebt aangenomen, is het verstandig om werknemers hierover te informeren. Dit doet u eventueel samen met zijn leidinggevende. Zo onderstreept u dat u zelf hiervoor bewust heeft gekozen.

Welke informatie?

Deel uw motieven voor de keuze voor een Wajonger met uw werknemers. Kies een positieve insteek. Benoem de mogelijkheden en ambities. In overleg met de Wajonger bepaalt u wat u vertelt over de arbeidsbeperkingen van de nieuwe werknemer. Sta daarbij stil bij de gevolgen die dit heeft voor het werk, de aansturing en de benodigde begeleiding.

Let op de privacy van een Wajonger

Een Wajonger is niet verplicht om te vertellen of er sprake is van een ziekte of aandoening. Wel is belangrijk dat voor collega's duidelijk is wat de gevolgen van zijn beperkingen zijn voor het werk.

Bijlage 11 - Welke beloning ontvangt de Wajonger?

Neemt u een Wajonger in dienst? Dan kunt u wellicht aanspraak maken op dispensatie om minder dan het wettelijk minimumloon te betalen.

Wat houdt loondispensatie in?

De loondispensatieregeling biedt u de mogelijkheid om de Wajonger minder te betalen dan het minimumloon.

Wat zijn de voorwaarden voor loondispensatie?

Voorwaarde voor loondispensatie is dat de productiviteit van de Wajonger lager ligt dan het wettelijk minimumloon. Ander vereiste is dat hij minder dan 75% arbeidsprestatie levert ten opzicht van een 'gewone' werknemer. Voor een Wajonger die, ondanks een productiviteitstekort, meer verdient dan het wettelijk minimumloon, bent u als werkgever afhankelijk van cao-afspraken. Daarin is wellicht geregeld om een Wajonger loon uit te betalen dat is aangepast aan zijn productievermogen.

Wat is de hoogte van de loondispensatie?

De hoogte van de loondispensatie wordt vastgesteld op basis van de geschatte productiviteit van de Wajonger. In de meeste gevallen wordt de loondispensatie voor een jaar vastgesteld. Na een jaar moet u een nieuwe aanvraag doen bij UWV. Dan wordt door UWV beoordeeld of de productiviteit is gestegen, waarna vervolgens de hoogte van de loondispensatie kan worden herzien.

Wajongwijzer voor werkgevers

denken in mogelijkheden

Bijlage 12 - Hoe vang ik problemen van de werkvloer op?

- Zorg dat op de werkvloer duidelijkheid bestaat bij wie problemen rondom de inzet van de Wajonger kan worden gemeld.
- Zorg dat de werkvloer op de hoogte is van mogelijke gevolgen van de beperking van de Wajonger. Denk bijvoorbeeld aan een epileptische aanval of een plotselinge paniekaanval.
- Zorg dat collega's weten hoe ze met de Wajonger omgaan als zijn productie achterblijft bij de verwachting.
- Zorg dat de leidinggevende of de directe begeleider de Wajonger aanspreekt op zijn verantwoordelijkheid als zaken door zijn toedoen niet goed gaan.

Bijlage 13 - Hoe maak ik gebruik van een jobcoach tijdens de inwerkperiode?

Voor Wajongers met psychische en verstandelijke beperkingen kunnen moeite hebben met het nieuwe werkritme. Bespreek met de jobcoach of hij de Wajonger kan helpen daaraan te wennen. Is er sprake van begeleid wonen van de Wajonger? Dan is het vaak zinvol dat jobcoaches afspraken maken met woonbegeleiders, zodat de Wajonger ook op tijd op het werk kan verschijnen.

Voor Wajongers kunnen relatief kleine veranderingen in de thuissituatie grote gevolgen hebben voor de motivatie en inzet op het werk. Wees alert op stemmingsveranderingen of verminderde inzet en sein in dat geval de jobcoach in.

De jobcoach kunt u inzetten om ervoor te zorgen dat bij de Wajonger de verhouding tussen werk en privé in balans is. Maak hierover met de jobcoach duidelijke afspraken.

Bijlage 14 - Wat houdt de no-riskpolis in?

Evenals voor uw overige werknemers geldt, heeft u bij ziekte van een Wajonger twee jaar lang een loondoorbetalingverplichting. Bij ziekte van een Wajonger geldt echter een no-risk polis. De no-riskpolis zorgt ervoor dat de loondoorbetaling bij ziekte in de meeste gevallen volledig wordt gecompenseerd door UWV. Hierdoor loopt u bij ziekte van een Wajonger geen of slechts een beperkt financieel risico.

Hebt u geen bovenwettelijke afspraken gemaakt binnen uw bedrijf of in de cao? Dan betaalt UWV gedurende twee jaar 70% van het [maximum dagloon](#) dat geldt voor de sociale verzekeringen. Zijn binnen uw bedrijf of in de cao-afspraken gemaakt dat bij ziekte 100% van het loon wordt betaald? Dan krijgt u in het eerste jaar een bedrag van UWV ter hoogte van het loon van de betreffende Wajonger, tenzij dit hoger ligt dan het maximum dagloon. In dat geval ontvangt u 100% van het maximum dagloon UWV. In het tweede ziektejaar ontvangt u 70% van het dagloon.

De no-riskpolis blijft van kracht, ook als de Wajonger zijn Wajongstatus verliest.

Wajongwijzer voor werkgevers

denken in mogelijkheden

Bijlage 15 - Beoordeel het functioneren en de acceptatie van een Wajonger

Hoe beoordeelt u of een Wajonger op zijn plek zit? En of hij door collega's wordt geaccepteerd? De beoordelingscriteria op een rij.

Hoe beoordeelt u het functioneren Wajonger?

Vraag uzelf af of:

- de Wajonger in staat is de opgedragen taken uit te voeren.
- de gevolgen van zijn beperking 'werkbaar' zijn voor de collega's. Let vooral op de gevolgen die het functioneren van de Wajonger heeft voor de productiviteit van collega's.
- u de Wajonger positief kunt beoordelen op zijn motivatie, inzet en loyaliteit.
- uit de praktijk blijkt dat de Wajonger binnen de organisatie en het productieproces ingepast kan worden of dat er extra aanpassingen nodig zijn.
- het mogelijk is om de Wajonger structureel de noodzakelijke interne begeleiding te geven.
- bij een Wajonger met een progressieve aandoening of ziekte de arbeidsmogelijkheden blijven bestaan.

Hoe beoordeelt u de acceptatie op de werkvloer?

Vraag uzelf af of:

- een match bestaat tussen de Wajonger aan de ene kant en aan de andere kant de organisatie en het team waarbinnen hij werkt. Bekijk ook of er zicht bestaat op een blijvende acceptatie door collega's.
- collega's bereid zijn de Wajonger te helpen en eventuele fouten op te vangen.
- collega's kunnen omgaan met afwijkend gedrag van de Wajonger.

Bijlage 16 - Factsheet Welke situaties vergen aandacht?

De Wajonger krijgt meer klachten

Bij sommige aandoeningen worden de klachten in de loop van de tijd erger. Soms ligt de oorzaak in het werk, en is de functie misschien toch te zwaar. Misschien wil de Wajonger zelf wel meer dan eigenlijk goed is. Misschien heeft hij last van bepaalde werkomstandigheden, denk aan werken in vochtige ruimtes, veelvuldig in dezelfde houding bezig moeten zijn, hoge of lage temperatuur, drukke werkomgeving. Het kan nodig zijn nieuwe afspraken te maken over taken of werktijden, of nog eens te kijken naar de werkplek.

De Wajonger heeft een terugval

Oude gedragsproblemen spelen bijvoorbeeld weer op. Of de Wajonger doet ineens minder zijn best. Het kan bij de aandoening horen. Maar het kan ook komen door het werk. Misschien voelt hij zich toch onzeker of is er juist te weinig uitdaging omdat hij meer kan dan van hem gevraagd wordt. Ga na wat de oorzaken zijn, maar maak duidelijk dat u slechte prestaties en het niet nakomen van afspraken niet tolereert. Kijk ook goed naar de gevolgen voor collega's, zorg dat zij zich serieus genomen voelen.

De Wajonger heeft te maken problemen of veranderingen thuis

Problemen thuis of in de sociale omgeving kunnen de Wajonger uit balans brengen. Een Wajonger die het ouderlijk huis verlaat en (begeleid) zelfstandig gaat wonen, heeft misschien aanpassingsproblemen. Een jobcoach kan de Wajonger helpen. Sommige Wajongers hebben ook een woonbegeleider of maatschappelijk werker. Het is belangrijk dat deze begeleiders samenwerken. Zorg dat u iets weet van de Wajonger thuis en wie u hierover zou kunnen bellen.

Wajongwijzer voor werkgevers

denken in mogelijkheden

De Wajonger heeft moeite met meer werkdruk

Trekt de orderportefeuille aan en wordt het drukker? Wajongers met een verstandelijke of psychische beperking kunnen moeite hebben met een grotere werkdruk. Bij sommige lichamelijke beperkingen kan het werk te vermoeiend worden. Kijk goed of de Wajonger het werk nog steeds aankan, en of de collega's nog steeds de tijd en het geduld hebben om de Wajonger te begeleiden. Spreek collega's hier zo nodig op aan, en kijk of de oorspronkelijke afspraken misschien aangepast moeten worden.

De Wajonger krijgt te maken met andere mensen

Komen er nieuwe collega's, een andere leidinggevende of een andere mentor? Informeer hen over de afspraken die zijn gemaakt over de prestaties van de Wajonger. Zorg dat zij weten wat ze van de Wajonger kunnen verwachten en wat er van hen verwacht wordt. Wijs een nieuwe mentor aan op basis van zijn vaardigheden om mensen met een beperking te begeleiden. Misschien ziet u al met wie het 'klikt' in het team.

De orderportefeuille verslechtert of er is sprake van (aankomende) bezuinigingen

Wajongers zijn in zo'n geval extra kwetsbaar. Soms is het niet verlengen of beëindigen van een contract met een Wajonger onvermijdelijk. Als het bedrijf over de hele linie moet inkrimpen, besteed dan in een sociaal plan expliciet aandacht aan de positie van de Wajongers. Misschien kunt u bij collega-ondernemers eens rondvragen of zij mogelijkheden hebben. Als u goede ervaringen heeft met de Wajonger zullen ze hem graag overnemen.

Bijlage 17 - Checklist Ontwikkelpunten in huidige functie

- Uitvoering van het werk
- Geleverde productie: kwaliteit en kwantiteit conform afspraken?
- Noodzakelijke begeleiding en uitleg
- Noodzakelijke hulp van collega's
- Uitvoeren van opdrachten
- Constante kwaliteit
- Werknemersvaardigheden
- Werkhouding (motivatie, verantwoordelijkheidsgevoel)
- Werktempo
- Consequenties van beslissingen overzien
- Zelfstandig oplossen van problemen
- Werken in teamverband
- Omgaan met gezag
- Aanleren nieuwe taken
- Persoonlijke ontwikkeling
- Assertiviteit: op een effectieve manier voor jezelf opkomen
- Zelfbeheersing
- Omgaan met kritiek
- Omgaan met conflicten
- Omgaan met stress(situaties)
- Zelfkennis.