

---

# DUURZAME PLAATSING – HOE DAN?

MENSEN MET EEN ARBEIDSBEPERKING MET SUCCES BIJ JOU AAN HET WERK



# VEEL VOORKOMENDE UITSPRAKEN VAN WERKGEVERS



'Je moet het ook kunnen'

'Die regelingen zijn zo ingewikkeld'



I can't do it.

Aannemen ok, maar hoe hou ik ze binnen?

Is ons bedrijf er wel geschikt voor?

Kan ik de begeleiding bieden?

'Ik wil wel maar willen mijn medewerkers?'

# WAT VALT OP?

## ■ Twijfels over het kunnen

- Wat vraagt het werken met mensen met een arbeidsbeperking van het bedrijf, de leidinggevenden, de collega's?
- Kunnen mijn leidinggevende/collega's het begeleiden?
- Hebben we voldoende tijd om dit goed te doen?

## ■ Twijfels over het willen

- Heb ik mensen die er moeite in willen steken?

## ■ Andere onzekerheden

- Wat kan deze medewerker?
- Kosten?
- Ziekteverzuim en andere risico's?
- Ingewikkelde regelingen?

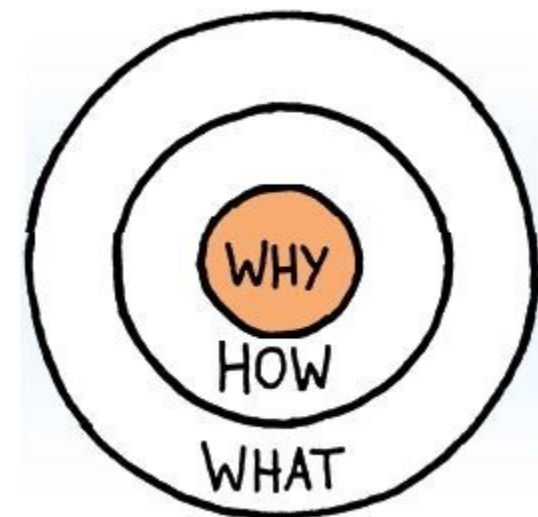


# BELANGRIJKE SUCCESFACTOREN (WERKGEVERSZIJD)



## VOORDAT JE BEGINT: POSITIEVE BEELDVORMING

- Spar met werkgevers/ondernemers met ervaring (ION kan helpen)
- Maak het jezelf makkelijk: laat WSP of jobcoach het regelwerk doen!
- Maak vooroordelen intern bespreekbaar
  - Vertel waarom je een arbeidsbeperkte medewerker wilt aannemen (beleid)
  - Nodig iemand met een arbeidsbeperking uit om zijn/haar verhaal te doen
    - Kan via ION
  - Betrek je OR/personeelsvertegenwoordiging/ het betrokken team
  - Train je leidinggevenden/de collega die gaat begeleiden,
    - Werk onbeperkt (gratis in deze arbeidsmarktregio)



# GOEDE VOORBEREIDING

- **Stel jezelf de goede vragen**
  - Waarom wil je iemand aannemen met een afstand tot de arbeidsmarkt? Welke toegevoegde waarde zie je?
  - Wie wil ik aannemen en wat betekent dat? (Autisme? Psychische beperking? LVB? Lichamelijke beperking? Theoretisch of praktisch opgeleid?)
  - Wat moet ik organiseren?
- **Organiseer het werk slim**
  - Kun je een mooi pakket taken samenstellen / een taak afsplitsen?
- **Verwachtingenmanagement**
  - Leg uit waarom je investeert in arbeidsbeperkte medewerkers, wat het betekent en wat je van de collega's verwacht
- **Maak gebruik van de (financiële) regelingen die er zijn!**

# MATCH TUSSEN WERKNEMER EN BAAN: GOEDE INTAKE!!!

- Focus op de mogelijkheden
  - Wat kan de kandidaat wel?
  - In welke omgeving functioneert hij/zij goed?
- Stem taken en capaciteiten medewerker op elkaar af
  - Inventariseer dat goed in de selectiefase, WSP kan daarbij ondersteunen
- Houd rekening met de mogelijkheden van de arbeidsbeperkte medewerker, bijvoorbeeld:
  - Werktijden/werkdagen
  - Technische aanpassingen (zijn regelingen voor, kan WSP bij ondersteunen!)
- Maak gebruik van de 'proefplaatsing'!
  - Medewerker kan met behoud van uitkering tot 3 maanden bij je werken om te beoordelen of er een match is

# INTRODUCEER DE MEDEWERKER GOED IN JE BEDRIJF/TEAM

- Betrek beoogde leidinggevende/begeleider bij de ‘selectie’/intake
- Stel de kandidaat goede vragen
  - Hoe zien we dat het goed/niet goed gaat? Wat spreken we af als het niet goed gaat?
  - Wat moeten we wel/en niet doen in de begeleiding?
  - Maak samen een ‘begeleidingsadvies’ voor de teamleider/begeleider
- Introduceer de kandidaat persoonlijk bij het team waarin hij gaat werken
  - Laat kandidaat bij voorkeur vertellen hoe hij het beste functioneert/waar hij moeite mee heeft
- Houd vinger aan de pols
  - Plan begeleidingsmomenten in



# PASSENDE COACHING/BEGELEIDING




- Houd het praktisch en simpel: (VVVD: vriendelijkheid, voorspelbaarheid, duidelijkheid)
  - Beetje waardering, vriendelijkheid, steun en begrip van collega's 'does the job'
  - Eenvoudige aanpassingen van het werk
  - Duidelijk aanspreekpunt
- Begeleiding op de werkvloer:
  1. Duidelijke uitleg:
    1. Voordoen en nadoen
    2. Bondig en concreet:
      1. Niet: schiet nou eens op. Wel: als jij x doet, gaat het sneller en kunnen we op tijd naar huis
    3. Stuur op goede uitvoering, niet teveel op deadlines
  2. Controleren of hij/zij het heeft begrepen
  3. Procesgerichte feedback (bv. compliment op aanpak)
  4. Bereidheid tot herhaling uitleg
  5. Zo nodig begrenzen van gedrag

A large pink thought bubble with a black outline, containing text. Below it are three smaller pink circles of decreasing size, also with black outlines, arranged vertically.

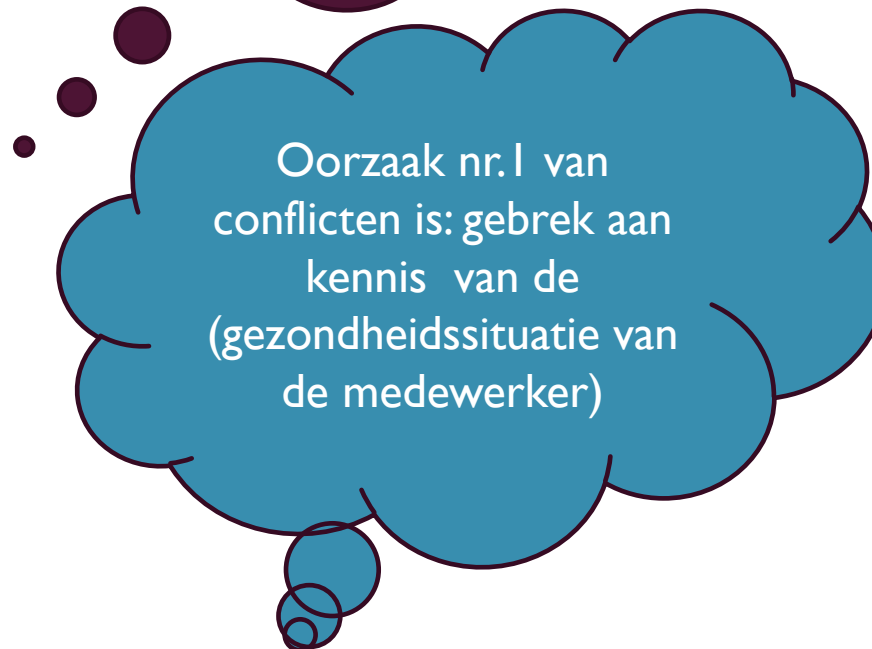
Vraag interne of  
externe  
jobcoaching aan!  
Dit wordt  
vergoed!!!

# DRAAGVLAK IN JE BEDRIJF

- Leg uit aan je medewerkers/collega's:
  - Waarom kies je voor deze medewerker?
  - Hoe kun je als collega het beste omgaan met de arbeidsbeperkte medewerker?
  - Wat wordt de werkwijze?
  - Welke omgangsvormen horen erbij?
- Deel kennis en ervaring
- Geef arbeidsbeperkte ruimte voor eigen regie
- Organiseer voorlichting en training
- Zet ervaringsdeskundigen in



Conflicten zijn  
oorzaak nr. 1  
voor ontbinden  
contract!



Oorzaak nr. 1 van  
conflicten is: gebrek aan  
kennis van de  
(gezondheidssituatie van  
de medewerker)

# MAAK GEBRUIK VAN REGELINGEN EN VOORZIENINGEN

- No risk: bij ziekte wordt loon doorbetaald
- Loonkostensubsidie: aanvulling tot minimumloon bij werkgever
- Loonkostendispensatie: loonbestanddeel dat medewerker niet zelf kan verdienen wordt aangevuld met Wajong (bij werknemer)
- Lage Lonen Voordeel
- Subsidie jobcoaching (intern of extern)
- Proefplaatsing: je kunt het eerst samen proberen
- Subsidie voor werkplekaanpassingen/voorzieningen
- Vaak ook subsidies voor leer/opleidingstrajecten

## MEER INFORMATIE



- Kennisbijeenkomsten: <https://www.ionvallei.nl>
- Netwerk Normaalste zaak
- Website Werkgeversservicepunt regio Foodvalley: <https://wsp-regiofoodvalley.nl/>
- [Werken met een beperking: Download brochures](#)
- [Dennis \(instrumentengids-dennis.nl\)](#)

# OMDENKEN

## Traditionele werkgever

- Liefst schaap met 5 poten
- Fulltime beschikbaar
- Functie en taken zoals ze zijn
- Weinig begeleiding
- Bedrijf/werk staat centraal
- Zoekt en selecteert ervaren vakmensen

## Werkgever van nu

- Een paar goede poten is ook fijn
- Parttime is prima
- Maatwerk in taken(pakket) is mogelijk
- Passende begeleiding
- Medewerker staat centraal
- Zoek en selecteert gemotiveerde, leerbare mensen
- Voldoende personeel dat blijft vanwege fijne bedrijfscultuur