



HANDREIKING

Werken met mensen met een arbeidsbeperking in de agrarische sector



Tip: dit is een interactieve PDF, onderstreepte woorden zijn aanklikbaar.



Inhoudsopgave

Inleiding	3
Mensen met een arbeidsbeperking	3
Leeswijzer	4
1 Aan welk werk kunt u denken?	5
1.1 Is het ook op mijn bedrijf mogelijk?	5
1.2 Mensen met een beperking in de dierhouderij	6
1.3 Mensen met een beperking in de open teelten	7
1.4 Mensen met een beperking in de paddenstoelenteelt	7
1.5 Meerwaarde	8
2 Overtuigd? Laat u ontzorgen	9
2.1 In kaart brengen van geschikte werkzaamheden	10
2.2 Werving en selectie	10
2.3 Financiële en administratieve zaken	11
2.4 Begeleiding tijdens werken	12
2.5 Stages voor deze doelgroep	13
3 Uw rol als werkgever	14
3.1 Aan het werk met nieuwe collega's: voorbereidingen	14
3.2 Aan het werk met nieuwe collega's: aan de slag	15
3.2.1 Het inwerken van de nieuwe collega	16
3.2.2 De begeleiding van de nieuwe medewerker	16



Inleiding

Werken met mensen met een arbeidsbeperking

Zijn er werkzaamheden die op dit moment blijven liggen? Of werkzaamheden waarbij u wel een helpende hand kunt gebruiken, waardoor u meer tijd overhoudt voor andere taken? Of zet u nu soms tijdelijk personeel in? Als u één of meer van deze vragen met 'ja' heeft beantwoord, dan kan het werken met mensen met een arbeidsbeperking u uitkomst bieden. Veel ondernemers in de agrarische sector hebben al ontdekt wat de meerwaarde is van het werken met mensen met een beperking. De redenen voor deze ondernemers om te werken met de doelgroep zijn uiteenlopend. Sommigen zien het als een maatschappelijke taak of wensen uitvoering te geven aan de banenafpraak, maar de meesten zien vooral ook de voordelen voor hun bedrijf en zijn enthousiast over de stap die ze hebben gezet.

Wat voor u ook de reden is, deze handreiking geeft u een aantal concrete handvatten rondom het werken met deze doelgroep. Wat voor werk kunnen mensen met een arbeidsbeperking uitvoeren? Hoe vindt u deze mensen? Wat komt er bij kijken om deze mensen passend werk te bieden? Wellicht vraagt u zich af wat het uw bedrijf oplevert? Of wilt u weten welke organisaties u hierbij kunnen helpen? Hierop gaat deze handreiking in.

Mensen met een arbeidsbeperking

Over wie hebben we het als we spreken over mensen met een arbeidsbeperking? Dit staat beschreven in de Participatiewet. Het gaat om personen die niet zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen, bijvoorbeeld door een ziekte of een verstandelijke, psychische of lichamelijke handicap. Ook een deel van de mensen uit de bijstand valt onder de doelgroep. Het gaat dan veelal om mensen die lange tijd niet gewerkt hebben. In het kader leest u meer over de Participatiewet.

Participatiewet en Sociaal Akkoord

Sinds de invoering van de Participatiewet op 1 januari 2015 is er één regeling voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Voorheen was dat verspreid over drie regelingen: de WWB (de Wet werk en bijstand), de WSW (de Wet sociale werkvoorziening) en Wajong voor jonggehandicapten met arbeidsvermogen.

In het sociaal akkoord van 11 april 2013 hebben het kabinet en sociale partners (werkgevers en werknemers) afgesproken dat ze extra banen gaan creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. In de marktsector, waaronder de agrarische sector, gaat het in totaal om 100.000 extra banen van gemiddeld van 25,5 uur (die ook door meerdere werknemers kunnen worden ingevuld), ten opzichte van de peildatum 1 januari 2013. De overheidssector moet 25.000 banen creëren. De 125.000 extra banen moeten in 2026 gerealiseerd zijn.

De banenafpraak is een landelijke afspraak. Op landelijk niveau wordt jaarlijks gekeken of zowel de marktsector als de overheidssector op schema liggen met de realisering ervan. Als de banenafpraak niet conform de jaarlijkse streefcijfers wordt gerealiseerd dan treedt in 2017 de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten in werking en kan de quotumheffing gaan gelden voor de sectoren die de aantallen uit de banenafpraak niet hebben gehaald. De heffing richt zich dan op bedrijven met 25 of meer werknemers.

Onder de doelgroep van de banenafpraak vallen:

- Mensen die onder de [Participatiewet](#) vallen en die geen wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen;
- Mensen met een Wajong-uitkering die kunnen werken.
- Mensen met een WSW-indicatie.
- Mensen met een WIW of ID-baan.

Wajongers en mensen met een WSW-indicatie hebben de eerste jaren voorrang. Ook als een medewerker via een detachering of uitzendbureau bij u aan de slag gaat telt hij mee voor de banenafpraak.

[Hier](#) vindt u actuele informatie over de Banenafpraak en quotumwet, het sociaal akkoord en het doelgroepenregister.

Leeswijzer

Voor wie is deze handreiking bedoeld?

Deze handreiking is bedoeld voor bedrijven in de agrarische sector in het algemeen en de dierhouderij, open teelten en paddenstoelenteelt in het bijzonder, die meer willen weten over het werken met mensen met een arbeidsbeperking.

Wat leest u in deze handreiking?

In deze handreiking leest u wat de mogelijkheden zijn als u wilt werken met iemand met een arbeidsbeperking. U zult zien dat er vaak meer mogelijk is, dan u in eerste instantie denkt op het gebied van de inzet van mensen met een arbeidsbeperking ([hoofdstuk 1](#)). Ook kunt u lezen welke organisaties u daarbij kunnen ontzorgen ([hoofdstuk 2](#)). Deze organisaties kunnen u helpen bij het vinden van geschikte kandidaten, bij het regelen van juridische en financiële zaken en bij de begeleiding van de medewerker(s) als ze in uw bedrijf aan het werk zijn. Tevens gaat de handreiking in op wat van u wordt verwacht in de begeleiding van de medewerker(s) ([hoofdstuk 3](#)).

In onderstaand figuur is dit schematisch weergegeven. Voor de leesbaarheid worden de in de handreiking genoemde functionarissen in de hij-vorm aangeduid. Vanzelfsprekend worden hiermee zowel mannelijke als vrouwelijke functionarissen bedoeld.



Aan welk werk kunt u denken?

Laat u ontzorgen

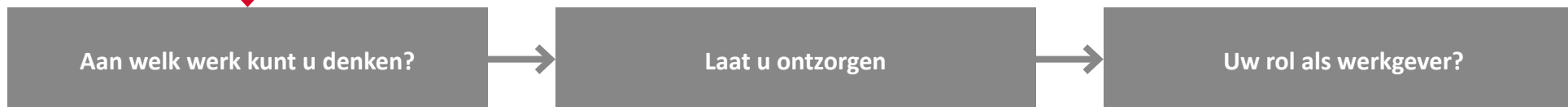
Uw rol als werkgever?

Voorbeelden uit de praktijk

Ervaringen van agrarische bedrijven die werken met mensen met een arbeidsbeperking vormen de basis voor deze handreiking. Op deze wijze krijgt u een zo realistisch mogelijk beeld van wat het werken met mensen met een arbeidsbeperking voor uw bedrijf kan opleveren en wat daarin van u wordt gevraagd. Tevens krijgt u in deze handreiking de mogelijkheid om desgewenst direct verdiepende informatie te downloaden zoals artikelen, checklists en filmpjes. Dit kunt u eenvoudig doen door de onderstreepte woorden in de tekst aan te klikken.



1. Aan welk werk kunt u denken?



1.1 Is het ook op mijn bedrijf mogelijk?

Een vaak gehoorde reactie van werkgevers is dat zij geen werk hebben voor mensen met een arbeidsbeperking of dat de begeleiding te intensief is. De ervaring leert echter dat er meestal meer mogelijk is dan op het eerste gezicht lijkt. Veel werkgevers in de agrarische sector zijn u voorgegaan, zij werken al met mensen met een arbeidsbeperking en zijn over het algemeen enthousiast.

Mensen met een beperking kunnen hele uitlopende werkzaamheden uitvoeren. In veel gevallen zal het gaan om laag/niet geschoold, eenvoudig en snel aan te leren werkzaamheden, maar soms is ook veel meer dan dit mogelijk. Wat de medewerker precies doet en hoeveel uur hij aanwezig is, is afhankelijk van zijn mogelijkheden én van de wensen van de werkgever. Wat de mogelijkheden van een medewerker zijn, kunnen de jobcoach en de medewerker zelf vertellen. Op het moment dat u besluit te gaan werken met een medewerker met een beperking, wordt uitgegaan van uw wensen. Ziet u hiervoor ook hoofdstuk 3.

In dit hoofdstuk vindt u concrete voorbeelden van werkzaamheden die mensen met een beperking uitvoeren binnen de agrarische sector. De voorbeelden zijn per sector gegroepeerd. Via de links komt u uit bij uitgebreidere filmpjes en artikelen over het werken met mensen met een arbeidsbeperking in de sector.



Ook al ligt de lat heel hoog, je kunt met deze groep medewerkers goed werken!



1.2 Mensen met een beperking in de dierhouderij

Op veel verschillende plekken in Nederland zijn mensen met een beperking werkzaam in de dierhouderij, bijvoorbeeld op een melkveebedrijf, een varkensbedrijf of bij een broederij.



Melkveebedrijf

Alle ondernemers uit de praktijkvoorbeelden hebben dezelfde ervaring: een melkveebedrijf is bij uitstek geschikt voor een medewerker met bijvoorbeeld een verstandelijke of psychische beperking. Een dergelijk bedrijf wordt namelijk gekenmerkt door structuur en regelmaat.

De medewerkers met een beperking voeren uiteenlopende taken uit op het bedrijf, bijvoorbeeld melken, tractor rijden (maaïen, schudden, inkuilen), hokken instrooien, kalveren voeren, het aanschuiven van het voer, helpen bij het afkalven en het opruimen en schoonmaken van de melkbakken en hokken. Zomaar een greep uit de werkzaamheden die in verschillende artikelen en filmpjes worden genoemd als het gaat om werken met iemand met een beperking.

Bekijk en lees ook:

Filmpje: [Ervaringen van melkveehouder.](#)

Artikel: "Als we Joris even kwijt zijn, zit hij bij de koeien", blz. 10 in brochure [Werken met Wajongers.](#)

Artikel: ["Wajongers thuis op melkveebedrijf."](#)

Artikel: ["Fries melkveebedrijf blij met hun Wajonger."](#)

Artikel: ["Werk op boerenbedrijf zeer geschikt voor Wajonger."](#)

Varkenshouderij

Ook in de varkenshouderij zijn er veel mogelijkheden voor mensen met een beperking. Op een van de voorbeeldbedrijven werkt een jongen met autisme mee met de rest van het team. Zijn werkzaamheden zijn vergelijkbaar met die van de andere collega's. Alleen voert hij de werkzaamheden iets langzamer uit en altijd samen met iemand anders. De werkzaamheden bestaan bijvoorbeeld uit het spenen, omzetten van zeugen, sorteren van biggen, zeugenkaarten ophangen en mest wegscheppen. Op een ander varkensbedrijf is de medewerker vooral in de kraamstal actief en gaat het voornamelijk om routinematig werk zoals biggen behandelen en voeren, lampen verhangen en zeugkaarten ophangen, maar ook om schoonmaakwerkzaamheden in en rondom de kantine. Doordat het gaat om routinewerkzaamheden heeft de medewerker weinig aansturing nodig.

Bekijk en lees ook:

Artikel: "Stefan maakt ons team compleet.", blz. 7 in brochure

[Werken met Wajongers.](#)

Artikel: ["Wajongere werkt met plezier tussen varkens."](#)



Pluimveehouderij

In de pluimveehouderij is ook ervaring met het werken met mensen met een beperking. Bijvoorbeeld bij een broederij waar vleeskuikens worden uitgebroed. Op de betreffende locatie werken 25 vaste medewerkers en hulpkrachten, daarnaast werkt er ook een medewerker op detachingsbasis vanuit een SW-bedrijf. Deze medewerker doet alle algemene werkzaamheden, zoals bijvoorbeeld het afrapen van kuikens.

Bekijk ook:

Filmpje: [Ervaringen van broederij](#)

1.3 Mensen met een beperking in de open teelten

In de open teelten zijn vooral voorbeelden voorhanden van plantenkwekerijen en vanuit de groente- en fruitteelt. Op sommige kwekerijen wordt gewerkt met meerdere mensen met een arbeidsbeperking. Zij hebben ieder hun eigen taak, afhankelijk van waar hun kracht ligt. Voorbeelden van werkzaamheden die mensen met een beperking uitvoeren zijn: meewerken in het containerveld, in de vollegrond, bij het oppotten of bij de afzet. Vaak verschillen de werkzaamheden ook per seizoen, zoals schoffelen in de zomer, in de herfst spoelen en meehelpen rooien en in de winter planten delen. Het gaat vaak om eenvoudige werkzaamheden die anders door de werkgever of zijn familie zouden worden gedaan. Een andere kweker heeft drie mensen met een beperking op zijn bedrijf, die allemaal meehelpen bij de dagelijkse werkzaamheden. Bijvoorbeeld bij het oogsten van andijvie, maar ook bij alle andere voorkomende werkzaamheden rondom deze teelt en de prei- en aardbeienteelt. Een van de medewerkers is bijvoorbeeld heel goed in tractor rijden en doet dit dan ook voornamelijk. In andere werkzaamheden is hij minder goed, die worden dus door de andere medewerkers gedaan.

Bekijk en lees ook:

Filmpje: [Ervaringen van vaste plantenteler](#)

Filmpje: [Ervaringen van een tuinder](#)

Artikel: "Het zijn gewoon collega's", blz. 8 in brochure [Werken met Wajongers](#)

Artikel: ["Werknemer met beperking kan met juiste begeleiding pareltje worden"](#)



1.4 Mensen met een beperking in de paddenstoelenteelt

In de paddenstoelenteelt zijn ook voldoende mogelijkheden voor mensen met een beperking. In een grote champignonkwekerij is bijvoorbeeld gekeken naar het productieproces en zijn de eenvoudige werkzaamheden eruit gehaald. Deze werkzaamheden worden nu gedaan door vijf mensen met een arbeidsbeperking, zodat de vaste krachten zich kunnen richten op hun kernwerkzaamheden. De medewerkers die via het SW-bedrijf gedetacheerd zijn bij het bedrijf, zijn verantwoordelijk voor het inzetten van de doosjes en het verplaatsen van de producten die gereed zijn naar de vrachtwagen. De vaste medewerkers hoeven zo niet meer uit het productieproces te worden gehaald, waardoor de onderneming de kostprijs heeft kunnen verlagen.

Bekijk ook:

Filmpje: [Ervaringen van champignonkwekerij](#)



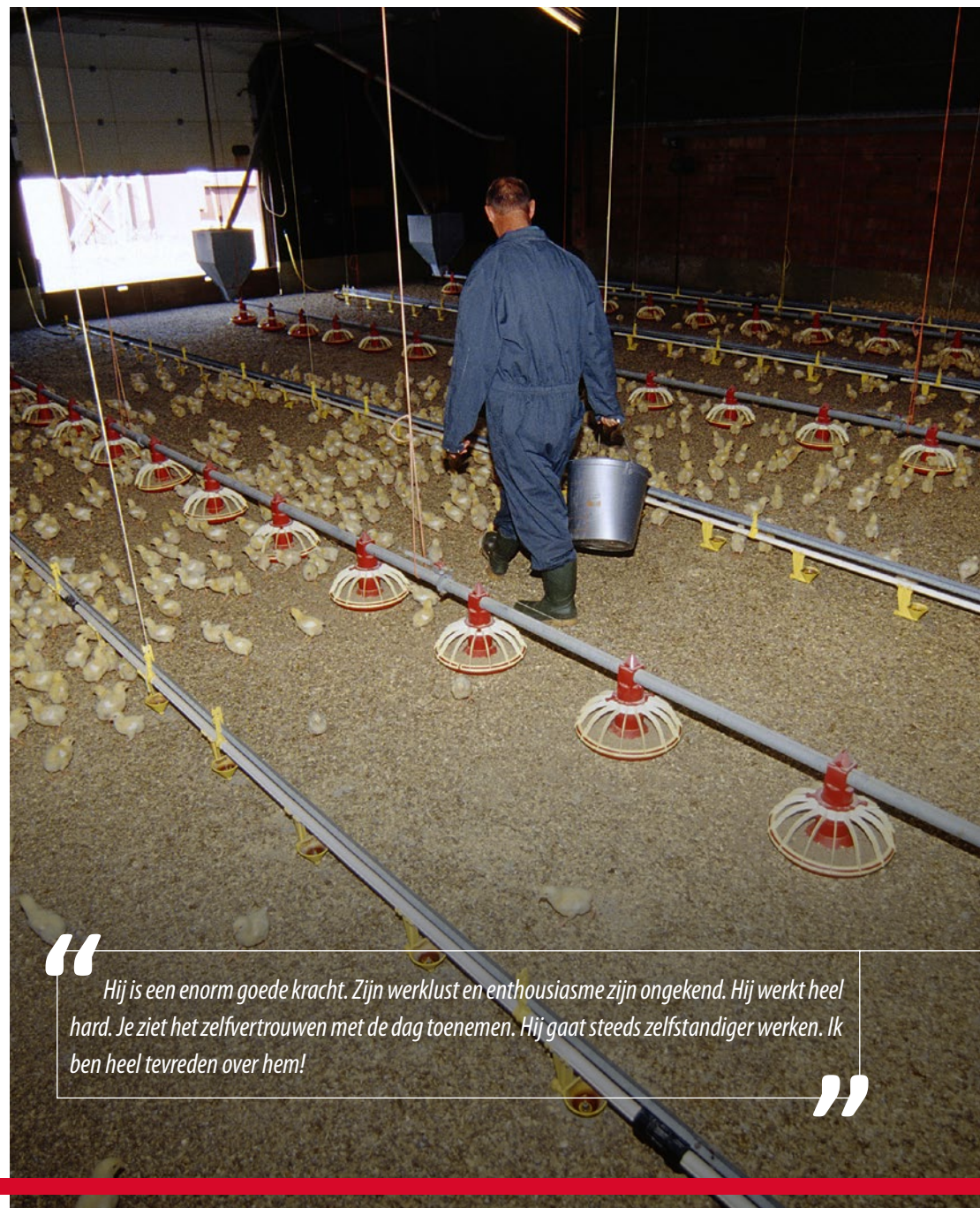
Hij werkt heel netjes, heeft een goede motivatie en neemt zijn werk serieus. Nadelen kan ik zo niet noemen, maar de nieuwe medewerker moet wel in het team passen. Niet iedereen kan goed met mensen met een beperking overweg. Daar moet je rekening mee houden. Ook vraagt het, zeker in het begin, meer geduld om werkzaamheden goed en duidelijk uit te leggen.

1.5 Meerwaarde

Alle ondernemers die worden aangehaald in dit hoofdstuk zijn het met elkaar eens: het aannemen van iemand met een arbeidsbeperking is een goede keuze geweest. Ze nemen de ondernemers werk uit handen en hebben ook vaak een positief effect op de sfeer op de werkvloer.

Zij geven ook allemaal aan dat het werken met iemand met een arbeidsbeperking (zeker in het begin) wat extra tijdsinvestering vraagt. Deze investering levert volgens de ondernemers ook voldoende op, zo wordt het groeiende zelfvertrouwen genoemd en de daarmee grotere toegevoegde waarde voor het bedrijf. De extra investering levert een zeer gemotiveerde hardwerkende arbeidskracht op, aldus de ondernemers.

Als u nog meer praktijkvoorbeelden wilt zien en meer achtergrondinformatie wilt, kunt u terecht op www.onbeperktondernemen.com. Daar vindt u filmpjes van werkgevers die u zijn voorgegaan in andere (sub)sectoren. Ook vindt u daar meer algemene informatie over het werken met mensen met een arbeidsbeperking.



Hij is een enorm goede kracht. Zijn werklust en enthousiasme zijn ongekend. Hij werkt heel hard. Je ziet het zelfvertrouwen met de dag toenemen. Hij gaat steeds zelfstandiger werken. Ik ben heel tevreden over hem!

2. Laat u ontzorgen



Er zijn verschillende organisaties die u kunnen informeren, adviseren en ondersteunen als u wilt werken met mensen met een arbeidsbeperking. Bij ondersteuning kunt u denken aan het in kaart brengen van werkzaamheden waarop u hen kunt inzetten, de werving en selectie, maar ook het regelen van financiële en administratieve zaken en de begeleiding op de werkvloer. Deze onderdelen komen in dit hoofdstuk aan bod.

Als u besloten heeft dat u meer wilt weten over de mogelijkheden binnen uw bedrijf voor mensen met een arbeidsbeperking, dan kunt u zich wenden tot een sociaal werkbedrijf, [WerkgeversServicepunt](#) of UWV WERKbedrijf in uw buurt. Zij hebben de expertise om u verder te helpen op basis van uw wensen. De [Werkgeverslijn land- en tuinbouw](#) kan u in contact brengen met het juiste aanspreekpunt in uw regio. In het kader aan het einde van het hoofdstuk kunt u meer lezen over hoe u deze verschillende organisaties kunt bereiken.

“ We zijn samen met het SW-bedrijf bij ons in de regio gaan kijken naar onze arbeidsprocessen. Daaruit kwam naar voren dat vooral in het begin stadium van de productie mensen uit de doelgroep ons werk uithanden kunnen nemen. We hebben ons proces toen anders ingericht en daardoor hebben we onze kostprijs kunnen verlagen. ”



2.1 In kaart brengen van geschikte werkzaamheden

Werkgevers geven vaak aan dat zij geen werk hebben voor mensen met een arbeidsbeperking. Echter, als u samen met iemand die daarvoor is opgeleid naar de werkprocessen kijkt, is er meestal meer mogelijk dan u in eerste instantie zou denken. Deze expert gaat uit van uw behoeften en kijkt hoe een medewerker met een beperking een toegevoegde waarde kan hebben voor uw bedrijf.

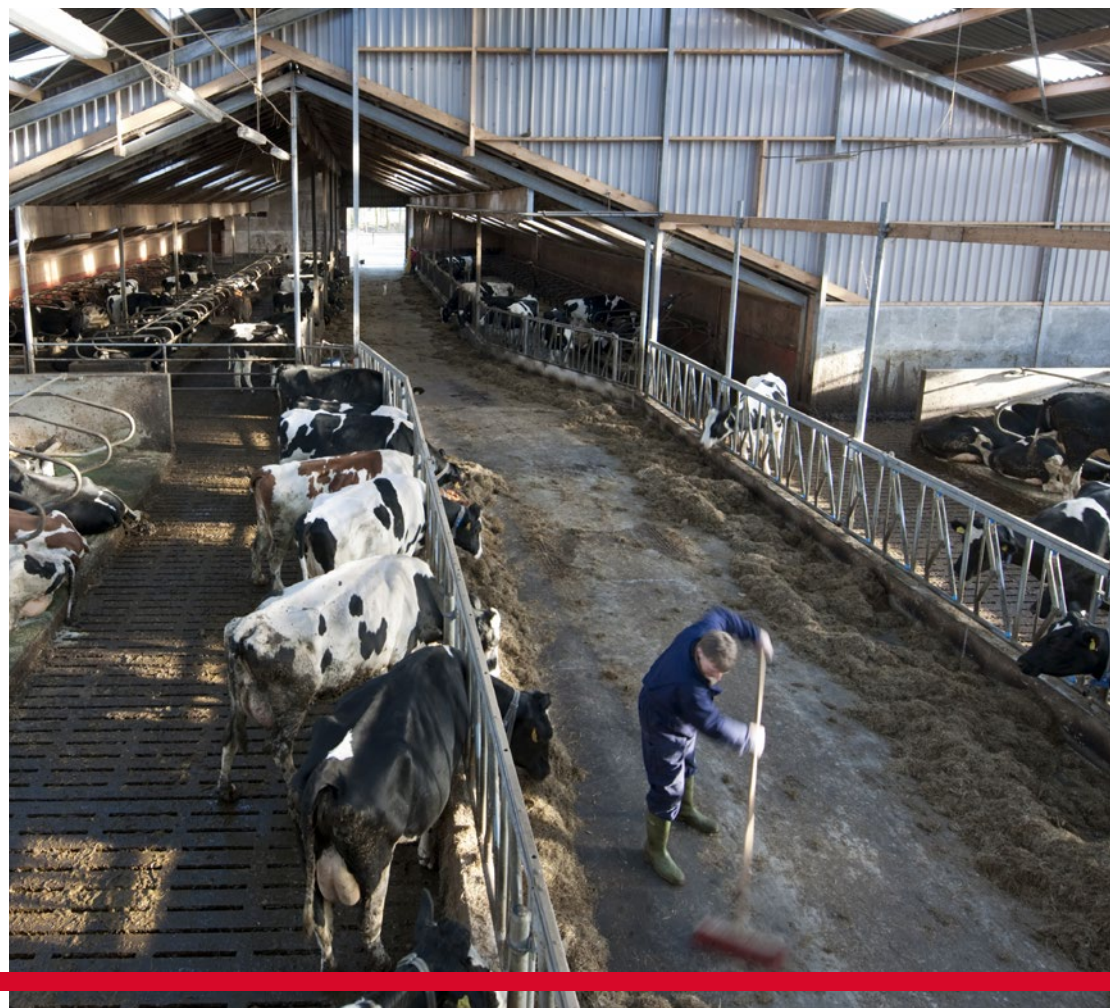
Sociaal werkbedrijven en UWV WERKbedrijven hebben experts in dienst die getraind zijn in het creëren van arbeidsmogelijkheden voor mensen met een arbeidsbeperking. Zij kunnen u kosteloos helpen bij het in kaart brengen van geschikte werkzaamheden voor mensen vanuit deze doelgroep. Om te zien wat de mogelijkheden op uw bedrijf zijn, loopt een expert van een sociaal werkbedrijf of UWV WERKbedrijf een paar uur met u mee en stelt u en eventueel een paar andere personeelsleden vragen. De expert gaat zo na welke -vaak meer eenvoudige - taken kunnen worden uitgevoerd door mensen met een arbeidsbeperking en wat hiervan de meerwaarde voor uw bedrijf kan zijn.

“ Het werken met een medewerker met een arbeidsbeperking bespaart de ondernemer arbeidskosten. Het is zeker niet de hoofdreden, maar telt wel mee. Ik betaal 40% van het minimumloon CAO Dierhouderij landbouw. De rest wordt aangevuld door het UWV. Die 40% komt tot stand na gesprekken met het UWV over het functioneren van de jongere ten opzichte van een volwaardige arbeidskracht. Een vergoeding voor de begeleiding door de ondernemer is ook hierin meegenomen. ”

De expert maakt vervolgens een inschatting van de eisen die horen bij de uitvoering van de werkzaamheden en taken. Het gaat er dan om of de werknemer voor de uitvoering van de taak over goede sociale vaardigheden moet beschikken, of hij zelfstandig moet kunnen werken om de taak uit te voeren, of er tijdens de uitvoering van de taak onverwachte dingen kunnen gebeuren waar u rekening mee moet houden, of de taak veel lichamelijke inspanning kost en of er een tijdsdruk op de uitvoering van de taak zit. Daarna gaat de expert met u in gesprek over de mogelijkheden die hij ziet, qua werkzaamheden en het aantal benodigde uren. Daarin komen ook de kosten en de opbrengsten voor uw bedrijf op de korte en de lange termijn aan de orde. U bepaalt zelf of u het advies wilt overnemen of niet.

2.2 Werving en selectie

Als u wilt werken met iemand met een arbeidsbeperking, kunt u zich laten ondersteunen bij het vinden van een geschikte kandidaat. Op basis van uw wensen kan een bemiddelende organisatie zoals een SW-bedrijf, Werkgeversservicepunt of UWV WERKbedrijf een of meer kandidaten aandragen voor een sollicitatiegesprek. Zij zorgen ervoor dat de mensen geschikt zijn voor de werkzaamheden en ze bereiden de mensen ook voor op het gesprek. Tijdens het gesprek kunt u achterhalen of de kandidaat past binnen uw bedrijf én of het klikt met de kandidaat.



2.3 Financiële en administratieve zaken

Als u met iemand in zee wilt gaan, ontkomt u niet aan het regelen van een aantal zaken, ook op financieel gebied. Medewerkers met een arbeidsbeperking kunnen vaak niet zelfstandig het minimumloon verdienen, daarom heeft u vaak recht op een loonkostensubsidie. De bemiddelende organisatie zoals het SW-bedrijf, Werkgeversservicepunt of UWV WERKbedrijf kan u informeren wat een passende vergoeding is voor de inzet van de nieuwe medewerker en of u in aanmerking komt voor bijvoorbeeld een loonkostensubsidie en wat de hoogte daarvan is. Ook kunnen ze u helpen bij het afsluiten van een no risk polis als dit van toepassing is. Dit is een gratis af te sluiten polis waarmee u verzekerd bent van een ziektewetuitkering als de werknemer ziek zou worden. De ziektewetuitkering dekt een groot deel van de loonkosten.

Verder kan de bemiddelende organisatie u informatie geven over het contract dat u met de nieuwe medewerker kunt afsluiten. Vaak is het mogelijk dat u niet zelf de medewerker in dienst neemt, maar dat de medewerker bij de bemiddelende organisatie in dienst blijft terwijl hij bij u aan het werk is, er is dan sprake van een detachingsconstructie. In dat geval gaat u samen na wat in het contract van de bemiddelende organisatie staat en kunt u aangeven of u het ermee eens bent, bijvoorbeeld als het gaat over regels rondom vakantie, vrije dagen en ziekteverzuim.

“Als de werknemer ziek wordt hoeft u niets te betalen, je krijgt het vergoed door het UWV. No risk.”

Mocht een detachingsconstructie niet mogelijk zijn, dan kunt u eens informeren of u kunt beginnen met een proefplaatsing van een beperkte periode. De medewerker gaat dan met behoud van uitkering bij u aan de slag, u betaalt dus geen loon. Als er meerdere mensen met een beperking bij u aan de slag gaan, kan er sprake zijn van een groepsdetachering, waarbij de begeleiding van de medewerkers in handen is van het SW-bedrijf.

Raadpleeg uw eigen cao om te kijken welke mogelijkheden voor financiële tegemoetkoming er zijn als u gaat werken met mensen met een arbeidsbeperking. Wilt u meer weten over financiële tegemoetkoming, of wilt u advies bij het zelf in dienst nemen van een werknemer met een arbeidsbeperking? Neem dan contact op met de [Werkgeverslijn land- en tuinbouw](#) via 088-888 66 88.



2.4 Begeleiding tijdens werken

De meeste werknemers met een arbeidsbeperking hebben recht op een jobcoach. U kunt hiernaar vragen bij de bemiddelende organisatie. De jobcoach ondersteunt en ontlast werkgevers op verschillende gebieden. Jobcoaches hebben veel ervaring in het begeleiden van mensen in de werksituatie. Een jobcoach zorgt ervoor dat de nieuwe medewerker snel zijn draai binnen uw bedrijf kan vinden. Ook bespreekt hij met u hoe u de medewerker een goede start kan geven binnen uw bedrijf. Verder kunt u ook voor een aantal andere zaken bij de jobcoach terecht.

Een jobcoach:

- adviseert de werkgever/ intern begeleider over ondersteuning;
- stelt met de werkgever en/of intern begeleider een ontwikkelplan op;
- fungeert als vraagbaak voor de nieuwe collega, zijn interne begeleider en werkgever;
- beantwoordt vragen over financiële zaken;
- denkt mee over de eventuele werkplekaanpassingen voor de nieuwe medewerker;
- achterhaalt of u recht heeft op een vergoeding voor scholing/opleiding.

“Zijn jobcoach komt eens in de zes weken, dan nemen we door wat hij heeft gedaan. En wat er goed gaat en minder goed gaat, verbeterpunten. Bij de jobcoach kan ik met mijn vragen terecht, bijvoorbeeld over hoe ik iets moet benaderen als er een probleem is. Hij komt dan met een oplossing en dan gaat het vanzelf. Hij helpt mij verder.”





2.5 Stages voor deze doelgroep

In de vorige paragrafen zijn we er vanuit gegaan dat u op zoek bent naar een medewerker die zijn opleiding al heeft voltooid. Echter u kunt er ook voor kiezen om een stageplek aan te bieden aan iemand met een beperking. Uw bedrijf wordt dan een leerwerkbedrijf waarin jongeren in de praktijk kunnen leren. Er zijn verschillende voordelen om een erkend leerbedrijf te worden. Voorbeelden hiervan zijn: u blijft op de hoogte van de laatste ontwikkelingen in het onderwijs, een leerling kan u een hoop werk uit handen nemen en een leerling in uw bedrijf brengt fiscale voordelen met zich mee. En hiermee geeft u een jongere de kans een diploma te behalen op mbo 1 niveau. Als de jongere dit niveau niet behaalt, dan is een praktijkverklaring een alternatief. Een jongere krijgt een dergelijke verklaring als hij een bepaald werkproces op een bedrijf beheerst. Meer informatie hierover kunt u ontvangen via de [Werkgeverslijn](#) (zie kader) of via de Stichting samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven ([SBB](#)).

Informatie, advies en ondersteuning

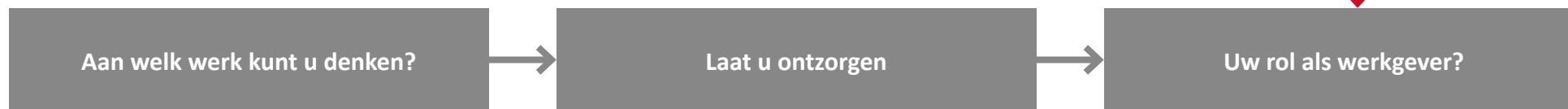
Als u via uw eigen brancheorganisatie meer informatie, advies en/of ondersteuning wenst over het werken met mensen met een arbeidsbeperking, kunt u zich wenden tot de [Werkgeverslijn land- en tuinbouw](#). De Werkgeverslijn is telefonisch bereikbaar via 088 - 888 66 88 of per e-mail via info@werkgeverslijn.nl. Tevens vindt u [op hun site](#) informatie over het werken met personeel in de agrarische sector.

Ook kan de werkgeverslijn u vertellen waar u moet zijn voor ondersteuning binnen uw regio. U kunt natuurlijk ook rechtstreeks contact opnemen met het werkgeversservicepunt binnen uw regio of met het lokale SW-bedrijf. U kunt zich wenden tot het dichtstbijzijnde [WerkgeversServicepunt](#) of tot een UWV WERKbedrijf in [uw regio](#). [Hier](#) vindt u het dichtstbijzijnde sociaal werkbedrijf.

Ook op de site van [Op naar de 100.000 banen](#) vindt u meer informatie over de banenafpraak, de financiële ondersteuning en de begeleiding van mensen met een arbeidsbeperking.



3. Uw rol als werkgever



Hoe kunt u ervoor zorgen dat de plaatsing een succes wordt en daarmee een duurzame plaatsing? Het belangrijkste hierbij zijn een goede voorbereiding voordat de medewerker komt en een goede inwerkperiode en begeleiding als de medewerker er is.

3.1 Aan het werk met nieuwe collega's: voorbereidingen

Voordat een medewerker bij u aan de slag gaat is het van belang om helderheid te hebben over zijn werkzaamheden, de inwerkperiode en de mate en manier van begeleiding op de werkvloer. Vaak heeft u hierover al concrete afspraken gemaakt met de plaatsende instantie. Het is zinvol dit ook nog samen met de medewerker te bespreken en concrete afspraken te maken.

De jobcoach kan hierbij adviseren en ook bij het gesprek hierover met de medewerker aanwezig zijn. Daarnaast is het belangrijk om andere collega's te informeren over de komst van de medewerker. Het is raadzaam om dit te doen voordat de nieuwe medewerker op uw bedrijf komt werken, zodat de zittende medewerkers op de hoogte zijn. Besteed bij de informatie aan de zittende collega's ook aandacht aan het waarom van het aannemen van een medewerker met een arbeidsbeperking, welke werkzaamheden deze medewerker gaat uitvoeren en de verwachten resultaten. Voor zover van toepassing kunt u de collega's vooraf ook informeren over de beperkingen van de nieuwe medewerker. U kunt dit ook door de nieuwe medewerker zelf laten vertellen. De medewerker kan dan zelf bepalen wat hij wel of niet wil zeggen. Overlegt u hierover met de medewerker en zijn jobcoach.

Bij een vorige plaatsing hadden we vooraf onvoldoende afstemming met de plaatsende instantie en de medewerker over de wensen en mogelijkheden van alle partijen. Daardoor verliep de plaatsing niet goed. Deze keer is op basis van onze behoeften een kandidaat geselecteerd. Vervolgens heeft een gesprek plaatsgevonden over de begeleidingsbehoeften en mogelijkheden en de wederzijdse verwachtingen. Dit en het regelmatig afstemmen over wat we kunnen bieden, waar vanuit alle partijen mogelijkheden zitten en wat de uitdagingen zijn, heeft deze plaatsing tot een succes gemaakt.



Zonder druk op de ketel functioneert hij prima.

Denk vooraf ook na over het introductie- en inwerkprogramma. Hoe zou u dat normaal gesproken aanpakken en welke aanpassingen moeten er voor deze collega hierin worden gedaan? Daarnaast is het van belang na te denken over de begeleiding van de medewerker. Wie neemt deze taak op zich? Heeft diegene daar tijd voor en weet diegene wat de do's en don'ts zijn als het gaat om de begeleiding van de medewerker?

Vorbereidingen

Werkzaamheden

- Een duidelijk afgebakend takenpakket, vastgelegd en met de nieuwe collega besproken.
- Afspraken over het te verwachten resultaat.

Introductie

- Huidige collega's geïnformeerd over:
 - Het waarom van het aannemen van een medewerker met een arbeidsbeperking.
 - Het takenpakket en eventueel het te verwachten resultaat.
 - De beperkingen van de nieuwe collega, voor zover relevant voor de werkzaamheden. Respecteer hierbij de privacy van de nieuwe collega.
- Een -indien nodig aangepast- introductieprogramma voor de nieuwe collega met onder andere aandacht voor de ongeschreven regels op de werkvloer.

Interne begeleiding

- Eén vaste begeleider is aangewezen, hij geeft onder andere de werkopdrachten en weet de nieuwe collega te motiveren.
- Begeleidingstaken, de beschikbare tijd en bijbehorende bevoegdheden van de intern begeleider zijn vastgelegd.
- Begeleider is door de jobcoach geïnformeerd over de beperking(en) van de nieuwe collega en de bijbehorende do's en don'ts, voor zover relevant voor de werkzaamheden.

Externe begeleiding

- Met de jobcoach zijn duidelijke afspraken gemaakt, bijvoorbeeld over wat te doen bij ziekte, verlof of plichtsverzuim en over de begeleiding op de werkvloer door de jobcoach.



3.2 Aan het werk met nieuwe collega's: aan de slag

Ook als de medewerker aan de slag is, is het belangrijk om een vinger aan de pols te houden. Geef de medewerker de mogelijkheid te leren, maak een ontwikkelplan, geef positieve feedback maar spreek de medewerker ook aan als dingen minder goed gaan. Een medewerker kan vaak meer dan u denkt.

Hij volgde speciaal onderwijs, er was sprake van gedragsproblematiek. Hier op het bedrijf heeft hij helemaal zijn plek gevonden. Hij heeft zich de afgelopen jaren enorm ontwikkeld, is gegroeid tot zelfstandig medewerker en doet al het voorkomende werk in het melkveebedrijf.

Stem de begeleiding regelmatig af met de jobcoach en vergeet ook niet aan de medewerker zelf te vragen wat hij ervan vindt. Meer informatie over wat u kunt doen om de medewerker een goede start te geven, vindt u in de handreiking '[Aan het werk met nieuwe collega's](#)' van SBCM (een papieren versie van deze handreiking kunt u kosteloos opvragen via info.sbcm@caop.nl). Hieronder vindt u nog wat meer specifieke informatie over het inwerken van de nieuwe collega en het begeleiden van de medewerker.

Aan de slag

- Geef positieve feedback.
- Spreek de nieuwe collega aan op zijn prestaties en functioneren, stuur daarbij eerst op kwaliteit, later indien mogelijk op snelheid.
- Check regelmatig hoe het gaat met de nieuwe collega, denk bijvoorbeeld aan de acceptatie door collega's.
- Ga het gesprek aan met de nieuwe collega en/of de andere collega's als er spanningen ontstaan.
- Maak een ontwikkelplan met de jobcoach en geef de nieuwe collega de mogelijkheid zich te ontwikkelen, bijvoorbeeld door te leren op de werkplek of scholing.
- Zorg dat (u als) de begeleider voldoende weet over en tijd heeft voor de begeleiding.
- Voer in het begin zo min mogelijk veranderingen door in de werkzaamheden.
- Stem de begeleiding regelmatig af met de jobcoach.

3.2.1 Het inwerken van de nieuwe collega

Voor het inwerken van de nieuwe collega is natuurlijk het belangrijkste dat de werknemer weet wat zijn werkzaamheden zijn en hoe hij deze moet uitvoeren. Echter om ervoor te zorgen dat de werknemer zich snel thuis voelt op de werkvloer, is het van belang dat hij ook de ongeschreven regels op de werkvloer kent. Voorbeelden van ongeschreven regels op de werkvloer zijn: hoe wordt de werkdag begonnen en afgesloten? Hoe wordt er geluncht en wat zijn de gebruiken rondom een verjaardag? Suggesties voor onderwerpen die aan bod kunnen komen tijdens een eerste gesprek kunt u vinden in de handreiking [‘De spelregels op de werkvloer’](#) (een papieren versie van deze handreiking kunt u kosteloos opvragen via info.sbcm@caop.nl).

“

Op ieder melkveebedrijf past een medewerker met een arbeidsbeperking, daarvan ben ik overtuigd. Je kunt veel plezier hebben van deze personen, maar je moet er naast eventuele financiële redenen ook vanuit je hart voor kiezen. Het moet bij je passen.

”

De ervaring leert dat het inwerken van mensen met een arbeidsbeperking vaak wat meer tijd in beslag neemt dan bij andere werknemers. Echter als u daar goed de tijd voor neemt dan vergroot dat de kans op een duurzame plaatsing en bespaart u waarschijnlijk begeleidingskosten op de langere termijn.



3.2.2 De begeleiding van de nieuwe medewerker

Een medewerker met een arbeidsbeperking heeft net als elke andere medewerker begeleiding nodig. Echter voor deze medewerker zal de begeleiding (zeker in het begin) wat intensiever zijn. U kunt de begeleiding zelf op u nemen, maar ook overlaten aan een directe collega van een nieuwe medewerker. In onderstaand kader vindt u een aantal algemene tips en valkuilen met betrekking tot het begeleiden van mensen met een arbeidsbeperking.

Valkuilen

- ✓ Te grote betrokkenheid, aannemen van hulpverlenersrol
- ✓ Onvoldoende kennis van de beperking of thuissituatie
- ✓ Overschatting: te snel resultaat verwachten
- ✓ Te direct communiceren
- ✓ Een onzekere benadering
- ✓ Te snel accepteren van problemen: medelijden hebben
- ✓ Begeleiding niet afstemmen met de jobcoach
- ✓ Het overnemen van werk

Tips

- ✓ Heb geduld
- ✓ Bouw vertrouwen op
- ✓ Wees opgewassen tegen lastig gedrag
- ✓ Blijf alert, ook op langere termijn
- ✓ Zorg voor achtervang



Wilt u meer weten over de begeleiding van medewerkers met een arbeidsbeperking, dan zijn er ook verschillende handreikingen, bijvoorbeeld de begeleidingskaarten '[psychische beperkingen](#)' (een papieren versie van deze handreiking kunt u kosteloos opvragen via info.sbcm@caop.nl). In deze begeleidingskaarten vindt u handzame informatie over hoe u bepaald gedrag kunt herkennen en hoe u daar het beste op kunt reageren. Op het volgende gedrag wordt in de handreiking ingegaan: faalangstig gedrag, teruggetrokken gedrag, verstandelijk zwak gedrag, concentratiezwak gedrag, impulsief gedrag, vasthoudend gedrag, niet-sociaal gedrag.

Natuurlijk kunt u voor informatie hierover ook terecht bij de jobcoach van de medewerker, maar vergeet u ook niet bij de medewerker zelf te vragen wat hij prettig vindt als het gaat om begeleiding. Ook kunt u extra informatie vinden over het begeleiden van medewerkers in de handreiking '[begeleiding op de werkvloer](#)' (een papieren versie van deze handreiking kunt u kosteloos opvragen via info.sbcm@caop.nl). U vindt daar onder andere meer informatie over het geven van feedback, het omgaan met weerstand en motivatieproblemen.



Auteurs: drs. M. Grootsholte en drs. Y. Hoogeveen, SBCM
Den Haag, februari 2016