



LTO Nederland



**Werken met
Wajongers**

**GOED
WERKGEVERSCHAP**



INTRODUCTIE

DE LAND- EN TUINBOUW KENT EEN DIVERSITEIT AAN ARBEIDSKRACHTEN. MANNEN, VROUWEN, OUDEREN, JONGEREN, AUTOCHTONEN, ALLOCHTONEN ÉN MENSEN MET EEN ARBEIDSBEPERKING. DEZE LAATSTE GROEP BLIJFT RELATIEF ONDERBELICHT, TERWIJL DE LAND- EN TUINBOUW JUUST EEN PLEK KAN BIEDEN AAN DEZE MENSEN. DEZE MENSEN, VEELAL MET EEN WAJONG-STATUS (WAJONG = WET WERK EN ARBEIDSONDERSTEUNING JONGGEHANDICAPTEN) HEBBEN EEN ONTWIKKELINGSSTOORNIS, PSYCHIATRISCH ZIEKTEBEELD OF SOMATISCH ZIEKTEBEELD. DIT VRAAGT OM EXTRA ONDERSTEUNING EN INSPANNING VAN DE WERKGEVER, WAARBIJ DE FOCUS LIGT OP WERKEN NAAR VERMOGEN. IN DEZE BROCHURE VINDT U EERLIJKE PRAKTIJKVERHALEN VAN ONDERNEMERS DIE MET WAJONGERS WERKEN. U KRIJGT PRAKTISCHE TIPS EN ER WORDT INZICHT GEGEVEN IN DE MOGELIJKHEDEN DIE HIERIN WORDEN GEBODEN. DEZE BROCHURE IS VAN ONDERNEMERS VOOR ONDERNEMERS.

MAATSCHAPPELIJKE BETROKKENHEID

Henk Raaijmakers runt kwekerij De Oude Aa in Deurne. De kwekerij is gespecialiseerd in het vermeerderen van Camellia's, Rhododendrons en klein fruit, zoals blauwe bes en bosbes. Raaijmakers is voorzitter ZLTO Deurne, voorzitter vakgroep ZLTO Vakgroep Bomen en Vaste Planten en vicevoorzitter LTO Boomkwekerij.

'Binnen ons bedrijf hebben we lange tijd plek geboden aan moeilijk opvoedbare jongeren tot circa 18 jaar. Jongeren die vaak nog nooit hadden gewerkt en niet gewend waren aan regelmaat. Hier kregen ze structuur, ze moesten op tijd aanwezig zijn en het een dag(deel) volhouden.' Raaijmakers vervolgt 'Ik heb dat jarenlang gedaan. Toen ik bestuurlijk actief werd en veel van het bedrijf weg was, viel mijn begeleiding weg en ik wilde dat niet aan het personeel overlaten. Toch willen we onze maatschappelijke verantwoordelijkheid nemen. We zijn werk gaan uitbesteden aan twee sociale werkplaatsen, Ergon in Eindhoven en IBN in Uden. Daar doen ze nu stekwerk voor ons. Als ze je daar vol trots wijzen op 'mijn' Azalea's, dat doet mij wat.'

'Naast de praktijk, ben ik via ZLTO actief om het contact tussen overheids- en zorgorganisaties en ondernemers te leggen. Soms verbaas ik me er over hoe de overheid ondernemers benaderd, zonder de taal van de ondernemer te spreken. De wirwar van regels en de onduidelijkheid over risico's maken de ondernemer kopschuw. Maar als we een bijeenkomst organiseren, waar ondernemers, overheden en zorginstanties elkaar leren kennen, blijkt er veel mogelijk.'

'Veel ondernemers komen arbeid tekort. Bovendien, en ik weet niet waarom, zijn veel agrarische ondernemers getrouwd met

iemand uit de zorg of kinderopvang. Die combinatie, arbeidstekort en het sociale gevoel, maakt het in dienst nemen van een Wajonger zo passend. Een investering die een beter rendement en geld oplevert. Maar ook een investering in de maatschappij met een beloning voor jongens en meiden met een rugzak.'

'Iedereen kent wel iemand met een 'handicap'. Als je als ondernemer je product daarmee verbindt ben je maatschappelijk verantwoord bezig. En dat werkt marketingtechnisch door in je resultaten. Dat mag je als ondernemer best meenemen.'

'Toegegeven, de afgelopen jaren is er nog niet voldoende bereikt. Deze brochure draagt er aan bij dat 'wat onbekend is' bekend wordt. Wajongers kunnen heel goed hun plaats vinden op onze bedrijven.' Maatwerk en kunnen inleven in problemen van Wajongers is belangrijk, vindt Raaijmakers. 'Wij hadden een jongen aan het werk en gaven hem intensieve begeleiding. Hij werd 18 en moest bij ons weg, elders kon hij gedeeltelijk betaald aan het werk. Te vroeg, ik vond dat hij er nog niet klaar voor was om de cyclus van regelmaat die hij bij ons had gevonden, te doorbreken. Later kwam ik hem tegen. Hij bleek al snel bij zijn nieuwe werkgever weg te zijn gegaan, hij had een flinke terugval en zwierf op straat. Jammer! Regels sluiten niet altijd aan bij de behoefte van de jongeren. Als we daar nog meer oog voor hebben, kunnen we nog veel bereiken.'

BEWUST KIEZEN VOOR DIVERSITEIT PERSONEEL

Corn. Bak B.V. in Assendelft houdt zich bezig met productveredeling, -vermeerdering en -levering van jonge potplanten. Passie en ervaring zijn de basis voor het altijd eigentijdse en kwalitatief hoogwaardige assortiment Bromelia variëteiten.

Peter en Elly Bak (broer en zus) werken samen met hun medewerkers continu aan productverbetering, -vernieuwing en aan het optimaliseren van productietechnieken. Dit om te kunnen voldoen aan continuïteit en een duurzaam rendement voor alle ketenpartners. Dit staat op de website van Corn. Bak BV. Het klinkt zakelijk en efficiënt en een buitenstaander kan denken, daar is geen plaats voor een Wajonger. Fout gedacht!

'Peter en Elly kiezen juist heel bewust voor diversiteit binnen het personeel', verwoordt medewerker personeelszaken, Chantal Neijzing. 'Oud of jong, kleur of wit, man of vrouw, universitair of geen opleiding, je komt ze hier allemaal tegen. En ook Wajongers.' Er zijn op dit moment twee dames werkzaam met verstandelijke beperkingen. 'Peter en Elly willen ook mensen met afstand tot de arbeidsmarkt een plaats bieden, ze een eigen functie geven en een stuk eigenwaarde. De dames werken met andere collega's in de verspeenschuur. Iedereen hier heeft z'n eigen functie en draagt op zijn of haar manier bij aan het resultaat. Zo hebben we ook een WAO'er aan het werk. Hij hoeft niets, maar wil zelf graag nog werken, ondanks het slecht te been zijn en last hebben van pijn. Wij regelden een eigen werkplek met een aangepaste stoel.'

De meeste universitaire opgeleiden zijn bij de veredeling en onderzoek aan het werk. 'Tijdens de vaste pauzes is iedereen echter in de kantine, ook de directie. Wij zijn een familiebedrijf en hechten

waarde aan de gezamenlijke pauzes.' Tijdens die rustmomenten doen volgens haar velen mee met klaverjassen. 'Bijna iedereen speelt mee, ook de directie. En dat allemaal puur voor de lol.'

INVESTERING

Een Wajonger vergt tijd en aandacht van de organisatie, aan de ene Wajonger hebben ze wat meer werk dan aan de andere. 'Wij kunnen die aandacht alleen geven als er niet te veel komen. Zakelijk gezien moeten de verhoudingen dan ook wel in balans blijven', aldus Neijzing.

'We praten regelmatig met ze over bijvoorbeeld de doelen, stimuleren ze om dat doel te halen. Waarbij we accepteren dat ze sowieso minder presteren dan we van anderen verwachten.' Gesprekken gaan niet altijd over het werk. Neijzing: 'Iedereen heeft wel eens een off-day. Wij kunnen daar meestal goed mee omgaan. Een Wajonger overziet echter niet altijd alles. Wat voor ons een klein probleem is, kan voor hen een groot obstakel lijken. In een kort gesprek helpen wij ze. Hierbij kan het ook gaan om iets dat hen thuis dwars zit.'

Bij Corn. Bak zien ze het extra werk als een stukje investering in het gehele bedrijf en in hun medewerkers. 'Iedereen wordt een beetje meer bewust van wat er in onze maatschappij speelt. Wij dragen ons steentje bij en sturen bij als het nodig is', aldus Neijzing. 'En het extra papierwerk valt wel mee, deels ook omdat er sprake is van detachering.'

Detachering, minder zorgen

Bij Corn. Bak is een medewerker aan het werk via Umond Werkt. Chantal Neijzing legt uit: 'Bij detachering blijft de medewerker in dienst van het reïntegratiebedrijf. Wij betalen een detacheringstarief dat afhankelijk is van het niveau van de functie en de arbeidsproductiviteit van de medewerker. Omdat de medewerker niet bij ons in dienst komt, hoeven we geen loonadministratie bij te houden en geen sociale premies af te dragen. Het bureau levert ook een jobcoach ter ondersteuning, die ook eventuele scholing van de medewerker kan verzorgen. Ook noodzakelijke aanpassingen aan de werkplek komen voor rekening van het detachingsbureau.' Umond Werkt is een samenwerkingsverband van de gemeenten Velsen, Heemskerk, Uitgeest en Beverwijk en biedt mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een traject richting werk. Hierbij valt te denken aan mensen met een indicatie voor de sociale werkvoorziening, Wajongers en/of bijstandsgerechtigden.





'MOOI OM TE ZIEN HOE ZE LEREN'

Harrie Kamphof heeft een melkveebedrijf onder de rook van Zwolle. Hij melkt 100 koeien en breidt in eigen beheer zijn bedrijf langzaam uit. Wajongers vinden er een werkplek.

Op het erf bij Kamphof lopen meer mensen dan je zou verwachten. Een paar gepensioneerden zijn er met vrolijke gezichten aan het werk. De één timmert een bekisting om de koeling van de melktank en de ander is bezig om een kleine stormschade aan het dak te repareren. Wajonger Jurrian is bezig de melkstal te reinigen. Hij heeft die ochtend samen met Harrie gemolken. Om de vraag 'Is dit een zorgboerderij?' moet Harrie lachen. 'Nee, zo komt het misschien over, maar ik werk al jaren op deze manier. Ik bied ouderen een plek om overdag bezig te zijn en Wajongers kunnen hier stage lopen.' De melkveehouder is al jaren betrokken bij het begeleiden van jongeren. 'Dat begon vanuit mijn sociaal kerkelijke achtergrond. Nu is dat breder en komen er Wajongers via een re-integratietraject van Werk&Basis uit Nieuwleusen.'

WAJONGER AAN HET WOORD

Jurrian (19) heeft zijn stageperiode er op zitten. Hij kijkt er met plezier op terug. 'Ik heb al op veel plekken gewerkt. Niet overal klikte het of ik vond het werk minder leuk. Hier bevalt het me prima. Ik mocht de eerste dag al met de bedrijfsauto alleen naar Ede om een koelementje te halen voor de koffiemachine.' Het in hem gestelde vertrouwen doet zichtbaar goed. Nadat Jurrian iedereen heeft voorzien van koffie vertelt hij spontaan over waarom hij een Wajonger is en hoe hij hoopt een studie te kunnen doen in de melkveehouderij. Een opeenstapeling van problemen leidde vroeger tot uitbarstingen. Nu heeft hij dat nagenoeg onder controle. 'Hier op het bedrijf heb ik daar helemaal geen last van. Hier ben ik aan het werk.' Hij ziet zelf ook vooruitgang. 'In het begin vroeg ik alles twee of drie keer ter bevestiging, nu weet ik al heel veel.' Harrie is ook tevreden. 'Hij pakt alles goed op, is intelligent genoeg. Als ik iets uitleg zie ik meestal wel aan iemands gezicht of het landt of niet. Bij Wajongers moet je vaak in maanden denken en niet in weken. Bij Jurrian ging het iets sneller. Hij leerde in twee maanden melken. Inmiddels kan ik een weekendje weg en melkt hij samen met mijn broer.'

KANTINE

Voordat de koeien die ochtend naar buiten gaan, is er eerst koffie. Niet in de keuken, maar in een ruimte naast de melktank. Harrie: 'Dit is één van de dingen die ik op het bedrijf heb aangepast vanwege de Wajongers. Een goede plek voor de koffie en lunchpauzes.' Hij koos bewust om dit buiten de privéwoning te doen. De ruimte achter de koeling is groot genoeg. Jobcoach Henk Bouwmeester van Werk&Basis begeleidt de Wajongers. Hij vindt het mooi dat de landbouwsector nu zelf met het initiatief komt om meer te doen met Wajongers. 'Veel agrariërs weten nog niet wat het inhoudt. Fijn dat er nu aandacht voor is.' Het belang van de jobcoach wordt duidelijk als Jurrian vertelt over de relatie met Harrie Kamphof. 'Meneer Kamphof is mijn baas. Daar kan ik veel tegen zeggen, maar als iets mij niet zint vind ik dat moeilijk. Dat bespreek ik dan eerst met meneer Bouwmeester, bijvoorbeeld over de uren die ik werk of over het werk dat ik moet of mag doen.' Belangrijk is volgens de melkveehouder dat er werk ligt waarmee ze een tijdje bezig kunnen zijn. 'Enige tijd geleden had ik een Wajonger die om de haverklap z'n werk liet liggen en wat anders ging doen. Dat vroeg te veel begeleiding. Maar als ik nu bij Jurrian en Nathan zie hoe ze dingen leren, daar geniet ik van.'

Van school naar werk

Erik Elst, stagedocent bij de Ambelt VSO Zwolle Groen/Tech-niek, begeleidt stages bij bedrijven. Stage is een instrument dat de school hanteert bij de voorbereiding van de leerling op zijn toeleiding naar een arbeidsplek. Binnen de veiligheid van de schoolse stage, werken jongeren aan het ontwikkelen van specifieke communicatieve en probleemoplossende vaardigheden die je op je arbeidsplek nodig hebt. Denk hierbij aan durven vragen, kunnen overleggen, zelfredzaamheid, omgaan met collega's en verwerken van eenvoudige mondelinge instructies. Erik Elst: 'Als het bepalend is voor zijn mogelijke succes kan dezelfde persoon de begeleiding op de werkplek doen, als die in zijn schoolloopbaan de stage heeft verzorgd. Daardoor is er voor zowel het bedrijf als de leerling sprake van een vertrouwd gezicht en een bekende aanpak.'

REGELINGEN

UWV BRENGT WAJONGER BIJ U AAN HET WERK

Bent u als werkgever in de land- en tuinbouw geïnspireerd geraakt door de praktijkverhalen over Wajongers? Heeft u binnen uw bedrijf terugkerende werkzaamheden die mogelijk geschikt zijn en gunt u een Wajonger een eerlijke kans op werk? Maak dan gebruik van de ondersteunende diensten van het UWV in uw regio. In een gesprek met een adviseur van UWV kunt u samen bepalen welke stappen u kunt zetten als het gaat om de werving en selectie, het inzetten van een Wajonger op uw bedrijf en alle financiële en ondersteunende regelingen waarvoor u en de Wajonger in aanmerking komen, zoals:

PROEFPLAATSING

Proefplaatsing houdt in dat u de Wajonger met behoud van zijn uitkering twee maanden op uw bedrijf kunt laten werken. Deze periode is bedoeld om te kijken of er van beide kanten een klik is en of de Wajonger geschikt is voor het werk. Intentie hierbij is dat u de Wajonger na twee maanden een dienstverband van minimaal zes maanden aan kunt bieden. Na de proefplaatsing is het niet mogelijk om opnieuw een proeftijd overeen te komen.

LOONDISPENSATIE

Neemt u een Wajonger in dienst, maar is deze minder productief als gevolg van zijn ziekte of handicap? Dan kunt u loondispensatie aanvragen bij UWV. UWV vult het loon van de Wajonger dan aan tot maximaal het bedrag dat hij ontving voordat hij bij u kwam werken. De loondispensatie kan een half jaar tot vijf jaar duren. Verlenging is mogelijk, maar het is uiteindelijk de bedoeling dat de werknemer hetzelfde kan verdienen als andere werknemers.

PREMIEKORTING

Als u een arbeidsgehandicapte werknemer in dienst neemt, kunt u hiervoor premiekorting toepassen bij de Belastingdienst. De premiekorting mag maximaal drie jaar worden toegepast. Voor meer informatie over de premiekorting kunt u terecht bij de Belastingdienst.

NO-RISKPOLIS

In de eerste vijf jaar van het dienstverband heeft de Wajonger recht op een no-riskpolis. Dit betekent dat als de Wajonger ziek wordt hij een Ziektewetuitkering van UWV ontvangt. Deze Ziektewetuitkering dekt een groot deel van de loonkosten van de zieke Wajonger.

VERGOEDING VOORZIENINGEN WERKGEVER

Maakt u extra kosten om het werk voor de Wajonger mogelijk te maken? Dan kunt u hiervoor een vergoeding aanvragen bij UWV. Deze vergoeding is bedoeld voor niet-meeneembare aanpassingen op de werkplek of op het bedrijf. De Wajonger kan bovendien zelf een subsidie voor meeneembare hulpmiddelen aanvragen.

JOBCOACH

Neemt of heeft u een Wajonger in dienst die begeleiding nodig heeft? Dan kan een jobcoach daarbij misschien helpen. Een jobcoach stelt samen met de Wajonger een plan op waarbij er naartoe wordt gewerkt dat de Wajonger zelfstandig zijn werk kan uitvoeren. Deze begeleiding duurt maximaal drie jaar en wordt per jaar afgebouwd. In het eerste jaar krijgt de Wajonger maximaal 10% van zijn werkuren begeleiding. In het tweede jaar wordt dat 5% en in het derde jaar 3%. Het inzetten van een jobcoach kost u als werkgever niets, de jobcoach wordt betaald door UWV.

Meer weten? Neem contact op met UWV. U vindt op www.werk.nl hoe u het dichtstbijzijnde WerkgeversServicepunt kunt bereiken.





JOB COACH IS SPIN IN HET WEB

Tomatenteler Ted Duijvestijn uit Pijnacker vindt dat mensen te vaak met een bepaalde stempel door het leven gaan, waardoor ze beperkt worden in hun ontwikkeling.

'Ik zit op school en zoek werk.' Bij toeval kwam Duijvestijn zo'n 10 jaar geleden in aanraking met een jongen. 'Opeens stond hij bij ons in de kas. Een leuke jongen die wilde werken.' De tomatenteler was wel gewend om met scholieren te werken, maar deze jongen was 'anders'. 'Hij had een leerachterstand en niet zo snel van begrip.' Samen met UWV bespraken ze de mogelijkheden. 'Wij hebben een werkplek, maar wilden ook dat de begeleiding werd geregeld', aldus Duijvestijn.

IMPACT

Die begeleiding vonden ze uiteindelijk bij Van der Veen Coaching. De impact van jobcoach Lucas van der Veen is volgens Duijvestijn enorm. 'Hij begeleidt niet alleen de Wajongers, maar soms ook onze medewerkers in het omgaan met de jongen.' Het resultaat stemt Duijvestijn zeer tevreden. 'De jongen kreeg aansluiting met leeftijdsgenoten. Hij kreeg vertrouwen en bleek meer te kunnen. Na een opleiding creëerde hij zelf een omgeving om zich aan op te trekken. Het juk van Wajonger heeft hij deels van zich af kunnen werpen.'

Nu zijn ze een traject gestart om te zien of de jongen nog meer wil en kan. 'Hij heeft inmiddels de Tuinbouwopleiding niveau 1 gevolgd. Samen kijken we naar de toekomst. Welke dromen heeft hij? Wil hij tot z'n 30-ste hier blijven of wil hij wat anders? Want hier is hij klaar', aldus Duijvestijn. Die er direct aan toevoegt: 'Maar het mag niet zo zijn dat hij bij ons weggaat, zonder zicht op wat anders. We gaan niet de oude schoenen weggooiden voordat hij nieuwe heeft.'

MEER WAJONGERS

Duijvestijn heeft momenteel twee Wajongers aan het werk. 'We hebben er al meer gehad, sommige

kwamen als een dood vogeltje binnen. Omdat we toch al contact hadden met de jobcoach ging de begeleiding vanzelf. Samen hebben we ze op weg geholpen.' Duijvestijn kijkt wel of iemand in de groep past. 'Want anders werkt het niet.' De laatste Wajonger is 50 jaar. Hij solliciteerde in een lokaal blaadje, zocht werk in de tuinbouw. Ik dacht eerst: 'Wat heb ik nu aan m'n stok hangen? Maar via het Wajongtraject vonden we een eigen werkplek, een veilige omgeving. In het verleden was er al genoeg gebruik van 'm gemaakt. Hij kreeg overal op z'n kop, had geen hobby's. Maar wilde dolgraag in de tuinbouw werken. Nu is hij weerbaarder en uit zich makkelijker. De begeleiding van de jobcoach blijft nodig. Zeg maar om zo af en toe een onderhoudsbeurtje te geven.'



Driehoeksverhouding met jobcoach

'De jobcoach vult de ontbrekende schakel in. Hij begeleidt de jongen in de huis-, werk- en schoolsituatie. Daar waar wij of UWV tekortschieten', aldus Duijvestijn. Nu, negen jaar later, werkt de jongen nog steeds op het bedrijf. UWV en de jobcoach vormen samen met Duijvestijn een mooie driehoeksverhouding, waarin ieder zijn onderdeel invult. Duijvestijn: 'Gezamenlijk zorgen we voor een goede werkomgeving en een passende beloning. UWV houdt met ons de regelgeving in de gaten en de jobcoach functioneert als spin in het web. Als er iets is, kiest hij altijd voor de jongen. Maar hij kijkt verder. Spreekt ook collega's op het werk aan, spreekt met vrienden van de jongen. En dat niet alleen, hij houdt onze bedrijfsleider of mij soms ook een spiegel voor.'

'STEFAN MAAKT ONS TEAM COMPLEET'

'Stefan is net zo belangrijk als de rest van onze medewerkers', Lianne Kuijsten-de Rond over haar medewerker op het varkensbedrijf met vestigingen in Echt en Montfort.

Lianne ziet Stefan niet als Wajonger: 'Ik heb daar geen beeld bij. Stefan werkte vier jaar geleden al bij mijn broer op het bedrijf, via Westrom (arbeidsontwikkeldbedrijf in Midden-Limburg). Hij is zo'n drie jaar geleden bij ons terecht gekomen na de overname. Hij hoort er gewoon bij.'

Helemaal vanzelf ging dat niet. 'Toen we zelf met hem aan het werk gingen, moesten we elkaar natuurlijk leren kennen. Stefan is autistisch, zeer rustig maar zeker sociaal. Hij werkt wat langzamer dan andere medewerkers, maar kan goed met ze overweg. Na een tijd was er over en weer vertrouwen en nu staan we er nauwelijks nog bij stil. Stefan is Stefan en niet de jongen met', legt Lianne uit.

TEAM

Stefan maakt deel uit van het vaste team van zes medewerkers op het 2100 zeugen tellende bedrijf in Echt en Montfort, ten zuiden van Roermond. Hij werkt er op drie vaste dagen in de week. 'Hij is in dienst van AB Werkt. Daar staat hij op de loonlijst. Wij ontvangen van AB een factuur voor de gewerkte uren. Stefan werkt 21 uur per week.'

De varkenshoudster en haar man Jurgen zien dat Stefan het werk goed doet. 'Hij mag dan wat langzamer zijn, hij voert zijn werk nauwkeurig uit. Hij is slim en als hij zeugenkaarten moet ophangen, hangt er niet één verkeerd.' En hoewel Stefan een deel van het werk zelfstandig kan uitvoeren, laten Lianne en Jurgen hem meestal werken met een collega. 'Hij zal altijd een vorm van begeleiding nodig hebben. En gezien zijn wat sociale terughoudendheid is het werken met iemand juist goed.'

NIET ALLEEN

Wajongers niet alleen laten werken, maar in teamverband, lijkt één van de tips van diverse ondernemers. Een collega van Lianne en Jurgen met een kleiner varkensbedrijf zonder personeel, constateert dat hij de enige was die met de Wajonger werkte. Hij zegt dat het voor de, in dit geval, jongen niet goed uitpakte, mede

omdat hij er niet continue kon zijn. Meer collega's en ook meer begeleiding zou beter hebben uitgepakt.

Bij Kuijsten is daar geen sprake van. Stefan helpt mee met spenen, omzetten van zeugen, sorteren van biggen, hangt zeugenkaarten op en schept mest weg. Lianne: 'Vast gestructureerd werk met vaste collega's past hem het best. Niet te veel variatie en vaste dagen aan het werk.' Structuur is op het varkensbedrijf voldoende aanwezig. Niet alleen de werkzaamheden verlopen volgens een vast plan. Ook de pauzes liggen nagenoeg vast. Lianne: 'De werktijden zijn van zeven uur 's ochtends tot vier uur in de middag. Als wij een keer niet op de vaste koffie- en lunchtijd aanwezig zijn, gaat Stefan, net als de andere collega's zelfstandig ook weer aan het werk. Dat is prettig en geeft over en weer vertrouwen.'

Eén minpuntje wil ze nog wel noemen. 'Stefan is rustig, dat is een fijne eigenschap. Maar 's ochtends is hij regelmatig te laat op het werk. Hij moet een half uur fietsen om hier te komen en zou iets eerder moeten vertrekken. Maar op de één of andere manier lukt hem dat niet. Tja, zo is er met iedere medewerker misschien wel iets', glimlacht Lianne.

Begeiden kun je leren

Hoe begeleid je een Wajonger in de praktijk? Dit vraagt soms speciale aandacht. Enige kennis van leer- en gedragsproblemen kan hierbij goed van pas komen. Medewerkers met ADHD hebben bijvoorbeeld moeite om belangrijke prikkels te onderscheiden van minder belangrijke prikkels. Zij zijn daarom gebaat bij een rustige werkplek met zo min mogelijk stoorzenders. Medewerkers met autisme zijn bijvoorbeeld stressgevoelig en raken soms in paniek bij kleine veranderingen. Dit zijn een aantal voorbeelden van dingen die je als praktijkbegeleider eigenlijk moet weten om een medewerker goed te kunnen begeleiden. Aequor biedt workshops aan om u hierin te ondersteunen. Meer informatie: www.aequor.nl



'HET ZIJN GEWOON COLLEGA'S'

Op de vaste planten kwekerij Heutinck in Borculo werken al meer dan 15 jaar Wajongers. De broers Peter en Hemmie Heutinck staan er al bijna niet meer bij stil: 'Het zijn gewoon collega's.'



Ze rolden er bij toeval in. De dochter van de meewerkende schoonzus bleek 'gehandicapt'. 'Maureen kwam via school hier werken. Er ontstond toen denk ik wat meer begrip dan gemiddeld voor iemand met een rugzakje', vertelt Peter. Ze kwamen zo ook in contact met speciaal onderwijs en daarmee kwam ook de

vraag om leerlingen stage te laten lopen op het bedrijf.

Hemmie: 'Wij hebben in principe werk genoeg. Jongen of meisje, ze zijn welkom.' De broers kijken of ze passen in de groep en of ze ook wat kunnen bijdragen in het werk. 'Of iemand nu een laag IQ heeft of HBO-er is, het hangt van de persoon af of 't ie in de groep past. Het mag geen wrijving opleveren. Ons doel is dat we met elkaar gewoon leuk willen werken. Met iedereen, werknemers en klanten.'

Peter begeleidt de Wajongers in eerste instantie. 'Herkennen, erkennen en respecteren van de verschillen, en toch samen werken. Eén plus één is drie', legt Peter uit tijdens een rondwandeling over de kwekerij. 'Geef ze ruimte en ze kunnen je verbazen.' Het voorbeeld daarvan staat iets verderop. Michel zet potten in een kar. Peter: 'Michel is een 'goudhaantje', onze jongste loot aan de Wajongtak. In het begin dachten we: 'weer zo'n stille', er kwam geen woord uit. Nu is hij op zijn manier een goede volwaardige medewerker en de rechterhand van één van onze vaste mede-

werkers. Die kan er mee lezen en schrijven. En Michel is inmiddels geen stille meer, en is weerbaar geworden.'

MOOIE MENSEN

Peter en Hemmie werken op deze locatie nu met vier Wajongers en negen vaste medewerkers. De Wajongers hebben volgens Peter mooie kwaliteiten. 'Als je geduld hebt, zie je wat ze voelen of zien. Waardeer ze en geef ze een waardig gevoel. Ook zij zitten in het proces van volwassen worden.' Peter ziet het als een uitdaging: 'Of als een soort geloofsovertuiging om de band met de mens te vinden. De grootste overeenkomst tussen mensen, zijn de verschillen. Ook Wajongers zijn mooie mensen.'

Soms blijkt ook dat opdrachten te moeilijk zijn. Peter: 'Niet iedereen is even handig. Soms is er iemand die erg onhandig is. Die moet je dan niet plantjes in een rechte lijn en op vaste afstand laten planten. Dat gaat in de eerste meters goed, daarna..... Maar met geduld en zoeken blijken er andere kwaliteiten te zijn.' Nu werken de vier Wajongers ieder op een afdeling, in het containerveld, in de vollegrond, bij het oppotten of bij de afzet. 'Want', zo vult broer Hemmie aan, 'er moet wel een gezonde balans ontstaan. Het bedrijf moet economisch gezond blijven en we willen samen met het personeel prettig werken.'

ECONOMISCH GEZOND

De broers hebben in Enschede sinds kort ook een kwekerij, een voormalige gemeentekwekerij. Om economisch reden kozen de broers er voor om op deze kwekerij, niet de circa 80-100 personeelsleden in dienst te nemen, personeel dat niet in het reguliere bedrijfsleven onder te brengen was. Peter en Hemmie zien het als een uitdaging deze kwekerij opnieuw te organiseren. 'Wij sturen de arbeid aan, maar dragen niet het risico op de arbeid, dat ligt bij de gemeente. Wij dragen wel het risico op het product', aldus Hemmie. Over een paar jaar zal blijken of het bedrijf voldoende bestaansrecht heeft, zowel voor de gemeente Enschede als voor de beide broers.



LTO NEDERLAND

Vanuit LTO Nederland heeft Mans Vulto als bestuurder sociaal economisch beleid in zijn portefeuille. Hoe kijkt hij aan tegen het werken met Wajongers?

LATEN ZIEN EN UITDRAGEN

'LTO wil niet slechts maatschappelijk verantwoord bezig zijn, maar dit ook in de praktijk laten zien en uitdragen.' geeft Mans Vulto aan. 'Onze organisatie is er voor iedereen in onze land- en tuinbouw en werkt intensief samen met andere groene brancheorganisaties. LTO moet bezien of er werk, dagbesteding of soms zorghuisvesting kan worden geboden aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Niet slechts jonggehandicapten (Wajongers), maar ook arbeidsongeschikte werknemers en zelfstandigen of werknemers van een sociale werkplaats behoren uitdrukkelijk tot de groep die onze aandacht mag vragen en moet krijgen. Vooral als er enigerlei binding is met onze sector. Onze eerste taak is aandacht vragen bij onze leden voor de problematiek van genoemde groep én wijzen op onze maatschappelijke taak. LTO kan hierin een bemiddelende rol spelen bij het samenbrengen van vraag en aanbod, middels bijvoorbeeld een Wajongwijzer of een mobiliteitscentrum.'

ZELF BELEID VERTALEN NAAR PRAKTIJK

'LTO is geen arbeidsbureau maar kan voorwaardenscheppend zijn middels organisaties waarmee zij samenwerkt. Begeleiding is niet slechts voor de Wajonger, maar is zeker ook voor de ondernemer van wezenlijke betekenis. Waar de overheid het beleid bepaalt met veelal adviserende invloed van sociale partners, waaronder LTO, in de SER of Stichting van de Arbeid, moeten de organisaties zelf in de praktijk het beleid vertalen.'

WETGEVING

'Beleid vertalen betekent ook aandacht vragen voor praktische knelpunten en belangenbehartigende kwaliteiten inzetten', aldus Vulto. 'Ik vraag niet snel om meer wetgeving, maar met de huidige wetgeving wordt het moeilijker de problematiek aan te pakken, er valt veel op aan te merken. Bijvoorbeeld op de opkomst zijnde participatiewet met de afspraak dat bedrijven meer arbeidsgehandicapten in dienst nemen.'

PRAKTISCHE KNELPUNTEN

'Ondernemers worden, al dan niet bij wet gestimuleerd, Wajongers in dienst te nemen, maar ook worden wellicht daaraan een aantal verantwoordelijkheden gekoppeld. Detachering wordt moeilijker gemaakt en bij veel ondernemers bestaat aarzeling bij directe dienstverbanden.

Rond loondispensatie en loonkostensubsidies is meer duidelijkheid gewenst. Veel voorlichting is dus nog vereist.' Vulto geeft aan dat er nog open einden zijn voor ondernemers qua risico's. 'Nieuwe wetgeving die verantwoordelijkheid voor ziekte, ook na beëindiging van een dienstverband kan betekenen, is een risico waar ondernemers terecht bang voor zijn. Dat moeten we onder ogen zien.'

WEGNEMEN AARZELINGEN

'LTO werkt naar aanleiding van het Sociaal Akkoord aan een sectorplan met een werkingsfeer agrarisch en groen, met zeker de bemiddeling en begeleiding van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, waaronder Wajong.' geeft Mans Vulto aan. 'Dit plan zal begin 2014 worden voorgelegd aan het ministerie. Het doel is het wegnemen van alle redenen tot aarzeling bij het plegen van grote inzet op structurele arbeidsbemiddeling.'

Samen met de gemeente

Ellen Detert is vanuit de Gemeente Enschede nauw betrokken bij de kwekerij in Enschede. 'In de kwekerij werken mensen met zowel lichamelijke als psychische aandoeningen, zij zijn niet in staat om in het reguliere bedrijfsleven aan de slag te gaan. De medewerkers, die 18 tot 36 uur per week werken, zijn graag op de kwekerij. Zij werken aan een product dat er toe doet en zien het product letterlijk groeien.' Detert geeft aan dat het belangrijk is om vertrouwen in elkaar te hebben 'De medewerkers krijgen waardering voor wat ze doen, ze zijn trots op hun werk en worden serieus genomen. Voor de opdrachtgever zijn ze niet anoniem.' Heutinck zelf heeft hierin een nadrukkelijke rol. De werknemers hebben veel waardering voor de broers Heutinck, 'Prettige mensen, no nonsens en korte lijnen, dat zie je terug in het werk dat wordt afgeleverd.'

Wet Wajong

In 2010 is de nieuwe Wet Wajong ingevoerd. De nadruk in deze wet ligt op de bevordering van arbeidsparticipatie. In de leeftijdsklasse 18 en 19 jaar vindt de meeste instroom plaats in Wajong, waarbij de instroom van mannen iets hoger ligt dan van vrouwen. De diagnose betreft vooral ontwikkelingsstoornissen en in mindere mate psychiatrische of somatische ziektebeelden. Sinds de invoering van Wajong komen jonggehandicapten in de werk-, studie- of uitkeringsregeling terecht. Ruim de helft van deze groep komt terecht in de werkregeling. Ongeveer de helft hiervan kan werken bij een reguliere werkgever. Het daadwerkelijke aantal werkende Wajongers ligt echter veel lager. Via of in de sociale werkvoorziening werkt ongeveer de helft van de werkende Wajongers, de andere helft werkt bij reguliere werkgevers. Er is actie nodig om meer Wajongers een passende werkplek te bieden.



'ALS WE JORIS EVEN KWIJT ZIJN, ZIT HIJ BIJ DE KOEIEN'

Piet van de Geer en Marianne Hoekstra hebben in Laag Nieuwkoop een melkveebedrijf, een B&B en minicamping Boerderij Hazenveld. Joris, 17 jaar, helpt één dag in de week mee in de stal.

Marianne en Piet houden van structuur en regels, getuige het gastenboek op hun website. 'Er zijn wel wat regels, maar door deze regels blijft de camping wel aantrekkelijk voor iedereen', aldus een reactie. Regels zijn er ook voor Joris, die leidt aan epilepsie en functioneert op een niveau van een 14-jarige. Marianne: 'De communicatie met Joris moet eenvoudig zijn. Eén ding tegelijk en de regel is dat als hij klaar is met een werkje, hij zich meldt bij Piet of bij mij. Soms vergeet hij dat, dan vinden we hem stevast terug bij de koeien in de stal.'

Joris werkt nu een klein jaar op de boerderij. Het contact met de campinggasten gaat volgens Marianne beter. 'In het begin maakte hij moeilijk contact. Nu is hij zover dat hij bij vragen de gasten doorstuurt naar mij.' Ze zegt 'schik' te hebben in het werken met Joris: 'De communicatie met hem is eenvoudig. Hij functioneert op een laag niveau. We geven hem één opdracht en dan meldt hij zich weer voor een volgende.' Structuur past ook goed bij Joris. 'We drinken stevast om 10 uur koffie. Als het werk klaar is, gaat het gereedschap schoon terug in de schuur.' Joris is zelf ook van de klok. Als zijn ouders 's morgens naar hun werk gaan, vertrekt hij per fiets naar boerderij Hazenveld. Marianne: 'Hij fietst dan drie kilometer en is om half acht bij ons. Vroeg, maar dat geeft ons ook de tijd om, voorafgaand aan de dagelijkse werkzaamheden, met elkaar te communiceren.' 's Avonds gaat Joris op een vaste tijd naar huis. 'Als dit afwijkt, hebben we altijd even contact met zijn ouders.'

VERVOER

Joris boft dat hij in de buurt woont. Want één van de belemmeringen voor Wajongers in het buitengebied, is het ontbreken van goed openbaar vervoer. Marianne: 'Het is van de gekke dat al die taxibusjes heen en weer rijden. De één brengt ze van Woerden naar Kockengen en de andere tegelijkertijd andersom.'

Piet en Marianne zouden best nog een Wajonger op het bedrijf willen. 'Niet zo zeer op de camping, maar eerder

op kantoor. Al is daar minder werk', legt Marianne uit. Wel ligt er volgens haar een mogelijkheid als hulp in de schoonmaak van de B&B-kamers. 'Op de camping moet onze aandacht vooral uitgaan naar onze gasten.' Ze denkt aan iemand met een lichamelijke handicap. 'Maar ook hier hebben we te maken met het probleem van vervoer.'

WERKPLEK OP EIGEN NIVEAU

Joris werkt zeer netjes. Wat hij doet, doet hij volgens Marianne nauwkeurig. 'Niet snel, maar goed. Hij voert de koeien, reinigt de stal, wiedt onkruid en helpt mee bij het verplaatsen van caravans.' Hij zou volgens Marianne trekker mogen rijden, net als een ander. Joris zegt zelf dat hij best zou willen blijven werken op het Hazenveld. 'Ik heb nog nooit geholpen met het voer binnen zetten in de stal. Dat zou ik graag willen doen.'

Marianne: 'Maar het werk en de risico's moeten wel te verzekeren zijn. We willen wel een verklaring van zijn arts dat dat geen probleem is.' Dat zouden de ouders volgens Marianne moeten regelen. 'Het zijn ook zaken die we geregeld willen zien voor als hij meer bij ons komt werken. Met zo'n verklaring van een behandelend arts kunnen we onze eigen verzekeringsmaatschappij vragen of dit onder onze verzekeringsdekking kan vallen.'

'Joris zegt zelf een epileptisch aanval vooraf aan te voelen komen. Maar je kunt geen risico nemen. We bieden veel begeleiding en een werkplek op zijn niveau', aldus Marianne.

Aansprakelijkheid

Benjamin Overkleef van LTO Noord Verzekeringen: 'Het belangrijkste is om er zeker van te zijn dat werkgeversaansprakelijkheid is meeverzekerd op de aansprakelijkheidsverzekering bedrijven (avb). Meld altijd aan de verzekeraar dat er iemand in dienst is (gekomen) of als vrijwilliger of stagiair werkt. Het kan zijn dat hier een (vaak geringe) aanvullende premie voor in rekening wordt gebracht, maar daar staat tegenover dat als werkgeversaansprakelijkheid niet is meeverzekerd een bedrijf zelf opdraait voor alle kosten. Denk hierbij niet alleen aan reparatiewerkzaamheden, maar ook aan medisch/juridische kosten en zelfs wettelijke rente of kosten voor gederfde toekomstig loon. Uitdrukkelijk niet verzekerd op een avb: schade die verband houdt met het houden, gebruiken of besturen van motorrijtuigen. Dus ook tractoren en ander zelfrijdend materieel. Hiervoor bestaan afzonderlijke verzekeringen.'

TIPS EN AANDACHTSPUNTEN

'Je moet er wel open voor staan'

'Niet in weken, maar in maanden denken'

'Niet met laarzen en overall de kantine in'

'Verdiep je in de mensen. De verscheidenheid heeft een toegevoegde waarde voor je bedrijf en voor jezelf'

'Des te breder het pallet aan mensen, des te flexibeler en bestendiger je bent naar de toekomst'

'Onderhoud contact met de scholen, ze kunnen helpen met wet- en regelgeving'

'Iedereen kan een Wajonger begeleiden, mits er voldoende ruimte wordt geboden'

'Administratieve rompslomp is soms best een hobbel'

'Als instantie denkt dat Wajonger hier volwaardig werkt en looncompensatie weg zou vallen, mogen ze hem of haar overnemen'

'Wajonger is slechts een etiket, hier valt die stempel weg'

'Hij doet dan misschien soms wat lang over een klus, maar wat hij doet, doet hij erg goed'

'Wajongers zijn trots op wat ze doen'

'Elke maand vindt er vanuit de school een evaluatie plaats'

'Over en weer hebben we nut van elkaar'

'Met creatief denken ontdek je mogelijkheden'

'Het moet niet zo zijn dat we werk creëren'

'Wajongers in teamverband laten werken en niet alleen'

- **GESCHIKT JA/NEE**

Is mijn bedrijf, mijn bedrijfsvoering en mijn team geschikt om te werken met een Wajonger?

Doe de test op www.kennisbankarbeid.nl. Heeft u na het doen van de test nog twijfels of vragen over het werken met mensen met een arbeidsbeperking, neem voor praktische vragen contact op met de Werkgeverslijn land- en tuinbouw.

- **ADVIES**

UWV praat graag met u verder over de mogelijkheden, de beschikbare kandidaten en de regelgeving waar u mee te maken krijgt.

Neem contact op met UWV en vindt op www.werk.nl hoe u het dichtstbijzijnde WerkgeversServicepunt kunt bereiken.

- **AANSPRAKELIJKHEID**

Eventuele schade die door medewerkers is veroorzaakt valt onder uw standaard aansprakelijkheidsverzekering bedrijven, mits de werkgeversaansprakelijkheid is mee verzekerd. Wilt u checken of uw verzekering voldoet, neem dan contact op met uw intermediair.

- **STAGIAIRES VAN SPECIAAL ONDERWIJS**

Neem contact op met een school bij u in de buurt en bespreek de mogelijkheden. Het bieden van een stageplaats is een prima manier om ervaring met Wajongers op te doen.

- **FAMILIE OF KENNISSENKRING**

Kent u iemand binnen uw familie of kennissenkring met een beperking? Korte lijnen werken vaak prettig. Ouders en school vormen een fijn vangnet.

- **DETACHERING**

Weinig tijd om te werven en te selecteren? Neem dan eens contact op met een reïntegratiebedrijf of UWV. Zij kunnen u veel taken uit handen nemen.

- **U HEEFT AL EEN WAJONGER AAN HET WERK**

U heeft al een Wajonger aan het werk, maar naar aanleiding van deze brochure heeft u een vraag of een suggestie, neem dan contact op met de Werkgeverslijn.

