

Vacature te vervullen?

Kijk eens in de bak met arbeidsgehandicapten

‘Nog nooit is het aantal vacatures zo hoog geweest,’ meldt een recent persbericht van het CBS. Toch komen mensen met een arbeidshandicap nog moeilijk aan de bak. De reden? De stereotiepe beelden die er over deze mogelijke arbeidskrachten bestaan. Werkgevers die hier doorheen kijken, vervullen hun vacatures met loyale medewerkers, en kunnen bovendien profiteren van gunstige regelingen.

‘Wij werken heel graag met chauffeurs met een WAO-achtergrond,’ vertelt Cees Zeeman, directeur van de Taxicentrale Schoorl. Die zijn vaak gemotiveerder en evenwichtiger dan andere chauffeurs, legt hij uit. Het levert zijn bedrijf bovendien financiële voordelen op om deze werknemers in dienst te nemen. Behalve dat hun loon vaak aangevuld wordt door de uitkeringsinstantie, krijgt de taxicentrale een korting op de arbeidsongeschiktheids- en werkloosheidspremie voor elke WAO’er die in dienst is. Met deze besparing kan Zeeman de extra uren betalen die de personeelsfunctionaris besteedt aan de begeleiding van deze chauffeurs en aan het regelwerk met de UWV.

Wegens succes geprolongeerd

Behalve Taxicentrale Schoorl zijn er steeds meer werkgevers die er brood in zien mensen met een ziekte of handicap in dienst te nemen. Ubbink Bouwsystemen uit het Gelderse Doesburg bijvoorbeeld werkt met verstandelijk gehandicapte werknemers. Wat begon als een experiment om de piekbelasting in het bedrijf op te vangen, werd wegens succes geprolongeerd. De mensen van de Philadelphia Stichting voor mensen met een verstandelijke beperking werken er zij aan zij met de andere werknemers. ‘Je bent als bedrijf geen eiland in de maatschappij, maar een afspiegeling daarvan,’ vindt directeur Martin Bijer. ‘In die hoedanigheid draag je ook verantwoordelijkheid, vooral tegenover mensen die moeite hebben een werkplek te vinden.’

De Maastrichtse tandartspraktijk De Drietand heeft meerdere tandartsassistentes met een arbeidshandicap aangenomen, ‘maar alleen omdat zij de besten waren,’ vertelt tandarts Dennis Pasman. ‘We ontzien deze medewerkers niet. De werkdruk kan behoorlijk hoog zijn.’ Dat wordt gecompenseerd door een personeelsbeleid dat alle medewerkers de ruimte geeft te zeggen dat ze het te druk hebben. Pasman: ‘Met iemand bij wie overbelasting dreigt, voeren we gesprekken en kijken we hoe we het werk anders kunnen organiseren. Of we zorgen voor een training of begeleiding.’

Werven met een ervaringsdeskundige

Een gericht personeelsbeleid is altijd een belangrijke factor om mensen die wat mankeren aan het werk te krijgen of te houden. Bedrijven met een succesvol personeelsbeleid en weinig ziekteverzuim, kenmerken zich door actieve begeleiding van (zieke) werknemers en een gericht reïntegratiebeleid. Ze herplaatsen bijvoorbeeld medewerkers die het werk op hun oorspronkelijke werkplek niet meer aankunnen. De Regiopolitie Utrecht zette ervaringsdeskundigen uit eigen huis in om mensen met een arbeidshandicap te laten werven en begeleiden. Die aanpak bleek heel effectief. Voor de hand liggend, maar toch vaak nog over het hoofd gezien, zijn aanpassingen van werk en werkplek. Een paar willekeurige mogelijkheden zijn aangepaste werktijden, een traplift voor iemand die moeilijk trappen kan lopen, een speciaal beeldscherm voor iemand die slecht ziet en een ingang waar mensen met een rolstoel makkelijk door naar binnen kunnen. Voor werkplekaanpassingen biedt de UWV onder bepaalde voorwaarden financiële vergoedingen. Zo kunnen werkgevers gemakkelijker

mensen in dienst nemen of houden die de juiste capaciteiten hebben, maar ‘toevallig’ ook nog een arbeidshandicap.

Regelingen voor werkgevers

De overheid heeft diverse regelingen die het financiële risico verminderen van werkgevers die mensen met een arbeidshandicap in dienst nemen en houden.

Hier de belangrijkste.

- **De No-Risk Polis.** Werkgevers die een gedeeltelijk arbeidsgehandicapte in dienst nemen, krijgen looncompensatie in de vorm van ziekengeld als deze werknemer binnen vijf jaar na de WIA-keuring door ziekte uitvalt.
- **Subsidie** van UWV voor **werkplekaanpassingen.** De werknemer moet hiervoor een contract hebben van minimaal zes maanden.
- **Proefplaatsing.** De werkgever kan een gedeeltelijk arbeids(on)geschikt iemand voor maximaal zes maanden ‘op proef’ aannemen. De werknemer werkt in deze proeftijd met behoud van uitkering en kost de werkgever dus geen geld.
- **Premiekorting.** Een werkgever die een gedeeltelijk arbeidsongeschikte in dienst neemt, kan voor deze werknemer korting krijgen op de ww- en arbeidsongeschiktheidspremies.

Informatie over deze regelingen, reïntegratietips en inspirerende voorbeelden vindt u op www.chronischziek.nl, in de digitale brochure *Werken met mensen met een chronische ziekte of handicap*.