



WERKGEVEN AAN MENSEN MET EEN ARBEIDSBEPERKING

Arbeidsparticipatie vanuit financieel perspectief

Steeds meer werkgevers overwegen een medewerker met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. Voor deze werkzoekenden moeten de komende tien jaar 125.000 banen ontstaan. Maar waar begin je als individuele werkgever?

Voor het programma *Werkgevers gaan inclusief* zijn de mogelijkheden voor werkgevers onderzocht vanuit financieel oogpunt. Deze digitale brochure helpt u de juiste afwegingen maken. Zo krijgt u snel een beeld van de mogelijkheden in uw bedrijf en wat financieel zinvol is.

Wat wilt u weten?

- 1 | Start
- 2 | Waarom een medewerker met een arbeidsbeperking?
- 3 | Waar liggen de kansen in uw organisatie?
- 4 | Hoe werkt het financieel?
- 5 | Welke andere kosten en vergoedingen zijn belangrijk?
- 6 | Hoe vallen de indirecte kosten uit?
- 7 | Waar moet u bij de voorbereidingen op letten?
- 8 | Wie kan u helpen?
- 9 | Colofon



Werkgeversverenigingen AAVN, VNO-NCW en MKB-Nederland hebben voor het programma *Werkgevers gaan inclusief* onderzoek laten doen naar mogelijkheden voor werkzoekenden met een arbeidsbeperking. Adviesorganisatie Berenschot heeft vanuit vier perspectieven de businesscases in kaart gebracht. De belangrijkste uitkomsten voor werkgevers vindt u in deze uitgave.

Meer informatie: www.werkgeversgaaninclusief.nl

- 1 | Start
- 2 | Waarom een medewerker met een arbeidsbeperking?
- 3 | Waar liggen de kansen in uw organisatie?
- 4 | Hoe werkt het financieel?
- 5 | Welke andere kosten en vergoedingen zijn belangrijk?
- 6 | Hoe vallen de indirecte kosten uit?
- 7 | Waar moet u bij de voorbereidingen op letten?
- 8 | Wie kan u helpen?
- 9 | Colofon

“De werving en selectie van medewerkers met een arbeidsbeperking kost minder tijd en geld en ze zijn direct beschikbaar.”

(Werkgever)

Waarom een medewerker met een arbeidsbeperking?

In 2015 is de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten aangenomen. Deze wet moet zorgen voor 125.000 passende banen voor mensen met een beperking bij werkgevers in 2026. Inmiddels gaan steeds meer werkgevers actief aan de slag met deze uitdaging. Waarom eigenlijk?

Een greep uit de motieven:

- Werkgevers willen maatschappelijk verantwoord ondernemen.
- De (naderende) krapte op de arbeidsmarkt tegengaan.
- Zij zoeken gemotiveerd personeel voor eenvoudige werkzaamheden
- Zij kennen persoonlijk iemand die ze een baan gunnen.
- Klanten of opdrachtgevers verlangen een *social return* bij een aanbesteding.
- De werkgever ziet nieuwe business met hulp van de doelgroep.
- Voorkomen van de quotumheffing voor werkgevers.
- Werkgevers zien dat het concurrentievoordeel, efficiency of kostenbesparing oplevert.
- Zij willen gebruikmaken van de unieke talenten die een beperking met zich mee kan brengen.

Over wie hebben we het eigenlijk?

Het gaat om de doelgroep van de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten. Dit zijn 1. Mensen die vallen onder de Participatiewet en geen wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen, maar wel kunnen werken; 2. Mensen met een Wsw-indicatie; 3. Wajongers met arbeidsvermogen en 4. Mensen met een Wiw-baan of ID-baan. Deze potentiële medewerkers verschillen net als reguliere medewerkers sterk in opleiding, achtergrond en interesses. Ook zijn er verschillen in hun beperking. Dit kunnen verstandelijke, lichamelijke, psychische of gedragsbeperkingen zijn. De combinatie van talenten en beperkingen van de medewerkers komt tot uitdrukking in het soort werk dat zij (kunnen) doen.

In de praktijk: minder verzuim en betere teamgeest

Directe collega's merken het meest van de beperking van een collega. In de praktijk pakt dat vaak verrassend positief uit, blijkt uit praktijkstudies van Berenschot. Zoals bij een visueel beperkte medewerker die tijdens de lunch hulp kreeg van collega's bij het uitlaten van haar geleidehond. Dit versterkte de teamgeest en ook het ziekteverzuim daalde!

Collega's zagen wat hun visueel beperkte collega aan uitdagingen tegenkwam voordat ze op haar werk was. Dit was voor iedereen een positieve stimulans.

In het zogenoemde doelgroepregister staat iedereen geregistreerd die tot de doelgroep van de banenafpraak behoort. Werkgevers kunnen via een online portal opvragen of een werknemer of sollicitant tot de doelgroep behoort.



- 1 | Start
- 2 | Waarom een medewerker met een arbeidsbeperking?
- 3 | Waar liggen de kansen in uw organisatie?
- 4 | Hoe werkt het financieel?
- 5 | Welke andere kosten en vergoedingen zijn belangrijk?
- 6 | Hoe vallen de indirecte kosten uit?
- 7 | Waar moet u bij de voorbereidingen op letten?
- 8 | Wie kan u helpen?
- 9 | Colofon

“Na jobcarving voert een medewerker met een verstandelijke beperking nu een klein stukje uit van een keten aan werkzaamheden.”

(Ziekenhuis)

Waar liggen de kansen in uw organisatie?

Juist de unieke combinatie van talent en beperking van de doelgroep met een arbeidsbeperking zorgt voor veel verschillende mogelijkheden om hen in te zetten. Dat zit zowel in het soort werk als in de werkvorm. Enkele veelvoorkomende situaties op een rij. Praktische tips voor iedere werkgever:

Hoe kunt u ruimte maken?

Op de volgende manieren kunt u uw organisatie openstellen voor mensen met een arbeidsbeperking:

- **Werk op bestaande functies:** Pas uw werving en selectie op bestaande functies aan om deze open te stellen voor de doelgroep.
- **Pas bestaande functies beperkt aan:** Soms zijn aanpassingen in het takenpakket nodig om functies geschikt te maken.
- **Creëer functies:** Creëer specifieke arbeidsplaatsen, bijvoorbeeld door eenvoudige taken uit bestaande functies over te hevelen en zo werkdruk te verminderen. Of door business te creëren met gebruik van unieke talenten van medewerkers met een beperking (zoals: dineren in het donker met blinde ohers).
- **Besteed werk uit:** Laat een geheel werkproces uitvoeren door mensen uit de doelgroep, onder eigen aansturing. Bijvoorbeeld bij productie, assemblage en logistieke activiteiten.

- **Maak afspraken met leveranciers:** Maak afspraken met leveranciers dat geschikt en arbeidsintensief werk mede door de doelgroep wordt uitgevoerd. Bijvoorbeeld: catering, schoonmaakwerk en groenvoorziening.

Medewerkers in regulier team

In de schoonmaak en bijvoorbeeld groenvoorziening kunnen mensen met een arbeidsbeperking vaak meedraaien in het reguliere team, zonder veel aanpassingen. In bijvoorbeeld de wegenbouw kunnen mensen instromen op leerwerkplekken om te ontwikkelen tot juniormedewerkers.

Grootschalig uitvoerend werk

Uitvoerende activiteiten van een geheel distributiecentrum of een assemblage- of verpakkinglijn kunt u laten uitvoeren door mensen uit de doelgroep. Zij hebben dan hun eigen aansturing, die is ingespeeld op beperkingen en kracht van de doelgroep. Vaak gebeurt dit in uitbestedingsconstructies met sociaal werkbedrijven en blijken dit ook kostentechnisch aantrekkelijke oplossingen.

Langdurig repeterend werk

Soms is het lastig om eenvoudige en herhalende taken in bijvoorbeeld de data entry of documentverwerking langdurig goed te laten uitvoeren. Sommige doelgroepen zijn juist heel getalenteerd hiervoor en doen het graag. Zij kunnen daarbij ook een kostenvoordeel opleveren doordat hoger opgeleide medewerkers worden vrijgespeeld.

Enthousiasme bij klanten en medewerker

Mensen met een arbeidsbeperking komen vaak ook goed tot hun recht bij het ‘wegwijzen op de vuilstort’, vakken vullen of klanten ontvangen in de supermarkt en bijvoorbeeld schoonhouden van de restaurantomgeving. Mensen met een verstandelijke beperking komen hier vaak goed uit de verf door hun grote gedrevenheid en enthousiasme naar klanten toe. Steeds vaker vinden organisaties dat dit bijdraagt aan hun rol in de lokale gemeenschap. Ook vergroot het de teamspirit in de eigen organisatie.

Bijzondere talenten

Een beperking brengt vaak ook uniek ontwikkelde talenten met zich mee, waar organisaties dankbaar gebruik van maken. Bijvoorbeeld mensen met een visuele beperking die beter luisteren en heel goed in een callcenter functioneren. Of mensen met een autistische beperking die zeer goed langdurig en constant geconcentreerd kunnen werken, bijvoorbeeld software testen of nauwgezet montagewerk verrichten. Of lager opgeleide mensen met een auditieve beperking die een hogere beladingsgraad van vrachtwagens realiseren doordat zij een beter ruimtelijk inzicht hebben.

- 1 | Start
- 2 | Waarom een medewerker met een arbeidsbeperking?
- 3 | Waar liggen de kansen in uw organisatie?
- 4 | Hoe werkt het financieel?
- 5 | Welke andere kosten en vergoedingen zijn belangrijk?
- 6 | Hoe vallen de indirecte kosten uit?
- 7 | Waar moet u bij de voorbereidingen op letten?
- 8 | Wie kan u helpen?
- 9 | Colofon

Hoe werkt het financieel?

De overheid heeft speciale voorzieningen gecreëerd en betaalt voor werkgevers de hogere directe kosten van een medewerker met een arbeidsbeperking ten opzichte van reguliere medewerkers. Wat betekent dat financieel precies?

Veel extra kosten en risico's die het inzetten van medewerkers met een arbeidsbeperking vraagt, worden volledig vergoed. Denk aan risico's ten aanzien

van een lagere productiviteit, extra begeleiding en uitval door ziekte. Onderstaand een overzicht van kosten en opbrengsten die van belang zijn.

LOON	<ul style="list-style-type: none"> Werkgever betaalt voor productieve uren Wijze van vergoeden voor Wajong anders dan voor Participatiewet 	<ul style="list-style-type: none"> Loondispensatie (Wajong) of loonkosten-subsidie (Participatiewet) tot WML Loonwaarde > 75%: geen dispensatie
ONKOSTEN MEDEWERKER	<ul style="list-style-type: none"> Externe of interne jobcoaching: gemiddeld 2.000 - 3.000 euro per jaar Werkplekaanpassingen Hulpmiddelen 	<ul style="list-style-type: none"> Directe vergoeding Vergoeding voor interne jobcoaching voor medewerker uit Participatiewet: ga na met gemeente
EENMALIGE KOSTEN	<ul style="list-style-type: none"> Transitiekosten: aanpassen en voorbereiden organisatie Werving- en selectiekosten kunnen, afhankelijk van situatie hoger of lager zijn dan bij regulier 	<ul style="list-style-type: none"> Geen vergoeding voor deze kosten Premiekorting eerste 3 jaar van maximaal 2.000 euro per jaar Eventueel gemeentelijke stimuleringspremie bij plaatsing medewerker uit Participatiewet
STRUCTURELE KOSTEN	<ul style="list-style-type: none"> Extra administratieve lasten ca. 600 euro per jaar Aansturing- en coördinatiekosten: 0 tot 4.000 euro per jaar (inclusief transitiekosten eerste jaar) 	
RISICO'S	<ul style="list-style-type: none"> Loondoorbetaling bij ziekte Verhoogde premies als gevolg van ziekte 	<ul style="list-style-type: none"> No-riskpolis

[Lees verder over de kosten en vergoedingen op pagina 5](#)

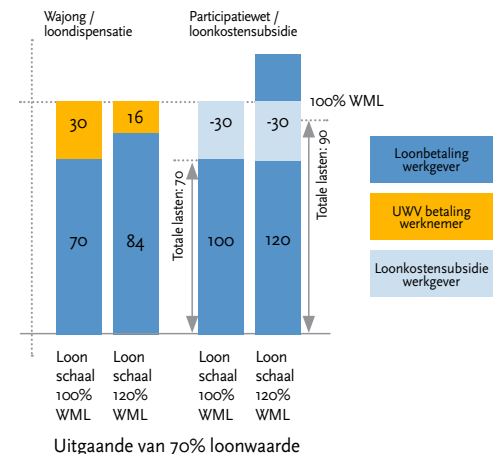
Uitgebreide informatie over de regelingen en voorzieningen vindt u in de brochure 'Mensen met een beperking aan de slag helpen'.

Kosten veelal volledig gedekt

Kosten mogelijk niet volledig gedekt

Loonkosten en productiviteit

In essentie betaalt u alleen voor de productiviteit van een medewerker: zijn loonwaarde. Deze loonwaarde wordt samen met u vastgesteld en uitgedrukt als percentage van het WML (wettelijk minimumloon). De loonwaarde van mensen uit de doelgroep ligt doorgaans tussen de 30 en 80%. Gaat het om een Wajonger, dan betaalt het UWV rechtstreeks aan medewerkers (loondispensatie). Gaat het om iemand die onder de Participatiewet valt, dan betaalt u het volledige loon en ontvangt u van de gemeente een vergoeding voor het verschil tussen de loonwaarde en het WML (loonkostensubsidie). Let op: in beide gevallen vindt vergoeding plaats tot het WML, ook als uw onderste loonschaal daarboven ligt. In dat geval moet u zelf het verschil betalen tussen WML en de onderste loonschaal.



Onkosten medewerkers

Een medewerker met een arbeidsbeperking heeft vrijwel altijd begeleiding nodig. Als dit via een externe jobcoach is geregeld, hoeft u hier niets voor te regelen of betalen. Het UWV of de gemeente regelt dit rechtstreeks met de medewerker en de jobcoach. Wilt u de begeleiding intern verzorgen, dan kunt u zelf met UWV of gemeente regelen dat u hiervoor een vergoeding ontvangt. Kosten voor jobcoaching bedragen gemiddeld € 2000 tot € 3000 per medewerker per jaar. Indien werkplekaanpassingen nodig zijn of de medewerker hulpmiddelen nodig heeft, dan worden deze in beginsel door UWV of gemeente vergoed.

- 1 | Start
- 2 | Waarom een medewerker met een arbeidsbeperking?
- 3 | Waar liggen de kansen in uw organisatie?
- 4 | Hoe werkt het financieel?
- 5 | Welke andere kosten en vergoedingen zijn belangrijk?
- 6 | Hoe vallen de indirecte kosten uit?
- 7 | Waar moet u bij de voorbereidingen op letten?
- 8 | Wie kan u helpen?
- 9 | Colofon

Welke andere kosten en vergoedingen zijn belangrijk?

Naast loonkosten en werkgeversrisico's zijn er meer aandachtspunten wanneer u een medewerker met een arbeidsbeperking inzet. Denk aan de begeleiding, aanpassingen in uw organisatie en op de werkplek. Welke overige kosten zijn relevant voor u en van welke andere vergoedingen kunt u gebruikmaken?

Eenmalige kosten

Het is belangrijk om uw organisatie klaar te maken voor het werken met medewerkers uit de doelgroep. Dat betekent bijvoorbeeld aanpassing van de functieomschrijving en werkinstructie. Bereid ook het team voor, zodat iedereen weet wat verwacht wordt in de begeleiding van de collega('s). Ook deze investering komt voor uw eigen rekening. Soms zijn aanpassingen nodig in de administratie om aan de vereisten van regelingen te voldoen. Dit blijkt gemiddeld ongeveer 12 uur te kosten. Werkgevers hebben eenmalig gemiddeld 4 uur tijd nodig voor het uitzoeken en inregelen van de beschikbare regelingen en voorzieningen. Ook is structureel gemiddeld 4 uur per jaar nodig voor het regelen van voorzieningen en 4 uur voor de afstemming met een jobcoach.

De werving- en selectiekosten voor de doelgroep zijn ook anders. Over het algemeen zijn deze kosten lager omdat er geen advertenties en as-

sessments nodig zijn en er minder sollicitatiebrieven bekeken worden. Wel kan de doorlooptijd verschillen. Soms vergt het meer moeite en doorzettingsvermogen om een geschikt persoon te vinden. U moet immers rekening houden met een passende combinatie van talenten en beperkingen.

Structurele kosten

Daarnaast krijgt u mogelijk te maken met indirecte extra kosten. Vaak is structureel extra tijd van direct leidinggevende of collega's nodig om de medewerker zo effectief mogelijk te laten zijn. (zie pagina 6). Deze indirecte kosten worden niet vergoed. De hoogte varieert sterk per situatie: tussen de € 0 en € 3.000 per medewerker per jaar.

Mobiliteitsbonus

De mobiliteitsbonus geldt voor de gehele doelgroep van de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten en bedraagt maximaal €2.000 per jaar.

“Tijd investeren in een duurzame plaatsing verdient zich terug.”

(Werkgever)

Stimuleringsregelingen gemeenten

Een aantal gemeenten hanteert stimuleringsregelingen. De regeling en voorwaarden verschillen per gemeente. U kunt hiernaar informeren bij het werkgeversservicepunt van de gemeente waar uw medewerker woont.

Risico's beperken

Het is belangrijk dat u goed de werkgeversrisico's afweegt. Als werkgever wilt u immers geen grotere risico's lopen dan met reguliere medewerkers. Deze risico's bestaan uit het moeten doorbetalen van loon en verhoogde premies bij ziekte. Dit risico wordt beperkt door de no-riskpolis. Deze polis dekt een groot deel van de loonkosten van een zieke werknemer en voorkomt eventuele verhoging van de ZW-premies. Om risico's te beperken, kan u ook kiezen voor contractvormen zoals detachering of inhuur van uitzendkrachten. Dienstverleners die dit organiseren, kunnen vaak ook de administratieve of begeleidingstaken uit handen nemen.

- 1 | Start
- 2 | Waarom een medewerker met een arbeidsbeperking?
- 3 | Waar liggen de kansen in uw organisatie?
- 4 | Hoe werkt het financieel?
- 5 | Welke andere kosten en vergoedingen zijn belangrijk?
- 6 | Hoe vallen de indirecte kosten uit?
- 7 | Waar moet u bij de voorbereidingen op letten?
- 8 | Wie kan u helpen?
- 9 | Colofon

“Je moet goed doordenken welke contractvorm je aanbiedt en wat de gevolgen zijn.”

(Werkgever)

Hoe vallen de indirecte kosten uit?

De kosten die u maakt voor de voorbereiding, aansturing en coördinatie komen voor uw eigen rekening. Deze verschillen sterk per werkgever en zijn afhankelijk van het businessmodel waarmee u werkt. Vier modellen schetsen de belangrijkste verschillen.

Indirecte kosten variëren

Volgens het onderzoek van Berenschot variëren de jaarlijkse kosten voor aansturing en coördinatie van €0 tot €4.000 per medewerker met een arbeidsbeperking (gemiddeld €2.000). Werkgevers met veel laaggeschoold werk (model 1 en 2), hoeven relatief minder extra begeleiding te bieden. Werkgevers waar laaggeschoold werk onderdeel is van een meer complexe omgeving (vooral model 3) moeten meer investeren in aansturing en coördinatie. Vaak dienen bestaande functies uit elkaar te worden gehaald (jobcarving). Zo blijft een aantal eenvoudige taken over. Werkgevers van meer kennisintensieve organisaties zoeken vaak medewerkers op MBO- of HBO-niveau. Aansturingskosten zijn hier vaak beperkter. Om een goed beeld te krijgen van de kosten die u maakt, is het belangrijk om vast te stellen welk model het beste bij uw werkzaamheden en organisatie past.

1. Eenvoudig werk op grote schaal

Bijvoorbeeld: schoonmaakbedrijf dat veel medewerkers met een beperking inzet.

Vaak wordt in deze situatie gewerkt met een aantrekkelijke inleenvergoeding bij een detachings- of SW-bedrijf. Deze partij zorgt ook voor de aansturing, begeleiding en risico's.

Wat betekent dit? Kostenconcurrerend grootschalig en eenvoudig werk kan ook in Nederland worden uitgevoerd.

2. Eenvoudig werk in een eenvoudige omgeving

Bijvoorbeeld: verpakkingswerk aan een lopende band.

Dit betreft vaak een medewerker met een lage loonwaarde, voor wie gespecialiseerde begeleiding (jobcoach) nodig is. De activiteiten, werkomgeving en het takenpakket zijn zodanig dat de medewerker zonder veel extra begeleiding zijn werk kan uitvoeren.

Wat betekent dit? De extra aansturing- en coördinatiekosten zijn gemiddeld €2000 per jaar. Door gebruik te maken van de mobiliteitsbonus kunt u deze kosten in de eerste jaren (volledig of deels) compenseren.

3. Eenvoudig werk in een complexe omgeving

Bijvoorbeeld: vakkenvuller in supermarkt of medewerker repro die met onverwachte klantvragen kan omgaan.

Vooral in de zakelijke dienstverlening, detailhandel en complexe productieomgevingen. De medewerker heeft een verminderde loonwaarde en wordt meestal op een aangepaste reguliere functie geplaatst.

Wat betekent dit? De extra aansturing- en coördinatiekosten zijn gemiddeld €4000 per jaar. Daarmee is de businesscase negatief: na gebruik van de mobiliteitsbonus heeft u nog steeds gemiddeld €2000 aan kosten. Overigens hebben organisaties na 3 jaar vaak wel minder aansturingskosten omdat zij beter op de nieuwe medewerkers zijn ingespeeld.

4. Werk op MBO- of HBO-niveau

Bijvoorbeeld: beleidsadviseur in een rolstoel of softwaretester met autisme.

Vaak heeft deze collega geen verminderde loonwaarde. Wel zijn soms werkplekaanpassingen nodig.

Wat betekent dit? De extra aansturing- en coördinatiekosten zijn gemiddeld €2000 per jaar. Door gebruik te maken van de mobiliteitsbonus kunt u deze kosten in de eerste jaren (volledig of deels) compenseren. Het betreft vaak medewerkers met een loonschaal boven het WML. In dat geval betaalt u afhankelijk van de cao, loonschaal en regeling van de medewerker meestal ook de totale loonkosten boven het WML.

- 1 | Start
- 2 | Waarom een medewerker met een arbeidsbeperking?
- 3 | Waar liggen de kansen in uw organisatie?
- 4 | Hoe werkt het financieel?
- 5 | Welke andere kosten en vergoedingen zijn belangrijk?
- 6 | Hoe vallen de indirecte kosten uit?
- 7 | Waar moet u bij de voorbereidingen op letten?
- 8 | Wie kan u helpen?
- 9 | Colofon

“Met een MBO-klas voor autisten hebben we een werkleertraject georganiseerd en één persoon een contract voor onbepaalde tijd aangeboden.”

(Servicedienstverlener)

Waar moet u bij de voorbereidingen op letten?

Er zijn **uiteenlopende motieven** om mensen met een arbeidsbeperking aan een baan te helpen. Dit stelt uw organisatie ook voor uitdagingen. Goede voorbereidingen blijken een belangrijke succesfactor. Na drie jaar blijkt het werken met collega's met een arbeidsbeperking vaak volledig ingebed in de organisatie en cultuur.

- **Stel motieven vast en draag ze uit**

Bepaal de beweegredenen voor uw bedrijf om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. Breng de kosten en baten goed in beeld. Betrek ook de indirecte (immateriële) baten, zoals uw maatschappelijk profiel, effecten op de werksfeer, motivatie van collega's, klantenbinding en het behalen van *social return* targets. Draag de motieven uit in uw bedrijf. Dit versterkt de motivatie en het draagvlak tijdens het hele proces. Commitment van de ondernemer, directie of bestuurders is erg belangrijk. Ook omdat de kosten voor de baten uit gaan.

- **Inventariseer uw mogelijkheden**

Inventariseer en analyseer de mogelijkheden in uw organisatie om mensen met een arbeidsbeperking te laten werken. Functiecreatie en *jobcarving* kunnen hierbij van pas komen. Denk daarbij ook aan het inkoopbeleid en openstellen van de reguliere werving voor de doelgroep.

- **Benut overheidsregelingen**

Bekijk en benut de overheidsregelingen, zoals de no-riskpolis en loonkostensubsidie.

- **Ga voor duurzame inzet**

Een langdurige plaatsing is het meest aantrekkelijk. Zorg bij het uitdragen van de bedrijfsmotieven dat ze goed landen bij de directe collega's en betrokkenen. Ook de selectie van de nieuwe medewerker(s), goede inpassing in het team en goede begeleiding zijn belangrijke succesfactoren. Een duurzame plaatsing wordt bovendien bevorderd met doorzettingsvermogen en flexibiliteit van de organisatie (in plaats van 1-op-1 invullen van vacatures).

- **Kies de juiste contractvorm**

Het is van belang om goed af te wegen wat voor uw bedrijf de meest geschikte contractvorm is. Als risico's beperken een belangrijk aandachtspunt is, kan dat bijvoorbeeld een reden zijn om voor inhuur via uitzenden of detacheren te kiezen. Dat geldt ook wanneer er bijvoorbeeld geen mogelijkheid is om het wettelijk minimumloon toe te passen.

MEER TIPS

Extra tips voor de **vier businessmodellen**.

Heeft u veel werk op een laag opleidingsniveau? Dan kan groepsdetachering van medewerkers met een arbeidsbeperking zorgen voor kostenbesparing.

Heeft u werk op een laag opleidingsniveau in kleinere volumes? Dan zijn veel directe kosten voor de inzet van mensen met een arbeidsbeperking gedekt.

Kunt u taken herverdelen en onderbrengen bij lager opgeleiden? Dan kan door besparing in loonkosten een structurele kostenbesparing worden gerealiseerd. Afhankelijk van de aansturing- en coördinatiekosten kan de businesscase positief of negatief uitvallen.

Heeft u werk voor een medewerker op MBO- of HBO-niveau? Dan is de juiste salarisinschaling een belangrijk aandachtspunt. Het is namelijk van belang dat iemand op zijn ingeschaalde niveau kan functioneren. Anders kunnen aansturing- en coördinatiekosten hoog uitvallen.



- 1 | Start
- 2 | Waarom een medewerker met een arbeidsbeperking?
- 3 | Waar liggen de kansen in uw organisatie?
- 4 | Hoe werkt het financieel?
- 5 | Welke andere kosten en vergoedingen zijn belangrijk?
- 6 | Hoe vallen de indirecte kosten uit?
- 7 | Waar moet u bij de voorbereidingen op letten?
- 8 | Wie kan u helpen?
- 9 | Colofon

“Andere mensen in het bedrijf reageren heel positief, zonder er theatraal over te doen.”

(Werkgever)

Wie kan u helpen?

Er zijn verschillende partijen die werkgevers ondersteuning bieden als zij werkzoekenden met een arbeidsbeperking aan werk helpen. Dat is handig want werven, selecteren en duurzaam begeleiden van medewerkers met een arbeidsbeperking vraagt om de nodige expertise. Denk aan kennis van de doelgroep, regelgeving en procedures. En om het onderhouden van contacten met gemeente, SW-bedrijf en UWV.

Hieronder vindt u verschillende partijen die hierbij ondersteuning kunnen bieden. Bemiddelaars bij u in de regio vindt u op www.werkgeversgaaninclusief.nl - **bemiddelaars**.

AWVN helpt u via het programma ‘Werkgevers gaan inclusief’ om inclusief ondernemen tot een win-win situatie te maken. Wij ondersteunen u bij het met toegevoegde waarde voor de organisatie inzetten van medewerkers met een beperking. AWVN-adviseurs brengen de mogelijkheden binnen uw organisatie in kaart en helpen bij het opstellen van een businesscase. Ook kan worden meegedacht over bijvoorbeeld job carving, bij het opstellen van een roadmap en creëren van draagvlak.

UWV en gemeente kunnen werkgevers helpen bij het vinden van kandidaten en organiseren van benodigde ondersteuning. Zij werken vaak samen in het WerkgeversServicepunt (WSP), waar u als werkgever terecht kunt. Ook hebben zij zicht op alle werkzoekenden van gemeenten en UWV. Het WSP adviseert over de mogelijkheden binnen uw organisatie voor het plaatsen van kandidaten met een beperking. Ook kunt u advies krijgen over de financiële voordelen die voor u van toepassing zijn.

Uw reguliere HR-leverancier kan u ondersteunen bij het in dienst nemen van medewerkers met een arbeidsbeperking, zoals deze u ondersteunt bij het vinden van uw reguliere personeel.

Andere intermediairs zoals een detacherings-, uitzend-, of re-integratiebedrijf kunnen helpen bij het selecteren van kandidaten. Verschillende intermediairs bieden ook extra diensten aan, zoals begeleiding van medewerkers, aanvragen van voorzieningen, uitvoeren van administratieve processen en hulp bij de voorbereidingen in uw organisatie.



- 1 | Start
- 2 | Waarom een medewerker met een arbeidsbeperking?
- 3 | Waar liggen de kansen in uw organisatie?
- 4 | Hoe werkt het financieel?
- 5 | Welke andere kosten en vergoedingen zijn belangrijk?
- 6 | Hoe vallen de indirecte kosten uit?
- 7 | Waar moet u bij de voorbereidingen op letten?
- 8 | Wie kan u helpen?
- 9 | Colofon



COLOFON

Dit is een digitale uitgave van AWWN.

Postbus 93050
2509 AB Den Haag
www.awvn.nl

Vormgeving & tekstredactie:
Tekstwerkplaats.nl

© 2016. Alle rechten voorbehouden. Ondanks de zorgvuldigheid die aan deze uitgave is besteed, kan de uitgever geen aansprakelijkheid aanvaarden bij eventuele onjuistheden. Aan de inhoud van deze publicatie kunnen dus geen rechten worden ontleend.



AWWN

V N O N C W

MKB
Nederland

 **DE
NORMAALSTE
ZAAK**
EEN INITIATIEF VAN MKB NEDERLAND
AWVN EN START FOUNDATION