



## Cao en Wajong

Overzicht van cao- afspraken over  
Wajongers

Cao-seizoen 2009- 2010

Datum :  
mei 2011

## VOORWOORD

Kennis&Innovatiecentrum CrossOver heeft een overzicht gemaakt van de in het cao- seizoen 2009-2010 afgesloten cao's en principeakkoorden, waarbinnen initiatieven over jongeren met een beperking zijn geformuleerd. Als uitgangspunt voor deze lijst hebben gediend de cao's vermeld op de site van het ministerie van Sociale Zaken (stand eind maart 2011) en cao's die CrossOver al in januari 2011 verzameld had. In het cao-seizoen 2009- 2010 zijn ruim 230 akkoorden tot stand gekomen met afspraken over de Wajong.

### Arbeidspotentieel

Vakbonden, bedrijven en branches nemen in hun cao's dus steeds vaker afspraken op over jongeren met een beperking. Deze cao-afspraken zijn voor jongeren een manier om werkervaring op te doen in reguliere bedrijven en voor bedrijven de gelegenheid om kennis te maken met werkende jongeren met een beperking.

Met deze afspraken krijgen jongeren met een beperking een kans zich te profileren als toekomstig arbeidspotentieel. Het is daarom belangrijk deze kansen optimaal te benutten. Uit de praktijk blijkt dat bedrijven vaak niet goed weten hoe de gemaakte afspraken te operationaliseren. Hierdoor blijven voor beide partijen interessante kansen liggen.

### Wat valt op?

CrossOver stelde vast dat in 62 procent van de gevallen er in de CAO melding wordt gemaakt van Wajong of arbeidsgehandicapte, zonder dat er een specifieke inspanningsverplichting tegenover staat. Daarbij is opvallend hoe summier de afspraken geformuleerd zijn waardoor het voor de uitvoering weinig handvatten biedt. In veel van de gevallen kun je er nog alle kanten mee op.

Enkele voorbeelden uit cao's zijn:

- *de werkgever zal als onderdeel van het totale sociale beleid in de onderneming speciale aandacht schenken aan de tewerkstelling van de werknemers uit zogenaamde zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt (oudere, jongere en gehandicapte werknemers)*
- *De werkgever zal bij de aanstelling en tewerkstelling zo veel als redelijkerwijs mogelijk is gelijke kansen bieden aan gehandicapten en niet-gehandicapten. Werkgever zal er naar streven gehandicapte werknemers op passende wijze te werk te stellen.*
- *De werkgever heeft een inspanningsverplichting tot het in dienst nemen van een arbeidsgehandicapte*

CNV jongeren heeft, in samenwerking met FNV Jong onderzoek gedaan naar de totstandkoming van de afspraken over jongeren met een beperking in de cao's. In het in maart 2011 gepubliceerde rapport Cao Wajong proof 2011 staan tips voor onderhandelaars om in de toekomst meer haalbare en uitvoerbare afspraken te maken.

Verder zien we dat waar er wel resultaatverplichtingen worden opgenomen het bij kleinere bedrijven veelal om beperkte aantallen gaat, bijv. 1, 2 of 5 plaatsen. Daarentegen wordt bij grotere brancheorganisaties wel gesproken over 100 stageplaatsen of werknemers met een achterstandspositie. In 18 procent van alle cao's in deze lijst worden concrete stageplaatsen en/of werkervaringsplaatsen aangeboden. Ook in 18 procent van de gevallen worden dienstverbanden aangeboden.

### **Monitoring**

De ontwikkelingen op cao-gebied in relatie tot de Wajong worden zorgvuldig door CrossOver gevolgd. Daarbij gaat het enerzijds om de totstandkoming van de afspraken en anderzijds over de operationalisering daarvan. De knelpunten en succesfactoren worden in de loop van 2011-2012 verwerkt tot adviezen en modellen die beschikbaar komen voor alle bedrijven en organisaties die (overwegen) jongeren met een beperking in dienst (te) nemen. CrossOver stemt hierbij af met AWWN en VNO-NCW en MKB.

Behalve deze lijst met cao's zijn er nog ontwikkelingen bij andere partijen, zoals bijvoorbeeld convenanten die ten behoeve van de instroom van jongeren met een beperking in bepaalde sectoren afgesloten zijn.

Graag nodigen wij deze partijen, werkgevers, (aanstaande) werknemers en hun organisaties uit hun ervaringen met het realiseren en uitvoeren van dit type cao-afspraken met CrossOver te delen. Dat kan via het reactieformulier op de projectpagina van [www.kcco.nl](http://www.kcco.nl) waarop dit overzicht is gepubliceerd of via de mail of schriftelijk bij CrossOver. Wij streven naar een zo actuele mogelijke lijst.

Kennis&Innovatiecentrum CrossOver

## Overzicht cao's en afspraken

	Periode	Afspraak
<b>Abbott Healthcare Products</b>	2010	p. 69: De werkgever zal zich actief inzetten om twee van de 30 werkervaringsplaatsen in te vullen met Wajongers. Voorwaarde is hiervoor dat het UWV hierin actief meewerkt en ondersteunt en dat de Wajongers op een individueel contract worden aangenomen. Verder worden er 5 werkervaringsplaatsen gereserveerd voor werkgelegheidsprojecten, waarvan 4 voor het 'Analisten-project' dat in samenwerking met SWA wordt uitgevoerd.
<b>ABN-Amro</b>	2009-2010	p. 7: De Bank zal voor het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van achterstandsgroepen een budget beschikbaar houden van maximaal 0,25% van het totaal van het in een jaar aan iedere medewerker betaalde salaris.
<b>ABU vaste medewerkers</b>	2009-2014	p. 83: Partijen spreken ter concretisering hiervan onder meer af in een periode van twee jaar 5000 BBLwerk- en leertrajecten en 2500 ervaringscertificaten te willen wegzetten met name gericht op jongere en oudere werknemers zonder startkwalificatie
<b>Achmea</b>	2010-2011	p. 36: De werkgever biedt groepen met een achterstandspositie, in deze Cao-periode aan mensen met een arbeidsbeperking, 15 werkervaringsplaatsen aan om werkervaring op te doen.
<b>Aegon</b>	2010	p. 25: AEGON zal zich inspinnen om tijdens de looptijd van de CAO vier personen die vallen onder de Wajong bij AEGON aan het werk te krijgen (twee in Den Haag en twee in Leeuwarden).
<b>Akzo Nobel Principe-accoord</b>	2010-2012	p.8: Partijen continueren de afspraak over sociale innovatie. AkzoNobel zal in de komende CAO periode met name aandacht besteden aan mensen met een zwakke positie op de arbeidsmarkt een plaats geven binnen het bedrijf. Hiertoe zal AkzoNobel tien werkervaringsplaatsen creëren en tien Wajongers werven.
<b>Albemarle</b>	2010-2011	P. 73: Partijen besluiten de periode tot aan het volgende Cao-overleg te gebruiken om het advies van de werkgroep LFBPB d.d. 26 april 2010, verder te bespreken. Onderdeel daarbij is, wat kan op korte termijn, wat op middenlange termijn of lange termijn en wat is nu nog onbespreekbaar. De onderwerpen die hierbij betrokken worden zijn: Het inzetten van Wajongers

<b>Albert Heijn Distributie</b>  <b>Principe-accoord</b>	2011	Onderzoeken of (gedurende de looptijd) 2 Wajongeren per distributiecentrum (dus 5x2) geplaatst kunnen worden.
<b>Algemene Bank Cao</b>	2009- 2010	p. 38: Werkgevers zetten zich in om -samen met de vakorganisaties- in 2010 een werkplek te vinden voor -in ieder geval- 5 Wajong-gerechtigden.
<b>Almatis</b>	2010- 2012	p. 41: Almatis B.V. zal in overleg treden met het UWV om te bekijken of er Wajongers zijn ingeschreven en zal vervolgens bekijken welke mogelijkheden er zijn om deze Wajongers een kans te bieden binnen de organisatie.
<b>Aluchemie</b>	2010	p. 51: Werkgever zal gedurende de looptijd van de cao 4 stage c.q. leerwerkplaatsen ter beschikking stellen. Daarnaast zal werkgever bij het UWV navragen welke Wajong jongeren eventueel werkervaring binnen Aluminium & Chemie zouden kunnen opdoen. Werkgever zal vakbonden informeren over de uitkomst van dit oriënterend gesprek.
<b>Apotex</b>	2010- 2011	p. 38: Werkgever gaat mogelijkheden onderzoeken voor een werkervaringsplaats op het laboratorium en voor een WAJONG-er.
<b>ARKEMA Vlissingen</b>  <b>Principe-accoord</b>	2010- 2012	p. 2: Werkgever zal gedurende de looptijd van de cao bij het UWV informatie inwinnen over mogelijkheden om 2 zogenaamde Wajong jongeren binnen zijn onderneming werkervaring te laten opdoen. Werkgever zal vervolgens op grond van deze informatie zich inspannen om tot een daadwerkelijke werkervaringsplaats te komen. Over de uitkomst van het gesprek met UWV en de mogelijkheden die onderzocht worden, zal werkgever vakbonden informeren.
<b>Avery Dennison</b>	2010- 2011	p. 7: als onderdeel van het totale sociale beleid speciale aandacht schenken aan de tewerkstelling van werknemers uit de zgn. zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt (oudere, jongere en gehandicapte werknemers). Daarbij zal terdege rekening worden gehouden met de wet REA.;  p. 47: Werkgever zal in overleg met AWWN mogelijkheden onderzoeken ten aanzien van de instroom en doorstroom van arbeidsgehandicapten.
<b>AXEL Christiernsson</b>	2009- 2010	p. 30: Werkgever onderzoekt de mogelijkheid om 2 stageplaatsen te reserveren in het kader van de wajong.

<b>Banden- en wielenbranche</b>	2009-2010	p. 38: Er zullen 100 arbeidsplaatsen worden gecreëerd, waarvan 25 plaatsen voor kansarme jongeren zullen worden gereserveerd. Voor deze groep zullen extra inspanningen worden gedaan. Vanuit het fonds Collectieve Belangen zullen financiële middelen ter beschikking worden gesteld om leermeesters ten behoeve van leerarbeidsplaatsen in de branche op te leiden
<b>Beroepsgoederen- vervoer</b>	2010-2011	Bijlage VII: Er zal naar worden gestreefd om voor 100 jongeren met een beperking (Wajongers) een leerwerkplek in de sector te creëren.
<b>BIK Bouwmaterialen</b>	2010	p.9: Met het resultaat van het onderzoek van werkgever en OR naar mogelijkheden van inzet van Wajongers en arbeidsgehandicapten op werkplekken zullen in 2010 nieuwe vacatures in eerste instantie worden ingevuld door Wajongers of arbeidsgehandicapten. Daartoe zullen vervolggesprekken plaatsvinden met het UWV of een re-integratiebureau dat Wajongers begeleidt.
<b>BN International</b>	2010-2012	p. 34: de werkgever als onderdeel van het totale sociale beleid in de onderneming speciale aandacht schenken aan de tewerkstelling van de werknemers uit zogenaamde zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt (oudere, jongere en gehandicapte werknemers)
<b>Boekelo Decor</b>	2009-2011	p. 5: De werkgever zal bij de aanstelling en tewerkstelling zo veel als redelijkerwijs mogelijk is gelijke kansen bieden aan gehandicapten en niet-gehandicapten. Werkgever zal er naar streven gehandicapte werknemers op passende wijze te werk te stellen.
<b>Boeken- en tijdschriften uitgeverij</b>	2010	p. 21: De werkgever zal, voorzover dat redelijkerwijs in het vermogen ligt, voor gehandicapten gelijke kansen scheppen met betrekking tot deelname aan het arbeidsproces en voorzieningen treffen gericht op behoud, herstel en bevordering van de arbeidsgeschiktheid. Ieder jaar zal aan het vertegenwoordigend overleg desgevraagd informatie worden verstrekt over het gevoerde beleid in deze.
<b>Bouwmaterialen Handel</b>	2010-2012	p. 30: CAO-partijen hechten groot belang aan voldoende instroom van jongeren in de sector. Werkgevers zullen zich inspannen om gedurende de looptijd van de CAO 80 jongeren inclusief 10 Wajongjongeren in dienst te nemen. Het arbeidsmarktbeleid van Koninklijke Hibin zal zo nodig worden aangescherpt opdat dit aspect de komende jaren een van de belangrijkste doelstellingen van haar beleid wordt.

<b>Brocef Holding</b>	2010-2011	p. 28: Brocef stelt jaarlijks ca. tien stageplaatsen ter beschikking. Hierbij wordt ernaar gestreefd om een drietal plaatsen te laten bezetten vanuit groepen met een achterstand t.o.v. de arbeidsmarkt, zoals o.a. jonggehandicapten.
<b>Cabot BV</b>	2009-2011	p. 40: Cabot zal voor het eerst volgend periodieke overleg een informeren gesprek voeren met het UWV, gericht op de mogelijkheden en onmogelijkheden van het inzetten van Wajongeren. In het periodieke overleg zullen partijen hier een concrete invulling aangeven.
<b>Carglass</b>	2010-2011	p. 24: De werkgever zal een actief beleid voeren ten aanzien van de instroom en doorstroom van arbeidsgehandicapten. Voor de duur van de CAO stelt werkgever 10 arbeidsplaatsen voor WAJONGER's beschikbaar
<b>Ceanese Emulsions</b>	2010-2011	p. 55: De Directie van Celanese Emulsions zal ten aanzien van gehandicapten een beleid voeren dat erop gericht is zoveel mogelijk te bewerkstelligen dat gehandicapten in het arbeidsproces opgenomen zullen worden dan wel betrokken zullen blijven.
<b>Cela Vita</b>	2009-2010	p. 43: De directie verplicht zich om voor het einde van de looptijd van de cao twee Wajongers in dienst te hebben/nemen.
<b>Chemtura Netherlands</b>	2009-2010	p. 8: Alle vacatures waarvoor externe werving noodzakelijk is, melden aan het desbetreffende Centrum voor Werk en Inkomen. Daarbij zal worden aangegeven in hoeverre deze vacatures kunnen worden vervuld door jeugdige of gehandicapte werknemers en in hoeverre deeltijdarbeid mogelijk is.
<b>Christelijke Nationale Vakbond</b>	2011	p. 5: De werkgever zal er naar streven het personeelsbestand voor een zo hoog mogelijk percentage, doch voor tenminste 3%, uit gehandicapten te laten bestaan. Er zal rapportering naar de Ondernemingsraad en CNV Dienstenbond plaatsvinden.
<b>CNC Grondstoffen</b>	2010-2011	p. 43: Werkgever zal zich inspannen om de plaatsing van 2 wajongers mogelijk te maken
<b>CNV Dienstenbond Werknemers</b>	2009-2010	p. 28: De werkgever heeft een inspanningsverplichting tot het in dienst nemen van een arbeidsgehandicapte.

<b>CNV Vakmensen</b>	2010-2012	p. 27: Bij werving en selectie van nieuw personeel zal aan allochtone kandidaten en kandidaten met een arbeidshandicap bij gelijke geschiktheid de voorkeur worden gegeven.
<b>Coca Cola Nederland</b>	2009-2010	p. 32: de werkgever zal als onderdeel van het totale sociale beleid in de onderneming speciale aandacht schenken aan het in dienst nemen van personen uit de zogenaamde zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt (herintredende vrouwen, langdurig werklozen, etnische minderheden, oudere, jongere en gehandicapte medewerkers).
<b>Coffee and Tea Principeaccord</b>	2010-2011	p. 1: Ter vergroting van de arbeidsparticipatie van jonggehandicapten (Wajongers) zal de onderneming zich inspannen om bij het lijnmanagement draagvlak te creëren voor het plaatsen van Wajongers binnen de organisatie. CNV Vakmensen zal het creëren van draagvlak ondersteunen d.m.v. presentaties. Het streven is om gedurende de looptijd van de cao twee mensen met een Wajong uitkering te laten instromen.
<b>Constar International Holand</b>	2009-2010	p. 9: Bij de werving van nieuwe medewerkers zal extra aandacht worden besteed aan diegenen, welke een moeilijke positie innemen op de arbeidsmarkt, maar wel beschikken over de noodzakelijke kwaliteiten. Constar stelt zich in principe open voor eventuele Wajongers, die zich melden voor een werkervaringsplaats en zorgt zo mogelijk voor begeleiding.
<b>Contractcatering</b>	2010-2012	p. 50: Voor werkgevers geldt een inspanningsverplichting tot het plaatsen van personen behorende tot de doelgroepen (gedeeltelijk) arbeidsgehandicapten (waaronder Wajongers) en gehandicapte werknemers alsmede herintredende vrouwen, jongeren met een afgebroken vakopleiding, langdurig werklozen en etnische minderheden. Voorwaarde is dat er een redelijk uitzicht op een baan kan worden geboden. Aan deze inspanningsverplichting zal uitvoering worden gegeven door het Steunpunt Doelgroepenbeleid. Het Steunpunt dient in het kader van de aan haar opgedragen taak optimaal gebruik te maken van overheidsvoorzieningen in het kader van arbeidsinpassing. Het steunpunt zal de aandacht extra richten op (gedeeltelijk) arbeidsgehandicapten.
<b>Corus Principeaccord</b>	2009-2010	p. 1: Nog in oktober vorig jaar dachten wij een afspraak te hebben over jonge mensen die verzeild zijn geraakt in de Wajong, door de moeilijkheden is die afspraak niet tot wasdom gekomen. Nu blijkt het wel mogelijk om een werkgelegenheidsprogramma te beginnen. Een ander punt zijn de leerlingen van de bedrijfsschool, ze komen zo goed als mogelijk op de voor hen bestemde werkplek terecht, zelfs als dat boven de sterkte is.

<b>Crown van Gelder Papier</b>	2009- 2011	p. 8: €227.000 per jaar beschikbaar voor kwetsbare groepen WEP, JWP en WAJONG conform Gezamenlijk Protocol tussen AAVN, FNV Bondgenoten en CNV Bedrijvenbond.
<b>CTW Oranjewoud Realisatie</b>	2010- 2015	p. 23: Bijzondere aandacht krijgen daarbij moeilijk plaatsbare groepen (langdurig werklozen, herintredende vrouwen, etnische minderheden en gedeeltelijk arbeidsongeschikten). Gestreefd wordt naar een integratie van scholings- en arbeidsvoorzieningsactiviteiten. Deze activiteiten worden tussen partijen nader besproken en geconcretiseerd voor de cultuurtechnische werken. In elk geval verplicht werkgever zich om gedurende de looptijd van deze CAO (2010/2015) 2 WAJONG'ers in dienst te nemen en te houden.
<b>Cultuurtechnische werken (CTW)</b>	2009- 2010	p. 22: Bijzondere aandacht krijgen daarbij moeilijk plaatsbare groepen (langdurig werklozen, herintredende vrouwen, etnische minderheden en gedeeltelijk arbeidsongeschikten). Gestreefd wordt naar een integratie van scholings- en arbeidsvoorzieningsactiviteiten. Deze activiteiten worden tussen partijen nader besproken en geconcretiseerd voor de cultuurtechnische werken. In elk geval verplicht werkgever zich om gedurende de looptijd van deze CAO (2009/2010) 2 WAJONG'ers in dienst te nemen en te houden.
<b>Dagbladuitgeverij bedrijf</b>	2010- 2011	p. 14: De bedrijfstak stelt zich ten doel om gedurende de looptijd van deze cao per concern aan één Wajonger een arbeidscontract aan te bieden. Het initiatief hiertoe wordt genomen in het bedrijfstakbureau vòòr 1 april 2011.
<b>Danisco Zaandam</b>	2010- 2011	p. 7: Als onderdeel van het totale sociale beleid in de onderneming zal de werkgever speciale aandacht schenken aan de tewerkstelling van werknemers uit de z.g. kwetsbare groeperingen op de arbeidsmarkt (oudere, jongere en gehandicapte werknemers).
<b>Dalli Klok</b>	2009- 2010	p. 55: Werkgever zal een inspanningsverplichting op zich nemen om gedurende de looptijd van de cao twee werkervaringsplaatsen voor zgn. Wajong-jongeren beschikbaar te stellen.
<b>De Diensten (Koninklijke Douwe Egberts)</b>	2010- 2011	p. 53: Ter vergroting van de arbeidsparticipatie van jonggehandicapten (Wajongers) zal de onderneming zich inspannen om bij het lijnmanagement draagvlak te creëren voor het plaatsen van Wajongers binnen de organisatie. CNV Vakmensen zal het creëren van draagvlak ondersteunen door middel van presentaties. Het streven is om gedurende de looptijd van de CAO (1 juli 2010 tot 1 januari 2011) twee mensen met een Wajong uitkering te laten instromen

<b>Delta Lloyd</b> <b>2009-2010</b>	2009-2010	p. 54: Delta Lloyd onderschrijft het belang van arbeidsparticipatie van Wajong gerechtigden en spant zich in om 10 Wajong gerechtigden een werkplek aan te bieden binnen Delta Lloyd Groep.
<b>DHL Express Nederland</b>	2009-2010	p. 27: Bovendien streeft de werkgever ernaar zich extra inspanning te getroosten om op jaarbasis 50 arbeidsplaatsen te scheppen voor kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt, in het bijzonder voor herintredende vrouwen, werkloze jongeren en allochtonen.
<b>Dierhouderij</b>	2010-2012	p. 66: Partijen hebben afgesproken dat men de instroom van bijzondere doelgroepen bevordert door: Wajongeren belonen volgens het wettelijk minimumloon, zodat overheidssubsidie mogelijk wordt.
<b>Dirkzwager Finacial Services</b>	2009-2010	p. 14: De werkgever ziet het tot zijn taak om voor zover dat redelijkerwijs in zijn vermogen ligt, gelijke kansen voor gehandicapte en niet-gehandicapte werknemers voor wat betreft de deelname aan het arbeidsproces te bevorderen en de nodige voorzieningen te treffen voor het behoud, het herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van werknemers
<b>Dishman</b>	2010-2012	p. 96: Tevens is overeengekomen dat gedurende de looptijd werkgever een inspanningsverplichting op zich zal nemen om gedurende de looptijd van de cao 1 werkervaringsplaats beschikbaar te stellen tbv een stageplek of leer-werktrajecten/Wajong-traject.
<b>Domo Polypropylene</b>	2009-2010	p. 27: Het plaatsingsbeleid van de werkgever zal erop zijn gericht, dat mensen in de kwetsbare arbeidsmarktgroepen, te weten mensen met een WAO/WIA-uitkering, langdurig werklozen, jeugdigen en vrouwen, voor vacatures in aanmerking komen.
<b>Dr. Oetker</b>	2010-2011	p. 4: De werkgever zal bij de aanstelling en tewerkstelling zoveel als redelijkerwijs mogelijk is gelijke kansen bieden aan gehandicapten en niet-gehandicapten. Werkgever zal er naar streven gehandicapte werknemers op passende wijze te werk te stellen.
<b>Drankenindustrie en groothandel in dranken</b>	2010-2011	p. 10: De werkgever zal bij de aanstelling en tewerkstelling zoveel als redelijkerwijs mogelijk is gelijke kansen bieden aan gehandicapten en niet-gehandicapten. Werkgever zal er naar streven gehandicapte werknemers op passende wijze te werk te stellen.  p. 11: In het kader van de Taskforce Jeugdwerkloosheid worden 25 arbeidsplaatsen voor de hiervoor aangemerkte doelgroep ter beschikking gesteld.

<b>DSM Limburg</b>	2009-2010	p. 6: Tevens biedt DSM 5 Wajong-ers een stageplaats aan. Indien er aan het einde van deze stageperiode ruimte is zal, bij gebleken geschiktheid, de stageovereenkomst worden omgezet in een dienstverband.
<b>Dynea</b>	2010-2011	p. 35: Van alle extern te vervullen vacatures zal melding worden gedaan aan het betreffende Centrum voor Werk en Inkomen (CWI). Hierbij zal tevens worden aangegeven, in hoeverre deze vacatures kunnen worden vervuld door jeugdige, vrouwelijke, of minder valide werknemers en in hoeverre deeltijdarbeid mogelijk is. Wanneer een vacature vervallen is, zal daarvan eveneens melding worden gedaan aan het (CWI).
<b>Eastman Chemical Middelburg</b>	2009-2012	p. 40: Eastman zal in het kader van de WAJONG drie stageplaatsen ter beschikking stellen. Na een jaar zal deze activiteit worden geëvalueerd. Op basis van de opgedane ervaringen zal besluitvorming plaatsvinden inzake de continuering.
<b>Eieren en eierproducten</b>	2011-2012	p. 14: Bij de vervulling van vacatures zal door de werkgever (bijvoorbeeld via werkervaringsplaat-sen) speciale aandacht worden geschonken aan vrouwen, jongeren en kansarme groepen
<b>Energie</b>	2010-2011	p. 98: Het aanbieden van extra werkervaringsplaatsen. De afgelopen jaren is een groot aantal jongeren er in geslaagd om via een werkervaringsplaats binnen de energiesector een baan te vinden in de sector of daarbuiten. Partijen spreken af om in het kader van het bestrijden van de werkloosheid op bedrijfsniveau extra werkervaringsplaatsen te creëren. Jongeren met een Wajong-uitkering worden daarbij als een bijzondere doelgroep gezien. Voor de deelnemers aan dit project zal aan het einde van deze werkervaringperiode, met inachtneming van het geldende aannamebeleid, worden bezien of er instroming op reguliere arbeidsplaatsen mogelijk is.
<b>Enitor</b>	2009-2010	p. 6: Van alle vacatures, ook tijdelijke, zal melding worden gedaan bij het UWV. Hierbij zal tevens worden aangegeven in hoeverre deze vacatures kunnen worden vervuld door jeugdige -, vrouwelijke - of arbeidsgehandicapte medewerkers en in hoeverre deze in deeltijd kunnen worden verricht
<b>ESD-SIC</b>	2009-2011	p. 32: Verder zal met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de Re-integratie Arbeidsgehandicapten (Wet REA) de werkgever bij de aanstelling en de tewerkstelling zoveel als mogelijk gelijke kansen bieden aan arbeidsgehandicapten als niet-arbeidsgehandicapten

<b>Eternit</b>	2010-2011	p. 33: Gestreefd zal worden, zoals in de vorige cao is overeengekomen, om een zgn. WAJONGER in dienst te nemen per 1 juli 2010.
<b>Etos winkelpersoneel</b>	2008-2011	p. 18: De werkgever neemt op zich gelijke kansen van gehandicapte en niet gehandicapte werknemers aan het arbeidsproces te bevorderen en de nodige voorzieningen te treffen gericht op het behoud, herstel of bevordering van de arbeidsgeschiktheid van werknemers
<b>Etos Distributie</b>	2008-2011	p. 18: De werkgever neemt op zich gelijke kansen van gehandicapte en niet gehandicapte werknemers aan het arbeidsproces te bevorderen en de nodige voorzieningen te treffen gericht op het behoud, herstel of bevordering van de arbeidsgeschiktheid van werknemers
<b>Eurocematics</b>	2010-2011	p. 9: De werkgever verplicht zich in samenwerking met de Ondernemingsraad een beleid te voeren, waarin bijzondere aandacht zal worden besteed aan de tewerkstelling van de zgn. zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt, zoals jongeren, gehandicapten en etnische minderheden. Een dergelijk beleid zal tevens ten aanzien van vrouwelijke werknemers worden gevoerd.
<b>Euroma</b>	2010-2011	p. 53: Het bestaande beleid ten aanzien van stagiaires en werkervaringsplaatsen (WAJONG) zal worden voortgezet.
<b>Flora Holland</b>	2010-2011	p. 36: FloraHolland zal in verband met werving een actief beleid voeren om zo mogelijk moeilijk plaatsbare werknemers (zoals ouderen, jongeren en gehandicapten) in zijn personeelsbestand op te nemen c.q. te handhaven.
<b>Fortis Bank</b>	2009-2010	p. 52: Op bedrijfstakniveau is in juni 2000 een convenant ondertekend, dat zich richt op bevordering van de werkgelegenheid van personen met een achterstandspositie op de arbeidsmarkt. De kosten van deze inspanning zullen voor zover zij op bedrijfstakniveau niet meer bedragen dan € 9.075.604,30 geen verhindering opleveren. Fortis Bank Nederland zal naar evenredigheid in dit project participeren.

<b>Frisia Zout</b>	2009-2011	p. 5: De werkgever zal bij de aanstelling en tewerkstelling zoveel als redelijkerwijs mogelijk is gelijke kansen bieden aan arbeidsgehandicapten en niet arbeidsgehandicapten. De werkgever zal ernaar streven arbeidsgehandicapte werknemers op passende wijze te werk te stellen
<b>GB Plange</b>	2009-2011	p. 5: Het huidige beleid m.b.t. wajongers wordt gecontinueerd
<b>Gehandicapten-zorg</b>	2009-2011	p. 5: Partijen spreken af uit de middelen van de Stichting Arbeidsmarkt Gehandicaptenzorg (StAG) een budget van €500.000,- te reserveren voor het Actieplan Jeugdwerkloosheid.
<b>Genencor International</b>	2010-2011	p. 2: Genencor zal in overleg treden met het UWV om te bekijken of er Wajongers zijn ingeschreven en zal vervolgens bekijken welke mogelijkheden er zijn om deze Wajongers een kans te bieden binnen de organisatie.
<b>Getronics Accoord mei 2010</b>		p. 2: In verband met de onbekendheid met dit onderwerp wordt er door Getronics een resultaatsverplichting afgegeven van plaatsing van vijf Wajong-ers en een inspanningsverplichting van nog eens vijf Wajong-ers. Getronics maakt evenwel een voorbehoud. Indien na consultatie van specialisten en deskundigen op dit gebied (ook vanuit de vakorganisaties) blijkt dat deze aantallen te optimistisch zijn, dan kunnen de aantallen worden aangepast.
<b>Givauden</b>	2010-2011	p. 7: Werkgever zal, als onderdeel van het totale sociale beleid in de onderneming, speciale aandacht schenken aan de tewerkstelling van werknemers uit de zgn. zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt (oudere, jongere en gehandicapte werknemers) alsook aan hun arbeidsomstandigheden.
<b>Glasfabriek van Gent</b>	2008-2009	p. 6: Voorts zal de werkgever met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten bij de aanstelling en de tewerkstelling daar waar mogelijk gelijke kansen bieden aan gehandicapten en niet-gehandicapten. Werkgever zal er naar streven gehandicapte werknemers op passende wijze te werk te stellen
<b>Glastuinbouw</b>	2010-2012	p. 10: De werkgever zal bij aanstelling en de tewerkstelling zoveel als redelijkerwijs mogelijk is gelijke kansen bieden aan arbeidsgehandicapten en niet-arbeidsgehandicapten. De werkgever zal er naar streven arbeidsgehandicapte werknemers op passende wijze te werk te stellen

<b>Goederenvervoer Nederland</b>	2010- 2012	p. 63: Er zal naar worden gestreefd om voor 100 jongeren met een beperking (Wajongers) een leerwerkplek in de sector te creëren
<b>Gouda Vuurvast</b>	2008- 2009	p. 8: De werkgever zal bij de aanstelling en tewerkstelling zoveel als redelijkerwijs mogelijk is gelijke kansen bieden aan gehandicapten en niet-gehandicapten. Werkgever zal er naar streven gehandicapte werknemers op passende wijze te werk te stellen
<b>Graanindustrie Principeaccord</b>	2010- 2012	p. 1: Tijdens de looptijd van de cao zullen minimaal 5 Wajongers worden geplaatst. De organisatie van de plaatsing wordt m.b.v. de bonden geregeld. Voor deze ondersteuning vragen de bonden budget aan bij het PDV. Werkgevers zullen dit verzoek steunen.
<b>Groothandel Groente en Fruit</b>	2010- 2011	p. 62: De werkgever zal ernaar streven het personeelsbestand uit 2% arbeidsgehandicapten te laten bestaan
<b>Groenvoeder- drogerijen</b>	2010- 2012	p. 27: De mogelijkheid van maatregelen gericht op uitbreiding van de werkgelegenheid in de sector met name voor oudere, jongere en zo mogelijk ook voor gehandicapte werkers; de bevordering van de op de algemene vorming en op de functievereisten gerichte onderwijs- en scholingsprogramma's voor degenen die al in de sector werkzaam zijn en het evalueren van de afspraken omtrent employability;
<b>Grolsche Bierbrouwerijen</b>	2008- 2010	p. 37: De werkgever zal als onderdeel van het sociale beleid in de onderneming speciale aandacht schenken aan de tewerkstelling van werknemers uit de zogenaamde zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt (oudere, jongere, vrouwelijke en gehandicapte werknemers).
<b>Grontmij</b>	2009- 2010	p. 14: De werkgever zal een beleid voeren gericht op behoud, herstel of bevordering van de arbeidsgeschiktheid van de medewerker en de bevordering van gelijke kansen van gehandicapte en niet-gehandicapte medewerkers bij deelname aan de arbeid
<b>GWK Travelex</b>	2010	p. 33: GWK Travelex erkent dat - vanuit maatschappelijk belang - de groep Wajongers en arbeidsgehandicapten extra aandacht verdient. Gedurende de looptijd van deze cao gaat GWK Travelex een inspanningsverplichting aan met als doel om tijdens dit cao-jaar twee Wajong'ers of arbeidsgehandicapten in dienst te nemen, daarbij gebruik makend van eventuele subsidiemogelijkheden.

<b>HBO</b>	2010-2012	p. 7: Partijen willen gehoor geven aan de oproep van sociale partners in het Sociaal Akkoord van maart 2009 om te bevorderen dat kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt, in het bijzonder Wajongers, een kans krijgen. Partijen spreken daarom de intentie uit om te komen tot het afsluiten van een convenant tussen sociale partners en het UWV. Partijen stellen zich daarbij tot doel te stimuleren dat er voor jongeren met beperkingen (Wajongers) in het hbo werkplekken worden gecreëerd en dat er ook bestaande functies beschikbaar komen voor de doelgroep opdat het aandeel Wajongers in de sector meer overeenkomt met het aantal Wajongers in de beroepsbevolking.
<b>Helvoet</b>	2010-2011	p. 36: De werkgever zal bij de aanstelling en tewerkstelling van werknemers zoveel als redelijkerwijs mogelijk is gelijke kansen bieden aan gehandicapten en niet-gehandicapten. Werkgever zal er naar streven gehandicapte werknemers op passende wijze te werk stellen.
<b>Hercules (Ashland Industries)</b>	2010-2011	p. 41: Werkgever zal gedurende de looptijd van de cao in overleg treden met het UWV om te onderzoeken wat de mogelijkheden zijn om zogenaamde Wajong jongeren werkervaring op te laten doen binnen zijn onderneming. Werkgever zal de vakbonden over de bevindingen informeren.
<b>Hexion Speciality Chemicals</b>	2010-2011	p.42: De werkgever zet voor mensen met achterstandpositie opleidings- en werkervaringsprojecten op in samenwerking met gemeentelijke instellingen in de regio en de Stichting Samen Werken (SWW).
<b>Hochwald</b>	2010-2011	p.35: Gedurende de looptijd van de CAO 2010-2011 zal werkgever 1 WAJONG'er plaatsen.
<b>Homeshopping Bedrijven</b> <b>Principeaccord</b>	2010-2012	p. 1: Werkgevers zijn bereid tot een gezamenlijke inspanning om per 1 juli 2011 20 werknemers werkzaam te hebben met een grote afstand tot de arbeidsmarkt (Wajong-ers, langdurig werklozen e.d.). Na 1 juli 2011 zal het resultaat van de inspanning worden geëvalueerd. Indien het resultaat achterblijft, dan gaan partijen in overleg over aanvullende afspraken om de doelstellingen alsnog te realiseren.
<b>Household &amp; Body Care</b>	2010-2011	p. 73: In een sollicitatieprocedure hebben gehandicapte kandidaten gelijke kansen. Voorwaarde is dat de functie - na het treffen van voorzieningen waartoe de wet financiële mogelijkheden verschaft - moet aansluiten bij de (rest)capaciteiten van de kandidaat. Deze beoordeling vindt uitsluitend plaats naar strikt medische maatstaven

<b>Huhtamaki</b>	2010-2011	p. 36: Werkgever zal de mogelijkheden voor plaatsing van een Wajong'er onderzoeken.
<b>IAC</b>	2011-2012	p. 31: Binnen IAC worden 5 stageplaatsen en 5 leerwerkplekken voor jeugdige werklozen ter beschikking gesteld. De stagevergoeding wordt verhoogd naar € 150,- per maand.
<b>ICO Holland</b>	2010	p. 42: Werkgever zal zich inspannen om 1 stage-/arbeidsplaats voor een Wajonger in te richten tijdens de looptijd van de cao.
<b>IFF</b> <b>Onderhandelings- resultaat</b>	2010-2012	p. 1: IFF zal naast de aanname van enkele langdurige werklozen ook proberen Wajongers aan te nemen. Ze ziet mogelijkheden binnen administratieve en/of IT-functies. Daarnaast neemt IFF deel aan de ROC Procesclass opleiding, waar thans 24 leerlingen bij betrokken zijn.
<b>IGMA</b>	2009-2011	p. 20: De werkgever ziet het tot zijn taak om, voorzover dat redelijkerwijs in zijn vermogen ligt, gelijke kansen voor gehandicapte en niet-gehandicapte werknemers, voor wat betreft de deelname aan het arbeids-proces te bevorderen en de nodige voorzieningen te treffen voor het behoud,
<b>Informatie-, communicatie- en kantoor- technologie- branche (ICK)</b>	2010	p. 6: Partijen bij de CAO bevelen werkgevers aan een bijdrage te leveren aan het verhogen van de arbeidsparticipatie van Wajongers (jonggehandicapten). Werkgevers kunnen daarbij gebruik maken van diverse faciliteiten en voorbeelden van instroomafspraken die omschreven worden in het Protocol Wajongers. Partijen zullen het betreffende protocol publiceren op hun websites..
<b>Intertaste</b>	2010-2011	p. 26: Werkgever zal gaan kijken naar de mogelijkheden voor het inzetten van arbeidsgehandicapten. Dit zal na afloop van de CAO worden geëvalueerd
<b>Intertek Polychemlab</b>	2009-2010	p. 51: Het aantal van 20 stageplaatsen blijft gehandhaafd en aanvullend worden 5 leer- / werkplekken ter beschikking gesteld voor werkloze schoolverlaters en moeilijk plaatsbare jonggehandicapten (Wajongers).

<b>Invista</b>	2008-2010	p. 20: Het plaatsingsbeleid van de <i>werkgever</i> zal erop zijn gericht dat mensen in de kwetsbare arbeidsmarktgroepen, te weten mensen met een WAO / WGA-uitkering, langdurig werklozen, jeugdigen en vrouwen, voor vacatures in aanmerking komen.
<b>John T Essberger</b>	2010	p. 11: In het kader van de Wet WIA zal de werkgever zich inspannen om te bevorderen dat gehandicapte en niet gehandicapte gezellen gelijke kansen hebben met betrekking tot deelname aan het arbeidsproces en de nodige voorzieningen treffen gericht op het behoud, het herstel of het bevorderen van de arbeidsgeschiktheid.
<b>Johnson Matthey</b>	2010-2012	p. 30: Werkgever spant zich in om minimaal 5 zinvolle stageplekken beschikbaar te stellen en tevens te bezien welke mogelijkheden er zijn om Wajongers in te zetten.
<b>Johnsondiversey</b>	2010-2011	p. 39: Werkgever zal zich gedurende de looptijd van de CAO inspannen één á twee werk-ervaringsplaatsen in Utrecht beschikbaar te stellen voor medewerkers met een achterstand op de arbeidsmarkt. Te denken valt aan Wajongers, werkloze jongeren, gehandicapten en/of stagiaires
<b>Kalkzandsten industrie</b>	2008-2009	p. 9: Als onderdeel van het totale sociale beleid in de onderneming speciale aandacht schenken aan de tewerkstelling van werknemers uit de zgn. zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt (oudere, jongere en gehandicapte werknemers), als ook aan hun arbeidsomstandigheden
<b>Kappa de Zeeuw</b>	2008-2010	p. 7: De werkgever zal, tezamen met de ondernemingsraad en in consultatie met de Arbo-dienst nagaan, welke vacatures in principe vervuld kunnen worden door arbeidsgehandicapte werknemers.
<b>Kartoflex</b>	2010-2014	Het belang van werkgelegenheid in de sector wordt onderkend. In dit verband worden mogelijkheden van EVC-trajecten, extra wajongeres en jongeren via in te stellen werkgroepen in de sector nader beschouwd.
<b>Katwijk Chemie</b>	2010-2011	p. 8: de werkgever als onderdeel van het totale sociale beleid in de onderneming speciale aandacht schenken aan de tewerkstelling van werknemers uit de zogenaamde zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt (oudere, jongere en gehandicapte werknemers);
<b>Kemira Water Solutions</b>	2009-2010	p. 5: De werkgever zal in zijn aanstellingsbeleid rekening houden met kwetsbare groepen. Met het oog hierop zal de vacaturemelding aan het desbetreffende UWV WERKbedrijf plaatsvinden

<b>Kinderopvang 2010-2011</b>	2010-2011	p. 145: Partijen voelen zich maatschappelijk betrokken bij het bieden van werkgelegenheid aan onder andere WSW-ers en Wajongers. Daarom zullen partijen de recent gestarte pilot Participatiebanen in Den Haag nauwlettend volgen om te bekijken of deze kan bijdragen aan duurzame instroom van de doelgroep in de sector.
<b>Kisuma Principeaccord</b>	2010-2012	p. 2: Kisuma onderschrijft het streven om wajongers in dienst te nemen. Kisuma zal hier ook onze leveranciers van diensten bij betrekken.
<b>Klein metaal Principeaccord</b>	2011-2013	p. 2: Partijen zullen projecten opzetten rond Wajong (teneinde hen geschikt te maken om aan de slag te gaan in de Metaal en Techniek) en 500 45+ WW'ers met de bedoeling hen voor de Metaal en Techniek te kunnen behouden. Partijen zullen deze projecten monitoren op concrete resultaten.
<b>Koopmans meelfabrieken</b>	2010-2011	p. 6: De werkgever zal bij de aanstelling en tewerkstelling zoveel als redelijkerwijs mogelijk is gelijke kansen bieden aan gehandicapten en niet-gehandicapten. Werkgever zal er naar streven gehandicapte werknemers op passende wijze te werk te stellen. In dit kader zal ook worden bekeken welke arbeidsplaatsen als zodanig aangeduid en welke voorzieningen daartoe zouden kunnen worden getroffen.
<b>KPN Onderhandelings- accord 28 april 2010</b>		p. 3: KPN zal gedurende de looptijd van de cao 20 arbeidsplaatsen ter beschikking stellen aan zwakke groepen op de arbeidsmarkt, waaronder Wajongers.
<b>Kunststof- en Rubberindustrie Principeaccord</b>	2010-2011	p. 2: Er wordt naar gestreefd om 8 Wajongeren in de sector te werk te stellen. Werkgevers hebben hierbij een inspanningsverplichting.
<b>Lafarge Gips</b>	2009-2010	p. 8: de werkgever zal bij de aanstelling en tewerkstelling waar mogelijk gelijke kansen bieden aan arbeidsgehandicapten en niet-arbeidsgehandicapten

<b>Lantor</b>	2010-2011	<p>p. 23: De werkgever zal zich opnieuw inspannen voor de werving van gekwalificeerde werknemers met een achterstand tot de arbeidsmarkt. Concreet wil de werkgever gedurende de looptijd van deze CAO (04-2010 t/m 05-2011) 1 Wajonger aannemen</p> <p>p. 23: De werkgever zal zich eveneens actief inzetten voor beroeps begeleidende leerweg trajecten (BBL). Gedurende de looptijd van deze CAO (04-2010 t/m 05-2011) zal de werkgever 3 BBL'ers aannemen</p>
<b>Lassie BV</b>	2008-2009	<p>p. 71: In een sollicitatieprocedure hebben gehandicapte kandidaten gelijke kansen. Voorwaarde is dat de functie - na het treffen van voorzieningen waartoe de wet financiële mogelijkheden verschaft - moet aansluiten bij de (rest)capaciteiten van de kandidaat. Deze beoordeling vindt uitsluitend plaats naar strikt medische maatstaven</p>
<b>Legermuseum</b>	2009	<p>p. 43: Met inachtneming van het bepaalde in de Wet Arbeid Gehandicapten Werknemers (WAGW) zal de werkgever bij de indienstneming en tewerkstelling zoveel als redelijkerwijs mogelijk is gelijke kansen bieden aan de gehandicapte en niet-gehandicapte werknemer. De werkgever zal ernaar streven de gehandicapte werknemer op passende wijze tewerk te stellen.</p>
<b>Loders Croklaan</b>	2010-2011	<p>p. 57: Loders Croklaan continueert de beschikbaarheid van 16 stageplaatsen, waarvan 4 ingevuld kunnen worden door Wajongers. Loders Croklaan zal zich inspannen om een werkplek te vinden voor een jongere met een handicap (Wajonger)</p>
<b>Loparex</b>	2010-2011	<p>p. 5: Met inachtneming van het bepaalde in de Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers zal de werkgever bij de aanstelling en tewerkstelling zoveel als mogelijk is, gelijke kansen bieden aan gehandicapten en niet-gehandicapten.</p>
<b>M&amp;T Carrosseriebedrijf</b>	2009-2011	<p>p. 4: Partijen bij deze CAO vragen bijzondere aandacht van de werkgevers voor het scheppen van (her)plaatsingsmogelijkheden ten behoeve van kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt alsmede voor gehandicapte werknemers.</p>
<b>Maasticht Handling Service</b>	2010-2011	<p>p. 14: als onderdeel van het sociale beleid in de onderneming speciale aandacht schenken aan de tewerkstelling van werknemers in de z.g. zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt (oudere-, jongere- en gehandicapte werknemers), alsook aan hun arbeidsomstandigheden</p>

<b>Mallinckrodt</b>	2010-2011	p. 29: Tijdens de looptijd van het contract zullen er 6 werkervaringsplaatsen worden ingevuld. Hierin wordt het te ontwikkelen beleid van de vakorganisaties zoveel mogelijk betrokken. Een aantal van deze plaatsen zal gereserveerd worden voor Wajongers
<b>Marfo</b>	2008-2009	p. 15: Tussen partijen is overeengekomen, dat de werkgever bij het aannemen van nieuwe werknemers extra aandacht zal besteden aan arbeidsgehandicapte werknemers
<b>Mars Food</b>	2010-2011	p. 5: Als onderdeel van het totale sociale beleid in de onderneming zal de onderneming speciale aandacht schenken aan de tewerkstelling van werknemers uit de zogenaamde zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt (oudere, jongere gehandicapte werknemers)
<b>Mccain Foods</b>	2010-2011	p. 58: Per plant zal er gezocht worden om één leerwerkervaringsplaats in te vullen. Deze opdracht werd weggelegd bij Startpeople, onze uitzendarbeid partner
<b>Merck Sharp &amp; Dohme</b>	2010-2011	p. 10: Met inachtneming van het bepaalde in de WIA, Wajong en Ziektewet zal de werkgever bij aanstelling en de tewerkstelling zoveel als redelijkerwijs mogelijk is gelijke kansen bieden aan personen met en zonder structurele functionele beperkingen. De werkgever zal ernaar streven personen met structurele functionele beperkingen op passende wijze te werk te stellen
<b>Michelin Nederland</b>	2009-2012	p. 6: Met inachtneming van het bepaalde in Wet op de Reïntegratie Arbeidsgehandicapten (Wet REA) zal de werkgever bij de aanstelling en de tewerkstelling zoveel als redelijkerwijs mogelijk is gelijke kansen bieden aan gehandicapten en niet-gehandicapten. De werkgever zal er naar streven gehandicapte medewerkers op passende wijze te werk te stellen. De werkgever zal in goed overleg met de ondernemingsraad nadere invulling geven aan procedures, verband houdend met de uitvoering van de Wet arbeid gehandicapte werknemers. .
<b>MN Services</b>	2010-2011	p. 32 : In- en doorstroom van arbeidsgehandicapten en Wajongers: Mn Services gaat contact leggen met het UWV om informatie te krijgen over de mogelijkheden die er op dit gebied zijn.

<b>MITT/Modint</b>	2010-2012	p. 69: Partijen bevelen werkgevers aan een bijdrage te leveren aan het verhogen van de arbeidsparticipatie van wajongers. In dit kader hebben werkgevers de inspanningsverplichting om ondanks de extreem moeilijke marktomstandigheden, er voor te zorgen dat in de branche 50 extra werkplekken voor jeugdige werklozen en 10 jonggehandicapten worden aangeboden. Daarnaast zal via o.a. het internet en nieuwsbrieven extra voorlichting gegeven worden over de mogelijkheden van Wajongers en het protocol WAJONG.
<b>Mono Minerals</b>	2010-2011	p. 8: de werkgever als onderdeel van het totale sociale beleid in de onderneming speciale aandacht schenken aan de tewerkstelling van werknemers uit de zogenaamde zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt (oudere, jongere en gehandicapte werknemers)
<b>Motorvoertuigen- bedrijf en tweewielerbedrijf</b>	2009-2011	p. 4: Partijen bij deze CAO vragen bijzondere aandacht van de werkgevers voor het scheppen van (her)plaatsingsmogelijkheden ten behoeve van kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt alsmede voor gehandicapte werknemers. Daarnaast is het de bedoeling dat in de onderneming preventieve maatregelen worden getroffen om te voorkomen dat werknemers uitvallen wegens arbeidsongeschiktheid
<b>NBBU uitzendkrachten</b>	2009-2013	p. 34: Uitzendondernemingen zien het als hun taak om zover dat redelijkerwijs in hun vermogen ligt, gelijke kansen voor gehandicapte en niet-gehandicapte uitzendkrachten voor wat betreft de deelname aan het arbeidsproces te bevorderen
<b>Nederlandse Aardolie Maatschappij</b>	2010-2011	p. 75: Voor dit cao-jaar zijn er opnieuw afspraken gemaakt ten aanzien van NAM's werkgelegenheidsinspanningen. De NAM stelt gedurende deze periode een budget van 850.000,- euro beschikbaar. Hiervoor zullen projecten worden ondersteund voor mensen met een achterstandssituatie op de arbeidsmarkt, zal een specifiek project worden opgezet ten behoeve van 'Wajong' jongeren, zullen de mogelijkheden voor technisch onderwijs worden uitgebreid in Noord-Nederland  p. 78: De NAM stelt gedurende deze periode een budget van € 700.000,- beschikbaar voor werkgelegenheidsinspanningen die betrekking hebben op mensen met een achterstand op de arbeidsmarkt. Hierbij kan het gaan om arbeidsgehandicapten, allochtonen, vrouwen of andere specifieke groepen
<b>Nederlandse Gasunie</b>	2009-2011	p. 24: In overleg met de ondernemingsraad blijft de werkgever zorg besteden aan de tewerkstelling van gehandicapte werknemers. Factoren die het optimaal functioneren zouden kunnen belemmeren, zullen zo mogelijk worden weggenomen. Bij het aantrekken van personeel zal aandacht worden besteed aan groeperingen die op de arbeidsmarkt een zwakkere positie innemen.

<b>Nedmag</b>	2010-2011	p. 44: De werkgever spant zich in om 1 of meer Wajong'ers te plaatsen binnen de organisatie en zal daartoe contact opnemen met UWV en andere gespecialiseerde bureaus.
<b>Nestle</b>	2010-2011	2.9: De werkgever neemt op zich gelijke kansen van gehandicapte en niet-gehandicapte werknemers voor wat betreft de deelname aan het arbeidsproces te bevorderen en de nodige voorzieningen te treffen, gericht op het behoud, herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van werknemers
<b>Nevcin</b>	2008-2009	p. 8: Werkgever zal vakorganisaties periodiek informatie verstrekken over jeugdwerkervaringsplan en mindervalidenbeleid
<b>Norit Nederland</b>	2009-2011	p. 4: Partijen bij deze Collectieve Arbeidsovereenkomst wijzen discriminatie bij tewerkstelling af en verklaren zich te willen inzetten om gelijke kansen van mannen en vrouwen, van gehandicapten en etnische minderheden in het arbeidsproces te bevorderen. In de gesprekken tussen CAO-partijen zal periodiek de voortgang bij het scheppen van gelijke kansen worden besproken.
<b>Nufarm</b>	2010	p. 40: bevordering van gelijke kansen van gehandicapte en niet-gehandicapte werkzoekenden voor wat betreft de toelating tot de arbeid door het bestaan van een handicap niet als uitsluitingsgrond te hanteren
<b>NWBP voor de Kunststof en Rubberindustrie</b>	2010-2011	p. 79: Er wordt naar gestreefd om 8 Wajongeren in de sector te werk te stellen. Werkgevers hebben hierbij een inspanningsverplichting
<b>NXP</b>	2010	P. 40: Ten aanzien van de invulling van het Werkgelegenheidsplan wordt er naar gestreefd om zo dicht mogelijk aan te sluiten bij die groepen in de samenleving die deel uitmaken van wat "de harde kern" van de werkloosheid genoemd kan worden. Zonder volledig te willen zijn en zonder een rangorde aan te willen geven, gaat het onder meer om: Langdurig werklozen, herintredende vrouwen, gehandicapten, hogere opgeleiden met een zwakke positie op de arbeidsmarkt
<b>OBT</b>	2010	p. 15: Stichting Onderwijsbureau Twente zal daarbij bijzondere aandacht besteden aan de arbeidsmarktpositie en het loopbaanperspectief van bepaalde groepen (potentiële) werknemers, met name die van vrouwen, allochtonen en arbeidsgehandicapten

<b>Qlip</b>	2008-2010	p. 27: Qlip zal een drietal stageplaatsen beschikbaar stellen voor doelgroepen als bedoeld in het Sociaal Akkoord.
<b>Omroepersoneel</b>	2009-2010	p. 32: Binnen de omroep zal aan personen uit de kwetsbare groepen, in het bijzonder werkloze ouderen, allochtonen, laagopgeleide jongeren, mensen die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn en jonggehandicapten (wajongers) stageplaatsen en werkervaringsplaatsen worden aangeboden. Structureel is hiervoor jaarlijks een bedrag, door alle CAO-werkgevers op te brengen, van totaal € 450.000 beschikbaar.
<b>Open Teelten</b>	2010-2012	6.: De werkgever zal bij aanstelling en de tewerkstelling zoveel als redelijkerwijs mogelijk is gelijke kansen bieden aan arbeidsgehandicapten en niet-arbeidsgehandicapten. De werkgever zal er naar streven arbeidsgehandicapte werknemers op passende wijze te werk te stellen.
<b>Oranjewoud Realisatie</b>	2010-2015	p. 23: Bijzondere aandacht krijgen daarbij moeilijk plaatsbare groepen (langdurig werklozen, herintredende vrouwen, etnische minderheden en gedeeltelijk arbeidsongeschikten). Gestreefd wordt naar een integratie van scholings- en arbeidsvoorzieningsactiviteiten Deze activiteiten worden tussen partijen nader besproken en geconcretiseerd voor de cultuurtechnische werken. In elk geval verplicht werkgever zich om gedurende de looptijd van deze CAO (2010/2015) 2 WAJONG'ers in dienst te nemen en te houden.
<b>Owase Bedrijven</b>	2009-2010	p. 6: als onderdeel van het totale sociale beleid in de onderneming speciale aandacht schenken aan de tewerkstelling van werknemers uit de zogenaamde zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt (oudere, jongere en gehandicapte werknemers.
<b>Owens Corning Veil</b>	2009	p. 12: De werkgever zal tezamen met de OR en in consultatie met de bedrijfsgezondheidsdienst nagaan welke functies in principe vervuld kunnen worden door arbeidsgehandicapten.
<b>Papierindustrie</b>	2010-2011	p. 37: Werkgevers tonen zich bereid de huidige inspanningen met betrekking tot stages ten minste op het huidige niveau voort te zetten. Per bedrijf zal tevens een inspanningsverplichting worden aangegaan om 1 Wajonger te plaatsen.
<b>Pharmaceutical Research Association Group</b>	2010-2012	p. 9: De werkgever zal bij de aanstelling en de tewerkstelling zoveel als redelijkerwijs mogelijk is gelijke kansen bieden aan gehandicapten en niet-gehandicapten. De werkgever zal er naar streven gehandicapte werknemers op passende wijze te werk te stellen.

<b>Pillopak</b>	2010-2011	p. 26: Werkgever zal, tezamen met de ondernemingsraad en in consultatie met de Arbo-dienst nagaan, welke functies in principe vervuld kunnen worden door (gedeeltelijk) arbeidsgehandicapte werknemers.
<b>Pluimveever werkende industrie</b>	2010-2011	p. 17: Werkgevers, organisaties van werkgevers en organisaties van werknemers zullen, voor zover dat redelijkerwijs in hun vermogen ligt, gelijke kansen voor gehandicapte en niet-gehandicapte werknemers voor wat betreft de deelname aan het arbeidsproces bevorderen en de nodige voorzieningen treffen gericht op het behoud, het herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van werknemers
<b>Plusfood</b>	2009-2010	p. 6: Ten aanzien van gehandicapten en mogelijke andere kwetsbare groepen van medewerkers zal door de werkgever worden getracht binnen de onderneming zoveel mogelijk te bewerkstelligen dat deze in het arbeidsproces binnen de onderneming opgenomen zullen worden.
<b>Postkantoren</b>	2010-2012	p. 33: De werkgever zal, voor zover dat redelijkerwijs in zijn vermogen ligt, gelijke kansen van een arbeidsgehandicapte en een niet arbeidsgehandicapte werknemer voor deelname aan het arbeidsproces bevorderen en de nodige voorzieningen treffen gericht op het behoud, het herstel of de bevordering van arbeidsgeschiktheid van de werknemer.
<b>PPG Coatings Principeaccord</b>	2009-2010	2 plaatsen ten behoeve van Wajong instroom
<b>Promens Zevenaar</b>	2009-2010	p. 27: In overleg met de Uitvoeringsinstantie zal worden getracht gehandicapte werknemers in het bedrijf te plaatsen, c.q. in dienst te houden
<b>Profimi Petfood</b>	2009-2010	p. 64: de werkgever zal een positief beleid voeren voor wat betreft de tewerkstelling van gehandicapte werknemers
<b>Publiekrechtelijke Bedrijfs- organisatie</b>	2009-2010	p. 32: De Stichting Werkgelegenheidsfonds PBO-sector biedt faciliteiten op het gebied van het bevorderen van werkgelegenheid, onder meer door het (mede) financieren van werkervaringsplaatsen, van (v)mbo beroepspraktijkvormingsplaatsen en van (tijdelijke) leerwerkplaatsen voor Wajongers

<b>Purac</b>	2008-2009	p. 8: De werkgever zal bij de aanstelling en de tewerkstelling zoveel als redelijkerwijs mogelijk is gelijke kansen bieden aan arbeidsgehandicapten en niet arbeidsgehandicapten
<b>Quaron</b>	2010-2011	p. 6: De werkgever zal bij de aanstelling en tewerkstelling zoveel als mogelijk is, gelijke kansen bieden aan gehandicapten en niet gehandicapten
<b>Rabo Vastgoed</b>	2010-2011	p. 26: De werkgever start gedurende de looptijd van de cao een proef waarin vacatures bij het Bestuurscentrum, die geschikt zijn voor starters, worden uitgezet bij een nog te selecteren uitzendbureau voor Wajongers.
<b>Rabobank</b>	2011-2012	p. 59: De CAO-partijen overleggen regelmatig over de CAO en over de hoofdlijnen van het sociaal beleid, zoals: maatregelen die de positie versterken van doelgroepen met een achterstandspositie op de arbeidsmarkt.
<b>Radiopharm</b>	2009-2010	p. 9: Met inachtneming van het bepaalde in de Wet Re-integratie Arbeidsgehandicapten zal de werkgever bij de aanstelling en tewerkstelling zoveel als redelijkerwijs mogelijk is gelijke kansen bieden aan gehandicapten en niet-gehandicapten
<b>Raet</b> <b>Principeaccord</b>	2010	p. 2: Hoewel binnen Raet voor Wajong'ers geen belemmering is om in dienst te treden, erkent Raet dat - vanuit maatschappelijk belang - deze groep jongeren extra aandacht verdient. Daarom is Raet bereid een inspanningsverplichting aan te gaan met als doel om tijdens dit caojaar twee Wajong'ers die aan het gestelde profiel van de vacature voldoen in dienst te nemen, daarbij gebruik makend van eventuele subsidiemogelijkheden. Hiertoe zal Raet nieuwe en passende vacatures kenbaar maken bij de daartoe geëigende instellingen en instanties.
<b>RDW</b> <b>Onderhandlings- accord</b>	2010-2011	p. 2: Stageplaatsen/Wajongers De RDW zal met het UWV een afspraak maken om te onderzoeken of en waar binnen de RDW concrete mogelijkheden zijn om Wajongers aan een baan bij de RDW te helpen. Indien het onderzoek tot een positieve uitkomst leidt zal de RDW in overleg met het UWV of andere instanties één of meerdere vacatures beschikbaar stellen voor Wajongers. De RDW zal de vakbonden tijdens de reguliere GO overleggen op de hoogte houden van de status en voortgang.

<b>Recticel</b>	2009-2010	p. 38: Werkgever zal maximaal 5 Wajongers aanstellen mits deze beschikbaar en plaatsbaar zijn en mits een adequate begeleiding kan worden gerealiseerd zal het ruimhartige beleid t.a.v. stagiaires voortzetten.
<b>Reclassering</b>	2008-2009	p. 46: Partijen bij deze CAO wijzen discriminatie bij tewerkstelling af en verklaren zich actief te willen inzetten om gelijke kansen in het arbeidsproces te bevorderen. Gezien de huidige achterstandssituatie richten partijen zich daarbij o.a op de volgende groepen: gehandicapten, etnische minderheden, langdurig werklozen
<b>RENOLIT</b>	2010-2011	p. 38: Gedurende de looptijd van deze cao zal de afspraak om 1 werk-leerplek beschikbaar te stellen, worden gecontinueerd. Deze werk-/leerplek kan mogelijk ook worden ingevuld door een Wajong'er. Werkgever bekijkt waar in de organisatie een passende plek beschikbaar zou kunnen zijn voor een Wajong'er en is bereid ter bepaling hiervan een extern deskundige te raadplegen. Afhankelijk van de uitkomsten van het onderzoek kan worden bekeken of een Wajong'er geplaatst kan worden op een reguliere vacature.
<b>RET</b>	2007-2009	p. 54: Indien de werving binnen RET NV niet tot invulling van de vacature heeft geleid dan wordt extern verworven. Als uitgangspunt wordt daarbij gehanteerd dat prioriteitsgroepen voorrang hebben. Tot de prioriteitsgroepen behoren vrouwen, jongeren, allochtonen en (arbeids-gehandicapten).
<b>Rixona</b>	2008-2010	p. 6: als onderdeel van het totale sociale beleid in de onderneming speciale aandacht schenken aan de tewerkstelling van werknemers uit de z.g. zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt (oudere, jongere, gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers en etnische minderheden), alsook aan hun arbeidsomstandigheden.
<b>Rockwool</b>	2009-2010	p. 42: De werkgever zal bij de aanstelling van werknemers zoveel als mogelijk is gelijke kansen bieden aan gehandicapten en niet-gehandicapten
<b>Royal Bank of Scotland</b>	2010-2011	p. 7.: De bank zal voor het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van achterstandsgroepen een budget beschikbaar houden van maximaal 0,25 % van het totaal in het jaar aan iedere medewerker betaald salaris
<b>Royal Leerdam</b>	2010-2011	3.: In het totale personeelsbeleid zal aandacht worden besteed aan de werkgelegenheidspositie van de gehandicapte

<b>Sabic Innovative Plastics</b>	2010-2011	<p>p. 55: De werkgever zal voor zover dat redelijkerwijs in zijn vermogen ligt, gelijke kansen van gehandicapte en niet-gehandicapte werknemers voor wat betreft de deelname aan het arbeidsproces bevorderen. Dit houdt in dat hij ernaar zal streven gehandicapte werknemers, welke tijdens het dienstverband gehandicapt zijn geraakt, op een passende wijze te werk te stellen. Tevens zal hij ernaar streven introductie en plaatsing van gehandicapte werknemers van buiten de onderneming te bevorderen.</p> <p>p. 61: Sabic zal aan 5 jongeren met een handicap een stageplaats aanbieden. Geen garantie kan worden gegeven t.a.v. een concreet werkaanbod om bij Sabic tewerkgesteld te worden.</p>
<b>Sabic Limburg</b>	2009-2010	<p>p. 5: In het kader van de in het Centraal Akkoord opgenomen voornemens over de arbeidsmarkt zijn partijen overeengekomen dat SABIC aan 5 jeugdige werklozen in het kader van de Wet Wij een werkplek zal aanbieden alsmede aan 3 jeugdige arbeidsongeschikten met een Wajonguitkering via een daartoe gespecialiseerde instelling.</p>
<b>Saint Gobath Constrution Products</b>	2009-2010	<p>p. 6: Als onderdeel van het totale sociale beleid in de onderneming, speciale aandacht schenken aan de tewerkstelling van werknemers uit de z.g. zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt (oudere, jongere en gehandicapte werknemers)</p>
<b>Saturn</b>	2009-2011	<p>p. 31: Saturn Petfood zal jaarlijks 7 plaatsen ter beschikking stellen in het kader van werkervaring (zoals t.b.v. stages, WAJONG, integratiebeleid, 'Taskforce Jeugdwerkloosheid' of andere doelgroepen)</p>
<b>Schuur Flexible</b>	2010-2011	<p>p. 6: De werkgever zal bij de aanstelling en tewerkstelling zoveel als mogelijk is gelijke kansen bieden aan arbeidsgehandicapte- en niet-arbeidsgehandicapte werknemers. De werkgever zal de dienstbetrekking met een arbeidsgehandicapte werknemer niet vanwege die handicap beëindigen</p>
<b>Sekisui</b>	2010-2011	<p>p. 5: als onderdeel van het totale sociale beleid in de onderneming speciale aandacht schenken de tewerkstelling van werknemers uit de zgn. zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt (ouderen, jongeren en gehandicapte werknemers) alsook aan hun arbeidsomstandigheden</p>
<b>Service Air Amsterdam</b>	2007-2009	<p>p. 9: als onderdeel van het sociale beleid in de onderneming speciale aandacht schenken aan de tewerkstelling van werknemers in de z.g. zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt (oudere, jongere en gehandicapte werknemers), alsook aan hun arbeidsomstandigheden</p>

<b>SGA Hygiene Product Gennep</b>	2010- 2011	p. 3: de werkgever bij de aanstelling en tewerkstelling waar mogelijk gelijke kansen bieden aan arbeidsgehandicapte en niet-arbeidsgehandicapte werknemers
<b>SGA Hygiene Product Hoogezand</b>	2010	p. 7: de werkgever bij de aanstelling en tewerkstelling waar mogelijk gelijke kansen bieden aan arbeidsgehandicapte en niet-arbeidsgehandicapte werknemers
<b>SGA Hygiene Produkt Suameer</b>	2010- 2011	p. 4: De vacatures voor externe vervulling worden aangemeld - en zo nodig afgemeld - bij het UWV Werkbedrijf. Bij de aanmelding zal tevens worden aangegeven in hoeverre deze vacatures kunnen worden vervuld door jeugdigen, vrouwelijke werknemers of arbeidsgehandicapte werknemers en in hoeverre deeltijdarbeid mogelijk is
<b>SGS Nederland</b>	2009	p. 48: Werkgever ziet het tot zijn taak om, voor zover dat redelijkerwijs in zijn vermogen ligt, gelijke kansen voor gehandicapte en niet gehandicapte werknemers voor wat betreft deelname aan het arbeidsproces te bevorderen en de nodige voorzieningen te treffen voor het behoud, herstel of bevordering van de arbeidsgeschiktheid van de werknemers.
<b>Shell Wijzigingsvoorstel</b>	Maart 2011	Wij stellen voor de uitkomsten van de ToR Wajong voortvloeiend uit de huidige CAO te continueren en effectief 6 plaatsen te realiseren op beide locaties Pernis en Moerdijk.
<b>Shin-Etsu</b>	2010	p. 49: De volgende onderwerpen dienen verder uitgewerkt te worden. De status wordt besproken in het periodiek overleg: • Wajong jongeren
<b>Sitech Services</b>	2011- 2012	p. 6: Sitech Services BV zal deelnemen aan de door DSM afgegeven inspanningsverplichting en aan 1 Wajong-er een proefplaatsing aanbieden. Aan het einde van deze proefplaatsingsperiode zal, bij gebleken geschiktheid, de proefplaatsingsovereenkomst kunnen worden omgezet in een dienstverband
<b>Slagersbedrijf</b>	2009- 2011	p. 28: Werkgevers, organisaties van werkgevers en organisaties van werknemers hebben tot taak, voorzover dat redelijkerwijs in hun vermogen ligt: gelijke kansen van gehandicapte en niet-gehandicapte werknemers voor wat betreft de deelname aan het arbeidsproces te bevorderen en de nodige voorzieningen te treffen gericht op het behoud, het herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van werknemers.

<b>Slijterijen</b>	2010-2011	p.21: De werkgever zal gelijke kansen voor gehandicapte- en niet-gehandicapte werknemers voor wat betreft de deelname aan het arbeidsproces bevorderen en de nodige voorzieningen treffen ten behoeve van het behoud, herstel, of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van werknemers.
<b>Smith Nederland Kantoor en Walpersoneel</b>	2009-2011	p. 28: De werkgever zal een positief beleid voeren voor wat betreft de tewerkstelling van gehandicapte werknemers. Waar nodig en mogelijk zullen ten behoeve van deze gehandicapte werknemers voorzieningen worden getroffen.
<b>Smiths Food</b>	2010-2011	p. 8: Als onderdeel van het sociale beleid in de onderneming zal worden voortgegaan aandacht te schenken aan de plaatsingsmogelijkheden van kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt zoals werkelozen, jeugdigen, vrouwen en gehandicapten, alsook aan hun arbeidsomstandigheden.
<b>SNS Reaal Principeaccord</b>	2010-2012	p. 1: In 2011 worden 5 wajongers de kans geboden om werkervaring op te doen, mits de vakorganisaties willen meehelpen bij het uitwerken van een plan van aanpak
<b>SolidPack</b>	2009-2011	p. 41: Solidpack is bereid de mogelijkheid te onderzoeken om arbeidsplaatsen beschikbaar te stellen voor Wajongers op basis van het door AWWN, FNV Bondgenoten en CNV Bedrijvenbond gezamenlijk afgesloten protocol met betrekking tot de vergroting van arbeidsparticipatie van Wajongers. Solidpack zal daarvoor contact opnemen met instanties die hierbij kunnen ondersteunen. Gedurende de looptijd van deze cao zullen vakorganisaties over de voortgang van uitvoering van deze afspraak worden geïnformeerd
<b>Solvay Chemie</b>	2010-2011	p. 20: Werkgever zal aan 1 Wajonger plaats bieden mits deze beschikbaar is.
<b>Sonneborn</b>	2010-2011	p. 28:Werkgever zal de mogelijkheid onderzoeken om gedurende de looptijd van de CAO 1 WAJONG'er te plaatsten.
<b>Stater</b>	2010	p. 39: Stater voert een arbeidsplaatsenbeleid gericht op: bevordering van indienstneming van kansarmen en gehandicapten;

<b>Stedelijk Museum Amsterdam</b> <b>Principeaccord</b>	2010-2012	p. 2: Op het moment dat het museum nieuwe medewerkers gaat werven met het oog op de definitieve heropening, naar verwachting tweede helft 2011, zullen twee arbeidsplaatsen voor jongeren met een Wajong-uitkering worden gereserveerd.
<b>Stena Line</b>	2007-2009	p. 34: te bevorderen dat gehandicapte officieren en gezellen gelijke kansen hebben met betrekking tot deelname aan het arbeidsproces als niet-gehandicapte officieren en gezellen;
<b>Stichting Cliniclowns</b>	2010	p. 5: De werkgever zal met het oog op een positief beleid ten aanzien van jong gehandicapte werknemers (Wajongers) met het doel voor hen gelijke kansen te bevorderen tot deelname aan het arbeidsproces, bij zijn aanstellings- en plaatsingsbeleid bijzondere aandacht geven aan deze groep
<b>Stichting Nak</b>	2009-2010	p. 48: Werkervaringsplaatsen ter ebschikking stellen t.b.v. personen die een zwakke positie op de arbeidsmarkt hebben.
<b>Stichting ondersteuning kamerfractie PvdA</b>	2009	p. 35: De SOT zet zich in om waar mogelijk arbeidsgehandicapten in dienst te nemen.
<b>Struik</b> <b>Principeaccord</b>	2010-2011	p.2: Vier werkervaringsplaatsen zullen worden beschikbaar gesteld, indien mogelijk zullen daar ook Wajongers voor worden geworven.
<b>Synprodo Productie</b>	2010-2011	p. 8: Synprodo zal daar waar mogelijk kansen bieden aan Wajongers.
<b>Talens</b>		p. 11: De <i>werkgever</i> is gehouden een beleid te voeren gericht op het behoud, het herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van de werknemer alsmede op de bevordering van gelijke kansen van gehandicapte en niet-gehandicapte werknemers voor wat betreft de deelname aan de arbeid in zijn bedrijf, een en ander voor zover dit redelijkerwijs in zijn vermogen is gelegen en met in acht neming van de bij of krachtens wettelijke bepalingen aan de werkgever opgelegde verplichtingen

<b>Tandtechniek</b>		p. 12: In de bedrijven zal in overleg met de personeelsvertegenwoordiging nagegaan worden in hoeverre gehandicapte werknemers bij het bedrijf ingeschakeld kunnen worden. Daarbij zal worden overlegd welke voorzieningen betreffende de inrichting van de arbeidsplaats zullen worden getroffen
<b>Tate en Lyle</b>		p. 6: Met inachtneming van wettelijke kaders zal de werkgever bij de aanstelling en tewerkstelling zoveel als redelijkerwijs mogelijk is gelijke kansen bieden aan gehandicapten en niet gehandicapten
<b>Technische Groothandel</b>		p. 5: Dit is een van de redenen, waarom in de nu van kracht zijnde CAO is vastgelegd dat de Technische Groothandel in het nieuwe schooljaar honderd extra stageplaatsen beschikbaar stelt, vooral voor HBO- en WO'ers. De jeugd immers heeft de toekomst, zeker ook in onze bedrijfstak. Extra aandacht besteden aan de positie van Wajongers ligt in het verlengde daarvan.
<b>Terschelling Stoomboot Maatschappij</b>		p. 5: Van alle overige vacatures, ook tijdelijke, zal melding worden gedaan bij het UWV. Hierbij zal tevens worden aangegeven in hoeverre deze vacatures kunnen worden vervuld door jeugdige-, vrouwelijke- of mindervalide werknemers en in hoeverre deze in deeltijdfuncties kunnen worden verricht
<b>Teva Pharmachemie</b>		p. 41: Teva Pharmachemie zal zich gedurende de looptijd inspannen om een werk(-ervarings-)plaats te bieden aan een Wajonger.
<b>Textielgoederen GH</b>		p.49 : cao partijen onderkennen de noodzaak om te investeren in het behoud van werkgelegenheid. Hierbij is bijzondere aandacht nodig voor de groepen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt, waaronder jongeren en arbeidsgehandicapten. Partijen bij de cao bevelen werkgevers aan een bijdrage te leveren aan het verhogen van de arbeidsparticipatie van Wajongers. In dit kader heeft de werkgeversorganisatie SCTX de inspanningsverplichting om ondanks de extreem moeilijke marktomstandigheden, er voor te zorgen dat werkgevers in de branche 50 extra werkplekken voor jeugdige werklozen en 10 jonggehandicapten aanbieden. Daarnaast zal vanuit de werkgeversorganisatie SCTX extra aandacht worden gegeven aan de mogelijkheden van het werken met stagiaires. Hiertoe zal de komende periode via o.a. het internet en nieuwsbrieven extra voorlichting gegeven worden.

<b>Textielverzorging</b>		p. 56: In overleg met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging zal worden gezien, in hoeverre actief de tewerkstelling van kwetsbare groepen zoals jeugdigen en vrouwelijke werknemers en gehandicapten, bevorderd kan en vrouwelijke werknemers en gehandicapten, bevorderd kan worden
<b>Timmerindustrie</b>		p. 63: De werkgever zal de grootst mogelijke aandacht besteden aan het scheppen van plaatsingsmogelijkheden voor doelgroepen die zijn oververtegenwoordigd aan de aanbodzijde van de arbeidsmarkt: met name voor oudere, jongere en gehandicapte werknemers
<b>Total Lubricants</b>		p. 31: Werkgever zal zich inspannen om 1 wajonger of arbeidsgehandicapte in dienst te nemen vooropgesteld dat er zich een geschikte vacature voordoet.
<b>TPO Displays</b>		p. 6: Van alle extern te vervullen vacatures zal melding worden gedaan aan het betreffende UWV Werkbedrijf. Hierbij zal tevens worden aangegeven in hoeverre deze vacatures kunnen worden vervuld door jeugdige of minder valide medewerkers en in hoeverre deeltijdarbeid mogelijk is.
<b>Travelex Bank</b>		p. 33: GWK Travelex erkent, dat - vanuit maatschappelijk belang- de groep Wajongers en Arbeidsgehandicapten extra aandacht verdient. Gedurende de looptijd van deze CAO gaat GWK Travelex een inspanningsverplichting aan met als doel om tijdens dit CAO-jaar twee Wajongers of arbeidsgehandicapten in dienst te nemen, daarbij gebruik makend van eventuele subsidiemogelijkheden.
<b>Tronox Pigment</b>		p. 39: Tronox zal in overleg treden met het UWV om te bekijken of er Wajongers zijn ingeschreven en zal vervolgens bekijken welke mogelijkheden er zijn om deze Wajongers een kans te bieden binnen de organisatie
<b>Uitzendkrachten</b>		p. 60: Partijen spreken in het licht van de aanbeveling van de Stichting van de Arbeid inzake de inzet van O&O-fondsen (juli 2008) ook af, zich nadrukkelijk in te zullen spannen om middels de activiteiten van STOOF de samenwerking met andere O&O-fondsen en gemeenten te bewerkstelligen teneinde gezamenlijke investeringen en een financieel sluitende aanpak inclusief verletkosten in de opleiding van flexkrachten mogelijk te maken.

<b>Uitzend ondernemingen vaste medewerkers</b>	2009-2011	p.35: Gedurende de looptijd van deze CAO zullen uitzendondernemingen aangesloten bij de ABU gezamenlijk ten minste 50 Wajongers plaatsen en/of werk & leertrajecten (BBL) realiseren.
<b>UTI</b>	2011-2012	p. 29: Werkgever ziet het tot zijn taak om, voor zover dat redelijkerwijs in zijn vermogen ligt, gelijke kansen voor gehandicapte en niet-gehandicapte werknemers voor wat betreft de deelname aan het arbeidsproces te bevorderen en de nodige voorzieningen te treffen voor het behoud, herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van werknemers
<b>Verzekerings-bedrijf Binnendienst</b>	2010-2011	p. 50: Er komt een project met als doel om 5 wajongers in de sector werkervaring te laten opdoen. Dit project zal op basis van de bestaande protocolafpraak gefinancierd worden vanuit de beschikbare werkgelegenheidsgelden. In onderling overleg tussen partijen kan het aantal van 5 worden verhoogd.
<b>VHP</b>	2010-2011	p. 46: VHP streeft naar het plaatsen van twee Wajongers gedurende de looptijd van deze cao.
<b>Villeroy Boch</b>	2010-2011	p. 4: De werkgever zal bij de aanstelling en tewerkstelling zoveel als mogelijk is gelijke kansen bieden aan arbeidsgehandicapte en niet-arbeidsgehandicapte werknemers.
<b>Visafslag Urk</b>	2010-2011	p. 26: De werkgever zal zich inspannen om de werkgelegenheid gedurende de looptijd van de cao zoveel mogelijk in stand te houden; waar mogelijk zullen stageplekken worden aangeboden, alsmede plaatsen voor specifieke doelgroepen. Waar nodig zullen ook werknemers zich flexibel opstellen om het werk efficiënt en doelmatig te organiseren.
<b>Visdetailhandel</b>	2010-2011	p. 16: Werkervaringsplaatsen voor jongeren die een uitkering ontvangen op grond van de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jong gehandicapten (Wajong).
<b>Visko Teepak</b>	2010-2011	p. 5: De werkgever zal bij de aanstelling en tewerkstelling zoveel als mogelijk is gelijke kansen bieden aan arbeidsgehandicapten en niet-arbeidsgehandicapten. De werkgever zal de dienstbetrekking met een arbeidsgehandicapte werknemer niet vanwege die handicap beëindigen.

<b>Vlakglas, glasbe werkings- en glazeniersbedrijf groothandel</b>	2009-2011	p. 7: De werkgever moet samen met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging een actief beleid voeren om jongeren, vrouwelijke werknemers, en zo mogelijk, kwetsbare personen zoals gehandicapten, te werk te stellen. Zo nodig treft de werkgever hiervoor voorzieningen.
<b>VPK Packaging</b>	2010-2011	p. 6: De werkgever stelt jaarlijks twee extra stageplekken ter beschikking voor jongeren in een kwetsbare positie.
<b>VVV</b>	2010-2011	p. 25: Werkgevers zullen zich inspannen om werknemers met een achterstandspositie op de arbeidsmarkt, in te laten stromen. Hierbij kan gedacht worden aan o.a. Wajongers, allochtonen, langdurig werklozen en (herbeoordeelde) arbeidsongeschikten.
<b>Weefselweeksector</b>	2010-2011	p. 4: Met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten zal de werkgever bij de aanstelling en de tewerkstelling zoveel als redelijkerwijs mogelijk is gelijke kansen bieden aan gehandicapten en niet-gehandicapten.
<b>Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening</b>	2009-2010	p. 6: De bevordering van de arbeidsdeelname van leden van etnische minderheden en arbeidsgehandicapten, ondermeer tot uitdrukking komend in een sollicitatiecode
<b>Winpac</b>	2009-2011	p. 7: De werkgever zal bij de aanstelling en tewerkstelling zoveel als mogelijk is gelijke kansen bieden aan arbeidsgehandicapte en niet-arbeitsgehandicapte werknemers
<b>Woondiensten Principeacckoord</b>	2011	p. 2: Partijen streven naar een substantiële vergroting van de instroom van Wajongeren in de sector door middel van de volgende afspraak. Elke woningcorporatie met 100 werknemers of meer zal, binnen de looptijd van deze CAO, in samenwerking met UWV minimaal één arbeidsplaats voor een Wajonger realiseren dan wel houden. Via FLOW wordt voorlichting en informatie verstrekt. De kosten van de voorlichting en informatieverstrekking komen ten laste van FLOW.
<b>Xerox</b>	2008-2010	p. 41: Met inachtneming van het bepaalde in de arbeidsongeschiktheidswetgeving zal de werkgever bij de aanstelling en tewerkstelling zoveel als redelijkerwijs mogelijk is, gelijke kansen bieden aan gehandicapte en niet-gehandicapte werknemers

<b>Yara Sluiskil</b>	2010-2012	p. 55: Yara Sluiskil zal gedurende de looptijd van de CAO vijf stageplaatsen ter beschikking stellen. Bij de uitvoering van deze afspraak zullen de kaderleden van de vakbonden worden betrokken
<b>Zeepfabriek Dali De Klok</b>	2010-2011	p. 47: Werkgever zal een inspanningsverplichting op zich nemen om gedurende de looptijd van de CAO twee werkervaringsplaatsen voor zgn Wajong-jongeren beschikbaar te stellen.
<b>Zeilmakerijen , Dekkedenvervaardiging, etc</b>	2009-2011	p. 54: Partijen spannen zich in om de inzet van Wajongeren in de branche te promoten
<b>Zorgverzekeraars</b>	2010-2011	p. 58: De werkgevers voeren een actief wervingsbeleid ten aanzien van allochtonen, gehandicapten, herintredende vrouwen en moeilijk bemiddelbare werknemers. Dit beleid wordt in samenwerking met de ondernemingsraad geformuleerd en geëvalueerd.
<b>Zuivelindustrie</b>	2010-2012	p. 40: De werkgever heeft een inspanningsverplichting om tijdens de looptijd van deze CAO  (1 april 2010 tot en met 31 maart 2012) per 100 werknemers minstens één vacature beschikbaar te maken voor een WAJONG-er. Om de vacature daadwerkelijk ingevuld te krijgen zal contact worden gelegd met het UWV Werkbedrijf. Daar is een speciaal werkgeversservicepunt voor: <a href="http://www.wajongwerkt.nl">www.wajongwerkt.nl</a> .