

Raad voor Werk en Inkomen

De Raad voor Werk en Inkomen is het overlegorgaan en expertisecentrum van werkgevers, werknemers en gemeenten. De RWI doet voorstellen aan de regering en andere partijen over het brede terrein van werk en inkomen. Doel van deze voorstellen is een goed functionerende arbeidsmarkt te bevorderen. Het vergroten van de transparantie van en het verbeteren van de kwaliteit op de re-integratiemarkt behoren eveneens tot de kerntaken van de RWI. Kijk voor meer informatie op www.rwi.nl.



Raad voor
Werk en
Inkomen

Openheid essentieel voor Wajonger

Goede begeleiding en acceptatie door directe collega's op de werkvloer zijn essentieel om de arbeidsdeelname van Wajongers te verhogen. Openheid over wat zij wel en niet kunnen is eveneens belangrijk. Dit blijkt uit het onderzoek 'Wajongers op de werkvloer'. Daarin onderzocht de Raad voor Werk en Inkomen wat leidinggevenden, collega's en Wajongers in het MKB kunnen doen om hen aan het werk te krijgen en te houden. Op basis van de inzichten verschijnt dit najaar een handreiking voor werkgevers.

Op dit moment verricht ongeveer een kwart van de 200.000 Wajongers betaald werk. Veel werkgevers hebben goede ervaringen. Blijvend werk is echter geen vanzelfsprekendheid: nog altijd valt een derde van hen binnen vijf jaar uit. Een belangrijke vraag is wat arbeidsorganisaties zelf actief kunnen doen om Wajongers langdurig te behouden. Het Verwey-Jonker Instituut heeft daartoe, in opdracht van de RWI, in ruim dertig MKB-bedrijven uitgebreid gesproken met onder meer werkgevers, leidinggevenden, collega's, Wajongers en jobcoaches. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft om dit onderzoek verzocht in het kader van het Programma Cultuuromslag Wajongers.

Sociale factoren

Uit de vele gesprekken blijkt dat met name drie sociale factoren uitval helpen voorkomen: een prettig werkklimaat, goede begeleiding en openheid over de (on)mogelijkheden van de Wajonger. Open en directe communicatie is bij al die aspecten doorslaggevend. Leidinggevenden spelen daarin een belangrijke rol. Door concrete gedragingen te benoemen en zelf het goede voorbeeld te geven, kunnen zij eraan bijdragen dat de Wajonger geaccepteerd wordt. Met name wanneer zich problemen voordoen in concrete werksituaties, is het zaak daar snel op in te spelen.

Voor de acceptatie door collega's is het verder belangrijk dat zij, liefst op voor-

hand, weten wat zij van de Wajonger kunnen verwachten en wat omgekeerd van hen verwacht mag worden. Het is zaak hun vragen en weerstanden niet te bagatelliseren en samen goede afspraken te maken. Eén van die afspraken kan zijn om één collega aan te wijzen als aanspreekpunt. De collega-werknemers, en zeker de 'mentor', moeten uiteraard wel voldoende ruimte ervaren in het eigen takenpakket om de Wajonger waar nodig te kunnen ondersteunen.

De aanpak van werkgevers met goede ervaringen is opvallend 'informeel' in de zin dat er geen afspraken op papier zijn gezet. Het accent ligt op eerlijke en open communicatie, om daardoor wederzijds begrip te vergroten en de kans op weerstand en misverstanden te doen afnemen. Werkgevers zeggen ook geen behoefte te hebben aan verbijzondering van het reguliere werving- en selectiebeleid voor Wajongers. De aanname én beoordeling vindt plaats binnen de kaders van het reguliere personeelsbeleid.

Onduidelijkheid

Veel werkgevers in het onderzoek zijn zich ervan bewust dat zij acceptatie op de werkvloer actief kunnen beïnvloeden. Investeren in begeleiding op de werkvloer is volgens hen net zo relevant als investeren in de Wajonger zelf. Tegelijk bestaat bij hen nog veel onduidelijkheid over wat zij op welk moment precies kunnen doen, en welke externe ondersteuning zij daarbij kunnen krijgen. Veel

compensatiemogelijkheden (loondispensatie, no riskpolis) zijn min of meer onbekend.

Voor zover ervan gebruik wordt gemaakt, bestaat ook over de rol van de jobcoach veel onduidelijkheid. Werkgevers, leidinggevenden en collega's hebben doorgaans geen zicht op wat de jobcoach precies doet. Zij staan daardoor ambivalent tegenover de bijdrage van de jobcoach aan de inpassing en acceptatie van de Wajonger. Communicatie met de jobcoach blijkt in de bezochte bedrijven nauwelijks plaats te vinden. Werkgevers vinden dat een gemiste kans, met name omdat deze een verbinding zou kunnen leggen met de woonsituatie van de Wajonger. Daarnaast zou de jobcoach een rol kunnen spelen bij het aanvragen van voorzieningen en het bespreken van ontwikkelingskansen van de Wajonger.

Handreiking

Om werkgevers een handvat te bieden bundelt de RWI de inzichten uit dit en ander onderzoek momenteel in een digitale handreiking. De informatie is geordend naar de stappen die een Wajonger doorloopt van voorgenomen (proef)plaatsing tot vaste aanstelling (of eventueel contractbeëindiging) en bevat verschillende detailniveaus. Op die manier kan de gebruiker zelf bepalen welke en hoe veel informatie hij wil hebben. De website komt dit najaar beschikbaar op www.rwi.nl.

Riemer Kemper

Adviseur Onderzoek en Analyse