

Factsheet Duurzaam Werk(t)



Inzicht verwerven in factoren die bijdragen aan duurzame arbeidsplaatsen voor werknemers met een arbeidsbeperking in een reguliere werksetting en de manier waarop de inzet van arbeidsdeskundige expertise hieraan kan bijdragen.

AANPAK

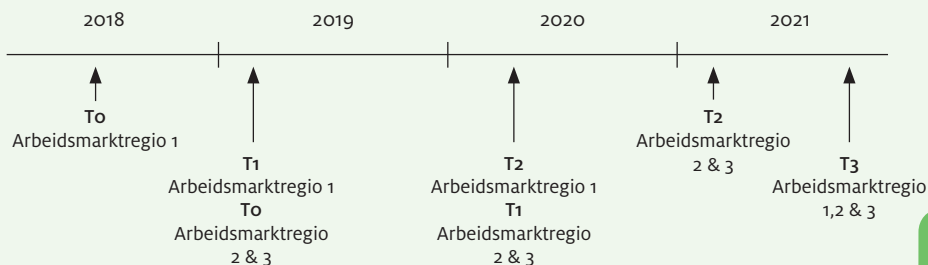
In de regio's Zuid-Kennemerland en IJmond, Rijk van Nijmegen en Twente zijn in de periode 2018-2021 14 arbeidsplaatsingen van werknemers met een arbeidsbeperking langdurig gevolgd. Deze werknemers waren werkzaam bij 12 reguliere werkgevers. De arbeidsplaatsingen zijn vanuit drie perspectieven bestudeerd:

- **Werknemer**
- **Werkgever**
- **Arbeidsdeskundige**

Aan iedere arbeidsplaatsing werd een arbeidsdeskundige gekoppeld. Tijdens het project monitorde de arbeidsdeskundige de plaatsing. Daarnaast adviseerde de arbeidsdeskundige werkgever en/of werknemer waar nodig over het verduurzamen van de arbeidsplaatsing. Bij de start van de monitoring initieerde de arbeidsdeskundige een driegesprek met werkgever en werknemer.



Op verschillende manieren werden gegevens verzameld. Zo vulden werknemers, werkgevers en arbeidsdeskundigen drie keer een **vragenlijst** in (op T₀, T₂ en T₃) over de plaatsing en de ondersteuning van de arbeidsdeskundige. Een jaar na de start van de monitoring (T₁) zijn de werkgevers persoonlijk **geïnterviewd**. In het tweede jaar vond een **focusgroepgesprek** plaats tussen de betrokken arbeidsdeskundigen (T₂).



RESULTATEN & OPBRENGSTEN

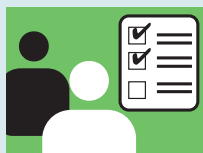
WAT ZIJN SUCCESFACTOREN VOOR DUURZAME ARBEIDSPLAATSINGEN?



Werknemersvaardigheden vinden werkgevers erg belangrijk. Denk hierbij aan op tijd komen, afmelden bij ziekte en omgang met collega's of leidinggevende, en aan motivatie, interesse en sociale vaardigheden (passendheid in het team). Acceptatie van en openheid over de beperking is niet voor iedere werknemer even gemakkelijk, maar helpt werkgevers wel om mee te denken in behoeften van de werknemer.



Werkgeversvaardigheden gaan over op adequate wijze spreken over het functioneren van werknemers in relatie tot ervaren beperkingen, tijdig signaleren van problemen, creëren van een veilige en inclusieve werksfeer, organiseren van passend werk en inzet van adequate begeleiding. Belangrijke voorwaarde voor duurzame arbeidsplaatsingen is de motivatie van de werkgever.



Passend werk is het zorgen voor een goede match tussen werknemer en functie door een persoonsgerichte benadering en maatwerk. Dit is een continu proces van afstemming tussen werkgever en werknemer. Werkgevers geven aan dat passend werk niet altijd makkelijk te realiseren is. Stereotype beeldvorming over de doelgroep speelt daarbij soms een rol.



Begeleid werk gaat over begeleiding in het werk, zoals ondersteuning bij taken stellen, structuur aanbrengen, prioriteren en het bijbrengen van werknemersvaardigheden. Sleutelwoorden voor een succesvolle begeleiding zijn: adequaat, continu, laagdrempelig (tijdens het werk), gelijkwaardig en op basis van vertrouwen.



Zinvol werk is werk dat als waardevol wordt gezien door de werknemer. Het gaat over een gevoel van 'nuttig zijn', 'gewaardeerd worden' en 'een bijdrage leveren'. Voor de meeste werknemers is werk een belangrijk onderdeel van het dagelijks leven, een bron van zingeving, tevredenheid, onafhankelijkheid en sociale contacten. Een aantal werknemers benadrukt het hebben van perspectief en ontwikkelmogelijkheden. Deze zijn nog niet in alle organisaties ingeregeld.



Breed gedragen werk betekent dat er draagvlak en betrokkenheid is vanuit de leiding van het bedrijf, bij leidinggevende en collega's om werknemers met een arbeidsbeperking duurzaam te plaatsen. Het hebben van visie en daarop aansluitend beleid is een belangrijke voorwaarde om duurzaam passend werk te kunnen bieden. Dit geldt met name in grote organisaties.



Gesubsidieerd werk heeft betrekking op financiële ondersteuning, zoals loonkostensubsidie, loondispensatie, proefplaatsingen, jobcoaching en de no-riskpolis. Bijna alle werkgevers in ons onderzoek maken hier gebruik van en zien dit ook als voorwaarde voor een duurzame plaatsing. Voor een deel van de werknemers voelt gesubsidieerd werk echter als ‘geen echte baan’.

BIJDRAGE VAN ARBEIDSDISKUNDIGE EXPERTISE

Arbeidsdeskundigen kunnen een belangrijke bijdrage leveren in de realisatie van meer duurzame arbeidsplaatsingen voor werknemers met een arbeidsbeperking, door:



1 **Beoordelen** van:

- Inclusieve visie en beleid van organisatie
- Passendheid van werk, ook in relatie tot
 - werknemers- en werkgeversvaardigheden
 - ervaren zinvolheid van werk
- Begeleiding van werk



2 **Adviseren** ter bevordering van:

- Inclusieve visie en ontwikkelen van beleid van organisatie
- Passendheid van werk, tijdens en na plaatsing, ook in relatie tot
 - werknemers- en werkgeversvaardigheden
 - ervaren zinvolheid van werk
- Begeleiding van werk
 - interne/externe jobcoaching
 - eventueel doorverwijzen naar externe hulpverlening
- Inzet van financiële stimuleringsmaatregelen, zoals
 - loonkostensubsidie
 - loonkostendispensatie
 - no-riskpolis
 - proefplaatsingen



- 3 **Coachen** van de werknemer en werkgever op die gebieden waar nodig en gewenst door betrokkenen, ook in relatie tot werknemers- en werkgeversvaardigheden.



Arbeidsdeskundigen: stimuleer & faciliteer werkgevers bij:

- **Organiseren van passend werk bij de start van de plaatsing.** Een goed begin is het halve werk! Neem in de beoordeling, advies en coaching omtrent passend werk bij aanvang van de plaatsing ook werknemers- en werkgeversvaardigheden mee. Bekrachtig het belang van open, eerlijke en respectvolle communicatie. Bespreek de mogelijkheden, beperkingen en plannen binnen de organisatie wat betreft begeleiding, en de mogelijkheden, beperkingen en leer- en ontwikkelbehoeften van de werknemer, zodat die de functie als zinvol ervaart.
- **Monitoren van de arbeidsplaatsingen. Verleg de focus van instroom naar continuïteit en/of doorstroom.** Arbeidsplaatsingen van medewerkers met een arbeidsbeperking kennen vaak veel dynamiek, ook bij een vast contract. Werknemers en werkgevers met goede startintenties vallen soms na een aantal maanden weer in oude valkuilen. Ook kan de invulling van passend werk na verloop van tijd veranderen binnen een plaatsing. Passendheid van werk monitoren blijft maatwerk, niet alleen per persoon, maar ook over de tijd heen.

- **Ontwikkelen van organisatiebeleid op het duurzaam plaatsen van medewerkers met arbeidsbeperkingen.** Het hebben van een heldere visie en integraal, breed gedragen inclusief beleid vergroot de kans op een duurzame plaatsing. Ondersteun werkgevers bij het ontwikkelen van inclusiviteitsbeleid en de zaken die daarvoor in de organisatie ingeregeld moeten worden.
- **Creëren van inzicht in financiële stimuleringsmaatregelen.** Vaak zien werkgevers door de bomen het financiële bos niet, terwijl financieringsmogelijkheden die gesubsidieerd werk mogelijk maken, voorwaardelijk kunnen zijn voor een duurzame plaatsing. Adviseer waar nodig en gewenst over de mogelijkheden en vormen van gesubsidieerd werk! Weeg daarbij de belangen van werkgever en werknemer af.



MEER INFORMATIE

Meer informatie is te vinden in:
Cahier 29: Duurzaam Werk(t)

Heb je vragen? Neem dan contact op met het AKC:
akc@arbeidsdeskundigen.nl