

# Duurzaam Werk(t)! Een praktijkgericht onderzoek naar de bevorderende factoren van duurzame plaatsingen voor mensen met een arbeidsbeperking en de rol van arbeidsdeskundige expertise daarin.

## Inleiding

Vanuit de overheid wordt steeds meer gewezen op het belang van aandacht voor de *duurzaamheid* van arbeidsplaatsingen van mensen met een arbeidsbeperking, in plaats van het moment van plaatsing zoals nu in de praktijk veelal gebeurt. Mondjesmaat komt er onderzoek beschikbaar over hoe duurzame plaatsingen te creëren. Informatie richt zich vaak op specifieke doelgroepen (zoals Wajong) of is uitgevoerd in een relatief korte periode. Inzicht in duurzame plaatsingen, de eerste jaren na de plaatsing, bij een divers palet aan doelgroepen ontbreekt nog.

## Methode

**We hanteren een longitudinale mixed method benadering, waarbij we drie perspectieven meenemen (werkgever, werknemer en arbeidsdeskundige) en naar drie verschillende arbeidsmarktregio's kijken.**

In een van deze arbeidsmarktregio's volgen we sinds 2018 zes arbeidsplaatsingen van mensen die in 2017 geplaatst zijn bij een reguliere werkgever. Jaarlijks vullen zowel werkgevers als werknemers afzonderlijk een vragenlijst in en worden werkgevers geïnterviewd. Tevens monitoren arbeidsdeskundigen de arbeidsplaatsingen en adviseren waar nodig. Zij hebben daarvoor onder meer bij aanvang van het project een driegesprek gevoerd met werknemer en werkgever. Daarnaast vullen ze jaarlijks gedurende het project een vragenlijst in over de voortgang van de plaatsing.

## Resultaten

**Het algemene beeld is dat de plaatsingen die sinds 2018 gevolgd worden, duurzaam maar kwetsbaar zijn. In het tweede jaar van het onderzoek hebben alle medewerkers een vast contract. Wel is er veel dynamiek in de casussen.**

### SUCCESSFACTOREN BIJ DUURZAME PLAATSING



#### Passend werk & Maatwerk

Allereerst bevordert een goede match tussen de medewerker en de functie de duurzaamheid van de arbeidsplaatsing.

#### Zinvol werk

Medewerkers en leidinggevendenden spreken vaak over 'een gevoel van nuttig zijn' en 'gewaardeerd worden'.

#### Begeleid werk

Begeleiding is van belang, namelijk: adequaat, continu, laagdrempelig, op én buiten het werk.

#### Gesubsidieerd werk

Financiële ondersteuning van de werkgever vanuit de overheid is een voorwaarde voor het creëren van duurzame plaatsingen.

#### Werknemer

Wat vooral telt is motivatie en interesse in het werk. Verder gaat het om werknemersvaardigheden, zoals het zich kunnen houden aan regels (zoals op tijd komen), loyaliteit, leergierigheid, sociale en communicatieve vaardigheden, geloof in eigen kunnen/zelfvertrouwen en goed kunnen omgaan met problemen ('copingstijl'). Daarnaast is ook het omgaan met de eigen beperking van belang.

#### ROL ARBEIDSKUNDIGE EXPERTISE

De arbeidsdeskundige kan een belangrijke rol spelen in de:

- verduurzaming van arbeidsplaatsingen, bijvoorbeeld bij creatie of aanpassing van een functie binnen organisaties;
- tijdige beoordeling van de belastbaarheid van de medewerker;
- advisering over:
  - de vroegtijdige signalering van een niet passende match;
  - inzet van (financiële) ondersteuningsmogelijkheden zoals de loonkostensubsidie, no-riskpolis en de inzet van een externe jobcoach;
  - werknemersvaardigheden of over eventuele hulp buiten de werksfeer.

## Conclusies

**Arbeidsdeskundigen kunnen een belangrijke rol spelen in het faciliteren en stimuleren van bevorderende factoren**, zoals de juiste match, voldoende maatwerk, begeleiding op de werkvloer, financieel advies en een goede relatie met de werknemer om hem of haar waar nodig te kunnen ondersteunen.