



Het AKC is in 2017 het project 'Duurzaam Werk(t)' gestart om in de praktijk te onderzoeken wat de bevorderende factoren voor een duurzame plaatsing zijn bij mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. In dit artikel geven de onderzoekers een update van het praktijkgerichte onderzoek dat onder leiding van lector arbeidsdeskundigheid Shirley Oomens door de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen wordt uitgevoerd.

TEKST | Emmie Vossen, Eddy Wielenga-Meijer, Nathan Hutting, Shirley Oomens

“Participatiewet vermindert baankansen van mensen met een beperking” (bron: NOS), zo kopte het nieuws afgelopen september over de arbeidsdeelname van mensen die voorheen onder de Wet sociale werkvoorziening vielen (WSW-ers). Uit een onderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau blijkt namelijk dat de baankansen van WSW-ers na de invoering van de Participatiewet zijn afgenomen van circa 50% naar 30%<sup>1</sup>. Opvallend, omdat deze wet juist in het leven is geroepen om meer mensen – waaronder mensen met een arbeidsbeperking – aan de arbeidsmarkt te laten deelnemen. Niet alleen het vinden van een baan blijkt voor mensen met een arbeidsbeperking een uitdaging, ook het in dienst blijven vormt een probleem: ruim een derde van de mensen uit de doelgroep van de Participatiewet verliest na één jaar zijn baan<sup>2</sup>. Een recent rapport van

de Inspectie SZW laat zien dat de dienstverlening van UWV en gemeenten meer gericht is op het aan het werk helpen dan aan het werk houden van jongeren met een arbeidsbeperking; er is nog te weinig aandacht voor nazorg en het behoud van werk<sup>3</sup>. Er valt dus nog heel wat te verbeteren als het gaat om het realiseren van duurzame banen voor mensen met een arbeidsbeperking.

Ook in het onderzoek is te zien dat de focus geleidelijk verschuift van het moment van plaatsing naar de duurzaamheid van plaatsingen. Het merendeel van deze onderzoeken richt zich op de arbeidsmarktparticipatie van Wajong'ers. Een onderzoek van Holwerda, Brouwer, De Boer, Van Der Klink en Groothoff [2012] laat bijvoorbeeld zien dat verschillende persoonsfactoren van invloed zijn op het vinden van werk, maar dat alleen geslacht de duurzaamheid van werk voorspelt: mannelijke Wajong'ers hebben een grotere kans om na één jaar nog aan de slag te zijn<sup>4</sup>. Met dit gegeven kunnen professionals in de praktijk helaas weinig doen om meer duurzame plaatsingen te realiseren. Een onderzoek van Mallee, Bouterse, Gorter en Timmerman [2018] heeft een aantal persoonlijke en werkgerelateerde factoren in kaart gebracht die mogelijk bijdragen aan de duurzaamheid van plaatsingen van Wajong'ers bij drie transities: tussen tijdelijke contracten, van een tijdelijk naar een

vast contract, en bij re-integratie nadat een eerder contract is afgelopen<sup>5</sup>. Hieruit blijkt dat werkbehoud enerzijds afhangt van de persoon, zoals zijn functioneren en de manier waarop de werknemer omgaat met zijn beperking; anderzijds lijken werkgerelateerde factoren van belang, zoals een goede match tussen het werk en de medewerker met een arbeidsbeperking, de organisatiecultuur (vooral het draagvlak onder leidinggevenden en collega's), en langdurige begeleiding van medewerkers met een arbeidsbeperking.<sup>5,6</sup> De vraag is echter hoe en door wie deze factoren in de praktijk het beste vormgegeven kunnen worden. Het onderzoeksproject "Duurzaam Werk(t)" moet daar meer inzicht in geven.

### Duurzaam Werk(t)

In het AKC-project "Duurzaam Werk(t)", uitgevoerd door de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen, onderzoekt het lectoraat Arbeidsdeskundigheid welke factoren bijdragen aan het creëren van duurzame banen voor mensen met een arbeidsbeperking en welke rol arbeidsdeskundige kennis kan spelen in het bevorderen van deze duurzaamheid. We benaderen dit vraagstuk vanuit het perspectief van de werkgever, de werknemer en de arbeidsdeskundige. We volgen werkgevers en werknemers uit verschillende arbeidsmarktregio's gedurende enkele jaren, om zodoende mogelijke factoren van duurzame plaatsingen in beeld te krijgen. Arbeidsdeskundigen spelen hierin een grote rol: zij zijn de ogen en oren van de onderzoekers en monitoren de plaatsing. Zij reflecteren op de voortgang van de plaatsing, het bestaan van eventuele risico's voor de duurzaamheid van de plaatsing en benoemen interventies die die risico's zouden kunnen opheffen en voorkomen. Op die manier kunnen we achterhalen welke meerwaarde arbeidsdeskundige expertise heeft in het verduurzamen van plaatsingen.

### Eerste bevindingen

Het onderzoek zal in drie arbeidsmarktregio's worden uitgevoerd. Op dit moment draait het onderzoek in de regio Zuid-Kennemerland. Zeven verschillende werkgevers doen samen met één van hun werknemers (met een arbeidsbeperking) actief mee aan dit onderzoek. Ze hebben een vragenlijst ingevuld en zijn inmiddels bezocht door een arbeidsdeskundige die de plaatsing monitort en succes- en risicofactoren in kaart brengt. In de huidige steekproef van werkgevers zit veel diversiteit

## OVER DE ONDERZOEKERS/AUTEURS



Dr. Shirley Oomens is bijzonder lector Arbeidsdeskundigheid bij het Lectoraat Arbeid & Gezondheid. Zij is gepromoveerd aan de Radboud Universiteit Nijmegen op een onderzoek naar het voorspellen van psychische klachten op basis van sociologische en psychische kenmerken.



Dr. Emmie Vossen is onderzoeker bij het Lectoraat Arbeid & Gezondheid. In haar huidige onderzoeksprojecten is Emmie bijzonder geïnteresseerd in de werkervaring van mensen met een tijdelijke en chronische arbeidsbeperking op de arbeidsmarkt en de rol van (veranderingen in) de sociale zekerheid daarbij.



Dr. Nathan Hutting is fysiotherapeut en manueel therapeut en werkzaam binnen het Lectoraat Arbeid & Gezondheid. Hij promoveerde op een onderzoek naar effecten van een zelfmanagement-programma bedoeld voor werknemers met klachten van de arm, schouder en/of nek (KANS).



Dr. ETTY Wielenga-Meijer is docent-onderzoeker bij het lectoraat Human Resource Management en onder andere gefascineerd door de vraag hoe de arbeidssituatie menselijk welzijn of performance kunnen beïnvloeden.

wat betreft grootte (30 tot ruim 8000 werknemers), sector en organisatiestructuur. De plaatsingen uit de steekproef hebben allen op zijn minst de intentie om duurzaam te zijn; vijf van de zeven werkgevers geven aan het contract te willen continueren tot onbepaalde →

## ONDERZOEK DUURZAAM WERK(T)

In het onderzoek Duurzaam Werk(t) monitoren arbeidsdeskundigen gedurende meerdere jaren een plaatsing van een werknemer met een arbeidsbeperking, identificeren eventuele risico's voor de duurzaamheid van deze plaatsing en benoemen mogelijke interventies om tot een duurzame plaatsing te komen. Dat meer inzicht in voorwaarden van duurzame arbeidsplaatsingen gewenst is, wordt in dit artikel verder toegelicht. Daarnaast worden de eerste resultaten van het project "Duurzaam Werk(t)" gepresenteerd.

tijd; de overige twee werkgevers willen in ieder geval het contract voor de komende periode continueren. De werkgevers hebben allen twee tot vier aanpassingen gedaan om tot de huidige plaatsing van een werknemer met een arbeidsbeperking te komen, zoals het aanpassen van de werving- en selectiemethode en het creëren van nieuwe werkplekken. Daarnaast worden stimuleringsmaatregelen gebruikt, waarbij de loonkostensubsidie, de no-riskpolis en de inzet van jobcoaching favoriet zijn. Uit de literatuur blijkt dat maatwerk een succesfactor kan zijn. De werkgevers uit de huidige steekproef geven aan dat er vooral (veel) ruimte is voor maatwerk op het gebied van prestaties, ontwikkeling/opleiding, zorgverlof en taakinhoud. Zo benoemen de werkgevers dat ze specifiek voor de huidige werknemer de inhoud, werktijden of de hoeveelheid werk hebben aangepast. Ter voorbereiding op de plaatsing hebben de werkgevers gesprekken gevoerd met de werknemer en een professional (voornamelijk een jobcoach en één keer een arbeidsdeskundige). Ook zijn in al de gevallen in deze steekproef de collega's geïnformeerd. Hiermee lijkt een goede stap gezet om aan drie belangrijke werkgerelateerde factoren voor een duurzame plaatsing – de match tussen werk en werknemer, draagvlak en begeleiding – te voldoen<sup>5,6</sup>.

Verder valt op dat de werknemers vaker extrinsieke redenen noemen om te werken ('Omdat het moet' en 'Omdat mijn omgeving het verwacht') dan intrinsieke redenen ('Omdat ik iets doe dat zinvol is'; 'Omdat het leuk is'). Desalniettemin zijn de werknemers uit de steekproef (zeer) tevreden met hun huidige functie. Redenen die ze hiervoor noemen zijn 'Ik word goed begeleid', 'Ik heb groeimogelijkheden', 'Ik word gewaardeerd' en 'Ik heb een prettige werkplek'. De meeste werknemers krijgen begeleiding van een collega. Uit de literatuur blijkt dat een collega een goede begeleider kan zijn, en zelfs een succesfactor<sup>7</sup>.

Over enkele maanden zullen we ook van de arbeidsdeskundigen hun bevindingen horen over deze plaatsingen, de duurzaamheid van de plaatsingen en wat volgens hen succesfactoren en risico's zijn. Op deze manier willen we komen tot een overzicht van factoren die bijdragen aan het verduurzamen van arbeidsplaatsingen. Ook hebben we dan meer inzicht in de rol van arbeidsdeskundige expertise hierbij. Wij zijn van mening dat deze inzichten kunnen helpen om meer mensen met een arbeidsbeperking op een duurzame manier aan de arbeidsmarkt te laten deelnemen.

### Deelnemers gezocht!

De grootste uitdaging waar we momenteel in dit project tegen aan lopen, is de deelname van het aantal werkgevers en werknemers uit te breiden. Hoewel we ontzettend blij zijn met de huidige werkgevers en de inzichten vanuit verschillende gezichtsvelden die we hier inmiddels al opdoen, is het aantal werkgever/werknemer deelnemers te klein om algemene conclusies te trekken. Daarnaast starten we in 2019 in de arbeidsmarktregio's Twente en Arnhem-Nijmegen. Indien u contacten heeft met werkgevers dan wel werknemers in de arbeidsmarktregio's:

1. Zuid-Kennemerland,
2. Twente,
3. Arnhem-Nijmegen,

zou u ons dan met hen in contact kunnen brengen? Zo kunt u ons helpen nieuwe inzichten te vergaren die meer mensen met een arbeidsbeperking aan duurzame banen kunnen helpen!

### BRONNEN

- 1) SCP [2018]. Van sociale werkvoorziening naar Participatiewet: Hoe is het de mensen op de Wsw-wachlijst vergaan? Tussenrapportage. Den Haag: SCP.
- 2) UWV [2018]. Duurzaamheid van werk binnen de banenafpraak 2016-2017: Analyse op basis van het doelgroepregister en de polisadministratie. Amsterdam: UWV.
- 3) Inspectie SZW [2018]. Aan het werk, voor hoe lang? Onderzoek naar de begeleiding van jongeren met een arbeidsbeperking naar duurzaam werk. Den Haag: Inspectie van SZW, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- 4) Holwerda, A., Brouwer, S., de Boer, M., van der Klink, J.J.L., & Groothoff, J.W. (2012). Wat werkt bij Wajongers? Voorspellers voor vinden en behouden van werk in de Wajongpopulatie. Groningen: UMC Groningen / Rijksuniversiteit Groningen / Afdeling Gezondheidswetenschappen / Sociale Geneeskunde, Arbeid & Gezondheid.
- 5) Mallee, L., Bouterse, M., Gorter, M., & Timmerman, J. (2018). Jonggehandicapten duurzaam aan het werk. Amsterdam: Regioplan.
- 6) Achterberg, T.J., Wind, H., De Boer, A.G.E.M., & Frings-Dresen, M.H.W. (2009). Factors that promote or hinder young disabled people in work participation: a systematic review. *Journal of occupational rehabilitation*, 19(2), 129-141.
- 7) De Rooij (2017). Een HARRIE training als best practice voor inclusief organiseren. In: A. De Lange, E. Wielenga-Meijer, T. Duijker & B. Hanstede (eds.). *Omdat het kan: HRM handvatten voor een inclusieve arbeidsmarkt* (pp.181-188). Alphen ad Rijn: Vakmedianet

