

Hoe verkoop je een Wajong'er?

Nederland telt 190.000 Wajong'ers, maar slechts 21.000 van hen kunnen bogen op een betaalde baan. Hoe kun je werkgevers enthousiast maken voor die andere 170.000? Het was de centrale vraag in de master-scriptie van arbeidsdeskundige Jan Willem Varkevisser.

Tekst | Peter Passenier

Vraag werkgevers of ze een Wajong'er in dienst willen nemen, en je ziet een tweedeling. "Sommigen zijn heel enthousiast", zegt Jan Willem Varkevisser. "Ik heb zelfs iemand gesproken die zei dat zijn bedrijf zonder die specifieke werknemer niet zou kunnen floreren. Maar bij andere bedrijven gaan direct alle rolluiken omlaag. Die hebben meteen hun mening klaar: het was niks, het is niks en het zal nooit wat worden."

Een tweedeling dus, maar helaas niet een met een gelijke verdeling. Nederland kent 400.000 bedrijven, maar het aantal werkgevers met

Wajong'ers in dienst blijft steken op 12.500. Een magere 3 procent dus. Als arbeidsdeskundige bij UWV besloot Varkevisser te onderzoeken wat die andere 387.000 werkgevers tegenhoudt.

Vooroordelen

Volgens Varkevisser zijn dat in de eerste plaats vooroordelen. "Wat je heel vaak hoort, is dat werkgevers gewoon een goede kracht willen. En in hun perceptie leveren Wajong'ers geen maximale prestatie. Ze zijn onbetrouwbaar, beschikken niet over sociale vaardigheden, en soms komen ze gewoon niet meer opdagen. En dat terwijl zo'n werkgever dan veel moeite heeft gedaan om de functie-inhoud aan hem of haar aan te passen." Varkevisser moet het toegeven, soms zijn die vooroor-



delen ook terecht. "Een kleine groep Wajong'ers heeft grote gedragsproblemen. Bijvoorbeeld degenen met ODD, een stoornis die leidt tot problemen met autoriteit. Die mensen zijn super gevoelig voor de toon van de muziek; het woord 'moeten' komt niet in hun woordenboek voor. Als je ze toch een taak wilt geven, moet je dat zorgvuldig formuleren, anders laten ze de boel meteen vallen. Wat je ook ziet, zijn mensen met een verslavingsproblematiek, of die bij herhaling criminele activiteiten plegen. Mij gebeurt het wel dat ik iemand bel om een spreekuurafpraak te maken, en dat ik hoor dat de betreffende cliënt op dat moment weer een gevangenisstraf uitzit."

Dilemma

Een dilemma, vindt Varkevisser. Want hij vraagt zich af hoeveel aandacht we nog aan deze groep moeten geven. "Natuurlijk leven we nu in een participatiemaatschappij, en dus willen we dat er niemand aan de zijlijn staat. Aan de andere kant: we moeten ons langzamerhand realiseren dat er een groep is waar we niets mee kunnen. Als je er al in slaagt om deze mensen aan het werk te helpen, is dat hoogstens voor een paar weken. En zij geven een slechte naam aan de andere Wajong'ers."

Die andere Wajong'ers, dat zijn bijvoorbeeld mensen met een stoornis in het autistisch spectrum, of met ADHD. Ook die hebben een gebruiksaanwijzing, maar in de juiste omgeving functioneren ze juist heel goed. "ADHD'ers met een hoog IQ denken vaak heel associatief, en blinken daardoor uit in creatief werk", zegt Varkevisser. "En degenen met een minder hoog IQ storten zich helemaal op lichamelijk inspannende klussen, zodat ze hun energie kwijt kunnen. Wat autisten betreft; ik ken bedrijven die actief op hen werven, vooral in de ICT-branche. Want die mensen kunnen zich vaak tot het absurde toe concentreren op één taak."

Volgens Varkevisser worden de beste re-integratieresultaten behaald door Wajong'ers met een laag IQ, maar zonder gedragsproblemen. "Die mensen moet je precies zeggen wat ze moeten doen – maar dan doen ze dat ook. Neem drie bakjes met afzonderlijke onderdelen die in elkaar moeten worden gezet. Of de trappers en een stuur van een nieuw gekochte fiets die goed moeten worden afgesteld. Dat zijn karwei-

tjes die voor jou en mij al snel geestdodend zijn, maar veel Wajong'ers blijven daar plezier in houden. Je moet die mensen 's avonds vaak dwingen om naar huis te gaan."

Master-scriptie



Jan Willem Varkevisser, arbeidsdeskundige bij UWV Apeldoorn, onderzocht in zijn master-scriptie hoe werkgevers in de regio Stedendriehoek (Apeldoorn, Deventer, Zutphen) kunnen worden gestimuleerd om Wajong'ers aan te nemen en in dienst te houden. Volgens hem moet er worden voldaan aan de volgende voorwaarden:

- Op maat gesneden bemiddeling door een vaste re-integratiecoach die bekend is met de wensen van de werkgever.
- Goede externe begeleiding van de Wajong'er door een vaste jobcoach van het re-integratiebedrijf.
- Een adequate interne begeleiding door het eigen personeel, voor de dagelijkse gang van zaken.
- Zo min mogelijk administratieve rompslomp – of ten minste goede begeleiding hierbij door het re-integratiebedrijf.
- Goede voorlichting door UWV aan werkgevers over wat het betekent om Wajong'ers in dienst te hebben.

Werknemersvaardigheden

Daarmee stuiten we op een belangrijke voorwaarde voor re-integratie: de Wajong'er moet beschikken over zogenoemde werknemersvaardigheden. "Ik zie het keer op keer", zegt Varkevisser. "Werkgevers hechten niet zoveel belang aan specifieke kennis en ervaring. 'Dat vak, dat leren wij hen wel', zeggen ze. 'Maar ik wil wél iemand die op tijd komt, die opdrachten accepteert en die beleefd is.' En zelfs als de Wajong'er die werknemersvaardigheden nog niet onder de knie heeft, vormt dat niet per se een breekpunt. Als zo'n jongen of meisje die vaardigheden maar snel kan leren."

Maar dat lukt volgens Varkevisser alleen als er voldaan is aan nóg een voorwaarde. "Werkgevers hechten vooral aan een goede begeleiding, bijvoorbeeld van een jobcoach of iemand van het re-integratiebureau. Die moet een Wajong'er die werknemersvaardigheden bijbrengen, en die moet de werkgever helpen met – zoals zij het vaak noemen – de papieren rompslomp. Als aan die voorwaarden is voldaan, zijn werkgevers vaak ook bereid om zelf een collega aan te wijzen die de Wajong'er begeleidt in het werk. En – heel belangrijk – ze zijn dan ook bereid om kritisch te kijken naar de functie."

Jobcarving

Dat kritisch kijken is vaak nodig, want volgens Varkevisser moet een re-integratiecoach of arbeidsdeskundige niet te veel uitgaan van de bestaande functie. "Macdonalds heeft in een convenant vastgelegd dat het tweehonderd Wajong'ers in dienst zal nemen. Dat is een mooi resultaat, want dan maak je echt meters. Maar aan de andere kant... er is geen garantie dat zo'n baan ook passend is. Ik zou zelf liever vaker zien dat een functie wordt gecreëerd, door bijvoorbeeld taken uit verschillende banen samen te voegen. Natuurlijk, dat kost veel meer tijd, en je loopt het risico dat andere werknemers klagen dat ze nooit meer kunnen terugvallen op gemakkelijke klussen. Maar de re-integratie van Wajong'ers berust nu eenmaal op maatwerk."