

Het lukt niet zonder inzicht

Het functioneren van de toekomstige Wwnv-populatie in kaart gebracht

Femke Bennenbroek & Marlijn Migchels¹

De commissie Westerlaken zich recent gebogen over de vraag hoe de sociale werkvoorziening in de toekomst georganiseerd moet worden. In het advies 'goed benut goed bestuurd' gaat de commissie in op de noodzaak van inzicht. Inzicht in een heldere verantwoordelijkheidsverdeling. Maar ook inzicht in de competenties en de mogelijkheden van de cliënten. Om zo de transitieperiode inhoudelijk goed voor te bereiden. En om werkgevers te laten zien wat de mogelijkheden zijn van deze populatie. De beeldvorming over de doelgroep speelt deze werkgevers namelijk parten: zij weten niet goed wat ze kunnen verwachten en zien vooral de afbreukrisico's op zich af komen. Na het lezen van het adviesrapport zou je misschien denken dat dat inzicht er niet is. Voor een heleboel gemeenten en SW bedrijven is het tegendeel echter waar: zij hebben heel goed zicht op hun populatie. Gezamenlijk hebben zij voor meer dan 30.000 cliënten, vanuit de WWB, WSW en Wajong, kenmerken relevant voor werken naar vermogen in kaart gebracht. In dit artikel nemen we u mee in onze bevindingen.

Inzicht in de populatie is immers de sleutel tot een succesvolle transitieperiode. Met betrouwbare informatie over het daadwerkelijk functioneren van deze populatie als basis voor effectief beleid en efficiënte uitvoering. En voor het wegnemen van stereotypen bij werkgevers, bij wie een beeld van lage productiviteit, hoog verzuim en grote werkaanpassingen, nog steeds leeft. Een reëel beeld schetsen van de doelgroep, waarin aandacht wordt besteed aan de mogelijkheden en competenties, maar ook aan 'de vlekjes', biedt hier uitsluitsel. Alleen door daar transparantie in te bieden, wordt vertrouwen bij de werkgevers gecreëerd. In een recente brief aan de kamer refereert staatssecretaris De Krom ook aan het belang van deze transparantie: "... moet ook de organisatie die kandidaten aan de werkgever levert een goed inzicht hebben in hun klantenbestand. Zo kunnen teleurstellingen bij werkgever en potentiële werknemer worden voorkomen."²

Methode en steekproef

De data in dit artikel zijn verzameld in het kader van diagnoses (intake), assessments en/of loonwaardemetingen bij ruim 30.000 cliënten uit alle regio's van Nederland. In dit artikel leggen we de focus op de gegevens uit het assessment^{3 4}. In totaal zijn 11.437 medewerkers met het assessment beoordeeld op hun functioneren in een gesubsidieerde werkplek (vanuit onder anderen de WWB, WsW en Wajong). Na een introductie over doel en werkwijze van de assessment, hebben zowel de leidinggevende als de medewerker een vragenlijst ingevuld over het functioneren van de

¹ Over de auteurs:

Dr. F.T.C. (Femke) Bennenbroek is sociaal psycholoog en gepromoveerd in de gezondheidspsychologie. Na 7 jaar werkzaam te zijn geweest bij TNO Arbeid, is zij sinds 2009 R&D manager bij Dariuz BV.

Drs. M.M. (Marlijn) Migchels is opleidingsdeskundige en sinds twee jaar adviseur bij Dariuz BV.

² Kamerbrief Stand van zaken pilots Werken naar vermogen (november 2011)

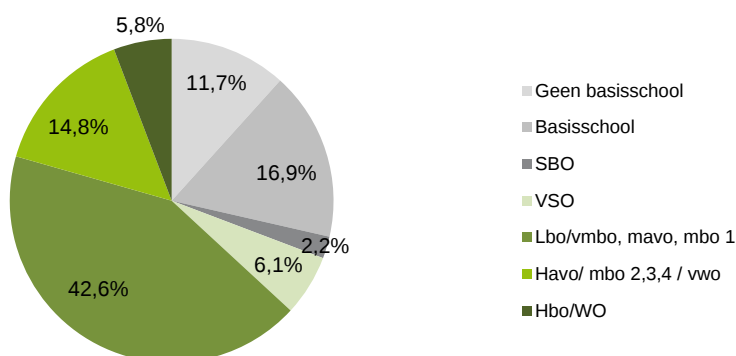
³ In dit onderzoek zijn uitsluitend gegevens van cliënten weergegeven die een zgn. *informed consent* hebben gegeven om hun gegevens te gebruiken voor onderzoek en bestandsanalyses.

⁴ Om deze reden spreken we in het vervolg van dit artikel over medewerkers in plaats van cliënten

medewerker⁵. In de vragenlijst worden tien basis werknemerscompetenties, een algemene beoordeling functioneren, benodigde werkaanpassingen en verzuim uitgevraagd. Het observeerbare gedrag van de medewerker bij het uitvoeren van de taken is daarbij het uitgangspunt. Na het invullen van de vragenlijst worden de beoordelingen met de leidinggevende en de medewerker besproken⁶.

De medewerkers zijn voor het merendeel man (63%), vrijgezel (43%) en bijna driekwart van de medewerkers (71%) is afkomstig uit Nederland. Opvallend is dat bijna een derde van de cliënten (30,8%) maximaal (speciaal) basisonderwijs heeft afgerond. In totaal heeft bijna 80% geen startkwalificatie.

Figuur: Hoogst afgeronde opleiding (bron: Dariuz® diagnose)



De medewerkers ontvangen gemiddeld 4 jaar een uitkering of een SW-vergoeding. De verschillen tussen medewerkers zijn echter erg groot en deze periode varieert dan ook van een aantal maanden oplopend tot 40 jaar. De leeftijd varieert ook sterk, maar de groep 28-45 jarigen is het meest vertegenwoordigd (43%), terwijl de groep ouderen (56 jaar en ouder) relatief klein is (12,2%).

Waar zijn ze aan het werk?

De medewerkers zijn in zeer veel en diverse branches en functies actief. Ruim een derde van de medewerkers is actief in de industrie (35,9%) en 10,0% in de zorg. De meest voorkomende functie is productiemedewerker (24,8%). De medewerkers zijn tussen de 1 maand en de 20,5 jaar in hun huidige (gesubsidieerde) functie actief. Het gemiddelde is echter 1,6 jaar. Hoewel het in dit onderzoek gaat om medewerkers die werken vanuit de WWB, WsW, of een andere regeling, zijn zij veelal werkzaam in functies die vergelijkbaar zijn met die van reguliere medewerkers. Tweederde derde van deze functies (66,9%) wordt door de leidinggevende als “redelijk vergelijkbaar met de reguliere functie” ingeschat. Slechts 9,4% van de functies wordt door de leidinggevende als “helemaal niet vergelijkbaar met de reguliere functie” ingeschat. In hoeverre de functie vergelijkbaar is met regulier,

⁵ In het huidige onderzoek worden de antwoorden van de leidinggevers als uitgangspunt genomen.

⁶ Zie voor een beschrijving van de methodiek: Bennenbroek, F.T.C., Paagman, H.R., & Hazelzet, A.M. (2007). Het meten van competenties bij de onderkant arbeidsmarkt: de ontwikkeling van een vragenlijst. *Gedrag en Organisatie*, 20 (2), 196-211.

verschilt wel per branche. Zo is in de industrie 24,7% van de functies vergelijkbaar met regulier en in de zorg 21,8%, terwijl in de afval dit percentage 47,5% is.

Algemene indruk van de cliënten

In de assessment vragenlijst wordt de leidinggevende, naast een beoordeling op observeerbaar gedrag, ook om een algemene indruk gevraagd. Hieruit blijkt dat bijna de helft van de gesubsidieerde medewerkers (44,1%) als waardevolle of zeer waardevolle kracht wordt gezien. Het verzuim is veelal vergelijkbaar met reguliere medewerkers: bij 32,1% van deze medewerkers is het verzuim vanwege gezondheidsproblemen echter hoger dan bij reguliere medewerkers en bij 19,5% is het verzuim vanwege andere redenen hoger. Omdat er medewerkers zijn die vanwege beide redenen een hoger verzuim hebben, ligt het percentage medewerkers met een hoger verzuim (ongeacht de reden) op 37,0%.

Cliënten functioneren gemiddeld op 59% van het niveau van een reguliere medewerker

Om een beeld te krijgen van het niveau van functioneren, wordt in het assessment gekeken naar basis werknemerscompetenties (zoals gevoel voor arbeidsverhoudingen, zelfstandigheid en productiviteit) en de benodigde werkaanpassingen. Zowel de competenties als de benodigde werkaanpassingen vormen daarmee dus de basis voor de uiteindelijke conclusie over het functioneren. Een medewerker die hoog op de competenties scoort, maar dat alleen kan bereiken door zeer grote werkaanpassingen, functioneert immers op een lager niveau als een medewerker die deze werkaanpassingen niet nodig heeft.

Tabel: Niveau van functioneren (in percentages) voor cliënten in verschillende regelingen (bron: Dariuz® assessment)

Type regeling	Gemiddeld functioneren	Standaarddeviatie	Minimum-maximum
WWB	60,1	25,1	0-100
Wajong	51,2	23,8	0-97
WsW	58,0	21,3	0-100
Overig	60,6	20,6	0-100

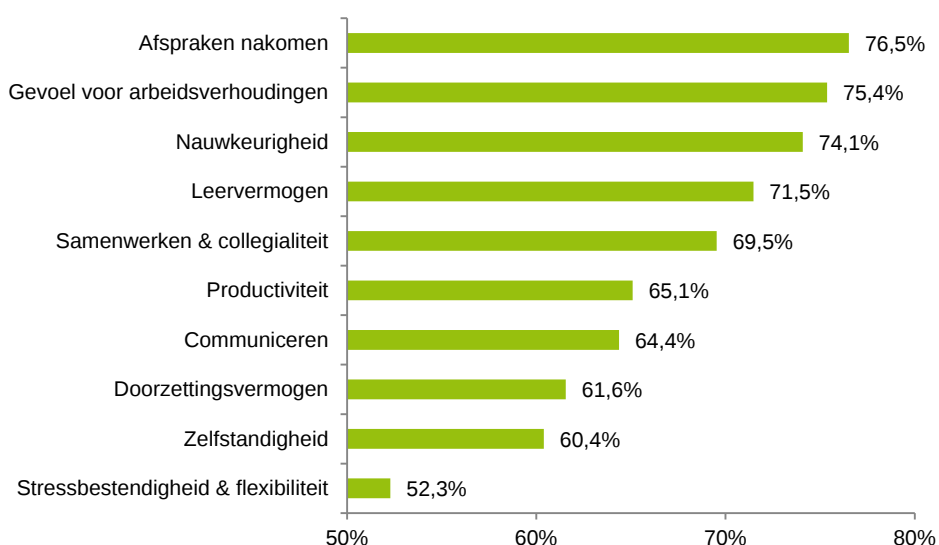
Gemiddeld functioneren de medewerkers op een niveau van 58,9%⁷. Gezien deze geleverde arbeidsprestatie zou een gemiddelde loonkostensubsidie van 41,1% reëel zijn. Wel is er een grote spreiding in het functioneren van de medewerkers te zien. Het functioneren varieert van 0% tot 100%, behalve bij de Wajongeren. Daar is het maximale functioneren 97%. Opvallend is dat het niveau van functioneren van de WsW- en de WWB-populatie vergelijkbaar is, maar dat de Wajongeren duidelijk op een lager niveau functioneren.

⁷ Waarbij 100% het functioneren van een goed functionerende, reguliere medewerker weerspiegelt.

De medewerkers hebben veel competenties redelijk onder de knie

Vooral op de competenties afspraken nakomen, gevoel voor arbeidsverhoudingen, nauwkeurigheid en leervermogen scoren de medewerkers hoog⁸. Vooral deze laatste competentie biedt handvatten voor de toekomst: medewerkers met een relatief hoog leervermogen hebben immers een groter potentieel om zich verder te ontwikkelen. Minder hoopgevend is dat de medewerkers laag scoren op de competenties zelfstandigheid en stressbestendigheid & flexibiliteit. Juist omdat deze competenties vaak door werkgevers worden genoemd als belangrijke randvoorwaarde voor regulier, ongesubsidieerd werken.

Tabel: Gemiddeld niveau van functioneren per competentie (bron: Dariuz[®] assessment)



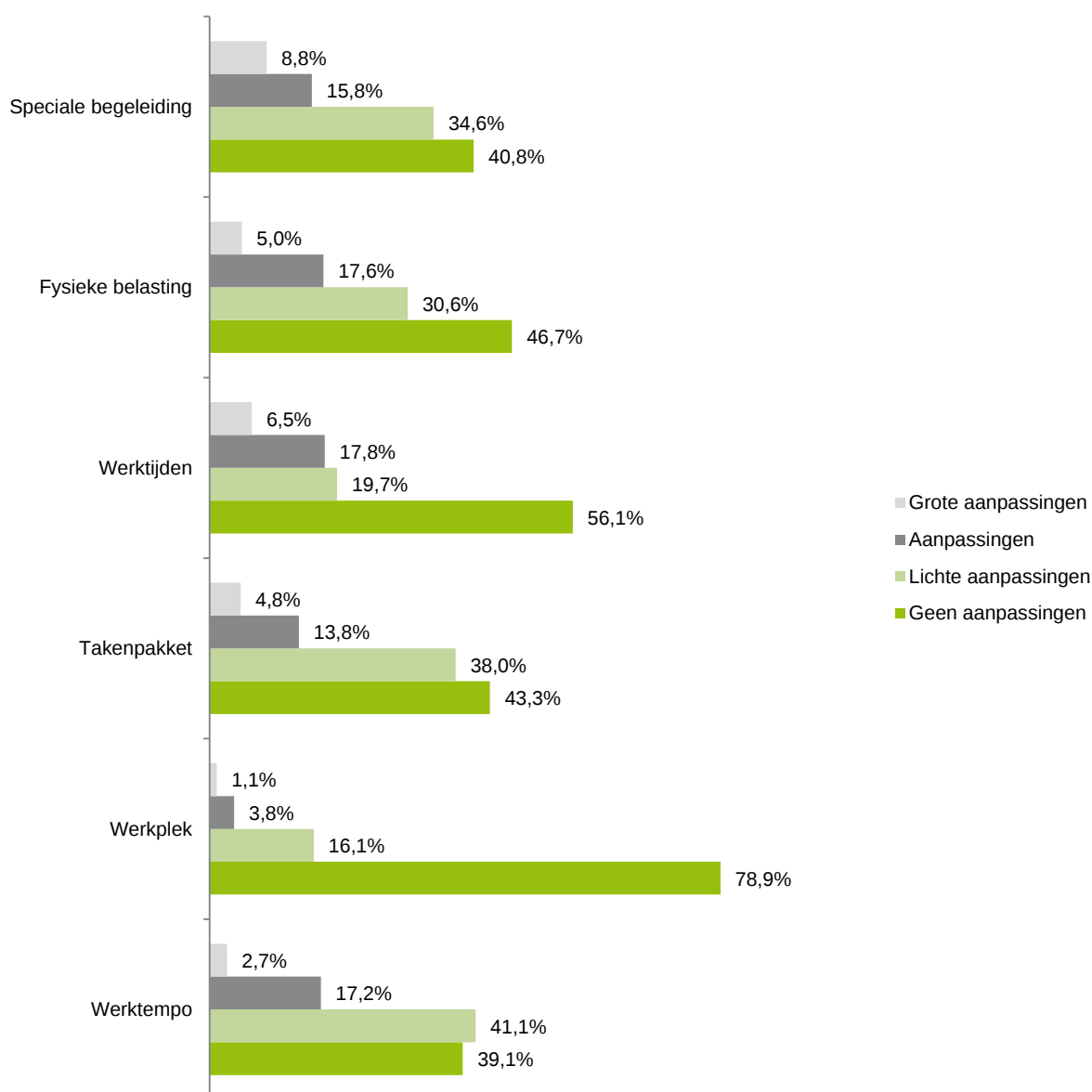
Er zijn voornamelijk werkaanpassingen nodig op het gebied van begeleiding, fysieke belasting en werktijden

De benodigde werkaanpassingen variëren sterk. Opvallend is echter dat, in tegenstelling tot wat werkgevers vaak verwachten, er relatief weinig aanpassingen van de werkplek nodig zijn: bij 78,9% van de medewerkers zijn geen enkele werkplekaanpassingen nodig. Bij de begeleiding op de werkplek is dat beeld anders: bij 24,6% van de medewerkers is het nodig om de begeleiding aan te passen, of zelfs fors aan te passen⁹. Ook zijn er bij 22,6% van de medewerkers (forse) aanpassingen nodig in de fysieke belasting die wordt gevraagd. Verassend zijn de vereiste aanpassingen in werktijden: bij 56,1% van de medewerkers zijn geen aanpassingen nodig, terwijl tegelijkertijd er bij 24,3% van de medewerkers (forse) aanpassingen nodig zijn.

⁸ Waarbij 100% het niveau op deze competentie van een goed functionerende, reguliere medewerker weerspiegelt.

⁹ Denk daarbij aan het tactvol wijzen op fouten, constructief bijsturen, extra instructie geven om fouten te corrigeren, reguleren woede-uitbarstingen en/of intensieve begeleiding.

Tabel: Benodigde werkaanpassingen (bron: Dariuz[®] assessment, ingevuld door leidinggevende)



Het lukt niet zonder inzicht

De commissie Westerlaken geeft in haar analyse een zestal aanbevelingen over de toekomst van de sociale werkvoorziening. Het in kaart brengen van het arbeidsaanbod vanuit de toekomstige Wwnv-populatie is daar een belangrijk onderdeel van. We hebben met dit artikel getracht te laten zien dat we eigenlijk al heel veel weten. Niet alleen van de SW-populatie, maar van de gehele toekomstige Wwnv populatie.

Met deze inzichten kan een solide basis gelegd worden voor een effectieve en efficiënte transitieperiode. Door de beleidsmedewerkers en de professionals, maar vooral ook door de werkgevers. Deze inzichten kunnen immers negatieve beeldvorming tegengegaan en kan er onderbouwd gewerkt worden aan waar het daadwerkelijk om draait: duurzaam werken naar vermogen.