

Werkplein: dé plek om Wajongers te ondersteunen naar werk!

Sinds kort is ook de Wajonger klant van het Werkplein. Elke Wajonger is uniek en dat vereist individueel maatwerk om hem naar werk te geleiden. Tijdens een vijftal masterclasses praatte Martin Harms, lid stuurgroep Dienstverlening en plaatsvervangend directeur UWV WERKbedrijf, het management van het Werkbedrijf onlangs bij over de uitvoering van de nieuwe Wajong, de werkgeversbenadering en de doelstellingen voor de Werkpleinen in 2010.

Eind van dit jaar moeten we 6000 Wajongers aan het werk hebben! 'Die doelstelling is ambitieus, maar realistisch', stelt Martin Harms, die vanuit de stuurgroep Dienstverlening verantwoordelijk is voor het thema 'WIJ/Wajong/SW en de groep moeilijk bemiddelbaren'.

De Wajong is een bijzondere doelgroep, die de Werkpleinen kansen en mogelijkheden biedt om zich verder te ontwikkelen tot dé centrale plek voor werk!

Voorwaarde om die doelstelling voor de Wajong te kunnen realiseren is dat de Werkpleinen voor de inrichting van hun dienstverlening aansluiten bij het huidige dienstverleningsconcept werkgevers.

De werkgever is namelijk een uiterst belangrijke schakel in het proces om de Wajonger zoveel mogelijk in het reguliere arbeidsproces op te nemen. Door de werkgever vooraan in het proces te plaatsen, creëer je een belangrijke mogelijkheid om vacatures voor Wajongers binnen te halen, volgens Martin. 'Door het afsluiten van convenanten of intentieverklaringen met werkgevers op landelijke of regionale schaal, zorg je ervoor dat je concreet arbeidsplaatsen aan Wajongers kunt aanbieden. Een uitdaging, waar we samen met de Werkpleinmanagers, die eerder aan de hand van een Masterplan Wajong werden geïnformeerd, voor gaan!'

Werk staat voorop

De nieuwe loot aan de dienstverleningsstam op de Werkpleinen vloeit voort uit de begin dit jaar gewijzigde Wajongwetgeving. Vanaf april jl. is UWV WERKbedrijf verantwoordelijk voor de reïntegratie van de Wajongpopulatie naar de Werkpleinen.

De nieuwe Wajong (Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten) is erop gericht om jongeren met een fysieke beperking tussen 18 en 27 jaar zoveel mogelijk aan het arbeidsproces te laten deelnemen. Als zij niet in staat zijn het minimumloon te verdienen, hebben zij recht op arbeidsondersteuning in de vorm van een baan, scholing, voorzieningen, etc.

Martin: 'Preventie, ter voorkoming van instroom in de Wajong is het uitgangspunt. In alle gevallen staat werk voorop. Daarbij gaat het om wat Wajongers wél kunnen, in plaats van wat zij niet kunnen. De nieuwe wet kent zowel rechten als plichten, bijvoorbeeld dat een Wajonger verplicht een bepaalde therapie doet die noodzakelijk is om überhaupt aan het werk te kunnen. De verwachting was dat we vanaf begin dit jaar minder aanvragen zouden krijgen. Dat is niet het geval: het aantal beschikbare Wajongers voor werk of op weg naar werk laat juist sinds de komst van de nieuwe Wajong een flinke stijging zien'.

Deuren open houden

Volgens Martin is de groep 'Wajongeren' op dit moment behoorlijk populair bij werkgevers; iets waar Werkpleinen goed op in kunnen spelen. Niet alleen omdat jongeren hun school niet afmaken, of omdat hun overgang van school naar werk niet geruisloos verloopt. Maar omdat veel bedrijven zich maatschappelijk betrokken voelen, ook tijdens de crisis. 'Bedrijven willen een afspiegeling zijn van de maatschappij en daarmee van hun klanten. Vanuit die maatschappelijke betrokkenheid willen werkgevers laten zien dat zij oog hebben voor de effecten van hun bedrijfsactiviteiten op de maatschappij. Werkgevers willen zich daarmee op een positieve manier onderscheiden. In veel CAO's worden de laatste tijd afspraken gemaakt over het in dienst nemen en houden van Wajongers'.

Convenanten

Inmiddels kunnen al verschillende voorbeelden van werkgevers, die met Wajongers aan de slag willen, worden genoemd. Martin: 'Op dit moment hebben we afspraken met het Slotervaart Ziekenhuis in Amsterdam over de plaatsing van Wajongers. Albert Heijn heeft een speciaal project voor Wajongers en we hebben al 400 kandidaten. Het streven is om op elke AH-vestiging minimaal een Wajonger te plaatsen. Mijn stelling is: elke Wajonger die kan werken, kan bij AH aan de slag. Totdat het tegendeel is bewezen. Overigens, het is absoluut niet zo dat Wajongers allemaal uitgebreid geholpen moeten worden. Dat is ook het positieve! Ik heb ervaren dat, zodra je met Wajongers aan de slag gaat, werkgevers deuren openen, die tot nu toe gesloten bleven! En als de deur eenmaal bij de werkgever open is, kun je deze open houden voor de werkgeversbenadering. Om vervolgens convenanten op landelijk niveau met grote landelijke werkgevers, of op regionaal

niveau, of – op kleinere schaal – intentieverklaringen af te sluiten! Een belangrijk instrument, dat we bij uitstek kunnen inzetten om de Wajongers aan de slag te helpen. Een actieve werkgeversbenadering is dus uiterst belangrijk!

Inmiddels is het management van de Werkpleinen geïnformeerd over de nieuwe Wajongwetgeving met de bedoeling deze informatie aan hun medewerkers over te dragen. Daarbij gaan de betekenis en mogelijkheden voor de klant, de rol van de werkgever en de verdere ontwikkeling van de Werkpleinen hand in hand'.

Werkgeversservicepunten

Voor werkgevers betekent het in dienst nemen van Wajongers doorgaans ook veel administratieve rompslomp. Wajongregelingen zijn vaak erg gecompliceerd en veelomvattend om daar goed gebruik van te kunnen maken. Werkgeversservicepunten in de Plusvestigingen van de Werkpleinen kunnen werkgevers helpen die administratieve ballast te beperken. Op dat punt hoeft het voor werkgevers dus niet belemmerend te zijn om Wajongers in dienst te nemen. De Plusvestigingen hebben ook een bijdrage geleverd in het binnenhalen van werkplekken voor Wajongers. Vanaf oktober 2009 hebben de 'Wajongwerkt'-markten ook veel werkplekken opgeleverd. Nog niet elke Plusvestiging beschikt momenteel over een werkgeversservicepunt, maar dat is wel de bedoeling voor het eind van het jaar. Zolang dat nog niet het geval is, fungeert in Apeldoorn een werkgeversservicepunt voor het hele land'.

'Nooit meer nee'

De positieve houding van veel werkgevers ten opzichte van Wajongers betekent volgens Martin ook, dat Werkpleinen moeten leveren als er vacatures zijn. 'Anders bestaat het gevaar dat werkgevers hun positieve houding verliezen. Als er geen Wajonger is, dan moet je kijken of er vanuit een andere vestiging een kandidaat is. We hebben zo ontzettend veel klanten, dus het moet wel gek zijn willen we niet kunnen leveren! Ik ben daarom intern een campagne gestart, die heet: 'Nooit meer nee', ofwel 'zeg nooit meer nee tegen een werkgever. Het is essentieel dat we als Werkplein de werkgevers goed helpen om mensen binnen te krijgen! Daarbij moeten we werken vanuit de vraag in de regio, waarbij de werkgever aan het begin van het proces staat'.

Arbeidsdeskundige dé contactpersoon

De komst van de eerste Wajongers 'nieuwe stijl' naar de Werkpleinen betekent ook de overplaatsing van zo'n 250 arbeidsdeskundigen van UWV AG naar UWV Werkbedrijf en daarmee naar de Werkpleinen. Sinds 1 juni zijn deze professionals op hun nieuwe werkplek als senior werkcoach arbeidsdeskundige en als vraagbaak ingezet. In alle gevallen is de arbeidsdeskundige dé contactpersoon voor de Wajonger. Hun activiteiten richten zich vooral op preventie en uitstroom naar werk. De aandacht gaat daarbij vooral naar de scholen, want zo'n 30% van de instroom van Wajongers komt binnen via het onderwijs. Ook de instroom vanuit de WWB is fors, namelijk 25%. In het belang van de Wajongklant wil Martin gaan regelen, dat de klantinformatie vanuit de gemeente meekomt naar het Werkplein. In alle gevallen houdt de Wajonger op het Werkplein dezelfde contactpersoon, namelijk de arbeidsdeskundige.

Mocht een jongere inderdaad instromen in de Wajong, dan vindt eerst een adviesgesprek plaats. Als blijkt dat hij of zij – al dan niet met arbeidsondersteuning – niet in staat is om 20 % van het minimumloon te verdienen, dan wordt de Wajong-aanvraag via UWV (buiten het Werkplein) gestart en wordt op basis van sociaal-medische protocollen beoordeeld of iemand aan de eisen van de Wajong voldoet.

Als een jongere kan werken, dan leidt dit tot een participatieplan en dan loopt dat via het Werkplein. Martin: 'We komen er steeds meer achter dat je werk en onderwijs en werk en zorg met elkaar moet verbinden, waarbij het Werkplein dé centrale plek is voor werk.

Competentietests

Bedoeling is om alle Wajongers met hun mogelijkheden en competenties in Sonar vast te leggen, zodat een goed beeld ontstaat van de beschikbare kandidaten. Martin: 'Daardoor kunnen we ze continue matchen met (Wajong-)vacatures. Ook de speciale competentietests, die we voor deze doelgroep hebben laten ontwikkelen, dragen daaraan bij. De kansen en mogelijkheden van de klant moeten zo optimaal mogelijk worden benut. Werkpleinen hebben daarin een verbindende rol, waarbij ze zich meer en meer ontwikkelen van opdrachtgever naar partner van re-integratiebureaus en van private bedrijven'.

Werkpleinen hebben een rol

Momenteel zijn er op het politieke vlak allerlei ontwikkelingen gaande, geeft Martin aan. 'Wat er ook wordt besloten, ik ben ervan overtuigd dat de uitvoeringsrol op het Werkplein blijft. Daarom is het van belang dat we dit nu goed met elkaar regelen en oppakken. De groep Wajongers zal altijd aan het werk moeten worden geholpen en daar hebben wij vanuit de Werkpleinen een hele belangrijke rol in. Ook een monitorende rol, waarbij we voor follow-up zorgen. Het is immers essentieel, dat een Wajonger die aan het werk is geholpen, aan het werk blijft!'