

## Inleiding

Dit is de eerste nieuwsbrief van het KWI. Deze nieuwsbrief brengt het jaarlijkse KWI-congres onder de aandacht waar de vraagkant van de arbeidsmarkt centraal staat. Daarom in deze nieuwsbrief al aandacht voor drie rapporten op het gebied van de werkgeversdienstverlening. Wij zien u graag op het KWI-congres op 17 mei a.s.!

## KWI Congres 2016

Op dinsdagmiddag **17 mei 2016** vindt de tweede editie van het congres van het Kennisplatform Werk en Inkomen plaats.

**Hoofthema** is: *'De vraagzijde van de arbeidsmarkt: onder welke condities maken werkzoekenden aan de onderkant van de arbeidsmarkt, gegeven hun beperkingen, kansen op werk?'*

Deelnemers kunnen praktische ideeën en kennis opdoen die zij kunnen toepassen in hun werk. Op het congres ontmoet u onderzoekers, wetenschappers en collega's uit de praktijk die relevante kennis op het gebied van werk en inkomen aanreiken, praktijkvoorbeelden delen en die vertellen wat dit concreet heeft opgeleverd.

Meer informatie vindt u hier:  
<http://www.kwi-congres.nl/>

## De nieuwe voorzitter Paul de Beer stelt zich voor:



In september 2015 is Paul de Beer aangetreden als voorzitter van het KWI, als opvolger van Romke van der Veen. Paul de Beer is Henri Polak hoogleraar voor arbeidsverhoudingen aan de Universiteit van Amsterdam (UvA). Hij is tevens mededirecteur van het Amsterdams Instituut voor ArbeidsStudies (AIAS) en directeur van het Wetenschappelijk Bureau voor de Vakbeweging. Hij was eerder werkzaam bij het Sociaal en Cultureel Planbureau en de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid.

Paul de Beer ziet het KWI als een belangrijk platform om de uitwisseling tussen wetenschap en praktijk te versterken. Op universiteiten vindt veel academisch onderzoek plaats dat zeer relevant is voor beleid en praktijk. Toch vindt veel van dit onderzoek zijn weg niet naar beleidsmakers en uitvoerende professionals. Omgekeerd nemen veel academische onderzoekers geen kennis van de behoeften aan kennis en inzichten die in de praktijk leven, waardoor zij hun onderzoeksvragen niet goed kunnen afstemmen op de maatschappelijke behoefte. Het KWI kan een belangrijke rol spelen om deze wetenschappelijke kennis meer toegankelijk te maken voor de praktijk op het terrein van werk en inkomen. Naast de versterking van de samenwerking en kennisuitwisseling tussen de publieke instituten die in het KWI vertegenwoordigd zijn, hoopt Paul de Beer de komende jaren te kunnen bijdragen aan het intensiveren van de kennisuitwisseling met de academische wereld.

## Over het KWI

In het Kennisplatform Werk en Inkomen (KWI) werken de uitvoeringsorganisaties voor de sociale zekerheid met elkaar samen op het gebied van kennisontwikkeling in het domein van werk en inkomen. De ambitie van het KWI is driedig:

- het bevorderen van relevante kennisontwikkeling voor zowel de uitvoering als beleidspraktijk;
- het vertalen van die kennis naar de uitvoering;
- en het bevorderen van het gebruik van deze kennis door beleidsmakers en uitvoerders in het domein van werk en inkomen (<http://www.onderzoekwerkeninkomen.nl/over-kwi>)

## Thema: de werkgeversdienstverlening

Een belangrijke vraag voor beleidsmakers en uitvoerders is wat een werkgever nodig heeft om een werkzoekende met een arbeidsbeperking of met anderszins een afstand tot de arbeidsmarkt aan te kunnen nemen. Er is reeds kennis beschikbaar over de rol van werkgevers en wat belangrijk succes- en faalfactoren zijn bij het aannemen en in dienst houden van werknemers met een beperking. Drie relevante rapporten die hier op ingaan (opgenomen in de KWI-database van de site) zijn:

TNO beschrijft wat werkgevers vinden van de werkgeversdienstverlening. Daarbij wordt vooral ingezoomd op de rol van de klantmanager. Hierbij wordt ingegaan op een aantal projecten met voorbeelden uit de praktijk. Zo heeft de gemeente Helmond i.s.m. Hogeschool Fontys een werkgeversbenadering ontwikkeld die speciaal gericht is op het bedienen van het (toenmalige, red.) WWB-bestand. Het rapport sluit af met een aantal interessante handvatten om de professionalisering van bemiddelaars te versterken. Zo kan naar werkgevers toe voorlichting gegeven worden over de regelingen. Kan benadrukt worden dat het een gemotiveerde groep betreft. Bij het matchingsproces is de voorselectie van een kandidaat heel belangrijk en ondersteuning bij gesprekken met de werkgever en de kandidaat. Voor een duurzame plaatsing is contact blijven onderhouden met de werkgever een belangrijke factor.  
Zie: <http://bit.ly/1TgkjWQ>

Berenschot heeft onderzocht wat de ervaringen zijn van werkgevers bij het in dienst nemen van personen met een arbeidsbeperking. De bereidheid van werkgevers om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen blijkt substantieel hoger is als het om mensen met een fysieke beperking gaat, maar lager als het om mensen met een psychische of verstandelijke beperking gaat. Ook blijkt dat de bereidheid bij werkgevers om een functie aan te passen voor een werknemer met een arbeidsbeperking relatief klein is en blijkt de bekendheid met enkele plaatsingsinstrumenten zoals *job carving* en de *jobcoach* laag te zijn. Verder willen Werkgevers minder administratieve handelingen in het proces van de werkgeversbenadering en vinden zij dat de informatievoorziening beter en overzichtelijker zou kunnen. Afsluitend concludeert Berenschot dat de beoogde cultuuromslag in het denken over het werken van arbeidsbeperkten bij een reguliere werkgever wel is begonnen, maar nog een goede zet kan gebruiken.  
Zie: <http://bit.ly/1WUxc7S>

Regioplan heeft onderzocht hoe werkgevers gemotiveerd, gestimuleerd en ondersteund kunnen worden om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen en te houden. Net zoals als in het onderzoek van Berenschot zijn ook hier bij het matchingsproces vooral twee interne succesfactoren van belang: de bereidheid van de werkgever om (zo nodig) functies aan te passen en een tijdige samenwerking met een toeleverancier waarbij daadwerkelijke afstemming heeft plaatsgevonden tussen werkgever en toeleverancier. Daarnaast is de beschikbaarheid van geschikt werk voor werknemers met een beperking een belangrijke externe succesfactor. Hoewel de uitgangspunten van maatschappelijk verantwoord ondernemen een factor kunnen zijn, is uiteindelijk het economische belang van bedrijven in combinatie met persoonlijke overtuigingen van de manager doorslaggevend voor het aannemen van een arbeidsbeperkte werknemer.  
Zie: <http://bit.ly/1V0Da8m>

*Op het komende KWI-congres zal verder ingegaan worden op de vraag wat er nodig is bij werkgevers om personen met een arbeidsbeperking aan de slag te krijgen en te houden.*