FACTSHEET

WERKBELEVING VAN MENSEN MET EEN WSW-INDICATIE

In interviews met achttien werknemers met een WSW*-indicatie die bij drie verschillende Sociaal Ontwikkelbedrijven werken, zijn vragen gesteld over hun werkbeleving: hoe beleven zij hun werk en gezondheid, wat draagt in hun beleving bij aan hun werkmotivatie en wat doet er afbreuk aan, wat leren zij van detachering en hoe kijken zij naar leren en werkbehoud? Hieronder een samenvatting van hun antwoorden.

*** WSW: Wet sociale werkvoorziening**

WAT MAAKT WERK LEUK?

De volgende aspecten maken het werk **in de beleving van de geïnterviewden** leuk:

- Werk biedt **structuur**, door werk is men **actief bezig** en kan men een **eigen inkomen** verdienen.
- **Sociaal contact** is belangrijk, voor sommige medewerkers zelfs belangrijker dan de inhoud van het werk zelf.
- **Afwisseling** in het werk.
- **Collega's helpen**: sommigen vinden het leuk om anderen te ondersteunen bij het werk, dat maakt hun werk afwisselend.
- **Autonomie**: de vrijheid om het werk aan te passen aan de eigen behoeften en tot op zekere hoogte vrijheid over hoe het werk wordt uitgevoerd
- **Waardering** voor wat ze doen.
- **Werken aan compleet proces**: meerdere taken binnen een proces uitvoeren die samen naar een doel of eindproduct leiden.
- **Inzicht in en regie over** de eigen productiviteit en prestatie.
- **Een zinvolle bijdrage** kunnen leveren.

WAT MAAKT WERK MINDER LEUK?

De volgende aspecten maken het werk **in de beleving van de geïnterviewden** minder leuk:

- **Slechte match tussen werkniveau en denkniveau**: werk is minder uitdagend en afwisselend geworden, omdat er binnen sociaal ontwikkelbedrijven vooral relatief eenvoudig werk voorhanden is.
- **Eentonig en repetitief werk**: men ervaart te weinig afwisseling.
- **Belastende werkomstandigheden**, zoals een slecht klimaatsysteem of lopendebandwerk.
- **Onveilige situaties** door in een enkele situatie achterstallig onderhoud van gereedschap of materiaal.
- **Gebrek aan materiaal**, waardoor werken niet mogelijk is en het werk en projecten onderbroken moeten worden.
- Medewerkers die productiviteit belangrijk vinden **ervaren soms frustratie** als collega's niet gemotiveerd zijn, taken niet goed kunnen uitvoeren of ingewerkt moeten worden.

GEZOND & GEMOTIVEERD WERKEN

De volgende aspecten zijn **in de beleving van de geïnterviewden** belangrijk om gezond en gemotiveerd aan het werk te kunnen blijven:

- **Grenzen** kunnen aangeven waarmee rekening gehouden wordt.
- **Fysieke aanpassingen**: kunnen wisselen van houding door bijvoorbeeld een rondje te kunnen lopen, een zit-statafel of staand werk af te kunnen wisselen met zittend werk.
- **Oplossingsgerichte** beleids- en managementstructuur die voorziening in middelen en mogelijkheden waarborgt.
- **Zich gehoord en gezien voelen**: dat er geluisterd wordt naar hun behoeften en dat daarmee rekening gehouden wordt, bijvoorbeeld wat betreft hun wensen over welke taken zij graag meer zouden willen doen.
- **Sociaal contact en een fijne sfeer** motiveren het meest.
- **Actief bezig kunnen zijn en variatie in werk** motiveren.

WERK & GEZONDHEID

De volgende aspecten in werk beïnvloeden **in de beleving van de geïnterviewden** hun gezondheid:

- **Vermoeidheid** na werk komt vaak voor; men ziet hierin samenhang met een onderliggende kwetsbaarheid of met gezonde vermoeidheid.
- **Stress kan situationeel ervaren worden**: in piekmomenten, bij een lastige interactie met een collega of leidinggevende, tijdens een periode van verandering of als interacties met collega's teveel worden.

Zowel vermoeidheid als stress kan gereduceerd worden door begrip op de werkvloer en het bewaken van eigen grenzen.

EXTERNE DETACHERING

Externe detachering is **voor een deel van de geïnterviewden** van toepassing. Bij een enkeling werd deze vanwege gezondheidsredenen of bedrijfsveranderingen beëindigd.

- Interne terugplaatsing ging in hun beleving gepaard met **verlies aan uitdaging in werk en voldoening**.
- **Begeleiding** bij detachering wordt tegenwoordig niet altijd als voldoende ervaren, in tegenstelling tot eerder.
  - **Medewerkers met een (psychische) kwetsbaarheid** vinden het moeilijk om proactief om ondersteuning te vragen. Daarom hebben zij ook bij detachering gerichte begeleiding nodig om proactief en op tijd obstakels uit de weg te kunnen nemen.
- **Detachering draagt bij aan uitdaging, leren, productief zijn en zelfstandigheid**, maar tegelijkertijd heeft men ook ondersteuning nodig.

ONTWIKKELEN & WERKBEHOUD

De geïnterviewden benoemen de volgende zaken met betrekking tot ontwikkeling en werkbehoud:

- Ontwikkeling in de vorm van **een training, cursus of opleiding** wordt door een deel als wenselijk ervaren. Dat lijkt vaak mogelijk te zijn, maar de voorwaarden zijn niet altijd duidelijk.
- De **wens om certificaten te behalen** kan verbonden zijn met de wens om voor het werk erkend te worden.
- **Aanpassingen om het werk eenvoudiger te maken** lijken sneller mogelijk dan aanpassingen om het werk gevarieerder en uitdagender te maken om ontwikkeling te stimuleren.
- **Men voelt zich zeker** over de garantie op inkomen dankzij hun WSW-indicatie.
- **Men maakt zich zorgen** over de garantie op passend werk vanwege onzekerheid over het voortbestaan/de krimp van sociaal ontwikkelbedrijven.

SOCIAAL CONTACT MOTIVEERT VEEL MENSEN MET EEN WSW-INDICATIE OM TE WERKEN. VOOR EEN AANZIENLIJK DEEL VAN DE GEÏNTERVIEWDEN IS DE AANSLUITING VAN HET WERKNIVEAU BIJ HET DENKNIVEAU NIET OPTIMAAL. VELEN HEBBEN BEHOEFTE AAN MEER AUTONOMIE, VARIATIE EN UITDAGING IN WERK.