

Door sociale partners is verzocht om middels een quickscan onderzoek te doen naar de arbeidstijden en instroom werknemers (met een afstand tot de arbeidsmarkt). Onderstaande uitkomsten zijn met sociale partners gedeeld en daarmee is invulling gegeven aan de protocolafspraken die volgt uit de cao 2019 - 2021.

### **Uitkomsten quickscan**

Werkgevers zijn redelijk goed op de hoogte dat er een doelstelling ligt op het in dienst nemen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Toch zie je dat van die groep ongeveer een derde iemand in dienst heeft.

Bij grote bedrijven waar regelmatig iemand wordt aangenomen wordt hier beter invulling aan gegeven dan bij kleine bedrijven. Hoewel een paar kleine bedrijven juist iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt vanuit sociaal oogpunt in dienst heeft.

Doorgaans willen werkgevers geen voorrang geven aan iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt. Bedrijven willen vrij zijn in hun keuze. Vele zeggen wel dat als iemand langskomt en het past dat ze snel genegen zijn om iets te doen. Daarbij ervaren de werkgevers dit wel als lastig, omdat dit nauw samenhangt met het soort beperking.

Voorts zijn de teams binnen het MKB bedrijf veelal te klein. Dus de werkzaamheden die er liggen zijn meer divers en dan past het vaak niet, gegeven de beperking. Een aantal heeft het ook een paar keer geprobeerd, maar het past gewoon niet. Ze denken dan wel aan de inzet van iemand met een beperking als parttimer die wat hulp kan verlenen.

De meeste geven aan geen voorrang te geven aan een werknemer met beperkingen, maar zien wel ruimte om afzonderlijke taken te laten doen. Deze werkgevers hebben in die gevallen een bepaald beeld bij de beperking. Een beperking die groter is dan bijvoorbeeld ADHD. Dus helder inzicht bieden in wat iemand wel kan is belangrijk.

Veel werkgevers bieden wel stageplaatsen aan en geven ook aan dat zij juist daar meer mogelijkheden zien om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen. Zeker als er vanuit school begeleiding voor is. In algemene zin kan gesteld worden dat er een ruime behoefte aan invulling van stageplaatsen.

De zeggenschap over de werktijden is een positief punt. Je ziet dat veelal vaste uren in goed overleg worden afgesproken ivm planning, maar dat daarnaast onderling gewoon nog geruild kan worden. Dat is voor grotere bedrijven wat lastiger, omdat het soms over afdelingen heen gaat en er wat bezettingsknelpunten soms optreden. Uiteindelijk is iedereen het erover eens dat personeel hier doorgaans prima mee omgaat en het fijn vindt dat het kan. Zolang het geen gedoe oplevert waar de werkgever op in moet grijpen.

Een paar bedrijven gaven aan, dat ze zien dat het langer duurt voordat mensen hun verlof op maken. Dus het ontstaan van een stuwmeer van verlof moet in de gaten worden gehouden. Leidt tot heden niet tot grote problemen.

Het bereken in de functioneringsgesprekken. Deze worden wel gehouden, maar het punt 25% zelf roosteren is daar vaak geen onderdeel van. Dit is wel onderdeel van het werkoverleg of overleg tijdens het werk.

En veel vaker dan verwacht gaven werkgevers aan dat medewerkers functioneringsgesprekken spannend vinden en dat het tot stress leidt. Sommige noemen het dan persoonlijke gesprekken of voortgangsgesprekken. En het wordt in die gevallen zo laagdrempelig op de werkvloer of aan de kantinetafel besproken.

Het opleidingsbudget, de kennis daarover bij werkgevers kan beter. Maar voor zover werkgevers het weten, is het een klein deel die het gewoon zo (blijvend opleiden) doet. Maar een groot aantal werkgevers 'klaagt' er toch over dat werknemers niet willen. En dat niet willen is om een veelheid van redenen. Opvallend was dat mensen blij zijn met hun baan en dat het goed gaat, dus geen noodzaak voelen om zich te scholen.

Wel of niet functie-gerelateerd is een lastige, want veel elementen binnen opleidingen zijn veel breder te gebruiken dan alleen in een dierenpeciaalzaak. Wat ook opviel was dat na een ruimere uitleg bij die bedrijven die het niet wisten, er zeker bereid was om hier invulling aan te geven.

Wat enorm opviel was dat er slechts mondjesmaat gebruik wordt gemaakt van de loopbaanscan. Meestal omdat werkgevers en werknemers het gewoonweg niet weten, maar ook dat werknemers loyaal zijn en geen intentie hebben om weg te gaan of te willen. Weerbaarheid op de arbeidsmarkt in algemene in is helemaal geen thema voor zowel werkgevers als werknemers.

De uitloopschalen worden soms zo ingezet als bedoeld. Maar meestal geven werkgevers hier om diverse redenen een eigen invulling aan. Bijvoorbeeld omdat zij boven cao betalen. Een fors aantal werkvers deed dit al voordat het in de cao stond. Een groot deel is ook gewoon tevreden met het loon en het gegeven dat er nog ruimte in het loongebouw zit.

De uitloopschalen worden niet door allen in de functioneringsgesprekken besproken. Maar als er functioneringsgesprekken worden gehouden, dan staat het loon en de functie-inhoud wel op de agenda.