



RE-INTEGRATIE VAN WW-GERECHTIGDEN

“Stilstaan is achteruit gaan.”



Naam:	Youssra Bourimi
Studentnr.:	2356619
Datum:	18 januari 2017
Praktijkorganisatie:	Het Summa College
Afstudeerbegeleider:	Elles Velter

RE-INTEGRATIE VAN WW- GERECHTIGDEN

Naam: Youssra Bourimi
Studentnr.: 2356619
Datum: 18 januari 2017
Opleiding: Human Resource Management
Begeleider Fontys: Elles Velter
Praktijkbegeleider: Eveline van Gelder en Wendy van Nistelrode

Gegevens opleidingsinstituut:

Fontys Hogescholen HRM en Psychologie
Emmasingel 28, 5611 AZ Eindhoven



Gegevens praktijkorganisatie:

Het Summa College
Kronehoefstraat 76, 5622 AC EINDHOVEN



Samenvatting

In opdracht van Fontys Hogescholen en opdrachtgever het Summa College is dit onderzoek tot stand gekomen. Als eigenrisicodrager is het Summa College zelf verantwoordelijk voor het opstellen, uitvoeren en financieren van een re-integratiebeleid. Om de (ex-)werknemers op een effectieve en efficiënte manier te laten re-integreren is vanuit de opdrachtgever de vraag gekomen om de (ex-)werknemers met een WW-uitkering in beeld te brengen.

Het doel van dit onderzoek is om inzicht te verkrijgen in de factoren die de re-integratie van de (ex-)werknemers bevorderen of belemmeren. Met deze doelstelling is de volgende hoofdvraag opgesteld:

Wat zijn belangrijke factoren voor de re-integratie volgens de (ex-)werknemers van het Summa College met een WW-uitkering?

Aan de hand van deze hoofdvraag zijn de volgende deelvragen opgesteld:

1. *Wat zijn de kenmerken van de arbeidsethos van de (ex-)werknemers?*
2. *Wat doen de (ex-)werknemers zelf om aan werk te komen?*
3. *Wat zijn bevorderende factoren?*
4. *Wat zijn belemmerende factoren?*

Naar aanleiding van de resultaten kan geconcludeerd worden dat de (ex-)werknemers het belangrijk vinden om een bijdrage te leveren aan de maatschappij. Ze hebben een positieve houding ten opzichte van werk. Ze voelen zich verantwoordelijk voor hun re-integratieproces en doen hun best om werk te vinden.

Er is vaak een grote hoeveelheid afwijzingen en dan is het voor de (ex-)werknemers belangrijk om gemotiveerd te blijven. Netwerken en het verrichten van vrijwilligerswerk helpen hierbij. De leeftijd, het gat in het cv, verminderde fysieke gesteld en het niet vinden van passend werk zijn belemmeringen waar veel (ex-)werknemers tegenaan lopen.

De (ex-)werknemers vinden het verbazend dat het Summa College belangstelling heeft voor hun re-integratieproces, omdat er met velen van hen sinds hun ontslag geen contact meer is geweest.

Voorwoord

Dit onderzoek is geschreven in het kader van mijn afstudeerstage voor mijn opleiding Human Resource Management aan de Fontys Hogescholen te Eindhoven. De afgelopen maanden heb ik onderzoek mogen uitvoeren naar belangrijke factoren voor de re-integratie volgens de (ex)werknemers van het Summa College met een WW-uitkering. Hierbij wil ik graag de deelnemers bedanken voor de bijdrage die zij hebben geleverd.

Graag wil ook mijn stagebegeleider Elles Velter, mijn praktijkbegeleiders en collega's die een bijdrage hebben geleverd aan dit onderzoek bedanken voor de begeleiding, ondersteuning en feedback die ik heb gekregen.

Ik hoop dat dit onderzoeksrapport een bijdrage zal leveren aan een effectief en efficiënt re-integratiebeleid vanuit het Summa College voor haar (ex-)werknemers.

Youssra Bourimi
Weert, 18 januari 2017

Inhoudsopgave

Samenvatting.....	2
Voorwoord	3
1. Inleiding	5
1.1 Aanleiding en achtergrond	5
1.1.1 Eigen risicodrager	5
1.1.2 Werkloosheidswet.....	6
1.1.3 Bovenwettelijke werkloosheidsregeling	6
1.1.4 Het Summa College	7
1.2 Doelstelling.....	8
1.3 Hoofdvraag en deelvragen	8
1.3.1 Toelichting onderzoeksvragen	8
1.3.2 Begrippen hoofd- en deelvragen.....	8
1.4 Leeswijzer	9
2. Theoretisch kader.....	10
3. Conceptueel model	17
3.1 Toelichting conceptueel model	17
4. Methodische verantwoording.....	18
4.1 Kwalitatief onderzoek.....	18
4.1.1 Het half gestructureerde interview	18
4.2 Procedure en respondenten	18
4.2.1 Procedure	18
4.2.2 Onderzoekspopulatie	19
4.3 Meetinstrumenten	20
4.4 Analyses.....	21
5. Resultaten.....	22
6. Conclusie	28
7. Discussie	30
Bibliografie	32
Bijlage 1: vragenlijst.....	34
Bijlage 2: coderingsschema	36
Bijlage 3: Transcripten.....	39

1. Inleiding

1.1 Aanleiding en achtergrond

Het aantal werklozen in 2016 is gedaald in vergelijking met 2015, maar is nog steeds hoger dan in 2008, vlak voor het begin van de crisis. Het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) verstrekt hierdoor veel minder nieuwe Werkloosheidswet (WW)-uitkeringen. Er is vooral sprake van een sterke daling van werkloosheid onder de 45-plussers (CBS, 2016).

Ondanks de daling van het aantal werklozen neemt de langdurige werkloosheid toe. Het aantal mensen dat een jaar of langer werkloos is neemt toe. De langdurige werkloosheid treft vooral de 45-plussers. Werkloze ouderen doen er meestal veel langer over om weer passend werk te vinden. Door de afschaffing van de regelingen voor vervroegd uittreden en de verhoging van de AOW-pensioenleeftijd blijven de ouderen langer beschikbaar voor de arbeidsmarkt (CBS, 2015).

Mensen werken steeds langer door. De gemiddelde leeftijd waarop mensen met pensioen gaan is van 2008 tot 2016 gestegen van 62 jaar naar 65 jaar en 3 maanden. Als mensen van 50 jaar en ouder werkloos worden is het voor hen moeilijk om weer aan een baan te komen. Hierdoor krijgt deze doelgroep relatief vaak met langdurige werkloosheid te maken (Israël, Kelemen, Van der Kraan, & Van der Spijk, 2016).

Het Summa College is eigenrisicodragers voor de WW-uitkering van haar werknemers. Het eigenrisicodragerschap WW houdt in dat het Summa College zelf verantwoordelijk is voor het opstellen en het uitvoeren van een re-integratiebeleid én de financiering ervan, zoals geregeld in artikel 72a van de WW. Het UWV ondersteunt de werkgever hier niet bij. De werkgever bepaalt zelf of het nodig is om een re-integratiemiddel, zoals een opleidings- of coachingstraject in te zetten (UWV, 2016).

Het Summa College streeft ernaar dat haar (ex-)werknemers op een effectieve en efficiënte manier een passende baan vinden. Momenteel zijn zij bezig met het opzetten van een WW-pool, om de (ex-)werknemers met een WW-uitkering in beeld te brengen. Het idee hierachter is om inzicht te krijgen in de kosten en de re-integratie van de (ex-)werknemer. In de loop der jaren is dit niet altijd goed bijgehouden. Het personeel is veranderd, waardoor dossiers of gegevens van (ex-)werknemers niet compleet zijn overgedragen. Hierdoor ontbreekt er informatie over de (ex-)werknemers. De vraag is met welke doelgroep het Summa College te maken heeft en wat de redenen zijn dat de (ex-)werknemers nog niet beschikken over een betaalde baan.

1.1.1 Eigen risicodragers

Werkgevers in de sector Overheid en Onderwijs zijn verplicht eigenrisicodragers voor de WW. Dit betekent dat de werkgever financieel verantwoordelijk is voor de WW-uitkering van een (ex-)werknemer vanaf het moment dat die werkloos wordt. Het UWV betaalt de uitkering aan de werknemer en deze kosten worden bij de werkgever in rekening gebracht (UWV, 2016).

De werkgever draait op voor de kosten van de WW-uitkering als zijn werknemer recht heeft op een WW-uitkering en hij de laatste werkgever was voordat de werknemer werkloos werd. Werkgever en (ex-)werknemer dienen zich samen in te spannen om de duur van de WW te verkorten. Werkgever is dus naast de WW-uitkering ook verantwoordelijk voor opleiding, sollicitatiebegeleiding en coaching van de (ex-)werknemer. Als (ex-)werknemer onvoldoende meewerkt aan de re-integratie kan UWV beslissen dat de (ex-)werknemer minder of geen uitkering krijgt. Zowel (ex-)werkgever als (ex-)werknemer kunnen bezwaar maken bij het UWV over de re-integratieprocedure (Robidus, 2016).

1.1.2 Werkloosheidswet

De werkloosheidswet (WW) is een werknemersverzekering om werknemers te verzekeren tegen financiële gevolgen bij onvrijwillige werkloosheid zoals in artikel 42 van de WW staat geregeld. Door de Wet werk en zekerheid zijn sinds januari 2015 de regels voor werk, ontslag en WW veranderd. Per 2016 is de WW-uitkering ingekort van 38 naar 24 maanden. De eerste 2 maanden ontvangt werknemer 75% van zijn dagloon, daarna 70% van zijn dagloon met een maximum van € 203,85. Daarnaast zijn de cao-regelingen ook bepalend (UWV, 2016).

Om in aanmerking te komen voor een WW-uitkering moet de ex-werknemer voldoen aan de wekeneis. Dat wil zeggen dat ex-werknemer in de 36 weken voorafgaand aan zijn werkloosheid minstens 26 weken heeft gewerkt. De duur van de WW is afhankelijk van het arbeidsverleden en de datum waarop de uitkering is verstrekt (UWV, 2016).

1.1.3 Bovenwettelijke werkloosheidsregeling

Naast een WW-uitkering hebben ambtenaren, waaronder ook werknemers in de sector onderwijs, recht op een aanvullende, aansluitende of extra aansluitende uitkering. Deze regelingen staan voor het Summa College vastgelegd in de collectieve arbeidsovereenkomst (cao) voor beroepsonderwijs en volwasseneneducatie (MBO Raad, 2016). De regelingen worden hieronder kort beschreven.

Aanvulling op de WW-uitkering

Een werknemer die recht heeft op een WW-uitkering heeft volgens de cao voor beroepsonderwijs en volwasseneneducatie ook recht op een aanvulling op de WW-uitkering. De duur van deze aanvulling is gelijk aan de duur van de WW-uitkering (MBO Raad, 2016).

Aansluitende uitkering

Een werknemer heeft recht op een aansluitende uitkering als hij aan de 4-uit-5 jarenis voldoet of daarvan was vrijgesteld en een diensttijd had van ten minste 5 jaar op de eerste dag dat hij werkloos werd. De duur van de aansluitende uitkering was één maand per vol jaar diensttijd, met een maximum van 34 maanden. De hoogte van de uitkering is 70%. Per 1 juli 2016 is dit veranderd. Een werknemer heeft pas recht op een aansluitende uitkering als hij de leeftijd van 43 jaar heeft bereikt op de eerste dag dat hij werkloos wordt. Werknemer heeft dan recht op een aansluitende uitkering voor 6 maanden. Per jaar komt daar vervolgens 6 maanden bij tot de leeftijd van 53 jaar (MBO Raad, 2016).

Extra aansluitende uitkering

Een werknemer die een diensttijd heeft van tenminste 15 jaar en 10 jaar of minder verwijderd is van zijn AOW-leeftijd heeft na afloop van de duur van zijn aansluitende uitkering recht op een extra aansluitende uitkering. De extra aansluitende leeftijd duurt tot de AOW-leeftijd van de werknemer. De hoogte van de uitkering is 70% (MBO Raad, 2016).

Transitievergoeding

Werknemers die 2 jaar of langer in dienst zijn geweest met een vast of tijdelijk contract krijgen een vergoeding bij ontslag. De vergoeding wordt alleen toegekend als initiatief voor ontslag bij de werkgever ligt. De vergoeding is afhankelijk van het aantal jaren dat de (ex-) werknemer in dienst is geweest (MBO Raad, 2016).

Een (ex-)werknemer van het Summa College neemt bij een einde dienstverband veel opgebouwde rechten mee, waardoor een oudere werknemer vaak wel recht heeft op WW tot zijn AOW-leeftijd. Investeren in re-integratie van deze ex-werknemers is voor het Summa College gunstig om de kosten van de WW-uitkeringen op langere termijn te verlagen. De vraag is wat resultaat levert voor het Summa College en wat is bevorderend of belemmerend voor een snelle re-integratie van de ex-werknemers.

1.1.4 Het Summa College

Het Summa College is een instelling voor middelbaar beroepsonderwijs met 22 scholen in de regio Eindhoven. In samenwerking met lokale bedrijven en instellingen biedt het Summa College kwalitatief hoogstaand onderwijs. Het doel is dat studenten op basis van vaardigheden en persoonlijke groei succesvol zijn in hun toekomstige baan en hiermee helpen om te bouwen aan een welvarende regio. Het Summa College onderscheidt zich door middel van actieve en persoonlijke begeleiding van studenten en door het educatieve aanbod aan te passen aan de wensen en eisen van de bedrijven en instellingen. Het Summa College telt 16.000 studenten en 1500 medewerkers (Summa College, 2016).

1.2 Doelstelling

Van het Summa College heb ik de opdracht gekregen om me te verdiepen in de WW-pool om vervolgens advies te kunnen uitbrengen over de re-integratie van de ex-werknemers.

Praktijkdoel:

Het bevorderen van de re-integratie van de (ex-)werknemers van het Summa College met een WW-uitkering.

Kennisdoel:

Inzicht verkrijgen in de factoren die de re-integratie van de (ex-)werknemers bevorderen of belemmeren.

1.3 Hoofdvraag en deelvragen

HOOFDVRAAG:

Wat zijn belangrijke factoren voor de re-integratie volgens de (ex-)werknemers van het Summa College met een WW-uitkering?

DEELVRAGEN:

- 1. Wat zijn de kenmerken van de arbeidsethos van de (ex-)werknemers?**
- 2. Wat doen de (ex-)werknemers zelf om aan werk te komen?**
- 3. Wat zijn bevorderende factoren?**
- 4. Wat zijn belemmerende factoren?**

1.3.1 Toelichting onderzoeksvragen

De hoofd- en deelvragen vloeien voort uit de doelstellingen van dit onderzoek. Om de praktijkorganisatie een beeld te geven van de belangrijke factoren voor de re-integratie van de ex-werknemers zijn bovengenoemde hoofd- en deelvragen opgesteld.

Het type hoofdvraag dat in dit onderzoek gehanteerd wordt is de verklarende vraag. Met een verklarende vraag wordt achterhaald waardoor een situatie veroorzaakt wordt. De (ex-)werknemers zijn werkloos geworden, maar wat zijn de belemmerende of bevorderende factoren met het oog op de re-integratie volgens de ex-werknemers? Door middel van dit onderzoek zal hier antwoord op gegeven kunnen worden (Verhoeven, 2014).

1.3.2 Begrippen hoofd- en deelvragen

Hoofdvraag:

Factoren: eigenschappen, omstandigheden of elementen die het resultaat beïnvloeden.

Re-integratie: terugkeer naar werk, maatregelen en activiteiten die gericht zijn op het vinden van een baan.

Deelvraag 1:

Kenmerken: eigenschappen en persoonlijkheid van iemand, hoe denkt diegene over bepaalde situaties?

Arbeidsethos: houding ten opzichte van arbeid, belang dat mensen aan arbeid hechten.

Deelvraag 3:

Bevorderende: positief beïnvloeden.

Factoren: eigenschappen, omstandigheden of elementen die het resultaat beïnvloeden.

Deelvraag 4:

Belemmerende: negatief beïnvloeden

Factoren: eigenschappen, omstandigheden of elementen die het resultaat beïnvloeden.

1.4 Leeswijzer

Dit onderzoeksrapport bestaat uit 7 hoofdstukken. Het eerste hoofdstuk bestaat uit de inleiding. Hierin staat de achtergrond en doelstelling van het onderzoeksrapport centraal. De hoofd- en deelvragen vloeien hieruit voort.

In hoofdstuk 2 theoretische kader staan relevante theorieën met betrekking tot het onderwerp en de doelgroep beschreven. In hoofdstuk 3 worden deze weergegeven in een conceptueel model.

De methodische verantwoording staat beschreven in hoofdstuk 4. Hier wordt uitvoerig beschreven hoe het onderzoek vorm heeft gekregen en welke meetinstrumenten zijn gebruikt.

In hoofdstuk 5 worden de resultaten van het onderzoek weergegeven. De resultaten worden in hoofdstuk 6 Conclusie geïnterpreteerd en geven antwoord op de hoofd- en deelvragen. In hoofdstuk 7 komt de discussie aan bod. Tenslotte volgt de literatuurlijst en zullen de transcripten, coderingsschema en vragenlijst in de bijlagen worden toegevoegd.

2. Theoretisch kader

In dit hoofdstuk worden theorieën die betrekking hebben op het onderzoek en de doelgroep beschreven.

Ontslag, wat nu?

In de Wet Structuur Uitvoeringsorganisatie Werk en Inkomen (SUWI) zijn de uitvoering van het algemene arbeidsmarktbeleid en alle daarop betrekking hebbende uitkeringen (arbeidsongeschiktheid, werkloosheid en bijstand) samengebracht. Met als doel de sociale zekerheid overzichtelijker, effectiever, efficiënter en klantvriendelijker te maken. De wet dient de arbeidsparticipatie van de inactieve beroepsbevolking te vergroten (Tijken, 2012).

“Het primaat moet liggen bij het verrichten van arbeid, in plaats van het genieten van een uitkering.” (Tijken, 2012)

Werknemers die werkloos worden (ontslagwerklozen) dienen zich bij het UWV te melden. Via internet kunnen zij zich inschrijven als werkzoekende en de aanvraag voor een WW-uitkering invullen. Na afronding van de inschrijving wordt er contact met de werkzoekende opgenomen en wordt de re-integratie uitgevoerd door werkcoaches van het UWV. Volgens de werkloosheidswet is de werknemer dan verplicht om mee te werken aan zijn re-integratie en is na 6 maanden elk werk passend (Tijken, 2012).

Als de werkloze bij de overheid of in het onderwijs heeft gewerkt gelden er andere regels en plichten. De ex-werkgever is dan verantwoordelijk voor de re-integratie van zijn ex-werknemer. De ex-werknemer heeft wel nog sollicitatieplicht. Het UWV onderzoekt alleen of ex-werknemer voldoende solliciteert. De ex-werkgever faciliteert dan ook de re-integratiemiddelen zoals een training of opleiding. Vanuit het UWV is er weinig controle op werkzoekenden die in het onderwijs of bij de overheid hebben gewerkt. Verantwoordelijkheid ligt bij de ex-werkgever. Het UWV controleert bij deze doelgroep steekproefsgewijs (UWV, 2016).

Arbeidsethos

Er zijn verschillende redenen voor werkloosheid. De meeste mensen vinden werkloos zijn niet prettig. Bijna iedereen baalt ervan om werkloos te zijn of ontslagen te worden. Dit heeft vaak te maken met het feit dat men iets wil betekenen voor de maatschappij en een steentje wil bijdragen aan onze welvaart. Uit onderzoek blijkt zelfs dat wanneer mensen hun baan niet leuk vinden, ze het nog steeds verschrikkelijk vinden om hun baan te verliezen. Dit heeft deels te maken met het inkomensverlies en de onzekerheid waarin mensen leven maar deels ook met het idee dat mensen zich niet meer nuttig vinden voor de maatschappij en hun status verliezen (Van der Leij, 2013).

In de huidige samenleving in Nederland staat maatschappelijke participatie centraal. Arbeidsparticipatie speelt hierin in een grote rol. Naast beleidsmaatregelen, persoonlijke en conjuncturele omstandigheden speelt bij arbeidsparticipatie ook het arbeidsethos van mensen een rol. De sterkte van het arbeidsethos is afhankelijk van persoonskenmerken. Of iemand een goed of slecht arbeidsethos heeft is moeilijk te meten (Hoff, 2010).

Hoff (2010) heeft onderzoek gedaan naar arbeidsethos aan de hand van de volgende zes stellingen:

1. *Eigenlijk moet iedereen kunnen kiezen of hij wil werken of niet.*
2. *Werken moet altijd op de eerste plaats komen, ook als het minder vrije tijd betekent.*
3. *Als iemand van het leven wil genieten, moet hij bereid zijn er hard voor te werken.*
4. *Werken is een plicht die je hebt tegenover de maatschappij.*
5. *Doen waar je zin in hebt kun je pas als je je plicht hebt gedaan.*
6. *Er zijn nog belangrijkere dingen in het leven dan werken*

Uit het onderzoek met de zes stellingen waarin de mensen keuze hadden uit de vijf antwoordmogelijkheden (helemaal mee oneens, mee oneens, niet mee eens, niet mee oneens/niet mee eens, helemaal mee eens) waren duidelijke verschillen in de mate waarin mensen het eens waren. De resultaten van het onderzoek wijzen er op dat arbeid een belangrijk rol vervult in het leven en geen vrije keuze is. Door velen wordt arbeid als maatschappelijke plicht gezien. Toch blijkt uit de mate waarin mensen het eens waren met stelling 6, dat werken niet centraal staat in het leven en niet voor iedereen belangrijker is dan vrije tijd (Hoff, 2010).

Het arbeidsethos kan per bevolkingsgroep verschillen, zo blijkt uit het onderzoek van Arends & Moonen (2015) dat vooral leeftijd, opleiding en geslacht samenhangen met arbeidsethos. Mannen, ouderen en laagopgeleiden hebben over het algemeen een sterkere arbeidsethos dan vrouwen, jongeren en hoogopgeleiden. Werknemers die meer plezier op hun werk ervaren hebben een hoger arbeidsethos dan mensen die minder of geen plezier hebben op hun werk. Tevens hebben autochtonen een sterkere arbeidsethos dan westerse en niet-westerse allochtonen. Bij deze vergelijking is er wel sprake van een leeftijdseffect, omdat niet-westerse allochtonen gemiddeld jonger zijn dan autochtonen en jongeren een zwakkere arbeidsethos hebben dan ouderen (Arends & Moonen, 2015).

De werkzoekende in beeld brengen

Een cliënt die te maken heeft met de sociale zekerheid en re-integratie heeft te maken met verschillende wetten en loketten. Het is daarom belangrijk om begrip te hebben voor de situatie van zo'n cliënt en kennis te hebben van de wetten en loketten alvorens je hem gaat adviseren. Kijkend naar de herkomst van de werkzoekende is de weg naar re-integratie voor iedereen verschillend. Volgens H. Tijken (2012) is het daarom belangrijk om de werkzoekende in beeld te brengen.

“Ontslag wordt gegeven of gekregen, als ware het een geschenk”

Ontslagen medewerkers beleven hun ontslag vaak vanuit een ondergeschikte machtspositie en voelen zich daarin afhankelijk van een hogere macht die hun als een ding (voorwerp) behandelt. Als een geschenk ervaren de werknemers het in de meeste gevallen niet (Wuijts, 2007).

Werknemers krijgen tijdens een ontslag begrippen te horen als: afkoopsommen, ontslagvergoeding, schadevergoedingen, gouden handdrukken en afvloeiingskosten. Voor de werkgever zijn die kosten meestal zo laag mogelijk. Over de hoogte hiervan moet dan ook vaak worden onderhandeld, om een medewerker te kunnen afkopen. Dit wordt niet altijd als prettig ervaren, zoals F. Wuijts (2007) schrijft: *“Hier verschijnt het beeld van een medewerker met zijn arbeid als koopwaar met een prijs. Een auto die wordt afgedankt, heeft voor betrokkene nog waarde. Is het geen financiële waarde, dan zeker nog emotionele.”*

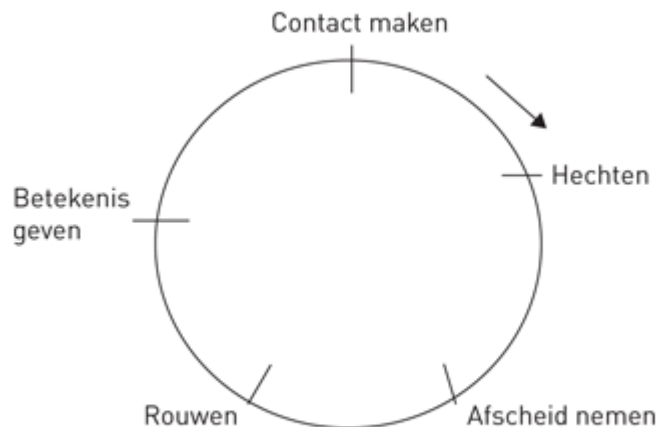
Gekeken naar de emotionele waarde is werk voor de meeste mensen veel meer dan alleen geld verdienen. Werk betekent vaak een mogelijkheid om sociale contacten te onderhouden en uit te bouwen en een mogelijkheid tot ontplooiing, afhankelijk van het soort werk dat je doet. Mensen hechten betekenis aan hun baan, waardoor zij als werknemer ook kwetsbaar zijn als het gaat om verandering of verlies van werk. Om als werknemer opnieuw te kunnen hechten is het dan ook belangrijk om los te kunnen laten. Mensen kunnen sterk van elkaar verschillen in de manier waarop zij verbindingen aangaan en op verliezen reageren (Cozijnsen & Van Wielink, 2009).

Mensen uiten zich in gevoelens, houdingen en gedragingen in de periode direct na het verlies. Veenbaas (2007) heeft een hechtingscirkel beschreven, waarin hij de stadia beschrijft die we als mensen doorlopen bij het maken van contact. Hij sluit deze cirkel af met 'betekenis geven'. Dit wil niet altijd zeggen dat mensen het verlies hebben geaccepteerd, maar ze hebben het verlies een plek in hun leven gegeven. Dit zorgt ervoor dat mensen weer verder kunnen. Het is voor een

werkzoekende dan ook belangrijk dat hij het verlies van zijn vorige baan heeft kunnen accepteren of een plek heeft kunnen geven, om vervolgens verder te kunnen gaan met het zoeken naar een andere baan.

Cozijnsen & Van Wielink (2009) beschrijven dan ook dat er niet 'een juiste manier' van omgaan met verlies is, dat ieder het op zijn manier doet.

De cirkel van hechting en verlies (Veenbaas, 2007) beschrijft de stadia die we als mensen doorlopen in het contact maken met anderen.



Veenbaas, 2007

"Rouw is de prijs die betaald wordt omdat een mens zich heeft gehecht."

E. Kübler-Ross, een Amerikaanse psychiater kwam tot vijf typen reacties die mensen kunnen vertonen bij verlies op het werkvloer:

- | | |
|--------------------------------|--|
| 1. Ontkenning: | <i>"Nee! Niet ik! Dat kan niet waar zijn!"</i> |
| 2. Boosheid: | <i>"Waarom ik? Het is niet eerlijk!"</i> |
| 3. Onderhandelen: | <i>"Nog niet! Wat kan ik doen?"</i> |
| 4. Depressie/neerslachtigheid: | <i>"Ga weg! Ik ben zo ontzettend moe."</i> |
| 5. Acceptatie: | <i>"OK, als dat de enige manier is."</i> |

Deze reacties houden zich niet aan opeenvolgende fasen. In geval van rouw kunnen mensen van de ene fase naar de andere fase gaan. Niet voor iedereen zijn de verschillende gevoelens even intensief. Vaak zijn mensen niet gelukkig, maar weten ze dat op termijn de nieuwe situatie weer nieuwe perspectieven zal bieden. Een werknemer heeft tijd nodig om de nieuwe situatie als aangenaam te ervaren (Cozijnsen & Van Wielink, 2009).

Werkgevers die zich bewust zijn van hun sociale en menselijke plicht om werknemers te ontslaan ten behoeve van hun verdere ontwikkeling richten zich op het verzorgen van een ontslag op een humane wijze, met behulp van een sociaal plan, mobiliteitsdienst, een werk-naar werktraject of een outplacement, zodat de werknemers weer zo snel mogelijk geholpen worden aan nieuwe mogelijkheden waaraan ze zich weer kunnen hechten (Wuijts, 2007).

Vaststellen van de afstand tot de arbeidsmarkt

Er zijn verschillende instrumenten om de afstand tot de arbeidsmarkt vast te stellen. Het ANKER-model en het model van Wanberg zijn instrumenten die door het UWV voor de doelgroep WW'ers gebruikt wordt (Schellekens, et al., 2007).

- *Het ANKER-model*

ANKER staat voor Analyse Kansen en Risico's. Het model is ontwikkeld om ondersteuning te bieden bij het beslissen welke vorm van dienstverlening per individu het meest passend is. Het model bestaat uit 6 toetsen die kansen en risico's van cliënt in kaart brengen. Deze toetsen zijn: nalevingsbereidheidtoets, arbeidsmarkttoets, motivatietoets, toets met betrekking tot blijfrisico in de uitkering, re-integratiemogelijkhedentoets en Wet Werk en Bijstand (WWB)-toets (Schellekens, et al., 2007).

Afhankelijk van de uitslag wordt er een bepaalde vorm van dienstverlening ingezet of veranderd. De vormen van dienstverlening zijn:

Groen licht: cliënt is goed bezig, rustig laten zoeken naar werk.

Oranje licht: twijfel, regelmatig spreken en vinger aan de pols houden.

Rood licht: cliënt is verkeerd bezig, actie inzetten en zo nodig fraudeonderzoek.

- *Het model van Wanberg*

Het model van Wanberg (2002) is een voorspeller voor werkhervatting. Het model bevat 7 componenten die van invloed zijn op succesvolle werkhervatting. Deze componenten zijn:

1	Arbeidsmarktvraag	De vraag naar bepaalde soorten arbeidskwalificaties
2	Menselijk kapitaal	Iemands arbeidskwalificaties
3	Sociaal kapitaal	Het netwerk van de klant voor zover ondersteunend bij werk zoeken
4	Obstakels	Kenmerken en omstandigheden van de persoon en zijn/haar omgeving die het vinden van werk bemoeilijken (inclusief gezondheidsproblemen)
5	Economische noodzaak	Financiële factoren die de kans op werk zoeken en werkhervatting beïnvloeden
6	Werkzoekgedrag	Intensiteit en de doelgerichtheid van de zoekactiviteiten
7	Discriminatie	Oneigenlijke selectiecriteria van werkgevers

(Wanberg, 2002)

Oudere werknemer

In de praktijk zien we vaak dat oudere werknemers die tot de laatste dag een goede relatie met hun werkgever hebben onderhouden, in staat zijn om op een voor hen waardige manier afscheid te nemen. Wanneer die relatie minder goed is geweest, dan zien we dat afscheid nemen moeilijker gaat. Voor oudere werknemers is het in onze tijd al een grote opgave om hun laatste jaren op een waardige wijze te voltooien. Waar vroeger de ervaringen van oudere mensen hoog werden geacht wordt diezelfde ervaring nu vaak als ouderwets en belemmerend gezien. Voor de meeste werkgevers is het beeld ontstaan dat jong staat voor aantrekkelijk en dynamisch (Bosch, 2009).

Het is belangrijk dat ouderen door het beeld dat onze samenleving heeft niet geneigd zijn om zich naar dat maatschappelijk bepaalde beeld van ouderen te gedragen. Wat vaak in de dagelijkse praktijk wel aan de orde is. Het is belangrijk dat ouderen zichzelf niet zo nadrukkelijk met hun leeftijd identificeren.

Werknemers met de leeftijd van 50 jaar of ouder gaan met een groeiende onzekerheid hun pensioengerechtigde leeftijd tegemoet. Haal ik mijn pensioen zonder ontslagen te worden? Kom ik nog wel aan een nieuwe baan als ik ontslagen word? Deze onzekerheid zorgt voor een arbeidsmarkt

waar bijna geen enkele oudere werknemer meer in vaste dienst komt. En de nog werkende ouderen vaak de houding hebben van *'hou vast wat je hebt en blijf zitten waar je zit.'* (Stolk & Vaas, 2016).

Solliciteren is voor veel ouderen iets wat ze jaren geleden hebben gedaan. Van de ene job in de andere gerold, zonder te solliciteren of ze hebben al 25 jaar bij dezelfde werkgever gewerkt. In de tussentijd is er veel veranderd in de manier waarop we solliciteren. Het gebruik van sociale media bij solliciteren is voor ouderen compleet nieuw. Nog maar 25 jaar geleden schreef je een brief. Nu wordt je nagetrokken via Google of andere zoekmachines. Solliciteren vraagt nieuwe vaardigheden (Pittie & Harder, 2011).

Re-integratie van oudere werklozen

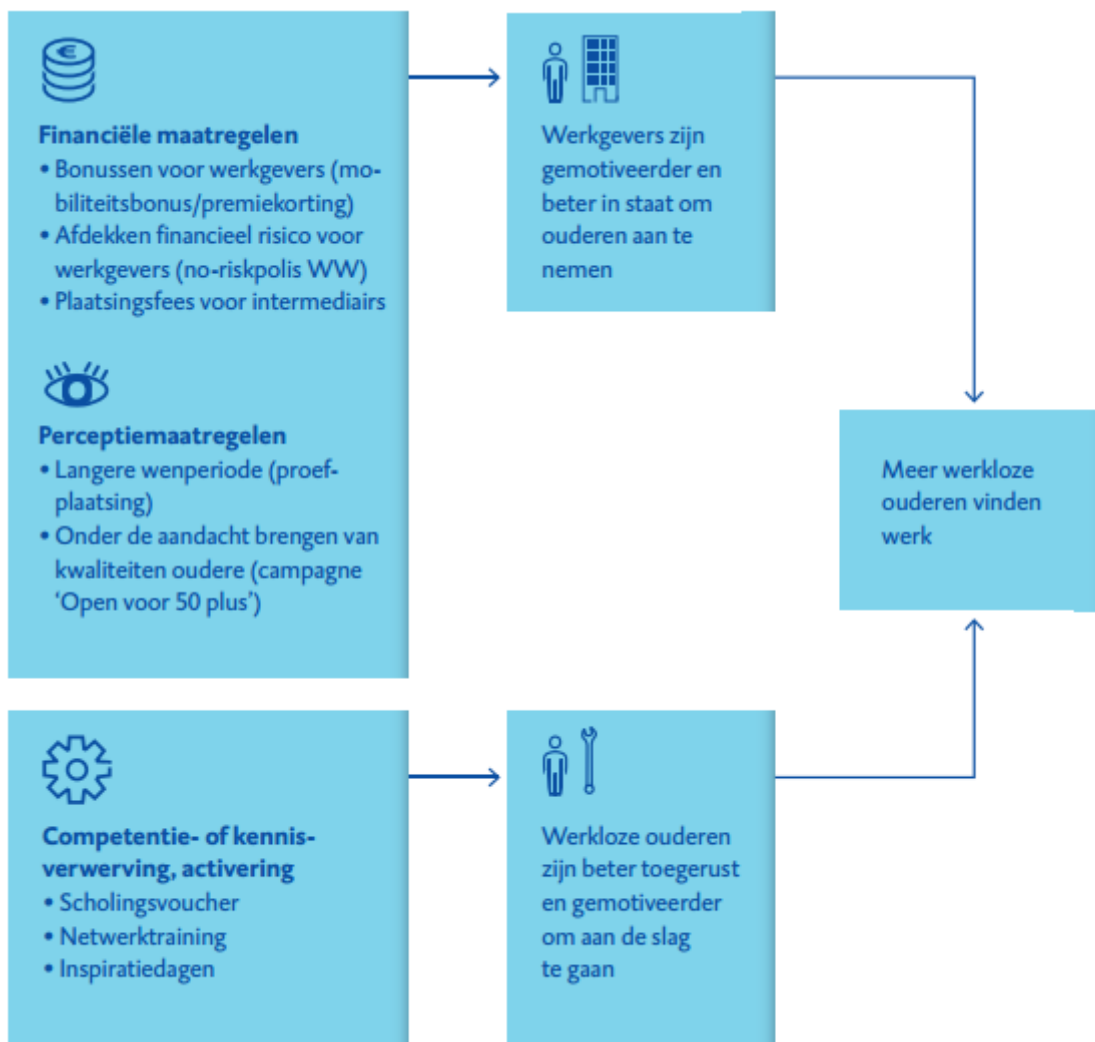
Uit het onderzoek van Regioplan Beleidsonderzoek (2013) blijkt de toegevoegde waarde van re-integratietrajecten bij 45-plussers om weer werk te vinden klein. De groep 45-plussers heeft met of zonder re-integratieproject een even grote kans op uitstroom naar werk. Uit dezelfde doelgroep blijken mensen die hoger opgeleid zijn, niet-westerse allochtonen en personen die lang hebben gewerkt bij hun vorige baan wel enige baat te hebben bij het volgen van een re-integratietraject.

Naast de kenmerken van de werkzoekenden is de toegevoegde waarde van een re-integratietraject ook afhankelijk van het moment waarop het wordt ingezet. Te vroeg inzetten van het traject kan nadelig zijn voor mensen die zelfstandig ook wel werk hadden gevonden. Te laat inzetten van het traject is weer nadelig voor mensen die te lang op eigen kracht werk zoeken, terwijl ze hulp nodig hebben. Het optimale moment ligt bij 45-plussers rond een jaar na instroom in de WW (Graaf-Zijl & Hop, 2007).

De bronnen van Pittie & Harder (2011) en Graafzijl & Hop (2007) zijn mooie voorbeelden bij het feit dat dienstverlening bij re-integratie van ouderen moeilijk te bepalen is. De eerste bron geeft aan dat oudere werkzoekenden in een nieuwe wereld terechtkomen, waarin veel is veranderd. De manier waarop er nu wordt gesolliciteerd en social media zijn voor sommige oudere werkzoekenden nieuw. Je zou dan denken dat de doelgroep juist in het eerste stadium baat zou hebben aan een traject, waarin hij geholpen wordt om in de veranderde wereld verder te kunnen. Uit onderzoek van Graaf-Zijl & Hop (2007) blijkt dit toch niet het geval te zijn.

Overheidsmaatregelen

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heeft beleidsinstrumenten ingezet om oudere werklozen (50-plussers) weer aan werk te helpen. De minister van SZW geeft aan dat gekeken naar de vergrijzing en de verhoging van de AOW-leeftijd een verder toenemende participatie van ouderen nodig is. De beleidsinstrumenten die zijn ingezet, zijn zowel gericht op preventie als op re-integratie. Er worden niet alleen financiële maatregelen ingezet, maar ook perceptiemaatregelen en maatregelen om de kennis en competenties van de ouderen te verwerven en te activeren (Israël, Kelemen, Van der Kraan, & Van der Spijk, 2016).



In het schema wordt aangegeven hoe de beleidsinstrumenten ervoor moeten zorgen dat meer oudere werklozen werk vinden (Israël, Kelemen, Van der Kraan, & Van der Spijk, 2016).

Sommige instrumenten, bijvoorbeeld proefplaatsingsregeling, zijn gericht op een bredere doelgroep en niet alleen op ouderen. Inzicht in de mate waarin de oudere werklozen met de bovengenoemde instrumenten zijn bereikt is niet bekend. De cijfers die bekend zijn betreffen geen unieke doelgroep, hierdoor kan er geen uitspraak worden gedaan over de mate waarin werkloze ouderen zijn geholpen met de instrumenten.

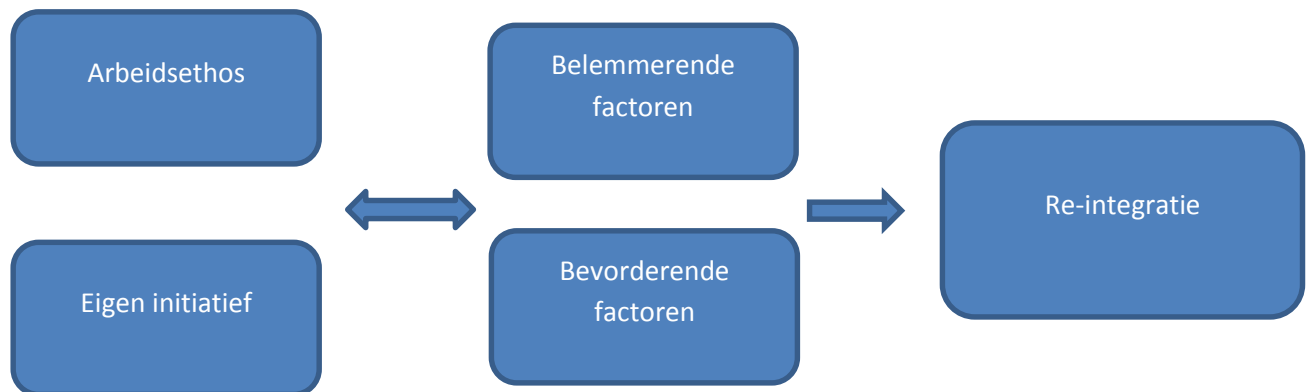
Er is veel onderzoek gedaan naar re-integratie van werklozen, maar weinig naar de effectiviteit van de specifieke instrumenten voor ouderen. Er is wel onderzoek gedaan naar de potentiële effectiviteit van de mobiliteitsbonus, de proefplaatsing en de no-riskpolis WW. Deze instrumenten zouden ervoor kunnen zorgen dat de kans dat ouderen weer aan het werk komen wordt vergroot. Echter betekent dit niet dat er al bekend is in welke mate ouderen door deze instrumenten nu daadwerkelijk geholpen zijn en weer een baan hebben.

Voor de proefplaatsing is wel onderzoek gedaan naar de mate waarin ouderen weer aan het werk komen. Uit het onderzoek is gebleken dat dit instrument ook voor oudere werklozen effectief is (Israël, Kelemen, Van der Kraan, & Van der Spijk, 2016).

Deskundigen veronderstellen vaak dat een kortere uitkeringsduur de uitstroom naar werk bevordert. Hoewel de verkorting van de maximale uitkeringsduur van 38 naar 24 maanden geen merkbaar effect heeft gehad op de uitstroom. Een deel van de mensen trekt zich terug van de arbeidsmarkt en stroomt dan uit in bijstand of pensioen. Jongeren hebben een grotere kans om werkloos te worden dan ouderen. Maar als ouderen eenmaal werkloos zijn hebben zij een kleinere kans om weer aan een baan te komen (Rietbergen & De Beer, 2013).

Er zijn verschillende factoren die invloed hebben op werkhervatting. Zo heeft iemand met een hoog beroepsniveau sneller kans op het vinden van een baan dan iemand met een lager beroepsniveau. De duur van de laatste baan speelt ook een rol. Hoe langer iemand gewerkt heeft bij de vorige baan hoe minder snel iemand weer aan het werk komt. Andere factoren die ook invloed hebben zijn maximale duur uitkering, reden van ontslag, de laatste baan, vacaturegraad, etnische achtergrond, stedelijke omgeving, gezondheidssituatie en conjuncturele ontwikkeling (Rietbergen & De Beer, 2013).

3. Conceptueel model



3.1 Toelichting conceptueel model

De variabelen arbeidsethos en eigen initiatief hebben invloed op de variabelen belemmerende en bevorderende factoren. De belemmerende en bevorderende factoren hebben tevens invloed op de arbeidsethos en eigen initiatief van de werkzoekende. Gezamenlijk vormen deze vier de onafhankelijke variabelen die invloed hebben op de afhankelijke variabele re-integratie.

4. Methodische verantwoording

4.1 Kwalitatief onderzoek

Er is gekozen voor kwalitatief onderzoek, omdat het vraagstuk complex is en niet met cijfers te beoordelen is. Bij kwalitatief onderzoek gaat het niet om cijfers in kaart te brengen, maar om kennis en inzicht te krijgen in een thema of vraagstuk. Kwalitatieve onderzoeken beschrijven belevenis, ervaring, typering en waardering van bepaalde zaken (Verhoeven, 2014).

Met dit onderzoek worden de belangrijke factoren voor de re-integratie van de (ex-)werknemers onderzocht, daarbij is het belangrijk om inzicht te krijgen in de belevenis van de (ex-)werknemers. Bij een kwantitatief onderzoek gaat het om cijfers. Die zouden antwoord kunnen geven op de vraag naar de tevredenheid van de (ex-)werknemers over hun re-integratie, maar hiermee wordt er nog geen helder beeld gecreëerd. Een kwalitatief onderzoek geeft meer verdieping en geeft antwoord op 'waarom' de belangrijke factoren invloed hebben op de re-integratie van de (ex-)werknemers (Baarda, 2014).

Tevens is er gekeken naar het aantal (ex-)werknemers met een WW-uitkering die deel kunnen nemen aan het onderzoek. Hier wordt verder op ingegaan in hoofdstuk 4.2.2.

4.1.1 Het half gestructureerde interview

Er is gekozen voor een half gestructureerd interview. Bij een half gestructureerd interview zijn de onderwerpen die de interviewer wil behandelen al vastgesteld. Er worden open vragen gesteld om meer over het onderwerp te weten te komen en door doorvragen wordt het onderwerp uitgediept. De onderwerpen worden in logische volgorde vastgesteld en worden allemaal behandeld. Hiervoor is een vragenlijst opgesteld deze kun je terugvinden in bijlage 1 (Reulink & Lindeman, 2005).

Om de interviews te kunnen interpreteren zijn de antwoorden schematisch naar onderwerp gecodeerd. De uitspraken van de deelnemers zijn per onderwerp verdeeld, zodat uitspraken met elkaar vergeleken kunnen worden. Op basis van de theorie zijn er deelvragen opgesteld en is er een conceptueel model gemaakt. De deelvragen en het conceptueel model bestaan uit onderwerpen die onderzocht willen worden. Deze onderwerpen komen tijdens het interview ook aan bod (Reulink & Lindeman, 2005).

4.2 Procedure en respondenten

4.2.1 Procedure

Week:	Acties:	Onderzoeksrapport:
1 t/m 5	Oriëntatie en probleemanalyse	Inleiding
3 t/m 8	Theorieverkenning Definitieve probleemanalyse	Hoofd- en deelvragen Theoretische kader
8	Theorieverkenning Doelgroep afbakenen Onderzoeksopzet presenteren	Onderzoeksopzet afwerken Methodische verantwoording
9	Interviewvragen	Interviewvragen opstellen

10	Interviewvragen vaststellen Eerste brief naar deelnemers	
12 t/m 14	Deelnemers telefonisch benaderen Interviews inplannen Interviews afnemen	Interviews afnemen met mentoren
15	Interviews uitwerken Schematisch coderen	Transcripten Codeboom
16	Conclusies en aanbevelingen uitwerken	Resultaten Conclusie Discussie
17	Afronden	Vormgeven en controleren

4.2.2 Onderzoekspopulatie

De onderzoekspopulatie bestaat uit ex-werknemers of werknemers die nog in dienst zijn bij het Summa College en die geheel of gedeeltelijk een WW-uitkering hebben. De WW-pool van het Summa College bestaat uit 35 (ex-) werknemers.

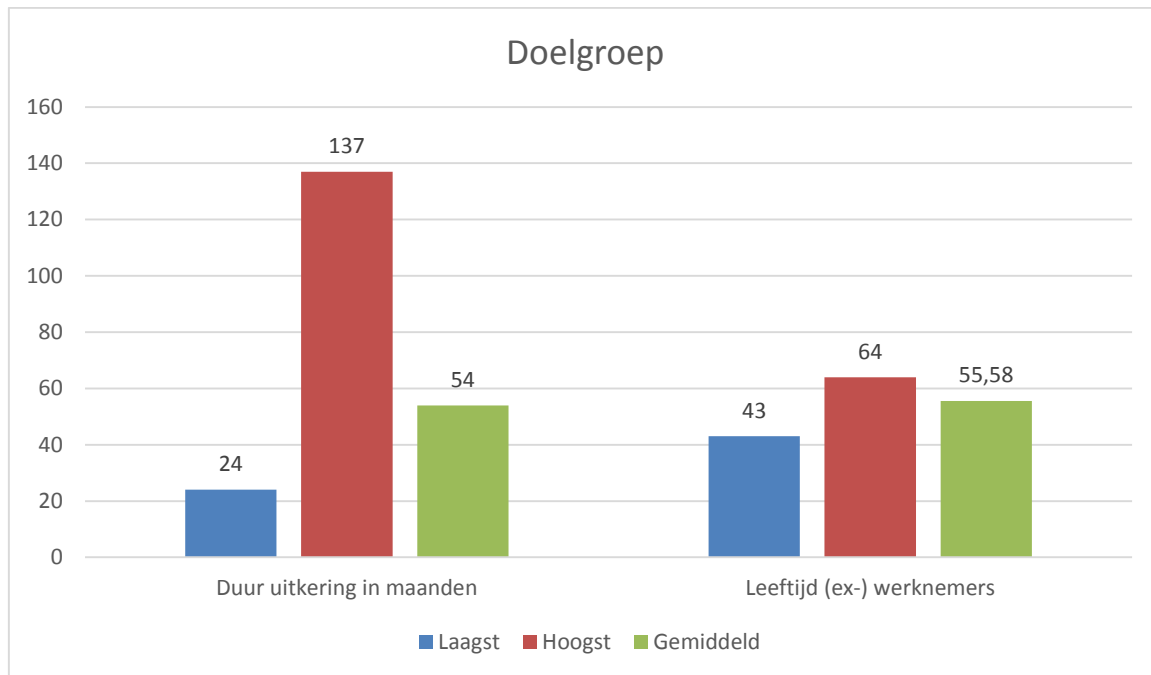
Inhoudelijke afbakening

Er is gekozen om een doelgerichte steekproef te houden. Hierbij is besloten om alleen (ex-) werknemers deel te laten nemen die minimaal 4 maanden een WW-uitkering hebben, omdat zij al verder in het proces zitten en hun mening en ervaring kunnen delen betreft hun re-integratie. Van de 35 (ex-)werknemers die in de WW-pool zitten zijn er 21 die op de datum 1 oktober 2016 minimaal 4 maanden een WW-uitkering hebben en geheel of gedeeltelijk werkloos zijn. Deze 21 (ex-) werknemers zijn benaderd voor het onderzoek (Baarda, 2014).

Omdat de doelgroep te klein is en er minimaal 8 tot 10 interviews moeten worden afgenomen is er rekening gehouden met non-respons. De meeste (ex-)werknemers hebben al een lange tijd geen contact gehad over hun re-integratie en/of zijn boos op het Summa College. Tevens zijn niet alle contactgegevens actueel. Er wordt een brief gestuurd naar alle 21 (ex-)werknemers, waarin het onderzoek wordt aangekondigd en dat er binnenkort telefonisch contact wordt opgenomen. De 21 (ex-) werknemers worden daarna gebeld op verschillende dagen en tijden.

Omdat er veel non-respons was als gevolg van geen contact en weigering, is er gebruikgemaakt van random digit dialing. Van de 21 (ex-)werknemers zijn telefoonnummers opgezocht in het telefoonboek en deze zijn een voor een gebeld. Met veel moeite zijn er 8 respondenten bereid gevonden om aan het onderzoek deel te nemen (Baarda, 2014).

Hieronder wordt in de grafiek de leeftijd en duur van uitkering van de doelgroep weergegeven. Van de 21 deelnemers zijn er 12 man en 9 vrouw.



4.3 Meetinstrumenten

Voor dit onderzoek worden er interviews met de deelnemers afgenomen. Gelet op deze handelswijze worden er tijdens de interviews open vragen gesteld. Dit geeft de deelnemers ruimte en mogelijkheid om naar hun eigen mening en ervaring antwoord te geven.

Op basis van theorie uit hoofdstuk 2 zijn er onderwerpen vastgesteld die tijdens het interview worden besproken. De vragenlijst bestaat uit 15 open en gesloten vragen, waarbij de volgende onderwerpen centraal staan:

- Kenmerken arbeidsethos
- Eigen initiatief
- Bevorderende factoren
- Belemmerende factoren

Gekeken naar de theorieën en de doelgroep is er zorgvuldig omgegaan met het opstellen van een vragenlijst. Rekening houdend met het feit dat sommige (ex-) werknemers niet al te positief zullen reageren, er niet voor openstaan om veel over zichzelf te vertellen of nog boos zijn op het Summa College is er gekeken naar vragenlijsten van andere onderzoeken waarin gewerkt werd met dezelfde doelgroep. Het Re-integratie Verbeter Onderzoek van Varekamp, I., Bos, P., Knijn, T. & Van Wel, F. naar re-integratie van langdurig uitkeringsafhankelijke cliënten in Enschede is een voorbeeld dat is gebruikt bij het opstellen van de vragenlijst.

Onderstaand schema geeft een weergave van de onderwerpen die centraal staan en de vragen die daarbij worden gesteld. Naar aanleiding van de gekozen onderwerpen zal er schematisch gecodeerd worden.

Onderwerpen:	Voorbeeldvragen:
Kenmerken arbeidsethos	- Hoe ziet u uw arbeidstoekomst voor u? - Hoe ervaart u en uw omgeving uw werkloosheid? - Schaamt u zich weleens voor het feit dat u een WW-uitkering heeft?

Eigen initiatief	- Wat is de reden van uw werkloosheid? - Wat doet u er op het moment zelf voor om een betaalde baan te vinden? - Wordt u gestimuleerd om weer aan een baan te komen?
Bevorderende factoren	- Wat voor opleidingen heeft u afgerond? - Wat heeft u geholpen gedurende uw re-integratie bij het zoeken naar een baan? - Zijn er zaken waar u graag hulp voor zou willen ontvangen? Zo ja, voor welke zaken en heeft u ideeën wie u daarbij zou kunnen helpen?
Belemmerende factoren	- Wat zijn voor u de belangrijkste redenen waarom u op dit moment nog niet over betaald werk beschikt?

In bijlage 1 kunt u de volledige vragenlijst terugvinden.

Betrouwbaarheid

De betrouwbaarheid van het onderzoek wordt vergroot door gebruik te maken van het peer feedback, waarbij collega-onderzoekers de resultaten van het interview nalezen, zodat er geen verkeerde conclusies worden getrokken. Tevens krijgen de geïnterviewden de mogelijkheid om de transcripten door te lezen. De geïnterviewden kunnen dan concluderen of de interviewer de antwoorden goed heeft geïnterpreteerd (Verhoeven, 2014).

Validiteit

Begrippen die subjectief en niet direct duidelijk zijn worden gedefinieerd. In hoofdstuk 1.3.2 en in de vragenlijst staan de begrippen van de hoofd- en deelvragen beschreven. Hierdoor wordt er voorkomen dat de deelnemers niet allemaal een andere definitie hebben bij bepaalde begrippen (Verhoeven, 2014).

4.4 Analyses

Er is gekozen voor een kwalitatieve analyseprocedure, hierbij zijn interviews afgenomen met de deelnemers. De interviews zijn uitgewerkt in transcripten (bijlage 3) en vervolgens schematisch gecodeerd naar onderwerpen. De interviews zijn eerst open gecodeerd en vervolgens zijn er labels gemaakt en is er axiaal gecodeerd. Tenslotte is er selectief gecodeerd. De resultaten van de selectieve codering staan in de coderingsschema in bijlage 2.

5. Resultaten

Aan de hand van de interviews met de respondenten die getranscribeerd zijn is een coderingsschema opgesteld. Op basis daarvan worden in dit hoofdstuk de belangrijkste resultaten uit het onderzoek weergegeven. Deze worden per onderwerp objectief besproken.

Kenmerken arbeidsethos

De (ex-)werknemers hebben over het algemeen allemaal een positieve houding ten opzichte van werk. Naast het maatschappelijk belang willen zij graag actief betrokken zijn, waarbij ze ook hun sociale contacten kunnen onderhouden. De meesten hebben tijdens hun WW-uitkering ook vrijwilligerswerk verricht. Enkelen zijn gedeeltelijk aan het werk en ontvangen een aanvullende WW-uitkering. Sommige respondenten die al langer een WW-uitkering ontvangen geven aan dat enkele factoren invloed hebben op hun motivatie. Zoals het feit dat ze vaker zijn afgewezen en geen baan accepteren die niet passend is. Enkelen zien de re-integratie naar werk niet als urgent, zij geven aan dat ze zo verder kunnen totdat zij hun AOW-leeftijd hebben bereikt. Hieronder staan enkele citaten weergegeven die dit bevestigen:

“Ik kan met de huidige situatie best wel lang.”

“Op een gegeven moment denk je: ik hoor niet meer bij de maatschappij.”

“Als ik toen binnen Summa nog iets kon betekenen dan had ik dat gedaan, maar nu ben ik 61, wat moet ik nu nog doen? Ik heb twee banen, waar ik een paar uur maak en dat is prima voor mij.”

“Het is niet mijn keus geweest, ik baal ervan en werk graag.”

Eigen initiatief

De (ex-)werknemers voelen zich verantwoordelijk voor hun eigen re-integratie. Zij proberen dit proces te bevorderen door actief te solliciteren en netwerkgesprekken bij te wonen. Tevens leveren zij een bijdrage aan de maatschappij door vrijwilligerswerk te verrichten. In de beginfase namen zij veel initiatief, maar door de belemmerende factoren werd dit verminderd. Enkelen verliezen de hoop en zien geen mogelijkheden om weer terug te keren naar de arbeidsmarkt. De volgende citaten zijn antwoorden van de (ex-)werknemers op de vragen over wat zij er zelf aan doen om een baan te vinden:

“Ja ik hou me wel aan mijn plicht, maar nu doe ik ook niet meer dan dat.”

“Een heleboel marketingtrainingen gedaan sinds ik gestopt ben bij Summa.”

“Heel intensief aan het solliciteren.”

“Ik doe mijn uiterste best, maar ik had niet verwacht dat het zo lang zou gaan duren nee. Maar goed het motiveert mij wel om extra mijn best te doen, want het is toch niet zo makkelijk als dat ik dacht.”

Bevorderende factoren

Tijdens de gesprekken zijn er enkele bevorderende factoren genoemd. Deze staan hieronder beschreven:

- Coaching
De meerderheid heeft tijdens hun ontslag een coach aangewezen gekregen. Voor de meesten heeft dit positief uitgepakt. Ze voelden zich hierdoor geholpen in het proces en hadden het gevoel dat ze er niet alleen voor stonden. Enkelen gaven aan dat de coach nauwelijks heeft geholpen in het proces en dat er geen goede band was met de coach.
- Netwerkgesprekken
De (ex-)werknemers geven aan dat het bijwonen van netwerkgesprekken erg bevorderend heeft gewerkt. Hierdoor is hun netwerk steeds groter geworden. Het idee dat ze ergens hun cv kunnen laten liggen en dat mensen hun herkennen en bij werkgevers voorstellen werkt ook positief.
- Positieve reactie na afwijzing
Enkelen gaven aan dat de manier van afwijzing door werkgevers ook veel invloed heeft op hun re-integratieproces. Wanneer werkgevers een serieuze, persoonlijke en respectvolle afwijzing stuurden hadden de (ex-)werknemers minder last van de afwijzing dan wanneer er een standaard mail werd gestuurd.
- Zekerheid (vast dienstverband)
De oudere (ex-)werknemers vinden het belangrijk dat er zekerheid is bij hun nieuwe baan. Voor tijdelijke contracten nemen zij dan ook geen risico's.
- Ontwikkeling
Veranderde en vernieuwende processen vragen veel van werknemers die een tijdje uit de arbeidsmarkt zijn. Zo geven enkelen aan dat trainingen, opleidingen of een cursus Engels bevorderend zouden kunnen werken.

Daarnaast zijn er enkelen die aangaven dat het bevorderend voor hun zou werken als ze actief bleven, een 'bezigheid' en een weekritme zouden hebben. Niet alleen werk wordt als bezigheid gezien, maar ook contacten met familie en vrienden, hobby's en andere dagelijkse bezigheden. Hieronder staan een aantal citaten die dit bevestigen:

“Een coach denkt met je mee, je hebt het gevoel dat je niet alleen staat.”

“Nou, vast ritme houden, dingen blijven doen en wat ik heel veel doe is netwerken.”

“De reden van de afwijzing werd ook benoemd, maar het was gewoon heel respectvol en dan doet het geen pijn.”

“Ja het enigste waar Summa mee zou kunnen helpen is een formele opleiding. Een marketing opleiding ofzo dat zou het enige zijn. Maar ik vraag me af o het noodzakelijk is. Ik ben heel deskundig geworden in de loop ter tijd. Ik bestudeer heel en veel en dingen uitproberen.”

Belemmerende factoren

Men benoemt tijdens de gesprekken een aantal factoren die het re-integratieproces belemmeren. Zo geeft de meerderheid van de respondenten aan dat zij afgewezen worden vanwege hun leeftijd en dat werkgevers hen overgekwalificeerd vinden. De hoeveelheid afwijzingen werken ook niet bevorderend. Zij krijgen ook het gevoel dat zij niet serieus worden genomen door werkgevers, dit komt door de beeldvorming over het onderwijs (ambtenaren). De (ex-)werknemers hebben het gevoel dat door de beeldvorming veel werkgevers denken dat werknemers uit het onderwijs geen harde werkers zijn. Buiten deze factoren geven de respondenten aan dat een gat in het cv ertoe kan leiden dat werkgevers hen niet aannemen. Een gat in een cv kan op verschillende wijzen geïnterpreteerd worden. Werkgevers erkennen verrichte werkzaamheden buiten de expertise niet als werkervaring. De oudere respondenten geven aan dat zij vanwege hun verminderde fysieke gesteldheid geen passend werk kunnen vinden. En daarbij niet in staat zijn om fulltime werk te verrichten. De volgende citaten zijn antwoorden van de (ex-)werknemers die bovengenoemde resultaten bevestigen:

“Ja periodes, in mijn proces heb je zeg maar die dip en dan krijg je heel veel afwijzingen. Harde afwijzing, heel snel achter elkaar en dan zie je op dat moment ook niet meer hoe verder.”

“Hartstikke leuke sollicitatiegesprek en dan is het vaak of je bent overgekwalificeerd of net niet voldoende. Dat is dan jammer en in de meeste gevallen ben je gewoon te oud.”

“Ik zou er op dit moment ook niet aan moeten denken om fulltime te gaan werken.”

“Ik moet nu wel bezig blijven en ik heb nog mijn zelfstandige baan er naast, maar ik bouw nu wel een gat in mijn CV en dat werkt tegen.”

“Maar als je het hebt over belemmerende factoren, zijn het leeftijd, afstand, deeltijd werken. Ik werk drie dagen en meer doe ik absoluut niet. Ik steek zelfs in minder, maar die zijn er heel weinig.”

Tijdens de interviews zijn er nieuwe onderwerpen aangedragen door de respondenten. De nieuwe onderwerpen zijn ontslag en teleurstellingen Summa. De twee nieuwe onderwerpen worden hieronder beschreven.

Ontslag

Tijdens de interviews was merkbaar dat de meerderheid van de (ex-)werknemers niet tevreden was met zijn ontslag. Ze geven aan dat er tijdens de reorganisatie opeens abrupt keuzes zijn gemaakt en dat de werknemers het maar moesten accepteren. Hieronder een aantal citaten van de reacties over hun ontslag:

“Geen passend werk meer na de reorganisatie. Door de reorganisatie ben ik op een plek gezet die totaal niet passend was. Dat wisten ze. Dat heb ik toch bijna een jaar gedaan, meer zelfs. Maar dat was, ja was niet passend. Toen ben ik naar andere mogelijkheden gaan kijken binnen Summa en toen gingen alle deuren dicht. Toen ben ik akkoord gegaan met ontslag.”

“Toen waren ze bezig met een grote reorganisatie met een hele grote reorganisatie en toen zei die: dit en dit krijgt iedereen mee als die gaat en dit is wat wij jou geven erbij, als je mee gaat met de reorganisatie.”

“Ik vond niet dat mijn ontslag had gehoeven. Maar ik had zoiets van, ik kom ergens om iets te leren en misschien was het voor mij klaar bij Summa en daardoor mag ik nu gaan.... Uhm, maar de manier waarop was voor mij te abrupt.”

Teleurstellingen Summa

De meerderheid geeft aan diep teleurgesteld te zijn in het Summa College. Ze geven aan dat er veel wantrouwen is richting de onderwijsinstelling. Volgens de (ex-)werknemers waren er slechte arbeidsomstandigheden en werd er geen moeite gedaan voor de werknemers. Ze waren oververmoeid en kregen te kampen met veel werkstress voor en tijdens de ontslagprocedure. Daarnaast zijn velen verbaasd dat deze interviews plaats hebben gevonden. Met de meesten is na het ontslag geen contact meer opgenomen. Ze geven aan dat het nu ook veel te laat is en dat het Summa College veel eerder contact had moeten opnemen. Hieronder staan een aantal citaten die dit bevestigen:

“De laatste teleurstelling die ik had was met anoniem. Zij twijfelde aan mij dat ik niet voldoende deed aan mijn re-integratie verplichting. Daar kwam het op neer en dat heeft mij heel erg geraakt.”

“Ik sta overal oor open, maar zoals ik al zei na die 2 maanden heb ik nooit meer iets gehoord van Summa tot nu. Dat vind ik wel jammer.”

“Het is ook verbazingwekkend dat het Summa deze belangstelling aan de dag legt. Wanneer het hun schikt betalen ze liever mijn uitkering dan voor geleverd werk.”

“Nu gaat het einde inzicht komen en nu wil ik weten hoe verder en toen heeft mijn advocaat een brief gestuurd. Nou binnen 2 dagen wat mij 2 jaar heeft geduurd had hij antwoord gekregen. Dan denk ik nou jongen moet het zo? Want je zou nog bijna ruzie om krijgen ook en voordat je het weet sta je voor een rechter.”

6. Conclusie

In dit hoofdstuk staan de interpretaties van de verbanden uit de resultaten centraal. Naar aanleiding van de resultaten wordt er antwoord gegeven op de hoofd- en deelvragen. De conclusie wordt vergeleken met het conceptueel model, indien nodig wordt er een nieuw conceptueel model beschreven.

Hoofdvraag: Wat zijn belangrijke factoren voor de re-integratie volgens de ex-werknemers van het Summa College met een WW-uitkering?

De (ex-)werknemers vinden het belangrijk om een maatschappelijke bijdrage te hebben in de samenleving. Ze willen graag actief bezig zijn en hun sociale contacten onderhouden. De verantwoordelijkheid voor hun eigen re-integratieproces zorgt ervoor dat ze hier intensief mee bezig zijn.

Door de afwijzingen en verschillende belemmerende factoren waarmee een werkzoekende te maken heeft, kost het de (ex-)werknemers veel moeite om nog gemotiveerd te blijven en de hoop niet op te geven. Gezien het feit dat het netwerk van de (ex-)werknemers steeds kleiner wordt, is het belangrijk dat ze ondersteund worden door iemand met een groter netwerk.

Bij het vinden van een nieuwe baan willen zij meer zekerheid. De tijdelijke contracten die zij aangeboden krijgen zien zij als risico.

Deelvraag 1: Wat zijn de kenmerken van de arbeidsethos van de ex-werknemers?

Er is een positieve houding ten opzichte van werk. De (ex-)werknemers willen graag actief betrokken zijn en een maatschappelijke bijdrage leveren aan de samenleving. De motivatie om een bijdrage te leveren aan de maatschappij en een baan te vinden neemt af naarmate men langer werkloos is. Leeftijd speelt hier een belangrijke rol in. Hoe ouder iemand is hoe sneller diegene de situatie accepteert. Bij ouderen speelt ook het feit dat ze jaren hard gewerkt hebben en nu een andere visie hebben ontwikkeld betreft arbeid. Het is voor hen geen financiële nood meer en daarbij accepteren zij geen baan die niet passend is.

Deelvraag 2: Wat doen de ex-werknemers zelf om aan werk te komen?

De (ex-)werknemers voelen zich verantwoordelijk voor hun re-integratieproces en nemen veel initiatief. Ieder probeert op zijn manier een bijdrage te leveren aan de maatschappij om zijn kans op arbeid te vergroten. Vrijwilligerswerk verrichten, netwerkgesprekken en actief solliciteren zijn de meest genoemde voorbeelden. Het eigen initiatief van de (ex-)werknemers wordt verminderd, wanneer men vaak te maken heeft met belemmerende factoren.

Deelvraag 3: Wat zijn bevorderende factoren?

Voor een werkloze is het belangrijk om in contact te blijven met mensen uit de arbeidsmarkt. Na een lange tijd wordt het eigen netwerk van werklozen kleiner en vinden ze het fijn wanneer ze op een andere manier nog in contact blijven met de arbeidsmarkt. Bijvoorbeeld bij netwerkgesprekken. Daarnaast ervaren (ex-)werknemers hulp van een externe coach ook als positief. De externe coach heeft een groter netwerk waarvan zij gebruik kunnen maken. Het gevoel dat iemand hun ondersteunt en dat ze er niet alleen voor staan werkt ook bevorderend.

Werknemers solliciteren vaak en komen in aanraking met verschillende werkgevers die hun op verschillende manieren afwijzen, dan werkt het vaak bevorderend wanneer een werkgever een persoonlijke, serieuze en respectvolle afwijzing verstuurt. Dit werkt motiverend voor de (ex-)werknemers omdat ze al vaak weinig bemoedigende standaard afwijzingen hebben ontvangen. Tevens willen zij geen risico's nemen, ze willen meer zekerheid en geen tijdelijke contracten.

Deelvraag 4: Wat zijn belemmerende factoren?

De (ex-)werknemers ervaren veel belemmeringen gedurende hun re-integratieproces. De meeste belemmeringen ervaren zij tijdens hun sollicitaties. Zij hebben het gevoel niet serieus genomen te worden tijdens hun sollicitaties. Werkgevers hebben een beeldvorming over het onderwijs en vinden de ouderen vaak overgekwalificeerd. Leeftijd speelt hierin een grote rol. Daarnaast is het gat in hun cv ook een belemmerende factor. Vrijwilligerswerk of werkzaamheden buiten hun expertise wordt door de werkgevers dan ook niet als werkervaring erkend.

Verminderde fysieke gesteldheid van oudere (ex-)werknemers en het niet vinden van passend werk zijn ook belemmerende factoren.

Conceptueel model

Na de interviews zijn er twee nieuwe onderwerpen naar voren gekomen. Namelijk ontslag en teleurstellingen Summa. Deze veranderingen worden niet opnieuw weergegeven in een conceptueel model, maar beschreven.

Ontslag en teleurstellingen Summa

Deze onderwerpen hebben volgens de (ex-)werknemers geen effect gehad op hun re-integratieproces en deze zien zij ook niet als een belemmerende factor. Ze vinden het wel jammer dat het Summa College nooit eerder belangstelling heeft gehad voor hun re-integratieproces. Dat er tot aan nu sinds hun ontslag nooit meer contact is geweest met het Summa College vinden ze ook verbazend. De (ex-)werknemers hadden voor en tijdens hun ontslag weinig vertrouwen in het Summa College en hebben geen ondersteuning gehad. Zij hebben ook altijd het gevoel gehad dat ze oneerlijk behandeld werden en dat het Summa College meer naar de kosten keek dan naar de mensen.

7. Discussie

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de beperkingen van het onderzoek. Er wordt gereflecteerd op de theoretische kader en de innovatieve waarde van het onderzoek.

Beperkingen onderzoek

Bij het onderzoek was er sprake van een lage respons. Niet met alle (ex-)werknemers is contact opgenomen. Van velen ontbraken contactgegevens of waren deze niet actueel. Om aan voldoende respondenten te komen is er gebruikgemaakt van de telefoongids. Door de niet actuele contactgegevens zijn er veel (ex-)werknemers niet benaderd voor het onderzoek, omdat het simpelweg niet kon. Daarnaast was er een aantal dat op het laatste moment nog afbelde. Er is veel tijd besteed aan het vinden van respondenten voor de interviews.

De respondenten van het onderzoek waren merendeels ouderen, waardoor het moeilijker is om te generaliseren. Het re-integratieproces van iemand die iets jonger is verloopt misschien anders. Dit kan leiden tot andere factoren die belangrijk zijn voor de re-integratie. Er zijn verschillende vragenlijsten gebruikt als voorbeeld om te komen tot de vragenlijst die gebruikt is. Bij de vragenlijst zijn de onderwerpen uit de theorie centraal gehouden. Hierdoor zijn er bepaalde thema's die in de andere vragenlijsten naar voren zijn gekomen weggelaten.

De resultaten en conclusies beschrijven alleen de ervaringen en belevenissen van de (ex-)werknemers. De ervaringen en belevenissen vanuit de werkgever zijn hierbij niet meegenomen. In een vervolgonderzoek zou dit meegenomen kunnen worden. Misschien kijkt de werkgever heel anders aan tegen het proces dan de (ex-)werknemers.

Theorievergelijking

Het onderzoek was gericht op de belangrijke factoren voor de re-integratie volgens de (ex-)werknemers. Hierbij zijn de onderwerpen kenmerken arbeidsethos, eigen initiatief en bevorderende en belemmerende factoren meegenomen en onderzocht. De theorie van Cozijnsen & Van Wielink (2009) beschrijft de manier waarop mensen verbindingen aangaan en hoe ze op verliezen reageren. Gekeken naar de theorie is dit als belemmerende factor in het conceptueel model meegenomen in het onderzoek.

Uit de interviews is gebleken dat de (ex-)werknemers het verlies van hun baan niet als een belemmerende factor zien voor hun re-integratie. Ze zijn teleurgesteld in hun (ex-)werkgever, waarvoor zij jaren gewerkt hebben. Acceptatie en loslaten is bij de meerderheid de manier geweest om verder te gaan, zoals in de theorie ook beschreven wordt. Het accepteren en loslaten gaat bij ieder op zijn eigen manier. Dit komt ook duidelijk naar voren uit de verschillende interviews.

Gekeken naar de theorie van Van der Leij (2013) over arbeidsethos en naar de interviews, is duidelijk gebleken dat mensen ervan balen om werkloos te zijn. Ze willen graag iets voor de maatschappij betekenen. Daarbij is werk meer dan alleen geld verdienen. Het betekent ook sociale contacten en ontplooiing. Dat de oudere werknemers langer werkloos zijn dan de jongeren blijkt ook en daarbij zijn ouderen sneller onzeker, waardoor ze de nieuwe situatie sneller accepteren en de hoop opgeven, zoals ook uit de interviews blijkt.

De theorie van Israël, Kelemen, Van der Kraan & Van der Spijk (2016) beschrijft de beleidsinstrumenten die ingezet zijn om oudere werklozen weer aan werk te helpen. Deze theorie heeft voor dit onderzoek weinig meerwaarde gehad. De beleidsinstrumenten zouden een bevorderende factor kunnen zijn voor de (ex-)werknemers, maar vanuit het Summa College wordt hier weinig mee gedaan. De beleidsinstrumenten zouden wel meegenomen kunnen worden in het

advies naar het Summa College om de re-integratie te kunnen bevorderen. Vanuit de (ex-)werknemers is er over deze maatregelen niets naar voren gekomen.

Innovatie waarde

Het onderzoek leidt tot nieuwe theoretische inzichten. De teleurstellingen van de (ex-)werknemers worden niet gezien als belemmerende factoren voor hun eigen re-integratie. Volgens de theorieën heeft een slechte band met de werkgever en het aspect van rouw en verlies invloed op het re-integratieproces van de werkzoekende. De (ex-)werknemers in dit onderzoek zien het niet zo. Ze zien slecht werkgeverschap en kijken met teleurstelling terug naar hoe het Summa College de ontslagprocedure heeft aangepakt.

Tevens zijn er voor het Summa College nieuwe inzichten in het re-integratieproces van haar (ex-)werknemers. Uit de interviews komen duidelijke factoren naar voren die het re-integratieproces belemmeren.

In de zin van goed werkgeverschap zijn de inzichten over de teleurstellingen nuttig voor het Summa College. Als werkgever is het belangrijk om een goede instroom, doorstroom en uitstroom te hebben. De uitstroom is volgens de ervaringen van de (ex-)werknemers niet goed verlopen. Deze conclusies vragen om een vernieuwend en passend uitstroombeleid waarbij de werknemers centraal staan.

Bibliografie

- Arends, J., & Moonen, L. (2015). *Arbeidsethos in Nederland: staat werk centraal in ons leven?* Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek
- Baarda, B. (2014). *Dit is onderzoek! Handleiding voor kwantitatief en kwalitatief onderzoek*. Groningen/Houten: Noordhoff Uitgevers
- Bosch, H. W. (2009). *Duurzaam Geïnspireerd Werken*. Zaltbommel: Doen & Zijn
- CBS. (2016). *Werkloosheid daalt verder*. Geraadpleegd op 20 november 2016 van: <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2016/42/werkloosheid-daalt-verder>
- Cozijnsen, B., & Van Wielink, J. (2009). *Over de rooie. Emoties bij verlies en verandering op het werk*. Alphen aan den Rijn: Kluwer
- Graaf-Zijl, M., & Hop, P. (2007). *45-plus en 55-plus in de SUWI-keten, hoe vergaat het oudere werklozen op zoek naar werk?* Amsterdam: SEO economisch onderzoek
- Hoff, S. (2010). *Uit armoede werken: omvang en oorzaak van uitstroom uit armoede*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau
- Israël, F., Kelemen, J., Van der Kraan, M., & Van der Spijk, P. (2016). *Re-integratie van oudere werklozen*. Den Haag: Corps Ontwerpers
- MBO Raad. (2016). *Collectieve arbeidsovereenkomst voor beroepsonderwijs en volwasseneneducatie*. Utrecht: Libertas Pascal
- Pittie, C., & Harder, C. (2011). *Maak er werk van. Ontslag als stap in je loopbaan*. Houten-Antwerpen: Het Spectrum bv
- Reulink, N., & Lindeman, L. (2005, November 23). *Kwalitatief Onderzoek*. Geraadpleegd op 19 december 2016 van: [http://www.cs.ru.nl/~tomh/onderwijs/om2%20\(2005\)/om2_files/syllabus/kwalitatief.pdf](http://www.cs.ru.nl/~tomh/onderwijs/om2%20(2005)/om2_files/syllabus/kwalitatief.pdf)
- Rietbergen, C., & De Beer, P. (2013). *Aan tafel! Een nieuwe rol voor de sociale partners in het arbeidsmarktbeleid*. Amsterdam: De Burcht
- Robidus. (2017). *Werkloosheidswet, WW-ERD vergt strategisch mobiliteitsbeleid*. Geraadpleegd op 30 november 2016 van: <https://www.robidus.nl/nl-NL/specialist-sociale-zekerheid/ww-e-igenrisicodrager>
- Schellekens, J., Abma, F., Nijland, M., Postma, G., Van Bebber, J., Mulders, H., Brakel, K. (2007). *Onderzoek naar langdurig werklozen en snelle werkhervatters. een vergelijking op harde en zachte arbeidsfactoren*. Rijksuniversiteit Groningen: Faculteit Gedrags- & Maatschappijwetenschappen
- Stolk, A., & Vaas, F. (2016, maart). Het einde van de loopbaan komt voor velen te vroeg. *Geron*, pp. 4-

- Summa College. (2016). *Over Summa College*. Geraadpleegd op 22 december 2016 van:
<https://www.summacollege.nl/about-summa-college>
- Tijken, H. (2012). *Aan het werk! Over trajectbegeleiding en re-integratie*. Den Haag: Boom Lemma Uitgevers
- UWV. (z.j.). *Eigen risico dragen voor de WW*. Geraadpleegd op 28 november 2016 van:
<http://www.uwv.nl/werkgevers/eigenrisicodrager/eigenrisicodrager-ww/detail/ex-werknemer-gaat-weer-aan-het-werk/mijn-ex-werknemer-werkte-bij-de-nieuwe-werkgever-gedeeltelijk-in-loondienst>
- Van der Leij, J. (2013). *Hoera werkloos! NLP gids voor de werkloze*. Hilversum: Attrakt
- Verhoeven, N. (2014). *Wat is onderzoek?* Den Haag: Boom Lemma Uitgevers
- Wanberg, C. (2002). Predictive validity of a multidisciplinary model of reemployment succes. *Journal of Applied Psychology*, 87, 1100-1120
- Wuijts, F. (2007). *HUMAAN ONTSLAAN?! Een ontwikkelingsgerichte kijk op ontslag*. Apeldoorn-Antwerpen: Het Spinhuis

Bijlage 1: vragenlijst

Onderzoeksvraag:

Wat zijn belangrijke factoren voor de re-integratie volgens de ex-werknemers van het Summa College met een WW-uitkering?

Onderwerpen:

- Kenmerken arbeidsethos
- Eigen initiatief
- Bevorderende factoren
- Belemmerende factoren

Begrippen

Hoofdvraag:

Factoren: eigenschappen, omstandigheden of elementen die het resultaat beïnvloeden.

Re-integratie: terugkeer naar werk, maatregelen en activiteiten die gericht zijn op het vinden van een baan.

Deelvraag 1:

Kenmerken: eigenschappen en persoonlijkheid van iemand, hoe denkt diegene over bepaalde situaties?

Arbeidsethos: houding ten opzichte van arbeid, belang dat mensen aan arbeid hechten.

Deelvraag 3:

Bevorderende: positief beïnvloeden.

Factoren: eigenschappen, omstandigheden of elementen die het resultaat beïnvloeden.

Deelvraag 4:

Belemmerende: negatief beïnvloeden

Factoren: eigenschappen, omstandigheden of elementen die het resultaat beïnvloeden.

Start vragenlijst:

- Bedanken
- Voorstellen
- Onderzoek uitleggen
 - o Onderwerpen toelichten
- Het interview zal ongeveer 45 minuten duren
- Heeft u bezwaar om het gesprek op te nemen? (Wordt anoniem verwerkt in het onderzoek)
- Vragen? (Mocht u tussendoor vragen hebben dan kunt u deze altijd stellen)

1. Wat is de reden van uw werkloosheid?
2. Hoelang bent u werkloos?
3. Heeft u momenteel naast uw uitkering nog een betaalde of onbetaalde baan?
4. Wat voor opleiding(en) heeft u afgerond?

5. Hoe ziet u uw arbeidstoekomst voor u?
 6. Wat doet u er op het moment zelf voor om een betaalde baan te vinden?
 7. Heeft u verplichtingen vanuit het UWV?
 8. Krijgt u of heeft u ondersteuning gekregen gedurende uw werkloosheid en re-integratie?
 9. Wat zijn voor u de belangrijkste redenen, waarom u op dit moment nog niet over betaald werk beschikt?
 10. Op welke termijn denkt u weer aan betaalde werk te kunnen komen?
 11. Schaamt u zich weleens voor het feit dat u een WW-uitkering heeft? Waarom wel/niet?
 12. Hoe ervaart uw omgeving uw werkloosheid?
 13. Stimuleert uw omgeving u om op zoek te gaan naar betaald werk?
 14. Zijn er zaken waar u graag hulp voor zou willen ontvangen? Zo ja, voor welke zaken en heeft u ideeën wie u daarbij zou kunnen helpen?
 15. Heeft u nog opmerkingen?
- Dan sluit ik hierbij het interview af, wilt u een samenvatting ontvangen van het onderzoek?

Bijlage 2: coderingsschema

	Deelnemer 1	Deelnemer 2	Deelnemer 3	Deelnemer 4	Deelnemer 5	Deelnemer 6	Deelnemer 7	Deelnemer 8
Kenmerken arbeidsethos	Begrip Bezigheid Maatschappelijk belang	Geen nood Ritme Pessimistisch Gunstig Financieel Gedemotiveerd Veilig Controle Geen lagere functie	Acceptatie Altijd gewerkt Huppelen mee Bezigheid Aanpassen	Altijd gewerkt Hogerop komen Gemotiveerd Harde werker Vrijwilligerswerk Bezigheid Overzichtelijk Pensioen Mogelijkheid Contacten	Extra baan Ontwikkelen Vertrouwen	Extra baan Bezigheid Kansen Arbeidsmarkt Motivatie Geen keus Harde werker	Bezigheid Mogelijkheid Altijd gewerkt Baalt er van Wil graag	Principes Hard gewerkt Omstandigheden Bezigheid Voldoening Acceptatie Verwachtingen Harde werker Geen keus Niet mijn keus Geen nood
Eigen initiatief	Intensief solliciteren Focus breed	Solliciteren	Werkt Solliciteren	Vrijwilligerswerk Rustig Solliciteren	Ontwikkelen Solliciteren Geïnvesteed Zelf achteraan Verantwoordelijkheid	Solliciteren	Ziet geen mogelijkheden Veel geprobeerd Vrijwilligerswerk	Solliciteren Vrijwilligerswerk Extra Doe me best
Bevorderende factoren	Respect Serieusheid Netwerken Coach Ondersteuning Positief	Geld bezigheid		Tweede baan	Goede omstandigheden Garantie Inkomen Netwerken Ritme Bezigheid	ondersteuning	Deeltijd Contact	Coach netwerken

					Opleiding			
Belemmerende factoren	Financiële veiligheid Loslaten Afwijzingen Niet concreet Wantrouwen Leeftijd Engels Overgekwali- ceerd 14 jaar onderwijs Beeldvorming (onderwijs)	Inkomen Overgekwali- ceerd Slechte coach Leeftijd Gat in CV Ziekte beschikbaar- heid	Vooroordeel (ambtenaren) Leeftijd Jongeren Te duur Kosten Financieel Situatie Onderwijs	Ziekte Tijdsnood Slechte coach Alleen Wantrouwen Arbeidsmarkt kansen Altijd Summa Leeftijd werkloosheid	Herstelperi- ode Risico's Salaris Leeftijd Afstand Deeltijd Contract Gat in CV Ervaringen Nieuwe kennis Engels	Afwijzingen Gat in CV	Ziekte Leeftijd Kreukels Hernia Mogelijkheden Situatie Onduidelijk- heid Conditie Belast	Opgeven Kennis verminderd Gat in CV Vernieuwing Afwijzingen Expertise Netwerk Te laat Weinig kansen Leeftijd
Nieuw: Ontslag	Verandering Nieuw Harmonie		Reorganisatie 15 jaar zelfde werkgever	Reorganisatie Oneens Abrupt	Reorganisatie Niet passend Nieuwe functie	Einde contract	Hernia Ziekte Onderhandel- d afspraken reorganisatie	Reorganisatie Vernieuwing Ongelukkig Onderhandeld
Nieuw: teleurstellingen Summa	Gesloten Wantrouwen Kansen Moeite	Wantrouwen Slechte werkgeversch- ap Verantwoor- delijke WW	Ontevreden Kosten Voorwaarden Verbazend	Te laat Geen contact	Onduidelijk- heid Gesloten deuren Oververmoei- d Slecht werkgeversch- ap Werkstress Geen woord Gat in CV	Wantrouwen	Slordig Onduidelijk Fouten Geen reactie Woordwisseli- ng Huisarts Geen contact Vervelend Trigger	Slecht werkgeversch- ap Arbeidsomsta- ndigheden Geen contact

					Afhankelijkhe id Begeleiding wantrouwen			
--	--	--	--	--	--	--	--	--

Bijlage 3: Transcripten

Label afkortingen:

KA = Kenmerken arbeidsethos
EI = Eigen initiatief
Bev = Bevorderende factoren
Bel = Belemmerende factoren
Summa = Teleurstellingen
Ontslag = Ontslag

WW'ers Summa College

Interview 1

G= Geïnterviewde: Deelnemer 1

I= Interviewer: Youssra Bourimi

Datum: 30 November 2016

<u>Opening</u>	<u>label</u>
I: Nou.. uhh bedankt dat je deel wilt nemen aan het onderzoek. G: Graag gedaan. I: Ik heb mezelf al voorgesteld en het doel van me onderzoek. Ik wil graag onderzoek wat voor jou belemmerende en bevorderende factoren zijn voor je re-integratie Uhh.. jij hebt als HR-adviseur gewerkt bij het Summa College, kun je daar wat meer over vertellen. G: Ik heb 14 jaar lang bij het Summa College gewerkt als HR-adviseur.. dus dat is toch wel een hele tijdje... uhh wat wil je gewoon weten, wat dan kan ik specifieker... I: Even kort van hoelang en hoe... G: Wat ik allemaal heb gedaan? Nou ik heb als generalist gewerkt bij HR-adviseur. Uhm ik heb ook diverse opleidingen gedaan en de reden dat ik gestopt ben bij summa college. Heeft te maken met dat wij een reorganisatie hebben gehad en de functie-inhoud is veranderd. En mijn kracht ligt veel meer op mens-vlak. Dus mijn kracht ligt inderdaad veel meer in een sparringpartner zijn in, een stuk out of the box stukje... eigenlijk meer een mediation tussen werknemer en werkgever. Dus de verbinding maker, de bruggenbouwer zeg maar op mens en cultuur gebied. En daar ligt eigenlijk mijn grote kracht. En dat stuk kon ik ook niet meer kwijt.. zeg maar in mijn HR-functie. Ik vond m heel uitvoerend, heel operationeel uitvoerend en product van a naar b brengen met alle spanningen en turbulenties en daar moest je dan maar in bemiddelen en heel cijfermatig en dat vond ik niet meer leuk.	<u>Ontslag:</u> verandering Niet meer leuk

I: Oke dus dat stuk je met mensen werken..... G: ja op een gegeven moment ga ja daar tegen aan lopen en ik ben zelf hoog sensitief en hoe meer je daar in ontwikkelt zeg maar, hoe meer dat je dichterbij jezelf komt, hoe meer dat in contrast kwam met het Summa College I: Oke, G: Ja, toen heb ik wel met de directeuren samen in harmonie in ieder geval afscheid genomen van elkaar. I: Oke dus samen tot.... G: Ja maar wel met behoudt van WW, een stukje financiële veiligheid krijgen. I: Ja dat snap ik.. G: Ja maar dat is een heel proces... I: Ja?? G: Omdat stukje financiële veiligheid he, je hebt een goed inkomen, goed salaris om dat los te laten. Dat scheelt toch 1000 euro netto per maand.	harmonie WW financiële veiligheid Financiële veiligheid
<u>Inhoudelijke vragen</u>	
I: jaa.. maar hoelang bent u nu al werkloos? G: Uhh, van 2015.. 1 april I: Oke en heeft u op het moment nog een betaalde of onbetaalde baan ergens anders.... G: Uh ik heb naast mijn WW, mijn praktijk.. dus en dat ben ik heel langzaam aan het opbouwen. Met mijn cliënten doen wij paranormale therapie, dus energetische therapie. I: Oke.. dat is weer heel wat anders haha G: Jaa dat ligt weer in mijn weg en uhhh, maar dat had ik al voordat ik eigenlijk bij summa college uit dienst ging. Dat deed ik er naast in de avonduren en in de weekenden. Dus ja daarnaast ben ik dus heel intensief aan het solliciteren naar een baan, want ik kan alleen van mijn praktijk nog helemaal niet leven I: Oke en jou sollicitaties zijn dan wel echt gericht op HR nog? G: Ja ook, op HR-vlak ben ik nu bezig op casemanager, ziekteverzuim, trajectbemiddelaar ja best wel breed..	<u>EI:</u> Intensief solliciteren Eigen praktijk

I: Oke en wat voor opleiding heeft u dan afgerond? G: Uh ik heb hetzelfde opleiding gedaan als jij I: oke.. ook aan fontys? G: Ja ook aan de fontys en daarnaast heb ik HBO paranormale therapie gedaan, is ook een hbo-opleiding en ben ik nu ook energetische therapeut. I: Oke dus je hebt nog wel iets er langs G: Ja dus het gevoel van werkloosheid is een stukje dubbel, enerzijds heb ik nog werk zeg maar, wat ik al had. En daarnaast ben je gewoon werkloos. En dat stukje van werkloosheid, ja dan ben je toch.. dat is eigenlijk je inkomstenbron.. ja daar ben je nog intensief mee bezig. I: maar... hoe ziet u uw arbeidstoekomst voor je? G: Ja het is een hele grote worsteling en uhm ik wordt vanuit het Summa College ook ondersteund door een re-integratiecoach en nu heb ik ook een hele goeie en dat scheelt heb ik ook een klik mee. Uhm we kunnen elkaar heel scherp houden en dat moet ook. En we zijn elke keer maar aan het kijken op het in beweging te houden, want af en toe dat proces zeg maar met solliciteren is ook verbonden met een stukje rauw en verliesaspect en ook het verlies.. ja ik heb toch 14 jaar bij Summa College gewerkt en je hebt ook teleurstellingen gekend en je hebt ook successen gemaakt en al die dingen komen daar in terug. Ook het stukje loslaten van Summa. I: Ja 14 jaar... G: Ja 14 jaar ja, daar zit ook echt teleurstellingen in en daarnaast heb je teleurstellingen nu met solliciteren. Ik krijg heel veel afwijzingen, alleen maar afwijzingen, nou dan gaan die tranen wel rollen over je wangen. I: Ja en dan heb je nog wel je praktijk erlangs en dan nog is het... G: Ja want het is nooit leuk om een afwijzing te krijgen en de eerste afwijzing dat tikt nog niet zo aan, tweede keer ook niet, maar derde keer wel en uhm je hebt gewoon bepaalde sollicitaties bij organisaties die je heel erg leuk vindt en als je daar dan een hele harde afwijzing krijgt met een hele lompe argument, nou dat komt af en toe heel hard binnen ja. I: Oke en als ik mag vragen.. wat dan de reden zijn van zo een afwijzing. G: Nou dat is verschillend, wij hebben jou CV gezien sollicitatie ontvangen, maar er is niet veel overlap. I: Via gesprek? G: Nee via de telefoon gewoon en punt klats. Ja ik denk wat is dat nou. Terwijl als je heel goed gaat kijken is er wel overlap en dan ga je wel	<u>KA:</u> Dubbel gevoel <u>EI:</u> Intensief bezig <u>BEV:</u> Ondersteuning re-integratie <u>Bel:</u> Rauw en verliesaspect Loslaten Teleurstellingen Afwijzingen Harde afwijzingen lompe argumenten
---	---

terugbellen weet je wel en dan zeg ik hoe zit het nou, want ik vind het wel heel vreemd, maar goed.. maar meestal zegt dat ook wel iets over de mensen en over het bedrijf waar ze werken en dat is gewoon kei hard. I: Ja.. G: En zo krijg je soms ook geen afwijzingen.. I: Dat ze gewoon niets laten weten? G: Ja dan schrijf ik meestal mijn eigen afwijzing, ja zo brutaal ben ik dan ook. Dan denk ik als jij het niet doet dan doe ik het haha.. I: Haha ja je kunt het altijd proberen he.. zie je nu op LinkedIn ook heel vaak he van die berichten, dat je denkt hebt je nou echt naar mijn profiel gekeken of ben je nu maar aan het CTR c en v'en G: ja het is gewoon productiewerk, ja je mist het stuk je mens en stukje respect voor de mens. En dat is er in deze gewoon heel weinig en nu heb ik bij Ralph Lauren ook een afwijzing gekregen, maar dat was een hele respectvolle afwijzing. I: ja.. en wat doet dat met u? G: Ja dat daar verzorging aan is besteed en ook qua motivatie blablabla. Ze deden er iets mee en ze hebben het ook doorgestuurd naar een andere instantie die vaker dit soort functies krijgt, waar ik contact mee kon opnemen, maar het was op een hele zorgvuldige manier opgesteld. Het was even goed een standaard brief, want iedereen kreeg m. De reden van afwijzing werd ook benoemd, maar het was gewoon heel respectvol en dan doet het geen pijn.. snap je wat ik bedoel? I: Ja.. G: Dan krijg je toch het gevoel dat je serieus bent genomen als sollicitant en daar gaat het om. En het grof gedeelte is gewoon productie werk he, zo van hupsakee en soms krijg je geen afwijzing en hoor je gewoon niks meer klaar en dat vind ik eigenlijk heel onbeschoft. En ik snap het wel vanuit productie en een drukte in bedrijven, maar ze vergeten gewoon een ding en dat is wij zijn ook mond op mond reclame I: Ja zeker.. G: Ja dat is geen visitekaartje, nou ik weet niet of ik daar wel wil werken, ze doen niet eens de moeite om je af te wijzen. En dat spreek zich ook door en dat vergeten ze. I: Ja dat is ook zo, Je hebt nu wel een re-integratiecoach en hoe bevalt dat? G: Ja Summa college heeft het bureau re-integratiepunt ingeschakeld voor mij en die hebben een coach, daar heb ik contact mee. Ja dan heb je contact met een coach, je hebt een gesprek een intake en dan ga je	Bev: Respectvolle afwijzing Zorgvuldig Respectvol Doet geen pijn Serieus genomen
--	---

gewoon eigenlijk een activiteitenplan opstellen en daar komt een beeld van jou en dat ja en dan ga je een traject aan. I: Heb je dat al lang of sinds kort? G: Sinds juli I: Oke, dus je hebt het eerste jaar voor jezelf gesolliciteerd en.. G: Ja zelf gesolliciteerd en ik heb ik mijn vaststellingsovereenkomst ook nog onderhandeld voor een bepaald bedrag voor ondersteuning, dus daar heb ik zelf ook nog een coach in gehad, maar daarmee ben ik op dat moment mee gestopt omdat het niet meer goed voelde. Want dat ging op een gegeven moment een richtingsverkeer en ik mis die interactie. Ik heb gewoon iemand nodig die samen met mij mee denkt, die zijn eigen netwerk heeft en aanboort en voor mij belt en zeg maar een warme referentie voor mij kan neerleggen. En die heb ik nu I: En dat werkt positief? G: Dat werkt heel positief. I: Wat zijn de positieve dingen die je zou kunnen benoemen G: Nou hij denkt met je mee, dus je hebt het gevoel dat je niet alleen staat , hij heeft een heel groot netwerk daar mag je aan proeven, nou dat netwerk past heel goed bij wie ik ben dus die aansluiting is heel positief.. uhh je leert ook heel veel van die netwerkgesprekken. Ik heb zelf ook netwerkgesprekken, maar die van hem zijn toch weer heel anders, andere mensen, bedrijven en instanties. En wat ik heel fijn vind is dat die voor mij naar bedrijven gaat en het over mij heeft bij bedrijven. Dat hij zegt ik heb een kanjer en wil graag moeite doen en legt mij cv daar. Dus hij werkt met mij mee ik doe het niet alleen. I: Ja dat is fijn, maar zie jij daar dan ook positieve dingen uitkomen, dat bedrijven je benaderen etc. G: Ja ik krijg gewoon gesprekken, maar dat zijn tot nu toe alleen maar netwerk gesprekken, maar geen vacatures. I: Oke het is nog.. G: Ja ik merk gewoon ik ben de hele tijd aan het zaaien geweest en ik heb dit gezaaid, maar er komt nog niets concreets uit. En er zijn bepaalde lijntjes die lopen met een aantal bedrijven waar je contact mee onderhoudt en die ook naar je toekomen en zeggen ik vind je echt een interessante kandidaat maar ik weet nog niet hoe ik je ergens in mijn bedrijf kan plaatsen. Maar die contact lopen gewoon, dan heb je wel weer een netwerk gesprek maar nog niet echt een baan die bij mij past. Maar ik heb straks steeds meer lijntjes. I: Ja je wordt toch wel gezien, kent mensen en..	<u>Bel:</u> Slechte band <u>Bev:</u> Eigen netwerk Warme referenties <u>Bev:</u> Niet alleen Netwerkgesprekken Meewerkend <u>Bel:</u> Niet concreets
---	--

G: Ja en gaat erom met die lijntjes dat ze meedenken met jou en dat je een lampje bent als je ergens komt van hey dat zou wel iets voor haar zijn en ja je probeert zo toch de ingangen te vinden, om toch weer ergens jou plek te krijgen. I: Oke en als je dit gedeelte nu vergelijkt met op het begin, want daar was je echt voor jezelf aan het solliciteren en nu met coaching. Zien daar voor jou echt veel verandering in? Is dit fijner? G: Ja ik vind het fijner, het voelt echt als ondersteuning dat je het niet alleen hoeft te doen. I: ja want met je eerste coach klikte het niet gaf je aan.. G: Nou jawel het klikte in eerste instantie wel, maar mijn teleurstellingen in verschillende loopbaantrajecten, ik heb verschillende gehad, maar als ik de rode draad pak van mijn teleurstellingen is dat het heel vaak alleen met mij moest gebeuren, ik was maar aan het werken werken werken en de andere partij.. ja daar kwam geen wisselwerking uit en ik miste een stukje meedenken en ook naar hun eigen netwerk de linken leggen en daarmee actief bezig zijn en dat heb ik heel erg in gemist. I: Ja... G: ook sommigen die leggen verwachtingen neer van ik regel wat voor jou ik heb een groot netwerk en ik geef je zo wel een opdracht en dat hebben ze dan letterlijk gezegd en later kreeg ik van iemand anders te horen, nou dat gaat ze dus nooit doen want dat doet ze gewoon niet en dat kwam dus niet.. en dat was de reden dat ik gestopt ben, want het vertrouwen.. I: Ja dat werkt dan demotiverend? G: Ja en bij re-integratiepunt nu is dat niet zo hij doet wat hij zegt, hij komt zijn afspraken. I: Oke dus een stukje vertrouwen hoor ik en dat je op iemand kan bouwen G: Jaa.. juist I: oke duidelijk, uhm even wat anders u heeft verplichtingen vanuit het UWV, 4x per maand solliciteren. G: Ja. I: Hoe werkt dat voor jou? G: Ik vind goed, ik vind dat ze dat van mij mogen vragen. I: Oke heeft u ook het gevoel dat daar op gecontroleerd wordt?	<u>Bev:</u> Ondersteuning Niet alleen <u>Bel:</u> Geen wisselwerking, meedenken Valse verwachtingen Geen vertrouwen
--	---

G: Ja het UWV werkt zo dat op het moment als dat je voldoet aan de regel gaat er geen lampje branden, maar op het moment dat het niet zo is dan krijgen ze een seintje en dan gaan ze actie ondernemen. I: Ja want het is 4x per maand, 1x per werk, ja misschien maak ik nu een aanname maar ik kan me voorstellen dat als je elke keer een afwijzing krijgt en je toch telkens moet solliciteren en niet uitgenodigd wordt, het demotiverend kan werken. G: Jaa periodes, in mijn proces heb je zeg maar die dip en dan krijg je heel veel afwijzingen heel harde afwijzingen heel snel achter elkaar en dan zie je op dat moment ook niet meer hoe verder. Dan stagneert dat gewoon even en dan zit ik echt op de bank en dan rollen de tranen en dan speelt dat natuurlijk ook mee en dan moet je het weer invullen en probeer ik toch weer op de een of andere manier de moed op te rapen om toch door te gaan. I: Jaa.. G: maar vier sollicitaties is niet veel, dat is echt heel weinig. Soms heb ik in de maand wel iets van 8 of 9. Ik leg het breed neer en wat komt dat komt. Ik heb ook met mijn coach afgesproken van geen focus ik leg het breed, want dan weet ik en voel ik pas hoe ik er in sta en of het klikt en dat kun je aan de buitenkant heel vaak niet zien. Want bij sommige bedrijven heb je een beeldvorming maar dat hoeft niet altijd te kloppen. I: nee dat is ook zo je weet het pas als je er bent, maar met zulke gesprekken creëer je voor jezelf wel een beeld en als je zo kijkt. Wat zijn voor jou de belangrijkste belemmerende factoren dat je nog niet aan een baan bent gekomen? G: Nou in eerste instantie mijn leeftijd ik ben bijna 50 jaar en dat er nog heel veel aanbod is daardoor raakt mijn cv toch ergens onder in de stapel terecht dus dan ben ik niet onderscheidend genoeg laat ik het zo zeggen en ik zelf ook merk is dat ik nooit altijd voldoe aan alle eisen die ze stellen. Of ik heb een bepaalde opleiding niet of geen Engels. Dus heb ook met mijn coach besproken dat ik echt aan het overwegen ben om iets aan mijn Engels te doen. I: ja vooral internationale bedrijven G: ja juist I: Je gaf in eerste instantie je leeftijd aan, hoe zie je dat? G: Ja wat moet ik zeggen het is toch stigmatiserend, mensen kijken met een bepaalde bril naar wat ze zoeken, maar kijken niet verder dan hun neus lang is. En dat is ook wat jij zei die recruiters hebben productie en toek toek toek en thats it en dat wil niet zeggen dat bij de afwijzingen geen goede kandidaten tussen zitten. I: Nee	Heel veel afwijzingen El: Focus breed leggen Bel: leeftijd Veel aanbod Niet onderscheidend Eisen Engels
---	--

G: Dan zeggen ze soms ook je bent overgekwalificeerd haha..	Overgekwalificeerd
I: haha jaa het is nooit goed he haha als startende heb je geen ervaring haha	
G: haha ja en als ervaren ben je over gekwalificeerd haha.. ik heb al zoveel dingen gehoord dat ik denk wees nou eens gewoon eerlijk. Dat is mijn teleurstelling ook mensen zijn niet eerlijk als ik de afwijzing krijg mensen zijn niet eerlijk. Als je mijn brief niet gelezen hebt niet erg maar geef het gewoon toe.	Eerlijkheid
I: Ja, dat snap ik	
G: ja en ik weet hoe het is ik heb aan de andere kant gezeten	
I: ja je hebt ook in der HR-wereld gezeten	
G: Ja en nu je aan de andere kant zit merk je gewoon wat de andere mee maakt en hoe belangrijk het ook is dat het goed gebeurt. En dat hoeft niet heel lang te zijn dat kan ook heel kort zijn.	
I: Ja, maar aan het begin van je WW he, je hebt nog je eigen bedrijfje er langs je bent nog wel bezig met iets, maar had je op het begin een idee van binnen deze termijn ga ik wel weer aan een baan komen.	
G: Ja, dat stukje naïviteit had ik wel	
I: Ja aan welke termijn dacht je toen?	KA:
G: Uhh een halfjaar	Half jaar
I: En hoe denk je daar nu over?	
G: dat heb ik helemaal losgelaten omdat dat ook heel frustrerend kan werken. Ik heb zoiets van als het komt is het heel fijn maar ik ga gewoon vanuit het nu af en actief zijn en als er openingen zijn probeer ik zo weinig mogelijk te laten liggen en dat er ergens een keer iets komt waarbij ze denken en daar moeten we (naam) voor hebben.	Openingen zo min mogelijk laten liggen
I: Ja, hoe vind je het zelf op het moment dat je werkloos bent, ofja gedeeltelijk je hebt nog je bedrijf voor een gedeelte.	
G: Ja dat is gewoon kut, dat is gewoon niet leuk en mensen begrijpen het gewoon niet mensen denken dat je niet gemotiveerd bent en dat is gewoon helemaal niet zo.	Kut, niet leuk Geen begrip
I: Mensen? Je eigen omgeving dan..	
G: Ja eigen omgeving, vrienden dan niet maar echt zo van ohh ohh en er is geen begrip voor je situatie dat ik met summa college samen besloten heb om tot een einde te komen dat begrijpen ze gewoon niet. Maar ook niet	Geen begrip Denken vind het goed zo

aan mijn re-integratie verplichting, daar kwam het op neer en dat heeft mij heel erg geraakt. I: oke, wanneer was dat op begin van je re-integratie of? G: nee dat was niet het begin, dat was een jaar later dat was het laatste gesprek dat ik met haar heb gehad. Ik heb met haar vervolgesprekken gehad en het laatste gesprek wat ik met haar heb gehad daar gaf ze aan, ik vind dat er te weinig stappen worden gezet en er zit naar haar gevoel geen voortgang in en toen was ze ook best wel hard geweest voor mij, tenminste zo kwam het voor mij over en ze gaf ook aan van dat Summa in financiële problemen zat en dat er daarom focus kwam op het stukje WW'ers en dat die er maar uit moest he, maar ik had zoiets van ja goed dat zegt niks over mij, maar dat is dus een keuze van het Summa College. Maar ik ben toen niet met een fijn gevoel weggegaan en daar is verder ook geen contact meer geweest en ik heb nu dat traject van re-integratie coach en daar ben ik wel heel erg blij mee, want dat is de beste coach die ik tot nu toe heb gehad dus daar ben ik summa echt dankbaar voor, maar dat andere vind ik dus wel echt jammer. I: oke dus je zegt er is geen contact met Summa meer, vind je dat wel jammer? G: Nee nu niet meer I: nu niet meer? Op het begin wel liever gehad? G: Ja op het begin heb ik wel contacten gehad met haar, maar het laatste contact dat is niet echt lekker verlopen en toen hadden we wel afgesproken dat ze na de zomer nog contact met mij zou opnemen en dat heeft ze niet gedaan. En ik heb dat ook zo gelaten hoor, dus ik had zoiets van laat maar het is toch niet zo lekker gelopen.. I: Ja wat vind je er van dat ze geen contact meer heeft opgenomen ondanks... G: Ja het is ook een stukje van mij he.. van nou goed dat ik er wel degelijk mee bezig was, maar dat er getwijfeld werd. Dan denk ik van potverdikke, maar ja op zich ben ik wel blij met de re-integratiecoach daar ben ik wel echt blij mee dat dat een hele goeie is, maar ja het heeft mij wel pijn gedaan. I: En naast de re-integratiecoach.. heb je ook nog andere ideeën waar je misschien geholpen zou kunnen worden? G: nou na aanleiding van die netwerkgesprekken krijg ik wel een terugkoppeling en dan geef ik ook een terugkoppeling van wat ik van hun vind. I: Ja hoe werkt dat voor jou?	Geraakt Wantrouwen Geen begrip <u>Bev:</u> Coach <u>Summa:</u> Geen contact Wantrouwen <u>Bev:</u> Netwerkgesprekken
---	--

G: Ja dan vraag ik ook of ze mee willen denken en stuur ik mijn cv door en dan krijg ik ook positieve reacties en die zoeken met mij mee. I: Dus als ik het goed begrijp is het stukje netwerk wel echt bevorderend voor jou G: Ja het meest stukje energie haal ik daar vandaan, mensen zoeken met je mee hebben je gezien en ik krijg ook hele positieve feedback en ook naar mijn coach I: En waar gebeurt dit alleen in de omgeving of? G: Ook en in Roermond, Eindhoven I: oké heel breed dus	Energie Positief
<u>Afsluiting</u>	
I: oke heeft u verder nog opmerkingen of suggesties naar aanleiding van je re-integratie waar Summa rekening mee zou kunnen houden. G: Nee, helemaal niet I: en bij de uitdiensttreding? G: nee dat is eigenlijk heel harmonieus gelopen, precies zoals ik het wou en dat is heel mooi gegaan. En ik heb ook maar twee teleurstellingen haha, het zijn er maar twee. I: Ja dus het laatste gesprek en een baan binnen summa G: En een stukje moeite nemen om een baan te vinden binnen Summa, dat heb ik echt gemist en dat heeft met beeldvorming te maken. En ook niet de moeite genomen dat als je een bepaalde opleiding niet hebt gehad om... er wordt geen moeite voor je gedaan en zo is dat bij mij overgekomen en dat vond ik heel erg jammer. I: ja dus je stond wel open voor andere dingen G: jaa maar ik ga nu niet weer een andere hbo opleiding doen, eerst een baan en dan kan ik doen wat nodig is. Ik ga niet andersom doen. I: Ja want je hebt 14 jaar bij summa gewerkt, heb je daar langs ook nog andere werkervaring? G: Ja 9 jaar als intercedent en daarna ben ik begonnen bij summa college en nu mijn eigen stukje praktijk. I: Heb je het gevoel dat je zolang bij hetzelfde werkgever hebt gezeten, waardoor je minder kans hebt?	<u>Ontslag:</u> Harmonieus Tevreden <u>Summa:</u> Moeite Wantrouwen

G: nee dat kan ik niet zeggen, want geeft ook een stukje soliditeit mee dat ik geen hoppertje ben I: Oke, G: Ja wat wel een belemmering is is dat ik 14 jaar voor het onderwijs heb gewerkt en bij afwijzingen kan dat wel een reden zijn, want het onderwijs is nog semioverheid en in de bedrijfswereld is er wel een beeldvorming over wat niet helemaal klopt. I: Ja ambtenarenleven... vandaar mijn vraag... G: ja en dat stukje merk ik wel I: ja inderdaad dat heb je ook met overheid/gemeentes/ministeries G: ja die doen helemaal niks alleen maar koffie drinken hahaha I: Jaa haha.. dat blijf he.. heb je verder nog opmerkingen of vragen? G: Nee. I: dan sluit ik hierbij het interview, nogmaals bedankt en ik zou je graag een samenvatting willen sturen van mijn onderzoek als je daar interesse in hebt. G: Ja graag.	<u>Bel:</u> 14 jr onderwijs Beeldvorming (Ambtenarenleven)
--	---

Interview 2

G= Geïnterviewde: Deelnemer 2

I= Interviewer: Youssra Bourimi

Datum: 1 December 2016

<u>Opening</u>	<u>label</u>
I: Nou welkom, bedankt dat je aan het onderzoek mee wilt werken. U bent wel nog gedeeltelijk werkzaam bij het Summa college en gedeeltelijk werkloos. Dus misschien zullen een aantal vragen niet van toepassing zijn, maar goed.. Nou ik ben aan het onderzoeken wat voor belemmerende en bevorderende factoren zijn voor de re-integratie van onze WW'ers. Om weer aan werk te komen. G: Ja in principe maakt het niet uit he, want ik moet weer terug gaan naar een fulltime betrekking. I: ja inderdaad. Want je werkt nu voor hoeveel uur? G: 16 uur I: 16 uur en dat is 50% van wat je voorheen werkte? G: nee 40% I: Oke, en sinds wanneer? G: sinds 1 januari 2013/2014 weet ik ff niet I: haha oké dat kan ik nog wel een keer terugzien in uw gegevens, maakt niet uit. Wat was de reden? G: Reorganisatie I: oke en u ben in de tussentijd ook ziek geworden he? G: Ja maar dat heeft er verder niets mee te maken. I: Oke nou sinds 2014, u heeft er naast wel nog steeds een betaalde baan via het summa. Wat voor opleidingen heeft u afgerond? G: HBO, bedrijfseconomie I: Waar ben je daarna gaan werken? G: Ik ben toen gaan werken bij het gezondheidszorg, daarna nog bij de gemeente Waalre en daarna nog bij Kempland en dat is meer primaire onderwijs en in 2000 ben ik pas begonnen bij het Summa College.	

I: Wel steeds dezelfde functies of? G: Wel altijd in dezelfde hoek, wel belangrijke gedeelte lonen en salarissen gehad. Eerst was ik salarisadministrateur, bij gemeente Waalre was ik hoofd van afdeling salarissen en burgerzaken, dus onder andere ook uitkeringen. Ja leidinggevende.. bij Kempland was ik adviseur voor directies en besturen in zaken alles behalve het onderwijs. En toen ben ik hier gekomen en ben ik gaan werken als salarisadministrateur en daarna werd het personeel en salarisadministratie.	
<u>Inhoudelijke vragen</u>	
I: Oke en hoeveel uur heeft u altijd gemiddeld gewerkt? G: Fulltime I: En nu sinds 2014 16 uur, hoe vind u dat? G: Uhh tuurlijk heeft het belemmeringen want het inkomen is wel omlaag gegaan en dat geeft dus een iets wat minder vrijheden. I: Ja want je hebt nu wel nog 16 uur, heb je nog verplichtingen vanuit het UWV? G: Ja elke week gemiddeld een keer solliciteren I: Vind u dat lastig in combinatie met je werk? G: In combinatie met me werk vind ik het niet lastig, laten we zo zeggen na bijna 3 jaar met groot regelmaat te horen gekregen je bent overgekwalificeerd of te oud. Ja dan begint het wel een beetje.. I: oke en dat werkt demotiverend voor je? G: het werkt niet echt motiverend nee I: hoe verloopt zo een sollicitatiegesprek dan en afwijzing? G: hartstikke leuk sollicitatiegesprek en dan is het vaak of je bent overgekwalificeerd of net niet voldoende dat is dan jammer en meeste gevallen ben je gewoon te oud. I: Oke wat je solliciteert nu maar heb je hier langs ook nog iets van re-integratie traject? G: Gehad ja I: Hoe verliep dat? Wat vond je daarvan? G: Nou ik was daar niet zo kapot van.	<u>Bel:</u> Lager inkomen Overgekwalificeerd Leeftijd Coach geen bijdrage

I: in de zin van.... G: Ik weet niet of het bijgedragen heeft aan mijn succes I: wat voor traject had je ? G: een coach, destijds na de reorganisatie I: Oke, maar dat heeft voor jou dus niet bevorderend gewerkt G: Nee I: Oke en wat werkt voor jou dan wel bevorderend? Om zelf te gaan solliciteren of? G: Geld I: haha dat is het enigste? G: Bezig zijn, maar kijk ik kom mijn tijd toch wel door hoor. Ik heb een hobby die wel wat tijd kost, golfen. Dus ik kom mijn tijd wel door dat is het probleem niet. Het is niet zo zeer, ik heb mijn uren die ik heb ook zodanig gekozen dat ik ook gewoon een weekritme heb door elke dag hier te werken. I: Ja want destijds 2014 had je dus minder uren gekregen, maar had je toen een termijn in gedachte van na zoveel tijd heb ik weer een fulltime baan. G: Ik was in die zin toen al pessimistisch dat me leeftijd mij toen al tegen zat en toen nam de werkloosheid alleen maar toe. Dus buiten het feit dat de markt tegen zat, zat mijn leeftijd er ook nog tegen. Ja en nu neemt de arbeidsmarkt wel weer toe, alleen mijn leeftijd en het feit dat je al zolang thuis zit begint tegen te werken. I: Oke, want hoe ziet u uw arbeidstoekomst nu voor je? G: Nou dat gevoel dat er nog iets komt dat heb ik niet, echt niet meer nee I: Heb je een idee wat wel zou kunnen helpen om weer aan werk te komen? G: ja die heb ik wel gehad, maar ook dat is ook wel een beetje afgekald. Ja ik heb wel wat teleurstellingen gehad. Ja ik word wel uitgenodigd mijn brieven zijn in ieder geval wel goed en in principe is mijn cv ook niet onaardig. Maar ja dan ben je op een gegeven moment gewoon te oud, maar buiten het feit dat mijn recente ziekte hartaanval, hartinfarct.. Ik zou op dit moment er ook niet aan moeten denken om fulltime te gaan werken. I: Oke dus voor jou komt het op dit moment ook wel goed uit dan	<u>KA:</u> Geen nood Weekritme Pessimistisch Zag geen kansen <u>Bel:</u> Leeftijd Gat in CV Opgegeven Teleurstellingen Ziekte Minder werken
---	--

G: ja het komt goed uit, ik ben deeltijd aan het werken, op dit moment nog geen fulltime nee. I: oke en hoe ervaart uw omgeving het? G: Nou op het moment dat ik wist dat ik werkloos ging worden, dat weet je vrij van te voren tijdens zo een reorganisatie heb ik tegen mijn dochters gezegd jullie hebben zo lang de tijd en dan moeten jullie het huis uit zijn. I: hm en stimuleert uw omgeving u bij het vinden van een baan? G: uhh nee en zeker mijn kinderen hebben er baat bij dat ik overdag af en toe vrij ben. I: voor de kleinkinderen haha G: ja haha.. En er is geen financiële noodzaak voor mij, ik kan het zoals het nu is net redden. Ik kom niks te kort en ik ga toch golfen... ja.. I: oke dus als ik het goed begrijp is je leeftijd de belemmerende factor, maar anderzijds is geen financiële noodzaak om werk te vinden.. G: Er is geen financiële noodzaak om te gaan werken dat is een pre, gelukkig niet ongunstig maar het is geen motivator of belemmering, maar dat doet er niet aan dat ik nog altijd 1x in de week moet solliciteren. I: hoe vind u dat 4x per maand solliciteren? G: uhh.. ja dat is de afspraak I: Je hebt dus toen een coach aangeboden gekregen, had je verder ook nog contact met je leidinggevende of.. G: nee en dat waren toen andere leidinggevende dan nu.. I: oke maar had je toen nog contact over je re-integratie? G: met me toenmalige leidinggevende heb ik daar weinig woorden over gewisseld en met mijn huidige heb ik daar geen woord mee gewisseld. Ja ik had toen een aangewezen personeelsfunctionaris die toen... en daar had ik toen vrij frequent contact mee, maar niet over mijzelf. I: Hoe bedoel je niet over jezelf? G: ik behandelde altijd de WW portefeuille haha.. I: oke haha ja je hebt een dubbele rol daarin, maar het ging dus niet over jezelf. Ja jij beheert die portefeuille haha G: Ja haha ik weet er alles van, ik denk dat ik het meeste er van af weet als allemaal hier	KA: Gunstig Geen nood Financieel Geen nood Niet ongunstig
--	---

I: Oke zijn er nog zaken waarvan je denkt dat zou anders kunnen of dat zou helpen bij mijn re-integratie? G: Nou ik ben eigenlijk niet meer zo gemotiveerd dat geef ik ook keihard toe, dus ik zit ook niet te wachten daarop. I: Oke dus het is voor jou goed zo? G: ja ik kan met de huidige situatie wel best lang, ik heb een baan, ik heb werkritme dus dat maakt het allemaal gunstig en daarnaast heb ik vrije tijd om te kunnen hobbyen en om op een gezonde wijze te herstellen, want dat doe ik wel. Want op dit moment solliciteer ik echt niet aan mijn wekelijkse verplichtingen, want ik zou er op dit moment niet aan willen denken. I: ow oke, je bent nog niet 100% hersteld van je ziekte? G: hier wel I: ow oke hier werk je wel weer voor 16 uur G: ja sinds de herfstvakantie werk ik weer 16 uur. Opgebouwd van 2 naar 4 per dag I: Oke en dat werkt weer voor u? G: ja kijk ik ben niet ongelukkig en kom geen geld te kort, maar of ik nu alles kan bij wijze van spreken nee dat kan ik ook niet. Ik heb mijn dochters destijds het huis uitgezet en dat was een enorme bezuiniging. In die tussentijd ja ik en me vrouw kunnen zo prima.. I: oke en u vrouw werkt ook? G: nee die werkt helemaal niet, heeft vroeger ooit een eigen zaak gehad, een bonbonnière. I: Oke leuk.. G: ja en op een gegeven moment stopte we er mee, alles verkocht. I: Jaa.. G: Ja dat is wel het belangrijkste criterium, want als ik nou een jong gezin had en ik zou met 70% van me inkomen zitten dat is een hele andere financiële dan als je in een tijd zit waarbij je kinderen al de deur uit zijn en de belangrijkste bezuiniging achter de rug hebt. I: jaa.. G: ja daardoor hou je wel geld over. Ja je hebt wel een grote huis met kinderen etc. I: Nu niet meer hetzelfde huis?	Niet gemotiveerd Kan overleven Gunstig Veilige situatie Geen nood
---	--

G: Jawel, grote huis, grote auto, grote caravan haha I: haha merkt u veel verschil tussen voorheen en nu? G: Jaa tegelijkertijd verloor ik ook mijn raadszetel in de gemeenteraad, dus ik ging er toen in drie maandentijd ongeveer 800 bijna 1000 euro per maand op achteruit. Ja dat voel je wel.. I: ja dat kan ik mij wel voorstellen.. G: ja dat was het rotte eraan I: Oke en doe je nu nog iets voor de gemeenteraad? G: nee moeten weer wachten op de verkiezingen he I: Oké maar solliciteer je nu echt op het financiële gebied of ook op andere vacatures? G: Nee niet alleen het financiële gebied, ik weet nog steeds heel veel van primaire onderwijs en uh kijk daar richt ik mij ook nog steeds op. I: Ja want uit cijfers blijkt wel dat er steeds meer werk is, werkloosheid is gedaald, arbeidsmarkt is gestegen, hoe ervaart u dat? G: daar ervaar ik helemaal niets van, de meeste vacatures die er nu zijn is uitvoerend werk en dat heb ik nooit gedaan en dan ben ik niet voor geschapen. Ik ga niet achter lopende band staan. I: Ja, G: nee daar heb ik niet voor gesolliciteerd, maar in principe als je de wet volgt.. I: Ja moet je alle werk accepteren G: ja maar dat doe ik niet, ze kunnen van mij veel verwachten maar dat doe ik niet. I: Ja maar stel je had niet bij summa gezeten en ergens anders dat het je het wel moeten accepteren dat is wel het verschil. G: nou het verschil is de druk die je ervaart en ik ervaar op dit moment geen controle. I: Ja inderdaad er wordt weinig controle uitgevoerd. G: ja kijk als ik summa was, ik zou iemand belasten die zich met de werklozen bezig zou houden. En niet als een bij product. En die leidinggevende moet je daarmee niet belasten, want daar is wrijving mee geweest en om met iemand met wie jij in wrijving hebt geleefd als	<u>KA:</u> Geen acceptatie lagere functie Doe ik niet Geen controle <u>Summa:</u> Wantrouwen
--	--

verantwoordelijke te moeten benaderen dat werkt averechts. Wat komt die hond nou weer doen eerst mij eruit flikkeren en nu kom je mij helpen. En je maakt je naam als werkgever kapot. I: Ja wat zou volgens jou wel helpen? G: Nou wanneer er ontslag dreigt, moet diegene over worden gedragen aan een personeelsfunctionaris en dan ook EEN. Op het moment dat het ontslag al dreigt aan te komen en die personeelsfunctionaris moet voor dat stukje verantwoordelijk zijn, die gaat hem begeleiden en is van alles op de hoogte I: Ja zodat er een aanspreekpunt is G: Ja en op dit moment.. die mensen veranderen en dan... I: ja... G: ja persoon die vertrokken is, is geen constant die man komt niet meer hier dus wil je toch een band opbouwen dan moet er een constant personeelsfunctionaris zijn en niet zoals op dit moment, het is gewoon wie doet het vandaag en wat gezegd wordt staat nergens in het dossier. I: Ja en die mensen raak je dan ook kwijt G: ja je verliest je totale controle. Als de personeelsfunctionarissen nou goede dossiers op aan het bouwen zijn en alles digitaal opnemen, dan kun je altijd nog terug kijken. I: Ja inderdaad G: ik zou zeggen vanuit het moment dan iemand weggaat en een uitkering aanvraagt komt die onder begeleiding van een bepaald persoon. I: Ja inderdaad dat zijn inderdaad wel tips die ik mee kan nemen.	Werkgeverschap Een verantwoordelijke Constant Controle Een verantwoordelijke
<u>Afsluiting</u>	
I: heeft u verder nog opmerkingen of vragen? G: uhh nee I: Oke dan sluit ik hierbij het interview, nogmaals heel erg bedankt. G: graag gedaan. I: zou u een samenvatting van het onderzoek willen ontvangen? G: ja dat lijkt me wel interessant wat eruit gaat komen ja	

Interview 3

G= Geïnterviewde: Deelnemer 3

I= Interviewer: Youssra Bourimi

Datum: 14 December 2016

<u>Opening</u>	<u>label</u>
I: Welkom en nogmaals bedankt voor uw medewerking.. uh nou zoals ik al heb aangegeven ben ik bezig met een onderzoek naar de re-integratie van de ex-werknemers van het Summa College. G: Ja geen dank, zoals ik al had aangegeven doe ik het, omdat ik je wil helpen voor je studie en zo iemand ben ik dan weer wel... maar uh ja voor Summa.. ja heeft voor mij geen betekenis meer. Maar ik weet hoe het is om als student een moeilijke doelgroep te benaderen. I: Moeilijke doelgroep? G: Ja.. tijdens de reorganisatie zijn ik en veel collega's hier niet met veel plezier weggegaan. Uhh.. ja, dat is een keuze van Summa he, maar mens blijft mens he en dat soort dingen neem je mee. I: Oke, dus de reorganisatie was ook de reden van uw ontslag? G: Ja	<u>Summa:</u> Ontevredenheid
<u>Inhoudelijke vragen</u>	
I: En hoe lang bent u al werkloos? G: Sinds december 2013 I: Heeft u momenteel naast uw uitkering nog een baan? G: Ik heb momenteel twee betaalde banen I: Wat voor werk doet u? G: Ik heb twee tijdelijke banen bij twee bedrijven, maar dat is niet zo heel veel uren. I: Oke voor hoeveel uur werkt u daar? G: Nou dat ligt aan de opdracht die ik krijg. Maar goed ja het is iets en ik ben lekker bezig. En ja ik heb 15 jaar bij summa gewerkt met plezier en met reorganisatie moest ik er uit. Nou ja.. ik ben 61 jaar dus ik vind het wel goed zo. I: Ja want hoe ziet u uw arbeidstoekomst voor u? G: Hoe bedoel je ?	<u>EI:</u> Werkt <u>KA:</u> Acceptatie

G: Ja en zo gaan we verder he, jij bent nog jong jij kan nog naar school en bijleren, maar dat gaat allemaal niet meer zo snel. I: Ja.. want wat voor opleidingen heeft u afgerond? G: Psychiatrisch verpleegkundige en tweede graad lerarenopleiding. I: Ja en bent u ook echt specifiek op zoek naar banen in die richting? G: Ja dat zou wel leuk zijn, maar niet altijd. Eigenlijk op van alles. Maar momenteel vind ik het niet nodig om te solliciteren. Ik heb twee tijdelijke banen en ik ben daar gelukkig mee ik wil mijn dingen gewoon doen. En klaar, al dat gedoe enz. I: Hoe bedoelt u? G: Ja ik heb sollicitatieplicht en inkomstenopgave doorgeven. Ja dat. Meer niet. I: Oke, krijgt u of heeft u ondersteuning gekregen voor uw re-integratie? G: Ja maar Summa werkte tegen. BMC heeft mij effectief geholpen, maar Summa werkte tegen. Dat was ja.. kijk het was voor mij moeilijke tijd. Reorganisatie destijds wij moesten weg. Ja keuze van Summa, maar dan werken ze tegen. Dat was heel fout van Summa. Medewerkers moet je ondersteunen en helpen. Maar dat doet Summa niet. Die denkt niet in mensen, maar in kostenplaatjes. I: Wat zijn voor de belangrijkste redenen dat u nog niet volledig aan het werk bent? G: Ja waar krijg je nog een volle baan? Niemand allemaal afwijzingen en dan vind ik het goed met twee tijdelijke banen. Ik word ook ouder he en dan is het soms goed. I: Ja inderdaad je hebt in ieder geval wel al twee banen, maar op het moment dat je bij Summa wegging had je toen in gedachte van binnen een bepaalde termijn heb ik wel weer een nieuwe baan gevonden. G: uh, nee ik ging ja ik denk dat ik wel realistisch ben geweest voor mezelf toen ik hier wegging wis ik al ik heb niet meer veel kans op de arbeidsmarkt he. Gezien mijn leeftijd, de arbeidsmarktkansen en alles. I: oké.. G: Ja daarom vind ik het jammer dat er op het moment van ontslag niet veel is gedaan om weer aan een nieuwe baan te komen. I: Zoals? G: ja.. hmm.. andere mogelijkheden maar ook gewoon binnen Summa. Ik heb 15 jaar gewerkt hier en dan is het opeens klaar.	Geen nood Gelukkig Acceptatie Summa: Tegenwerking Geen ondersteuning Teleurstelling Bel: Afwijzingen Leeftijd Arbeidsmarktkansen Leeftijd Summa: weinig betekenis teleurstelling
---	---

I: U benoemt al een aantal keren 15 jaar gewerkt bij Summa. Wat vind u daarvan?	
G: Ja.. je weet hoe ze daarbuiten denken he..	
I: Hoe bedoelt u?	
G: Ja 15 jaar onderwijs en dan nu solliciteren...	<u>Bel:</u> Ambtenarenleven
I:....	
G:.... Ja daar is een vooroordeel over daarbuiten he.	Vooroordeel
I: Het ambtenarenleven bedoelt u?	
G: ja inderdaad maar dat is een vooroordeel, want ik heb 15 jaar hard gewerkt hier bij Summa.	
I: Oké, ja dat begrijp ik.	
G: Ja ik dat dat slechte vooroordeel en mijn leeftijd ja is moeilijk	Leeftijd
I: Ja zijn dat volgens u ook belemmerende factoren voor uw re-integratie?	
G: Ja zeker.	
I: zijn er ook dingen waarvan je denkt dat helpt mij wel bij het zoeken en vinden bij een baan?	
G: hmm ja, ik heb van BMC destijds veel tips gekregen voor solliciteren en brieven maken. Maar alles gaat anders tegenwoordig die jongeren zijn veel sneller en die werkgevers willen jonge frisse mensen.	Leeftijd Jongeren
I: Waaruit blijkt dat voor jou?	
G: Nou.. als je ziet wat die jongeren allemaal doen op afstand en internationaal, dat is een winst voor een bedrijf. En ik ben veel te duur, die jongeren zijn ook goedkoper he. Dat is heel belangrijk he niet alleen Summa kijkt naar kostenplaatje maar ook andere werkgevers.	Te duur Kostenplaatje
I: ja.. schaamt u zich weleens voor uw werkloosheid?	
G: Nee deze situatie is niet mijn keuze geweest. Nee zeker niet het Summa denkt in mensen, maar kostenplaatjes.. en daar ja... dat is verkeerd.	<u>Summa:</u> Teleurstellingen
I: Hoe ervaart u omgeving het?	
G: Ja vervelend, maar die passen zich wel aan. En de situatie is gewijzigd en wijzigt constant met de tijdelijke banen ja, kunnen er niet veel aan doen.	<u>KA:</u> Aanpassen aan situatie
I: Stimuleren zij u bij uw re-integratie?	

G: Zoals ik al zij ik ben niet meer de jongste, ik ben niet de goedkoopste en daarbij ja 15 jaren bij summa gewerkt. En dat is wel jammer. Hoeveel vragen heb je nog? I: Nee ik weet voldoende zo,	<u>Bel:</u> Leeftijd Te duur Vooroordeel onderwijs
<u>Afsluiting</u>	
I: Oke, heeft u verder nog opmerkingen? G: Nee I: Wilt u een samenvatting ontvangen van het onderzoek? G: Nee daar heb ik geen belangstelling voor. I: Oke.. G: maar ik wil jou wel heel veel succes wensen met je studie. Want daar doe ik het voor, omdat het voor jou belangrijk is. En zo iemand ben ik dan weer wel ik sta overal voor open. En ik wil dat dit anoniem verwerkt wordt. I: Ja heel erg bedankt. Ja dat zal ik zeker doen.	

Interview 4

G= Geïnterviewde: Deelnemer 4

I= Interviewer: Youssra Bourimi

Datum: 14 December 2016

<u>Opening</u>	<u>label</u>
I: Ik zal heel even mezelf kort voorstellen, want ik had u nog niet gesproken. Ik ben Youssra Bourimi en zit in mijn laatste leerjaar HRM en loop sinds september hier stage. Ik ben voor mijn onderzoek bezig met de re-integratie van onze ex-werknemers. Omdat het Summa College als eigenrisicodragers verantwoordelijk is voor de re-integratie van haar ex-werknemers G: Oke I: ja en ik wil graag kijken naar wat de bevorderende en belemmerende factoren zijn voor uw re-integratie. Dus wat helpt en motiveert u bij het zoeken en vinden van een nieuwe baan en wat niet. G: oke, En wat is de bedoeling hiermee? I: Nou alles wat hier wordt verteld wordt anoniem verwerkt en gebruikt voor het onderzoek. Ik heb verschillende interviews met verschillende en daaruit haal ik input voor het advies naar Summa College. G: aah zo, I: Ja en daaruit kan Summa bekijken van wat vinden de ex-werknemers goed wat minder en waar lopen ze tegen aan. G: Oke, I: Kunt u kort iets over uzelf vertellen? G: Uh nou iets korts over me zelf vertellen, I: Ja, G: Nou ik ben 37 jaar geleden naar Nederland gekomen, 24 jaar en moeder van 3 kinderen en uh ik had een zus hier wonen en toen ben ik ook gekomen en toen waren we met z'n vieren hier. En ik had toen 10 jaar een uitkering. Want ik kwam toen eigenlijk voor een betere toekomst voor mij en de kinderen, maar toen ik hier kwam realiseerde ik me, want ik kwam met het idee ik ga naar school, want in Curaçao had ik al algemene ontwikkelingen gedaan enz. en als ik daar was gebleven kon ik verder enz. Dus ik dacht ik ga hier verder. Ik ga gewoon naar school en dan werken. Maar toen ik hier kwam, kwam ik heel veel obstakels tegen en ik moet wennen en eigen maken. Want het is niet zo van ik kom en ik zet mijn leven op gang, dat kon niet want ik had ook drie kinderen. Dus ik moest	

I: ook verschillende functies of? G: Ik begon als telefoniste, en toen ging ik naar voorgezet onderwijs enz verder naar administratie enz. I: Oke heeft u nu naast je uitkering ook nog een betaalde of onbetaalde baan? G: Uh ja 7 of 8 jaar geleden is mijn broer overleden en die had geen verzekering en toen ben ik bij de casino in de keuken gaan werken om de rekeningen te betalen en het beviel mij en dat bleef ik doen langs mijn werk. Dus daar zit ik nu 7 jaar. I: Ow oke dus dat doe je nu nog steeds. G: Ja I: en hoeveel uur doe je dat? G: Ik doe daar uhh, 8 uur in de week 2 dagen. I: en dan voor de rest van de uren? G: voor de rest van de uren.. uh, toen ik geen baan kon vinden ging ik vrijwilligerswerk doen bij GGZ. Tot afgelopen april. I: Oke dus je bent wel telkens bezig geweest. G: Ja daar deed ik 4 dagdelen, maar vorig jaar had ik 8 dagen in het ziekenhuis gelegen. En toen dacht ik, ik ga heel rustig doen. I: Oke, want jij hebt opleiding receptioniste bij Schroevers gedaan, heb je verder ook nog iets anders gedaan? G: Nee want ik heb ook aan mezelf gewerkt, ik heb op paranormale therapeut gezeten en in die richting heb ik veel aan mezelf gewerkt, workshops bijgewoond en dat heb ik wel veel gedaan. I: en hoe ziet u nu uw arbeidstoekomst voor u? G: Uh nadat ik ziek ben geworden ben ik gaan werken bij GGZ en uhm, toen ik daar ging werken vond ik het leuk, ik mocht van alles doen, maar dat werd steeds minder. Ze mochten mensen als vrijwilligers niet veel laten doen. En voor mij was dat, ik kom niet om mij te vervelen. I: Ja. G: Want wij ontvingen mensen daar, controleren en dat soort dingen. Er zat dus een taak in en s 'morgens mocht ik half uur telefoon aannemen, maar op een gegeven moment werd het, de UWV bepaalt dat je de mensen niet veel mag laten doen, want dan wordt het werk.	<u>KA:</u> Harde werker <u>EI:</u> Vrijwilligerswerk Ziek Rustig aan <u>KA:</u> Vrijwilligerswerk Wil bezig zijn
--	--

I: ja dat klopt. G: En dan hebben ze daar het geld niet voor, dus kwam die discussie. Toen hadden ze een aanmeldservice in de gang geplaatst en toen hoefde wij de mensen niet eens aan te nemen. I: dus het werk werd vervangen. Allemaal digitaal aan het worden G: Ja dus ik dacht wat kom ik hier toch doen? Thuis heb ik meer te doen. I: ja nee dat snap ik er moet wel iets te halen zijn. G: Ja daar ben ik nu bezig, met het oog op mijn leeftijd ik wil het overzichtelijk maken en ik weet niet. Ik heb zoiets van wie ik ook ben dat ik op een gegeven moment de behoefte heb om weer naar buiten te gaan en iets te doen. I: ja want je hebt nu wel verplichtingen vanuit het UWV? G: Ja maar dat wordt niks. I: waarom... wat doe je er zelf aan? Aan het solliciteren? G: Ja maar elke keer geven ze geen positieve reacties en soms niet eens. Dus ik solliciteer elke week en nadat ik in het ziekenhuis heb gelegen is zelfs dat voor mij veel. Ik doe het graag en ik vind het leuk om iets te doen te hebben en ik vind het ook leuk. Maar ik merk wel dat ik meer tijd nodig heb om weer bij te komen. I: Oke met uw gezondheid? G: Ja I: Heeft u toen u hier wegging bij het summa college, was er iets van een traject of coaching? G: Ja in Veldhoven had ik een coach, maar het ging niet zo goed. Ik had het idee dat hij mij zou introduceren ergens, maar dat deed hij niet. We hadden een gesprek toen de begeleiding zou aflopen. Toen had hij aangegeven dat het niet waar was. En toen zei die tegen mij van wat je kan doen is als je aan het fietsen bent en je komt langs een bedrijf en je wilt daar werken, stap maar binnen en vraag of er vacatures zijn. Zo zei die dat tegen. I: ja en wat vond u daarvan? G: ik kon mijn verhaal kwijt als ik daar kwam, maar verder moest ik het zelf doen. I: oke en...	Bezigheid Overzichtelijk bezigheid <u>El:</u> Solliciteren <u>Bel:</u> Ziekte Tijdsnood Geen fijne coach Stond er alleen voor
--	---

I: ja... G: en waar kan ik mijn skills nog neerleggen, ik had al die jaren gewerkt en ik was niet bezig met een andere bedrijf. I: Ja en hoe ervaart u omgeving het? G: Nou ik heb zelf niet veel mensen hier, maar de kinderen vonden het heel fijn toen ik vrijwilligerswerk ging doen, dan ben ik weer bezig en tussen de mensen. I: Ja, dat is inderdaad heel fijn. G: Ja en mijn kleindochter probeert ook van alles, ze had voor mij geregeld om nagels te gaan doen en met haar te gaan werken. Zodat ik bezig ben I: haha wat leuk G: ja en ze had mij aangespoord om te gaan sporten, dus nu sport ik. I: oke, zijn er dingen waarvan je denkt dat zou beter of had beter gekund? G: ik vind sowieso, bijvoorbeeld die re-integratie kwam en ik werkte in de openleercentrum en ze wilden gaan werken met alleen mensen met een onderwijsassistent achtergrond. En een van die mensen hebben ze de mogelijkheid gegeven om de opleiding te mogen doen, oke hij was jonger misschien daarom. En ik had zoiets van ze hadden mij bijvoorbeeld een baan kunnen geven als receptioniste, maar ik vond niet mijn ontslag had gehoeven toen. Maar ik had ook zoiets van, ik kom ergens om iets te leren en misschien was het voor mij bij summa klaar en daardoor mag ik nu gaan. Uhhh... maar de manier waarop was voor mij te abrupt I: Het had anders gekund? G: ja want vooral op mij leeftijd, waar stuur je mij op me 58^e naar toe? Dan weet je toch zelf dat ik nergens terecht kan. Mensen van 40 lopen zelfs rond te zoeken naar een baan. Is een moeilijke tijd en ik was thuis en dan hoor je steeds hoeveel werklozen erbij komen. I: Jaa.. en wat zou jou denk je helpen om weer aan een baan te kunnen komen. G: ja dit soort dingen hadden vanaf toen moeten gebeuren, nu zijn we drie jaar verder. I: oke.. ja snap ik.	<u>Bel:</u> Altijd summa <u>KA:</u> Bezigheid Contacten <u>Ontslag:</u> Oneens Abrupt <u>Bel:</u> Leeftijd Werkloosheid <u>Summa:</u> Te laat
<u>Afsluiting</u>	

I: en aan wat voor dingen zou je dan denken? G: Jaa ik ben 2 jaar geleden voor het laatst bij Summa binnen geweest, verder heb ik het altijd zelf gedaan en dat moet ook. I: Ja inderdaad je bent uiteindelijk zelf verantwoordelijk voor je eigen loopbaan. Dat is ook heel goed van je. G: ja I: Oke heeft u verder nog opmerkingen? G: Nee maar ik vind dit wel een fijne gesprek en dit had gewoon veel eerder gemoeten. I: Dat is fijn om te horen. Heeft u interesse in een samenvatting van het onderzoek als deze af is eind januari? G: ja dat zou ik heel leuk vinden.	Geen contact Te laat
--	------------------------------------

Interview 5

G= Geïnterviewde: Deelnemer 5

I= Interviewer: Youssra Bourimi

Datum: 15 December 2016

<u>Opening</u>	<u>label</u>
I: Ik zal mijn onderzoek nog even kort toelichten. Ik ben afstudeerstudent van fontys opleiding HRM en loop sinds dit schooljaar stage bij het Summa, ik doe onderzoek naar de belangrijke factoren omtrent de re-integratie van onze ex-werknemers. G: Ja I: bedankt dat u alsnog tijd voor mij vrij hebt kunnen maken, om het interview te doen. G: Heeft u genoeg kandidaten? I: haha ja bijna, onderweg naar.... G: oke je bent er nog mee bezig, haha nee dat was voor mij even. I: Ja haha mensen zijn al weg bij summa dus is wat lastiger.. G: Ja maar dat had ik ook, van wat moet ik hier nou, zo dat idee. I: ja want hoelang ben je al weg bij summa? G: Oktober een jaar	<u>Summa:</u> Onduidelijkheid
<u>Inhoudelijke vragen</u>	
I: Oke en wat was de reden? G: Geen passend werk meer, na de reorganisatie. Door de reorganisatie ben ik op een plek gezet die totaal niet passend was. Dat wisten ze. Dat heb toch nog bijna een jaar gedaan, meer zelfs. Maar dat was. I: uhu.. G: Ja was niet passend, toen ben ik naar andere mogelijkheden gaan kijken binnen en summa en toen gingen alle deuren dicht. En toen ben ik akkoord gegaan met ontslag. I: Dus je hebt eerst een andere functie geprobeerd? G: ja en toen ben ik heel gericht intern gaan zoeken, maar dan gaan alle deuren dicht. I: Ja want wat had u gedaan voor functie?	<u>Ontslag:</u> Reorganisatie Niet passend Gesloten deuren

G: projectleider, ik heb opleidingen opgezet I: En toen het veranderde? G: ja al die functies werden geschrapt toen met de reorganisatie. Ja allemaal I: Oke heb je nu een betaalde of onbetaalde baan? G: ja maar dat heb ik altijd al gehad, drie dagen werkte ik voor het summa en daarnaast verricht werkzaamheden in het bedrijf van mijn partner en dat heb ik altijd gedaan en dat doe ik nog I: Oke voor 2 dagen dus, G: ja dat is maar net hoe het uitkomt, want we hebben nog een pleegkind. I: oke en wat voor opleiding heeft u afgerond? G: HBO plus, I: Welke richting? G: Nou van alles ik heb pedagogiek gedaan, hoge academie gedaan, docentenopleiding, op universiteit arbeid en organisatie psychologie gedaan en psychodiagnostiek. En een heleboel marketingtrainingen gedaan sinds ik gestopt ben bij summa. I: Oke en bent u nu ook breed op zoek naar een baan of specifiek? G: Nou dat heeft sowieso geen zin breed zoeken, je moet sowieso gefocust zijn. Maar ik probeer, hoop de link te leggen tussen onderwijs en marketing. I: dus wel nog... G: Ja met een stukje onderwijs en de kennis van mijn marketing stuk I: Oke want je bent nu sinds oktober vorig jaar he.. wat had u toen in gedachte, binnen welke termijn dacht je wel weer aan werk te komen? G: toen was ik zo totaal los dat ik bijna een jaar nodig had om weer een beetje tot mezelf te komen. I: oke en zijn daar nog specifieke dingen bijgekomen of echt vanuit je werk? G: nee echt oververmoeid door de stres. Als jij zo een lange tijd in zo een situatie moet werken dan merk je pas hoe slecht het met je gaat als je thuis bent.	<u>KA:</u> Extra baan <u>KA & EI:</u> Blijven ontwikkelen <u>Bel & Summa:</u> Herstelperiode Oververmoeid
--	--

I: ja en is dat toen der tijd ook besproken met je leidinggevende?	
G: ja dat was bekend ik kreeg drie keer longontsteking achter elkaar ik had 5 weken ziekteverlof achter de rug. Ik zal ieder keer in het ziekenhuis, ik was helemaal uitgeput.	Werkstress
I: Omdat de functie niet bij je paste?	
G: Ja en door de omstandigheden en de situatie en de sfeer en collega's. je moet werk doen waar je helemaal niet voor opgeleid bent, niets van weet, maar ook helemaal niet in begeleid wordt intern. Dus in feite laten ze je dan kapot lopen, daar komt het dan op neer. En dat heeft een langere herstel periode nodig gehad dan ik dacht. Want ik dacht ik ben eruit, fijn. Maar ik was gewoon helemaal totaal los, geen energie en ik sliep ook al heel lang slecht.,	Werkstress Slecht werkgeverschap Oververmoeid
I: oke,	
G: Dus ik was in die zien heel blij dat ik eruit was.	
I: Dus het was voor jou een opluchting op dat moment.	
G: ja en dan snap ik er dat er mensen zijn die zeggen ik wil niet meer komen bij de summa, want dat voel ik ook zo. Maar ondertussen niet meer, maar ik heb dat lang gehad ik wilde daar gewoon niet zijn.	Slecht werkgeverschap
I: en wanneer heb je het na jou gevoel geaccepteerd?	
G: ja dat weet ik niet meer	
I: oke.. ja dat is een beetje lopend proces geweest	
G: Ja maar dat heb ik nou niet meer hoor, is geweest verleden tijd.	
I: Oke en hoe zie jij je arbeidstoekomst nu voor je?	
G: Nou uhhh, ik geloof niet dat ik nog aan een baan kom, nou wacht even. Ik heb een keer een gesprek hier gehad op andere locatie en ik denk dat mijn enige mogelijkheid in marketing ligt en deel in het onderwijs. Ik ben in contact met Avans, in onderhandeling nu en daar verwacht ik nog wel iets.	KA: Weinig vertrouwen
I: Oke,	EI: Solliciteren
G: maar het probleem is je moet als ZZP'er ingehuurd worden, niemand krijgt tijdelijke of vaste contract. Sowieso niet dus je moet als ZZP'er aan de slag en dat is een fors risico verhaal en dat doe ik zomaar niet.	Bel: Risico's
I: Ja plus de nieuwe regeltjes nu voor ZZP'er	
G: ja inderdaad die komen er nu ook bij, dat ze daar heel bang voor zijn, onkostenvergoeding enz. ja en dat is gewoon een te grote risico ja. Maar	Salarisrisico

uiteindelijk zal ik voor mezelf moeten beginnen ofzo iets ja. Als freelancer ofzo, want ik geloof er niks van dat ik nog aan de slag kom. Of er moet een gigantische subsidie op komen, maar geloof er niks van. I: Ja,, en heeft u iets van een traject gekregen vanuit het summa? G: Ik heb zelf traject gedaan, van het summa heb ik helemaal niets gehad. Nog geen fatsoenlijke afscheid, ook daarna niet. Ik heb zelf moeten vragen om een bemiddeling gesprek met een externe vrouw die was ingehuurd. En daarna en daarvoor niks en ik heb gewoon zelf de grootste gedeelte van mijn ontslagvergoeding heb ik besteed aan opleiding en coaching en dat maakt ook dat ik weer sta waar ik sta. I: Oke en is dat destijds besproken met jou? G: ben jij gek er wordt helemaal niks besproken. Ik zou een gesprek krijgen en dat is niet gebeurd, dus heb ik zelf aan de bel getrokken. Er is nooit een gesprek geweest. I: oke G: ik bedoel daar heb ik het summa niet voor nodig, ik doe mijn eigen plan trekken. En dat heb ik ook gedaan ik heb echt heel veel besteed aan coaching en dat doe ik nog. I: en hoe ziet u het effect daarvan? G: nou ik voel mij als persoon en hoe ik sta in het leven heel veel beter en ik voorzie ook wel dat ik uiteindelijk misschien wel voor me zelf aan de slag denk. Misschien binnen avans geplaatst wordt, maar de omstandigheden moeten gunstig zijn. Mijn inkomen moet gegarandeerd zijn en anders kan het gewoon niet, zo simpel is het. I: oke, heeft u dingen nog langs coaching waarvan je denkt dat heeft of zou ook goed werken. G: wat ik zelf heb gedaan? I: onder andere G: nou vaste ritme houden, dingen blijven doen en wat ik heel veel doe is netwerken, ja ik heb een overzicht meegenomen. Dat hoefde niet dat ik weet ik wel maar dat doe ik ook allemaal. I: oke en deze netwerken hoe ontstaan die met je coach of? G: nee dat doe ik allemaal zelf, me coach geeft dingen aan maar uiteindelijk doe ik het allemaal zelf. I: Oke dat zijn er al een aantal	<u>El:</u> Zelf aangevraagd Geïnvesteed Zelf gevraagd <u>Summa:</u> Niet aan woord gehouden Eigen investering <u>Bev:</u> Goede omstandigheden Inkomen gegarandeerd Ritme Bezig blijven Netwerken <u>Bel:</u>
--	---

G: ja sommige geef ik door aan het UWV waar ik solliciteer. Maar als je het hebt over belemmerende factoren zijn het leeftijd, afstand, deeltijd werk, ik werk drie dagen meer doe ik absoluut niet ik steek zelfs in in minder. Maar die zijn er heel weinig. Het feit dat je geen contract krijgt. Het soort contracten dat je krijgt ja.. I: oke want hoelang heb je gewerkt bij het summa? G: Nou in z'n totaliteit heb ik 30 jaar.. langer langer 33 jaar. I: was dit jou eerste baan? G: nee nee ik ben een van de weinige in het onderwijs die een carrière heeft gehad. Ik heb op verschillende plaatsen gewerkt en voor de klas staan ja daar ga ik gewoon niet aan beginnen, krijg ik migraine. Ja sinds ik uit het verhaal van summa ben heb ik ook geen migraine meer. Ja het heeft zoveel stres en klachten geleverd. Maar inmiddels heb ik een aantal vaste netwerken en heb ik ook veel kansen en daar spreek ik mee. Ik moet het hebben in de combinatie met praktijkervaring in combinatie met onderwijs nou dat is voor mij marketing. I: ja, want als ik dan zo mag samenvatten is leeftijd en de soort contracten die aangeboden worden voor jou belemmerend. G: nou er is meer he, contract, leeftijd, parttime werken, maar wat ook een probleem is want ik heb paar keer een gesprek gehad, dat er een gat in mijn cv is en daar heeft het summa actief aan meegewerkt. Ik ben gestopt met projectleider en toen ben ik herplaatst als projectleider BPV, dat hebben ze niet netjes geregeld toen ben ik examenbureau medewerker geworden en dat is een gat in mijn CV I: ja dat is heel wat anders als marketing en communicatie G: ja al die ervaringen die ik heb opgebouwd zijn overroeft door hele andere soort werkzaamheden en ervaringen waarbij je je kracht verloren bent om vervolgens meteen door te kunnen stromen in een andere functie. I: Ja G: daar heeft het summa gewoon actief aan meegewerkt. I: ja en zijn dat ook dingen waar je tegen aan loopt tijdens een sollicitatiegesprek? G: Ja en ik ga daar niet om liegen, of omheen draaien dat heeft geen zin en dat merk je meteen aan mij. Maar ik solliciteer ook bij andere dingen bijvoorbeeld bij HALT had ik heel graag willen werken en dan krijg je ja maar je hebt hele lange tijd wat anders gedaan. En dan kiezen ze iemand anders die direct inzetbaar is.	Leeftijd Afstand Deeltijd Soort contract <u>Bev:</u> Netwerken <u>Bel:</u> Deeltijd Gat in CV Ervaringen Nieuwe kennis <u>Summa:</u> Teleurstellingen
--	---

administratie, past helemaal niet bij mij niks voor mij. Maar ja we hebben passende functie want is twee schalen lager. Ja en dan? I: nee daar wordt je ook niet blij van. G: Ja en dat moet je dan maar doen want als je het niet doet is het werkweigeren en wordt je ontslagen. Ja wil je dat dan want dan krijg je niks meer dus je zit helemaal in de tang en dan probeer je er het beste van te maken. En dan heb je met mensen te maken die zelf helemaal overspannen zijn. Gewoon een zootje bij elkaar gegooid die niks van het werk wisten. Maar je bent afhankelijk kan niks op het moment. En die onafhankelijk is zo erg, maakt je helemaal kapot. I: jaa dat snap ik G: maar het ligt achter me nu, ik weet nu waar ik goed in ben. I: ja, hoe ervaren jou omgeving je werkloosheid? G: iedereen was er blij mee, omdat iedereen zag I: het had je echt kapot gemaakt. G: ja en toen zei ik van moet ik toch insteken op docent wiskunde en iedereen zie niet doen niet doen, want als ik het wel had gedaan was ik van regen in drup gekomen en was ik psychisch helemaal in elkaar gestort. Iedereen was blij dat het over was. I: Stimuleert je omgeving je wel bij het vinden van een nieuwe baan? G: Ja tuurlijk, absoluut I: dat is wel fijn, zijn er nog zaken waarvan je denkt dat zou anders kunnen G: Nou ik heb een keer een gesprek aangevraagd I: met wie? G: Ja ze was toen ingehuurd een externe, ja I: Waarvoor? G: ja toen heb ik gezegd het enige waar summa mij mee zou kunnen helpen is een formele opleiding. Een marketing opleiding ofzo dat zou het enige zijn, maar ik vraag me af of het noodzakelijk is. Ik ben heel deskundig geworden in de loop ter tijd, ik bestudeer heel veel. En dingen uitproberen. I: Ja dat is wel goed dat je toch bezig blijft. G: ja je hebt ook veel particuliere scholen waar ik iets kan doen, maar dat is allemaal op ZZP'er basis en dat vind ik te grote risico. maar ik heb bij	Arbeid- Omstandigheden Afhankelijkheid Bev: Opleiding Bel: Risico
---	---

polderbanen en avans wel dingen waarvan ik denk dat zou nog iets kunnen worden en die lopen nu. I: oke daar kan nog iets uit komen dus. G: ja en ow ja weet je wat nog en belemmerend ding is. Dat functies op mijn niveau vaak voertaal Engels is en dat kan ik niet. En het probleem is dat ik daar echt een hele goede training hebben of een halfjaar ergens anders heen moet waar ik alleen Engels moet praten. Anders leer ik het niet, dat ga ik niet meer redden met mijn leeftijd en dat vind ik wel heel jammer. I: ja met internationale bedrijven.. ja dat snap ik maar dan moet je inderdaad prioriteiten stellen. G: Ja, maar summa heeft maar een doel voor ogen gehad en ik ga het gewoon zeggen. Ik denk dat dit voor bedacht was van we plaatsen haar daar en zien wel waar het schip land. Is niet alleen met mij gebeurd heb het bij meerdere gezien. Worden niet begeleid worden ergens geplaatst worden helemaal overspannen kapot gemaakt en wanneer je gesprek hebt wordt er per direct gezegd ik denk dat het beter is om afscheid te nemen. Er wordt niet eens over nagedacht. En dan gaat degene ik dus er mee akkoord met afzien van andere dingen. I: oke G: k heb alleen ww en hoe heet dat? I: transitievergoeding? G: ja inderdaad zoveel duizend euro.. ja summa heeft dit echt met opzet zo gedaan om er zelf zo goedkoop mogelijk vanaf te komen. Ze hebben niet eens het maximum willen betalen. I: Jaa G: ja ik heb van alles afgezien, zo graag wou ik van die ellende af. Misschien niet verstandig maar ik wou er vanaf. Ik heb voor mezelf gekozen. I; ja dan accepteer je alles. G: ja je kunt er niks aan doen alles is al geregeld, juridisch kun je niks. Hele lange verhalen en je kunt geen kant op plus je bent helemaal kapot. En dan staan er dingen op papier waar je niks van weet. Dingen die jij schrijft worden niet opgeslagen in dossier alleen wat summa schrijft. I: Ja oke dat is vervelend ja, maar zijn er dingen waarvan je denkt dit zou mij wel helpen of iets.	Engels <u>Summa:</u> Geen begeleiding Slecht werkgeverschap Slecht werkgeverschap Wantrouwen <u>EI:</u> Zelfverantwoorde-
--	---

G: nee ik vind het alleen maar vervelend als ik hier zou moeten komen. Het heeft voor mij geen effect ze doen toch niks ik zoek zelf wel een coach en dat betaal ik zelf en dat heb ik er wel voor over. er moet een klik zijn.	Lijkheid
<u>Afsluiting</u> I: oke heeft u verder nog opmerkingen? G: nee I: dan wil ik u graag bedanken, zou u een samenvatting willen ontvangen van het onderzoek? I: Ja dat lijkt mij wel interessant ja.	

Interview 6

G= Geïnterviewde: Deelnemer 6

I= Interviewer: Youssra Bourimi

Datum: 30 November 2016

<u>Opening</u>	<u>label</u>
I: Nou bedankt voor uw komst en dat u wil deelnemen aan het onderzoeken. Zoals ik al telefonisch had verteld ben ik bezig met mijn onderzoek.. wat de belangrijke factoren zijn die uw re-integratie bevorderen of belemmeren. G: Ja. I: Ik zal mezelf even nogmaals voorstellen, ben Youssra Bourimi en studeer HRM aan de Fontys hier in Eindhoven en ik loop hier sinds september stage. G: oke. I: misschien wilt u iets kort over u zelf vertellen? G: Uhh nou ja mijn naam is anoniem of wat wil je eigenlijk weten? I: gewoon even uzelf kort voorstellen, hoelang u gewerkt heeft bij summa en wat u nu doet, of gedaan hebt sinds u weg bent bij het summa college. G: Nou zoals ik al zei ik ben anoniem en ik heb best wel een tijdje gewerkt bij het summa, even kijken.. uh.. sinds 2013, zo een 3 jaar.. en ja wat ik nu doe ja werk zoeken.	
<u>Inhoudelijke vragen</u>	
I: oke en hoelang bent u nu werkoos? G: 6 maanden I: wat was de reden van uw werkloosheid? G: geen contractverlenging I: en heeft u momenteel naast uw uitkering nog een betaalde of onbetaalde baan? G: Nee niet in loondienst. I: niet in loondienst zegt u... wel iets ander? G: Ja wel werkte ik ongeveer 50 uur per maand als zelfstandige naast mijn toenmalige baan bij het summa college en ja dat doe ik nog steeds. Maar	<u>Ontslag:</u> Einde contract

G: Het hoeft niet meer perse onderwijs te zijn, maar wel in mijn vakgebied ja. I: Ja en wat doet u er zelf aan om een betaalde baan te vinden? G: Ik solliciteer veel en gericht zoals ik al zei I: Oke heeft u verder nog verplichtingen vanuit het UWV of Summa? G: Ja sollicitatieplicht en daar houd ik me aan. I: Krijgt u verder ondersteuning voor uw re-integratie? G: Nee, I: wel gekregen of ook niet? G: Nee, maar ik heb wel de mogelijkheid gekregen binnen Summa College als je dat bedoelt? I: Welke mogelijkheid? G: ik heb de mogelijkheid gekregen bij Summa zorg een dag mee te lopen om te kijken of het vak docent nederlands of rekenen iets voor mij zou zijn. I: oke en hoe is dat verlopen? G: Ik zie dat wel zitten en ze zouden mij op de hoogte houden als er een vacature zou komen. I: Oke en wanneer is dat besproken? G: Toen ik weg ben gegaan, maar goed we zijn nu 6 maanden verder en ik zie soms wel vacatures voor bij komen op site van Summa en dan denk ik wel van dat zou ook wel iets kunnen zijn I: Maar? G: maar daar konden ze voor mij niks betekenen ze hebben gezegd als er bij zorg iets komt laten we weten ik zie het wel zitten maar heb daar eerlijk gezegd ook niet veel vertrouwen in. I: Oke G: Ja dus ik ben wel gewoon verder aan het solliciteren en probeer toch ook ergens anders binnen te komen, maar het is gewoon moeilijk. I: Ja wat ervaart u als moeilijk? G: Nou de omstandigheden en je wordt toch heel vaak afgewezen, maar ik ben wel gericht op zoek en dat wil ook zo houden.	<u>Summa:</u> Wantrouwen <u>El:</u> Solliciteren <u>Bel:</u> Afwijzingen
---	--

I: Oke, en wat zijn voor u dan de belangrijkste redenen dat u op dit moment nog niet beschikt over betaald werk?	Afwijzingen
G: Ja omdat ik nog nergens ben aangenomen?	
I: Ja u benoemde net ook omstandigheden? Zitten daar bepaalde redenen achter of?	Afwijzingen
G: Nee dat niet zo zeer, ik heb een prima CV en ik wordt ook bijna altijd wel uitgenodigd alleen dan ben ik het weer net niet of hebben ze toch iemand anders die beter bij het plaatje hoort. Ja dus dan begin je weer opnieuw.	
I: Hoe werkt dat voor jou?	
G: Ja prima, ik moet wel bezig blijven en ik heb nog mijn zelfstandige baan er naast, maar ik bouw nu wel gat in mijn CV en dat gaat straks wel tegenwerken.	Gat in CV
I: Ja dat snap ik	
G: Jaa... dat is wel iets waar ik op moet letten en ik wil niet dat die gat groter wordt.	<u>KA:</u> Arbeidsmarktkansen
I: had u een bepaald termijn in gedachte toen u weg ging bij het summa, van binnen deze periode heb ik wel weer een baan.	
G: Geen idee, ik doe mijn uiterste best, maar ik had niet verwacht dat het zo lang zou gaan duren nee.	
I: Ja	
G: ja maar goed het motiveert mij wel om extra beter mijn best te doen, want het is toch niet zo makkelijk als dat ik dacht.	Motivatie
I: Ja, schaamt u zich wel eens voor uw uitkering?	
G: nee dat absoluut niet, het is niet mijn keuze geweest. Mijn contract werd niet verlengt en sindsdien ben ik ook gelijk begonnen met solliciteren al voor dat ik weg was bij summa. Nee dat niet nee het is niet mijn keus geweest, ik had ook liever willen blijven werken.	Geen eigen keuze
I: ja dat snap ik hoe gaat uw omgeving hiermee om?	
G: Ja zij weten ervan en steunen mij.	Wil werken
I: Op welke manier steunen zij je?	
G: Nou in alle opzichten	Ondersteuning
I: Stimuleren zij u ook bij het vinden van een baan	

G: Jawel, maar uiteindelijk ben ik die moet solliciteren, maar mijn omgeving heeft er zeker begrip voor en weten hoe ik ben. Ik ben altijd een harde werker geweest en ik ben ook liever bezig dus ze weten ook dat ik dit niet heb gewild. I: ja dat is wel fijn G: ja zeker I: zijn er zaken waarbij je denkt hier zou ik wel hulp bij willen? G: nee eerlijk gezegd zou ik niet weten waarin, maar als er suggesties zijn, zijn die altijd welkom. I: Nee ik bedoel meer van zijn er dingen waar je tegen aan loopt en denk van daar zou ik wel geholpen bij kunnen worden om de re-integratie te bevorderen. G: nee ik zou het niet weten.	Harde werker
<u>Afsluiting</u>	
I: oke, heeft u verder nog opmerkingen? G: Nee, I: Dan wil ik u graag bedanken voor u tijd G: geen dank, ik hoop dat ik je hiermee geholpen heb. I: Ja heel erg bedankt, zou u een samenvatting van het onderzoek willen ontvangen? G: ja heel graag. I: Oke, eind januari.....	

Interview 7

G= Geïnterviewde: Deelnemer 7

I= Interviewer: Youssra Bourimi

Datum: 30 November 2016

<u>Opening</u>	<u>label</u>
I: Ik zal even mezelf voorstellen ik ben Youssra Bourimi, zoals ik net al zei ik zit het laatste jaar van mijn opleiding hier op fontys in Eindhoven en loop sinds september stage bij het Summa College. Hier ben ik dus gestart met mijn onderzoek naar re-integratie van de ex-werknemers. En ik ben ook benieuwd hoe het voor jullie is verlopen G: hmm.. I: En hoe de dienstverlening verder vanuit het summa college is verlopen.. zijn jullie verder nog ergens mee geholpen.. of.... G: Ja dan ben ik wel benieuwd.. want wat ik namelijk niet snapte is dat het zelf risicodragers tot aan het einde is of.... ? en dat WW plus... betaald de werkgever dat? I: Ja dat klopt en als u dan ook nog 10 jaar verwijderd bent van u AOW-leeftijd dan wordt er door betaald tot je pensioen... G: Jaa inderdaad me WW plus loopt af tot 2 maanden voor mijn pensioen... Oke en wat is normaal een WW dan? I: een WW-uitkering duurt normaal max 38 maanden en nu met de nieuwe regeling 24 maanden. G: Jaa.. jaa nee ik val nog onder de ouder regeling. I: Jaa inderdaad dus 38 maanden en dan de ww plus ligt eraan hoelang je bij het summa hebt gewerkt en.... G: jaa jaa inderdaad, maar ik kreeg de volle map, want mijn WW duurt tot nu ongeveer en dan gaat het over naar WW plus.. maar loopt dat gewoon automatisch door? I: Ja want u heeft nu ook een ww aanvullend toch dus dan krijgt u daarna ook een ww aansluitend. G: Ja inderdaad. I: Ja en die heeft u ook zelf aan moeten vragen toch G: ja maar het rare was namelijk, in 2013 ongeveer ben ik met ww gaan aan de einde van de rit van de reorganisatie en dat is verder keurig netjes gegaan. Maar ik hoorde maar niks en ik hoorde maar niks en op een gegeven moment dacht ik nu ga ik bellen. En toen kreeg ik naam aan de	<u>Summa:</u> Slordig

telefoon en die stuurde me een werkbriefje. Ik zal je zometeen uitleggen waarom ik dit vertel, maar dan moet jij maar weer terugvragen wat jij wil weten. Want het is bij mij heel anders gelopen dan bij andere. En ik hoorde maar niks en niks en het was 2014.. 2015. I: maar u kreeg wel gewoon WW toch? G: Ja ww wel maar de ww plus aanvullen dat is me niet verteld.. I: Ja inderdaad die moet je apart aanvragen en die krijg je ook niet meer met terugwerkende kracht terug. G: Nu dus wel, want wat bleek namelijk. Die was in 2014 gewoon keurig netjes aangevraagd maar daar lag die en daar is die altijd blijven liggen. I: Ow oke dan had u wel bewijs dat u het op tijd had aangevraagd G: Ja drie keer zelfs wat WW plus had het wel bewaard, maar het was bij het ROC blijven liggen. Ja maar goed het is een grote organisatie, dat begrijp ik wel dat er fouten kunnen ontstaan en dat trek ik me ook niet allemaal. I: jaa nee, maar als je het bewijs had en je krijgt het met terugwerkende kracht is er niks aan de hand, maar als je het bewijs niet had dan.. G: nee maar dat hadden ze zelf, ze wisten zelfs hoe laat de mail gestuurd werd.. I: ja, maar WW plus zei wel van hoe komt het dat je toen nooit benaderd werd, ja ik zeg mijn lijf is kapot gewoon op en er zijn bepaalde afspraken over gemaakt en daarom heb ik niet gereageerd, maar nu gaat het einde inzicht komen en nu wil ik weten hoe verder en toen heeft mijn advocaat een brief gestuurd, nou binnen 2 dagen wat bij mij 2 jaar heeft geduurd had hij antwoord gekregen. Dan denk ik nou jongens moet het nou zo? Want je zou er nog bijna ruzie om krijgen ook en voordat je het weet sta je voor een rechter. I: Ja nee inderdaad en waar heeft u gewerkt bij het summa college G: op de veiligheid, als docent	Onduidelijk Onduidelijk Fouten Slordigheid Geen reactie 2 jaar Advocaat reactie 2 dagen
<u>Inhoudelijke vragen</u>	
I: oké u was toen tijdens de reorganisatie ontslagen, hoe was dat gegaan? G: Ja wij werkten samen met defensie, politie enz allemaal bij elkaar en ik was de oudste van groep en ook degene met het slechtste lichaam. Op een gegeven moment bleek dat ik een drievoudige hernia had en daar was ik toen aan geopereerd en een hoop ellende. En op gegeven moment ja ik werkte wat ik kon, maar op een gegeven moment ook mijn baas en algemene directeur die zag dat dus ook en toen zei die is het niet tijd dat	<u>Ontslag:</u> Hernia Ziek

wij op een andere manier met elkaar gaan praten, jouw een andere functie gaan geven. I: Ja G: ja dat wilde ik helemaal niet. Ik wilde mijn eigen functie behouden ik had hartstikke leuk, maar mijn lijf hield dat gewoon niet vol. Toen waren ze bezig met een hele grote reorganisatie en toen zei die dit en dit krijgt iedereen mee als die gaat en dit kunnen wij jou geven erbij als je meegaat met de reorganisatie. Dat houdt in dat wij iets inleveren en jij iets inlevert en ja daar heb ik ja op gezegd en dat is gaan lopen en dat is nu ongeveer 3 jaar geleden I: Ja je hebt dus dan die vaststellingsovereenkomst ondertekend waren jullie het beide mee eens waren, zijn daarin ook nog afspraken gemaakt betreft uw re-integratie. G: Nee daar stond weinig in, daar stond alleen in dat we daarna zouden gaan kijken. Op dat moment kwam ik ook net uit het ziekenhuis.. I: Oke ja dat snap ik inderdaad even eerst herstellen. G: Ja ze hadden wel de vraag gesteld of ik ervoor open stond, maar vergeet niet ik ben inmiddels ook 59 geworden, dus voor hun is dat ook niet meer echt interessant om nog helemaal ergens van onder te beginnen, dus stap ergens in. Ik heb toen een keer met iemand gesproken die was aangewezen door het ROC en die zei ja het gaat heel moeilijk worden, maar oke we gaan ermee aan de gang. Want thuis zitten ja dat is ook niets voor mij. Toen kreeg ik zware longontsteking heb ik 3 maanden in het ziekenhuis gelegen en daarna heb ik niets meer van ze gehoord. Ik heb wel gemaïld en contact gehouden met die man en op een gegeven moment zei die ik neem contact op met het ROC hoe we het gaan aanpakken en sindsdien.. jaa jij bent de volgende die ik spreek. I: Oke, dat is wel lang geleden dan. G: ja dat is ruim 2 jaar geleden. I: Ja inderdaad maar je bent dan wel een tijdje ziek geweest dus je hebt dan weinig aan je re-integratie destijds gedaan neem ik aan. G: Ja, I: en sinds wanneer was je weer hersteld.. G: Ja ik was hersteld, ik ben hersteld eruit gegaan hoor dus, nee dat klopt niet ik ben hersteld eruit gegaan, maar ik ben er ook niet afgekeurd eruit gegaan. I: Oke, maar daarna want je hebt verder wel verplichten vanuit het UWV?	Onderhandeld EI: Ziet geen mogelijkheden Leeftijd
--	--

G: ja maar er werd toen afgesproken toen ik weg ging. Want ik kon bijna niks meer door die drieboudige hernia en er zit een apparaat in mijn lijf, nou ja gebouwd. I:ow G: Ja nu moet ik toch weer over mezelf gaan vertellen. I: Ja u kunt vertellen wat u wilt vertellen en wat u niet wilt vertellen hoeft niet. G: Nou via allerlei omwegen hebben ze een pijn blokkade proberen te maken, maar dat is niet gelukt, telkens weer en dat is met fors geweld gegaan, want op een gegeven moment brak zelfs de naald af. Nou dat snapte ze niet dat ze er niet in kwamen dus ben ik naar een andere ziekenhuis gestuurd. Toen hebben ze operatie gedaan om te kijken wat er aan de hand was... <i>(Hele verhaal over zijn hernia, niet alles is interessant voor het onderzoek.)</i> I: Oke heeft u toen in het ziekte wet gezeten destijds dan? G: Nee, toen zat ik in de WW I: oke en heeft u toen vrijstelling gekregen voor de verplichten vanuit het UWV? G: Ja inderdaad en toen kreeg ik vanuit het ROC te horen van op het moment dat u iets kan vinden wat bij jou past. Is voor jou fijn dan ben je van je bed af en voor ons fijn dan hoeven we minder te betalen. I: ja G: Nou van bed af ben ik nauwelijks, ik lig wel 3 tot 4 uur te slapen elke keer en dan kom ik weer eens van me bed af. Want ik zit tot hier vol met de morfine en dat is... ja want ik wil wel maar ja I: Oke en heeft u nu nog steeds vrijstelling vanuit het UWV. G: Nou ik heb afspraken gemaakt met het ROC en het UWV heeft toen gezegd nou het ROC betaald dus als ROC wil je hoeft niet te solliciteren ja. I: Oke dus je hoeft niet te solliciteren je bent daarvan vrijgesteld. G: ja je zoekt wat, na 2,5 half jaar bed liggen ben je het ook wel zat. I: Ja en waar zoek je dan? G: eigenlijk maakt dat me helemaal niets uit. Iets wat me lichaam kan volhouden voor 2 uurtjes per dag nou ik kom wel. I: Ja heeft u daar zelf ideeën bij?	<u>Ontslag:</u> Onderhandelingen Afspraken <u>KA:</u> Bezig zijn Mogelijkheden
---	--

G: Ja ik kan niets meer I: Ja want je pijn komt en gaat.. G: Ja want ik heb toen ook ontzettend woordwisseling gehad met de bedrijfsarts en toen heb ik gezegd als jij de helft van mijn medicijnen wil slikken en toen zei die waarom. Ik zeg je vind het toch niks, zegt die die snoepjes die jullie krijgen. Heb ik de helft van mijn medicijnen neergelegd zeg ik durf je er een te nemen, is allemaal morfine I: ja, G: Ja is een super zware pijnstillers en dat gaat van kwaad naar erger. I: Oke en in principe is dan het maximale wat je zou kunnen 2 tot 3 uurtjes per dag. G: ja als ik het dan haal, daar zet ik op in. Voor het zelfde kan ik het niet, maar ik zou het wel heel graag willen. I: Nee inderdaad, maar dan is het ook de vraag welke werkgever staat daar voor open als je zou solliciteren. G: ja daarom gelukkig zeiden ze toen van als je iets vind mag en ik had er ook wel hoop op, maar die zijn er niet. En als er iets vergelijkbaars is dan nemen ze of een jongeren of iemand die net iets minder in de kreukels ligt dan ik. I: Oke en heeft u het wel al een geprobeerd? G: Ja zo links en rechts sollicitaties, maar ten eerste al geen antwoord gekregen en me netwerk is inmiddels ook al heel groot en die zeiden ook die kunnen we niet. Daar liep ik tegen aan dus ik was wel heel blij dat ROC die afspraak met me heeft gemaakt en voor de rest heb ik ook nooit meer iets van ze gehoord. I: Oke ja inderdaad, dan val je ook wel een beetje in de uitzondering, want verder heb je inderdaad wel verplichtingen, maar goed je geeft zelf al aan ik kan het niet aan. G: ja want ook als ik trap oploop moet er iemand achter me aan voor het geval ik naar beneden val. I: oke ja en je omgeving helpt je daar bij? G: ja me omgeving is er aan gewend nu. I: Hoe ervaren zij het?	<u>Summa:</u> Woordwisseling huisarts <u>KA:</u> Graag werken <u>Bel:</u> Leeftijd Kreukels <u>Summa:</u> Geen contact
---	--

G: ja mijn hele lijf, ik ben topsporter geweest en alles is een keer kapot geweest behalve mijn rug en toen opeens ik til een papiertje op en ik kon niets meer. I: Ja en dat gebeurt dan ook in een keer je ziet het niet aankomen? G: nee en dat is heel raar hoor je rug doet niet wat je wil dan. I: oke en heb je ook al gedacht aan thuiswerken of iets.. ik noem nu maar iets maar bijvoorbeeld? G: nee dat lukt me ook niet ik weet niet hoelang ik iets volhoud. I: oke, G: ja er zijn ook echt dagen dat ik alleen maar boven ben. En ik zou niet weten als wat. En ik hecht waarde aan betrouwbaarheid en ik weet van te voren niet hoe ik me voel, dus als ik dan afspraken maak en niet nakom vind ik erg. I: ja dat je jezelf nog meer frustraties gaat opleveren, omdat je je afspraken niet nakomt? G: Ja inderdaad, want dit hou ik niet lang vol. Ik laai mezelf op ga ik tot een bepaald punt en dan zie je mij ook weer grauw worden en zak ik in. I: bepaalde periodes? G: nee dit is echt gewoon per dag soms wel vaker op een dag. I: Oke, ja dan denk ik dat er een aantal vragen wegvallen, omdat er met u andere afspraken zijn gemaakt. G: Ja, ik zou niet weten wat ik eraan kan doen. Het enigste wat ik had gehoopt is dat het ROC zo een soort functie voor me zou hebben een paar uurtjes. I: ja dat snap ik maar dat is inderdaad ook lastig G: ja ik had het toen ook voorgesteld, maar dat is allemaal vervaagd etc. we hebben van alles geprobeerd toen, maar dat ging allemaal niet.	Onduidelijkheid conditie Belast El: Veel geprobeerd
<u>Afsluiting</u>	
I: ja heeft u verder nog opmerkingen of dingen die u kwijt wilt? G: Ik zou dit eerder doen	<u>Summa:</u> Gesprekken

I: dit? Ja dit is nu echt vanuit mijn onderzoek. Maar bedoelt u eerder naar mogelijkheden kijken of? G: ja maar gewoon zoiets eerder op pakken. Kijk nu, het eerste jaar kom je de eerste mensen hoorde ik tenminste ze zijn weer aan het werk of het gaat langer duren. I: ja dat klopt, blijkt ook uit de theorieën de meeste mensen hebben wel een half tot jaartje nodig om weer aan werk te komen. G: ja en dat je dat door moet voeren. Dan worden die mensen ook weer getriggerd van ik ben niet vergeten in plaats van telkens zo een briefje. I: Ja snap ik, want hoe heeft u het mogen ervaren? G: ja want ik had op een gegeven moment als vrijwilliger gewerkt bij een bejaardentehuis meelopen met een rollator, maar ze konden ons allebei komen ophalen, maar ik vind het wel jammer dat we verder geen contact meer hadden met het ROC I: Ja want dingen veranderen nieuwe personen komen het bedrijf veranderd dus inderdaad soms raken mensen verloren, daar geef ik u wel gelijk in ja. G: Ja ze hadden alles wat boven de 52^e was kunnen vrijlaten van sollicitatie etc. want je spreekt zo vaak gesolliciteerd hebben en telkens teleurgesteld worden. I: Ja maar leeftijd hoeft niet altijd een belemmering te zijn, want er zijn toch ook mensen die na hun 50^e nog wel ergens anders aan een baan komen, maar er is misschien wel meer voor nodig dan iemand die jonger is, maar het kan wel. G: ja maar goed het is inderdaad ook ieder persoon op zich I: Ja inderdaad dan wil ik u bedanken voor uw tijd. G: Ja geen dank. I: ik ben eind januari ongeveer klaar met mijn onderzoek zou u het leuk vinden om een samenvatting te ontvangen. G: ja graag.	Situaties oppakken Trigger El: Vrijwilligerswerk
---	--

Interview 8

G= Geïnterviewde: Deelnemer 8

I= Interviewer: Youssra Bourimi

Datum: 30 November 2016

<u>Opening</u>	<u>label</u>
I: Nou bedankt voor uw komst, wilt u nog water of gaat het al beter met uw keel? G: nee het gaat beter I: oke ja geef het maar aan als het niet gaat of je keel weer droog is haha aangezien we veel gaan praten. G: Ja,, heeft u zoveel vragen I: haha jaa en ligt er ook aan hoeveel u te vertellen heeft G: Nou dan zal ik het zo kort mogelijk houden haha I: Haha nou dat liever niet haha G: Haha I: Nou om even weer terug te komen op het onderzoek haha.. ik loop sinds september hier stage en bezig met mijn onderzoek naar re-integratie van onze ex en of werknemers die nog in dienst maar gedeeltelijk of vol een WW hebben. G: Ja.	
<u>Inhoudelijke vragen</u>	
I: Ja u heeft een tijdje voor het summa gewerkt en daarna bent u uitgestroomd en sindsdien zit u nog in de WW, kunt u daar iets meer over vertellen? G: Ja ik heb bijna 20 jaar gewerkt voor het Summa College en ben toen met de reorganisatie, of ja een jaar of twee erna eigenlijk eruit gegaan. Ja uhh sindsdien zit ik eigenlijk in de WW en wel op zoek naar een baan en dergelijke maar nog steeds niet kunnen vinden of telkens net niet.. maar ja en zo gaat dat I: Ja want u bent 2 jaar na de reorganisatie eruit gegaan, wat was dan de reden van uw ontslag? G: Nou ja eigenlijk zit het zo. Of nee wacht nou moet ik het wel goed zeggen he. Even denken. ja dat was 2 jaar de reorganisatie ongeveer neem het niet te nauw misschien aantal maanden verschil in. Maar goed ja in 2013 zo begon de reorganisatie hier bij ROC, toen werd ROC ook Summa	<u>El:</u> Solliciteren <u>Ontslag:</u> Reorganisatie

en heel veel veranderingen en functies kwamen te vervallen. Nou mijn functie is toen komen te vervallen. En toen ben ik twee jaar iets anders gaan doen, maar dat was niet vol te houden. Ik heb in die 2 jaar veel moeten accepteren in de hoop dat het beter werd, maar dat werd het niet en ik zag collega's die er echt op achteruit gingen, burn-out, opstapelingen en ik ben dan wel een simpel persoon. Ik had zoiets van ik heb een privé leven hier langs en die moet daar niet onder gaan lijden. Dus ik heb het 2 jaar volgehouden. I: Ja.. G: Ja en na die 2 jaar heb ik een aantal gesprekken gehad met me leidinggevende en die zag het wel aankomen hoor en toen hebben maar eens op een andere manier met elkaar gepraat. Ik heb toen ook aangegeven van we worden hier in het wilde gegooid totaal nieuwe functie totaal nieuwe omgevingen moeten hele andere dingen gaan doen, maar niemand die naar ons omkijkt. Nee dat vind ik absoluut geen manier van werken. Wordt ik ook absoluut niet gelukkig van. I: Ja dat snap ik en hoe bent u er toen mee om gegaan. G: Nou zoals ik zei me leidinggeven zag het al aankomen ik zeg ik wil een ander gesprek en toen hebben we een aantal dingen met elkaar afgesproken en dat is toen opgenomen en hoe heet dat.. waarin we afspraken hebben gemaakt en ja beide ondertekend en afscheid genomen. I: Vaststellingsovereenkomst G: Ja inderdaad I: Oke, G: ja en ik vond het heel leuk werken bij summa en had het ook altijd naar me zin, maar die laatste 2 jaar heb ik wel een andere kant van het summa gezien. Ja dan ben ik nogmaals een hele simpele meneer, maar ja dan denk je wel is dat mijn werkgever waar ik zoveel jaar bij gewerkt heb. I: Ja.. G: ja en dan komt je functie te vervallen en dan mag je met de haaien gaan zwemmen en kijken wat je kan doen. I: en in,.....(onderbroken) G: nee ik kijk dan naar mijn eigen principes en ik ga mezelf niet kapot maken, want echt waar ik heb collega's onderuit zien gaan. En ik neem het allemaal niet te persoonlijk, maar dat was niet de manier waarop een werkgever met zijn werknemer hoort om te gaan en we hadden daar allemaal heel lang gewerkt. I: Ja dat begrijp, maar u geeft aan de functie paste niet meer bij je wat deed je eerst en wat kreeg je toen?	Nieuwe functies <u>KA:</u> Privé en werk Niet gelukkig van het werk <u>Ontslag:</u> Onderhandeld <u>Summa:</u> Slecht werkgeverschap Arbeids- Omstandigheden <u>KA:</u> Principes Hard gewerkt Slecht werkgever
---	--

G: totaal anders de inhoud was niet meer hetzelfde en daarbij kwamen er nieuwe werkstijlen en het moest allemaal beter en eenvoudiger en sneller en noem het maar. En ja misschien was het dan ook gewoon tijd voor vernieuwing en daar pasten wij niet meer bij. I: Hoe bedoelt u daar pasten wij niet meer bij? G: nou wij werden op een andere functie gezet en het meedenken en meebeslissen zat er voor ons niet meer in. Dat werd allemaal al gedaan en wij mochten het andere werk doen. En dat was ik niet gewend en daar mocht ik ook niet in mee. Nee ja dat zijn keuzes geweest en goed ik was misschien ook niet meer de jongste van de team en dat zagen we ook wel aankomen. I: Ja en heeft u momenteel naast uw uitkering een betaalde of betaalde baan of vrijwilligerswerk? G: Nee nu niet nee, heb wel maandje of 2 vrijwilligerswerk gedaan om bezig te zijn, maar de instelling is en toen ja was het klaar I: Oke en wat voor opleidingen heeft u afgerond G: Nou verschillende, ik heb vroeger economie gestudeerd en ik ben toen hier bij Summa komen werken en toen heel veel cursussen gedaan en zo eigenlijk steeds verder gekomen. I: Ja en bent u ook specifiek op zoek naar die richting of sta je ook open voor andere banen? G: Nou het liefst in diezelfde richting want daar heb ik ook altijd in gewerkt, maar die hoop heb ik ook al opgegeven. Want dingen zijn vernieuwd en alles gaat nu anders en dat merk ik nu wel. En ik zit nu steeds langer thuis en de kennis wordt steeds minder en om heel eerlijk te zijn weet ik ook niet meer of ik het aankan. I: Of u het nog aan kan, wat bedoelt u daarmee? G: Nou ik ben nu al 3 jaar eruit en dingen zijn veranderd en ook ik ben veranderd he haha. Het slaat allemaal niet meer van zelf op. I: Oke en hoe ziet u uw arbeidstoekomst dan voor u? G: mijn arbeidstoekomst? I: Ja hoe kijkt u tegen de toekomst aan wat betreft werken? G: ik sta er zeker voor open en ik wil heel graag bezig zijn, maar dat is toch moeilijker dan ik dacht. Ik heb toch heel lang hetzelfde gedaan want nu helemaal is vernieuwd en veranderd ja dat is dus moeilijk en omscholing of een cursus volgen ja dat zie ik ook niet meer zitten.	<u>Summa:</u> Vernieuwing Arbeids- Omstandigheden <u>EI:</u> Vrijwilligerswerk <u>Bel:</u> Opgegeven Kennis vermindering Gat in CV <u>KA & Bel:</u> Bezig zijn Vernieuwing
--	--

I: Ja en wat denkt u wel nog te kunnen of wat zou je nog wel willen doen?	
G: Nou ik wil wel heel graag bezig zijn, dat is het niet en als ik destijds bij summa had kunnen blijven en een baan had gekregen die ik wel uitdagend genoeg vond en aankon dan had ik dat ook gedaan, maar we zijn nu 3 jaar verder he.	Bezig zijn
I: Ja want wat doet u er zelf aan om een betaalde baan te vinden?	El: Solliciteren Extra
G: Solliciteren ja ik hou me wel aan me plicht en vul en stuur ook vier keer mijn sollicitatie en op het begin deed ik wel meer, maar nu doe ik ook niet meer dan dat.	
I: Hoe bedoelt u? u zegt toen deed ik meer en nu niet hoe komt dat?	Bev: Coach Netwerken
G: Nou toen ik weg ging bij summa had ik persoon bij een externe bureau en daar deed ik veel mee. Die hielp mij en ik had nog een netwerk en kon bij veel solliciteren.	
I: jaa en hoe zit dat nu?	Bel: Afwijzingen
G: Ja dat is misschien de eerste 2 maanden geweest en laatste gesprek met die meneer had ik gezegd van ik word overal afgewezen hoe nu verder. Toen zei die tegen mij ik koppel het met summa en dan kom ik er op terug. Dat is sindsdien niet meer gebeurd. En jaa ik heb eigenlijk na die keer dus 2 maanden na mijn ontslag niemand meer gesproken van Summa.	Summa: Geen contact
I: Oke..	
G: ja ik lever wel netjes mijn sollicitaties in en brieven die ik krijg allemaal netjes, maar van summa heb ik niemand meer gesproken.	Geen contact
I: Oke en hoe heeft u dat mogen ervaren?	
G: nou op begin vond ik het wel fijn dat ik een persoon had met wie ik mijn netwerk kon verbreden en die wees mij ook bedrijven aan waar ik kon solliciteren en dat gebeurde ook, maar daarna is dat komen te vervagen. Ik heb nog wel een grote netwerk, maar het netwerk in mijn expertise gebied is verkleind en dat vind ik wel jammer. Ja en dat was toen al en nu 3 jaar later...	Bel: Vernieuwingen Netwerk in expertise
I: Ja inderdaad dat is begrijpelijk je rolt er beetje voor beetje uit dan.	
G: ja en dat vind ik heel jammer, daarom ik had ook niet meer verwacht nu na 3 jaar dat iemand van summa contact met mij zou opzoeken.	
I: Ja maar dit is dan ook puur voor mijn onderzoek en misschien dat summa hier in het vervolg wel rekening zou houden, maar dan moeten we nog even kijken wat er uit het onderzoek gaat komen.	
	Te laat

G: ja want ik vind dit wel fijn, maar nu is het wel eigenlijk beetje grof gezegd te laat. Om heel eerlijk te zijn zie ik niet zoveel kansen meer voor mij op de arbeidsmarkt.	Zie weinig kansen
I: En wat zijn de reden dat u geen kansen meer ziet?	Grote gat cv Leeftijd Weinig te bieden
G: ja ik ben niet meer de jongste en ik heb een grote gat in mijn CV en ik denk dat daar heel veel jongeren rondlopen die meer te bieden hebben en als die solliciteren en ik, dan is de keuze snel gemaakt	
I: oke dus als ik het goed begrijp zijn voor jou leeftijd, gat in je cv de redenen van je werkloosheid?	
G: Ja niet de reden van mijn werkloosheid haha..	
I: nee haha inderdaad, maar dat u nog steeds werkloos bent.	
G: ja ik denk dat wel de grote dingen zijn waar men mij op afwijst.	
I: Ja, ziet dat ook ergens terug in de afwijzing of tijden het sollicitatiegesprek.	Afwijzingen
G: nee de afwijzingen niet want die zijn meestal standaard he, zo weinig mogelijk tijd in geïnvesteerd.	
I: Haha ja van die automatische berichten...	
G: ja haha dat is het snelle werkwijze he niet meer persoonlijk..	
I: ja inderdaad en tijdens sollicitaties waar wel wordt uitgenodigd?	
G: ja daar niet zo zeer dan zijn ze wel echt geïnteresseerd moet ik zeggen maar dan is het weer net niet en dan zeggen ze ook soms heel eerlijk u heeft wel lang niets gedaan in het vakgebied en dan benoemen ze ook nieuwe werkwijzen en programma's waar kennis over moet hebben en dat heb ik dan allemaal niet.	Vernieuwing Weinig kennis
I: Ja vragen ze dan alleen kennis van het programma of ook werkervaring?	
G: ja ook werkervaring	
I: oke ja dan wordt het lastig inderdaad. En hoe ervaart u dat, dat u telkens afgewezen wordt wat doet dat met u?	
G: ja dat is niet positief voor motivatie..	
I: nee..	Demotiverend
G: nee echt demotiverend en dan geef ik de hoop ook wel weer op en nu 3 jaar verder heb ik het al helemaal opgegeven om heel eerlijk te zijn. Ik heb er geen vertrouwen in dat ik nog ergens aan de bak kom in ieder geval niet als wat ik eerst deed.	Opgeven Geen vertrouwen

I: en als iets anders? G: Ja als wat? I: Ja ik weet niet, solliciteert u ook op andere dingen G: Nee want ik wil wel iets doen wat ik leuk vind, dan ben ik wel kritisch ik ga niet zomaar iets doen om maar wat te doen. Ik wil er wel mijn voldoening uithalen. Want iets doen dat doe ik wel ik krijg me dag wel vol. I: oke, en heeft u of krijgt u verder nog ondersteuning bij het zoeken naar werk? G: Nee die externe naam waar ik toen de eerste twee maanden gesprekken mee heb gehad dat was .. ja alleen dat ... ja en nee trouwens ja jawel alleen die gesprekken. I: Oke had u toen u net ontslagen werd een bepaalde termijn in gedacht van dan heb ik wel weer een betaalde baan. G: Ja ik ben op zich daar wel heel simpel in he, maar ik had wel verwacht dat ik ergens zou kunnen beginnen, maar na de eerste maanden was die verwachting wel gezakt en ik heb er vrede mee. Leuk als het zou komen en ben ik weer bezig en jullie van mijn kosten af, maar dan moet er wel iets goeds tegen overkomen en niet zomaar iets nee dat doe ik niet. I: Oke, even een andere vraag G: ja? I: hoe ervaart u omgeving het? G: ja mijn vrouw die is ook bijna met pensioen die draait nog wel een aantal uren he die kan niet hele dag met mij zijn haha nee die maakt wel haar schema om elkaar een beetje te ontwijken he haha en mijn kinderen die zijn het huis uit he en twee kleinkinderen ja die vinden het prima. Die hebben mij ook gekend als een harde werker en die snappen de situatie jaa en het is niet mijn keus geweest he I: Ja en stimuleren zij u bij het vinden van een baan? G: nee en dat zou ik ook niet willen, nee ga ik ze ook niet mee lastig vallen. Nee de ene heeft twee kindjes en de andere gaat samen wonen, net afgestudeerd nee lekker bezig met hun eigen. Zoals het ook moet nee vind heel leuk om leuke dingen te doen, maar nee dat doe ik zelf. I: jaa.. schaamt u zich wel eens ervoor dat u een uitkering heeft? G: Nee totaal niet, nee mensen weten hoe ik ben en ik ben een harde werker altijd ook geweest ben ook nu nog steeds bezig altijd, ik kan niet hele dag thuis zitten, maar nee absoluut niet ik heb er niet voor gekozen.	<u>KA:</u> Voldoening Verwachtingen Acceptatie Acceptatie Harde werker Niet mijn keus Niet mijn keus Bezigheid
---	---

I: Oke zijn er zaken waar van je denkt daar zou ik wel mee geholpen kunnen worden richting uw re-integratie? G: Nee ik zou het niet weten, maar als er iets is wat mij zou kunnen helpen sta ik daar zeker voor open. I: oke heeft u verder nog opmerkingen? G: nee en ik sta zeker overal voor open? Maar zoals ik al zei na die 2 maanden heb ik nooit meer wat van iemand gehoord en ik solliciteer en doe mijn verplichtingen en ja meer kan ik niet doen. Maar ja nu zijn we 3 jaar verder he dat is een hele grote gat op me CV. Ja in drie jaar heb ik niemand gesproken en ja dan gaat het stil liggen. I: jaa dus u had liever wel contact gehad? G: ja of ja nou de eerste maanden lukte het me wel maar daarna werd het moeilijk en dan ga je de hoop opgeven en toen ja heb ik het geaccepteerd ja zo simpel ben ik dan wel. I: oke ja dat is wel jammer dan als dat zou hebben kunnen helpen is dat wel jammer. G: ja maar goed het is wat het is en ik vermaak me nu ook prima. Kleinkinderen hobby's me huis en tuintje ja maar ik sta overal voor open	<u>Summa/EI/Bel:</u> Geen contact Gat in CV Doe me best Acceptatie Geen nood
<u>Afsluiting</u>	
I: oke, dan zou ik je graag willen bedanken voor uw tijd. G: Ja geen dank jij ook erg bedankt I: zou je een samenvatting van het onderzoek willen ontvangen? G: ja vind ik wel leuk om te lezen, mag je mij opsturen ja zeker.	