Netwerken

Netwerken ten behoeve van detachering

Marisja Verbrugge

2533901
HRMT 4C
Nick Heider
In opdracht van
A&P Partners BV

Netwerken

In hoeverre is het netwerk van A&P Provitale bereidt om deel te nemen aan een actief netwerk voor het detacheren van zieke werknemers?

Naam: Marisja Verbrugge
studentennummer: 2533901

School: Fontys Hogeschool Tilburg
Opleiding: Human Resource Management
Klas: HRMT 4C
BegeleiderL Nick Heider

In opdracht van: A&P Partners BV
Stagebegeleiders: Petra Aarts en Isabelle Vialon
Adres: Rederijweg 33, 4908 CX Oosterhout

Samenvatting

De aanleiding van dit onderzoek komt voort uit de toename van het aantal WIA-aanvragen en de groei die A&P Partners doormaakt. Deze combinatie maakt dat A&P Partners haar werkwijze wilt veranderen.

Door krachten te bundelen met de zusterorganisatie A&P Provitale willen zij een actief netwerk opzetten om zo 2e spoor kandidaten via detachering bij een andere werkgever onder te kunnen brengen. Om dit op te zetten wil A&P Partners eerst weten in hoeverre het bestaande klantenbestand van A&P Provitale bereid is en aan welke randvoorwaarden het moet voldoen.

De hoofdvraag die beantwoord is in dit onderzoek is: In hoeverre is het netwerk van A&P Provitale bereidt om deel te nemen aan een actief netwerk voor het detacheren van zieke werknemers?

Uit de literatuur komt voort dat de bereidheid door diverse factoren beïnvloed wordt, namelijk; belangen, gezamenlijke ambitie en gedeelde waarden. De onderzochte factor randvoorwaarden is niet onderbouwd vanuit de literatuur. De deelvragen die opgesteld zijn om de hoofdvraag te kunnen beantwoorden komen dan ook voort uit bovengenoemde begrippen.

Uit de resultaten blijkt dat het netwerk bereid is om deel te nemen aan een actief netwerk t.b.v. het herplaatsen van 2e spoorkandidaten, wanneer bovengenoemde factoren aanwezig zijn. Een enkeling is ook bereid om deze kandidaten d.m.v. proefplaatsing werkervaring op te laten doen.

Voorwoord

Voor u ligt het onderzoek ‘Netwerken ten behoeve van detachering’, waar ik met plezier aan heb gewerkt.

Tijdens mijn stage bij A&P Partners heb ik mee mogen kijken naar de verbeterprocessen binnen de 2e spoortrajecten. Hier kwam al snel naar voren dat er nog geen gebruik werd gemaakt van het grote netwerk van A&P Provitale. Vanuit dit inzicht is het onderzoek opgestart waar ik met veel plezier aan heb gewerkt.

Graag wil ik mijn stage- en onderzoek begeleidsters Petra en Isabelle bedanken voor de vrijheid die ik heb mogen nemen binnen dit onderzoek maar ook voor de fijne begeleiding en eerlijke feedback. Zij hebben mij de afgelopen periode veel geleerd over het werk als re-integratie coach en de verschillende doelgroepen die bij dit werk komen kijken.

Veel leesplezier,

Marisja Verbrugge

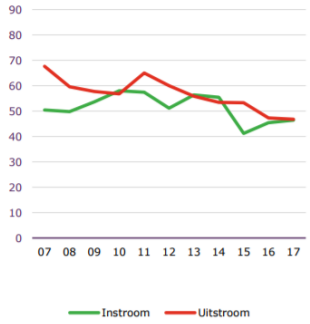
Inhoudsopgave

1. Inleiding 6
2. Theoretisch kader 10
   2.1 Detachering 10
   2.2 Netwerken 11
   2.3 Bereidheid tot netwerken 12
   2.4 Gedeelde Waarden 13
   2.5 Belangen 15
   2.6 Behoefte 15
   2.7 Ambitie 15
   2.8 Strategisch gedrag 16
3. Conceptueel model 18
4. Methodische verantwoording 19
5. Resultaten 22
6 Conclusie 30
7 Discussie 33
Literatuurlijst 35
Bijlage 1 Topiclijst 37
   Versie 1 37
   Versie 2 39
Bijlage 2 Email bericht 41
Bijlage 3 Codeboom 42
Bijlage 4 Codering transcripten 43
Bijlage 5 Transcript 1 45
Bijlage 6 Transcript 2 53
Bijlage 7 Transcript 3 63
Bijlage 8 Transcript 4 71
Bijlage 9 Transcript 5 79
Bijlage 10 Transcript 6 87
Bijlage 11 Transcript 7 95
Bijlage 12 Transcript 8 100

1. Inleiding

Een aantal jaar geleden leek het erop dat het aantal WIA-uitkeringen zou afnemen. Echter is er sinds 2016 een stijging te zien in het aantal WIA-uitkeringen (UWV, 2017). In 2017 zijn er ondertussen al 43.000 beschikkingen meer toegekend. Dit aantal zal nog oplopen, aangezien 2017, ten tijde van dit onderzoek, nog niet ten einde is. Ook is er een dalende lijn te zien bij de uitstroom bij de WIA-uitkering, zie figuur 2.1.

Figuur 2.1. In- en uitstroom arbeidsongeschiktheid
Aantallen x 1.000



Het UWV biedt diverse mogelijkheden om de positie van de werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt aantrekkelijker te maken voor toekomstige werkgevers. Zo kan bijvoorbeeld gebruik gemaakt worden van een No Risk Polis bij zieke werknemers. Een andere mogelijkheid is een proefplaatsing of detachering. De werkgever mag dan voor een bepaalde tijd de werknemers “uitproberen” zonder financiële risico’s.

Om WIA-instroom te voorkomen wordt er een bepaalde verplichting bij werkgevers en werknemers gelegd. Dit is beschreven in de Wet Verbetering Poortwachter (WVP) welke maximaal 104 weken kan duren.

Volgens de WVP moeten de werkgever en werknemer er alles aan gedaan hebben om betrokken te blijven in het arbeidsproces, bij voorkeur geheel maar eventueel voor een deel van het inkomen. Eén van de te nemen maatregelen is het inzetten van een re-integratiebureau (UWV, 2017).

Introductie organisatie

A&P Partners is een re-integratiebureau. Zij ondersteunt werkgever en werknemer bij loopbaanbegeleiding, outplacement, mobiliteit en re-integratie 2e spoor. Zij zijn sinds 2010 trotse houder van het Blik op Werk-keurmerk.

Bij A&P Partners staat de ontwikkeling van de mens centraal. Personen die aan de slag gaan met vragen rondom werk en persoon zijn bij A&P Partners aan het goede adres. Centraal staat het begeleiden van mensen bij het effectief richting geven aan hun loopbaan. Zij zien het dan ook als een uitdaging de blijvende ontwikkeling en optimale inzetbaarheid van mensen te stimuleren door hen hierin te ondersteunen (A&P Partners, 2016).

Inzoomend op re-integratie 2e spoor betekent dit dus dat A&P Partners samen met de werknemer op zoek gaat naar ander passend werk bij een andere werkgever (= 2e spoor). Alvorens men met een 2e spoortraject start is er al onderzocht of 1e spoor (passend eigen werk of passend ander werk bij eigen werkgever) mogelijk is. Immers bij eigen werkgever in arbeidsproces blijven is meestal de meest gewenste situatie maar vaak niet meer mogelijk. Dit onderzoek geschiedt door een arbeidsdeskundige middels een arbeidsdeskundig onderzoek. Een dergelijk onderzoek vindt bij A&P uiterlijk plaats tussen de 8 – 12 maanden verzuim van de werknemer. Indien hieruit blijkt dat 1e spoor niet meer mogelijk is dan dient een 2e spoor zo spoedig mogelijk opgestart te worden.

Gedurende 6 tot 9 maanden worden deze zieke werknemers klaargestoomd voor de arbeidsmarkt en leren zij wat hun mogelijkheden zijn ondanks hun beperkingen. Re-integratie 2e spoor draagt bij aan het verhogen van de kansen op de arbeidsmarkt voor de zieke werknemers door ze te leren solliciteren en na te laten denken over wat zij nog wél kunnen. Zij staan dan ook voor de visie: je kunt ongeschikt zijn voor je huidige functie, echter dat betekent niet dat je ook ongeschikt bent voor een andere functie (A&P Partners, 2016).

Aanleiding onderzoek

A&P Partners BV werkt nauw samen met de arbodienstverlener A&P Provitale BV die de verzuimbegeleiding van zieke werknemers uitvoert. A&P Provitale BV is een gecertificeerde Arbodienst "nieuwe stijl" die landelijk actief is. De missie is het bieden van dienstverlening vanuit deskundigen op het gebied van Arbo en Preventie, met als resultaat 'goed werkgeverschap', op basis van gezond verstand. Vanuit gezond verstand en persoonlijke betrokkenheid wil A&P Provitale de spil zijn tussen medewerker, werkgever en deskundige en toegevoegde waarde creëren voor haar klanten op het gebied van gezondheids- en verzuimmanagement. A&P Provitale zorgt als Arbodienst samen met de zusterorganisatie A&P Partners en providerboog ervoor dat medewerkers zo snel mogelijk re-integreren en niet onnodig in de WIA terecht komen.

Indien het niet is gelukt om iemand in het eerste jaar te re-integreren in eigen werk of ander passend werk bij eigen werkgever gaat A&P Partners op zoek naar mogelijkheden bij andere werkgevers. A&P Partners kan hiervoor o.a. gebruik maken van het klantennetwerk van de beide A&P-organisaties.

Echter in de praktijk blijkt dat van dit netwerk nauwelijks gebruik wordt gemaakt. Bij het zoeken naar ander werk bij een andere werkgever is een groot netwerk belangrijk. Cliënten zouden door middel van detachering kennis kunnen maken met andere functies bij andere werkgevers. Volgens A&P Partners (2016) vergroten zij hiermee hun kansen op de arbeidsmarkt, tevens ervaren zij dit als een gemiste kans.

Kijkend naar de dienstverlening 2e spoor re-integratie, wordt het netwerk nog te weinig ingezet om zo voor 2e spoorkandidaten detachering te vinden. In de afgelopen drie jaar hebben 50 re-integratietrajecten plaatsgevonden. Hiervan zijn er tien gedetacheerd geweest. Slechts drie 2e spoorkandidaten zijn duurzaam uitgestroomd binnen het bedrijf waar zij een detachering hebben gehad. De andere acht kenden vroege beëindiging van de detachering.

Door de groei van beide A&P organisaties merken de re-integratiecoaches dat er nauwelijks gebruik wordt gemaakt van het netwerk van de Arbodienst. De re-integratiecoaches zeggen zelf te weinig kennis over het totale klantenbestand van A&P Provitale te bezitten. Doordat zij deze kennis niet hebben, weten zij niet in welke branches deze bedrijven zich bevinden en welke functies daar beschikbaar zijn. De directeur was altijd degene die wist wat er binnen het netwerk te halen was. Echter geeft zij aan dat door de groei van het bedrijf zij niet meer altijd in huis is om de re-integratiecoaches te tippen naar de bedrijven. Het moet niet afhankelijk zijn van de directeur maar op een andere wijze beschikbaar worden voor de re-integratiecoaches.

Wat zij ook merken is dat bij de laaggeschoolde kandidaten het vinden van een werkervaringsplek moeilijker is. Hierdoor wordt het netwerk steeds belangrijker. Zij merken dit aan het aantal laaggeschoolde kandidaten welke uitromen in de WW omdat zij minder dan 35% arbeidsongeschikt worden geacht. De kandidaten zouden dus volgens het UWV in staat zijn te kunnen werken maar stromen, ondanks een intensief re-integratietraject, toch uit in de WW. Een oorzaak hiervan is het ontbreken van de gewenste diploma's vs. taalbeheersing. A&P Partners BV heeft een streven

opgesteld om 50% van de 2e spoorkandidaten, die vanaf januari 2018 starten, een detachering of op zijn minst een proefplaatsing te laten doen. Deze detachering vindt plaats binnen eigen netwerk A&P, maar ook binnen vrijwilligerswerk/ koude acquisitie/ netwerk werknemers. Met het interne bestand waarin de resultaten vermeld worden per traject, kunnen zij meten of zij dit streven hebben behaald. Met dit streven beogen zij de uitstroom naar passend werk bij een andere werkgever te vergroten en zo de kwaliteit van de re-integratie te verhogen. Zij zien de detachering succesvol wanneer deze vroeg of laat resulteert in een dienstverband. Dit kan ook (kort) na einde wachttijd zijn.

Probleemstelling

Praktijkdoel

Het praktijkdoel van dit onderzoek is het opzetten van een netwerk met klanten van A&P Provitale. Daarnaast kan A&P Partners door middel van dit onderzoek succesvol gebruik maken van dit netwerk. Dit zal zich uiten in de toegankelijkheid naar dit netwerk en het realiseren van proefplaatsingen en/of detachering van zieke werknemers bij een andere werkgever.

Kennisdoel

Het kennisdoel van dit onderzoek is het inzicht krijgen in hoe een netwerk geactiveerd wordt en hoe A&P Partners hier succesvol gebruik van kan maken. Dit onderzoek moet kennis leveren over relatiebeheer en netwerken tussen organisaties en de re-integratiecoach.

Hoofdvraag

Dit onderzoek zal draaien om de hoofdvraag: 'In hoeverre is het netwerk van A&P Provitale bereid om deel te nemen aan een actief netwerk voor het detacheren van zieke werknemers?'

De adviesvraag waar A&P Partners antwoord op wilt hebben is als volgt:
"Wat kan A&P Partners doen om het netwerk van A&P Provitale in te zetten, zodat er detacheringen voor 2e spoor kandidaten gerealiseerd kan worden?"

Wanneer het netwerk actief meedenkt en doet om detachering mogelijk te maken, zullen het aantal detacheringen toenemen. Dit leidt weer tot een hogere kwaliteit van de dienstverlening re-integratie 2e spoor. Maar niet onbelangrijk: de toestroom van de WIA-aanvragen zal dankzij deze manier van werken afnemen. Aan het hoofdstuk conclusie zullen de hoofd- en deelvragen beantwoord worden.

Deelvragen

Naar aanleiding van de hoofdvraag zijn er deelvragen opgesteld. De hoofdvraag is complex, de deelvragen zorgen ervoor dat het antwoord op de hoofdvraag de volledige lading dekt van de hoofdvraag. De volgende deelvragen zullen in dit onderzoek behandeld en beantwoord worden:

- Welke belangen heeft het netwerk omtrent detachering?
- Welke gedeelde waarden hebben invloed op de bereidheid van het netwerk?
- Heeft het netwerk een gezamenlijke ambitie met betrekking tot het detacheren van zieke werknemers?
- Welke randvoorwaarden zijn volgens het netwerk belangrijk voor een actief netwerk?

Begrippen

In het volgende hoofdstuk, Theoretisch kader, worden de volgende vragen beantwoord:

- Wat is detachering?
- Wat is netwerken
- Wat beïnvloedt de bereidheid tot netwerken?
- Welk soort relaties spelen een rol binnen een netwerk?

Leeswijzer

Het onderzoek is als volgt opgebouwd.

H2 Theoretisch kader	Hierin worden de theorieën besproken omtrent detachering, factoren die invloed hebben op de bereidheid en strategisch gedrag.
H3 Conceptueel model	Aan de hand van het theoretisch kader wordt er in het conceptueel model de variabelen weergegeven die invloed hebben op de activatie van het netwerk.
H4 Methodische verantwoording	Om dit onderzoek voor een tweede keer te kunnen toetsen wordt in de methodische verantwoording de onderzoeksmethode verantwoord. Hierin komt aan bod welke onderzoeksmethoden zijn aangehouden en hoe en wanneer de data zijn verzameld.
H5 Resultaten	In dit hoofdstuk worden de resultaten verwerkt die verkregen zijn uit de interviews.
H6 Conclusie	Hierin worden conclusies getrokken aan de hand van de resultaten en de daarbij passende theorieën. In dit hoofdstuk wordt antwoord gegeven op de hoofd- en deelvragen.
H7 Discussie	Hierin wordt het onderzoek ter discussie gesteld.

Vervolgens volgen de literatuurlijst en de bijgevoegde bijlages.

2. Theoretisch kader

In dit hoofdstuk wordt theorie besproken die inzicht geeft in wat de literatuur zegt dat nodig is om een netwerk te activeren. Hiervoor wordt eerst ingegaan op het begrip detachering en de voordelen hiervan. Hierna zal het begrip netwerken nader worden toegelicht. Tenslotte wordt er gekeken naar wat er nog meer nodig is om het netwerk warm te krijgen voor detachering van de zieke werknemer.

2.1 Detachering

Uit wetenschappelijk onderzoek naar werkhervatting is gebleken dat gezondheidsklachten geen reden hoeven te zijn om niet deel te nemen aan het arbeidsproces. Zo zegt Jehoel-Gijsbers (2010) dat de werkhervatting en herstel van gezondheidsklachten gelijktijdig plaats kunnen vinden. Het één hoeft niet te wachten op het ander. Schene et al. (2005) vult hierbij aan dat tijdige hervatting van werkzaamheden over het algemeen bijdraagt aan een vermindering van de gezondheidsklachten en het herstel van het functioneren. Het is dus vaak van belang om de zieke werknemer zo snel mogelijk weer in het arbeidsproces mee te laten doen. Echter is het niet in elk geval zo. Arbeid kan namelijk de gezondheidsbeleving zowel positief als negatief beïnvloeden (Kuiper et al., 2011).

2.1.1 Wat houdt detachering in?

Detachering is het (tijdelijk) overplaatsen van een werknemer bij een andere werkgever (FNV, 2017). De werknemer blijft formeel bij de huidige werkgever in dienst, zolang de detachering duurt. Dit kan tijdelijk zijn om het herstel van een zieke werknemer te bevorderen. Wanneer de werknemer weer terug kan in het eigen werk, wordt de detachering gestopt. Mocht de werknemer niet in staat zijn terug te keren in zijn eigen functie en de andere werkgever wil de werknemer in dienst nemen, kan de werknemer na de detacheringsovereenkomst in dienst treden bij de andere werkgever. De werkgever kan nog steeds gebruik maken van de no-risk polis.

2.1.2 De voordelen van detachering van zieke werknemers.

Detachering neemt voor alle drie de partijen voordelen met zich mee, zo stelt het UWV (z.d.). Voor de huidige werkgever kunnen er financiële voordelen aan vast zitten. Zo kunnen de werkgevers onderling een vergoeding afspreken om de loonkosten te verlagen. Ook zou de andere werkgever kunnen/willen investeren in een opleiding voor de werknemer.

Naast de bevordering van de gezondheid van de werknemer zorgt de detachering er ook voor dat de werknemer niet (lang) buiten het arbeidsproces komt te staan. Tijdens de detachering blijft de werknemer in dienst bij dezelfde werkgever, waardoor er voor hem (buiten eventuele nieuwe taken en omgeving) weinig verandert. Een van de belangrijkste voordelen is dat de werknemer ervaring op doet bij een andere werkgever en zo zijn netwerk en kansen vergroot.

Een zieke werknemer of een werknemer met een bekende lange verzuimhistorie kan voor een nieuwe werkgever eng zijn. Met dank aan de detachering kan de werkgever de zieke werknemer ‘proberen’ zonder dat hier financiële risico’s aan vast zitten. Mocht de werkgever de werknemer na deze periode in dienst willen nemen en heeft de werknemer een WIA-beschikking, dan kan de nieuwe werkgever profiteren van de no-risk polis.

2.1.3 Detachering voor wie?

Niet iedere zieke werknemer is in staat om weer in het arbeidsproces te stappen. De bedrijfsarts zal advies moeten geven of de zieke werknemer in staat is ander passend werk te verrichten. Dit is vaak al vastgesteld wanneer de zieke werknemer deelneemt of deel gaat nemen aan 2de spooractiviteiten. Zieke werknemers die deelnemen aan een 2e spoortraject hebben in het algemeen benutbare mogelijkheden, mits anders is vastgesteld door de bedrijfsarts.

De rijksoverheid heeft in 2009 een detacheringswijzer opgesteld voor zieke werknemers. Zij gaan uit van drie mogelijke situaties waarbij detachering toepasbaar is:

1. De detachering is van tijdelijke aard. Het uiteindelijke doel is om weer bij de eigen werkgever terug te keren;
2. Werkhervatting bij de eigen werkgever is niet meer mogelijk. De detachering is bedoeld als kennismakingsperiode. Bij goed functioneren wordt de detachering omgezet in een dienstverband bij de nieuwe werkgever;
3. De vervolgstappen na detachering zijn nog niet vast te stellen. De re-integratiemogelijkheden kunnen ervoor zorgen dat de detachering leidt tot een dienstverband bij de andere werkgever, maar ook tot terugkeer bij de eigen werkgever.

2.2 Netwerken

De term netwerken komt dagelijks voorbij in het bedrijfsleven. Maar wat houdt netwerken in? In de literatuur zijn diverse definities te vinden. Zo hanteert Folgheraiter (2004, p. 163) de volgende definitie van netwerken: ‘networking is deliberate action by one or several workers which takes the form of a relationship- in practice, joint action- with a network of people, i.e. with other pre-existing or potential relationships’. Hij gaat er dus vanuit dat netwerken een opzettelijke actie is, in de vorm van een relatie met een netwerk van mensen, dat wil zeggen met andere bestaande of potentiële relaties.

Volgens de Dikke Van Dale (2017) is netwerken het creëren, uitbouwen en onderhouden van sociale contacten om informatie te verkrijgen waar men in zijn beroep of carrière zijn voordeel mee kan doen. Net als Folgheraiter (2004) spreekt deze definitie over sociale contacten, dan wel een relatie.

“Effectief netwerken staat voor het leggen van contacten met ondernemers en andere interessante contacten, waarbij je duidelijk maakt wie jij bent (en waarnaar je op zoek bent). Of liever gezegd: de producten of diensten die kunt bieden.” (Ik ga starten, 2014). Deze definitie is beter toepasbaar op de werkzoekende, in dit geval de zieke medewerker. Voor dit onderzoek wordt op deze definitie niet verder ingegaan. Er wordt eerst gefocust op het netwerken tussen organisaties.

In dit onderzoek wordt uitgegaan van de definitie van Folgheraiter (2004). Het onderzoek draait immers om de samenwerkingsrelatie tussen bedrijven door middel van een netwerk. Men gaat niet zomaar een netwerkrelatie aan, tenzij hier goed over nagedacht is.

Zoals Folgheraiter (2014) aangeeft in zijn definitie van netwerken heb je een vorm van een relatie met elkaar. Volker et al (2013) sluit zich aan bij deze zienswijze met vier typen relaties binnen de organisatie. Deze relaties kunnen invloed hebben op de samenwerking, aangezien men te maken heeft met een persoon binnen een organisatie. De vier typen relaties binnen een organisatie zijn:

1. De ingebedde relatie: twee personen zijn door een gezagsverhouding en/of het werkproces met elkaar verbonden en hebben daarnaast een persoonlijke band.

2. De informele relatie: twee personen hebben een persoonlijke band, maar zijn niet door gezagsverhouding of een werkproces verbonden.
3. Formele relatie: twee personen zijn enkel door gezagsverhouding en/of het werkproces met elkaar verbonden.
4. Lidmaatschapsrelatie: twee personen zijn alleen verbonden met elkaar omdat zij lid zijn van dezelfde organisatie.

Een kanttekening aan deze typen relaties is dat deze volgens Volket et al (2013) gaat over een relatie binnen de organisatie. Het heeft dus geen betrekking op relaties tussen personen van verschillende organisaties.

Waar Volker et al (2013) zich vooral richt op het netwerk binnen één organisatie, richt Folgheraiter (2004) zich niet op een netwerk dat enkel binnen de organisatie kan bevinden. Folgheraiter (2004, p. 166) noemt dit type netwerk ook wel 'The natural helping network'. Dit is het netwerk dat al bestaat voordat de desbetreffende persoon sturing/hulp ontvangt bij het netwerken. Dit natuurlijke netwerk bestaat uit een primair en secundair netwerk;

- Het primaire netwerk is het netwerk dat de persoon in kwestie al had, voordat hij of zij een probleem had waarbij hij of zij het netwerk nodig had.
- Het secundaire netwerk is het netwerk dat spontaal ontstaat.

Beide netwerken kunnen informeel en formeel zijn.

Volker et al (2013) geeft aan dat er twee vormen zijn: Jouw netwerk kent elkaar wel of jouw netwerk kent elkaar niet. Folgheraiter (2004) erkent deze twee vormen ook. Het houdt in dat er diverse partijen zijn die een taak uitvoeren zonder dat er een directe connectie tussen deze partijen bestaat. De enige connectie is met de persoon in kwestie. Zie het voorbeeld hieronder ter verduidelijking:

Een zieke medewerker krijgt te horen dat de kans aannemelijk is dat hij niet meer terug kan keren bij zijn huidige werkgever. In dit stadium wordt een re-integratiebureau ingezet om de zieke werknemer met het proces van het vinden van ander passend werk te helpen en ondersteunen. Aan de andere zijlijn zijn er diverse behandelaren bezig met het beter maken van de zieke werknemer. Deze partijen hebben geen connectie met elkaar en werken apart, met ieder zijn eigen specialisme om de zieke werknemer weer 'beter' te

2.3 Bereidheid tot netwerken

Organisaties werken niet zomaar samen met anderen. Een goede samenwerking kost energie, tijd en dus ook geld. Volgen Kaats & Opheij (2014) zal een organisatie dan ook niet zomaar met een bepaald persoon samenwerken wanneer de organisatie hierin geen belangen of andere winsten uit kan behalen. Volgens Kaats & Opheij (2014) draait samenwerking om de volgende vijf factoren:

1. Belangen
2. Wederzijdse beïnvloeding
3. Communiceren
4. Onderhandelen
5. Vertrouwen op de goede intentie van een ander.

Binnen organisaties zijn beheersing en onzekerheidsreductie belangrijke belangen die op gespannen voet kunnen staan met samenwerken tussen organisaties (Kaats & Opheij, 2014). Samenwerken betekent vaak ook het loslaten van diverse bezigheden of taken. Bij dit loslaten raakt de organisatie een stuk beheersing kwijt waardoor de zekerheid die zij normaal hadden, er niet meer is.

Uit onderzoek naar netwerksamenwerkingen van Mijlhoff (2015), zijn drie voorwaarden aan het licht gekomen die tijdens een netwerksamenwerking bepalend zijn om met elkaar samen te willen werken. Deze drie voorwaarden zijn:

1. Gedeelde waarden;
2. Gezamenlijke ambitie en de wijze waarop deze ambitie invulling krijgt;
3. Persoonlijke belangen die betrokkenen hebben om met elkaar samen te willen werken.

Zoals al eerder aangegeven moet de samenwerking een belang dienen. De laatste voorwaarde is dan ook de kern van het netwerk volgens Mijlhoff (2015). Hierbinnen ligt de wil om samen te willen werken met anderen.

Ondanks dat Kaats & Opheij (2014) en Mijlhof (2015) in eerste instantie andere factoren benoemen, betekent dit niet dat deze zoveel van elkaar verschillen. Zo hebben de voorwaarden volgens Mijlhoff weer sub factoren die invloed hebben op het willen samenwerken. Hierin komen ook factoren naar voren die volgens Kaats & Opheij (2014) van invloed zijn. Voor dit onderzoek is gekozen voor de samenvoeging van de inzichten van beide auteurs. In de volgende paragrafen zullen de volgende factoren aan bod komen:

1. Gedeelde waarden
2. Belangen
3. Ambitie

2.4 Gedeelde Waarden

Waarden zijn opvattingen over wat goed is en slecht. Waarden vormen het ethisch kompas van de mensen in de organisatie. Aan de hand daarvan wordt bepaald hoe medewerkers omgaan met elkaar, met klanten en samenwerkingspartners (Verhagen, 2011).

Waarden zijn centrale maatstaven, waar vanuit men het eigen gedrag en dat van een ander beoordeelt (Van Doorn en Lammers, 1984). Het gaat om zaken die men collectief goed en juist vindt, die men graag wil, en waarnaar men streeft. Waarden zijn dus morele doelen of idealen die mensen nastreven, waarderen en motiveren. Waarden hebben een emotionele lading (Nieuwenhuis, 2010).

Verhagen (2011) geeft aan dat er vier waarden zijn die de bereidheid tot samenwerking bepalen. Deze vier waarden zijn onderlinge verbinding, vertrouwen, gelijkwaardigheid en wederkerigheid. Deze vier waarden worden hieronder nader toegelicht.

2.4.1 Onderlinge verbinding

De basis voor de onderlinge verbinding ligt in de habitus[1] van de betrokkenen (Bourdieu, 2005). Wanneer dit overeen komt met het eigen gedrag, herkennen betrokkenen bij elkaar eenzelfde manier van ‘denken, handelen, voelen en zijn’ (Maton, 2012).

[1] Het sociale gedrag van mensen (Dikke Van Dale, 2017).

De habitus is impliciet; hierin gelden ongeschreven en onuitgesproken regels en overtuigingen die ervoor zorgen dat iemand zich 'als een vis in het water' voelt en vanzelfsprekend bij de groep hoort of, om dezelfde redenen, niet geaccepteerd wordt (Maton, 2012).

Ja zeggen tegen de persoon die je kent en sympathiek vindt, gaat altijd net even wat makkelijker. De mate waarin je iemand sympathiek vindt hangt volgens Cialdini (2001) onder andere af van de factor associatie. Je zoekt een verbinding door te kijken naar de overeenkomsten tussen jou en de ander. Dit kan ook een in product of een dienst zijn.

Onderlinge verbinding is dus een belangrijke waarde, die bepalend is voor het deelnemen aan een netwerk. Echter krijgt deze pas waarde wanneer relaties elkaar stimuleren, elkaar wederzijds inspireren en elkaar iets te bieden hebben in het verwezenlijken van een doelstelling (Ehlen, Boshuizen, & Klink, 2015).

2.4.1 Vertrouwen

Tijdens het netwerken ontstaat er een relatie. Vertrouwen is dan ook een belangrijk fundament voor een relatie. Zonder vertrouwen is er geen relatie en wordt er dus ook niet genetwerkt. De aanwezigheid van vertrouwen is dé sleutel tot het succes van samenwerking. Zo zegt Schruijer (2007) dat wanneer er geen vertrouwen is bij de start van een samenwerking, deze gedoemd is te mislukken.
Samenwerken betekent indirect het opbouwen van vertrouwen. Mijlhoff (2015) zegt namelijk dat de kans dat vertrouwen bestaat aan het begin van een relatie, waarbij partijen en vertegenwoordigers elkaar niet hoeven te kennen, erg klein is. Voor het opbouwen van vertrouwen moeten de juiste condities worden gecreëerd: aandacht voor rechtvaardigheid, de mogelijkheid tot face-to-face-interacties en de aanwezigheid van grondregels (Schruijer & Vansina, 2007).

Degryse (2014) geeft aan dat het belangrijk is dat er vertrouwen heerst en dat het netwerk betrokkenheid vanuit de vragende partij ervaart. Echter de eenheid en consensus binnen een netwerksamenwerking kan tegelijkertijd gefragmenteerd en veranderlijk van aard zijn (Parker, 2000).

Onderling vertrouwen is dan ook geen vanzelfsprekendheid. Het vergt tijd van alle betrokkenen. Vertrouwen dient opgebouwd te worden in een continu proces. Als verschillende organisaties willen samenwerken, moet iedere organisatie een deel van zijn autonomie opgeven, in het vertrouwen dat ze er meer voor terugkrijgt (Kaats & Opheij, 2014).

2.4.2 Gelijkwaardigheid

Heuvelhof (2016) gaat ervanuit dat het bij netwerken gaat om actoren (organisaties) die min of meer gelijkwaardig zijn aan elkaar. Wanneer de relaties niet gelijkwaardig zijn ontstaat er een gezag relatie in plaats van een samenwerkingsrelatie. Uit onderzoek blijkt dat gelijkwaardige samenwerking alleen mogelijk is door onderling vertrouwen (Mijlhoff, 2015). Netwerken gaat dan ook om het aanvullen van elkaar en niet om elkaar de les te leren.

Gelijkwaardigheid is een relatief begrip dat in de praktijk lastig waar te maken valt (Mijlhof, 2015). Je komt al snel in de situatie terecht waar de een de ander iets wilt aanleren of opleggen. Door hiervan extra op de hoede te zijn kan deze disbalans vroegtijdig tegen gegaan worden.

2.4.3 Wederkerigheid

Volgens Cialdini (2014) is de regel van Wederkerigheid de krachtigste die er is. Wederkerigheid verplicht ons om evenredig te proberen te vergoeden wat een ander ons heeft gegeven. Wanneer het netwerk zelf een keer te maken heeft gehad met een werknemer die een lange tijd ziek is/was en welke niet meer terug in zijn of haar werk kan keren, zal deze dus eerder geneigd zijn een zieke werknemer van een ander op te vangen met passend werk. Deze bedrijven in het netwerk zullen volgens de literatuur actiever mee denken voor anderen om detacheringen te realiseren.

Op ongevraagde gunsten heeft wederkerigheid ook invloed. Men bepaalt namelijk zelf of iemand iets van hem of haar verschuldigd is (Cialdini, 2001). Cialdini (2001) zegt dat ook de bedrijven uit het netwerk, die hier nog niet mee te maken hebben gehad, een wederkerigheidsgevoel kan voelen. Dit kan bijvoorbeeld te maken hebben met onderlinge relaties binnen het netwerk.

Wederkerigheid wordt mogelijk als de betrokkenen hier open voor staan, ook hiervoor is onderling vertrouwen nodig. Dit wordt bevestigd in de literatuur. Die laat zien dat wederkerigheid, onderling vertrouwen en het hebben van een onderlinge band essentieel zijn, maar niet tussen iedereen tot stand komt (Kaats & Opheij, 2014).

2.5 Belangen

“De essentie van strategisch gedrag is dat de strategische actor met zijn gedrag zijn eigen belang dient” Heuvelhof (2016, p. 27). Het netwerken linkt dan wel verschillende bedrijven met elkaar, maar de contactpersonen binnen de organisatie zullen de basis van het netwerk vormen. De beslissing om in een dergelijk netwerk met verschillende bedrijven te stappen, zal deze zowel de belangen moeten dienen van de organisatie als die van de contactpersoon. Frequent benoemde persoonlijke belangen volgens Heuvelhof (2016) zijn: rijkdom, macht, zekerheid en reputatie.

Daarnaast moeten deze contactpersonen ook de belangen van hun organisatie behartigen. Bedrijven hebben volgens Heuvelhof (2016) de volgende belangen: continuïteit, winst, marktaandeel en reputatie. De contactpersoon binnen de organisaties heeft dus te maken met dubbele belangen waar hij of zij rekening mee moet houden. Belangen zijn volgens Heuvelhof (2016) objectieve realiteiten en zijn niet meer dan een afgeleide van opvattingen en gedragingen van een persoon.

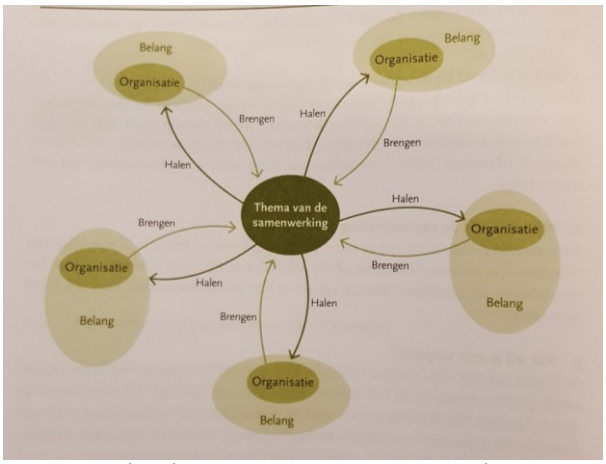
2.6 Behoefte

Onder belangen zitten behoeftes. Belangen liggen meer aan de oppervlakte en behoeftes liggen dieper. Wanneer men verder gaat kijken achter de belangen die men aangeeft, zullen de werkelijke behoeftes naar boven komen (Stevens, Z.J). Deze behoeftes kunnen volgens Stevens (Z.J.) invloed hebben op de beweegreden om mee te doen. De behoeftes waar men de keuze om ergens aan mee te doen op afweegt zijn volgens Degryse (2014): zekerheid, winst, comfort, status en vernieuwing.

2.7 Ambitie

Succesvolle samenwerkingsverbanden hebben een betekenisvolle ambitie geformuleerd en deze tot leven gebracht (Kaats & Opheij, 2014). Deze gedeelde ambitie is er niet direct, aldus Kaats & Opheij (2014), dit moet samen ontwikkeld en geconcretiseerd worden. Als bindmiddel in de samenwerking is een gedeelde en betekenisvolle ambitie van groot belang (Kaats & Opheij, 2014). Het draagt bij aan de onderlinge verbinding en draagt daarnaast bij aan de betekenisgeving van de samenwerking.

Een duurzaam samenwerkingsverband waarbij een kant en klare oplossing is, is volgens de Bruin en ten Heuvelhof (2004) kansrijker op basis van de netwerklogica. Een netwerklogica houdt in dat je naast je eigen belang ook het belang van de andere partijen meeneemt. Niemand heeft de macht om een vooraf uitgedachte oplossing alleen te realiseren. Het gaat om samenwerking tussen autonome organisaties die ieder ook hun eigen belangen en doelen hebben. In figuur 1 is dit proces weergegeven.



Figuur 1. Overzicht ambities. Overgenomen uit *Leren samenwerken tussen organisaties* (p. 68) door E. Kaats en W. Opheij, 2014, Deventer: Kluwer. Copyright 2014, Kluwer.

2.8 Strategisch gedrag

Binnen organisaties vind je strategisch gedrag. Een organisatie wil nu eenmaal iets voor elkaar krijgen en zal hier op een strategische manier naar toe werken. Het is dan ook onvermijdelijk om strategisch gedrag te vinden binnen het netwerk. Het lastige aan strategisch gedrag is dat het verrassend van aard is en niet voorspelbaar. Strategisch gedrag staat daarnaast ook nog eens op gespannen voet met de verschillende actoren (Heuvelhof, 2016).

Actoren van een organisatie zijn de stakeholders en invloedrijke personen binnen de organisatie. “Bij netwerken gaat het om actoren die min of meer gelijkwaardig zijn aan elkaar en zich niet in een duidelijke gezagsrelatie tot elkaar verhouden” (Heuvelhof, 2016, p. 28). De actoren zijn onderling afhankelijk en anticiperen en reageren op het gedrag van andere actoren in het netwerk.
Er wordt dan ook wel gesproken over afhankelijkheidsrelaties. Heuvelhof (2016) erkent zes verschillende afhankelijkheidsrelaties:

- ***Uitdijend en chaotisch patroon van kriskras-relaties***
  de actoren streven andere doelen en ambities na. Hun afhankelijkheidsrelaties verschillen dan ook van elkaar, wat leidt tot een kriskras-relatie.

- ***Dynamische relaties***
  Door de steeds veranderende belangen en doelen, welke ook nog eens moeilijk kenbaar zijn, ontstaat er dynamiek. Dynamiek ontstaat ook in het beeld dat de ene actor heeft van standpunten en belangen van de andere actor.

- ***Relaties: wederkerig, asynchroon en indirect***
  Actoren hebben elkaar nodig, hierdoor ontstaat er een wederkerigheidsgevoel. Wederkerigheid is echter asynchroon en zal op verschillende momenten in de tijd gevoeld worden door de actoren.
  Wederkerigheid hoeft er dus niet altijd te zijn. Daarnaast kan deze relatie ook indirect zijn. Bijvoorbeeld: Actor X is afhankelijk van actor Y, actor Y van actor Z en actor Z weer van actor A. Indirect speelt de afhankelijkheid van actor X in op de afhankelijkheid van actor Z (wederkerigheid).

- ***Multi-level-relaties***
  Afhankelijkheidsrelaties kunnen zich op meerdere niveaus tegelijkertijd afspelen, bijvoorbeeld op internationaal- en nationaal niveau. Wanneer de regels verschillen per niveau wordt de complexiteit van deze relatie steeds moeilijker.

- ***Repetitieve relaties***
  Afhankelijkheidsrelaties zijn repetitief van aard en komen maar zelden eenmalig voor. Actoren zijn zich hiervan niet altijd van bewust. Reputaties spelen hierbij ook een rol. Een actor bouwt in een relatie een reputatie op, positief dan wel negatief. Wanneer er een andere relatie ontstaat, neemt de actor deze reputatie mee.

- ***Coöpetitieve relaties;***
  Actoren werken met elkaar samen (coöperatief), maar soms concurreren ze met elkaar op hetzelfde moment (competitief). Deze samenvoeging binnen de relaties wordt door Heuvelhof (2016, p. 29) '*coöpetitief*' genoemd. Dit zie je bij actoren die zich op dezelfde markt bevinden met eenzelfde product. Zij willen zelf een zo groot mogelijk marktaandeel (competitief), maar hebben een gezamenlijk belang bij het promoten van het product waardoor de neiging ontstaat om samen te werken (coöperatief).

Binnen een netwerk van meerdere organisaties ontstaan verschillende afhankelijkheidsrelaties tussen de actoren. Deze relaties tussen elkaar kunnen te zijner tijd veranderen en ontstaan. De relaties kunnen zich op verschillende niveaus afspelen: van micro tot macroniveau.

Samenvatting

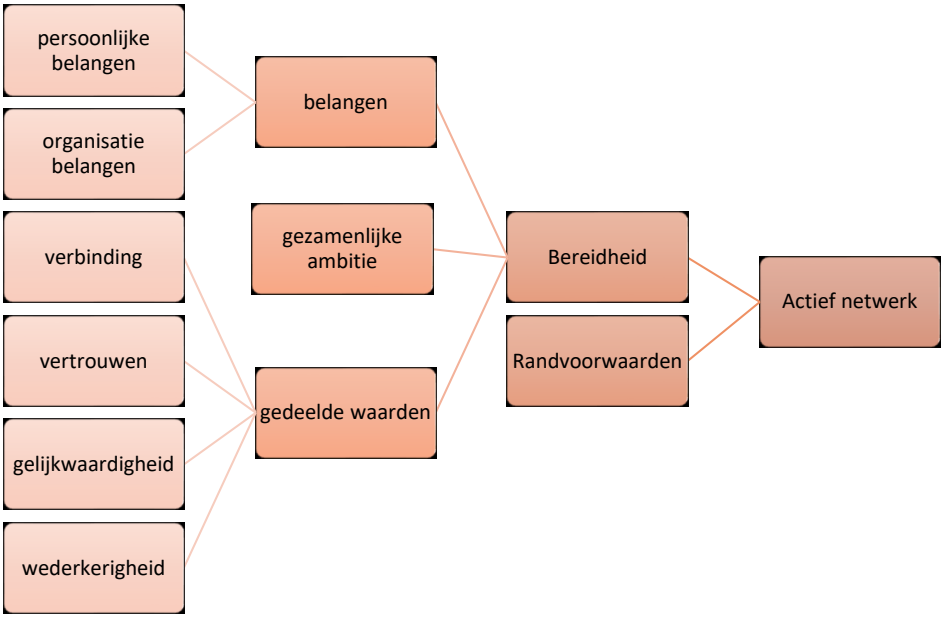
De bereidheid tot netwerken hangt dus volgens Kaats & Opheij (2014) en Mijlhof (2015) af van onder andere: gedeelde waarden, belangen en ambities.

- Onder gedeelde waarden horen volgens Verhagen (2011): onderlinge verbinding, vertrouwen, gelijkwaardigheid en wederkerigheid.
- Belangen kunnen worden opgedeeld in persoonlijke- en organisatie belangen (Heuvelhof, 2016). Deze belangen zijn bepalend voor de mate van interesse en bereidheid om in een actief netwerk te stappen.
- Gezamenlijke ambities dragen bij aan de onderlinge verbinding en maakt dat een netwerk kansrijk is of niet.

Netwerken is dus niet zo gemakkelijk als het doet lijken. Binnen een netwerk van organisaties speelt zich ook strategisch gedrag af. Het kan dus volgens Heuvelhof (2016) ook zo zijn dat relaties kunnen veranderen en ontstaan tijdens een proces.

3. Conceptueel model

Uit de literatuur blijkt dat het activeren van een netwerk afhankelijk is van de bereidheid van de deelnemende organisatie. Deze bereidheid wordt onderverdeeld in belangen (persoonlijke en organisatorische), gezamenlijke ambitie en gedeelde waarden (verbinding, vertrouwen, gelijkwaardigheid en wederkerigheid). Wanneer de bereidheid er is, is het van belang om randvoorwaarden op te stellen die voor iedereen gelden. Op deze manier wordt de samenwerking ook daadwerkelijk gerealiseerd. De randvoorwaarden, de voorwaarden die volgens het netwerk van belang zijn voor een goede samenwerking, worden door het netwerk zelf ingevuld.



Toelichting:

Bereidheid is onderverdeeld in drie onafhankelijke variabelen: belangen, gezamenlijke ambitie en gedeelde waarden.

- Belangen; hieronder vallen de persoonlijke belangen en de organisatie belangen.
- Gezamenlijke ambitie; dit is de ambitie die alle partijen moeten hebben om het actieve netwerk tot een succes te brengen.
- Gedeelde waarden: hieronder vallen de onafhankelijke variabelen: verbinding, vertrouwen, gelijkwaardigheid en wederkerigheid. Deze variabelen hebben betrekking tot de verbinding tussen het netwerk enzovoort.

4. Methodische verantwoording

In dit hoofdstuk wordt uitvoerig besproken hoe het praktijkonderzoek precies is uitgevoerd. Aan de hand van de Methodische verantwoording zou het onderzoek herhaald kunnen worden door een andere partij. Centraal staat de betrouwbaarheid, validiteit en generaliseerbaarheid van het praktijkonderzoek. Dit hoofdstuk is opgedeeld in vier paragrafen. De eerste paragraaf gaat over het type onderzoek. Paragraaf twee gaat over de procedure en respondenten van het onderzoek. In de derde paragraaf komen de meetinstrumenten aan bod en als laatst wordt beschreven hoe de analyse is uitgevoerd.

4.1 Type onderzoek

Dit onderzoek is uitgevoerd aan de hand van een kwalitatief onderzoek. Vanwege het onderwerp 'Netwerken' is wederzijdse inspraak gewenst. Daarnaast krijgen de respondenten op deze manier de ruimte om zelf te komen met ideeën rondom randvoorwaarden. De kans dat de respondenten deze vragen af zouden raffelen bij een kwantitatief onderzoek was te groot in verband met de drukte op hun werk. De interviews zijn semigestructureerd van aard. Hier is voor gekozen omdat er antwoord gewenst is op diverse open vragen, echter de achterliggende discussie en/of toelichting zorgen ervoor dat er diepgang verkregen wordt. De topiclijst die gehandhaafd is, vindt u in bijlage 1.

4.2 Procedure en respondenten

Dataverzameling

Eind november is er een mailing uitgegaan met uitleg over het onderzoek en de aankondiging aan de respondenten dat zij benaderd gaan worden voor dit onderzoek, zie bijlage 2. In deze mail wordt ook gevraagd of zij hieraan mee willen werken. De mail is verstuurd door de directeur om zo de respons te verhogen. In totaal is het emailbericht naar tien respondenten verstuurd. Hierna zijn de respondenten telefonisch benaderend, door mijzelf. Acht van de tien respondenten waren bereid om mee te werken. Telefonisch is een datum, tijd en plaats afgesproken voor het interview. Tijdens dit contact is verder toegelicht dat het interview opgenomen wordt en anoniem zal worden uitgewerkt.

Eind november/ begin december zijn alle interviews gehouden. Bij de helft van de respondenten is het interview bij hun eigen organisatie afgenomen, zodat zij in hun eigen omgeving met hun eigen strategisch gedrag het interview in gaan. Bij de andere helft van de respondenten is voor een telefonisch interview gekozen. De redenen hiervoor waren; ruimtegebrek bij beide partijen, tijdgebrek (bij de respondenten zelf) of was de reisafstand meer dan een uur (enkele reis).

Eind november en gedurende december zijn alle interviews getranscribeerd zodat bij eventuele vragen over het gehouden interview het gesprek bij de respondenten nog vers in het geheugen lag. In december is de data verwerkt en vergeleken met elkaar in het hoofdstuk 'Resultaten'.

Onderzoekspopulatie
De onderzoekspopulatie bestaat uit de klanten van A&P Provitale. A&P Provitale kent intern een onderscheid in Provitale-klanten en Arboklanten. Het bestand van Arbo bestaat uit 218 klanten. Provitale telt ruim duizend klanten, waaronder voornamelijk MKB-bedrijven. Om deze rede is er gekozen enkel de Arbo-klanten te gebruiken als onderzoekspopulatie. In totaal zijn dit er dus 218.

Samenstelling respondentengroep
Voor dit onderzoek zijn acht verschillende organisaties geïnterviewd. Deze organisaties behoren tot de 'grotere' klantengroep van A&P Provitale. Dit houdt in dat hier intern meerdere functies aanwezig zijn. Het is tijdens dit onderzoek ook belangrijk om organisaties met en zonder langdurig verzuim te spreken, om inzichtelijk te krijgen of er verschil is tussen de organisaties in bereidheid tot netwerken ten behoeve van detacheren. Het interview is gehouden met de contactpersoon voor personeel en verzuim. Van deze acht organisaties zijn er drie organisaties geïnterviewd die geen ervaring hebben met langdurig verzuim. De andere vijf hebben wel ervaring met langdurig verzuim in de afgelopen 2 jaar. De reden achter deze verdeling is dat de reactie van de organisatie die te maken hebben (gehad) met langdurig verzuim anders kan zijn dan de reactie van organisaties die geen ervaring hebben (gehad) met langdurig verzuim. De gesproken respondenten zijn voornamelijk werkzaam binnen middelgrote bedrijven. Twee van de respondenten werken voor een MKB-bedrijf. Voor deze verhouding is gekozen omdat binnen de tak Arbo aanzienlijk meer grote bedrijven dan MKB-bedrijven zitten. De gesproken respondenten hebben de gemiddelde leeftijd van 40. Hiervan is 20 % man en 80 % vrouw.

4.3 Meetinstrumenten
Voor dit onderzoek zijn diepte-interviews gehouden. De interviews zijn semigestructureerd. Hiervoor zijn de volgende meetinstrumenten gebruikt:

- **Topiclijst**
  Er is aan de hand van het conceptueel model een topiclijst opgesteld, zie bijlage 1. Hierin staan de begrippen die relevant zijn tijdens het interview op volgorde waarin deze gesteld zullen worden. In de topiclijst staan ook vragen bij de topics. Met alle respondenten zijn dezelfde topics besproken om de validiteit en betrouwbaar zo hoog mogelijk te houden.
- **Open vragen**
  Tijdens het interview is gebruik gemaakt van zoveel mogelijk open vragen. Bij gesloten vragen is doorgevraagd voor de beredenering van het gegeven antwoord. Door het ontbreken van eerder onderzoek is de vragenlijst, welke voort is gevloeid uit de topics, geen bestaande en gevalideerde vragenlijst.
- **Interviewer**
  Bij een kwalitatieve onderzoeksmethode behoort de interviewer ook tot meetinstrument. De interviewer is een persoon, waardoor het interpreteren en waarnemen tijdens het axiaal en selectief coderen kunnen afwijken van een andere interviewer. De interviewer heeft een eigen kader, welke in het geval van analyseren moet worden uitgezet.

De theorieën welke in hoofdstuk 2 zijn gefraseerd hebben inzicht gegeven in de definities van de gehanteerde topics, maar ook in de factoren welke invloed hebben op een actief netwerk, zie hoofdstuk 3 conceptueel model.

De vragen welke onder de topic belangen en gedeelde ambitie vallen zijn gebaseerd op de theoretische inzichten van Kaats & Opheij (2014) en Mijlhof (2015). Daarnaast heeft Verhagen (2011) inzicht geboden in de vragen over de topic gedeelde waarden. De vragen rondom de randvoorwaarden zijn niet gebaseerd op theoretische inzichten. Hierover ontbrak theorie en is vanuit eigen inzichten opgesteld.

4.4 Analyses

Alle interviews zijn opgenomen en vervolgens getranscribeerd. Hierna zijn de transcripten gecodeerd op de volgende wijze:

- Open coderen: De transcripten zijn digitaal aan de hand van opmerkingsvelden gecodeerd. In deze fase zijn de codes nog niet ondergebracht in topics.
- Axiaal coderen: Tijdens het axiaal coderen zijn de codes gegroepeerd en gewaardeerd in zwaarte, zie bijlage 4.
- Selectief coderen: In deze fase is aan de hand van de vorige stappen bepaald welke fragmenten in het hoofdstuk 'Resultaten' zijn opgenomen.

De open gecodeerde transcripten vindt u in bijlagen 5 tot en met 12.

5. Resultaten

De respondenten reageerden enthousiast over het opstarten van een netwerk om zo zieke werknemers via detachering onderling te kunnen opvangen en vooruit te helpen. Zij geven aan bereid te zijn om deel te nemen aan dit netwerk mist zij er zelf een belang bij hebben. Daarnaast geven zij aan dat het volgens hen belangrijk is om hetzelfde te willen; een gezamenlijk doel. Vertrouwen in A&P Partners en A&P Provitale is volgens een respondent ook een belangrijk gegeven voor de bereidheid. Ook willen ze zelf niet veel moeite doen om deel van het netwerk uit te maken. Zij verwachten dat A&P Partners en A&P Provitale de regie in handen nemen en hen erop aan zullen spreken wanneer zij een match achten te zien tussen de organisatie en de werknemer in kwestie.

In de volgende paragrafen zal dieper worden ingegaan op de items; belangen, gezamenlijk doel, gedeelde waarden en de randvoorwaarden.

5.1 Belangen

De bereidheid van de respondenten is afhankelijk van de belangen die zij hebben bij het detacheren van zieke werknemers. Daarnaast zijn de belangen welke in het dagelijkse bedrijfsleven belangrijk zijn ook van invloed op de bereidheid van de organisatie. Dit geldt ook voor het aannemen van een werknemer via detachering. Belangen die de respondenten aangeven zijn onder andere; winst, zekerheid en snelheid.

Winst

Een zieke werknemer kost veel geld, vooral als deze werknemer niet meer terug kan keren in zijn of haar eigen functie bij de huidige werkgever. De respondenten weten dat met namen de MKB-bedrijven failliet (dreigen) te gaan wanneer zij te maken hebben met een langdurige zieke werknemer. Het is volgens de respondenten dan ook fijn, de mogelijkheid te hebben om zieke werknemers bij een andere werkgever werkzaamheden te laten uitoefenen. Redenen die zij hiervoor geven zijn de compensatie in de loonkosten en om de werknemer binnen het werkproces te houden. Het is volgens de respondent nuttiger om de zieke werknemer bij een andere werkgever, met loonwaarden, te plaatsen dan bij huidige werkgever op therapeutische basis (zonder loonwaarden). Een van de respondenten zei hierover:

"Nou ja dat zo iemand hier aan het werk gehouden wordt of dat hij thuis zit en je hem toch moet doorbetalen. Dus als mensen gewoon aan de slag kunnen is dat financieel interessanter." -Respondent

Om een zieke werknemer van een andere werkgever op te vangen, dan wel aan te nemen, moet deze nieuwe werkgever wel behoefte hebben aan extra personeel. Zij zagen het over het algemeen niet zitten om een zieke werknemer boventallig aan te nemen. Zo geven de respondenten aan zelf op zoek te moeten zijn naar nieuw personeel om personeel aan te nemen, met zoals zij dit zelf noemen; een 'historie'. Dit kost anders namelijk extra geld en het levert in verhouding niet voldoende voor het bedrijf op.

Wanneer het om een proefplaatsing gaat zouden de respondenten het wel overwegen. Echter neigen zij eerder voor een detachering dan voor enkel proefplaatsing. Een proefplaatsing zien zij wel zitten wanneer dit gebruikt kan worden als opmaat voor de detachering. Zo zeggen de respondenten het volgende:

"Ik denk niet dat wij als bedrijf negatief over iemand zullen staan met een historie zal ik maar zeggen. Als het maar zo is dat we op dat moment maar concreet behoefte hebben aan personeel. Dus ik zie ons niet zo snel acteren als sociale werkplaats waar we mensen boventallig neer zullen zetten. Zo'n proefplaatsing is dan wel gratis en boventallig maar dat zie ik meer als opmaat voor iets wat je daarna zou willen doen." -Respondent

"Het is niet dat je boven sterkte dat gaat invullen. Voor een proefplaatsing oké daar kun je altijd naar kijken denk ik maar voor de detachering en aannemen dan moet er wel concrete vraag naar moeten zijn." -Respondent

Zekerheid

Zekerheid vinden de respondenten bijna even belangrijk als het behalen van winst. Zij benoemden het woord zekerheid weinig tot niet tijdens het interview. Wel uitte het zich in het gedrag van de respondenten en de vragen die zij stelden. Zo leken de respondenten onzekerder en gaven zij geen concrete antwoorden op het moment dat zij niet goed begrepen wat een detacheringstraject inhoudt en wanneer zij niet de verantwoordelijke waren binnen het bedrijf. De meerderheid van de respondenten geeft aan niet de beslissende persoon te zijn binnen de organisatie. Zo hebben respondenten vaak managers boven zich. Ook hechten een aantal respondenten veel waarden aan de mening van de leidinggevende op de werkvloer. Ook gaven zij aan dat zij vooraf graag goed geïnformeerd wilden worden over het traject en de bijkomende risico's. De respondenten reageerden enthousiaster en zekerder toen bekend werd dat er sprake zou zijn van risico reductie door middel van de wet en regelgeving omtrent detachering van zieke werknemers. Zij gaven aan dat wanneer zij een extra risico op zich namen door een zieke werknemer van een andere werkgever over te nemen, het eng te vinden en er dan ook sneller van af zouden zien. Zo bleek uit de ervaring van een van de respondenten:

"Dat ik een aantal maanden even niet die risico's had, had ik iets van ik kan iemand helpen maar ik ga er niet van bloeden als het mis zou gaan." -Respondent

Snelheid

Enkelen zagen de detachering van zieke werknemers, door middel van een netwerk, als uitkomst om het proces vlotter te laten voorlopen. Zij hopen dat er op deze manier 'korter op de bal' gespeeld kan worden. Twee jaar met een zieke werknemer zitten vinden zij over het algemeen frustrerend en lang duren. Daarnaast hebben zij het gevoel het contact te verliezen met de werknemer. Zij geven aan bang te zijn dat het contact met hun zieke werknemer als deze elders geplaatst wordt nog slechter wordt. Een vast contactpersoon bij A&P Partners vinden zij dan ook prettig. Zij verwachten namelijk van de contactpersoon dat zij de werkgevers op de hoogte houden. Wie deze contactpersoon moet zijn maakt voor de respondenten niet uit, zolang de contactpersoon weet wie de werknemer in kwestie is en kennis bekwaam is omtrent de wet- en regelgeving. Zo zeggen de respondenten het volgende:

"Mij gaat het met name dat er iemand er veel verstand van heeft, maar ik denk degene die het 2espoorttraject begeleid. Die heeft daar veel kennis over en die kent de medewerker ook goed." -Respondent

"Als dit een traject is die sneller kan laten lopen in plaats van het standaard spoortraject, dat hebben we ook meegemaakt met deze medewerker en dat is toch best lange en prijzige trajecten. " - Respondent

Opmerkelijk was dat niet iedereen zo zeer op winst uit is. Zo is er een klein aantal respondenten die ook aangaven open te staan voor een zieke werknemer die ervaring op wil doen. De reden die zij hiervoor gaven zijn onder andere het vooruithelpen van de werknemer. Hieronder verstaan zij werkervaring opdoen en zingeving bieden. Vrijblijvend vinden zij dit niet. De respondenten willen best rekening houden met het feit dat de werknemer beperkingen kan ervaren, echter moet de werknemer wel alles bieden wat hij in huis heeft. De werknemer moet bewijzen van toegevoegde waarde te zijn. Een eis voor een goede daad als deze is volgens de respondenten dat de risico's bij de huidige werkgever blijven. Ze willen zelf niet opdraaien voor eventuele risico's terwijl zij een medewerker vooruit proberen te helpen. Hierover zegt een respondent het volgende:

"Wij hebben als bedrijf altijd opengestaan voor mensen kansen bieden. Dat heeft soms heel leuk resultaat geleverd en soms hebben we de plank totaal misgeslagen. Het gevolg daarvan is dat we mensen wel kansen blijven geven, maar ons geduld is wat korter. Ze zullen wel sneller moeten laten zien dat ze iets kunnen, toegevoegde waarden bieden." -Respondent

5.2 Gezamenlijk doel

Een aantal respondenten heeft al ervaring met het detacheren van zieke werknemers. Wat zij hiervan hebben geleerd is dat het enorm belangrijk was voor de werknemer maar ook voor henzelf dat beide werkgevers als ook de werknemer hetzelfde doel voor ogen hebben met de detachering. De reden hiervoor is het voorkomen van telleurstellingen en frustraties bij een of meerdere partijen. Volgens de respondenten moet van tevoren duidelijk worden afgesproken of de werknemer wel of niet zal worden overgenomen wanneer het van beide kanten positief wordt ervaren.

Een doel dat de respondenten delen met elkaar is het herplaatsen van de werknemer. De respondenten geven aan dat zij dit als doel van een detachering zien. Een detachering zien zij als succesvol wanneer de werknemer een contract aangeboden krijgt na de detachering. Wanneer dit niet het geval is moet dit van tevoren voor alle partijen duidelijk zijn, anders gaat het volgens de respondenten het doel voorbij. Een van de respondenten gaf hierover een voorbeeld, waar de respondent zich tot op de dag van vandaag over frustreert:

"Wij hebben echt een proefmaand gehad bij een medewerkster. Dat ging prima. De andere werkgever was tevreden en uiteindelijk wordt het dan toch niet om een duisteren reden. Dan is zo'n proefplaatsing weer kosten van de werkgever." -Respondent

"Het is een heel concreet belang. Mensen die langdurig ziek zijn en waarbij duidelijk is dat zij niet kunnen re-integreren in een functie bij ons om zo een ander onderkomen te vinden" -Respondent

5.3 Gedeelde waarden

Tijdens het interview komen de waarden verbinding, vertrouwen en gelijkwaardigheid naar voren. Zonder deze woorden in hun mond te nemen geven zij aan dit belangrijk te vinden. Zo geven zij aan contact met de andere werkgever te willen, A&P Partners en A&P Provitale als deskundige te zien en graag bij elkaar zouden willen komen om ervaringen te delen met elkaar.

Verbinding

De respondenten erkennen dat zij hetzelfde probleem delen binnen het netwerk van de klanten van A&P Provitale. Zij zien in dat zij elkaar kunnen helpen. De verbinding die zij met elkaar voelen, zonder dat zij elkaar kennen, zorgt ervoor dat enkele respondenten aangeeft de ander te willen helpen. Zoals al eerder benoemd wordt staat een aantal respondenten ook open voor het opvangen van zieke werknemers om ervaring op te kunnen doen. Zo vertellen de respondenten het volgende:

“Want kijk als je kijkt naar van het zou voor sommige mensen ook goed zijn, ook al weten ze dat ze hier niet zouden kunnen blijven, zou het wel goed zijn om ervaring op te doen van twee maanden.” -Respondent

“Dat was wel iets waarvan ik dacht; zo moet dat eigenlijk gaan . . . We hebben er allemaal last van. -Respondent

De meeste respondenten vinden het ook fijn om letterlijk in verbinding te komen met de andere werkgever waar de werknemer in dienst is. Zij vinden het fijn te weten waar een werknemer vandaan komt en hoe hun ervaring met deze werknemer is. Omgekeerd krijgen de werkgevers op deze manier ook een beeld waar hun werknemer naartoe zal gaan.

Vertrouwen

Een van de gesproken respondenten geeft aan een beschadigde vertrouwensband met A&P Partners te hebben. De respondent zegt dan ook cynisch te zijn over het opstarten van een netwerk. Dit wantrouwen is te herleiden uit de ervaring van de respondent van eerdere 2e spoortrajecten. De andere respondenten gaven geen blijk van een beschadigde vertrouwensband met A&P Partners. Zij zien A&P Partners dan ook als expert en vertrouwen zij erop dat het wel goed zal komen. Het onderlinge vertrouwen binnen het netwerk kwam niet ter sprake. De respondenten geven aan dat zij erop vertrouwen dat A&P hen door het traject heen loost. Contact met de andere werkgever zien zij meer als extra, zoals referentie check van de werknemer en gezamenlijke intervisie.

“Ik ben echt cynisch . . . het hele traject, daar ben ik echt niet gelukkig mee.”-Respondent

Gelijkwaardigheid

Tussen de bedrijven is er sprake van gelijkwaardigheid. De respondenten erkennen in hetzelfde schuitje te zitten. Zij zien elkaar niet als de persoon van afdeling X, maar als de andere werkgever. De respondenten maken tijdens het interview geen onderscheid tussen bijvoorbeeld een HR-medewerker en de eigenaar van het bedrijf. Tussen de werkgever en A&P Partners is geen sprake van gelijkwaardigheid. Zie zien A&P Partners als de 'leider' van het netwerk. Volgens de respondenten heeft A&P Partners de verbindende rol binnen het netwerk.

"Ik denk dat A&P daarin dan de verbindende schakel moeten kunnen zijn, A&P weet welke bedrijven er allemaal zijn en wat daarin de mogelijkheden zijn in soorten functies dat A&P daar een beetje de puzzel stukjes aan elkaar kan leggen." -Respondent

5.4 Randvoorwaarden proces

Tijdens het interview is met de respondent besproken hoe zij het detacheringsproces zouden zien, welke voorwaarden gehandhaafd dienen te worden en waar zij zelf behoefte aan denken te hebben. Hieruit bleek dat de respondenten behoefte hebben aan een centrale plek, duidelijkheid, mogelijkheid tot feedback- en sparringmomenten en A&P Partners als leidende rol.

Centrale plek

Een centrale plek waar vraag en aanbod samen komt sprak de respondenten zeer aan. De centrale plek hadden zij het liefst in een online omgeving waar zij via de computer op konden, bijvoorbeeld een platform. Op zo'n platform willen zij met name het aanbod van kandidaten kunnen zien, zodat wanneer zij op zoek zijn naar personeel ook hiertussen kunnen kijken. Echter op de vraag of zij hier dan ook regelmatig op zouden kijken antwoordden zij bijna allemaal eerlijk 'nee'. Voor activatie zou volgens de meeste respondenten een mailing goed zijn. In deze mailing zouden de wellicht geschikte matches moeten staan, zodat zij zelf kunnen kijken of zij hier ook iets in zien. Ook zouden de respondenten het fijn vinden als zij inzicht zouden mogen krijgen in de beperkingen van de aangeboden werknemers. Wanneer dit juridisch niet mogelijk zou zijn, begrepen zij dit ook.

"een platform van vraag en aanbod van personeel met een historie. Dat je dus aan de ene kant de mensen hebt die ergens anders geplaatst moeten worden en aan de andere kant de mogelijkheid hebt om te kijken wat er in de aanbieding is." -Respondent

Duidelijkheid

De respondenten hebben voornamelijk behoefte aan duidelijkheid zoals al eerder opgemerkt in dit hoofdstuk. Voordat zij een officieel akkoord geven om een detachering aan te gaan met een zieke werknemer willen zij vooraf informatie ontvangen over de detachering en de bijkomende risico's. Daarnaast moeten er duidelijke spelregels/ voorwaarden opgesteld worden alvorens een detachering start. De respondenten geven aan op de hoogte te willen zijn van deze regels en voorwaarden en vinden dat de tegenpartij zich hier ook aan moet houden tijdens de detachering. Zij zien A&P Partners, dan wel A&P Provitale als verantwoordelijke om dit te regelen. Daarnaast willen zij ook gebruik kunnen maken van een proefperiode alvorens de detachering in gaat. Op deze manier denken zij voor zichzelf zekerheid te kunnen creëren. Tijdens deze proefplaatsing kan de ontvangende werkgever de zieke werknemer eerst 'uitproberen' en kijken of de detachering het gewenste resultaat zal opleveren.

". . . de spelregels moeten heel duidelijk zijn en de risico's die je neemt. Stel ik neem deze mevrouw of meneer in dienst. Eerst proefplaatsing, detachering en daarna een contract. Maar wat betekent dat? Wat als diegene uitvalt met ziekte?" -Respondent

Mogelijkheden

De meeste respondenten geven aan dat dit voor hen de eerste keer zou zijn om aan een detachering van een zieke werknemer te beginnen. Daarom lijkt het hen fijn om tussentijds met andere werkgevers, welke ook ervaring hebben met detachering, een sparringmoment te creëren. Om op deze manier ervaring en informatie uit te wisselen. Daarnaast geven de respondenten aan dat er ook ruimte moet zijn om feedback te geven aan A&P Partners en A&P Provitale en visa versa. De respondenten geven aan met de in paragraaf 5.4 benoemde ideeën wellicht tijdens een detachering kunnen veranderen.

"dat zou altijd een waardevol iets kunnen zijn om die ervaring ook van andere kanten te horen." -Respondent

"Zij kunnen hun eigen aanpak ook verbeteren als ze de verhalen ook oppikken." -Respondent

Leidende rol

De respondenten verwachten dat A&P Partners de leidende rol zal innemen binnen het netwerk. De taken die volgens hen bij A&P Partners liggen is het matchen van kandidaat met werkgever en het bieden van begeleiding. Een enkeling vindt aanbodgerichte begeleiding onzin en heeft liever begeleiding wanneer de respondent hier zelf om vraagt. Daarnaast hebben de respondenten het idee dat A&P Partners zowel de werknemer als de werkgever goed kennen en hierdoor de beste match kan maken. Zo geven de respondenten aan:

"En de begeleiding is heel belangrijk." -Respondent

"Niemand anders kan die match maken. Dat moeten zij doen ja. Want wij kennen de medewerker niet waar het om draait en de werknemer ken het bedrijf niet. A&P allebei wel dus daar hebben ze wel een rol in ja." -Respondent

6 Conclusie

In dit hoofdstuk wordt aan de hand van de resultaten antwoord gegeven op de hoofd- en deelvragen. A&P Partners wilt gebruik gaan maken van het netwerk van A&P Provitale. Hiervoor willen zij weten of het netwerk bereid is om mee te werken en zo ja, aan welke randvoorwaarden het detacheringstraject moet voldoen. Dit onderzoek is dan ook gefocust op de hoofdvraag: *In hoeverre is het netwerk van A&P Provitale bereid om deel te nemen aan een actief netwerk voor het detacheren van zieke werknemers en aan welke randvoorwaarden moet dit netwerk voldoen?*

6.1 Hoofdvraag: In hoeverre is het netwerk van A&P Provitale bereidt om deel te nemen aan een actief netwerk voor het detacheren van zieke werknemers?

Het netwerk is enthousiast over het opzetten van een actief netwerk. Echter geven zij aan dat zij hier een belang bij moeten hebben, willen zij actief zijn binnen het netwerk. Daarnaast is een gezamenlijke ambitie van belang bij de positieve uitkomst van dit netwerk. Ook is de waarde vertrouwen van invloed op deze bereidheid. Wanneer deze waarde aanwezig is, is de bereidheid hoger dan wanneer deze waarde niet aanwezig is.

Duidelijke (spel)regels zijn belangrijk voor een actief netwerk. Zo moet duidelijk zijn welke voor- en nadelen en risico's een detacheringstraject met zich meebrengt. Daarnaast moet er een centrale plek gecreëerd worden waar vraag en aanbod elkaar kan ontmoeten. Hier moet zich ook een mogelijkheid bevinden om feedback te geven. Het netwerk hecht veel waarde aan de ervaringen van anderen. Zij willen dan ook ruimte krijgen om onderling een intervisiemoment in te plannen, met of zonder A&P Partners.

Er kan dus geconcludeerd worden dat het netwerk van A&P Provitale bereid is om deel te nemen aan een actief netwerk voor het detacheren van zieke werknemers. De randvoorwaarden die zij hiervoor stellen zijn; een centrale plek, duidelijke (spel)regels, mogelijkheid tot feedback, intervisie en de belangrijkste voorwaarde: A&P Partners als leider binnen het proces.

6.2 Deelvraag 2: welke belangen heeft het netwerk omtrent detachering?

Het netwerk heeft belang bij detacheren wanneer zij hier winst uit behalen, zekerheid creëren en snelheid kunnen creëren. Wanneer het netwerk extra geld in een detachering moet stoppen en hier niets voor terug krijgt zal de bereidheid enorm afnemen. Ook zullen zij niet in zee gaan met extra risico's. Deze twee belangen hebben dan ook invloed op de bereidheid van het netwerk. Dat zij snelheid in het huidige traject kunnen krijgen is voor hen mooi meegenomen. Echter wanneer dit niet aanwezig is, zal de bereidheid afnemen.

Er kan dus geconcludeerd worden dat de belangen van het netwerk omtrent detachering, welke ook invloed hebben op de bereidheid, winst en zekerheid zijn. Het belang snelheid kan bijdragen aan het verhogen van de bestaande bereidheid.

6.3 Deelvraag 3: heeft het netwerk een gezamenlijke ambitie met betrekking tot het detacheren van zieke werknemers?

De reden om mee te doen aan een actief netwerk voor het detacheren van zieke werknemers is volgens het netwerk het herplaatsen van hun eigen zieke werknemer. Uit ervaringen blijkt dat een succesvolle detachering afhangt van een gezamenlijke ambitie. Een gezamenlijke ambitie is dus niet alleen van belang voor het opbouwen van een actief netwerk maar ook van de uitvoering van het doel hiervan.

Er kan dus geconcludeerd worden dat het netwerk een gezamenlijke ambitie met betrekking tot het detacheren van zieke werknemers heeft. Deze gezamenlijke ambitie is het herplaatsen van hun eigen zieke werknemer.

6.4 Deelvraag 4: welke gedeelde waarden hebben invloed op de bereidheid van het netwerk?

Uit de resultaten blijkt dat de waarden vertrouwen een belangrijke variabele is op de bereidheid van het netwerk. Zo moet er vertrouwen bestaan tussen het netwerk en A&P Partners. Zonder vertrouwen is er ook geen bereidheid vanuit het netwerk.

De waarden verbinding en gelijkwaardigheid binnen het netwerk hebben geen invloed op de bereidheid van het netwerk, zoals eerder wel verwacht. Verbinding onderling vinden zij wel fijn, maar heeft geen directe invloed op de bereidheid. Hetzelfde geldt voor gelijkwaardigheid. Wat wel invloed heeft op de bereidheid is een goede verhouding tussen het netwerk en A&P Partners. Het netwerk verwacht dat A&P Partners de leidende rol op zich neemt. Wanneer dit niet gebeurt is de kans groot dat de bereidheid van het netwerk afneemt.

Er kan dus geconcludeerd worden dat vertrouwen en een goede verhouding tussen het netwerk en A&P Partners invloed hebben op de bereidheid.

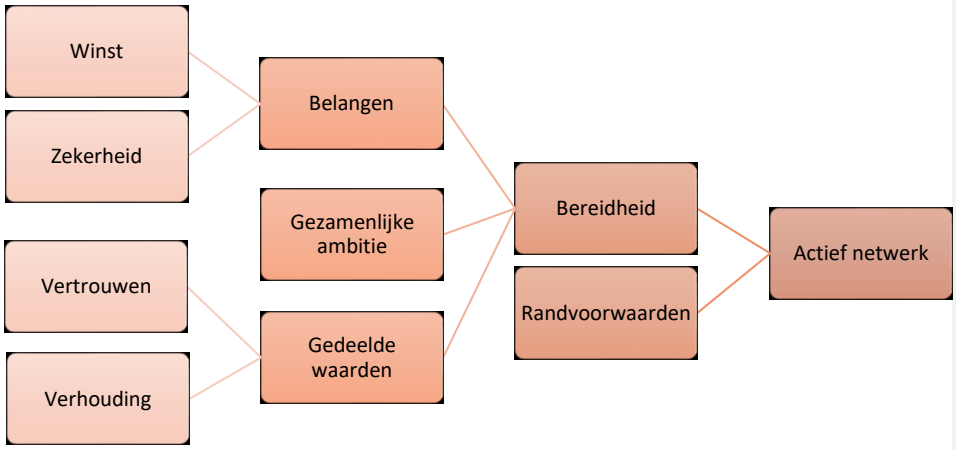
6.5 Deelvraag 5: welke randvoorwaarden zijn volgens het netwerk belangrijk voor een actief netwerk?

Volgens de literatuur hebben randvoorwaarden invloed op een actief netwerk. Zo bleek ook uit het onderzoek. Het netwerk wilt eerst duidelijk weten waar hij of zij aan begint. Wanneer dit niet duidelijk is zal de bereidheid afnemen. In de randvoorwaarden moet worden opgenomen: informatievoorzieningen, duidelijke spelregels, een centrale plek en ruimte voor feedback en interactie. Deze randvoorwaarden zorgen ervoor dat zowel werkgever als werknemer niet het gevoel krijgen in de steek gelaten te worden. Duidelijke communicatie en betrokkenheid tot het detacheringstraject is voor het netwerk cruciaal.

Concluderend zijn de randvoorwaarden volgens het netwerk, welke belangrijk zijn voor een actief netwerk, informatievoorzieningen:

- Duidelijke spelregels
- Een centrale plek
- Ruimte voor feedback en interactie.

Terugblikken op het conceptueel uit hoofdstuk 3, worden naar aanleiding van de conclusies een aantal verbanden onderuitgehaald en een verband toegevoegd. Hieronder is het vernieuwde conceptueel model weergegevens. De relatie van de waarden verbinding, gelijkwaardigheid en wederkerigheid met de bereidheid worden geëlimineerd. Hiervoor komt de verhouding in de plaats.



7 Discussie

Dit onderzoek is opgezet aan de hand van de kwalitatieve methode. Er is literatuuronderzoek gedaan en er zijn interviews gehouden. Tijdens het verwerkingsproces komen vaak de zwakke plekken aan het licht. Zo ook in dit onderzoek. In dit hoofdstuk wordt het onderzoek ter discussie gesteld.

Zwakke plekken

Tijdens de interviews bleek dat de maand december voor de meeste respondenten een drukke maand is. Dit kwam in een van de interviews duidelijk naar voren. De respondent was erg kortaf en verwees liever naar wat zij eerder had geantwoord dan het nogmaals te vertellen. Hierbij kwam ook de beperking van het uitwerken van het telefonische interview. De input van deze respondent was minder bruikbaar dan de andere interviews.

Voor dit onderzoek is gekozen om gedeeltelijk de interviews telefonisch te houden. Hiervan is, buiten het voorbeeld hierboven, geen hinder van ondervonden. De respondenten waren minder gespannen dan wanneer het interview face-to-face werd gehouden. Zo waren de respondenten vaak directer en concreter aan de telefoon dan de andere groep.

Achteraf gezien had er naast de kwalitatieve methode ook gebruik gemaakt kunnen worden van de kwantitatieve methode. Nu is slechts acht van de 128 klanten uit het netwerk gesproken. Er is dan wel de diepte in gegaan met deze methode, echter had het ook waardevol geweest wanneer er naar de overigen een enquête verzonden was geweest.

Validiteit

Voor dit onderzoek is gebruik gemaakt van een topiclijst met bijpassende vragen. Echter bestaat er binnen dit onderwerp nog geen gevalideerde vragenlijst. Hierdoor zou de validiteit in twijfel getrokken kunnen worden. Om het onderzoek toch zo valide mogelijk te maken zijn de vragen van tevoren met de twee stagebegeleiders doorlopen. Aan de hand hiervan zijn de vragen aangepast, doorgestreept of toegevoegd. Ook is er gebruik gemaakt van een proefinterview, om zo te testen of de vragen duidelijk en voldoende waren.

Betrouwbaarheid

Tijdens het proefinterview is gebleken dat sommige vragen onduidelijk waren. De vragen zijn aan de hand van deze inzichten anders verwoord. Het proefinterview is gehouden met een persoon met een gelijkwaardig niveau van denken (hbo-niveau). Ook deze persoon had kennis over het bedrijfsleven en langdurige ziekte. Tijdens de interviews is zo veel mogelijk gebruik gemaakt van dezelfde structuur (volgorde topics). Echter bleek in de praktijk dat het interview vaak anders verloopt dan op papier gepland. Hierdoor komt het ook voor binnen de interviews dat de topics in andere volgorde gesteld zijn. Dit zou de betrouwbaarheid in twijfel kunnen brengen. Om dit de volgende keer beter te kunnen doen zou de interviewer de topics in een andere volgorde kunnen zetten.

Generaliseerbaarheid

Voor dit onderzoek zijn acht personen van acht verschillende bedrijven gesproken. Op deze manier is getracht om binnen het onderzoek generaliseerbaarheid te creëren. Het verschil met 128 bedrijven blijft groot, echter was het door de deadline niet haalbaar om meerdere bedrijven te interviewen. Om dit een volgende keer beter te doen kan er gebruik gemaakt worden van een kwantitatief onderzoek, dan wel een combinatie. Wanneer kwalitatief onderzoek beter passend lijkt zou er ook gebruik gemaakt kunnen worden van focusgroepen om zo meerdere bedrijven binnen dezelfde tijd te spreken.

Literatuur

Wanneer de literatuur naast de resultaten wordt gelegd blijkt dat hier een discrepantie in zit. De literatuur over belangen en gezamenlijk doel kwamen goed overeen. Echter de theorieën over gezamenlijke waarden werd tijdens de uitwerking in twijfel getrokken. Verbinding en vertrouwen bleken wel van invloed te zijn op de bereidheid echter de andere onderwerpen over gezamenlijke waarden kwamen niet op dezelfde manier naar voren in de antwoorden van de respondenten. Aan de hand van deze bevindingen denk ik niet dat de theorieën herzien moeten worden. De reden van deze discrepantie zit hem volgens mij namelijk niet in de theorie zelf, maar de manier waarop de theorie toepasbaar is. De respondenten zijn het interview ingegaan zonder concrete ervaring in het werken van een netwerk ten behoeve van detacheren. Hierdoor zijn de begrippen gelijkwaardigheid en wederkerigheid voor de respondenten wellicht te abstract. Het lijkt mij dan ook waardevol om een vervolgonderzoek te doen een jaar na het opstarten van het netwerk ten behoeve van detacheren.

Innovatieve waarde

Dit praktijkonderzoek is uniek aangezien over dit onderwerp geen andere onderzoeken gepubliceerd zijn, naar mijn weten. Dit maakt dat dit onderzoek moeilijk te vergelijken was en hierdoor zijn er, zoals hierboven aangegeven, misstappen gemaakt bij het zoeken naar passend literatuur. Echter heeft het wel interessante inzichten verworven omtrent de gedeelde waarden. Het lijkt er namelijk op dat vooraf aan zo'n netwerk andere waarden spelen dan wellicht tijdens of achteraf. Dit inzicht moet nog bevestigd worden door een vervolgonderzoek maar klinkt op dit moment zeer aannemelijk.

Voor A&P Partners zijn aan de hand van dit onderzoek een paar inzichten naar voren gekomen. Zo waren zij tot nu toe gefocust op het individu en de vragen die hieruit komen. Aan de hand van de resultaten en conclusies zijn zij tot het inzicht gekomen meer rendement te kunnen verkrijgen door proactief op de werkgeverskant te focussen. De werkgevers moeten geprikkeld en gestimuleerd blijven. Om dit te kunnen verwezenlijken kunnen er innoverende maatregelen worden opgezet zoals workshops, nieuwsbrieven en promotie.

Literatuurlijst

A&P Partners. (2016). *Informatie WN A&P Partners* (Brochure). Geraadpleegd op 20 oktober 2017, van file:///Y:/loopbaanbegeleiding/Documenten%202e%20spoor/Bestanden%202e%20spoor%20map/Informatie%20WN%20A&P%20Partners.pdf

Bourdieu, P. (2005). *The social structures of the economy*. Cambridge: Polity Press.

Cialdini, R. B., & Stoltenkamp, M. (2016). *Invloed*: de zes geheimen van het overtuigen. Amsterdam: Boom.

De Bruin, J.A., & ten Heuvelhof, E.H. (2004). *Management in netwerken*. Utrecht: Lemmen.

Degryse, A. (2014). *Beïnvloeden en overtuigen*. 50& ½ tips om je zin te krijgen. ADC commv.

Dikke van Dale. (z.d.). *Van Dale Onlinewoordenboek Hedendaags Nederlands.* Geraadpleegd op 18 november 2017, van http://pakket112.vandale.nl.lib.fontys.nl/zoeken/zoeken.do.

Ehlen, C., Boshuizen, E., & van der Klink, M. (2015, 29 september). *Co-Creatie-Wiel:* instrument voor succesvolle innovatieprojecten. Onderwijsinnovatie (pp. 26-30). Geraadpleegd op 12 november 2017, van https://www.ou.nl/documents/10815/36320/OI_2015_2_onderzoek_co-creatie-wiel.pdf

FNV. (2017, september). *Langdurig ziek en dan?* Rechten en plichten van werknemers bij ziekte en re-integratie. Geraadpleegd op 11 november 2017, van https://www.fnv.nl/site/1119091/1119141/1352406/logboek-zieke-werknemers.pdf

Folgheraiter, F. (2004). *Relational social work*. Toward networking and societal practices (pp. 163-166). London: Jessica Kinsley Publishers.

Ik ga starten. (2014, 10 december). *6 manieren om effectief te netwerken*. Geraadpleegd op 12 november 2017, van https://www.ikgastarten.nl/marketing-en-verkoop/netwerken/6-manieren-om-effectief-te-netwerken

Jehoel-Gijsbers, G. (2010). *Beter aan het werk. Rapportage ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en arbeidsparticipatie. Den Haag: SCP/ CBS/ TNO Kwaliteit van Leven.*

Kaats, E., & Opheij, W. (2014). *Leren samenwerken tussen organisaties*. Samen bouwen aan allianties, netwerken, ketens en partnerships. Deventer: Kluwer.

Kuiper, C., Heerkens, Y., Balm, M., Bieleman, A., & Nauta, N. (2011). *Arbeid en gezondheid*. Een handboek voor paramedici en arboprofessionals. Houten: Bohn Stafleu van Loghum.

Maton, K. (2012). *Habitus*. In M. Grenfell (Ed.), Pierre Bourdieu key concepts (pp. 48-64). Durham: Acumen.

Mijlhoff, R. (2015, juli). *Netwerk is maatwerk van waarden, ambities en belangen*. Mogelijkheden boor een netwerk van zelfstandige adviseurs en consultancybureau. Geraadpleegd op 12 november 2017, van file:///C:/Users/gebruiker/Documents/A&P%20Provitale/Onderzoek/MO04_2015_artikelnetwerkism

aatwerk_pp_42-58.pdf

Nieuwenhuis, M. (2010). *The Art of Management*. Deel 1; Strategie en Structuur. Apeldoorn: The art of management.

Parker, M. (2000). *Organizational culture and identity*. Unity and division at work. Thousand Oaks: Sage.

Van Doorn, J.A.A., & Lammers C.J. (1984). *Moderne sociologie* (pp. 119). Utrecht/Antwerpen: Het Spectrum.

Rijksoverheid. (2009, 4 december). *Detacheringstoolkit*. Handleiding detachering zieke werknemer bij een andere werkgever. Geraadpleegd op 11 november 2017, van file:///C:/Users/gebruiker/Downloads/135-2009-1-25094%20(2).pdf

Schene, A.H., van Weeghel, J., van der Klink, J.J.L., & van Dijk F.J.H. (2005). *Psychische problemen en arbeid:* de interventies. In: A.H. Schene (hoofdres.), jaarboek voor psychiatrie en psychotherapie, 2005-2006. Houten: Bohn stafleu van Loghum.

Schruijer, S., & Vansina, L. (2007). *Samenwerkingsrelaties over organisatiegrenzen*. Theorie en praktijk. Management en Organisatie (pp. 43-53). London: Karnac.

Stevens, J. (z.d.). *Belangen en behoeften*: Wat is het verschil? Geraadpleegd op 11 november 2017, van https://www.desteven.nl/leerdoelen/persoonlijke-leerdoelen/onderhandelen-leerdoelen/belangen-inzicht

Ten Heuvelhof, E. (2016). *Strategisch gedrag in netwerken*. Wat het is, hoe we het ontwikkelen, wat we ervan moeten vinden (pp. 27-29). Den Haag: Boom Bestuurskunde.

UWV. (z.d.). *Weknemer en loondoorbetaling*. Samen werken aan re-integratie. Geraadpleegd op 29 oktober 2017, van https://www.uwv.nl/werkgevers/werknemer-is-ziek/loondoorbetaling/samen-werken-aan-re-integratie/detail/re-integratie-bij-andere-werkgever/detacheren-als-opstap/voordelen-voor-een-andere-werkgever

UWV. (2017). *Januarinota 2017*. Ontwikkelingen wetten en fondsen UWV 2016-2017. Geraadpleegd op 29 oktober 2017, van https://www.uwv.nl/overuwv/Images/UWV-Januarinota-2017.pdf

UWV. (2017, 24 maart). *Werkwijzer Poortwachter*. Geraadpleegd op 29 oktober 2017, van https://www.uwv.nl/werkgevers/Images/werkwijzer-poortwachter.pdf

Verhagen, P. (2011). *Kwaliteit met beleid*. Extra informatie bij Hoofdstuk 1 van Kwaliteit met beleid. Geraadpleegd op 11 november 2017, van https://www.coutinho.nl/fileadmin/documenten/kwaliteitmetbeleid/extra_info/H1/modellen_organisatiecultuur.pdf

Volker, B., Flap, H., & Mollenhorst G. (2013). *Sociale netwerken*. Vragen, antwoorden en onderzoek. Groningen/ Houten: Noordhoff Uitgevers bv.

Bijlage 1 Topiclijst

Versie 1

Welkom heten en het onderzoek introduceren.

Uitleggen van de begrippen netwerken en samenwerkingsverband.

Bereidheid

Belangen

Organisatie belangen	Heeft uw organisatie belang bij het detacheren van een zieke werknemer bij een andere (passende) organisatie? Welke?
	Heeft u belang bij het aannemen van een zieke werknemer d.m.v. detachering? Welk belang?
Persoonlijke belangen	Welk belang heeft u zelf als persoon bij het detacheren van een zieke werknemer bij een andere (passende) organisatie?
	Wijkt het belang af van dat van de organisatie?
Gedeelde belangen	Bent u als organisatie bereidt om samen te werken met andere organisaties om uw belangen te behartigen?

Ambitie

Ambitie	Welke ambities zijn er binnen uw bedrijf omtrent verzuim?
	Welke ambities zijn hiervan volgens u van toepassing op dit samenwerkingsverband?
Aantrekkingskracht (de betekenis en waarde van de ambitie voor de partners)	Ziet u mogelijkheden in een A&P netwerksamenwerking?
	Welke positie heeft het onderwerp verzuim binnen uw organisatie? Met andere woorden; hoe belangrijk is dit onderwerp binnen uw organisatie?
	In welke mate bent u afhankelijk van het netwerk?
Persoonlijke betekenis	Wat zijn uw persoonlijke overtuigingen rondom het detacheren van een zieke werknemer?
	Wat zijn uw persoonlijke overtuigingen rondom het aannemen van een zieke werknemer d.m.v. detachering?

Gedeelde waarden

Verbinding	Zou u eerst kennis willen maken met de persoon, en waarom?
	Maakt het voor u uit van welke organisatie iemand afkomt voor de proefplaatsing?
Vertrouwen	Wat is volgens u de basis voor een goede samenwerking?
	Hoe belangrijk vindt u het vertrouwen?
Gelijkwaardigheid	Is het voor u belangrijk dat deelnemende functionarissen binnen het netwerk een gelijkwaardige functie bekleden? Hoezo?
Wederkerigheid	Is het slagen van detachering via het netwerk afhankelijk van iets terug te moeten doen voor een ander netwerkpartner?

Randvoorwaarden

- Wat heeft u nodig van A&P om via een netwerk detacheringen (aan) te bieden?
- Wat is volgens u belangrijk binnen een netwerk?
- Zijn er nog andere zaken die u wilt bespreken?

Versie 2

Na de eerste 2 interviews is de topiclijst aangepast. In rood is aangegeven wat gewijzigd is.

Welkom heten en het onderzoek introduceren.

~~Uitleggen van de begrippen netwerken en samenwerkingsverband. (is al duidelijk)~~

Bereidheid

Belangen

Organisatie belangen	Heeft uw organisatie belang bij het detacheren van een zieke werknemer bij een andere (passende) organisatie? Welke?
	Heeft u belang bij het aannemen van een zieke werknemer d.m.v. detachering? Welk belang?
Persoonlijke belangen	Welk belang heeft u zelf als persoon bij het detacheren van een zieke werknemer bij een andere (passende) organisatie?
	Wijkt het belang af van dat van de organisatie?
~~**Gedeelde belangen**~~	~~Bent u als organisatie bereidt om samen te werken met andere organisaties om uw belangen te behartigen? (vervallen)~~

Ambitie

Ambitie	Welke ambities zijn er binnen uw bedrijf omtrent verzuim?
	~~Welke ambities zijn hiervan volgens u van toepassing op dit samenwerkingsverband? (vervallen)~~
Aantrekkingskracht (de betekenis en waarde van de ambitie voor de partners)	Ziet u mogelijkheden in een A&P netwerksamenwerking?
	Welke positie heeft het onderwerp verzuim binnen uw organisatie? Met andere woorden; hoe belangrijk is dit onderwerp binnen uw organisatie?
	In welke mate bent u afhankelijk van het netwerk?
Persoonlijke betekenis	Wat zijn uw persoonlijke overtuigingen rondom het detacheren van een zieke werknemer?
	Wat zijn uw persoonlijke overtuigingen rondom het aannemen van een zieke werknemer d.m.v. detachering?

Gedeelde waarden

Verbinding	Zou u eerst kennis willen maken met de werknemer en werkgever, en waarom?
	Maakt het voor u uit van welke organisatie iemand afkomt voor de proefplaatsing?
Vertrouwen	Hoeveel vertrouwen heeft het netwerk in A&P Partners en -Provitale?
Gelijkwaardigheid	Wie heeft de leidende rol binnen het netwerk? Waarom?
~~**Wederkerigheid**~~	~~Is het slagen van detachering via het netwerk afhankelijk van iets terug te moeten doen voor een ander netwerkpartner? (vervallen)~~

Randvoorwaarden

- Wat heeft u nodig van A&P om via een netwerk detacheringen (aan) te bieden?
- ~~Wat is volgens u belangrijk binnen een netwerk?~~
- ~~Zijn er nog andere zaken die u wilt bespreken?~~
- Heeft u behoefte aan sparringmomenten met andere werkgevers binnen het netwerk?
- Heeft u behoefte aan begeleiding vanuit A&P?
- Heeft u behoefte aan informatie omtrent het detacheringstraject? Zo ja, wat voor informatie, wanneer?
- Zou een platform een goede centrale plek kunnen zijn? Hoe ziet u dit zelf?
- Hoe zorgen we voor activiteit op het platform?

Bijlage 2 Email bericht

Goedemorgen …..,

Wij hebben een stagiaire: Marisja Verbrugge van HRM, zij heeft een afstudeeropdracht waarbij er een aantal interviews moeten worden afgenomen.

Het onderzoeksthema gaat over: 2e spoortrajecten – en de bereidheid van organisaties aan stage/proefplaatsingen; de voor-en nadelen voor bedrijven o.a.

Mag Marisja jou hiervoor benaderen? Ik kan alvast aangeven dat tijdsbeslag 30-60 min max. zal zijn, maar ze zal zich eerst zelf aankondigen 😉

Met vriendelijke groet,

Petra Aarts

Commercieel/Operationeel Directeur

Werkdagen ma t/m do

Bijlage 3 Codeboom

Actief netwerk

- **Bereidheid**
  - Belangen
    - Vraag naar personeel
    - Winst/ geld
    - Goed werkgeverschap (het beste voor werknemer)
    - Snelheid
    - Zekerheid

    Belangen werkgever en werknemer moeten hetzelfde zijn!
  - Gezamenlijke ambitie netwerk
    - Verzuim verlagen
    - Herplaatsen van werknemer
  - Waarden
    - Vertrouwen
    - Verbinding
    - Gezag relatie

    Waarden tegenover A&P

- **Randvoorwaarden proces**
  - Centrale plek
    - Platform
      - Profielschets
      - Mailing
      - Beperkingen werknemer inzichtelijk
      - Vrijblijvend
    - Contactpersoon A&P
  - Duidelijkheid
    - Informatievoorziening
    - Duidelijke spelregels/ voorwaarden
    - Mogelijkheid voor proefplaatsing
  - A&P heeft leidende rol
    - Match
    - Begeleiding aanbodgericht
  - Mogelijkheden
    - Mogelijkheid tot sparren met netwerk/ A&P
    - Ruimte voor feedback

Bijlage 4 Codering transcripten

Code	Aantal keer genoemd								
	T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	Totaal
Randvoorwaarden/ spelregels	2	4	0	1	2	4	1	1	15
Achtergrond medewerker	1	2	0	2	1	1	1	1	9
Behoefte aan personeel+	7	4	2	0	2	2	2	1	20
Boventallig-	2	1	1+	0	0	0	0	0	4
Proefplaatsing als opmaat detachering+	1	1	0	1	1	0	0	1	5
Match+	4	3	1	1	4	1	3	3	19
Geld	5	6	0	7	0	4	2	1	23
Beter voor medewerker	1	0	3	0	4	3	4	1	16
Medewerker ander belang-	3	0	0	4	0	2	0	0	9
Herplaatsen	2	2	3	1	1	1	1	3	14
Omscholing+	2	2	0	1	0	0	-3	0	8
Platform	4	2	0	0	1	2	2	1	12
Zakelijke gegevens (CV) +	2	1	0	0	0	0	0	1	4
Inzicht beperkingen+	2	2	1	0	1	2	0	1	8
Mailing+	3	1	2	0	2	2	-1	0	11
Contact oude wg	1-	1	2	0	2	2	-2	2	12
Contact mdw+	1	1	1	0	0	1	2	2	8
Sollicitatieronde	1	1	1	0	0	1	0	1	5
Werkervaring+	3	1	1	0	1	0	0	0	6
Risico's	9	0	0	0	1	5	0	5	20
Begeleiding vraaggericht+	2	0	0	0	0	0	0	0	2
Begeleiding aanbodgericht	1-	1+	1	4	1	4	0	3	15
Informatieaanbod	5	1	2	0	2	5	3	1	19
Probleemeigenaar	1	3	0	0	0	0	0	0	4
Vaardigheden mdw	5	5	1	0	0	1	0	1	13
Snelheid	0	6	0	0	1	2	1	0	10
Uitbreiding 2e spoor	0	1	0	0	0	1	0	0	2
Verzuimpercentage	0	1	1	0	1	1	4	2	10
Contactverlies-	0	2	0	4	1	4	0	0	11
Gedeelde verantwoordelijkheid	0	0	0	0	0	4	3	5	13
Verbindende schakel A&P	0	4	5	0	6	2	2	2	21
Persoonlijkheid mdw	0	2	0	0	1	1	0	3	7
Voorselectie	0	1	2	0	2	0	0	2	7
Relatie met wg	0	1	0	0	1	0	0	1	3
Samenwerking bedrijven	0	2	2	1	4	3	0	1	13
Sparren bedrijven	0	2	2	0	3	1	2A&P	2	10
Feedback	0	3	0	3	2	0	0	4	12
Telleurstelling wg	0	2	0	0	0	0	0	1	3
Teleurstelling wn	0	2	0	2	0	0	0	2	6
Contactpersoon A&P	0	1	4	2	7	4	0	2	20
Zekerheid	0	1	0	0	1	1	0	1	4
Werknemer vooruit helpen	0	0	3	0	2	2	0	1	8
Samenwerking A&P	0	0	1	0	0	1	0	3	5
Hetzelfde doel voor ogen	0	0	0	6	0	1	0	0	7
Huidige ervaring	0	0	0	-1	-1	1+	0	0	3
Beeld eigen mogelijkheden	+	+	+	+	-	+	-	-	
							Zinvol!	etisch	

Legenda:
Belangen
Gezamelijke ambitie
Gedeelde waarden
Randvoorwaarden

Bijlage 5 Transcript 1

M: Zoals ik net zei, we willen wat meer met het 2e spoor gaan doen. Die kandidaten solliciteren nu op bedrijven in de hoop dat ze uitgenodigd worden. A&P Had iets van goh, we hebben zo'n groot netwerk en daar doen we niks mee. De meesten zitten toch met hetzelfde probleem, he je hebt een zieke medewerker en die kan niet meer terug bij de organisatie komen en moet elders wat moeten zoeken. Het idee was dan om de kracht te combineren en te bundelen om iedereen te helpen. De een heeft plek voor iemand en dan kun je of een zieke medewerker kiezen die in jouw bedrijf misschien helemaal niet ziek is. Of je zoekt iemand extern met natuurlijk alle procedures en de kans dat hij uitvalt. Daar zitten in detachering voordelen aan. Dus we vonden het zonde om die kansen niet te pakken met z'n alle. Vooraf heb ik literatuuronderzoek gedaan, en daar zijn dingen uit gekomen die zeggen nou dat heeft invloed bij het activeren van een netwerk. Daar zal ik op aanhaken, maar voel je vooral vrij om aan te haken als je zelf iets anders denkt of iets wilt bespreken. Vragen tussendoor mag gewoon. Zeg het als iets niet duidelijk is.

M: Ik had het over proefplaatsing en detacheren. Is het bekend wat dat inhoudt?

I: Ik kan me er een voorstelling van maken maar wat nu belangrijk is: wat zijn de precieze randvoorwaarden?

Met opmerkingen [MV1]: Randvoorwaarden

M: Ja, proefplaatsing is een vorm van detachering. Proefplaatsing is vaak een maand en is gratis. De medewerker komt bovenop de bezetting die je op dat moment hebt. Dus diegene kijkt letterlijk mee, mag ervaren en proeven hoe het in de organisatie is en mag misschien wat werkzaamheden doen maar is in principe boventallig. Het is in principe een maand lang gratis. Maar als je zegt nou kom maar gelijk of de proefplaatsing is zo goed bevallen, dan kunnen we overgaan naar detachering. Dat is voor een langere tijd dus een x aantal maanden tot eventueel einde wachttijd, ligt er net aan hoe het gaat, tegen een deel van de loonkosten. De huidige werkgever kom je dus tegemoet met een deel van de loonkosten. Die zieke werknemer vervuld dan een normale functie. Een functie die je ook zou kunnen uitbesteden. Hij is dan ook lid van het team en draait volledig mee. Het fijne aan detacheren is, he dat diegene is wel ziek maar als hij uitvalt is hij niet bij jou in dienst maar nog steeds in dienst bij de andere werkgever. Dus stel het klikt heel goed en hij werkt heel goed en heeft verder geen last van zijn, beperkingen die hij bij zijn huidige werkgever wel heeft dan kan altijd na die detachering een contract afgesloten worden en is diegene door de WIA gegaan en heeft ene WIA-uitkering, dan heb je ook nog eens de no-riskpolis van toepassing. Dus als hij binnen 5 jaar uitvallen dan ben je via het UWV verzekerd en zijn die kosten voor het UWV. Dus die constructie is dan in jullie voordeel.

Er zijn best wel wat bedrijven bij ons aangesloten, van de tuinboer, administratie tot technisch, dus we hebben van alles. Dus dan kan je kijken van goh wat hebben wij en wat zoeken wij? Dat is altijd goed om te weten van wat zou je hier rond zien lopen? Ik hoorde je net zeggen dat je mensen hebt die de producten controleren, doosjes vervangen en de administratie verwerken. Zo zal je er wel meer hebben. Welke functies hebben jullie binnen het bedrijf?

I: Nou, laten we zeggen de functies waar de meest omloop in zit, de meeste mutaties. Dat zijn de functies op de productievloer en op LBO-niveau en functies in het magazijn, dus de logistiek. Dat is waar we met namen uitzendkrachten in zet. Dus waar we wat flexibiliteit hebben en op of neer kunnen schalen. Ja, de rest van de functies vereist toch wel specialistische kennis. Dus wat bij ons op de afdeling belangrijk zou zijn is waar hebben we behoefte aan en wat wordt er aangeboden. Ik denk niet dat wij als bedrijf negatief over iemand zullen staan met een historie zal ik maar zeggen. Als het

Met opmerkingen [MV2]: Omloop/ mutaties intern

Met opmerkingen [MV3]: Momenteel uitzendkrachte

Met opmerkingen [MV4]: flexibiliteit

Met opmerkingen [MV5]: behoefte vs aanbod ++

Met opmerkingen [MV6]: personeel met historie +

maar zo is dat we op dat moment maar concreet behoefte hebben aan personeel. Dus ik zie ons niet zo snel acteren als sociale werkplaats waar we mensen boventallig neer zullen zetten. Zo'n proefplaatsing is dan wel gratis en boventallig maar dat zie ik meer als opmaat voor iets wat je daarna zou willen doen.

M: Ja, het is een periode die je voor de detachering zou kunnen doen om te kijken van goh, klikt het wel tussen ons en kan die persoon het aan. Dus als een extra tussenperiode. Zonder dat je ergens aan vast zit.

I: We zouden zo'n detachering ook niet ingaan met het idee van nou we proberen het aan en de klik was prima maar we hebben geen vacature dus we doen het niet.

M: Nee je moet er ook echt ingaan van we hebben iemand nodig en diegene zien we dat ook doen.

I: precies.

M: Ik heb vooraf even in jullie dossier gekeken om een beeld te krijgen van de ziekte gevallen en daarin zag ik dat er een bijna op het jaar zat. Neem die werknemer in gedacht; stel die gaat over het jaar heen en ze zeggen hij of zij kan niet meer terugkomen bij jullie en er moet een 2e spoortraject opgang gezet worden.
Wat voor belang zouden jullie hebben als een andere werkgever zegt: goh kom maar bij ons, wij zien wel wat in jou?

I: daar hebben wij zeker een belang bij.

M: Wat is dat dan?

I: Nou ja dat zo iemand hier aan het werk gehouden wordt of dat hij thuis zit en je hem toch moet doorbetalen. Dus als mensen gewoon aan de slag kunnen is dat financieel interessanter. Dus het is een hele zakelijke afweging en daarnaast kun je zeggen dat het voor de betrokkenen zelf ook beter of interessanter om elders nuttig werk te doen. Maar daar wordt door sommige mensen ook anders over gedacht.

M: intern of door de medewerkers?

I: Ja door de medewerkers. Jij en ik kunnen denken dat is hartstikke fijn, we hebben hem aan het werk geholpen terwijl de medewerker denkt van shit, ik vond het wel lekker zo.

M: Je zei net dat sommige er een andere mening over hebben, sta jij zelf ook achter wat jij aangaf over het belang of is dat in jouw positie misschien anders?

I: nee hoor, het is een heel concreet belang. Mensen die langdurig ziek zijn en waarbij duidelijk is dat zij niet kunnen re-integreren in een functie bij ons om zo een ander onderkomen te vinden. Om het zo maar te noemen.

M:. Wat zou voor jou als organisatie een doel zijn dat als we zo'n detachering aangaan, wat voor doel zal hiermee bereikt moeten worden?

I: Nou het doel wat je bijvoorbeeld nastreeft als je iemand inbrengt voor een detachering dat iemand ook ergens aan het werk komt bij een andere werkgever.

M: Maakt het dan ook uit welke vorm van werk of?

I: Ik ga ervan uit dat dat zichzelf wel uitwijst. Dat de capaciteiten van de medewerker en de nieuwe werkgever overeenkomen. En dat mogen ook totaal andere dingen zijn. Dat zou ons denk ik niet

Met opmerkingen [MV7]: behoefte aan personeel

Met opmerkingen [MV8]: sociale werkplaats -

Met opmerkingen [MV9]: boventallig -

Met opmerkingen [MV10]: proefplaatsing opmaat detachering

Met opmerkingen [MV11]: behoefte aan personeel/ citaat

Met opmerkingen [MV12]: behoefte aan personeel / match

Met opmerkingen [MV13]: belang

Met opmerkingen [MV14]: geld

Met opmerkingen [MV15]: financieel aantrekkelijk

Met opmerkingen [MV16]: zakelijke afweging

Met opmerkingen [MV17]: Medewerker ander belang

Met opmerkingen [MV18]: Medewerker ander belang

Met opmerkingen [MV19]: medewerker ander belang

Met opmerkingen [MV20]: concreet belang; herplaat

Met opmerkingen [MV21]: belang herplaatsen

Met opmerkingen [MV22]: match

uitmaken. Omgekeerd zullen wij zelf kijken als iemand aangeboden wordt: gaat dat hier passen en hebben wij dat nodig? Aan vaardigheden en opleidingsniveau, wat hebben die mensen te beiden.

M: Oké, dus dat is wel handig om dat inzichtelijk te hebben wat wij in de portefeuille hebben?

I: Ja ik stel me dan voor dat, het is misschien wel een beetje crue als ik het zo zeg, maar een platform van vraag en aanbod van personeel met een historie. Dat je dus aan de ene kant de mensen hebt die ergens anders geplaatst moeten worden en aan de andere kant de mogelijkheid hebt om te kijken wat er in de aanbieding is.

M: Moet die aanbieding dan zijn van: we hebben Jantje van zoveel jaar, in de vorm van een cv, of eerder van we hebben iemand die iets zoekt in de …?

I: Ik denk dat iedereen behoefte heeft in zakelijke gegevens.

M: Zoals?

I: zoals een cv, zodat je kan zien wat iemand heeft gedaan en het is ook handig als daarbij staat wat de beperkingen zijn.

M: Dat is inderdaad wel handig om te weten van goh, waardoor is iemand uitgevallen? Dat je erop kunt letten dat dat hier niet gebeurd.

I: Ja dat bedoel ik met beperking.

M: Ja dat was een goede opmerking. En zie je het aanbod van werkgevers dan in de vorm van een vacaturetekst of?

I: Ik moet eerlijk zeggen dat ik daar nog niet zo over heb nagedacht. Je moet in ieder geval een soort forum waar die feitelijke informatie opstaat maar je kunt er ook voor kiezen om de deelnemende bedrijven regelmatig een mailing met wie op zoek zijn naar een plaatsing. Uitzendbureaus doen dat precies hetzelfde. Af en toe krijg je een mail waar geen complete NAW-gegevens op staan, maar van Mike van 32 zoekt een baan en wil je meer weten dan klik je hier. En dan zie je wat diegene gedaan heeft.

M: Komen de functies overeen met wat jullie binnen heb bedrijf of niet?

I: Dat kan van alles zijn. Ik denk dat als je het op die manier aanpakt het voldoende snel te traceren is of die persoon hier zou passen en daar kennis mee maakt. Dat is toch het idee om het contact te organiseren met iemand die wat zoekt met een mogelijk nieuwe werkgever. Het eerste contact krijg je als je mensen kunt interesseren.

M: Ja, dus als je zegt van goh dat is voor jou interessant, dat zou werken?

I: Ja het is gewoon aanbod van personeel, maar dan onder bijzondere voorwaarden.

M: Ja dat is het ook.

I: Daar komt het toch op neer?

M: Dat klopt.

I: dus als je iets in iemand ziet en je wilt ermee aan de slag en de eerste maand is dan een gratis proefmaand en daarna betaal je maar een deel van de kosten.

Met opmerkingen [MV23]: omscholing+

Met opmerkingen [MV24]: match; vaardigheden en niveau en interne vraag

Met opmerkingen [MV25]: platform; vraag en aanboo

Met opmerkingen [MV26]: behoefte zakelijke gegeve

Met opmerkingen [MV27]: CV+

Met opmerkingen [MV28]: Inzicht in beperkingen

Met opmerkingen [MV29]: Platform; feitelijke inform

Met opmerkingen [MV30]: mailing

Met opmerkingen [MV31]: interesse wekken

Met opmerkingen [MV32]: mailing: aanbod personee

Met opmerkingen [MV33]: Match: potentie zien

M: Is het dan ook belangrijk dat je van tevoren contact hebt met dat bedrijf zelf? Wie is dat bedrijf waar we iemand van inlenen? Is daar behoefte aan?

I: Nee daar hebben we geen behoefte aan.

M: Wel met degene die bij jullie in huis komt?

I: uiteraard.

M: Ook in de vorm van een sollicitatieronde of?

I: Ja noem het maar iets maar zo wel ja.

M: als een soort kennismakingsgesprek.

I: Ik kijk ertegenaan, misschien komt dat door de grootte van het bedrijf, als een soort wervingsproces maar dan met wat bijzondere voorwaarden. We gaan er serieus mee aan de slag op het moment dat wij ook serieus iemand zoeken voor werk. Iemand zo boven de sterkte van baat het niet, dan schaadt het niet, daar wordt niemand hier enthousiast van denk ik. Zoeken naar wat moet die nu weer gaan doen vandaag, dat wilt niemand hier doen. Maar als we behoefte hebben dan zijn we bereidt om ook naar deze categorie mensen te kijken. Waarom niet?

M: Er zijn verschillende niveaus, voor lbo en Mbo en sommige hebben geen opleiding. Hoe kijk je daartegenaan tegen de mensen die nog geen opleiding hebben? Als je heel eerlijk bent.

I: Dat kan lastig zijn maar dan hangt het ervan af wat ze gedaan hebben. Een opleiding is een bewijs dat jij bepaalde dingen kunt en gedaan hebt, maar geen opleiding is niet het bewijs dat je het niet kan.

M: Dus je zou eventueel ook naar werkervaring kijken?

I: Ja, hier in de fabriek is het belangrijk dat mensen bijvoorbeeld een tekening kunnen lezen en dat ze ook geschreven instructies kunnen lezen en begrijpen. Dat is belangrijk. We hebben hier ook mensen met diploma's die dat niet kunnen. Het kan twee kanten op. Het is voor ons belangrijk dat mensen bepaalde vaardigheden hebben en als je mensen binnen krijgt is dat diploma een soort van garantie dat ze dat kunnen.

M: Dat ze dat moeten kunnen.

I: Zo zou je het kunnen zien. Maar hebben ze geen diploma is dat niet de garantie dat je dat ze het niet kunnen, dat kan verschillende redenen hebben.

M: Nee precies. Stel ze komen uit een hele andere branche en ze zeggen die branche lukt me niet meer, dat weet ik nu, maar de technische branche lijkt me wel wat en ik denk het wel aan te kunnen. Zou je deze mensen ook de kans geven aan de hand van een cursus bijvoorbeeld om hen om te laten scholen naar een andere functie of sector?

I: Ja, waarom niet.

M: Hebben jullie daar al ervaring in?

I: We hebben hier verschillende mensen werken in de fabriek met verschillende komaf en mensen die van alles gedaan hebben en dat kan allemaal goed gaan. Een deel is ook al weer vertrokken. Een deel van de mensen komt uit een slachterij of iemand uit de hout. Dat doen we hier niet, we doen hier metaal, waarom niet.

Met opmerkingen [MV34]: contact oude werkgever -

Met opmerkingen [MV35]: contact kandidaat +

Met opmerkingen [MV36]: Sollicitatieronde

Met opmerkingen [MV37]: Grootte bedrijf invloed op aanpak

Met opmerkingen [MV38]: Werving en selectieproces met bijzondere voorwaarden

Met opmerkingen [MV39]: Werkervaring+

Met opmerkingen [MV40]: Geen opleiding +

Met opmerkingen [MV41]: Goed werk leveren belang

Met opmerkingen [MV42]: Diploma geen garantie su

Met opmerkingen [MV43]: Omscholing +

Met opmerkingen [MV44]: Ervaring verschillende kom +/-

M: Dat klikte ook goed?

I: Ja, een belangrijke eis is wel dat ze de taal goed beheersen. We communiceren hier Nederlands zowel mondeling als schriftelijk. Werknemers moeten wel in staat zijn de instructies te kunnen lezen en te begrijpen. We hebben hier verschillende producten. Als zo'n product gemaakt moet worden hebben we een productiemap. Dat is een set documenten, papieren, waarop staat hoe je zo'n ding maakt. Er staan producttekeningen in en de volgorde van de bewerkingsstappen en wat je daarvoor nodig hebt. Er zitten meetlijsten bij die je moet meten en controleren. Daar moeten mensen mee overweg kunnen en kunnen ze dat niet, dan kunnen we er niks mee.

Met opmerkingen [MV45]: Taalbeheersing ++

Met opmerkingen [MV46]: Begrijpend lezen+

Met opmerkingen [MV47]: Vaardigeheden +

M: Dus ze moeten wel kunnen lezen en het begrijpen, communicatief zijn.

I: Precies en vooral in het magazijn is dat belangrijk. Het is dan wel minder technisch maar papieren spelen daar ook een belangrijke rol. Heb ik de goede producten, de goede partij, heb ik een beetje gevoel voor aantallen? Er staat dan op 40.000, zijn het er dan ook 40.000? Er moet gewoon heel precies gewerkt worden.

Met opmerkingen [MV48]: Begrijpend lezen+ communicatief +

M: Dat snap ik. Het is dus belangrijk om te weten waarop gelet moet worden. Iemand die niet goed Nederlands kan en niet goed kan lezen en schijven, twee linkerhanden heeft, lijkt me niet handig binnen deze organisatie. Je moet wel technische feeling hebben.

I: Ja.

M: We willen die kracht dan gaan bundelen onderling. Is er vanuit jullie behoefte aan om met anderen die dit ook doen, om daarmee te sparren? Om te bespreken waar je tegen aan loopt. Of heb je zoiets van ik heb nu iemand en als het niet gaat dat je ons roept bijvoorbeeld?

I: Je hebt op de achtergrond, wat altijd een rol speelt, is het afreken risico op lange termijn. Dus als iemand toch weer gaat uitvallen en opnieuw ziek wordt, wat betekend dat? Dat zijn grote kostenposten. Aanvankelijk van wat mensen heeft gemankeerd, kan dat natuurlijk toch wel een risico zijn.

Met opmerkingen [MV49]: Lange termijn risico's

Met opmerkingen [MV50]: informatie

Met opmerkingen [MV51]: geld

Met opmerkingen [MV52]: risico

M: Ja, dus iets vooraf, voordat je mee zou doen, dan zou je daar wel informatie over hebben of eens met ons babbelen om te weten te komen hoe het nu precies in zijn werk gaat.

I: Dat is zouden we wel precies uitzoeken ja.

Met opmerkingen [MV53]: informatie

M: Dat is wel handig om te weten voor je erin stapt.

I: Als mensen uit zijn gevallen met mentale problemen, waarbij een nieuwe werkplek goed zou doen. Stel je neemt zo iemand aan, en na een jaar valt zo iemand uit. Wat is dan de situatie? Is het dan jouw probleem geworden? Of kun je daar nog iets mee? Kun je het risico delen of ergens verzekeren? Dat zijn natuurlijk de pijppunten. Iemand die iets fysieks heeft gehad, een gebroken been, dan heb je een duidelijke beperking. Dan kun je kijken hebben wij een functie waarbij dat niet relevant is, werkzaamheden die je uitstekend kan doen zonder beperking. Maar als het mentale problemen zijn dan is dat toch een beetje ongrijpbaar.

Met opmerkingen [MV54]: probleem eigenaar

Met opmerkingen [MV55]: risico verminderen

M: Ja dat is moeilijker om daar je vinger op te keggen. Daarbij kun je niet zeggen ik zie dat je daar je beperking in hebt. Dat zie je niet.

I: Mensen die overspannen zijn geweest, keren weer terug via een 2e spoortraject. Gaat dat dan bij jou wel goed?

M: Ja dan zou wellicht een workshop of informatie oever hoe je met zoiets om zou kunnen gaan en waar moet je dan op letten? Dat je daar inhoudelijke informatie over krijgt, hij is daar overspannen uitgevallen, hoe kan ik ervoor zorgen dat dat bij mij niet gebeurt of dat ik de signalen vroegtijdig herken en in kan grijpen.

I: Dat zou wel nuttig zijn om die informatie te weten, maar je wilt vooral weten wat zijn de risico's.

M: Ja, dus dat je weet deze risico's en deze voorwaarden zijn er waar ik me aan moet houden.

I: Personeel aannemen is in dit land gewoon een behoorlijk groot ondernemersrisico. En het overnemen van personeel dat al een keer eerder is uitgevallen is een nog groter risico. Het is een kwestie van wikken en wegen ga ik die risico's nemen? Het is ook niet gezegd dat het altijd gaat werken of dat we er altijd aan mee doen. We staan ervoor open. Maar dat zouden we wel precies willen weten.

M: Met namen?

I: De no-riskpolis is ideaal. Een ander neemt de risico's van je over. Dat is perfect dan kunnen we die beperking gewoon schappen. Dan ben je bijna geneigd om te zeggen, laat deze meneer of mevrouw eerst maar eens door de WIA gaan en dan praten we daarna wel verder.

M: Tijdens de detachering heb je ook geen risico van die ziekte he. Het risico blijft van de huidige werkgever. Als diegene uitvalt dan heb je er zelf geen kosten aan. Als iemand uitvalt dan zet je er een punt achter, het gaat niet meer. Die risico's blijven van de huidige werkgever. Het is alleen dat wanneer diegene een WIA-uitkering krijgt, dan komt hij bijvoorbeeld bij u in dienst, en valt na een jaar toch uit. Dan is het ziekmelden bij het UWV, en het UWV neemt het dan over omdat je aanspraak kan doen op de no-riskpolis. Het ziektegeld kan gedekt worden. Het is wel fijn om te weten hoe dat precies werk. Wanner moet ik iemand daarvoor opgeven? Het zou zonde zijn als je er geen aanspraak op kan doen als je er verkeerd mee omgaat.

I: ja.

M: dat is voor ons ook iets om mee te nemen dat het dus voor jullie belangrijk om te weten wat zijn de feiten, welke risico's neem ik met me mee?

I: Dat zou ik ook wel willen.

M: Ik denk ook wel dat er meerderen zijn die dat zouden willen, maar dat kan ik nu nog niet zeggen. We zullen zit zeker naast elkaar leggen om te kijken of iedereen hetzelfde zou willen. Zodat we daar iets van tevoren iets omheen kunnen bouwen. Zodat iedereen goed geïnformeerd is en dat je weet oké, dat gaan we doen.

Is er verder nog niets vanuit A&P wat jullie verwachten of nodig denken te hebben? Buiten wat we net besproken hebben?

I: Nee dat denk ik niet. Wat belangrijk is om ergens een centrale plek te hebben waar vraag en aanbod elkaar kan ontmoeten. En de spelregels moeten heel duidelijk zijn en de risico's die je neemt. Stel ik neem deze mevrouw of meneer in dienst. Eerst proefplaatsing, detachering en daarna een contract. Maar wat betekend dat? Wat is diegene uitvalt met ziekte?

M: Wat moet je dan doen?

I: ja

Met opmerkingen [MV56]: informatie

Met opmerkingen [MV57]: risico's

Met opmerkingen [MV58]: ondernemersrisico

Met opmerkingen [MV59]: risico in overweging neme

Met opmerkingen [MV60]: bereidheid

Met opmerkingen [MV61]: risico reductie+

Met opmerkingen [MV62]: informatie over feiten en risico

Met opmerkingen [MV63]: platform centrale plek

Met opmerkingen [MV64]: spelregels++

Met opmerkingen [MV65]: risico's

M: is er dan ook behoefte aan als wij tussentijds langs komen om te kijken hoe het gaat en te bespreken waar je tegen aan loopt. Of heb je liever, als ik problemen heb dan roep ik?

I: ik denk het laatste. Dat eerste hebben we niet echt behoefte aan denk ik.

M: oké, dus het is handig om te weten dat wanneer je ergens tegen aan loopt dat je dan weet bij wie je dan terecht kunt.

I: Ja. Het is meer zo dat we begeleiding en hulp vragen als er problemen zijn. Medisch of in algemene zin, de gezondheid van het personeel. Maar meestal is het gestuurd door een behoefte vanuit deze kant.

M: is er verder nog iets wat niet aan de orde is gekomen of waar je het nog over wilt hebben?

I: Wat zijn de plichten van een medewerker die in zo'n traject zit?

M: een tweede spoort traject bedoelt u?

I; ja

M; een medewerker die een 2e spoortraject volgt is verplicht actief mee te werken aan zijn herstel. Hij moet leren solliciteren bijvoorbeeld en meewerken in het vinden van werk. Dat die eisen heeft zon medewerker. Dus hij moet actief mee doen. Het licht eraan welke problematieken er nog meer spelen. We bieden wel eens extra Word training aan wanneer iemand daar niet me om kan gaan. Dat kun je aan de ene kant zien als vrijblijvend maar aan de andere kant versterkt het de positie op de arbeidsmarkt, dus dan wordt het verplicht. Ze moeten er namelijk alles aan doen om zo sterk mogelijk op de arbeidsmarkt te komen te staan en eventueel (vroegtijdig) werk te vinden.

I: oké

M: dus vandaar dat zoiets fijn is. Dan hebben wij het zelf wat meer in handen. De stap wordt kleiner voor de medewerker en wij kunnen het beter volgen. Lukt het? In huis is dat makkelijker dan bij wildvreemden waar je misschien nik smeer van hoort. Vandaar het idee.

Zou je het interessant vinden als je er behoefte aan hebt of weet je het nog niet?

I: Hoe bedoel je?

M: Het is best wel iets om zoiets aan te gaan. Om iemand zo aan te nemen via detachering, iemand die ziek is. Zou je dat zien zitten of denk je ik hou het liever op de 'normale' manier via een uitzendbureau ofzo?

I: ik heb daar niet echt een voorkeur in. Ik sta ervoor open om dat te onderzoeken, Het hangt er maar net aan af wat er aan de hand is. Wat die persoon deed, wat hij moet gaan doen, wat zijn beperkingen zijn.

M: dat zijn dus belangrijke punten om te weten voor je iemand uitnodigt om te kijken wat je voor elkaar kunt betekenen?

I: ja precies.

M: oké dan is dat duidelijk. Is er verder nog iets voor jou onduidelijk?

I: je onderzoekt het nu, maar gaan jullie ook echt een pool opzetten?

Met opmerkingen [MV66]: begeleiding vraaggericht+

Met opmerkingen [MV67]: begeleiding aanbodgerich

Met opmerkingen [MV68]: begeleiding vraaggericht+

Met opmerkingen [MV69]: open voor proberen

Met opmerkingen [MV70]: achtergrond medewerker

M: ja dat willen ze gaan doen. Vandaar dat ik het nu onderzoek zodat wanneer we dat haan dien we iets hebben waar men behoefte aan heeft en nodig heeft. In plaats van iets te bouwen waar vervolgens niks mee wordt gedaan. Dat ze zeggen ik had het liever op een app of een platform.

I: ik denk dat een platform prima zou werken. Misschien moeten er af en toe mailtje stuurt om het actief te houden en wat voor mij helpt is dat er een enorme schaarste is. Personeel is moeilijk te vinden en werkgever zullen dan ook eerder bereidt zij om in deze categorie te zoeken. Dat dat de bereidheid verhoogd om zo'n platform te bezoeken.

Met opmerkingen [MV71]: platform+

Met opmerkingen [MV72]: activatie mailing

Met opmerkingen [MV73]: schaarsheid personeel+

M: ja dat zou ook goed mee kunnen spelen.

I: ja goed, de overheid doet hier op dit moment niets mee. Maar het zou wel goed zijn. Je ziet nu ook nieuwe regelingen voor oudere werklozen. Die kun je, zag ik vanaf 1 januari, aannemen met een no-risk polis, boven de 56 langer en een jaar werkloos, dus van dat ziekterisico ben je af. Dat scheelt enorm. Ik denk dat daar de bereidheid om met zulke mensen wat te doen enorm toeneemt. Dat denk ik bij deze categorie ook. De meesten zullen denken dat is het probleem van de werkgever daar gaan we niks mee doen.

Met opmerkingen [MV74]: risico reductie+

M: ja die heb je ook. Maar voor een goedkopere prijs kunnen aannemen om te kijken of het werk. Je kunt makkelijk zeggen dat het niet lukt en ermee stoppen. En wellicht is het een keu en loopt hij over twee jaar nog rond. Daar hopen wij op natuurlijk. Dat is wel iets wat bij porberen te creëren. Daarbij hebben we jullie input ook voor nodig. Als we iets opbouwen zonder te kijken wat jullie nodig hebben, zoals je net aangaf dat je wilt weten welke risico's je meeneemt, wat zijn de regels etc. dat moet wel van tevoren duidelijk zijn voor jullie. Wij weten het wel. Maar niet iedereen zit erin en dat kunnen we ook niet verwachten, dat zijn wel punten waar we naar moeten kijken voor we hieraan beginnen. Dus zodoende.

Verder nog vragen?

I: nee

M: dan wil je hierbij hartelijk danken.

I: graag gedaan.

M: we gaan er zeker iets mee doen en ik hoop over een paar maanden iets op te kunnen zetten waar ook behoefte aan is.

I: ik denk wel dat je er actief mee aan de gang moet gaan. Uiteindelijk is het voor werkgevers die personeel op deze manier ergens anders onder kunnen brengen is weel kostenbepalend.

Met opmerkingen [MV75]: kosten+

M: Oke, dan wil ik het hierbij laten. Bedankt.

Bijlage 6 Transcript 2

M: Zoals ik al zei willen we een soort netwerkpoule op gaan zetten met het netwerk dat we zelf hebben van de klanten. Zodat we vooral die 2e spoorkandidaten dat zijn dan mensen en niet meer terug kunnen keren in hun eigen werk om die toch bij iemand onder te kunnen brengen dit heeft voordelen voor beide partijen. Zo hopen we ook die mensen minder snel door de WIA te laten stromen of vervroegd tijdig wellicht onder te kunnen brengen bij een ander of na het instromen bij de WIA. Sneller op een baan en toch die voordelen te behouden maar dan blijft dat bezig, want ik had gelezen het arbeidsproces dus het werken dat helpt bij het herstelproces. Dat kun je samen tegelijk inzetten, nu is niet iedereen daarvoor geschikt helaas maar er zijn mensen die daar wel baat bij hebben.

I: Dat kan zeker ja.

M: Dus het is heel zonde dat ze daar op dit moment niks mee doen. Dus was ik heel benieuwd hoe krijgen jullie dan bereid, je zie net al van wij hebben zelf al iemand die dat zou kunnen dan zijn we al heel erg geholpen. Maar dan wil ik heel eventjes terugkijken van wat voor belang hebben jullie erbij als een zieke medewerken bij een ander gedetacheerd zou worden. Je weet wat dat inhoud detachering of proefplaatsing?

I: Ja dat weet ik. Hoe dat dat het precies dan in zijn werking gaat misschien niet zo goed. Misschien kan je dat eerst even goed uitleggen dan weten we precies waar we het over hebben.

M: Met proefplaatsing bedoeleen we dat dat een maand is en dat is vrijblijvend mag je het letterlijk proberen, dus zonder loonkosten. Diegene komt dan ongeveer een maand binnen de organisatie kijken en ervaren hoe het hier is, is deze functie wat voor mij. Dus dat boven op de bezetting, dus geen functievergunning maar meer er boven, er moet wel ruimte zijn dat hij wel goed kan kijken en niet gelijk neergezet wordt en ga maar hard werken. Het is wel de bedoeling dat hij wat werkzaamheden doet maar niet dat hij volledig inzet als een functie.

I: Dus het is eigenlijk boven de normale sterkte.

M: Detachering dat kan erna en kan ook direct ingezet worde. Ligt er ook aan wat de partijen willen natuurlijk. Detachering is voor een bepaalde periode, dus een x aantal maanden dat kan tot einde wachttijd einde van de 2 jaar ziekte. Of korter maakt niet uit. Dat is tegen een deel van de loonkosten, dus dan help je de andere werkgever met de tegemoetkoming in een deel van de loonkosten en die wilt dan wel volledige functie. Dus stel je hebt een vacature voor iets daar zou je normaal een extern iemand voor aantrekken maar dan komt er nu iemand van een andere werkgever die bij hun op dat moment ziek is en misschien hier helemaal niet, dus die komt dan wel in volledige functie. Dus dat wordt daarmee bedoeld. En aan het einde als diegene door de WIA heen komt en een WIA-uitkering krijgt, dan heeft degene waarbij de gedetacheerde heeft hem misschien wikt aannemen omdat het goed klikt en goed gewerkt heeft dan krijgt hij nog de voordelen van een allrisk polis, valt hij binnen 5jaar uit dan zijn de kosten op de organisatie, dus dan kin je bij de organisatie terugvallen. Dat is een zekerheid die erbij komt. Dus er zitten wel wat voordelen aan, kost natuurlijk wel mindert dan een normale kracht. Als het goed klikt en diegene krijgt ook een WIA-uitkering welke vorm dan ook dan kun je aanspraak doen op die allrisk polis. Is dat duidelijk?

I: Ja dat is duidelijk.

M: Dan kunnen we terug naar de vraag van welk belang heb je dan dat de zieke werknemer die u dan op dit moment hebt dat hij dan bij een ander geplaatst kan worden gedurende 2 jaar.

I: Ik denk dat je dan korter op de balk moet spelen. En dat als mensen inderdaad in zo'n 2spoor traject komen en dat dit als een mogelijkheid is ik denk dat je dan sneller kan handelen. Dat die medewerken dan sneller aan een andere werkomgeving komt en hoop daar dan eerder me in kan re-integreren. Ik denk dat dat het voordeel is een stukje snelheid erin.

M: Voor ons is het hetzelfde als de organisatie ook handig want wij kunnen makkelijk schakelen zoals goh hoe gaat het wij herkennen die mensen voor ons is het ook een stukje gemakkelijkheid van dat ze ook kunnen monitoren van hoe gaat het nou en dat we langs kunnen komen evt.

I: En wie weet komen er een paar die kunnen kijken naar een stukje kosten. Als dit een traject is die sneller kan laten lopen in plaats van het standaard spoortraject, dat hebben we ook meegemaakt met deze medewerker en dat is toch best lange en prijzige trajecten. Dus ik denk dat daar ook een voordeel in te halen is

M: Ja, precies. Dat 2e spoor moet wel een naast gevolg blijven. Maar als iemand echt een aantal maanden gedetacheerd wordt dan bellen we af en toe op van hoe gaat het, dan wordt het iets minder zwaar. Maar dat 2e spoor blijft wel lopen.

I: Dat is nog steeds wel een verplichting?

M: Ja, dat is nog steeds die verplichting want stel het lukt niet dan moet je dat toch gedaan hebben

I: Uiteraard. Maar als je dat dan daarin kunt meenemen dat dat een extra inspanning kan zijn dat dat een extra onderdeel van zou kunnen zijn dat het een voordeel zou kunnen zijn

M: Je zegt van het is fijn dat diegene dan bij iemand anders komt maar stel er is iemand anders binnen het netwerk die zegt ik heb wel zo iemand, hebben jullie daar ook een belang van, van kom maar bij ons?

I: Je zou kunnen kijken van welke plaats hebben en welke functie is er mogelijk

M: Want ik zie wel dat het heel groot is, ik nu weet welke functies er allemaal zijn

I: Heb je een beetje meegekregen wat dit bedrijf is en het doet

M: Ja ik heb bij de organisatie wel een beetje mee gekeken en gier rondgekeken maar het is zo groot dat had ik niet verwacht.

I: In een notendop: het bedrijf maakt bakkerij grondstoffen, die ontwikkelt het ook en verkoopt het. Dus alles wat de bakker kan gebruiken om brood te kunnen bakken naast de basis ingrediënten van meel gist en suiker en zout, en wij hebben de toevoegingen voor om kwaliteit te verbeteren en constant te houden. In te kunnen spelen op bepaalde specifieke wensen van de bakkers

M: Dus jullie bakken het niet zelf?

I: Het enige wat we zelf bakken zijn de broden voor testen, dus wij leveren echt de kleien snufjes die de bakker toevoegt aan zijn ingrediënten. Daarnaast maken we ook oplossing middelen, dus ook een klontje boter in de pan wat we gebruiken als we een vreetparade dat het niet vast blijft plakken inde bakblikken en ook wordt er tegenwoordig ook gefocust op banket. Afgelopen jaar veel gefocust op brood maar tegenwoordig ook ingrediënten aanbieden aan de bakker dus ok naar de banketkant gekeken en dat wordt hier voornamelijk gemaakt. We hebben ook een kleine productie in Rusland

Met opmerkingen [MV76]: Snelheid

Met opmerkingen [MV77]: Herplaatsing/ snelheid

Met opmerkingen [MV78]: Kosten

Met opmerkingen [MV79]: Snelheid

Met opmerkingen [MV80]: Voordeel

Met opmerkingen [MV81]: Uitbreiding 2e spoor

Met opmerkingen [MV82]: Behoefte aan personeel

maar die zijn nog aan het groeien. Maar hier wordt het echt ontwikkeld en gemakt en wordt ook echt richting klant geleverd. En dat wordt samengedaan me ongeveer 150 mensen.

M: dat is redelijk veel. En wat voor soort functies moet ik daaraan denken dan met het ontwikkelen en verkopen van?

I: je hebt levensmiddelentechnologen hier in dienst, mensen die het ontwikkelen we hebben ook een aantal bakkers in dienst voor als je in eerst in stante zou denken maar die hebben in dienst die ook echt het test en het ontwikkeling werk doen. Het wordt geproduceerd dus we hebben ook die afdeling en logistiek zit daar omheen. We hebben ook commerciële mensen. Customer service. Daarbij wel de hele grote groepen daarom heen hebben we ook ICT en financiële mensen die eromheen cirkelen.

M: Dat zijn er een hele boel dus echt heel breed

I: Ja inderdaad een breed pakket aan functies

M: Welk niveau loopt hier vooral rond?

I: Vanaf basisniveau mbo tot wo.

Met opmerkingen [MV83]: Niveau huidig personeel

M: Want we hebben natuurlijk ook een hele grote groep laaggeschoolde mensen maar dat zou hier ook op zich kunnen plaatsen

I: Ja dat kan ook dat zijn een bepaalde basisfunctie die je hebt, klopt. Want je hebt natuurlijk ook lbo aanwezig maar we leggen ook steeds de lat weer hoger omdat de functies weer wat breder worden en de verantwoording zwaarder wordt. Dus daar kijken we als we gaan werven voor een operator of voor mensen die in de logistiek zitten toch naar een mbo-niveau 1 a 2. Dat is een bepaalde basis die je moet hebben

Met opmerkingen [MV84]: Basisfunctie

Met opmerkingen [MV85]: Niveau basis

M: Dat snap ik. Het is natuurlijk een grote organisatie, hebben jullie veel verzuim?

I: Het verzuim is helaas de laatste maanden wat aan het oplopen. Vorig jaar hadden we veel verzuim door zieke collega's. Waarbij het ook best moeilijk was om daar veel invloed op uit te oefenen dat had ook vaak in privésfeer te maken maar ook iemand die bijv. kanker heeft gehad dat zijn zaken waar je weinig invloed op hebt met uitoefenen en dit jaar hadden we een mooi cijfer lijn dat het de laatste maanden meer oploopt met mensen die lichamelijk klachten krijgen of op leeftijd zijn. Daar moeten we ook op kijken. Sinds vorig jaar 1 persoon waarbij het duidelijk was dat we gelijk spoortraject moesten doen.

Met opmerkingen [MV86]: Oploop verzuim

M: Dat kan ook gebeuren. Dus we trekken het nu op 2e spoor dus als het eerder kan kunnen we het ok in gaan zetten.

I: En op terug te komen dan hebben we een streeftijd van 3.5 tot 4 dat we het hele jaar opgezeten en nu gaan we daar wat overheen

Met opmerkingen [MV87]: Verzuim percentage

M: oke dat is wel zonde aan het einde van het jaar. Maar dat gebeurt. Je was net wel enthousiast over dat we een poule op willen zetten. Zie je daar iets in?

I: Ik denk dat daar zeker wel een mogelijkheid in zou kunnen zijn. Als jullie daarmee een stukje snelheid en tijd meekunt in bereiken voor persoon en bedrijf, omdat je een onzekere tijd hebt van hoe gaat het met de vooruitgang van de medewerker, dan raak je toch een beetje de focus kwijt dat is ook een valkuil. We hebben wel contact om de zoveel tijd maar zo'n iemand verlies je uit het oog.

Met opmerkingen [MV88]: Mogelijkheden

Met opmerkingen [MV89]: Snelheid

Ik denk dat dat een valkuil kan zijn waarbij je kunt zien van wat is de voortgang van je medewerker en gaat hij naar een andere werkomgeving toe.

M: En als hij regelmatig ziek is komt hij ook niet regelmatig langs. Ben jij diegene die dat regelt?

I: Ik zit samen met een collega op die afdeling. Zij zet de grote lijnen uit en is voor het personeel werk verantwoordelijk voor stukje commercie buiten dienst en op kantoor en ik richt me daarbij op een stuk operations, techniek, productie en logistiek.

M: Dus jullie hebben de groep onderverdeel. Dan houd je de huisstof een beetje in beeld.

I: Ja we kennen allebei onze collega's allemaal en om daar een stukje verdeling in aan te brengen hebben we op die manier de verdeling gemaakt

M: En stel we gaan zo'n netwerk opzetten, wat vind je dan belangrijk wat heb je dan vanuit AMP dan bijvoorbeeld nodig.

I: Ik denk dat A&P daarin dan de verbindende schakel moeten kunnen zijn, A&P weet welke bedrijven er allemaal zijn en wat daarin de mogelijkheden zijn in soorten functies dat A&P daar een beetje de puzzel stukjes aan elkaar kan leggen.

M: Oké, en iets van een platform of een lijn omgeving waar je bijv. zelf naar zou kunnen kijken om zelf dingen op te zetten.

I: Ja, dat zou ook een mogelijkheid kunnen zijn. Ik heb op dit moment nog geen beeld hoe je dat zou kunnen zien maar dat zou denk ik zeker een goede mogelijkheid kunnen zijn.

M: Zou je daar ook op kijken of zeg je van het zou fijn zijn als ik er af en toe op herinnerd word van dat is wel interessant.

I: Ja, ik denk dat dat wel van toegevoegde waarde zou kunnen zijn. Je hebt niet elke dag met dat soort dingen te maken maar juist omdat je contact hebt met de organisatie met een stukje casemanagement en dat je daarin al kunt gaan kijken van wat zijn de mogelijkheden.

M: Dat je er ook makkelijker in zou kunnen rollen. En stel dat je zegt van; ik doe het nu nog niet maar dat je op eens bijv. Wel zo iets hebt dat ze je kunnen aanspreken. Dat we het daarmee kunnen proberen, dan is het ook makkelijker om het casemanagement aan te koppelen.

I: Ik zie het wel als een plus punt erin. Omdat je juist vanuit die beide kanten bezig bent met die verzuimbegeleiding.

M: We nemen alles mee wat iedereen zegt en dan kijken we wie zegt hetzelfde. We willen natuurlijk wel iets maken of aanbieden waarmee jullie uit de voet komen, want als wij zeggen we maken een platform en jullie eggen we hadden liever een app willen hebben of ik had even gebeld willen worden dan zou dat wel zonde zijn natuurlijk.

I: Nee inderdaad

M: Stel je neemt zo iemand aan met detachering, heb je dan nog bepaalde begeleiding van ons nodig of informatie.

I: Ik denk dat dat wel van belang is. Als je kijkt naar als je eens tukje casemanagement hebt dat het daarin ook wordt voortgezet. Ook vanuit de organisatie als een beetje de paraplu eroverheen

Met opmerkingen [MV90]: Valkuil/ contactverlies

Met opmerkingen [MV91]: Gedeelde verantwoordelijkheid binnen organisatie

Met opmerkingen [MV92]: Verbindende schakel A&P

Met opmerkingen [MV93]: Verbindende schakel

Met opmerkingen [MV94]: Mogelijkheid platform

Met opmerkingen [MV95]: Mogelijkheid platform

Met opmerkingen [MV96]: Toegevoegde waarde mai

Met opmerkingen [MV97]: Contact organisatie/ conta A&P

Met opmerkingen [MV98]: Contact A&P pluspunt

Met opmerkingen [MV99]: Informatievoorziening + /begeleiding

M: Dus in de gaten houden hoe het gaat. En van tevoren heb je daar bepaalde informatie stukken van nodig voor als je er aan gaat beginnen, als je iemand in huis van gaat nemen vanuit zon poule dan zou ik toch wel graag hier wat meer over willen weten bijv.

I: Ik denk dat jij ook wel moet weten dat natuurlijk ook zon 2e spoort traject mensen worden geholpen met een cv wat zijn hun ervaringen en interesses. Ik denk dat je daarvan tevoren goed naar moet kijken, een soort sollicitatie ronde van tevoren. En goed van tevoren kijken naar wat voor persoon is het en wat kan hij.

M: Een soort voor selectie maken.

I: Ja en kijken naar wat voor klik kan er zijn met de mensen. Het is natuurlijk mooi om te zeggen; hij kan dat en mag niet dat dus zou dat een goede oplossing kunnen zijn maar je hebt ook met factor mensen te maken en daarin kan er ook vanuit de organisatie bekenken kunnen worden want die kent ok bedrijven en kan dan vanuit daar al een voor selectie kunnen maken om te kijken van dat zou wel een goede mogelijkheid kunnen zijn.

M: En ik hoorde je verbinding zeggen vind je het dan zelf ook belangrijk om die organisatie te kennen.

I: Ik denk dat dat niet per se nodig is maar wel vanuit de organisatie de toegevoegde waarde zou moeten hebben, die relatie heb je sowieso en de organisatie heeft ook een relatie met de organisatie wat evt. dan de mogelijkheid kan bieden voor iemand die niet meer bij ons zou kunnen worden maar dat de match dan makkelijker gemaakt zou kunnen worden.

M: Je zegt wij doen dan wel die voorselectie, wil je dan diegene ook zelf nog even willen spreken voordat je zegt van kom maar.

I: Ik denk dat dat wel van groot belang is.

M: Ja dat is toch een stukje om te kijken van klikt het. En maakt het je dan ook uit vanuit welke organisatie dan iemand komt, stel het is een totaal andere omgeving van waar hij vandaan komt.

I: Ik denk dat het ook ligt aan de functie, maar als je ook kijkt naar wat we hier doen dan denk ik dat er wel een achtergrond in de voedselindustrie altijd wel een toegevoegde waarde moet zitten maar goed dat ligt ook aan wat zijn de mogelijkheden om iemand met bepaalde beperkingen of bepaalde kwaliteit iets te kunnen bieden.

M: Je hebt verschillende functies opgenoemd en we hebben kandidaten zie zegt van die organisatie lijkt me leuk met die functie want wat ik nu doe dat kan ik denk ik nooit meer doen, zijn jullie dan ook open om zon iemand op te leiden of dan toch aan te nemen zonder dat hij bepaalde diploma heeft.

I: Ik denk dat dat een lastige is omdat je dan moet gaan kijken naar wat kan die iemand en uiteraard hebben we plaats voor iemand en wat zijn de kwaliteiten. Een stukje scholing wordt bij iedereen meegenomen in belangen maar ik denk dat dat moeilijk is om iemand neer te zetten op een bepaalde functie die daar nog helemaal geen ervaring heeft. Ik denk dat dat lastig is.

M: Is het dan misschien een idee om een maandje proefplaatsing voortzetten om te kijken of iemand capabel is om op die functie snel op te pikken is dat een idee.

I: Ik denk dat dat ook een bijdrage kan leveren, bij het 2e spoortraject wordt ook gekeken naar wat kan iemand en wil iemand en wat zijn de mogelijkheden en daar zit ook nog een stukje mogelijkheid voor scholing. Ik denk dat dat een onderdeel is van.

Met opmerkingen [MV100]: CV

Met opmerkingen [MV101]: Sollicitatieronde

Met opmerkingen [MV102]: Persoonlijkheid

Met opmerkingen [MV103]: Match/klik

Met opmerkingen [MV104]: Mogelijkheden/ beperkingen

Met opmerkingen [MV105]: Persoonlijkheid

Met opmerkingen [MV106]: Voorselectie

Met opmerkingen [MV107]: Relatie

Met opmerkingen [MV108]: Mogelijkheden

Met opmerkingen [MV109]: Match

Met opmerkingen [MV110]: Voorselectie

Met opmerkingen [MV111]: Toegevoegde waarden

Met opmerkingen [MV112]: Mogelijkheden

Met opmerkingen [MV113]: Vraag personeel

Met opmerkingen [MV114]: Kwaliteiten

Met opmerkingen [MV115]: Geen ervaring; lastig

Met opmerkingen [MV116]: Scholing onderdeel 2e spoortraject

M: Dus je sluit het niet uit als ik het zo hoor

I: Ik zou het niet voor 100% uitsluiten, maar denk dat het erg lastig is, van we hebben een bepaalde vacature waarbij die persoon in zou kunnen passen maar is niet geschoold en niet alle competentie en mogelijkheden heeft voor die functie.

M: Stel hij is niet geschoold mar wel competenties maakt het dan makkelijker.

I: Ik denk dat er dan gekeken moet worden zoals ik het nu beleef, wat is dan de samenwerking tussen de bedrijven ook en ook wat is de inspanning die het bedrijf kan leveren waar diegene vandaan komt.

M: Dat je dan zo kijkt: Dus we kunnen die iemand wel aannemen maar mist nog opleidingen.

I: Ja, maar wat mist hij en wat kan hij nog en hoe dat kan dan in het 2e spoor kunnen ontwikkelen als het een goede kandidaat zou kunnen zijn.

M: Ja dat je dan samen kijkt naar de mogelijkheden i.p.v. we schuiven het op je uni af van je wilt wel iemand hebben maar die moet je dan ook nog omscholen maar dan kan je samen naar kijken.

I: Ja dat komt over van te makkelijk "probleem" verleggen naar een organisatie die iets kan bieden voor de nieuwe situatie.

M: Ja dat is goed om aan te geven dat is natuurlijk ook een optie om naar te kijken van dit kan maar hoe krijgen we dit voor elkaar.

I: In het 2e spoortraject hebben we natuurlijk de werkgever en werknemer om aan die re-integratie te voldoen, dan komt daar een 3e partij bij waarbij iemand evt. terecht kan dan krijgt die eigenlijk het probleem op het bordje geschoven.

M: Dat is niet de bedoeling nee. We hebben natuurlijk wel helaas heel veel mensen in dit traject die niet geschoold zijn. Die kunnen wel heel veel en hebben veel werkervaring of die thuis hobby's hebben en veel mee doen maar die hebben dan niet die opleiding waarbij ze bij het reguliere proces niet aan bod komen en die dan via zon traject, netwerk, dan makkelijker is maar dan moeten we met beide bedrijven kijken.

I: En die rol van de organisatie daarin wat zijn de mogelijkheden en begeleiding in.

M: Ja, dat is een hele goede. Alles wat we nu horen nemen we natuurlijk in mee en proberen zo'n volledig mogelijk iets aan te bieden want we willen het ook echt gaan uitvoeren. De organisatie heeft gezegd van we willen het wel doen maar we hebben het wel eens geprobeerd maar toen was het nooit van de grond gekomen en ze willen het ook goed doen dus daarom ook die vragen van in. Er wordt een basiscontract door ons opgesteld, dus stel je zegt van prima kom maar. Heb je behoefte tijdens dat er iemand vanuit jullie gedetacheerd of naar jullie toe gedetacheerd is om met andere die dat ook doen om af en toe te sparren om te kijken waar lopen jullie tegenaan of hebben jullie daar liever je casemanagement voor.

I: Je kunt altijd bekijken naar hoe bedrijven daarnaar toe kijken dat zou altijd een waardevol iets kunnen zijn om die ervaring ook van andere kanten te horen.

Met opmerkingen [MV117]: twijfel

Met opmerkingen [MV118]: behoefte personeel

Met opmerkingen [MV119]: match

Met opmerkingen [MV120]: vaardigheden mdw

Met opmerkingen [MV121]: samenwerking bedrijven

Met opmerkingen [MV122]: inspanning omscholing

Met opmerkingen [MV123]: vaardigheden mdw

Met opmerkingen [MV124]: probleem verleggen

Met opmerkingen [MV125]: probleem verleggen

Met opmerkingen [MV126]: rol bedrijven

Met opmerkingen [MV127]: ervaring delen+

M: Dat zou je wel fijn vinden als er zoiets licht georganiseerd wordt. Er zijn er al een paar die het doen dat je de mogelijkheid krijgt om er samen in te sparren.

I: Ja om ervaringen aan te kunnen horen en aanpassing aan te geven.

M: Dat is fijn. Het is natuurlijk een soort netwerk dat wij gaan opzetten. We proberen dat die organisaties elkaar gaan helpen in de vorm van zo'n platform bijv. of van let even op er is iemand voor je die interessant is. Wat zou je dan belangrijk vinden binnen zo'n netwerk van organisaties wat vind je daarin belangrijk of essentieel waarnaar gekeken wordt of aangehouden wordt.

I: dat zou ik niet zo 123 kunnen zeggen.

M: Een lastige vraag.

I: Ja, inderdaad een lastige vraag. Maar daar zou ik niet zo goed een antwoord op kunnen geven. Maar je wilt afspraken met elkaar maken en ik denk dat afspraak is afspraak en geef daarin de mogelijkheden in aan en niet dat bepaalde dingen geroepen worden die niet waar kunnen zijn. Dus ik denk dat voor de medewerker die in een re-integratie proces zit ook niet makkelijk is, dat dat makkelijker een teleurstelling zou kunnen geven net zo goed voor de bedrijven

M: Dus een soort spelregels die opgesteld moeten worden waar iedereen zich aan houdt.

I: Ja bepaalde richtlijn en afspraken die er gemaakt moet worden. Ik zie dat ook bij de collega die al 1 tot 1.5 jaar in zo'n traject zit en dat verloopt niet vlot en normaal is het 2e spoortraject ong. een jaar en na een jaar eerste spoor en daarna 2e spoor maar bij deze collega was het meteen duidelijk dat hij in het 2e spoortraject zou komen maar dat loopt helaas niet zo voorspoedig en zijn we al bijna 1.5 jaar bezig. Hij kon beginnen met een stukje stage maar dat is niet goed bevallen en is daarmee gestopt. Dus hoe zitten we daar nu in wat zijn bepaalde afspraken voordat iemand gaat beginnen wat is nou van tevoren goed bekend en mogelijk.

M: Dat je afspreekt van als je re aan begint moet je je hieraan houden.

I: Ja, wat zijn de kaders waarin je met elkaar bezig bent. Hij is nu moeten stoppen dat is voor hem en ons een teleurstelling. Dat er voor hem geen mogelijkheden kunnen zijn.

M: Dan kunnen we ook hierin zien van iemand wilt dat heel graag dan kan je zeggen van ga het maar is proberen, maar soms is het ook echt nodig om iemand vooruit te kunnen denken want wij kunnen wel denken van je kan ook dit of dat maar als zo iemand alleen focus heeft op dat stukje dat vind ik gaaf dat wil ik doen dan is zo'n stukje proefplaatsing ook handig om te kijken wil je dat echt. Dan komen ze soms ook thuis van een koude kermis van dat kan ik ook echt niet. Dan kunnen we kijken wat is niet gelukt en waar kunnen we dan naar kijken. We kunnen het niet uitsluiten in zo'n traject, er is ook een leerproces voor de zieke werknemer om te ervaren wat wil ik dan wel wat kan ik dan en wat zie ik me dan nog wel jarenlang doen. Dus het kan natuurlijk zijn dat iemand zegt van dit is het echt niet.

I: Ik denk ook dat daar de rol van de organisatie kan liggen. In dat stukje voortraject voordat iemand een proefplaatsing neemt en detachering aan de slag gaat. Dat goed bekend hebben van wat zijn nou de kwaliteiten van de medewerker. Ik denk dat daar ook jullie toegevoegde waarde in zit.

M: Ook een iets uitgebreider kennismaking voordat je echt ergens mee start zodat je eerst een dagje zou kunnen komen kijken hoe en wat.

Met opmerkingen [MV128]: ervaringen delen+

Met opmerkingen [MV129]: aanpassingen doorgeven A&P

Met opmerkingen [MV130]: afspraak is afspraak

Met opmerkingen [MV131]: teleurstelling wn wg

Met opmerkingen [MV132]: richtlijnen en afspraken

Met opmerkingen [MV133]: afspraken

Met opmerkingen [MV134]: kader

Met opmerkingen [MV135]: teleurstelling wg wn

Met opmerkingen [MV136]: kwaliteit medewerker

I: Ik denk dat dat ook een onderdeel moet zijn van dat hele voortraject en daarin zie ik ook echt de organisatie als casemanagement en begeleider.

M: Er zijn natuurlijk allemaal dingen maar wij weten dat zit zo en dat zit zo maar jullie kijken er natuurlijk anders tegen aan en dan is het wel goed dat wij die aanvulling kunnen geven als jullie zeggen van daar ben ik niet bij bekend of het lijkt me fijn om het zo te doen en stel we starten zo'n traject op en je denkt nou ik heb dit toch wel gemist, of ik zou dit anders willen dan lijkt het me ook dat daar ook ruimte voor moet zijn dat je ergens met dat verhaal zou moeten kunnen komen.

I: Als bedrijf bedoel je?

M: Ja, van we hebben het nou gedaan maar we missen toch nog een stukje begeleiding of dat je dat direct aan geeft van we hebben iets nodig. Er zijn wel een voorwaarde die we met elkaar moeten bespreken.

I: Voor mij komt het over als een vanzelfsprekend iets, dat als je zegt van ik ben ergens niet blij mee of je denkt dat er ergens iets niet vlekken loos verloopt dat je dat wel kunne bespreken.

M: Ja daar moet wel ruimte voor zijn en iedereen moet dat wel doen, niet iedereen zal het eerlijk zeggen van ik vind dit niet zo leuk maar daar moet dan wel een afspraak over gemaakt worden dat iedereen kan aangeven als het niet goed gaat.

I: Ja dat iedereen kan zeggen dat het niet vlekken loos verloopt en wat is er aan de hand.

M: Ja precies, dat we misschien kunnen bijsturen voordat het helemaal mis gaat, want soms is het iets productiefs.

I: En dat niemand aan zijn lot overgelaten voelt.

M: Nee dat is niet de bedoeling, in die 2 jaar hebben ze dat gevoel al vaker en als je dat dan bij een ander bedrijf voelt dat het dan de andere kant opgaat dat dat we willen.

I: Dat je dan niet kan bereiken wat je wilt bereiken.

M: Nee inderdaad. Maar wat ik me dan ook afvraag van stel er is hier iemand die een detachering met jullie aangaat een dat klikt heel goed zouden jullie hem dan na die 2 jaar ziekte aan willen nemen of zou je zeggen van dat lijkt me een beetje eng.

I: Dat zou eng kunnen zijn dat kan ik me voorstellen. Maar zoals ik al eerder zei, moet je kijken als bedrijf dat je moet kijken naar de mogelijkheden. Heb je een vacature voor die functie? Ik denk dat dat ook een trekpunt moet zijn van als er iemand is die opzoek is naar een andere werkgever dan moet er ook bij ons mogelijkheden zijn.

M: Dan is het niet zo van kom maar we helpen je wel, we hebben iemand nodig dus dan mag je wel komen.

I: Het is niet dat je boven sterkte dat gaat invullen. Voor een proefplaatsing oké daar kun je altijd naar kijken denk ik maar voor de detachering en aannemen dan moet er wel concrete vraag naar moeten zijn.

M: Dan wordt het wel een medewerker die officieel niet in dienst is want dat blijft allemaal bij dezelfde werkgever in de tijd van die 2 ziekte jaren.

I: Als er iemand is die zegt van; ik kan daar goed re-integreren. Dan kunnen we ook kijken van moet dat per se tot de wachttijden zijn.

Met opmerkingen [MV137]: voortraject, org/A&P/ begeleider

Met opmerkingen [MV138]: vanzelfsprekend aanspreekpunt A&P

Met opmerkingen [MV139]: feedback A&P

Met opmerkingen [MV140]: aan het lot overgelaten

Met opmerkingen [MV141]: eng

Met opmerkingen [MV142]: behoefte aan personeel

Met opmerkingen [MV143]: boventallig

Met opmerkingen [MV144]: proefplaatsing als opmaa voor detachering

Met opmerkingen [MV145]: einde wachttijd?

M: Dat heb je natuurlijk ook, stel dan komt er iemand en die heeft nergens last van als bij zijn eigen werkgever dan kunnen w e er altijd naar kijken van dan stoppen we daar en gaan we gelijk hier zo verder.

I: Dat geld ook voor de werkgever waar de werknemer in dienst was dan is en daar niet meer kan werken dat is dan ook het voordeel van de werkgever als iemand snel bij een andere werkgever terecht kan waar hij met zijn beperkingen wel goed kan zijn draai kan vinden dan is dat ook een stukje voordeel.

Met opmerkingen [MV146]: Herplaatsen/ snelheid/ voordelig

M: Dan is het voor allebei winst.

I: Ik denk dat dat de innesteling is.

M: Ja goede medewerkers vind je niet overal. Dat is voor mij heel duidelijk. Is er verder nog iets waar van je denkt van hier hebben we het nog niet over gehad.

I: Ik was wel benieuwd hoe dat de organisatie aan deze opdracht is gekomen, wat is de aanleiding om deze opdracht te formuleren.

M: Om het zo te formuleren? Ik heb vorig jaar ook het 2e spoortraject gelopen hier en ik volg dan natuurlijk de opleiding HRM dus dat is allemaal vernieuwend en ook vanuit de minor was het allemaal anders en wij zijn ook heel erg opgeleid met het stukje netwerk want je hebt je netwerk nodig om verder te komen en ik merkte van dat we dat hier nog niet zo doen. Dus ik heb het aangevraagd en er zeiden ook een paar dat ze het probeerde op te zetten maar dat lukte niet. Omdat ze niet weten wie er dan allemaal is en hoe krijgen we het bij elkaar dus vandaar dat we hebben gezegd van ga dan maar is kijken of er behoefte aan is en hoe we zoiets moeten opzetten en waar moet je dan aan denken. Waarom zouden ze überhaupt mee willen doen of waarom niet dat dat ook inzichtelijk was dus ook een stukje van kwaliteiten verbetering van het 2e spoor om daar een extra stukje in te kunnen geven.

I: Ik merk het dan nu in de praktijk en ik denk dat daar wel wat in gedaan zou kunnen worden.

M: Ja, dat is zonde.

I: Ja klopt want het is eigenlijk dat het een beetje wordt uitbesteed en daar is te weinig feeling en daadkracht in aanwezig.

M: Ja het is zonde dat iedereen naar die WIA uitstroomt, want sommige kunnen wel echt goed werken en als je ze dan makkelijker bij iemand kan plaatsen dan extern dan moeten ze zelf een sollicitatiebrief schrijven en dat is vaak toch een hoge drempel voor hen en als je kan zeggen van we kennen die mensen en je kunt rustig kennismaken dan kan je dei drempel toch verlagen en het stukje achter los te laten. Zal ik eerlijk zeggen we hebben niet zo'n grote uitstroom via een detachering of dergelijke we hebben er wel een paar gehad. Maar we zijn er niet zo actief mee bezig omdat we daar zo aan het groeien zijn en een collega heeft daar ook geen tijd voor die deed dat in het begin. Die zei als je die belt dan kun je daar misschien wel terecht, maar dat stukje valt nou weg dus we moeten een andere oplossing vinden voor een langere termijn. Vandaar dat ze denken dat lijkt ons wel iets, maar ja jullie moeten het ook vinden want jullie moeten het ook uiteindelijk gaan doen.

I: Ja oké dat is helder. Ik had al wel zon vermoeden maar wilde het wel graag weten waarom je met deze opdracht mijn kant op werd gestuurd.

M: We gaan er ook echt wat mee doen. Want ik heb gezegd: ik wil best wat voor jullie gaan onderzoeken daar ben ik een half jaar mee bezig, ik zeg dan wil ik wel dat jullie daar iets mee gaan doen en niet dat het dan in de ijskast gelegd wordt en dat wilde ze ook en toen zijn we hierop gekomen en dat is tot nu toe goed uitgepakt.

I: Goed zo, dat is goed om te horen. Heb ik dan hele andere antwoorden gegeven dan mensen die je al eerder hebt geïnterviewd?

M: Nee je bent de 2e en het is natuurlijk een verschil tussen iemand die al wel in zo'n situatie zit en iemand die dat niet zit maar zit in een stukje financieel en zekerheid.

I: Ja ik denk dat dat een combinatie moet zijn een stukje zekerheid aan het bedrijf en medewerker en kosten zijn natuurlijk ook zaken.

Met opmerkingen [MV147]: Zekerheid kosten

M: Ja dat zijn toch dingen die je moet meenemen.

I: Vandaar ook dat ik net zei van denk voor de winst die je kun hebben als werkgever die je medewerker heeft die in zo'n 2epsoor traject zit dat je daar een stukje tijd en kosten in kunt besparen.

Met opmerkingen [MV148]: winst

Met opmerkingen [MV149]: tijd en kosten besparen

M: Als het goed is wel. Daar streven we wel naar.

I: Dat is wel een mooi uitgangspunt, dat lijkt me wel.

M: Ja dus zo doende. Had je verder nog vragen?

I: Nou ik ben benieuwd naar de uitkomsten naar je onderzoeken als dat mag?

M: Ja, dat mag natuurlijk, ik moet het in januari inleveren en dan geef ik de organisatie ook adviezen over aan de hand hiervan en wees vrij om te vragen van wat is eruit gekomen dat mag je natuurlijk altijd inzien want je hebt eraan meegedaan.

I: Ja, ik vind het wel interessant om te zien wat eruit is gekomen en wat andere bedrijven ervan vinden.

M: Ik werk het wel altijd anoniem uit dus ik zet geen namen erin dus alle namen end rijfsnamen haal ik eruit. En het interview haal ik er ook gewoon af. In de resultaten heb je wel natuurlijk citaten van die zegt dit en die zegt dat. Je herkent je er natuurlijk zelf in maar dan kan je wel zien van die zegt dat en dat is er uitgekomen.

I: En je kunt zien wat zijn jouw adviezen en jouw conclusie.

M: Ja, en dan hoop ik dat we dan volgend jaar iets op kunnen bouwen. Dat we dan in 2018 iets van de grond kunnen trekken en ik hoop dat het ook echt werkt, en anders we horen graag van jullie.

Bijlage 7 Transcript 3

M: De reden waarom ik je wilde interviewen is omdat we vanuit A&P ook tweede spoorbegeleiding bieden. We hebben een heel groot netwerk waar we op dit moment nog niet veel mee doen en dat is zonde. Wat we graag zouden willen is de tweede spoorkandidaten, de mensen die al langer dan een jaar ziek zijn en niet meer in hun eigen werk kunnen re-integreren, willen we via detachering of proefplaatsing via ons netwerk sneller en beter aan ander werk kunnen helpen. Ik weet niet of het bij jou bekend is wat proefplaatsing en detachering inhoudt?

I: Proefplaatsing wel, want daar werken we op dit moment al mee. Maar detachering ken ik meer vanuit de uitzendbranche. Dus niet in deze zin van tweede spoorkandidaten.

M: oké, detachering van zieke medewerkers is voor een x aantal maanden, zoals een normale detachering, tegen een deel van de loonkosten. Je komt de ander werkgever dus tegemoet met een deel van de loonkosten. En als het zo is dat de werknemer door de WIA-poort gaat en een WIA-uitkering krijgt en het bij de nieuwe werkgever goed is gegaan en zij willen de werknemer ook in dienst, dan kunnen zij aanspraak doen op de no-riskpolis. Dus dat betekend dat wanneer deze werknemer binnen 5 jaar ziek wordt, de kosten voor het UWV zijn.

I: Voor de nieuwe werkgever toch?

M: Ja, voor de nieuwe werkgever. Dus het lijkt op de normale vorm, maar zitten er nu extra voordelen aan vast voor beide partijen. Het komt ook niet zoveel voor.

I: Dus voor de werknemer is dat hij altijd terug kan vallen op zijn WIA-uitkering.

M: Ja precies. Die zieke werknemer is niet officieel in dienst bij die 'nieuwe' werkgever waar hij gedetacheerd wordt, maar bij zijn huidige werkgever. Dus mocht diegene uitvallen en het lukt echt niet, dan kan het contract gestopt worden. Het probleem blijft bij de huidige werkgever. Dat gaan we niet overdragen naar een eventuele nieuwe werkgever.

I: oké.

M: ja, daar is wel rekening mee gehouden. Je zei net dat je al met proefplaatsingen werkt op dit moment. Wat doen jullie zoal?

I: ja, op dit moment werken we met namen voor onze tak van transport, koeriers, werken wij veel met gemeentes samen. Daarbij moet je denken aan mensen met een afstand van de arbeidsmarkt. Die bemiddelen hun aan het werk en dat gaat vaak via een proefplaatsing. Enerzijds omdat ze een afstand hebben van de arbeidsmarkt maar er zitten ook kandidaten die vrijwel gene ervaring of minimaal hebben.

M: Hoe lang duurt zo'n proefplaatsing bij jullie?

I: twee maanden.

M: Twee maanden, oké. Hier is het dan een maand, een maand gratis. Dat zouden we voor zo'n detachering kunnen plakken en soms is het ook goed voor de werknemer. Om de werknemer die helemaal is vast gehamerd op iets wat hij wilt, om te gaan kijken lukt dat mij? Soms zullen ze erachter komen dat lukt mij dus niet, dus ik moet verder kijken.

I: dus het zou eventueel uitgebreid kunnen worden als ik je zo goed begrijp?

M: Ja, precies. De proefplaatsing is vanuit ons wel boventallig. Diegene moet wel echt de kans krijgen om echt mee te kunnen kijken en te ervaren hoe is het bedrijf, hoe is de functie. Bij detachering is het wel echt een vacature die door deze medewerker vervult zou kunnen worden. Dus echt lid van het team.

I: oké.

M: dus het zou allebei ingezet kunnen worden. Ik heb niet in jullie dossier gekeken om te zien of jullie langdurige zieken hebben. Hebben jullie die?

I: ja, die hebben wij zeker. Ik weet het niet zo uit mijn hoofd. Wil je specifiek weten wat voor periodes?

M: zitten ze al boven het jaar of nog onder het jaar?

I: Nee ze zitten onder het jaar. We hebben geen werknemers boven het jaar

M: heb je die wel gehad?

I: nou, in september 2016 ben ik hier begonnen en ik klop het gelijk af, dat ik het nog nooit heb meegemaakt. Dus ik vind het wel spannend nu, de ziekmeldingen binnen de organisatie. We hebben bijvoorbeeld een werknemer die sinds april dit jaar ziek is en een die sinds mei ziek is. Dat zijn de twee langste.

M: ah oke, die zitten nog netjes onder het jaar.

I: ja, een ervan is al aan het re-integreren, dus al voor een deel aan het werk is. Helaas is de andere wel volledig uit de running.

M: zonde. Zouden jullie er belang bij hebben, stel die medewerkers blijven langer dan een jaar ziek en de arbeidsdeskundige zegt dat het bj de huidige werkgever niet meer zal gaan lukken en het 2e spoor, dus bij een andere werkgever, moet worden ingezet. Zouden jullie dan belang hebben aan detacheren?

I: Nou als je hiermee de werknemer ook echt helpt als je binnen de organisatie geen andere functie meer kan bieden dan zou het wel echt helpen. We hebben namelijk niet heel veel functies. We hebben zeg maar kantoorpersoneel, waar het verzuim meevalt tot nu toe. Dit zijn toevallig allebei productiemedewerkers. Los van als diegene niet in staat is zijn eigen functie kan doen, hebben we niet iets anders om te bieden.

Met opmerkingen [MV150]: belang; werknemer voor helpen

M: oke, dus jullie werken op kantoor, de productiemedewerker en de koeriers, de transport.

I: ja. En bij transport en productie zijn het fysiek vrij zware functies. Het is natuurlijk afhankelijk van de reden, maar er is weinig ruimte om een andere functie in te kunnen zetten.

M: dus het zou voor jullie wel fijn zijn als we een andere organisatie hebben waar wel een geschikte functie openstaat?

I: ja.

M: Ze zeggen namelijk ook dat werken het herstelproces versnelt. Helaas niet bij iedereen, maar de grotere meerderheid zou dit wel zo moeten zijn.

I: ja precies.

M: zou je het dan ook voor je kunnen zien om een zieke werknemer van een andere organisatie via detachering bij jullie te nemen?

I: ja in principe, ik weet niet of je dat weet, maar we zij ook een organisatie die veel met mensen met beperkingen werken. Ziek is een groot woord maar we werken wel met mensen met een beperkingen.

M: dus jullie zijn er wel mee bekend, met mensen die niet meer alles kunnen?

I: ja, zowel productie als transport zijn de twee gebieden waarmee we hiermee zouden kunnen werken. Daarbij moeten we wel rekening houden dat het fysiek wel echt zwaar werk is.

M: ja dat is wel belangrijk om dat in jet achterhoofd te houden. Niet iedereen zal bij jullie geplaatst kunnen worden. Dus we moeten goed kijken wie wel of niet zou passen. Zou je het zien zitten, als we zoiets opstarten als een netwerkpool, om daar ook deel aan te nemen?

I: ja ik zou dat wel willen.

M: Een ander kunnen plaatsen, mocht het zover moeten komen. Wellicht wordt er tijdens het 1e spoor al duidelijk worden dat hij niet meer in zijn eigen werk kan, kunnen we het ook naar voren schuiven. Dat hopen we natuurlijk niet. En wellicht dat jullie een ander zouden kunnen helpen als je er ruimte voor hebt als je in die werknemer wat ziet.

I: Ja.

M: We zitten als werkgevers in hetzelfde schuitje qua verzuim en als we elkaar dan zouden kunnen helpen zou het ideaal zijn.

I: Ja absoluut. De een heeft waarschijnlijk iets wat meer zou passen dan de ander.

M: dat is goed om te horen! Ik weet niet hoe belangrijk het verzuim binnen jullie organisatie is? Zijn jullie daar heel erg mee bezig?

I: nou ja. Ons verzuimpercentage is vrij hoog. Ik durf het niet uit mijn hoofd niet op te noemen, maar ja het is wel iets wat echt wel leeft en waar we mee bezig zijn om het terug te dringen. Wat ik zelf ook merk, vooral binnen de productie is de drempel vrij laag om je ziek te melden. Dus dat is wel iets waar we aan werken. Dat de managers er iets aan doen. Accepteer het niet zomaar direct. Ik heb zeg maar afgelopen zomer een opleiding in HR afgerond en daar was een van mijn onderdelen was een verbeterpunt van de organisatie uitwerken. En een daarvan was dus het ziekteverzuim, een nieuw verzuimbeleid.

M: leuk onderwerp!

I: Jazeker. Ik vond het wel heel interessant. Jullie waren daar als A&P ook een goede bijdrage. Maar inderdaad zeker een interessant onderwerp. Er zijn best wel veel mogelijkheden maar je moet wel kijken wat kan binnen de organisatie en wat kan je waarmaken?

M: klopt, niet alles wat je wilt kan natuurlijk.

I: nee.

M: stel er zijn kandidaten die voor jullie geschikt zijn. Vindt je het dan belangrijk van wat voor organisatie ze komen? Dat je met de organisatie spreekt van tevoren.

I: in die zin vind ik wel dat de organisatie weet wat je binnen je organisatie haalt. Dus dat zou wel fijn zijn inderdaad.

M: ik hoor nog een maar?

Met opmerkingen [MV151]: staan open voor detachering

Met opmerkingen [MV152]: werken met mensen met beperkingen

Met opmerkingen [MV153]: staat open

Met opmerkingen [MV154]: hoog verzuimpercentage

Met opmerkingen [MV155]: bijdrage A&P +

Met opmerkingen [MV156]: contact wg

I: ja ik zit te denken, dat is iets wat vanuit jullie komt, waaruit iemand komt en welke functie en wat er dan mogelijk is. Hoe moet ik dat voor me zien? Stel, iemand die jullie denken die geschikt is binnen onze organisatie. Jullie kijken dan naar de werkzaamheden en matchen jullie dan op de haalbaarheid of?

M: ja op dit moment is het idee er om een platform op te stellen waar vraag en aanbod er plat gezegd op staan. Zodat je kan zien, in een vorm van een cv of welke manier dan ook, dat deze kandidaten er zijn en die dit zoeken. En waar jullie op kunnen zetten van goh, we hebben ruimte voor iemand in de productie bijvoorbeeld. Dan zouden wij eventueel in een voorselectie kunnen bepalen of het haalbaar is. Ik weet niet of dat wenselijk is?

I; ja dat lijkt mij wel. Jullie staan er het dichte bij en jullie kunnen het het beste beoordelen. Als wij iemand aannemen binnen de productie, maar ook transport, doen we een proefdag. Die proef dag is puur voor beide partijen om te kijken lukt dit, kan ik de werkzaamheden doen. Dus eigenlijk doen we al iets in die richting. Dus iets in die richting bijvoorbeeld.

M; dus het zou een dubbele controle zijn. Om een dagje mee te kunnen kijken zodat jullie ook kunnen bepalen of je het ziet zitten.

I: ja, ik weet uit ervaring, ik heb er zelf nog nooit gestaan, maar ik weet dat het heel zwaar is. Als je er voorbij loopt denk je ze zijn gewoon wat aan het inpakken. Maar het vraagt echt wel wat voor je. Je moet het ook echt gaan ervaren zelf en er gaan staan.

M: om te bepalen of het lukt of niet?

I: ja.

M: ja dat is ook wel belangrijk. We hebben wel eens iemand geplaatst, wat niet veel voorkomt op dit moment, maar die komen soms toch van een koude kermis thuis. Zij hebben altijd gedacht dat doe ik maar even maar achteraf kunnen ze het van hun lijstje schrappen. Het is goed voor de ontwikkeling van de medewerker om het zelf te ervaren dat het niet lukt. Zodat je er ook een streep achter kan zetten. Dus zo'n proef dag vind ik niet zo'n gek idee.

Hebben jullie daarna nog een sollicitatieronde of?

I: bedoel je echt die proefplaatsing van een maand?

M: nee die proefdag.

I: oh oke. We hebben bij de chauffeurs wel een echte sollicitatieprocedure. Bij de koeriers doen we altijd een gesprek om even kennis te maken en om te kijken waar iemand vandaan komt qua ervaring omdat het voor ons wel belangrijk is. De koeriers zijn namelijk het visitekaartje van het bedrijf. Het zijn de enige medewerkers van ons die echt bij de klant terecht komen en die ze ook zien. Is iemand representatief, hoe komt iemand over, hoe spreekt iemand, hoe is zijn communicatie. Ook qua achtergrond; heb je ervaring? Dat doen we dus eerst in een gesprek en mochten we enthousiast zijn doen we normaal altijd een referentiecheck en doen we een proefdag.

M: hoe zou je dat in een traject van detachering of proefplaatsing voor je zien?

I: Ik denk eigenlijk hetzelfde, ook wat je zei dat je ook met de oude werkgever kan schakelen over de werknemer, zodat je een soort van referentie punt hebt. Bij transport toch wel eerst een gesprek en als het positief is eerst een proef dag of een proefrit om te kijken of het haalbaar is ja of nee. En bij de productie is de praktijk toch het belangrijkst. Daar haal je meer uit dan uit een gesprek. Dus in die zin gelijk een proef dag en eventueel daarna starten.

Met opmerkingen [MV157]: voorselectie door A&P/ vertrouwen in A&P/ schakel A&P

Met opmerkingen [MV158]: sollicitatieronde

Met opmerkingen [MV159]: vaardigheden medewerk

Met opmerkingen [MV160]: werkervaring medewerk

Met opmerkingen [MV161]: contact wg

Met opmerkingen [MV162]: contact wn

M: oke dat is duidelijk. Wat denk je van A&P nodig te hebben? Stel je zegt dat je dit idee wel ziet zitten. Wat heb je dan vanuit ons nodig?

I: is het zo dat de persoon ziek is?

M: ja in principe wel.

I; jullie zijn dan ook de arbodienst van die zieke medewerker?

M: ja klopt. Dat netwerk bestaat uit onze eigen klanten. Het is een extra dienstverlening. En daar zitten geen externe bedrijven die niet bij ons klant zijn. Maar we hebben een heleboel klanten binnen ons netwerk dus de keuze zal hele groot zijn. Ze hebben allemaal een lijntje met ons.

I: oke, ja precies. Ik denk eigenlijk dat in een normale situatie, ik heb zelf ook praktijksituaties meegemaakt waarbij ik het wel prettig vond om te kunnen sparren met jullie als arbodienst. Soms ook over, bijvoorbeeld dat iemand bij de bedrijfsarts was geweest en daar kwam iets uit waar de werknemer het niet mee eens was. Daar hebben jullie wel ene grote rol in gespeeld. Dus een stukje begeleiding denk ik.

M: is er misschien ook informatie die je vooraf zou willen hebben?

I: ja misschien wel in de zin van wat er allemaal mogelijk zou zijn. Ik ben wel bekend met detachering maar meer in de verschillende situaties. Bijvoorbeeld als iemand weer ziek wordt, hoe ga je daarmee om? Wat doe je als het werk toch niet haalbaar blijkt te zijn. Of dat het hartstikke goed zijn.

M: oke, dus bepaalde situaties en hoe je ermee om kunt gaan zodat je daarop in kan spelen mocht het voorkomen.

I: ja precies. Is het dan ook dat de informatie over de beperking vrijgegeven mag gegevens van de kandidaten. De beperkingen worden niet vrijgegeven maar wel wat iemand lichamelijk aan kan?

M: ja daarin moeten wij kijken naar wat wij precies mogen zeggen, medisch gezien. We kunnen niet zeggen van meneer mist een been, maar we kunnen wel zeggen wat hij wel kan. Bijvoorbeeld dat hij kan tillen tot 15 kilo.

I: oke dus wat iemand dan nog wel kan.

M: ja, bijvoorbeeld let op; deze medewerker kan niet de hele dag zitten. Maar daarvoor moeten we even kijken of we juridisch ook juist bezig zijn met wat we op zo'n platform zetten. De werknemer moet er ook mee toestemmen natuurlijk. Maar dat kan natuurlijk alleen maar in zijn voordeel kunnen zijn om een goede match te maken. Dus daar moeten we even goed naar kijken in combinatie met wat jullie graag zouden willen. Misschien dat we er later op in zouden moeten gaan ofzo.

Dus je gaf aan dat je begeleiding fijn vindt en van tevoren een paar scenario's of informatie over hoe je met bepaalde dingen omgaat als iemand bij je komt.

I: ja. Bijvoorbeeld bij situaties waar ik zelf tegen aan loop vind ik het fijn om daar met de arbodienst te kunnen sparren.

M: om even te sparren hoe je ermee om kan gaan?

I: ja jullie zijn experts in verzuim en jullie zijn het vaak vanuit een ander oogpunt. Dat vind ik op dit moment erg prettig.

M: zou je ook een sparring sessie willen hebben met een werkgever die ook een proefplaatsing of detachering hebben? Is dat ook iets?

Met opmerkingen [MV163]: sparren met A&P

Met opmerkingen [MV164]: begeleiding A&P

Met opmerkingen [MV165]: informatieaanbod

Met opmerkingen [MV166]: informatievoorziening in scenario's

Met opmerkingen [MV167]: inzicht in beperking

Met opmerkingen [MV168]: sparren met A&P

Met opmerkingen [MV169]: A&P als expert

I: ja dat zou wel interessant kunnen zijn. Je kunt alleen maar van elkaar leren in zo'n situatie.

M: ja, daar kunnen we dan wat in organiseren als er een aantal zijn die op dat moment ermee bezig zijn. Om een datum te prikken of telefoonnummers uitwisselen of op het platform ruimte voor maken.

I: Ja, dat lijkt me inderdaad heel interessant ook. Iedere werkgever staat er op zijn eigen manier in. Je probeert wel out of the box te denken maar in sommige gevallen is dat gewoon lastig. Wat bijvoorbeeld ook lastig is dat het je eigen werknemer is, om je emoties erbij af te rekken dat is lastig.

M: ja dat kan ik me voorstellen.

I: dat je op die manier toch wat meer afstand kan creëren.

M: ja dan is het toch een andere blik erop of dat je het net anders zegt waardoor je denkt he zo heb ik er nog nooit naar gekeken.

I: ja.

M: wij stellen dan een contract op, dat regelen wij. Maar hoe zie je het voor je? Kom je zelf zo iemand tegen via een platform of vindt je dat dat een taak is vanuit ons. Dat wij jou erop moeten attenderen op kandidaten die wellicht interessant zijn voor jullie?

I: ik denk eerder het laatste. Omdat als het vanuit de werkgever, ik spreek met namen voor mijzelf, is het iets wat ik vergeet of over het hoofd zie.

M; oke, daar moet je even aan herinnerd worden.

I; ja.ik denk dat het beter werkt als het bij jullie ligt. Jullie spreken die kandidaten uiteindelijk ook en ik denk dat jullie klantmanagers best een goed beeld hebben van jullie klanten.

M: oke dus daar zouden wij wel een bepaalde rol in gaan nemen.

I: ja.

M; oke dat is duidelijk. Denk je dat je ook afhankelijk bent van zo'n netwerk? Stel je wilt zo iemand wel onderbrengen bij een andere werkgever. Ben je dan afhankelijk van ons of denk je dat regelen wij allemaal zelf wel?

I; Ik denk dat zo'n netwerk daar wel aan zou bij dragen. Dat denk ik.

M: dat je samen toch wel wat sterker staat dan alleen.

I: Ja. Jullie weten ook wat de beperkingen zijn van de medewerker dus in die zin denk ik dat de match ook makkelijke gemaakt kan worden samen met jullie. Als daar een samenwerking in zit.

M: dat wij jullie aanspreken met wat bij in onze portefeuille hebben van we hebben een kandidaat of denk hier eens aan. Dat wij de centrale rol zijn en jullie er als het ware omheen staan en dat wij jullie met elkaar kunnen verbinden.

I: ja dat denk ik wel.

M: wanneer zou je zo'n andere zieke werknemer aan willen nemen via detachering of proefplaatsing? Heb je daar voor jezelf bepaalde voorwaarden aan vast zitten? Dat als je het doet dat je wel een functie moet open hebben staan.

I; dat denk ik wel inderdaad. Dat er een behoefte moet zijn aan medewerkers. Er moet een vacature open staan. Even denken hoor wat nog meer.

Met opmerkingen [MV170]: Sparring met werkgevers

Met opmerkingen [MV171]: Ervaring delen

Met opmerkingen [MV172]: Emotioneel betrokken

Met opmerkingen [MV173]: Afstand creëren

Met opmerkingen [MV174]: Andere blik

Met opmerkingen [MV175]: mailing

Met opmerkingen [MV176]: niet regelmatig op platfo

Met opmerkingen [MV177]: herinnering vanuit A&P

Met opmerkingen [MV178]: match; beter beeld

Met opmerkingen [MV179]: A&P leidende rol

Met opmerkingen [MV180]: Afhankelijk van netwerk

Met opmerkingen [MV181]: Match door A&P

Met opmerkingen [MV182]: Samenwerking met A&P

Met opmerkingen [MV183]: A&P verbindende rol

Met opmerkingen [MV184]: Behoefte aan personeel

Met opmerkingen [MV185]: Vacature open

M: zou je ook iemand de kans geeft om het bij jullie te proberen als jullie geen vacature zouden hebben openstaan?

I: dat zou er een beetje aan liggen. In de productie zou dat makkelijke zijn dan bij de koeriers. Daar heb je een bepaalde rit. Dus bij de productie zou het wel kunnen om te kijken of het haalbaar is voor diegene.

M; dus daar sta je wel voor open om een ander te laten proberen of iets lukt.

I; ja dat denk ik wel.

M: is dat bij jullie wel eens aan de orde geweest? Dat een van jullie medewerkers heeft mogen kijken bij een andere werkgever?

I: zo ver ik weet niet, niet in mijn aanwezigheid in ieder geval.

M: oke, ik dacht dat jullie het misschien zelf wel eens hadden meegemaakt.

I; nee, ja. Weetje ziekte overkomt je soms en daar kun je niks aan doen. En als je dan niet meer bij je huidige werkgever terecht kan is dat erg vervelend. Ik vind wel dat iedereen daar wel een kans in moet krijgen.

M: het zou fijn zijn als iedereen daar zo over dacht!

I: ja, ik moet wel eerder zeggen dat sinds ik hier ben gaan werken ben ik er wel meer open voor geworden. We werken voornamelijk samen met bedrijf X ken je die?

M: nee

I; zij werken met jongeren tot 25jaar met beperkingen en die beperkingen zijn heel uiteenlopend. Een van onze productiemedewerkers loopt hier al jaren rond ie hier via bedrijf X hier is gestart. Het is de kern van ons team. Het is een hele belangrijke persoon binnen de productie.

M: Wat leuk dat dat zo tot stand is gekomen.

I: ja, het zegt ook niet alles, een ziekte. Daarom vind ik ook wel echt dat iedereen daar een kans in zou moeten krijgen.

M; Ja ze zijn misschien wel ziek bij de huidige werkgever, maar je wie weet niet binnen jouw organisatie.

I: Het ene werkt wel en het andere werkt niet.

M: het ligt er ook maar net aan waar je vandaan komt en wat waar je naartoe gaat. Stel je moet de hele dag staan en je mankeert opeens wat aan je benen, sul je altijd ziek blijven voor dat werk, maar als je kan zitten niet meer.

I: daar ben ik het wel mee eens.

M: ik vond het wel interessant hoe je erover sprak.

I: ja?

M: ja. Hoeveel vestigingen hebben jullie eigenlijk?

I; in Amsterdam en Breda. We zijn bezig met een derde vestiging in Limburg, volgend jaar. Maar dat is nog on going.

Met opmerkingen [MV186]: twijfel

Met opmerkingen [MV187]: haalbaarheid

Met opmerkingen [MV188]: open voor proberen

Met opmerkingen [MV189]: kansen voor medewerke

Met opmerkingen [MV190]: cultuur bedrijf bepaald bereidheid?

Met opmerkingen [MV191]: Kansen voor medewerke

M: dat zit nog in de kinderschoenen.

I: ja. Ik merk ook wel dat we een heel gewild product is. Het klantenbestand groeit best wel hard. Wel leuk natuurlijk.

M: jazeker positief.

I: zeker.

M: niet dat je zelf geen werk meer hebt straks.

I: nee inderdaad.

M; heb je verder nog vragen?

I: nee ik denk dat het vrij duidelijk is.

M: is er nog iets waar je het voor jouw gevoel niet over hebben gehad?

I: Nee ik denk dat we vrij veel hebben besproken dus ik kan me nu niks bedenken.

M: Dan wil ik je bij deze hartelijk bedankten voor je tijd!

I: graag gedaan.

Bijlage 8 Transcript 4

M: Binnen A&P bieden we ook 2e spoortrajecten en daar zijn we achter gekomen dat we er veel mee doen maar het netwerk van klanten zetten we er niet voor in. Ze zeggen dat arbeid help in het herstelproces. Het heeft dus een positieve invloed op. Daar willen we gebruik van gaan maken. In de praktijk blijkt dat het plaatsen van 2e spoorkandidaten bij externe bedrijven, die wij niet kennen dat het vrij lastig is. .de drempel is vrij hoog voor de zieke medewerker. Dus dachten we van waarom gebruiken we ons eigen netwerk niet? We zitten, als het om verzuim gaat, in hetzelfde schuitje. Dus als we elkaar zo kunnen helpen, zou dat ideaal zijn., Het idee is het opzetten van een soort netwerkpool van de organisaties die bij ons klant zijn, zodat we die 2espoorkandidaten via proefplaatsing of detachering bij een ander onder kunnen brengen. En zo de lijntjes wat korter maken. Ik ben nu dus aan het onderzoeken of daar behoefte aan is en zo ja, hoe moeten we dat dan vormgeven. Daar zal ik je wat vragen op stellen. **Ik weet niet of jullie op dit moment langdurig verzuim hebben?**

I: Ja natuurlijk. Dat hebben wij ook.

Met opmerkingen [MV192]: Hoog verzuim

M: oke, dus je kunt je wel wat voorstellen dat het frustrerend is dat als iemand langer dan ene jaar zieke is en niet meer terug zou kunnen komen?

I: Ja, dat kan ik me voorstellen. Het is soms ook werkelijk en soms wordt het 2e spoor door de medewerkster te weinig inspanning gedaan en dat ervaren we ook.

Met opmerkingen [MV193]: frustratie

Met opmerkingen [MV194]: Weinig inspanning medewerkster 2e spoor

M: Daar willen we dit ook voor gebruiken. Sommige zijn heel gefocust op één ding. Ze kunnen niet mee terug naar hun huidige werkgever, oke, dat accepteren ze vaak wel na een paar sessies. Maar dan focussen ze op iets waar we dan wel eens van denken, nou ik weet niet of dat hem wordt. Die horizon is zo versmalt omdat ze één ding willen. Dan kunnen we via proefplaatsing, dat is een maandje gratis uitproberen letterlijk. Dan kunnen ze kijken bij een ander van goh, is dit nou echt hoe ik het me voor had gezien. Kan ik het ook echt aan? We hopen natuurlijk van harte dat het wel lukt en dan zouden we het eventueel om kunnen zetten naar een detachering. Dat is een x aantal maanden, dat kan tot einde wachttijd of korter en dat is tegen een deel van het loon. Dus je compenseer je een deel van het loon voor de huidige werkgever. En dan is dat ook echt een deel van je team. Hij vervult dan een volledige functie voor een aantal uren in de week.

I: Ik ken het. Ik heb er alleen heel weinig ervaring mee dat het goed gaat. We hebben een geval gehad dat we met die detachering zijn geweest. Nou ja met proefplaatsing bezig zijn geweest. Ze zijn dan een maand weg. Een maand bij ons weg. Dan komen ze terug en worden ze niet aangenomen dus eigenlijk misbruik maken van mensen. Ik ben er niet zo positief over, gewoon omdat ik nog eigenlijk niet een keer een succes heb gehad in het stukje detacheren. Heel lang geleden eentje. Maar recent ook. Dan is het herplaatsen, het zoeken naar. Is het dan het niet stukje goed meewerken van de medewerken of niet goed doen van, stagneren, niet goed doordringen. Het is een mix van.

Met opmerkingen [MV195]: Slechte ervaring

Met opmerkingen [MV196]: Contactverlies 2x

Met opmerkingen [MV197]: misbruik

Met opmerkingen [MV198]: negatief

Met opmerkingen [MV199]: herplaatsen

Met opmerkingen [MV200]: andere belangen werknemer

M: ja, dat is niet fijn nee. Dat willen wij zo goed mogelijk voorkomen, doordat er wellicht van tevoren vanuit ons ook gedaan moeten worden waar jullie behoefte aan hebben. Bijvoorbeeld; een proefdag en dan kijken of je het aangaat. Dan kun je zien of iemand het echt aan kan. Dat zou een goede voorstap kunnen zijn om zo'n telleurstelling te kunnen voorkomen.

I: ja, wij hebben echt een proefmaand gehad bij een medewerkster. Dat ging prima. De andere werkgever was te vrede en uiteindelijk wordt het dan toch niet om een duisteren reden. Dan is zo'n proefplaatsing weer kosten van de werkgever.

M: oke.

I: Dan moet je de wet verbetering poortwachter. Dan moet je er wat aan doen. Dan voelt het toch als misbruik van degene die dat die proefplaatsing openzet. Ja dat is toch een stukje misbruik maken van de situatie. Dat vind ik kwalijk.

M: dat is niet de bedoeling.

I; aan de andere kant hebben we een dame in Breda. Die hebben we na een 1e spoortraject in dienst genomen. Die is twee maanden in dienst geweest in de vorm van proefplaatsing en die wordt in december overgenomen. Dus dat hebben we ook. Maar het is wel eng. Ik bedoel ik vind het belangrijk om er goed mee om te gaan. Je bent toch afhankelijk van de andere partij. De andere werkgever als de medewerkster. Je bent heel erg afhankelijk van de intentie van diegene.

M: oke, dus er moeten bepaalde spelregels of iets dergelijk moeten worden opgesteld worden waar iedereen zich aan moet houden?

I: Absoluut. Maar dan moet je er ook mee eens wezen. Je kunt alles opstellen wat je wilt maar als ze het er niet mee eens zijn dan doen ze het toch niet.

M: Nee, maar dan heb je wel iets waar je naar kunt wijzen, iets wat je met z'n alle hebt afgesproken. Dan kun je makkelijker teruggrijpen naar iets wat je hebt afgesproken.

I: Maar het blijft koehandel hoor.

M: hebben jullie zelf wel eens iemand via detachering aangenomen.

I: ja dat zei ik net, in Breda.

M: oh dat was bij jullie zelf. Dat bevalt ook? Die kwam 1 december dan via detachering in dienst?

I: nee volledig, die heeft twee maanden op proefplaatsing bij ons gedraaid en die start vanaf 1 december officieel bij ons.

M: oke, dus nu gelijk een contract.

I: ja.

M: wat leuk. Ik ben benieuwd hoe dat dan gaat.

I: We springen van de hak op de tak of niet?

M: ja, ik zit even te kijken welke onderwerpen we al besproken hebben. Je zei net heel mooi: je kunt zelf wel wat zien in de proefplaatsing maar de medewerker en de andere organisatie moeten ook hetzelfde voor ogen hebben. Ze kunnen denken oh lekker makkelijk, maar dan gaat het mis. **Dan is die focus dat je hetzelfde idee en hetzelfde doel erachter hebt wel cruciaal om het te kunnen laten slagen?**

I: ja dat is belangrijk, maar dat merken we eigenlijk echt wel. Ik heb ook recent twee medewerkster die in een 2e spoortraject gegaan zijn. En die zich allebei niet met een andere job eruit zijn gekomen.

M: oke.

Met opmerkingen [MV201]: geen vervolgstappen

Met opmerkingen [MV202]: kosten

Met opmerkingen [MV203]: misbruik maken 2x

Met opmerkingen [MV204]: nemen zelf wel iemand a

Met opmerkingen [MV205]: eng

Met opmerkingen [MV206]: afhankelijk van andere partij

Met opmerkingen [MV207]: afhankelijk van intentie

Met opmerkingen [MV208]: regels++

Met opmerkingen [MV209]: instemming regels

Met opmerkingen [MV210]: hetzelfde doel

I: De een is zelfs door het UWV weer volledig gezond verklaard en de andere, daar zullen we in december afscheid van nemen. Maar goed, zo'n gezond verklaring is ook wel lekker. Maar die mevrouw kan niet meer haar eigen werk doen, maar die pushte net zo lang, die vond het wel lekker. Maar die heeft toch wel dit kostbare, toch best kostbare, 2e spoortraject doorlopen. Dan denk ik daar gaat dan echt iets mee. Ik ben echt niet blij met het 2e spoortraject.

M: nee.

I: Het kost me goudgeld en het levert echt weinig op.

M: Ja, daar willen we vanuit A&P wat aan veranderen. We merken ook dat er veel uitstromen naar de WIA. Sommige kunnen wel nog werken. Maar het plaatsen bij mensen die je niet goed kent is toch lastig. Daarom zijn we nu aan het onderzoeken hoe we dat op een betere manier kunnen oplossen. Met ons eigen netwerk omdat we daar meer contacten mee hebben en er toch al een idee bij hebt hoe het is op die werkplek. Om toch alvast een stukje voor te kunnen zijn, van goh let erop als je daar per se naar toe wilt dat het tegen zou kunnen vallen of iemand een andere richting ik kunt sturen. Dus daar willen we ook echt wat mee doen. Ook een stukje kwaliteitsverbetering van het 2e spoortraject. En ook die medewerker letterlijk naar voren te trekken van ga eens kijken, ga wat doen.

I: ze moeten willen he.

M: ja precies, die motivatie dat is moet je echt aanwakkeren. En als ze te lang uit het proces zijn is dat steeds moeilijker. Dus hoe sneller je ze weer in een werkproces kan leiden zal dat gemakkelijker blijven gaan.

I: ja. Dat hoop ik. Ik ben echt cynisch.

M: ik merk het aan je.

I: het hele traject, daar ben ik echt niet gelukkig mee. Het is echt gewoon.. We hebben er eentje bij een ander lopen en die is ook inderdaad op proef gegaan. Misschien dat we wel te lang hebben gewacht om in zo'n 2e spoor te gaan. Dat kan ik me voorstellen. Maar aan de andere kant weet je dat eigenlijk wel van tevoren. Het zij psychisch het zij lichamelijk. Bij ons is het staan. Je ziet ze strompelen. En dan worden ze gezond verklaard. Dat vind ik echt kwalijk. Je kunt niks, echt niks.

M: nee, als ze dan onder die percentage komen dan komen ze uiteindelijk in de WW terecht en moeten ze gaan solliciteren natuurlijk.

I; ja maar die zijn nog altijd in dienst, ze zijn in vaste dienst. Dus daar kan je niet zomaar vanaf.

M: nee precies, zolang ze ziekgemeld staan dan kun je niet zomaar..

I: nee maar ook niet als ze in vaste dienst zijn. Dan ook niet. Ze zijn dan gedeeltelijk aan het werk.

M: oh zo. Vooral die mensen die wel kunnen werken willen we op deze manier toch sneller aan ander werk zien te komen. Wellicht dat het bij de ander zo goed werkt. Net als jullie zelf nu hebben ervaren. Het heeft echt geklikt en die willen we ook echt in dienst. Die is bij jullie, die heeft geen last van zijn ziekte of beperkingen die hij bij zijn andere baas wel heeft.

I: ja.

M: dat hopen we sneller op gang te brengen, die medewerkers, maar dan in een andere werkomgeving of andere werkzaamheden. Als is het maar dat jullie in een deel van de loonkosten worden gecompenseerd. En of ze daarna een overeenkomst afsluiten. Het kan zijn dat ze zeggen het klikt zo

Met opmerkingen [MV211]: ander belang werkneme

Met opmerkingen [MV212]: wantrouwen in 2e spoor

Met opmerkingen [MV213]: geld

Met opmerkingen [MV214]: werknemers moeten wil

Met opmerkingen [MV215]: cynisch

Met opmerkingen [MV216]: wantrouwen 2e spoor

Met opmerkingen [MV217]: wantrouwen UWV

goed, we sluiten gelijk een contract af en dan kan het bij de huidige werkgever gestopt worden. Zo kun je elkaar toch wat beter helpen als organisaties.

I: ja.

M: het is bij jullie dus al eens eerder gelukt vanuit jullie kant. Dus de werknemer die dan ergens geplaats waren, toch weer terugkwamen of niet werden aangenomen. **Wat voor stukje heb je daarin gemist, als je dan terugdenkt? Wat zou je dan anders willen?**

I: het stukje terugkoppeling. Het stukje ondersteuning. Het stukje aansluiten bij de wens van de medewerkster. Er worden op een gegeven moment een sollicitatie gedaan voor, er wordt gesolliciteerd voor er wordt gedaan voor. Ze worden er te weinig in betrokken en daarmee gaan ze ook niet verder. Daarmee gaat het ook niet lukken. Ze vinden het wel makkelijk om gewoon ziek te zijn en hun toeslag te krijgen van hun salaris. Of ze zijn gedeeltelijk aan het werk en ja ze vinden dat het wel oke is en pushen net zolang tot. Ja. Het is bij ons in het verleden hele lange verleden is het een keer gelukt dat er een naar een ander bedrijf is gegaan.

M: oke.

I; maar dat is toch wel acht jaar geleden.

M: oh dat is wel lang geleden.

I; ja daarom ook. Alles wat ze daarna hebben gedaan en dat vind ik echt heel kwaad, is allemaal tot sop uitgelopen.

M: ja dat is zonde.

I; ja en iedere keer kost het 4 `a 5 duizend euro. En we vragen terugkoppeling, het komt zeer mondjesmaat. Dat vind ik echt kwalijk en de bedrijven waar de bedrijven waar de dames dan naartoe gestuurd worden. Ik bedoel ik had een medewerkster die is naar de plus gestuurd. Dis heeft een maand gewoon haar eigen uren gedraaid. Prima, op het moment van. Uiteindelijk wordt ze gewoon niet overgenomen, geen functie aangeboden en dan zijn het alweer kosten en dan is ook die dame voor de tweede keer teleurgesteld. Dan is mijn vraag als je vanuit een bedrijf als ons komt en je gaat achter de kassa achter de supermarkt, is dat dan de goede oplossing? is dat dan wel de goede job? Daar heb ik dan mijn twijfels over maar daar heb ik geen inzicht in. Dat zijn natuurlijk ook, en dat snap ik ook, het zijn van die privacy afgesloten trajecten. Maar toch voor ons zit daar een grote kostenpost in waardoor de medewerkster op een gegeven moment toch in haar isolement. Ik vind dat zelf niet zo oke, want deze dame had een functie die haar is aangeboden geweigerd. Dat zie je gewoon gebeuren. En ook de 2espoor leiding liet dat gewoon gebeuren. En toen heb ik de vraag gesteld hoe kan dit nou? Dit snap ik niet.

M: nee.

I: en dit gebeurt he. Hier hebben we als werkgever veel te weinig inzicht in. En het komt ook nooit vanzelf. Je moet erop door hameren. Je moet erop hameren. Uiteindelijk pikken zij alles weer, op alles. En je moet het met handschoentjes aanpakken en dat, ja dat is frustratie hoor.

M: nee dat kan ik me heel goed voorstellen.

I: Het is niet heel goed voor je onderzoek.

M: nee maar ik bedoel he van zulke situaties kan A&P ook alleen maar leren, vooral tijdens zo'n onderzoek.

Met opmerkingen [MV218]: samenwerken werkgeve

Met opmerkingen [MV219]: terugkoppeling

Met opmerkingen [MV220]: ondersteuning

Met opmerkingen [MV221]: wens medewerker

Met opmerkingen [MV222]: te weinig betrokken

Met opmerkingen [MV223]: ander belang werkneme

Met opmerkingen [MV224]: wantrouwen 2e spoor

Met opmerkingen [MV225]: geld

Met opmerkingen [MV226]: terugkoppeling

Met opmerkingen [MV227]: niet aangenomen

Met opmerkingen [MV228]: geld

Met opmerkingen [MV229]: match

Met opmerkingen [MV230]: kostenpost

Met opmerkingen [MV231]: onbegrip

Met opmerkingen [MV232]: geen inzicht

Met opmerkingen [MV233]: frustratie

I: j maar dat is een situatie die bij jullie gebeurt he.

M; ja, daar moet A&P ook iets mee doen, dat vind ik wel.

I: die situatie is bekend he die is niet nieuwe. En daar hebben we heel veel over gesproken.

M: oke.

I: dan denk ik ja, we hebben nu weer zon situatie en deze dame. Hoe dat gaat, ik krijg gewoon geen feedback. Ik krijg geen feedback.

Met opmerkingen [MV234]: geen feedback 2x

M: ik kan me wel voorstellen dat daar een hele frustratieblok in zit. Stel we doen zo'n proefplaatsing of detachering met zo iemand dan moet er wel ergens voor bij wie hij gedetacheerd is maar ook voor de huidige werkgever, hoe gaat het met diegene, die moeten we op de hoogte houden. We moeten hen wel de mogelijkheid geven om aan de bel te trekken of in gesprek gaan met over dit traject bijvoorbeeld.

I: we doen dat nu met een nader bedrijf en die zitten er boven op. Die bellen wekelijks naar de medewerkster die op dat moment uitgeplaatst is en die houden contact met onze leidinggevende hoe het gaat. Wat er goed is, wat er beter kan en wat er anders kan. Dat contact is mijns inziens beter en korter. Ze hebben contracten opgesteld, ze hebben mij gebeld dat is gewoon een andere manier. Maar deze dame heeft zelf gesolliciteerd en is via een normale weg binnen gekomen. Zij wilde ook echt. Ze kwam wel uit een heel ander traject. Totaal andere branche.

Met opmerkingen [MV235]: goed contact

Met opmerkingen [MV236]: terugkoppeling

Met opmerkingen [MV237]: wil vanuit werknemer

M; soms moeten ze ook wel naar een andere branche. Maar dan moet het wel aansluiten op de competenties en interesses. Je moet daar wel goed naar kijken. Iemand zou er wel een x aantal jaar moeten blijven hangen.

I: ja.

M: want het kost toch veel tijd en ook geld. En ook voor de medewerker is het niet leuk als hij ergens naartoe moet. Mensen kunnen overstappen naar een ander soort beroep. Ze kunnen zich omscholen als ze toch, ik bedoel dat gebeurt heel vaak dat iemand uit een winkel komt en bijvoorbeeld toch in de transport terecht komt of iets dergelijks. Dat kan gebeuren.

I: maar het tweede spoor richt zich vaak niet op omscholen.

M: nee.

I: dus dat zou een goede tegenhanger kunnen zijn.

Met opmerkingen [MV238]: omscholing+

M: ja en dan zouden we als je dan zo'n detachering of proefplaatsing, ik zeg maar iets, dan kun je kijken van goh wat mist iemand dan nog? Hoe kunnen we ervoor zorgen dat diegene dat stukje wel krijgt? Dat hij bijvoorbeeld een stukje bijscholing krijgt. Daar moeten we onderling goede afspraken over maken. Het moet niet per definitie de kosten van de oude werkgever zijn of van de ander. Maar daar moet onderling een goede afspraak over worden gemaakt. Maar het is vaak bij detachering, dat je vaak een ander soort bedrijf of functie gaat werken omdat je huidige functie niet meer passend is.

I: ja dat is ook wel verstandig.

M: ja. Dus dan is de kans vrij groot dat er een stukje scholing aan vast gekoppeld moet worden. Dan moeten we gaan kijken bij wie de verantwoordelijk ligt.

I: in een standaard 2e spoortraject wordt er niet standaard naar gekeken. Dat heb ik nog geen enkele keer gehad. Jawel, een keer, die van acht jaar geleden die gelukt is, die dame is omgeschoold.

M:oke, dat is met een omscholingstraject gegaan.

I: ja.

M: oke, daar zouden we ook naar kunnen kijken hoe zo'n degelijk traject vormgegeven moet worden. Het zal liggen aan de bedrijven hoe ze er zelf intern mee om gaan. Wel zeker iets om mee te nemen ja.

Wat vind je dan wat A&P zou moeten bieden rondom zo'n traject? Ik hoor je wel zeggen dat je best wat dingen mist, zoals de terugkoppeling, de begeleiding en de betrokkenheid van de medewerker. Is er verder nog iets?

I: ten eerste moet A&P zorgen dat het de dames duidelijk wordt dat de voortgang bij de huidige werkgever niet mogelijk is. Ze blijven heel erg hangen in het maar blijven. Dat doen ze allemaal en dan, daar moet de nadruk op liggen. Dat de dames wel bewust zijn dat het niet verder kan. En daar mist het vaak. Dat kunnen wij aangeven en dat doen we ook. Maar ze blijven hangen. Ze hebben allemaal begeleiding in dat traject, maar het dringt niet tot ze door. Want ze blijven hangen en dan gaat het nooit lukken.

M: dat is inderdaad heel moeilijk voor sommige medewerkers.

I; het is niet mijn job en in dat stukje traject heb ik geen inzicht. Dat kan ik ook niet hebben want mijn vak is anders, alleen het schiet ook niet op voor ons. Want wij hebben daarmee geen toekomst om de vacature in te vullen tijdelijk. Het geeft dubbele kosten.

M: ja. Zo iemand valt uit en moet ook worden uitbetaald twee jaar.

I: ja natuurlijk. Ik werk voor een Duits bedrijf en in Duitsland is dat ander.

M: die kennen dat helemaal niet.

I: dat wordt in Duitsland absoluut niet begrepen. Dus dat zit ook in mijn kostenberekening helemaal nergens. Dus iedere keer stuit ik op dit soort vlakken. En dan hebben we een A&P die daar begeleiding in moet geven maar dat vind ik echt te weinig. De ene persoon is daar beter mee bezig dan een ander, dat weet ik ook.

M: ja. Dus je zegt om zo'n detachering echt tot succes te kunnen brengen moet echt de medewerker afstand hebben genomen van jullie. Dat hij wel echt doorgedrongen is dat het niet meer kan, ik kan niet meer terug ik moet vooruit.

I: ja.

M: en dat we dan moeten kijken dit zijn je interesses, zoek zelf iets uit?

I: ja, maar die moet wel gestimuleerd worden. Die moet wel in een andere job, dat het voor haar lijf gewoon beter is.

M: ja.

I; ik heb er een, die heeft twee versleten knieën. Werkt 28 uur en die vind dat ze dat , dat heeft het UWV akkoord op gegeven, dat ze die 28 uur mag blijven werken. Maar deze mevrouw loopt te strompelen in de winkel. Dat is geen visite plaatje.

M: dat is ook niet fijn voor die mevrouw.

Met opmerkingen [MV239]: acceptatie

Met opmerkingen [MV240]: dringt niet door

Met opmerkingen [MV241]: dubbele kosten

Met opmerkingen [MV242]: verschil in belangen

Met opmerkingen [MV243]: begeleiding A&P niet genoeg

Met opmerkingen [MV244]: stimulatie

Met opmerkingen [MV245]: visiteplaatje

I: nee dat is ook niet fijn voor die mevrouw, maar ik moet het wel accepteren. En dat heeft een 2e spoortraject gehad en mevrouw heeft zichzelf erop ingesteld ik ga blijven. Mij krijg je niet weg en daarmee gebeurt het ook.

M: ja.

I: dan kunnen wij wel op ons kop gaan staan. Maar dan krijgen we een conflict en een conflict is ook niet goed voor je bedrijf. Dus ik zoek ook geen conflicten, ik zoek een normale goede weg. En die goede weg is ook bewandeld, helemaal. Maar is helemaal fout uitgelopen. En die mevrouw, voor haar eigen lijf, wordt daar ook niet beter van. Dat is het bizarre. Wij zien dat ze pijn heeft en we moeten het maar laten gaan.

M; dat moet je als medewerker ook niet willen.

I: maar daarom moet het eerst goed doordringen bij die medewerker, want als het niet doordringt dan zal dat nooit lukken.

M: nee dan kun je blijven trekken wat je wilt maar die komt dan niet in beweging.

I: ja. En komt dat vanuit de werkgever, vanuit ons. Dan is het ja maar je wilt me kwijt en dan krijg je ene conflict.

M: dat is ook wel de taakvan A&P om tot ze te dringen.

I: maar dat gebeurt niet. En inderdaad dat is jullie taak, dat vind ik ook. En daarom zeg ik, ik krijg geen feedback ik krijg geen terugkoppeling. Ik krijg een terugkoppeling à la blablabla. Daar kan ik niks mee. Die mensen blijven gewoon, ook na twee jaar blijven ze gewoon. Zelfs na de keuring van het UWV. Dus in december is er weer een die in de twee jaar komt, we doen alles, alleen ja, je hebt compleet geen grip op.

M: **dus je mist de grip erop?**

I: ja. Ik snap je droom en waar je naartoe wilt, maar ik zie het niet en ik proef het niet. Dus het moet eigenlijk compleet om. Dus ik hoop dat je dat in je onderzoek naar boven krijgt. Wat er moet gebeuren om compleet de nadere weg op te gaan.

M: ja ik ga A&P naar aanleiding van dit onderzoek, wat iedereen heeft aangegeven, ook adviseren van steek het op deze manier in, dit zou je kunnen doen en dat zou anders moeten. Zover ik heb begrepen gaan ze hier ook echt iets mee doen. Dus alles wat je nu hebt verteld dat neem ik ook allemaal mee. Dat stukje van dat jullie als huidige werkgever die betrokkenheid niet voelen in dat 2e spoortraject en die betrokkenheid is natuurlijk ook belangrijk voor het stukje waarom je het voor een ander wel zou doen als je zelf die grip niet ervaart.

I: ja.

M; ik kan me voorstellen als je nou zou zeggen ik heb geen idee wat er nu..

I: nou ja dat zijn natuurlijk gesloten meetings, dat snap ik ook, want het is een privacy wet dat is prima. Maar ik zie geen voortgang. Want dan zou je op een gegeven moment van de medewerker terugkrijgen van goh ik ben naar de 2e spoorcoach geweest en daar zijn we mee bezig en dat lijkt me leuk of dat lijkt me leuk. Die feedback krijg ik niet van de medewerkster, want die vinden het dan ook schijnbaar wel makkelijk. Maar dat is toch aan die therapeuten om dat op te pakken. Die moeten dat op een andere manier gaan coachen. Voor mijn behoefte is het te vrijblijvend. De dames hebben geen idee wat er aan investering gedaan is, wat de kosten zijn van het bedrijf. En die hebben geen idee, en dat

Met opmerkingen [MV246]: ander bekang werkneme

Met opmerkingen [MV247]: onbegrip

Met opmerkingen [MV248]: acceptatie

Met opmerkingen [MV249]: feedback en terugkoppel

Met opmerkingen [MV250]: geen grip

Met opmerkingen [MV251]: geen vertrouwen

Met opmerkingen [MV252]: andere weg op

Met opmerkingen [MV253]: terugkoppeling medewerker

Met opmerkingen [MV254]: feedback

Met opmerkingen [MV255]: te vrijblijvend

Met opmerkingen [MV256]: geld

hoeft ook niet. Maar het zijn wel dingen die je als bedrijf kunnen nekken. Ik bedoel wij zijn dan een groter berijd. Maar voor een klein bedrijf kan dat hun nekken.

M: ja soms gaan ze ook wel failliet.

I: precies.

M: het is natuurlijk ook hele veel geld. Jullie hebben dan ook de filialen in Duitsland waar ze zulke trajecten totaal niet kennen. Je wordt ziek, je wordt niet beter dus gaat eruit. Het lijkt me voor jou ook lastig om te verkopen in Duitsland waar je je verantwoording aan moet geven.

I; ja dat snapt niemand.

Met opmerkingen [MV257]: geen steun baas

M; nee.

I: en dan kijken ze ons erop aan dat wij het niet goed doen en daarvoor hebben wij een A&P. daar krijgen we, vind ik te weinig feedback. Als dat dan bij de persoonlijke begeleiding ligt dat kan.

Met opmerkingen [MV258]: te weinig feedback

M: daar zouden we verder moeten kijken waar de eerste stap dan misgaan. Want ervaar je dat ook bij de casemanagers, dat eerste contact. Of is het echt op het tweede spoort dat je die terugkoppelingen niet meer zoveel krijgt, of niet meer het contact hebt?

I: is te niet zo dat het bij het begin begint?

M: ja, dus dan gaat er in de basis, in jullie geval, iets mis.

I: dat kan.

M: ik ben er wel benieuwd naar waar dat dan misgaat. Ik ga kijken of ik erachter zou kunnen komen. Dat is ook de bedoeling van het onderzoek. We merken dat er wat misgaat. We gaan niet meer vooruit.

I: het blijft heel erg hangen aan de wens van de medewerkster. Aan de wens van de patiënt. Dat merk je. En dat blijft gewoon van ze proberen het zo goed. Er is altijd iets. Er is altijd een reden voor. Het zijn van de medewerksters gewoon smoesjes. Daar moet iemand doorgeen prikken en dat is niet altijd aan ons om dat te doen.

M; nee dan krijg je een conflict en dan zijn we nog verder van huis. De taak om erdoorheen te prikken ligt bij ons. Op het moment dat een medewerker alle hakken in het zand zetten en geen actie onderneemt dan moeten er acties ondernomen worden, dit kan bijvoorbeeld financieel.

I: en daarin is de ondersteuning echt te zwak.

Met opmerkingen [MV259]: zwakke ondersteuning

M: ja. Is er veder nog iets waar je het over wilde hebben?

I: nee, ik weet niet of je jouw lijstje ver genoeg hebt?

M: ja, ik heb alle punten die in voor mijn onderzoek nodig heb hebben we besproken.

I: oke.

M: en het stukje extra he op het andere stuk van 2e spoor. Dat zal ik wel gaan bespreken.

I; ik ben heel benieuwd naar je onderzoek en wat de uitpak is.

M: Ik zal het je laten weten. Bedankt voor je tijd en succes vandaag nog.

I: graag gedaan.

Bijlage 9 Transcript 5

M: Ik ben een onderzoek aan het doen naar de bereidheid van het netwerk om mee te werken om 2e spoor kandidaten, de mensen die meedoen aan een 2espoor traject, om die via detachering of proefplaatsing uit te laten stromen naar een andere werkgever. Op dit moment hebben we gemerkt dat we er niet zoveel mee doen en we hebben een heel groot netwerk.

I: Wie is we? A&P?

M: Ja A&P. Ik doe het voor A&P vanuit een schoolopdracht. Ik zal hun ook advies geven over wat eruit is gekomen en wat ze het beste kunnen doen. Ik ben vooral benieuwd naar waarom iemand aan zoiets mee willen doen. Hebben ze er behoefte aan? En zo ja in welke vorm is het dan gewenst dat zo'n pool of platform wordt opgezet. Is jou bekend wat detachering of proefplaatsing inhoud?

I: Ja.

M: Ik zag dat jullie er op dit moment iemand in het 2e spoor hebben lopen?

I: oh even goed nadenken hoor, volgens mij is het niet actief op dit moment. Hmm ik durf het niet te zeggen of er een actief loopt op dit moment.

M: Dan zou het afgerond kunnen zijn nu?

I: Ik denk dat je Medewerker bedoelt, die is al wel afgerond.

M: oh ja die bedoel ik. Dat is fijn. Hebben jullie wel eens detachering gedaan vanuit de organisatie met een zieke werknemers?

I: nee.

Met opmerkingen [MV260]: geen detachering

M: Mag ik vragen waarom niet?

I: je hebt het nu over medewerkers die van ons uit ziek zijn en dan via een 2e spoortraject ergens anders gedetacheerd wordt?

M: ja.

I: Nou we hebben een keer een soort gelijk geval gehad. Dat was iemand die via ons gedetacheerd werd bij Organisatie. Ben je bekend met die instelling?

Met opmerkingen [MV261]: toch wel detachering

M: Nee?

I: ja, hoe moet ik dat uitleggen? Daar werken mensen die een soort geestelijke of lichamelijke beperking hebben. En die krijgen daar uhh, daar heb je ook werkplaatsen enzo. Die worden ook vaak ingezet in trajecten net als in de tuinbouw of in de bedrijven of. Zij worden ook gesubsidieerd.

Met opmerkingen [MV262]: doelgroep

M: oh, ik snap hem!

I: En die is toen vanuit ons uit daar gedetacheerd en uiteindelijk heeft hij daar ook een contract gehad, maar dat is ook niet goed uitgelopen.

Met opmerkingen [MV263]: werknemer gedetacheer

Met opmerkingen [MV264]: niet goed uitgelopen

M: Oh?

I: Dat is de enige keer dat we dat gedaan hebben en ik moet zeggen we willen heel graag dat het op die manier loopt maar het loopt elke keer anders of het komt niet zover.

M: wat is er misgegaan met dat traject toen?

I: hij was gewoon echt heel erg ziek ook. Hij werd alleen maar slechter en kon het werk niet meer aan. Wij hebben hem toen daar naartoe gedetacheerd en hebben zij hem een contract voor bepaalde tijd aangeboden en niet verlengt om die reden. Hij kon gewoon niks.

M: dat is zonde.

I: dat was heel zonde ja.

M: hoe is dat traject verlopen? Weet je dat nog?

I: jij bedoelt vanaf het moment dat hij daar ging werken?

M: nee vanaf het moment dat je dat bedrijf had waar hij naartoe kom. Hebben jullie bijvoorbeeld van tevoren kennis gemaakt?

I: ja van tevoren hebben wij kennis gemaakt. Van tevoren ben ik daar wel twee keer geweest. Ja, dan was dit ook wel een instelling, ik weet niet of ik het zo mag noemen.

M: het was geen regulier bedrijf?

I: ja precies. Dus ik was daar dan twee keer geweest. Zij hadden al heel veel ervaring natuurlijk in dit soort trajecten omdat het ook een beetje is wat zij doen. Dus zij hebben mij eigenlijk een beetje aan de hand genomen en gezegd nou dan gaan we detacheren en dan zo en zo lang en dan gaan we een contract van bepaalde tijd aanbieden. Het is toen wel eigenlijk vlekkeloos verlopen moet ik zegge. Hij is daar toen begonnen, gedeeltelijk. We hebben toen ook een opbouw schema laten opstellen door de bedrijfsarts tot het aantal uur dat hij daar zou gaan werken. Toen is hij daar gebleven. Toen had ik een keer in de 3 maanden contact met de medewerker zelf en de Organisatie over hoe het ging. Toen is het afgesloten en nou is hij volledig afgekeurd dus ja.

M: dat is zonde

I: ja einde verhaal. Maar dat is goed verlopen toen ja.

M: fijn om te horen, zou je er ook iets in zien als A&P ook zoiets zou opstellen in de vorm van een platform bijvoorbeeld? Dat er actiever wordt gekeken of hij binnen het netwerk van A&P wel aan de slag zou kunnen?

I: ja absoluut. Dat lijkt me echt heel goed. Alleen om het feit al, ze hebben vaak geen idee en ten tweede zijn ze ook heel bang dat ze nergens terecht kunnen. Dus elke ervaring die zij meekrijgen om zich te kunnen bewijzen of om weer zelfvertrouwen weer te kunnen krijgen om een andere baan te vinden lijkt me alleen maar goed.

M: Hebben jullie er als organisatie ook een belang bij dat iemand gedetacheerd wordt en dan wel niet een contract krijgt aangeboden?

I: Ja ik denk dat we er altijd belang bij hebben. Kijk, in het positieve geval hebben we iemand gedetacheerd en wordt hij in dienst genomen bijvoorbeeld. En stel dat dat niet het geval is heeft hij wel ervaring in het werken bij een ander bedrijf. Dus ik denk dat je er als bedrijf of als werkgever veel profijt bij hebt.

Met opmerkingen [MV265]: enige keer detachering

Met opmerkingen [MV266]: wel interesse, maar loop telkens anders

Met opmerkingen [MV267]: medewerker echt heel zi

Met opmerkingen [MV268]: geen mogelijkheden me voor medewerker

Met opmerkingen [MV269]: contact werkgever

Met opmerkingen [MV270]: 2 keer contact werkgeve

Met opmerkingen [MV271]: Andere partij veel ervari

Met opmerkingen [MV272]: Aan de hand genomen

Met opmerkingen [MV273]: Van te voren info over traject

Met opmerkingen [MV274]: Contact met werkgever e werknemer tijdens traject

Met opmerkingen [MV275]: Positief over de aanak

Met opmerkingen [MV276]: Platform positief

Met opmerkingen [MV277]: Beste voor medewerker willen

Met opmerkingen [MV278]: Altijd een belang

Met opmerkingen [MV279]: Detacheren medewerke (belang)

Met opmerkingen [MV280]: Werkervaring opdoen

Met opmerkingen [MV281]: Profijt voor werkgever

M: zou je er ook profijt bijhebben als je iemand van een andere organisatie aanneemt die ziek is? Dus als de rollen zijn omgedraaid?

I: dat zou kunnen. Als het iemand is die uhm hier past en ja dan kan het natuurlijk zo zijn dat we iemand goed binnen kunnen halen. Het issue hier een beetje is, dat is ook de reden waarom het bij ons vaak een probleem is, dat wij best wel veel fysiek werk hebben. Waardoor we niet veel plekken hebben waar we makkelijk mensen kunnen laten re-integreren dus ook niet veel werkplekken hebben om mensen buiten de organisatie bij ons te kunnen laten re-integreren, dus andersom. Even afhankelijk van wat de reden is natuurlijk.

M: ja, dus mensen met een fysieke klachten zouden bij jullie wat moeilijk passen dan?

I: ja ook, maar ik moet ook zeggen dat de werkdruk vrij hoog is. Het gaat best hard binnen bepaalde functies. Je moet een bepaalde druk wel aan kunnen.

M: jullie hebben operators, functies voor operators, heb ik dat goed onthouden?

I: ja dat hebben we ook.

M: wat voor functies hebben jullie nog meer?

I: ja heel veel. We hebben naast productie inderdaad ook logistiek, dat is grote gedeelte intern transport en daarnaast ook een stukje administratie expeditie, douane. Dat zijn wel de wat meer administratieve functies maar wel gelijk specialistisch. We hebben een grote kwaliteitsafdeling waaronder ook het laboratorium vallen, de technische dienst natuurlijk waar verschillende functies onder vallen. Inkoop en verkoopt zitten hier voor een klein gedeelte.

M: heel divers ja.

I: ja.

M: maar wel met een hoge werkdruk. Is dat bij alle functies of ligt het aan de afdeling?

I: het ligt aan de afdeling maar over het algemeen is de drukte de afgelopen 5 jaar wel toegenomen ja.

M: ja, daar moet dan wel rekening mee worden gehouden.

I: ja binnen de productie bijvoorbeeld, een procesoperator. In het verleden moest hij een of twee lijnen in de gaten houden en nu zij het er vele meer, het dubbele wel. Het is niet doelloos productie draaien, dat is allang niet meer dus ja het vergt best wel wat van niet alleen je fysieke toestand maar mentaal moet je wel vrij sterk zijn.

M: oh ja, dat is overal anders natuurlijk.

I: ja.

M: denk jij dat het moeilijk wordt om dan een zieke werknemer aan te nemen?

I: ja ik denk dat wij inderdaad niet het perfecte bedrijf daarvoor zijn.

M: nee, maar wie weet hebben we wel iemand die er wel in zou passen maar dat moeten we op dat moment bekijken. Stel he we hebben iemand, wil je dan net als bij dat vorige traject ook met de organisatie kennis maken? Vond je dat prettig of zeg je ik heb liever alleen de werknemer?

I: uhm ik denk dat een korte introductie wel goed is ja.

M: van de organisatie?

Met opmerkingen [MV282]: Profijt van medewerker aannemen

Met opmerkingen [MV283]: match

Met opmerkingen [MV284]: issue fysiek werk

Met opmerkingen [MV285]: niet veel plek

Met opmerkingen [MV286]: hoge werkdruk

Met opmerkingen [MV287]: druk aankunnen

Met opmerkingen [MV288]: diverse functies

Met opmerkingen [MV289]: werkdruk toegenomen, verschilt per afdeling

Met opmerkingen [MV290]: werk gecompliceerder geworden

Met opmerkingen [MV291]: fysiek en mentaal sterk z

Met opmerkingen [MV292]: eigen beeld voor potenti slecht

Met opmerkingen [MV293]: contact werkgever

I: ja dat lijkt me wel handig ja.

M; dat je even kunt sparren over hoe hij het daar doet.

I: ja dat lijkt me sowieso wel interessant maar als iemand hier komt werken is het wel handig te weten wat hij normaal gesproken doet, waar hij tegen aan loopt, wat zijn beperkingen zijn en wat hij normaal gesproken doet. Dat lijkt me wel interessant ja.

M: wat voor rol zou A&P moeten spelen?

I: uhm ja ik denk dat ja A&P gaat dan sowieso een poule opzetten neem ik aan he?

M; ja

I: Daar ga ik wel vanuit in dit proces. En uh ja ik denk dat zij vooral heel sturend zijn. Want ik ga er wel een beetje vanuit dat het mensen zijn die bij hun ook in de begeleiding zitten toch?

M: ja, het zijn allemaal organisaties die bij ons klant zijn, dus allemaal werknemers die onder onze hoede vallen.

I: ja dan denk ik dat ze een controlerende rol hebben daarin. Dat ze met namen, kijk ze kennen de bedrijven vrij goed van kun klanten, nou ja bijna altijd. Zij kunnen wel zeggen die Organisatie pas goed bij die persoon als ze daar gaan re-integreren. Ik denk dat ze daar wel een belangrijke rol daarin hebben.

M: A&P is dan dus de sturende en controlerende rol, dus ze controleren of de processen goed verlopen en A&P zorgt er dan ook voor dat de match wordt gemaakt?

I: ja dat denk ik wel ja. Niemand anders kan die match maken. Dat moeten zij doen ja. Want wij kennen de medewerker niet waar het om draait en de werknemer ken het bedrijf niet. A&P allebei wel dus daar hebben ze wel een rol in ja.

M: oke, dus zij maken een match en geven dat aan jullie door?

I: ja.

M: zou je zelf als bedrijf ook inzichtelijk willen hebben van goh wat is het aanbod op dit moment? Kunnen we misschien iemand bij ons plaatsen, stel je zoekt iemand. Zou je dat zelf ook willen? Dat je ergens kan kijken dit is er op dit moment?

I; ja ik zou het wel willen kunnen inzien inderdaad. Als we opzoek zijn op dat moment. Ik zou niet met hoge regelmaat op de hoogte gebracht hoeven worden. Maar ik zou het wel fijn vinden als we er behoefte aan hebben om het in te zien of op de hoogte te worden gebracht.

M: wanneer is er dan een behoefte?

I: als we op zoek zijn naar personeel, zo simpel is het denk ik. En dan zou je natuurlijk in die groep interessante kandidaten zitten.

M: ja dat zou heel goed kunnen. Als die mensen worden afgekeurd en in de WW terecht komen, komen zij ook in het reguliere proces. Dus waarom zou die persoon er niet tussen zitten?

I: het hangt ook van het doel af he, want kijk als je kijkt naar van het zou voor sommige mensen ook goed zijn, ook al weten ze dat ze hier niet zouden kunnen blijven, zou het wel goed zijn om ervaring op te doen van twee maanden. Ik roep maar wat. Dan is het voor ons ook interessant want kijk je helpt de medewerker om extra ervaring of inzichten op te doen maar je helpt ook met de extra handjes zal

Met opmerkingen [MV294]: handig contact werkgeve

Met opmerkingen [MV295]: werkervaring

Met opmerkingen [MV296]: belemmeringen

Met opmerkingen [MV297]: inzicht beperkingen

Met opmerkingen [MV298]: A&P leidende rol

Met opmerkingen [MV299]: A&P sturend

Met opmerkingen [MV300]: Controllerende rol A&P

Met opmerkingen [MV301]: Kennis klanten A&P

Met opmerkingen [MV302]: match

Met opmerkingen [MV303]: belangrijke rol

Met opmerkingen [MV304]: alleen A&P kan match maken

Met opmerkingen [MV305]: kennen de medewerkers niet

Met opmerkingen [MV306]: A&P inzicht in medewerk +bedrijf

Met opmerkingen [MV307]: Match doorgeven aan werkgever

Met opmerkingen [MV308]: Zelf inzicht willen hebbe aanbod

Met opmerkingen [MV309]: Behoefte aan personeel

Met opmerkingen [MV310]: Niet te vaak mailen

Met opmerkingen [MV311]: Alleen mail als er behoef aan is

Met opmerkingen [MV312]: Behoefte aan personeel

Met opmerkingen [MV313]: Interessante kanditaten

Met opmerkingen [MV314]: Ervaring opdoen

ik maar zeggen. Als je als goed werkgever bekend wordt heb je daar ook een rol in als werkgever, maar het gaat ook wel om de extra handjes. Dus ik denk dat het aan beide kanten een voordeel zijn.

M: Dus stel je hebt een medewerker die vastloopt op iets, op productiemedewerker of operator, maar de kans is er dat hij het niet aan zou kunnen. Dan zijn jullie wel bereidt om te zeggen kom het maar ervaren?

I: nou, als je het puur hebt op operator zijn is dat best wel lastig. Want een operators functie inwerkperiode is best wel lang, zeker 3 4 maanden. Dus dan is dat best wel lastig om dat te testen maar als je bijvoorbeeld ene productiemedewerker hebt, die is sneller ingewerkt. Dan zouden we er wel open voor staan. Ik vind dat op zich wel dat wij daarop zich wel open voor zouden staan.

M: oke, dus het is functieafhankelijk hoelang zo'n inwerkperiode is in de mate dat het kan zeg maar bij jullie?

I: ja.

M: dat is ook een goede om te weten. Dat het daar ook mis op kan lopen. Als de inwerkperiode een paar maanden is en je hebt maar voor een maand afgesproken.

I: precies.

M: dat zou niet werken inderdaad.

I: nee dat is gewoon niet interessant voor beide denk ik.

M: Hoe zijn jullie op dit moment bezig met verzuim? Is dat belangrijk binnen het bedrijf?

I: ja heel belangrijk. Het verzuim is nu vrij hoog. Dat staat bij ons boven aan de agenda ja. Daar zitten wij nu meer bovenop dan normaal.

M; dus er is volop aandacht voor.

I: op dit moment wel ja. Veel meer overleg, dingen uitproberen, veel gesprekken. We proberen er wel meer grip op te krijgen op dit moment.

M: zou je aan zo'n samenwerking toegevoegde waarde in zien?

I: nou het kan wel interessant zijn om meer contacten te hebben met andere bedrijven. Misschien zelfs wel als mensen hier vastlopen en in een spoor 2 traject lopen dat we mensen kunnen uitwisselen ofzo. De ene beperking kan binnen een ander bedrijf geen probleem geven en bij de andere wel. Dus als ze over afdelingen heen kunnen gaan werken, als ze echt specifieke beperkingen hebben, dat ze wel op een andere afdeling werkzaamheden kunnen doen.

M: oh ja.

I: misschien is dat in andere bedrijven ook zo. Het is heel breed hoor. Maar misschien kun je mensen wel uitwisselen.

M: dus dat je met een andere organisaties in contact komt die tegen hetzelfde probleem aanloopt of in eenzelfde soort traject bezig zijn?

I: ja precies!

M: dus dat je met andere organisaties ook kan sparren? Dat je sparmomenten kan inplannen dat je met anderen kunt overleggen.

Met opmerkingen [MV315]: Extra handjes

Met opmerkingen [MV316]: Rol van werkgever

Met opmerkingen [MV317]: lastig

Met opmerkingen [MV318]: inwerkperiode

Met opmerkingen [MV319]: sneller ingewerkt

Met opmerkingen [MV320]: staan ervoor open

Met opmerkingen [MV321]: bereidheid afhankelijk va inwerkperiode

Met opmerkingen [MV322]: moet interessant zijn

Met opmerkingen [MV323]: zitten boven op verzuim

Met opmerkingen [MV324]: dingen uitproberen

Met opmerkingen [MV325]: meer grip

Met opmerkingen [MV326]: contact andere bedrijver interessant

Met opmerkingen [MV327]: werknemers uitwisselen

Met opmerkingen [MV328]: werknemers uitwisselen

I: ja dat, maar ook heel concreet dat je bepaalde werkzaamheden of functies bij andere werkgever, waar de medewerker bij ons wel op vast loopt, bij een ander bedrijf wel makkelijk kan werken.

M: oke, dat je wel dezelfde functie hebt maar een andere organisatie.

I: nou ja niet precies dezelfde functie, anders kan hij binnen onze organisatie werken. Maar een ander soort functie.

M: met andere taken bedoel je dan?

I; ja binnen een magazijn met lichtere werkzaamheden. Snap je?

M; ja ik snap het. Je bedoelt iemand kan niet meer werken in zijn eigen functie, maar binnen een andere organisatie is het wellicht anders ingekleed, andere werkzaamheden, waardoor het wel passend is?

I: ja precies.

M: dat is ook een manier om ernaar te kijken inderdaad. We kijken altijd wel naar een andere functie, maar misschien is die functie ergens anders heel anders ingekleed.

I: ja precies. Dat weet je zelf al he, als je ergens bijvoorbeeld een logistiek medewerker bent is dat bij ons heel anders dan bij onze overburen bijvoorbeeld. Die hebben een hele andere werkwijze een ander terrein een andere weet ik veel. Maar de werkzaamheden zijn heel anders terwijl de functienaam heel anders is.

M; ja daar kunnen we ook naar kijken. Dat we binnen het netwerk kijken wie hetzelfde doen en op welke manier ze dat doen.

I; ja.

M; er zijn veel medewerkers die het liefst hun eigen vak blijven uitvoeren, het liefst bij de eigenwerkgever. Dat hij daar toch het best uit de verf komt.

I; ik denk dat dat wel mogelijkheden zijn ja.

M; zou je dan zeggen dat je voor een deel dan afhankelijk bent van andere organisaties?

I: hmm dat vind ik misschien wel iets te ver gaan. Ik denk niet dat ik afhankelijk ben van andere organisaties. Je kunt elkaar wel helpen en verder brengen maar echt afhankelijk denk ik niet.

M; zou je er ook behoefte aan hebben om van tevoren extra informatie te verkrijgen over detachering en dat soort zaken? Of zeg je nou als we zon detachering instappen dan hoor ik het vanzelf wel?

I: nou ik denk dat het in grote lijnen wel goed is om van tevoren te weten waar je aan beginnen en wat de consequenties zijn als je meedoet aan zo'n traject. Dat denk ik. Maar ik denk dat echt de concrete invulling pas op het moment zelf hoeft.

M: op het moment dat je het aangaat?

I: ja.

M: je zegt de invulling is op het moment zelf. Wat versta je daaronder?

I: ik denk dat je het dan hebt over het formeel aangaan van een detachering of hoe je dat wilt noemen, als je het daadwerkelijk gaat inzetten. Dan ga je het echt over concrete afspraken hebben.

Met opmerkingen [MV329]: sparren met organisaties

Met opmerkingen [MV330]: eigen werkgebied

Met opmerkingen [MV331]: netwerk inzetten

Met opmerkingen [MV332]: mogelijkheden voor medewerker

Met opmerkingen [MV333]: niet afhankelijk van ande

Met opmerkingen [MV334]: elkaar helpen

Met opmerkingen [MV335]: informatieaanbod

Met opmerkingen [MV336]: concrete invulling op het moment zelf

Met opmerkingen [MV337]: concrete afspraken

M: oke, dus er moeten concrete afspraken gemaakt worden waar iedereen zich aan moet houden, bedoel je dat?

I: ja. Ik kan me ook wel voorstellen dat het in zo'n traject wat verder gaat dan wanneer je iemand gewoon detacheert, dat gaat denk ik wel anders dan bij een zieke medewerker. Ik weet het niet?

M: nee je moet wel met andere dingen rekening houden. Het gaat wel iets anders dan in de uitzendwereld. Er moeten blijven monitoren hoe het gaat en als iemand terugvalt moet er een melding van gemaakt worden. Dus met het stukje ziekte moet je rekening houden.

I: inderdaad.

M: het gaat misschien niet gelijk beter, daar hopen we wel op maar daar moet je niet vanuit gaan.

Je had het net al over dat je een sparmoment met andere organisaties zou willen hebben. Zou je dat ook willen hebben als je een detachering aangaat, om met andere organisaties die dat ook doen, om met hun te sparren hoe zij dat ervaren of mee omgaan?

I: ja.

M: ja, zou je dat ook interessant vinden? Als daar een mogelijkheid voor gegeven wordt?

I: ja dat denk ik wel, het is wel een onderdeel van het proces.

M: wil je dat ook face-to-face? Je hebt diverse vormen tegenwoordig.

I: hmm ja face-to-face lijkt mij het handigst. Je moet wel vragen kunnen stellen, dus als je bij elkaar kan zitten is dat handiger.

M: dat je een moment inpland?

I: ja en dan kunnen mensen er ook op inhaken, over de mail moet je dat niet doen.

M: moet daar dan iemand van A&P bij zitten of zeg je laat ons maar?

I: ik denk dat het wel goed is dat A&P erbij zit, want die kunnen daar hun eigen les ook uithalen. Zij kunnen hun eigen aanpak ook verbeteren als ze de verhalen ook oppikken.

M: oke, er moet iemand bijzitten die de verhalen op kan pikken en waar opmerkingen of vragen naar geplaatst kunnen worden.

I: ja dan kunnen zij hun aanpak ook aanpassen.

M: er is altijd een contactpersoon, jullie hebben ook een eigen contactpersoon binnen A&P. zou je die ook zien als contactpersoon als het gaat over detachering, of heb je dan liever degene die het 2e spoortraject begeleid?

I: uhmm

M: wat zou voor jullie het handigst werken?

I: ik denk, mij gaat het met name dat er iemand er veel verstand van heeft, maar ik denk degene die het 2espoorttraject begeleid. Die heeft daar veel kennis over en die kent de medewerker ook goed. Neem ik aan. Het moment dat ze werkelijk overgaan naar detachering. Ik denk dat je daar makkelijker mee kan schakelen. Die kent die medewerker goed, ik denk dat dat het meest efficiënt is denk ik.

M: die kan eventueel ook altijd nog bij de casemanager binnen lopen.

Met opmerkingen [MV338]: concrete afspraken, hulp van A&P

Met opmerkingen [MV339]: contact belangrijk

Met opmerkingen [MV340]: sparren met werkgevers

Met opmerkingen [MV341]: sparren onderdeel proce

Met opmerkingen [MV342]: faco-to-face

Met opmerkingen [MV343]: vragen kunnen stellen

Met opmerkingen [MV344]: sparren niet over de mai

Met opmerkingen [MV345]: A&P bij sparringsmomen

Met opmerkingen [MV346]: Feedback kunnen geven

Met opmerkingen [MV347]: Feedback kunnen geven

Met opmerkingen [MV348]: 2e spoorbegeleider moet erbij

Met opmerkingen [MV349]: Vakkennis en kennis mdv

Met opmerkingen [MV350]: Makkelijk schakelen

Met opmerkingen [MV351]: efficient

I: ja ook. Die moet altijd geïnformeerd blijven. Maar die de 2e spoor begeleiden die zit helemaal in dat traject dus ik kan me voorstellen dat zij meer kijk erop heeft.

Met opmerkingen [MV352]: contact behouden

M: ja die gaan net dat slagje verder.

I: ja het is zijn of haar specialisme.

Met opmerkingen [MV353]: specialisme

M: oke, ik heb nog best wat informatie gehoord die ik niet eerder heb gehoord. Net dat slagje eronder waardoor voor mij dingen wat duidelijker wordt.

I: oke, goed zo.

M: heb je zelf nog dingen wat vaag is, waar je vragen over hebt?

I: nee, maar is dit iets wat A&P concreet wilt gaan doen? Zijn ze dit aan het onderzoeken of?

M: ja ik ben het aan het onderzoeken, deels voor school maar ook voor A&P. A&P wilt hier concreet wat mee doen. Dat hebben we wel afgesproken. Aan de hand van de resultaten wat iedereen heeft gezegd ga ik hun hierover een advies geven. De manier om het aan te pakken. Dan gaan zij er concreet mee aan de slag.

I; oke, leuk interessant.

M: ja ze miste dat stukje netwerken en de slag van de organisaties. Dus vandaag dat ik dit aan het onderzoeken ben of er behoefte naar is en zo ja waar je aan moet denken.

I: oke, leuk! Verder heb ik geen vragen nee. Ik hoor het vanzelf als er wat concreets gaat gebeuren.

M: Ik zal je laten weten wat eruit komt. Dan wil ik je hartelijk bedanken voor je tijd.

I: fijn en graag gedaan.

Bijlage 10 Transcript 6

M: Wat ik op dit moment aan het onderzoeken ben voor A&P is een stukje van 2e spoor. Dat zijn mensen die een jaar ziek zijn en niet meer terug kunnen bij de huidige werkgever en moeten gaan kijken bij een ander. Dat stuk van bij een ander wordt gedaan in het solliciteren en het aanleren van vaardigheden. Maar we doen nu nog te weinig met het netwerk, doormiddel van proefplaatsing of detachering. Om toch die medewerker letterkijk in een andere keuken te plaatsen. Vandaar dat ik erop zit, om te kijken of hier behoefte aan is en waarnaar gekeken moet worden als het wordt opgesteld. Vandaar dat ik ook vroeg hoe de organisatie in elkaar zit, zodat ik een idee krijg van de mogelijkheden.

I: Petra heeft mij ooit eens gebeld voor iemand die een re-integratie traject inging en of hij bij ons geplaatst kon worden. Op dat moment was er geen ruimte maar het idee spreekt me wel aan. Dat je met bedrijven op een bedrijventerrein met elkaar gaat regelen. En of dat nou vanuit Arbo of een bedrijvenvereniging wordt geïnitieerd, maakt mij niet zo veel uit. Maar de behoefte om je mensen binnen je bedrijventerrein spreekt mij erg aan.

M: wat spreekt je daarin zo aan?

I: we moeten nog zolang werken. Ik moet tot mijn 68 en dan heb ik een zittend beroep, dus mijn mentale belasting is dan wel wat groter dan fysieke belasting. Maar mensen die fysiek ook nog zo lang moeten, die moet je op een gegeven moment ook kunnen inzetten als ze op wat voor reden uitvallen en weer terug moeten in het arbeidsproces. Hoe je het ook wendt of keer, het zijn niet alleen de jonge gezonde mensen waar je mee te maken wilt hebben.

M: Ja, je hebt ze vanuit de oudere generatie die uitvallen maar ook vanuit de jongere generatie dus je hebt ze van allebei de kanten.

I: wij hebben als bedrijf altijd opengestaan voor mensen kansen bieden. Dat heeft soms heel leuk resultaat geleverd en soms hebben we de plank totaal misgeslagen. Het gevolg daarvan is dat we mensen wel kansen blijven geven, maar ons geduld is wat korter. Ze zullen wel sneller moeten laten zien dat ze iets kunnen, toegevoegde waarden bieden. We hebben een keer iemand gehad van wat Organisatie gehad, die heeft bij ons, kwam eigenlijk voor het productiewerk en dat werd een van onze beste monteurs.

M: die hebben jullie uiteindelijk aangenomen?

I: ja hoor!

M: dus jullie hebben er al ervaring in?

I: ja we hebben er ervaring in.

M: positieve ervaring.

I: absoluut. We hebben ook een iemand aangenomen, die had het gewoon niet in zich. Dat was echt een drama. Maar goed.

M: daar zijn jullie niet van af geschrokken?

I: nee helemaal niet. We hebben ook wel eens twee asielzoekers, toen heette het nog asielzoekers, nu heet het statushouders he?

Met opmerkingen [MV354]: ruimte belangrijk

Met opmerkingen [MV355]: binnen bedrijventerrein

Met opmerkingen [MV356]: terug in arbeidsproces

Met opmerkingen [MV357]: kansen bieden

Met opmerkingen [MV358]: resultaat+misgegaan

Met opmerkingen [MV359]: minder geduld

Met opmerkingen [MV360]: toegevoegde waarde bieden

Met opmerkingen [MV361]: ervaring

Met opmerkingen [MV362]: positieve ervaring

Met opmerkingen [MV363]: niet afgeschokken

M: ja dat is de nieuwe naam.

I: daar sta ik ook voor open; mensen kansen geven.

M: Waar komt dat vandaan?

I: Omdat je weet dat mensen meer kunnen wanneer je ze positief meeneemt in een stuk ontwikkeling. Dan kunnen ze veel meer.

M: heb je dat ergens meegemaakt?

I: dat stukje geloof heb ik zelf.

M: heb je dat stukje geloof altijd meegenomen?

I; ja dat heb ik altijd meegenomen.

M: en dat heb je hiernaartoe meegenomen, in het bedrijf?

I: nou, de directeur/eigenaar zit er ook zo in.

M: dus jullie hebben dezelfde visie als het gaat om medewerkers?

I: en we zijn echt geen filantropische instelling hoor, want er moet hier snoeihard gewerkt worden. Maar mensen een kans geven, ja. Twee jaar geleden was er iemand die slecht horend was. Toen hebben we echt gedacht moeten we dat doen? Toen hebben we gezegd dat gaan we gewoon proberen, hebben we onze medewerkers uitgelegd hoe ze hem moeten communiceren. Uiteindelijk heeft deze meneer ervoor gekozen dat het werk wat hij bij ons ging doen niet was wat hij wilde. Hij wilde terug het laswerk in, hij was een lasser. Dat kan ook gebeuren.

M: ja dat kan ook gebeuren, er moet wel een match zijn.

I: Wat erg belangrijk is, schrijf het gerust in hoofdletter: mensen moeten willen. Als mensen niet willen kan ik ze niet gebruiken. Daar ben ik wel strikter in geworden.

M: dus je moet het willen, een soort tweerichtingsverkeer?

I: precies twee richtingen. Ik bied jou de kans om hier te re-integreren daar wil ik in meenemen dat je niet volledig inzetbaar bent. Maar dat wat je kan moet je volledig inzetten en bieden.

M: Dus van tevoren moet goed worden afgesproken wat je met elkaar afspreekt?

I: de verwachtingen moet je goed uitspreken tegen elkaar. Dat doen we tijdens sollicitatiegesprekken ook. Mensen moeten hier hard werken. Wat we altijd benadrukken is dat we een flexibel bedrijf, we zijn 24-7 in touw voor de klant. Dat betekend dat je heel flexibel personeelsbestand moet hebben. Als de klant belt, moet je opstaan en moet je gaan. Het tijdstip maakt niet uit. Maar je hebt ook te maken met een thuissituatie, vrouw en kinderen. Dat zeg ik ook tijdens het sollicitatiegesprek; ga dit goed bespreken. Want als jij het wordt, dat je niet tussen je thuissituatie en werkgever in komt te staan. Daar wordt je niet gelukkig van. Als we teruggaan naar jouw vraag naar het 2e spoor. Ik ben wel heel erg in voor het met elkaar het probleem oplossen. Het wordt een steeds groter probleem.

M: Denk je dat je elkaar op deze manier kan helpen?

I: Niet alleen werkgevers onderling. Dat ze afgaan van het idee van, ik zeg het heel vervelend hoor, 'elkaars kneusjes opvangen' om het zo even te noemen. Daar gaat het niet om. Die mensen zijn juist zo gemotiveerd, alleen het beeld is nog zo verkeer. Ik vind dat men daar nog zo negatief over

Met opmerkingen [MV364]: kansen geven

Met opmerkingen [MV365]: beste voor mensen wille

Met opmerkingen [MV366]: eigen geloof

Met opmerkingen [MV367]: gezamelijke visie

Met opmerkingen [MV368]: geen macth

Met opmerkingen [MV369]: niet erg

Met opmerkingen [MV370]: mensen moeten willen

Met opmerkingen [MV371]: twee richtingen

Met opmerkingen [MV372]: inzet tonen

Met opmerkingen [MV373]: verwachtingen uitspreke

Met opmerkingen [MV374]: flexibel personeelsbesta

Met opmerkingen [MV375]: life-work balance

Met opmerkingen [MV376]: opvangen

Met opmerkingen [MV377]: verkeerd beeld

nadenken. Maar iemand die weer mag werken die is heel erg gemotiveerd. Daar ben ik van overtuigd, daar ben ik echt van overtuigd. En natuurlijk heb je uitzonderingen die denken van laat mij maar lekker op de bank zitten.

M: precies, maar dan is zo'n proces voor hun ook positief he. Als je weer in het werkproces komt kom je weer in dat ritme. Wat zou hen motiveren?.

I: zingeving. Je wordt er blij van, je voelt je gewaardeerd, je hebt weer een ander praatje als je thuiskomt. Daar zitten zoveel positieve aspecten aan. Dat heeft ook heel erg met de persoon zelf te maken. Of die krachtig genoeg is om die stappen te zetten.

M: ja, en dat merken we nu ook. Die stap is soms heel groot, om naar een bedrijf te gaan die je niet kent, en waar wij ook geen contacten hebben, om daar helemaal naartoe te gaan. Dan zie je ze aarzelen; moet ik dat nou echt gaan doen? Dan lijkt het ons, het is een beeld dat we nu hebben dat weten we niet zeker, dat als die lijntjes korter worden de stap voor hun ook kleiner wordt. Als je zegt die kennen we, daar gaan we naartoe.

I: Op je eigen bedrijventerrein zou heel fijn zijn, als dat zou kunnen. En toevallig heb ik toevallig vorige week, toen stond er opeens een meneer beneden bij mij in de hal, met een mapje, die was van zijn re-integratie op pad gestuurd om te gaan solliciteren. En hij was gewoon de bedrijven langs gegaan. Dat vond ik zo stoer. Gewoon koude, echt koude acquisitie doen voor zichzelf.

M: gewoon langs stappen.

I: gewoon aanbellen, binnenkomen, ik ben die ik zoek een baan, dit kan ik wel dit kan ik niet. Ik dacht wauw. Dat was de eerste keer dat ik dat meemaakte. Jeetjemina, wat dapper dat je dat durft.

M: dat gebeurt niet meer zo veel, meer met brieven.

I: Brieven heel vaak. Je ziet ook dat het standaardbrieven zijn, dan hebben ze wat ingevuld of het lettertype staat verkeerd. Maar toen Petra mij, anderhalf jaar geleden, dat ze mij belde, vond ik het jammer dat ik op dat moment geen ruimte had. Dat was wel iets waarvan ik dacht; zo moet dat eigenlijk gaan. Dat je ook van jullie uit, niet alleen vanuit de werkgever. Want werkgevers moeten zorgen dat de medewerkers in de 2e spoor gaan komen. Natuurlijk kun je daar iemand voor inhuren, maar de verantwoordelijkheid ligt bij de werkgever, om die daarbij te helpen. We hebben er allemaal last van.

M: dan heeft A&P een centrale rol daarin?

I: ja, ja!

M: Zou je er dan ook iets in zien, in een soort platform, waar je zelf in kan kijken wanneer je iemand nodig hebt of als je benieuwd bent wat er aangeboden wordt? Dat je kan zien wat er aangeboden wordt?

I: heb je het dan een beetje over zo'n mobiliteitscentrum?

M: ja zoiets. We moeten het ergens in clusteren. We zoeken naar een vorm, het ligt aan de hand van wat iedereen aangeeft.

I: heb je wel eens van ACE-netwerk gehoord?

M: nee?

Met opmerkingen [MV378]: overtuigd van motivatie

Met opmerkingen [MV379]: ander belang medewerk

Met opmerkingen [MV380]: zingeving

Met opmerkingen [MV381]: waardering

Met opmerkingen [MV382]: eigen bedrijven terrein

Met opmerkingen [MV383]: opvallend

Met opmerkingen [MV384]: standaard brieven niet serieus

Met opmerkingen [MV385]: warme acquisitie +

Met opmerkingen [MV386]: behoefte aan personeel

Met opmerkingen [MV387]: initiatief A&P

Met opmerkingen [MV388]: we hebben er allemaal la van

Met opmerkingen [MV389]: A&P centrale rol

I: Ik ben daar lid van, ik ben helaas nooit bij een bijeenkomst geweest omdat ik niet kan. Maar dat is ook een mobiliteitscentrum, niet vanuit re-integratie maar wel, daar zitten allemaal werkgevers in dat netwerk, je kan daar elkaar dan in steunen. Bijvoorbeeld ik zoek nog iemand, ken jij nog iemand? Het heeft een iets andere insteek.

M: nee, maar dan kunnen we wel kijken hoe zij het ingestoken hebben.

I: ik ben ervan overtuigd dat werkgevers dat met elkaar moeten oplossen. Er zal een hele grote mindset verandering moeten komen bij zowel werkgever als werknemer. Op onze werkvloer hebben we vier generaties rondlopen. Hoe dat uhm, ik hoor bij de oudere generatie, ik heb gelukkig wel het vermogen om heel veranderend te kunnen denken en naar de nieuwe tijd te kunnen kijken en denken. Maar ik heb ook medewerkers die daar wat moeilijker in kunnen zitten. Ik heb er nu 2, dat heb je ook in de verzuimcijfers gezien, 2 enorme verzuimgevallen. Zij moeten op een gegeven moment moeten ze toch ook gaan beseffen dat als het bij ons niet meer kan, zullen ze toch moeten kijken of ze eventueel bij een ander wel kunnen. Daar hebben ze nooit van gehoord.

M: nee want je blijft bij je werkgever tot je met pensioen gaat.

I: ja, ja!

M: met die groep is dat best een struikelblok. Dan is het voor hun inzichtelijk fijn als het ook echt, je kan wel zeggen je kan niet meer terug, maar op de een of andere manier moeten ze het ook gaan voelen dat het echt niet meer. Zou je dan denken dat een proefplaatsing of detachering daar wat beweging in kan brengen?

I: ja wellicht wel.

M: ja?

I: ik denk het wel. Alles wat onbekend is, is onbemind he. Dus op die manier maak je het wat bekender. En de begeleiding is heel belangrijk. Ik denk dat de begeleiding vanuit een Arbo belangrijk is maar ook vanuit de werkgever die op dat moment het 2e spoort inzet. Dat hij daar ook contact mee houdt. Ik denk dat je dan wel zo'n, uhm je hebt dan de Arbo als overkoepelend zou ik haast zeggen. Dan heb je de twee werkgevers en werknemer. Dat zijn wel de vier partijen die belangrijk zijn. Om iemand niet het gevoel te geven dat hij onder de mat geschreven wordt ofzo.

M: dus het is wel belangrijk dat er een contact moment blijven?

I: ja.

M: dat iemand belt of langskomt?

I: ja.

M: je hebt te maken met twee werkgevers, zie je het dan ook voor je dat je samen met die andere werkgever na een bepaalde periode samen gaat zitten om zaken door te spreken?

I: ja, er moeten contactmomenten zijn. Het kan ook heel goed zijn dat als je dat niet doet en de ontvangende werkgever zegt dat het niks gaat worden, komt de medewerker toch bij jou terug. Dan is het wel belangrijk dat je er samen over praat.

M: dat je er samen wellicht nog uit kan komen?

I: ja. Daarom zou een platform met meerdere werkgevers, heel belangrijk zijn. Kijk als ik naar een spoor 1 kijk, ik heb nu 1 medewerker die niet hier kan komen, die verzuimt 100%. Maar de ander is

Met opmerkingen [MV390]: Samen oplossen

Met opmerkingen [MV391]: Verander bereidheid

Met opmerkingen [MV392]: In beweging brengen do detachering

Met opmerkingen [MV393]: Onbekende is eng

Met opmerkingen [MV394]: Begeleiding belangrijk!

Met opmerkingen [MV395]: Begeleiding vanuit A&P

Met opmerkingen [MV396]: Begeleiding werkgever

Met opmerkingen [MV397]: Contact onderhouden

Met opmerkingen [MV398]: A&P overkoepelend

Met opmerkingen [MV399]: Onder de mat geschrove

Met opmerkingen [MV400]: Contact momenten belangrijk

Met opmerkingen [MV401]: Tussentijdse contactmomenten

Met opmerkingen [MV402]: Platform ++

nu 50% inzetbaar, alleen niet volledig in eigen werk. In een klein bedrijf als dat van ons, kunnen we niet iedereen magazijnmeester maken of facilitair medewerker. Daar heb je er aan eentje of misschien een half al genoeg.

M: misschien dat je dan bij iemand anders dat stukje kan onderbrengen in het 1e spoor?

I: en misschien ook wel bij meerdere. Dat je een rouleer systeem hebt, dat je facilitair medewerker bent en de ene dag werk je bij bedrijf A en morgen bij bedrijf B etc. dat je de functie bij meerdere bedrijven gaat uitoefenen.

M: dat is ook een idee.

I; ik zit hem ter plekke te verzinnen. Ik ben hier best al een tijdje mee bezig in mijn hoofd.

M: oh ja?

I: ik volg momenteel de opleiding register adviseur duurzame inzetbaarheid.

M: ah vandaar! Dan heb je inderdaad met deze dingen te maken en dan kijk je vaak toch net anders hoe iets wel kan.

I; je zal als bedrijf heel hard moeten werken aan de mindset van je medewerkers. Want als je iemand hebt die altijd aan de lopende band heeft gestaan en die komt nu facilitair werk doen. Die zou je van tevoren al mee moeten nemen in een stukje gedragsverandering een stukje mindset verandering. Dat is heel lastig, dat gedrag zit zo laag onder dat waterspiegel. Echt heel lastig en we krijgen er allemaal mee te maken.

Met opmerkingen [MV403]: gedragsverandering

Met opmerkingen [MV404]: gezamenlijk probleem

M: ja, zou zoiets tijdens de detachering moeten gebeuren of moet ervan tevoren een stukje gedragsverandering zijn geweest?

I: ik hoop dat de werkgever daarvan tevoren al iets mee doet. Als je als werkgever bewust bent dat je verantwoordelijk bent voor je medewerkers, niet alleen tijdens dat ze hun beste tijd van hun leven aan jou geven maar ook dat ze die ook nog kunnen inzetten na hun pensionering. Ik vind dat je als werkgever verplicht bent dat je mensen ook na hun pensioen nog een fijn leven hebben en niet hun lichaam of geest hebben opgebruikt tijdens het werken. Als je een organisatie kunt zijn die mensen bewust maakt van duurzame inzetbaarheid, het bewust inzetten va neigen kennis en kunde van je lijf, dan vinden mensen dat op een gegeven moment helemaal niet meer raar dat ze bij de buurman moeten gaan werken bij een spoor 2 traject.

Met opmerkingen [MV405]: verplichting werkgever

Met opmerkingen [MV406]: duurzame inzetbaarheid

M: een stukje preventief.

I: ja je bent dan heel proactief bezig. Dat is echt een dingetje hoor. Dat is een cultuuromslag binnen bedrijven. Zo zijn wij helemaal niet gewend te werken.

M: tegenwoordig gaat het heel anders natuurlijk. We hebben het net gehad over zo'n poule, wat tijdens een traject moet gebeuren. Je zegt begeleiding, er moet ruimte zijn wil je iemand in huis nemen. Zit daar een stukje behoefte in die bepaald of je wel of niet actief meekijkt op dat moment.

I: ja.

Met opmerkingen [MV407]: actief= behoefte sturend

M: dan wil ik nog een stapje daarvoor doen. Heb jij er behoefte aan dat ervan tevoren, voor je een detachering aangaat, dat je van tevoren informatie krijgt over de voor- en nadelen?

I: ja ik denk dat dat heel verstandig is. Dat je van tevoren weet waar je aan begint. Ik heb in mijn hoofd wel ideeën wat ik wel, maar ik heb nog niet helder hoe je dat nu doet. Veronderstel dat ik die

Met opmerkingen [MV408]: informatieaanbod

Met opmerkingen [MV409]: weten waar je aan begin

meneer had aangenomen waarover Petra mij had gebeld. Hoe zit het dan met het vangnet, hoe ga je ermee om als hij weer in het verzuim komt, hoe zit het met een stukje verloning, een stukje wetgeving, wie is er verantwoordelijk? Neem je iemand volledig over? Je hebt ook een vangnet hoe heet die?

M: de norisk polis?

I: ja de noriskpolis. Dat zijn wel elementen waarbij je een werkgever sneller in staat stelt om ja te zeggen. Ik heb daar ervaring in gehad met een aantal mensen. Dat ik een aantal maanden even niet die risico's had, had ik iets van ik kan iemand helpen maar ik ga er niet van bloeden als jet mis zou gaan.

M: dus het is een veilig gevoel dat je weet dat je geen risico's meeneemt?

I: ja je bent als werkgever 2 jaar verantwoordelijk voor een medewerker en dan nog eens 10 jaar. Ik denk dat als die regel zo strikt blijft de werkgever zo snel over krijgt. De wetgeving moet er ook in tegemoet komen.

M: oke, dus deze wetten zijn van toepassing en als ik dit aanga dan zijn dit de gevolgen maar kan voordelen hebben in... Dat je voor en nadelen naast elkaar legt?

I: kijk weet je. Je weet nooit of iemand, of je de goede stap hebt gezet. Mijn gedachten is dat mensen die willen, die willen ook heel graag wel dat traject in van een re-integratie. Een stuk zingeving hebben. Die zie je binnen drie maanden, maar zes maanden lijkt mij prettiger, kun je zien of iemand daadwerkelijk wilt. In drie maanden kun je nog de schone schijn ophouden maar zes maanden niet. Je kunt zien waar zijn beperkingen in zitten en wat iemand heel hoed kan. Dan kun je zeggen die neme ik aan. Dan is het wel fijn dat een werkgever tijdens die periode tegemoetgekomen wordt.

M: tijdens een detachering betaal je geloof ik ook niet het volledige loon dus je compenseert de andere werkgever hierin. En de risico's blijven bij de werkgever waar hij vandaan komt.

I: tot je hem overneemt?

M: dat ligt eraan of hij de twee jaar vol heeft gemaakt en door de WIA is gegaan en een WIA-uitkering heeft gekregen. Dan kun je aanspraak maken op de noriskpolis. Als hij dan binnen 5 jaar uitvalt heb je een vangnetregeling.

I: oke dus dat is er al wel. Ik heb met een 2e spoortraject nog nooit mee te maken gehad, vandaar dat ik dit nog niet weet.

M: hopelijk houd je dat zo! Je hebt natuurlijk verschillende scenario's. Maar A&P kan bijvoorbeeld een aantal scenario's voorleggen. Dat van tevoren wordt uitgelegd dit houdt zo'n traject in en je weet wat je kansen en risico's zijn?

I: ja dat lijkt mij ook. Zowel werknemer als werkgever heb je toch dat je je mensen werk wilt geven, je hebt je verantwoordelijkheden maar er moet ook geld verdiend worden. Als je hoog verzuim hebt en je loopt daarop leeg, en je kunt er niks mee en je gaat mensen misschien aannemen waardoor het de verkeerde kant op dreigt te lopen, dat gaat een werkgever niet doen.

M; oke, er hebben een aantal aangegeven dat ze het fijn lijkt om tijdens een traject met andere werkgevers om de tafel te kunnen zitten, een intervisie, zie je aar ook iets in?

I: ja

M: in welke vorm?

Met opmerkingen [MV410]: geld

Met opmerkingen [MV411]: zekerheid

Met opmerkingen [MV412]: risico reductie vergroot bereidheid

Met opmerkingen [MV413]: risico reductie

Met opmerkingen [MV414]: risico reductie

Met opmerkingen [MV415]: wil werknemer

Met opmerkingen [MV416]: inzicht beperkingen

Met opmerkingen [MV417]: tegemoet komen

Met opmerkingen [MV418]: geen ervaring

Met opmerkingen [MV419]: informatie aanbod

Met opmerkingen [MV420]: geld verdienen

Met opmerkingen [MV421]: risico

Met opmerkingen [MV422]: intervisie wg

I: face-to-face. Het zou heel fijn zijn als je met mensen kunt praten die daar al ervaringsdeskundig in zijn, als je daar nieuw in komt. Maar zo'n bijeenkomst, wat de periode is dat maakt me niks uit, maar je leert heel veel van elkaar.

M: moet daar ook iemand van A&P van bij zijn?

I: ik denk het wel. Zeker vanuit de wet en regelgeving wat jullie in je vingers hebben zitten. Ik denk dat dat helemaal niet verkeer zal zijn.

M: als een soort vraagbaak?

I: ja. Kijk bij elke goede bedoeling wat goed is voor het bedrijf en medewerker, maar je slaat wellicht volledig de plank mis omdat je het niet volgend de regels doet, dan is het fijn als iemand zegt oke dat is goed maar denk wel hier en hier aan. Dat geeft een veilig gevoel.

M: ja, dat vind je een veilig gevoel als iemand af en toe met je meekijkt?

I: ja dat heb ik nu ook met onze casemanager, dat vind ik wel hele fijn. Je hebt als werkgever of medewerker meerdere dingen op je bureau. Je bent niet alleen met dat ene stukje bezig. In grote bedrijven wel maar een MKB-bedrijf heeft meerdere taken op hun bord liggen. Dat betekend dat je niet altijd verdiepend mee bezig kan zijn. Dan is het fijn als er iemand om je heen aan het alarmbelletje trekt van let op! Dat zou in zo'n gesprek ook kunnen.

M: Dat er dan iemand bij zit voor vragen of om je in een goede richting te duwen?

I: ja precies.

M: verwacht je verder nog iets van A&P als er zoiets wordt opgestart?

I: uhm een stukje actief om het platform te vergroten. Je kunt als bedrijf ook zorgen dat dat netwerk gevoed wordt maar A&P heeft daar ook een rol in. En ook op meerdere bedrijventerreinen.

M: A&P heeft een landelijke dekking dus daarin kan geclusterd worden.

I: en vooral de actualiteiten rondom de regelgeving.

M: dat je er af en toe over bijgespijkerd wordt.

I: ja dat kan door middel van een nieuwsbrief. Een bijeenkomst sowieso omdat ik de waarde van de bedrijven die ervaring hebben ook heel hoog acht en de rol van A&P is daarin dat je vragen kan stellen. Daarnaast als er een wijziging plaatsvindt die belangrijk zijn dat je daarop geattendeerd wordt.

M: dus naast een nieuwsbrief dat je ergens er iets over kan lezen en daarnaast jezelf voor een workshop kan inschrijven?

I: workshops zijn altijd interessant.

M: oke. Zou je er ook voor open staan om iemand te laten ervaren of hij het interessant is en of hij het mentaal aan kan?

I: ja ik denk dat dat een onderdeel is van. Het is ook die begeleiding die daarin heel belangrijk is. We hebben wel eens zo iemand aangenomen en dan hadden we eens in de zoveel tijd contact, telefonisch contact. Dat was wel een fijne begeleiding.

M: zou je het zo ook bij deze doelgroep willen?

Met opmerkingen [MV423]: face-to-face

Met opmerkingen [MV424]: ervaringsdeskundige

Met opmerkingen [MV425]: A&P bij bijeenkomst

Met opmerkingen [MV426]: A&P vraagbaak

Met opmerkingen [MV427]: Veilig gevoel

Met opmerkingen [MV428]: fijn

Met opmerkingen [MV429]: meerdere taken

Met opmerkingen [MV430]: procesmatig

Met opmerkingen [MV431]: platform vergroten

Met opmerkingen [MV432]: werkgever+ A&P rol in vergroten

Met opmerkingen [MV433]: info refgelgeving

Met opmerkingen [MV434]: nieuwsbrief

Met opmerkingen [MV435]: workshops+

Met opmerkingen [MV436]: telefonisch contact

Met opmerkingen [MV437]: fijne begeleiding

I: hmm

M; wil je het precies zoals het toen is gegaan hebben, of zou je er iets aan veranderen?

I: het belangrijkst is dat diegene die geplaatst wordt dat hij niet losgelaten wordt. Dus dat houdt in dat je afspraken maakt met de ontvangende bedrijf, dat hij zich daar veilig voelt. Maar ook met degene die hem aanbiedt, dat daar goed contact tussen blijft. Dat de Arbo daarin helpt. Het gaat om een stukje veiligheid. Dat iemand jou meeneemt die je kent, dat zou bij sommige noodzakelijk zijn. Niet bij allemaal, maar sommige moeten bij de hand genomen worden. Dan moet je goed kijken hoe je hem het beste kan helpen, dat kost tijd en wellicht ook geld. Maar anders gaat het niet werken. Als je iemand met zijn broodtrommeltje dropt en je laat hem los. Dat is eng. Ze zijn al beschadigd, de mensen in spoor 2. Die hebben al wat meegemaakt. Hun onzekerheid is toegenomen en de zekerheid afgenomen.

M: ja. Ik hoorde je net zeggen over de begeleiding en contact. Zou je met de andere organisatie kennis willen maken?

I; dat lijkt me fantastisch!

M: moet dat verplicht zijn?

I: nee, wanneer je weet, wanneer je bij iemand komt die je kent dan zal die behoefte er minder zijn. Ik zou er geen verplichting van maken maar wel adviseren. Het is wel slim om dat even te doen. Wat verwacht je van de ander? Voor het ontvangende bedrijf is het fijn om te weten hoe de werknemer functioneert en ik vertel wat er verwacht wordt. Dus dat lijkt me wel verstandig.

M: oke, ik denk dat ik zo alles heb besproken met je. Dan wil ik het afronden en jou heel erg bedanken voor je tijd en je inbreng.

I: heel graag gedaan!

Met opmerkingen [MV438]: niet loslaten

Met opmerkingen [MV439]: afspraken maken

Met opmerkingen [MV440]: bij de hand nemen

Met opmerkingen [MV441]: tijd en geld

Met opmerkingen [MV442]: beschadigd

Met opmerkingen [MV443]: veel meegemaakt

Met opmerkingen [MV444]: contact wg

Met opmerkingen [MV445]: niet verplicht

Met opmerkingen [MV446]: verwachting uitspreken

Met opmerkingen [MV447]: contact verstandig

Bijlage 11 Transcript 7

M: ik zei al dat A&P een poule op wilt zetten die bestaat uit de klanten van A&P, zodat de cliënten die in een 2e spoortraject zitten sneller bij een andere organisatie onder gebracht kunnen brengen. Is dat duidelijk?

I: ja.

M: hoe hoog is jullie ziekteverzuim?

I: oeh, dat durf ik niet te zeggen maar het is wel hoger dan in andere jaren. We hebben wel langdurige zieken.

M: oke, heb je er een belang bij als dit opgezet zou worden?

I: uhm ja zeker.

M: want?

I: als er dus langdurig zieken zijn en je zit met het probleem dat je die niet meer zou kunnen herplaatsen dan is het heel prettig als je dat via de arbodienst, van een netwerk gebruik kan maken.

M: zou dat dan ook andersom gelden? Dus je neemt een zieke werknemer van een ander aan, heb je daar ook een belang bij?

I: niet zo snel denk ik. Dan is het meer om de ander te helpen.

M: zou je daar bereid toe zijn om dat te doen?

I: afhankelijk van de situatie. Wat voor iemand het is, wat hij zou kunnen gaan doen bij ons dat dat ook zinvol is. Ja dat ligt echt aan de situatie.

M: heb je er intern ook behoefte voor nodig? Dat je personeel nodig hebt?

I: hoe bedoel je dat?

M: nou, neem je iemand via detachering bij jou in dienst omdat je uit het goede hart het wilt doen of moet er een functie voor vrij zijn?

I: nee, echt weer per persoon en situatie verschillend. Wellicht dat er iemand aangeboden wordt waarvan wij vinden die verdient echt een kans. Dan zouden we wel kijken of we wat kunnen creëren. Maar het kan ook zijn dat er iemand wordt aangeboden waar we wel echt een functie voor nodig.

M: dus je zou het wel vanuit twee kanten bekijken? Hoe belangrijk is het verzuim binnen de organisatie, zijn jullie er veel mee bezig?

I: ja best wel flik. Vanuit het verzuimbeleid en het motiveren om niet ziek te zijn.

M: dus jullie zijn er ook preventief mee bezig?

I: ja.

M: zou je er ook iets in zien, in een netwerksamenwerking met andere bedrijven?

I: ja

Met opmerkingen [MV448]: hoger verzuim

Met opmerkingen [MV449]: langdurige zieken

Met opmerkingen [MV450]: twijfelende ja

Met opmerkingen [MV451]: langdurige zieken

Met opmerkingen [MV452]: niet meer herplaatsen

Met opmerkingen [MV453]: prettig om via arbo te regelen

Met opmerkingen [MV454]: geen belang om een and aan te nemen

Met opmerkingen [MV455]: een ander helpen

Met opmerkingen [MV456]: bereidheid situatie gebonden

Met opmerkingen [MV457]: zinvol werk bieden

Met opmerkingen [MV458]: geen conreet antwoord

Met opmerkingen [MV459]: kans bieden

Met opmerkingen [MV460]: plek creëren

Met opmerkingen [MV461]: gunfactor medewerker

Met opmerkingen [MV462]: verzuim belangrijk topic

Met opmerkingen [MV463]: preventief

Met opmerkingen [MV464]: ziet het opzich wel zitter

M: want?

I: ja, dat heb ik net aangegeven. Dus dat is mijn antwoord hier ook op.

M: om dan sneller te kunnen schakelen?

I: ja.

M: denk je dat je afhankelijk bent van een netwerk, van een ander?

I: dat is lastig te beantwoorden omdat we het nog niet aan de hand hebben gehad. Wellicht in de nabije toekomst wel. Maar dat moet nog uitgewerkt worden. Dus ik heb er eigenlijk ook nog geen ervaring mee.

M: heb je wel eens een zieke werknemer via detachering gehad?

I: nee

M: is dat omdat het nooit is voorgevallen of heeft het een andere reden?

I: ik weet dat er vanuit A&P een verzoek voor gekomen was. Ik stond er wel voor open, maar uiteindelijk heeft de leidinggevende van de werkvloer gezegd dat hij het niet zag zitten. Omdat het echt maar voor een aantal uurtjes was en die persoon moest echt van heel ver komen. Dat leek voor ons niet zinvol.

M: oke, dus je hebt met nog meer mensen rekening te houden op het werk, die ook gaan over beslissingen?

I: altijd he, dat gaat altijd via de leidinggevende.

M: daar moeten jullie dus samen over praten. Als jij het ziet zitten en de ander niet dan gaat het niet door?

I: nee, ze moeten het wel zien zitten. Als ik het door hun strot ga duwen dan gaat dat niet werken.

M: dat werkt niet nee.

I: voor beide partijen niet.

M: wat vind je zelf van het detacheren van een zieke werknemer?

I: ja heel goed en zinvol. Het belangrijkste is dat de medewerker in het werkveld blijft en niet thuis blijft zitten.

M: denk je ook dat het de werknemer goed zal doen?

I: ja dat denk ik.

M: op welke manier?

I: ja zoals ik zeg, thuis zitten wordt niemand beter van. Afhankelijk van de medische situatie. Maar als hij in staat is te werken dan is het altijd goed om dat ook te doen, waar dan ook.

M: als er iemand is die wellicht bij jullie geplaatst kan worden en jullie zeggen ja dat willen we. Wil je dan eerst kennis maken met de werknemer zelf?

I: ja altijd.

M: wil je ook kennis maken met de huidige werkgever, waar hij vandaan komt?

Met opmerkingen [MV465]: sneller schakelen

Met opmerkingen [MV466]: geen ervaring net netwe afhankelijk?

Met opmerkingen [MV467]: Leidinggevende beslisser rol

Met opmerkingen [MV468]: Niet zinvol

Met opmerkingen [MV469]: Leidinggevende beslisser factor

Met opmerkingen [MV470]: Beide partijen moeten o staan

Met opmerkingen [MV471]: Detacheren zinvol, goed

Met opmerkingen [MV472]: Belang; mdw aan het we

Met opmerkingen [MV473]: Goed voor de medewerk

Met opmerkingen [MV474]: Werken goed voor herst

Met opmerkingen [MV475]: Kennis maken met de werknemer

I: nee hoor, dat is niet belangrijk.

M: hoezo is dat volgens jou niet belangrijk?

I: nou die hoeft hier niet te komen. Daar hebben we niks aan. Het gaat om de persoon die op de werkplek deel gaat nemen.

M: vind je het de taak van A&P om de match te maken of maak je die zelf?

I: uhmm als er bij ons geen behoefte is, is het automatisch de taak van A&P de taak om de match te maken. Andersom als wij een medewerker hebben die wij graag willen detacheren dan ja dan is het afhankelijk wie we daarvoor gaan benaderen. Maar is het zoals we dat via A&P uit gaan zetten dan is A&P verantwoordelijk voor de match.

M: duidelijk. Wat verwacht je van A&P? Wat zijn de taken van A&P in de poule?

I: ja noem maar op, wat je erbij kan bedenken. Dus een goede match vinden, zorgen dat je goede medewerkers krijgt, maar ook dat zij ook voor onze medewerkers die daar voor aanmerking zouden komen een goede match maken.

M: heb je ook begeleiding nodig vanuit A&P?

I: nee, meer puur de wettelijke begeleiding dus wat moet.

M: oke, dus je wilt alleen je verplichtingen weten en wat zijn mijn rechten.

I: ja

M: zou je dat van tevoren willen weten of tijdens het traject?

I: hoe bedoel je?

M: de informatie over wat je rechten en plichten zijn, wettelijk gezien, tijdens een traject?

I; nee tijdens.

M; dus als je ermee start daadwerkelijk vind je het vroeg genoeg?

J: ja.

M: hoe zou dit vormgegeven kunnen worden? Heb je behoefte aan een platform, online of heb je iets anders voor ogen?

I: nee dat durf ik niet te zeggen. Dat is iets van A&P dat ze moeten uitwerken. Op het moment dat je ermee bezig bent zal er iets te binnen schieten, dit zou beter kunnen of dit is handiger voor mij. Maar ik heb er nog niet over nagedacht dus dat durf ik niet te zeggen.

M: een pagina op de website waar je vraag en aanbod kan zien, zou je daarop kijken?

I: ja dat denk ik wel.

M; wil je dan ook een reminder op de email?

I: nee; op zich als je vrijblijvend op een website zou kunnen kijken is dat best handig.

M: daar zou je dan ook op kijken?

I: ja.

Met opmerkingen [MV476]: Kennis maken met de werkgever -

Met opmerkingen [MV477]: Geen relatie met werkge

Met opmerkingen [MV478]: Werknemer staat cetraa

Met opmerkingen [MV479]: Geen behoefte; match d A&P

Met opmerkingen [MV480]: Wel behoefte

Met opmerkingen [MV481]: Match door A&P

Met opmerkingen [MV482]: Match; A&P

Met opmerkingen [MV483]: Goede medewerkers aanleveren

Met opmerkingen [MV484]: Match maken A&P

Met opmerkingen [MV485]: Alleen wettelijke begeleiding

Met opmerkingen [MV486]: Info wetten en verplichtingen wg

Met opmerkingen [MV487]: Tijdens traject info

Met opmerkingen [MV488]: Vroeg genoeg om bij de start te informeren

Met opmerkingen [MV489]: A&P verantwoordelijk vo platform

Met opmerkingen [MV490]: feedback

Met opmerkingen [MV491]: vraag en aanbod op site; kijkt erop

Met opmerkingen [MV492]: vrijblijvend

M: met een regelmaat?

I: weer afhankelijk he. Ik ga er niet opkijken als er niks speelt.

M: oke dus als je niks zoekt dan is het handig als A&P aangeeft deze persoon is wellicht iets voor jullie?

I: nee, ik zou eerst zelf willen kijken op de website als ik er behoefte aan heb.

M: oke dus als je er behoefte aan hebt, als je iemand zoekt, zou je erop kijken?

I: ja.

M: vind je het dan ook belangrijk waar iemand vandaan komt, van welke branche?

I: nee dat zou dan weer niet uitmaken.

M: het zou je niet uitmaken als iemand uit een totaal andere werkomgeving bij jullie komt?

I: nee ik denk dat dat ook wel goed voor de afwisseling en de kijk van die persoon op processen die hier plaatsvinden. Dus dat is alleen maar goed.

M: stel dat iemand moet worden omgeschoold, sta je daarvoor open?

I: dat ligt er allemaal aan, als wij er kosten voor moeten maken dan niet. Maar als het gesubsidieerd wordt of vanuit de huidige werkgever dan wel.

M: de kosten zou je niet voor jezelf willen nemen?

I: nee.

M: oke, we fietsen er op deze manier heel snel doorheen. Uit eerdere interviews kwam naar voren dat de meeste behoefte hebben aan een sparrings moment met andere organisaties die ook in eenzelfde traject zitten, dus iemand gedetacheerd hebben of via detachering in dienst hebben. Heb jij daar ook behoefte aan als bedrijf om met andere bedrijven te kunnen sparren?

I: nee ik denk dat die sparring vooral bij A&P zou liggen als daar behoefte aan zit. Dus met andere hoeft voor mij niet.

M: alleen met A&P lijkt voor jou voldoende?

I: dat zou voldoende moeten zijn.

M: je zou dat niet per se hoeven dus?

I: nee.

M: oke. Heb jij vragen aan mij?

I: nee hoor.

M: is voor jou ook duidelijk van detachering en proefplaatsing inhouden?

I: ja.

M: heb je er al een keer mee te maken gehad toevallig dan?

I: nee dat niet, maar je leest erover en je houdt dat bij.

M: dus meer vanuit interesse dat je dat weet.

Met opmerkingen [MV493]: geen behoefte; geen activiteit

Met opmerkingen [MV494]: geen reminder bij geen behoefte

Met opmerkingen [MV495]: achtergrond mdw maakt niks uit

Met opmerkingen [MV496]: goed voor mdw; andere omgeving

Met opmerkingen [MV497]: kosten omscholing-

Met opmerkingen [MV498]: omscholing subsidie +

Met opmerkingen [MV499]: kosten omscholing -

Met opmerkingen [MV500]: sparren met A&P, niet m netwerk

Met opmerkingen [MV501]: sparren A&P voldoende

I: ja precies.

M: ik heb dan zo alles gevraagd.

I: goed zo, stuur je het eindrapport door?

M: ja ik lever het in januari in en daarna zal ik de resultaten aan jullie doorsturen.

I: dat is heel fijn, ik ben erg benieuwd.

M: bedankt voor je tijd en werk ze nog vandaag!

I: dank je, jij ook.

Met opmerkingen [MV502]: interesse in detachering

Bijlage 12 Transcript 8

M: je zei net het is hier lastig omdat de medewerkers vaak ongeschoold zijn.

I: er zijn verder weinig mogelijkheden en ook hier op kantoor heb je te maken met privacy. Je kunt niet iedereen hier zo maar neer zetten. Ze hoeven niet alles te weten bij de salarissen en administratie gaat ook niet goed. Dus weinig mogelijkheden.

M: maar zou je wel iets in dit idee zien? Zou je er wel een belang bij hebben als er iemand tussen zit die wel gedetacheerd zou kunnen worden?

I: het is natuurlijk geen slecht idee. Denk dat het voor de werkgever en werknemer het beste is om aan het werk te blijven waar het ook mogen zijn. En we zijn zelf ook een beetje aan het denken of we hier ook niet een functie kunnen creëren voor mensen die beperkingen hebben die alleen zittend werk mogen doen. Maar dan moet je ook iets hebben waar verder geen druk achter zit. Dus het is allemaal heel lastig.

M: ja dat snap ik. Zou je ook mensen van een andere organisatie via een detachering aan willen nemen. Dus iemand die in dezelfde situatie zit die niet meer terug kan?

I: ja maar goed hier binnen de organisatie?

M: nee iemand van een andere organisatie die is ziek en kan niet meer terug maar hier zou iets zijn wat hij wel kan qua functie, zou je daar dan voor open staan?

I: ja ik zou er wel voor open staan maar ik zie er weinig mogelijkheden voor want anders kunnen we dat ook met onze eigen mensen natuurlijk.

M: maar het kan ook iets zijn dat iemand wel diploma's heeft bijv.

I: je bedoelt dan een andere functie?

M: ja voor een andere functie bijv.

I: ik zou het niet zo durven te zeggen. Ik weet niet wat het beleid hier dan verder in kunnen zijn of zou worden en moet ik denk ik ook met mijn Ig over hebben. Want dan neem je eigenlijk gewoon iemand aan die in het 2er spoor zit, dat is het verhaal alleen dan een andere zool. Geen idee zou het niet durven te zeggen.

M: oké. Hoe zou je er zelf naar kijken

I: ik vind dat iedereen een kans moet hebben ook mensen met een beperking. Maar of dat zakelijk gezien ook allemaal gebeurd en gaat zet ik een groot vraagteken bij. Dan hebben we het meer over wat voor risico's het allemaal mee neemt of kan brengen. Ik denk wel dat daarover na gedacht zou moeten worden. Dat is natuurlijk wel zo.

M: want wat voor risico's zie je er dan in.

Met opmerkingen [MV503]: intern weinig mogelijkheden

Met opmerkingen [MV504]: geen slecht idee

Met opmerkingen [MV505]: werken beter voor mdw

Met opmerkingen [MV506]: functie creatie?

Met opmerkingen [MV507]: lastig

Met opmerkingen [MV508]: ziet weinig mogelijkhede

Met opmerkingen [MV509]: geen zicht in het beleid

Met opmerkingen [MV510]: leidinggevende boven beslist

Met opmerkingen [MV511]: iedereen verdient een ka

Met opmerkingen [MV512]: zakelijke realiteit??

Met opmerkingen [MV513]: Risico's

I: afhankelijk van wat iemand heeft of heeft gehad en dat soort dingen weet je niet wat dat verder zult brengen. Is iemand miss blijvende beperkt ik weet het niet.

M: en als daar van tevoren informatie over komt van wat zijn de risico's die je met zich mee brengt en de voordelen met die persoon.

I: premiekorting of iets dergelijke. Dat je denkt er is helderheid van wat er is dat ik denk dat het makkelijker is om een keuze te maken.

M: ben je eerder geneigd om te zien wat je voor je kiezen krijgt en daar kies ik dan voor.

I: want wat je zegt tuurlijk zijn er voordelen. En nogmaals, het menselijke moeten we niet vergeten, iedereen kan ziek worden en wat krijgen. Maar goed het risico weet ik zeker ook hier zou er een afweging zijn van gaan we dit wel doen. Net als jij en ik kunnen morgen wat krijgen. Ik vind het maar een lastig iets

M: ja dat snap ik. Het is ook wel lastig. Vooral deze medewerkers, het is of ze worden volledig afgekeurd of niet afgewezen en dan komen ze ook in de WW en dan komen ze ook in het reguliere proces. En zo zullen er ook meer zijn die dan in het reguliere sollicitatie proces komt zonder het kader van, ik heb een beperking of ik ben ziek

I: nee precies die krijg je dan ook meer binnen. Voor ieder die dan geen uitkering hebben gehad. Volgens mij hebben we daar ook wat voor. Maar mijn collega gaat daar meer over, maar na 2 maanden mag dat dan ook maar dat is niet mijn ding. Gevraagd of iemand een verleden heeft met de organisatie, wie je aanvraagt en dat soort dingen.

M: dat zou best kunnen.

I: volgens mij is dat nog zo maar dat weet ik niet heel zeker. Op zo'n moment kan dan wel als mensen eerlijk zijn behalve als er eerder is gebeurt dan gaan we wel met die mensen praten van wat is er gebeurd waarom ben je eerder gekeurd enz. soms is het dan ook zo dat wij omdat de mensen wel de WIA aanvraag hebben gedaan dat wij een soort vangnet regelen omdat we een vangnet nodig hebben. Een vrouw is weer ziek geworden als nieuwe werkgever, maar daar krijgen we nu wel geld voor.

M: lijkt op een detachering, dat kan daar ook uit komen. Stel er komt hier iemand via detachering en gat door de WIA poort, en word afgekeurd voor een deel kun je zeggen we vinden diegene wel goed en willen eigenlijk wel houden, kun je diegene aannemen met de allrisk polis met vangnet. Dat zit er dan wel aan achter na.

I: dat maakt het dan wat minder risico vol.

M: het is maar net hoe je er in staat natuurlijk.

I: dat is zeker wel iets waar ik niet over mag beslissen. Mijn leidinggevende gaat daarover. En nadenken of we dat wel echt zouden willen en meedenken over voor- en nadelen.

M: ja er gaat nog een heel proces intern aan te pas.

I: ja en ik denk dat als je al een beetje hebt verteld als ze uitgebreide informatie willen waarom wel en waarom niet.

Met opmerkingen [MV514]: Blijvende beperkingen; twijfel

Met opmerkingen [MV515]: Helderheid; makkelijkere keuzes

Met opmerkingen [MV516]: voordelen

Met opmerkingen [MV517]: menselijkheid

Met opmerkingen [MV518]: risico

Met opmerkingen [MV519]: lastig iets; ethisch

Met opmerkingen [MV520]: medewerkers screenen o verzuim verleden

Met opmerkingen [MV521]: reden van verzuimhistor

Met opmerkingen [MV522]: vangnet regeling

Met opmerkingen [MV523]: risico reductie

Met opmerkingen [MV524]: leidinggevende heeft invloed

Met opmerkingen [MV525]: uitgebreidere info

M: ja dat geven we ook altijd aan dat dat vrijheid is hoor dat is niet gek. En over het verzuim gesproken, hoe is jullie beleid hier in het bedrijf. Hoe belangrijk vinden jullie het verzuim.

I: dat staat hier heel hoog op de lijst. Zeker nu. Het verzuimpercentage is op het moment best hoog, zo hoog is het in een aantal jaar niet geweest dus dat is jammer. We vragen ons ook heel erg af hoe dat dan komt. En het is niet zo makkelijk om te zeggen dat mensen ziek zijn er speelt natuurlijk van alles mee vanaf de voorkant als mensen binnen komen. En wij zien ook niet alles tijdens functionering gesprekken en leidinggevende functie. Worden ze genoeg begeleid door de leidinggevende, word er genoeg rekening gehouden met werk-privé, die band is natuurlijk wel heel belangrijk maar als die band er niet is en een collega heeft veel hoofdpijn en denkt mijn leidinggevende is zo vervelend ik meld me ziek. Terwijl de band zo goed is. Er zit zo veel omheen. Wat kan ik er nog meer over vertellen, zoals ik al zei is het verzuim heel hoog. En eigenlijk zijn we op het moment opnieuw in kaart aan het brengen ook met de organisatie, hoe kunnen we het nou in de organisatie anders en beter aanpakken. Maar dat is zowel aan de voorkant met aanname en binding, wat ook best moeilijk is. Veel mensen werken hier ook veel voor het geld, dus die binding is er dan ook niet zo. Dat is anders dat als jij en ik ergens werken en dat merk je gewoon wel.

M: waarin merk je dat dan?

I: ze zijn veel minder betrokken en zullen minder vaak meedenken of een keer inval werk kunnen doen. Dat hun zeggen ik werk 10 uur op het pand en dat is het.

M: dus dan is het stukje verbinding wel belangrijk.

I: ja dat ze het echt voor het geld doen komt dan wel eens naar boven drijven. Iedereen werkt wel voor zijn geld maar je merkt dan dat de betrokkenheid wel minder is.

M: en eventjes terug naar zo'n detachering, een soort poule noem ik het maar eventjes, vind je daar de verbinding ook belangrijk tussen de persoon die gedetacheerd gaat worden en jullie bijvoorbeeld? Al is het degene die weg gaat of degene die terugkomt via de detachering?

I: dat maakt me niet zo veel uit als jullie denken van dat gaan we dan doen of waar dan ook van vandaan. We hebben hier ook uitzendkrachten en probeert zo goed mogelijk samen te werken dat werkt voor iedereen het prettigst. Ik ben ook iemand die als we iemand in dienst nemen die ergens anders vandaan komt om iemand welkom te heten en behandel diegene hetzelfde als dat je iedereen behandelt.

M: wil je dan ook een kennismakingsgesprek met diegenen houden of zeg je van ik trek hem zoals we het normaal doen dus met een sollicitatie proces.

I: ja ik denk het wel. Ik denk dat we die iemand wel zouden willen spreken.

M: en zou je dan de huidige werkgever willen spreken?

I: ja ook wel dat je weet wat zijn beperking is en hoe hij verder is als persoon vind ik belangrijk en hoe hij verder heeft gefunctioneerd, dat telt allemaal mee. Je weet niet in hoeverre de andere werkgever de dingen zullen vertekenen. Maar als je erachter komt waar ze eigenlijk niet zo blij mee zijn, die mensen hebben we hier ook in dienst. En als je dan iemand hebt waar je dan niet blij mee bent en een beperken heeft. Dus als je dan hoort nou eigenlijk functioneert hij hier niet zo, tja.

M: dan is het wel fijn om van te voren contact te hebben gehad met beide partijen.

Met opmerkingen [MV526]: verzuim belangrijk item

Met opmerkingen [MV527]: hoog verzuimpercentage

Met opmerkingen [MV528]: oorzaak verzuim

Met opmerkingen [MV529]: begeleiding leiding

Met opmerkingen [MV530]: werk-privé balans

Met opmerkingen [MV531]: andere aanpak

Met opmerkingen [MV532]: binding belangrijk

Met opmerkingen [MV533]: minder betrokken

Met opmerkingen [MV534]: betrokkenheid minder

Met opmerkingen [MV535]: iedereen gelijk, ongeach achtergrond

Met opmerkingen [MV536]: contact medewerker

Met opmerkingen [MV537]: contact wg

Met opmerkingen [MV538]: inzicht beperkingen

Met opmerkingen [MV539]: inzicht functioneren

Met opmerkingen [MV540]: match belangrijk

I: ja, zeker weten. Ik denk ook om alles goed te laten slagen is dat wel nodig. Als je het doet moet je het wel goed doen.

M: Zo'n match komt niet zelf van stand, wil je zelf kijken dit biedt de organisatie aan als kandidaten aan om gedetacheerd te worden of zeg je nou dat is echt de taak van A&P om mij erop te wijzen van dat is echt de mogelijkheid voor jullie.

I: zoals de situatie is zou ik nu voor het laatste kiezen en dat is voornamelijk omdat ik daar nu geen tijd heb om daar mee bezig te zijn.

M: om te kijken van die hebben we en die..

I: nee en als A&P een voorzetje zou kunnen doen. Van die meneer of mevrouw zou het kunnen zijn dat ze een profiel schetsje opzetten. Dan zouden we daar misschien zelf een vervolg op kunnen zetten, niet om al iedereen te organiseren.

M: dus als A&P een voorzetje zou kunnen doen ben je eerder geneigd om verder te zoeken dan dat je zelf alles uit moet zoeken.

I: ja op het moment wel. Kijk als je meer handjes zou hebben dat iemand zich dan dadelijk meer uren mee bezig zou kunnen houden is het anders.

M: het is op dit moment heel druk bij jullie?

I: ja, op dit moment zou het dan wel fijn zijn als we een beetje geholpen worden.

M: ja precies. Ik schets nu een situatie waarin jullie zou zeggen ja we nemen iemand aan om dat proces waaruit blijkt van waar moeten we rekening mee houden, niet dat je iemand moet aannemen, maar stel dat. Wat zou je dan uit je eigen gevoel zeggen dat vind ik fijn?

I: jeetje moet ik even over nadenken hoor. Wat dan nu in me op komt weet ik niet of dat kan, een proefperiode?

M: ja dat kan. Je kunt voor zo'n detachering een proef maand, proefplaatsing heet dat dan. Dan mag je iemand gratis uitproberen zoals dat heet. Dan kan je het evt. verlengen na die maanden als het ook werkt uit beide kanten en diegene kan het werk aan en er is van beide kanten interesse. Dan kan je het weer omzetten naar een detachering voor een x aantal maanden maar dat is dan wel tegeneen bepaald deel loon. Dus dan moet je er wel wat voor betalen maar dan gaat diegene ook wel echt wat werk verlenen, daarvoor is het meer inwerken en kijken hoe en wat.

I: zoiets is wel belangrijk. Ik denk dat het dan ook wel belangrijk is dat de organisatie als vanuit dit bedrijf er goed over gepraat blijft worden.

M: zou je het fijn vinden als A&P hierlangs zou komen om te kijken hoe het gaat?

I: ah zo bedoel je, hoe iemand aan het werk is. Dat is ook wel leuk ja.

M: of is telefonisch voldoende? Ik zeg maar wat dingen maar je kunt het zelf invullen.

I: A&P kent ons wel goed dus die weten wel hoe het hier werkt. Maar het is wel fijn ook voor diegene om te zien dat er belangstelling is. Ik vind het lastig om het nu zo te zeggen. Moet ik even de tijd voor hebben om over na te denken wat precies handig is.

Met opmerkingen [MV541]: contact beide partijen ++

Met opmerkingen [MV542]: contact noodzakelijk voo slagen

Met opmerkingen [MV543]: A&P moet mdw aanbied

Met opmerkingen [MV544]: Geen tijd om match te zoeken

Met opmerkingen [MV545]: Profielschets aanleveren

Met opmerkingen [MV546]: Zelf vervolg stappen

Met opmerkingen [MV547]: Gemakkelijkheid+

Met opmerkingen [MV548]: Fulltime job

Met opmerkingen [MV549]: Hulp ontvangen

Met opmerkingen [MV550]: proefperiode

Met opmerkingen [MV551]: belangrijk goed proces

Met opmerkingen [MV552]: A&P werkbezoek

Met opmerkingen [MV553]: goede band A&P

Met opmerkingen [MV554]: belangstelling tonen

M: ja kan ik me wel voorstellen. Als je zoiets aangaat dat je halverwege denkt van dit had ik anders willen hebben.

I: dat heb je met nieuwe dingen ja. Dat je denkt van dit moeten we de volgende keer zo doen of iets.

M: heb je het gevoel dat je daar bij A&P terecht kan.

I: ja.

Met opmerkingen [MV555]: ruimte voor feedback bij A&P

M: oké dat scheelt. Ik kan me voorstellend dat sommige dat minder hebben want er zijn ook kleine organisaties bij ons. Dat we daar een plek voor moeten zorgen dat als je zon traject aangaat dat je weet bij wie je terecht kan voor opmerkingen of vragen hebt.

I: ja ik heb veel contact met jullie.

Met opmerkingen [MV556]: veel contact met A&P

M: ja dus dat is al anders. Vind je het dan ook fijn om, dit is allemaal nieuw zo'n detachering en wat we op willen zetten, zou je het dan fijn vinden om dan met ander organisaties te sparren om te kijken hoe hun er mee omgaan?

I: ja een soort intervisie.

Met opmerkingen [MV557]: sparringsmoment+

M: dat je je daarvoor kan inschrijven.

I: dat hebben we nu ook wel eens bij onze brancheorganisaties een keer in de zoveel tijd om het verzuim te bespreken voor tips en trucks van een ander bedrijf. En dat je dan zegt om in te schrijven dan kan je zelf kiezen. Misschien ook niet zo gek.

Met opmerkingen [MV558]: vrijblijvend

Met opmerkingen [MV559]: inschrijving+

M: en zou daar iemand van de organisatie bij moeten zitten of zeg je van nou laat ons als organisatie bij elkaar?

I: nou kijk ik weet het niet natuurlijk ook afhankelijk van hoe het loopt. Stel dat mensen iets willen zeggen waar ze niet blij mee zijn zullen ze het niet zo snel zeggen als iemand van A&P bij is.

Met opmerkingen [MV560]: aanwezigheid A&P bij sparren belemmerend

M: ja op die manier. Of misschien dat er dan door de echte vragen dat de organisatie een half uur komt?

I: ja wat zou het beste zijn.

Met opmerkingen [MV561]: A&P deel van sparringsmoment

M: het is wel goed dat je dat zeg want de rest is er altijd enthousiast over. Maar je moet er ook rekening mee houden welke relatie je hebt met A&P.

I: ja want er zijn ook mensen bij die dat niet durven. Als je dan zo alles boven water krijgt

Met opmerkingen [MV562]: Niet durven

M: of dat je zo'n eerlijk gesprek krijgt van hoe pakken jullie het nou echt aan.

I: dan kan je er ook voor kiezen om dat dan wel te organiseren en dan A&P er even bij te laten of later of andersom.

Met opmerkingen [MV563]: A&P deel van sparringsmoment

M: ja dat is ook een optie om misschien juridische vraag van mag ik dit wel of niet doen. En dat de organisatie dan zegt van oké jullie kunnen nog samen praten en dan hoor ik wel als er iets is. De rest heeft dat niet gezegd dus ik denk van nee dar hebben we niet aan gedacht. Zo kom je ook achter

dingen waar je aan moet denken. De organisatie weet wel wat de regels zijn maar ik kan me voorstellen dat sommige organisatie dat niet weten want daar is het allemaal niet voor. En wat verwacht je van A&P nog tijdens het traject, wat hun rol is?

I: ik denk zeker dat zij wel het voor touw nemen in zo'n proefperiode om allerlei dingen te regelen die gereld moeten worden en dat er meer op het bordje komt van de werkgever op het moment dat je denkt van joepie we zijn blij met elkaar. Maar dan denk ik daarna dat het wel fijn is als iemand wel gevolgd word dat er een evaluatie is na een x aantal weken. Niet dat iemand gelijk losgelaten wordt. Dat geeft voor jullie misschien wel een fijn gevoel.

M: dat er vanuit ons nog iemand mee kijkt?

I: ja. Ook weer zoiets er zou vast nog wel iets zijn maar ik het weet het even niet. Want die situatie is er nu niet. Maar gaandeweg kom je ook weer achter dingetjes.

M: het is toch de eerste keer om goed te evalueren om te kijken hoe je het hebt ervaren zodat je het kan aanpassen.

I: ja voor de volgende keer voor andere klanten.

M: wat je zegt, ik heb veel contact met A&P. Met wie heb je dan contact, met de casemanager of de coach.?

I: ja met de casemanager en de coach. En jou voortaan. Dat is het wel een beetje.

M: heb je dan liever met de coach contact als je een detachering aan zou gaan of zeg je van ik hou het liever op de casemanager.

I: bedoel je hoeveel contactpersonen je wilt?

M: nee meer met wie.

I: de coach is nu meer voor de 2e spoor dingen dus dat maakt niet zo veel uit daar bellen we veel mee. Maar de casemanager helpt meer met de complexere dingen en tips en tricks. Ik vind het niet erg als je 3 contactpersonen hebt, als je maar weet wie je nodig hebt.

M: ja dat je weet met wie je moet praten en niet dat we je telkens moeten door verbinden. Heb je zelf nog vragen?

I: nou ik zit erover na te denken en je hebt al een beetje toegelicht waar het over ging maar het is toch een nieuw. Maar je bent allerlei bedrijven aan het interviewen wat ze er van vinden maar het is dus wel echt iets wat A&P wilt gaan opstarten of is het afhankelijk van?

M: het is natuurlijk wel afhankelijk van wat eruit komt want ze zeggen het al anderhalf jaar dat ze het willen doen maar wisten niet hoe ze het moesten oppakken. Dus ik heb gezegd nou oké ik ga dan wel kijken of daar dan behoefte aan is want misschien zeggen ze allemaal dat het niet hoeft, dan maak je iets en word er niks mee gedaan en dat is ook zonde van je geld. Dus vandaar dat ik dit aan het onderzoeken ben. Maar zoals de resultaten nu terug komen is het wel positief. Dus dat gaan ze wel echt opzetten. En in de voorrondes is het wel belangrijk wat eidereend gezegd heeft, dus dan kijken we naar wat geven jullie dan aan van input om zon traject zo vlekkeloos mogelijk te laten verlopen. Het is natuurlijk niet zeker of het zo blijft want het is wel nieuwe dus er zullen wel wijzigingen komen om het anders aan te pakken. Maar het komt er wel aan volgend jaar.

Met opmerkingen [MV564]: A&P voortouw

Met opmerkingen [MV565]: Werkgever meer verantwoordelijkheid tijdens

Met opmerkingen [MV566]: Begeleiding+

Met opmerkingen [MV567]: Niet loslaten

Met opmerkingen [MV568]: Evaluatie belangrijk

Met opmerkingen [MV569]: Contact met casemanage coach

Met opmerkingen [MV570]: Duidelijkheid over eventuele contactpersoon

I: oké dus volgend jaar en dat is dan in 2018.

M: ja begin 2018.

I: nou spannend. Ja, ik weet het niet, ik ben benieuwd of zoiets gaat werken hoe het gaat in de praktijk.

Met opmerkingen [MV571]: Twijfel over uitvoering

M: het ligt er natuurlijk ook aan wat voor mensen je hebt in een samenwerking en wat de beperkingen het zijn. En het ligt er ook aan hoe veel trajecten er zijn want de ene is heel druk en de andere niet. Je kunt niet zeggen van je bent nu ziek dus je kan niet.

I: ik zeg nu allemaal wel van leuk maar ik weet niet wat de mensen boven mij erover denken.

Met opmerkingen [MV572]: Leiding interesse??

M: voor mij voor het onderzoek is het wel belangrijk om te weten hoe sta je er zelf in en de organisatie. Heb je iemand intern waar je rekening mee moet houden of ben je diegene die alles zelf mag beslissen?

I: nee ik mag het niet zelf beslissen maar als je het mij vraagt is het niet gek om het te doen. Maar goed er zijn weer allemaal voorwaarden want ik weet niet hoe ze er allemaal over denken qua risico's.

Met opmerkingen [MV573]: Zelf geen beslissingsposi

Met opmerkingen [MV574]: Risico's

M: ja precies dat is wel iets waar je aan moet denken als bedrijf.

I: stel ze zeggen daar gaan we helemaal niet aan mee doen we houden het zo. Geen idee misschien zien ze zo wel de voordelen van, ik weet het niet.

M: als je die dan ergens kan plaatsen of misschien sneller uit kan laten stromen?

I: ja het blijft wel lastig, want het gaat hier om kantoor plekken dat is ons enige alternatief, toch als ik het goed voor me heb? Want hier hebben we een kantoor en in Utrecht hebben we een kantoor en de rest is werkvloer om ons heen. En de werkvloer valt al vaak snel af want anders hadden we daar zelf al mensen kunnen plaatsen en dan blijft alleen kantoor over en dan denk je aan administratieve functies. Dus als ik er zo over na denk, denk ik van ja.

Met opmerkingen [MV575]: Eigen mogelijkheden schaars

M: dat is wel lastig.

I: ja ik heb voor ook wel bij Organisatie gewerkt dus dat is een hartstikke groot bedrijf met meerder takken van werk dan worden dingen wel wat makkelijker. We hebben hier 1 discipline dat is schoonmaken of kantoor en dat is het.

Met opmerkingen [MV576]: Eigen mogelijkheden schaars

M: ja je hebt wel wat minder opties het is of dit of dat. En als het allebei niet kan dan valt het af.

I: ja en het spoor 2 is dat het schoonmaak werk niet leuk is valt dat al af en dan hebben we alleen het kantoor. En dan kom je op het punt van kunnen ze dat?

Met opmerkingen [MV577]: Capaciteit zieke medewerker

M: maar als ze hier intern uitvallen worden ze geplaatst bij een ander. Dan gaan we niet intern kijken of ze nog terug kunnen want dan is er al vastgesteld dat dat niet kan. Dan gaan we kijken in het netwerk of er een bedrijf heeft met die functie dat diegene daar wel gewoon kan kijken.

I: voor hier is voor hier mensen oké, maar van mensen buiten af naar hier weinig mogelijkheid.

M: ja het ligt ook aan wat jullie hier nodig hebben als mensen te kort komen en wat de ander als beperking heeft natuurlijk. Dat ligt er ook maar net aan maar dat is bij iedereen, je moet dan net de genen die hebben die dat wel kan.

I: dan heb je iemand nodig die ook bij grote bedrijven ander werk ernaast hebben denk ik.

Met opmerkingen [MV578]: Groot bedrijf biedt mogelijkheden

M: heb je verder nog iets?

I: nee eigenlijk niet.