



EEN ONDERZOEK NAAR EEN DUURZAMERE UITSTROOM VAN MENSEN MET EEN ARBEIDSBEPERKING

Onderzoeksrapport

Eric Wever & Fenno Mulder
Onderzoeksopdracht jaar 4

Hanzehogeschool Groningen
Academie voor Sociale Studies
27-09-2017

EEN ONDERZOEK NAAR EEN DUURZAMERE UITSTROOM VAN MENSEN MET EEN ARBEIDSBEPERKING

Onderzoeksrapport

Studenten:	Eric Wever (286655) & Fenno Mulder (328896)
Onderzoekstichting:	WerkPro
Afdeling/project:	WerkZaam
Studieonderdeel:	(SSVB1600/SSDB1600)
Versie:	1
Datum:	27-09-2017
Aantal woorden:	13248
Inleverdatum:	15-02-2018

*Hanzehogeschool Groningen
Academie voor Sociale Studies
Maatschappelijk Werk en Dienstverlening*

Voorwoord

Voor u ligt het eindrapport van een onderzoek dat is uitgevoerd In opdracht van de Social Work opleiding aan de Hanzehogeschool in Groningen. Dit onderzoek is verricht in bij re-integratie organisatie WerkPro. Het was een uitdagend maar vooral leerzaam proces. We zijn tot een mooi onderzoeksresultaat gekomen dat moet bijdragen aan een duurzamere uitstroom van WerkPro deelnemers naar de reguliere arbeidsmarkt. Dankzij de bijdrage van een aantal personen zijn wij tot dit resultaat gekomen.

Hiervoor willen wij allereerst Claudia ter Veen bedanken voor de feedback op het onderzoek, het in contact brengen met het netwerk van WerkPro en het faciliteren van overleg waarin de nodige kennis is overgedragen. Daarnaast willen wij Vera Heijne bedanken voor het geven van feedback, het meedenken met het onderzoek en het beantwoorden van onze vragen. Zonder de deelnemers, werkgevers en trajectbegeleiders die mee hebben gewerkt aan dit onderzoek waren wij niet tot dit resultaat gekomen. Wij willen hen bedanken voor het vrijmaken van tijd om deel te nemen aan het onderzoek, het meedenken over het onderwerp en het openstaan voor vragen. Tot slot willen wij studiegenoten Remco van der Veen, Repke Hollema, Sanne Peters, Roy Hullegie en Lana Hafizi bedanken voor het geven van feedback en de prettige samenwerking.

Eric Wever & Fenno Mulder

Samenvatting

Dit is een onderzoek in het kader van de afstudeeropdracht van de opleiding Maatschappelijk Werk en Dienstverlening aan de Hanzehogeschool te Groningen. Het onderzoek is verricht voor re-integratie organisatie WerkPro. Deelnemers van WerkPro stromen na een re-integratie traject uit naar het regulier werk of onderwijs. WerkZaam is opgezet met het doel om nazorg te bieden aan uitgestroomde deelnemers die hier behoefte aan hebben. Het doel van dit onderzoek is inzicht krijgen in welke problemen (uitgestroomde) deelnemers, trajectbegeleiders en de desbetreffende bedrijven na de uitstroom van een WerkPro traject ervaren, zodat WerkZaam handvatten kan bieden aan deze uitgestroomde deelnemers, trajectbegeleiders en bedrijven waardoor een duurzamere uitstroom wordt gerealiseerd. Hiervoor is de volgende hoofdvraag opgesteld: *Hoe kan WerkZaam bijdragen aan een duurzamere uitstroom van deelnemers vanuit een traject van WerkPro naar de reguliere arbeidsmarkt?*

Uit literatuuronderzoek blijkt dat mensen met een arbeidsbeperking slechte begeleiding op de werkvloer ervaren, er geen goede overdracht is van re-integratie traject naar het regulier werk en er tussen werkgever en werknemer geen goede communicatie is. Ook komen in het literatuuronderzoek onderzoeken aan bod waarin tegensprekende zaken worden genoemd. Dit heeft betrekking op het nut van de randvoorwaarden die de gemeente biedt, Hierbij gaat het om zaken als de loonwaarde meting, loonkostensubsidie, het bieden beschut werk en de quotumwet. Dit zijn instrumenten om de participatie van mensen met een arbeidsbeperking te vergroten en komen voort uit de WMO en de participatiewet. Vanwege deze redenen wil WerkPro inzicht krijgen in welke problemen deelnemers en de desbetreffende bedrijven na de uitstroom van een WerkPro traject ervaren. Zo mogelijk wil WerkPro hier in samenwerking met partijen (Gemeente, UWV, werkgevers, verzekeraars) een aantal antwoorden op formuleren.

Om inzicht te krijgen hebben de onderzoekers in totaal vijftien semigestructureerde interviews gehouden. Aan bod zijn gekomen: vijf trajectbegeleiders, vijf deelnemers en vijf werkgevers. Binnen de respondentengroepen is onderscheid gemaakt in de kenmerken van de verschillende respondenten ten behoeve van de validiteit. Voor de interviews zijn drie verschillende topiclijsten opgesteld waarin alles wat uit het literatuuronderzoek vragen oproept wordt behandeld. Ook zaken die om bevestiging of verduidelijking vragen komen aan bod. Na het uitschrijven van de geluidsopnames van de interviews zijn de uitkomsten schematisch gecodeerd en de resultaten opgesteld. Uit het onderzoek blijkt dat de basis van een duurzamere uitstroom ligt in een goede matching tussen deelnemers en werkgever. Ook blijkt dat werkgevers te weinig kennis hebben over de doelgroep en de geschepte randvoorwaarden vanuit de gemeente. Trajectbegeleiding of job coaching is gewenst vanuit alle drie de respondentengroepen en van groot belang voor een duurzamere uitstroom. De aanbevelingen hebben hier dan ook veelal betrekking op. WerkZaam fungeert vooral als back-up voor deelnemers en werkgevers in geval van vragen en/of moeilijkheden. In de aanbevelingen worden suggesties gedaan hoe een goede match kan worden gerealiseerd en wat er na uitstroom moet gebeuren om uitval te reduceren zodoende er een duurzamere uitstroom wordt gerealiseerd.

Inhoudsopgave

Voorwoord	3
Samenvatting	4
Inhoudsopgave	5
1. Inleiding.....	7
1.1 Context	7
1.2 Probleem/situatieanalyse	8
1.3 Kernbegrippen onderzoek.....	9
1.4 Doelstelling.....	9
1.5 Vraagstelling	9
1.6 Leeswijzer	10
2. Participeren met een arbeidsbeperking	11
2.1 WMO	11
2.2 Participatiewet.....	11
2.3 Van wet naar re-integratie	14
2.4 Van re-integratie naar de reguliere arbeidsmarkt.....	15
2.5 Conclusie literatuur.....	18
3. Methode van onderzoek	20
3.1 Typering onderzoek	20
3.2 Respondenten.....	21
3.3 Onderzoeksinstrument.....	22
3.4 Procedure gegevensverzameling.....	22
3.5 Analyseplan	23
4. Resultaten	24
4.1 Deelvraag 1.....	24
4.2 Deelvraag 2.....	25
4.3 Deelvraag 3.....	26
4.4 Deelvraag 4.....	28

4.5 Deelvraag 5.....	29
4.6 Deelvraag 6.....	30
5. Conclusie, discussie & aanbevelingen.....	32
5.1 Conclusie	32
5.2 Discussie	33
5.3 Aanbevelingen	35
Literatuurlijst.....	41
Bijlagen	43
Bijlage A.....	44
Bijlage B.....	51

1. Inleiding

Voor u ligt het onderzoeksrapport dat in het kader van de studie Social Work aan de Hanzehogeschool in Groningen is uitgevoerd, in opdracht van WerkPro. Het onderzoek is opgesteld door twee vierdejaars studenten en heeft betrekking op een duurzamere uitstroom van deelnemers van re-integratie stichting WerkPro, naar regulier werk of onderwijs.

In de inleiding vindt u de probleemschets van WerkPro. Verder is er een situatieanalyse geschetst en zijn de doelstelling en de vraagstelling van het onderzoek beschreven.

1.1 Context

WerkPro is een re-integratie stichting die verschillende (re-integratie) trajecten biedt zoals trainingen, projecten, diensten, dagbestedings- en werkervaringsplekken. In 2016 heeft Stichting WerkPro ruim 2300 deelnemers begeleidt in Noord-Nederland. De doelgroep van WerkPro is divers en loopt erg uiteen, zo zijn er deelnemers met een bijstandsuitkering, Wajonguitkering, vroegtijdig schoolverlaters, ex-gedetineerden, deelnemers met een verslaving, (arbeids) beperking en deelnemers in de ziektewet. Iedereen die mee wil doen is welkom (WerkPro, z.d.).

Missie

Stichting WerkPro staat voor werk. Wie iets wil doen, kan bij WerkPro bedrijven terecht voor het opdoen van werkervaring, het vergroten van de participatie of het verkrijgen van een dagbesteding. WerkPro bedrijven leveren betaalbare producten en diensten en/of een bijdrage aan het realiseren van maatschappelijke doelen. De begeleiding is gericht op de individuele ontwikkeling van de deelnemer en het verkrijgen van een betere arbeidsmarktpositie (WerkPro, z.d.).

Visie

“Werk is belangrijk voor iedereen. Stichting WerkPro zet zich in voor een samenleving met mogelijkheden om ieders talenten te kunnen benutten” (WerkPro, z.d.).

Afhankelijk van de zorg die geboden wordt aan de deelnemer, kunnen de deelnemers gebruik maken van een van de 31 interne werkplekken van WerkPro (WerkPro, z.d.). Deze werkplekken zijn bijvoorbeeld: restaurants, hotels, winkels, technische werkplaatsen, bewaakte rijwielstallingen of multimediamiwerkplekken.

Op deze werkervaringsplekken zijn begeleiders aanwezig die de deelnemers ondersteunen, coachen en begeleiden. Daarnaast hebben veel deelnemers ook een trajectbegeleider of jobcoach die ze ondersteunt bij bijvoorbeeld solliciteren, het zoeken van vacatures, het werken aan doelen en werknemersvaardigheden. Het is belangrijk om deelnemers in beweging te krijgen, ze mee te laten doen en weer te laten participeren in de maatschappij (WerkPro, z.d.).

WerkPro krijgt opdrachten van verschillende opdrachtgevers, zoals de Gemeente Groningen, Verslavingszorg Noord-Nederland (VNN), Uitvoeringsinstituut Werknemers Verzekeringen (UWV), Sociale Dienst, justitionele inrichtingen en Wij teams. WerkPro biedt verschillende trajecten aan en ze hebben een bepaalde duur (gemiddeld 9 maanden) en financiering. Als het bij de fase van het traject waarin iemand zich bevindt past, kan hij of zij middels werkervaring, netwerken of het solliciteren op vacatures in het regulier werk uitstromen (WerkPro, z.d.).

Wanneer dit wordt gerealiseerd stromen deelnemers (positief) uit naar de reguliere arbeidsmarkt of onderwijs. Dit kan zelfstandig gebeuren of bijvoorbeeld vanuit het doelgroepenregister dat met ingang van de Participatiewet sinds 1 januari 2015 is opgezet. De Participatiewet zorgt ervoor dat de uitstroom van mensen met een arbeidsbeperking naar de reguliere arbeidsmarkt wordt vergroot en zodoende deze doelgroep participeert in de samenleving (Movisie, z.d.).

1.2 Probleem/situatieanalyse

Wanneer de uitstroom naar regulier werk of onderwijs vanuit een traject van WerkPro is gerealiseerd, stopt (na meestal twee maanden) de begeleiding vanuit de stichting omdat het traject is afgerond. Wanneer het traject is afgerond wordt de financiering vanuit de opdrachtgever gestopt (omdat uitstroom is gerealiseerd of de duur van het traject verlopen is). Doordat opdrachtgevers vanaf dat moment geen financiering meer verschaft voor de desbetreffende deelnemer is, is het voor WerkPro niet meer mogelijk om begeleiding te bieden (WerkPro, z.d.).

Wanneer de (uitgestroomde) deelnemers van WerkPro na afloop van het traject tegen problemen aanlopen die ze ervaren op het werk of onderwijs, betekent dit dat ze (vanuit WerkPro) geen begeleiding meer krijgen wat de deelnemers kan helpen bij het oplossen van deze problemen. Dit kunnen problemen zijn in het persoonlijke leefgebied die tot problemen leiden op de werkvloer. Bijvoorbeeld wanneer een deelnemer een terugval heeft in zijn of haar paniekaanvallen of wanen. Doordat er vanuit WerkPro geen begeleiding meer mogelijk is en werkgevers niet bewust zijn van dit probleem, of niet weten hoe ze hier mee om moeten gaan, kan dit leiden tot uitval of ontslag (Eiselin, 2017).

Ook kan het zijn dat een (uitgestroomde) deelnemer in conflict komt met een werkgever of collega over bijvoorbeeld werktijden. Vanwege hun arbeidsbeperking (en de afwezigheid van begeleiding) kan het zijn dat de (uitgestroomde) deelnemer of werkgever niet weet hoe ze hier mee om moeten gaan, met kans op uitval als gevolg. Van de Wajong doelgroep die werkt bij een werkgever valt de helft na een jaar weer uit (Van Horssen, 2010).

Deelnemers zijn na uitval terug bij af. De gevolgen van het werkloos zijn kunnen leiden tot onzekerheid, terugval of problemen in andere leefgebieden als verslaving of zelfverwaarlozing (Bierbaum en Gassmann, 2016). Kortom de gevolgen van uitval na het traject kan ernstige consequenties met zich mee brengen voor de deelnemer.

Om een antwoord te formuleren op dit probleem is WerkPro in mei 2017 een project gestart onder de naam WerkZaam. WerkZaam is opgezet met het doel om nazorg te bieden aan uitgestroomde deelnemers die hier behoefte aan hebben. De nazorg bestaat uit een aantal korte interventies die WerkPro biedt zoals het leveren van advies per mail of app, sollicitatiewerkshops, (digitale) spreekuren of job coaching (WerkPro, z.d.).

In dit onderzoek wordt onderzocht hoe WerkZaam kan bijdragen aan een duurzamere uitstroom van WerkPro deelnemers naar de reguliere arbeidsmarkt, zodat deze deelnemers minder snel uitvallen en langer werk behouden.

1.3 Kernbegrippen onderzoek

- Duurzamere uitstroom: Na de uitstroom van een WerkPro traject naar de reguliere arbeidsmarkt of onderwijs valt een deel van de uitgestroomde deelnemers na verloop van tijd uit. Met een duurzamere uitstroom wordt bedoeld dat de deelnemers niet, of minder snel, zullen uitvallen op de reguliere werkplek, maar hier langer werkzaam zijn. Dit geldt wanneer er geen ondersteuning meer is vanuit WerkPro.
- Arbeidsbeperking: Een arbeidsbeperking is een belemmering die is ontstaan door ziekte of een gebrek waardoor het verkrijgen of verrichten van arbeid niet of minder goed mogelijk is.
- Uitval: Wanneer de WerkPro deelnemer uitstroomt naar regulier werk of onderwijs, en deze plek weer kwijtraakt, spreken we van uitval.
- Reguliere Werkplek: Hiermee wordt een werkplek bedoeld waar de werknemer in loondienst is en niet wordt ondersteund vanuit de Gemeente.

1.4 Doelstelling

Inzicht krijgen in welke problemen (uitgestroomde) deelnemers, trajectbegeleiders en de desbetreffende bedrijven na de uitstroom van een WerkPro traject ervaren, zodat WerkZaam handvatten kan bieden aan deze uitgestroomde deelnemers, trajectbegeleiders en bedrijven waardoor voor de deelnemers een duurzamere uitstroom wordt gerealiseerd.

1.5 Vraagstelling

Hoofdvraag

Hoe kan WerkZaam bijdragen aan een duurzamere uitstroom van deelnemers vanuit een traject van WerkPro naar de reguliere arbeidsmarkt?

Voorvragen

- Wat is de Participatiewet?
- Wat is een arbeidsbeperking?
- Welke rechten hebben mensen met een arbeidsbeperking betreft participeren op de reguliere arbeidsmarkt?
- Welke factoren leiden bij mensen met een arbeidsbeperking in de reguliere arbeidsmarkt tot uitval?
- Hoe is vermaatschappelijking van zorg in andere landen vormgegeven?

Deelvragen

- *Welke problemen (die leiden tot uitval) ervaren WerkPro deelnemers die zijn uitgestroomd naar regulier werk op de werkvloer?*
- *Welke behoeften aan nazorg hebben deelnemers na uitstroom van een WerkPro traject naar regulier werk?*
- *Welke problemen (die leiden tot uitval) ervaren werkgevers die een uitgestroomde WerkPro deelnemer in dienst hebben?*
- *Welke handvatten kan WerkZaam aan bedrijven bieden bij het in dienst nemen van iemand met een arbeidsbeperking?*
- *Welke problemen (die leiden tot uitval) ervaren trajectbegeleiders bij de uitstroom van WerkPro deelnemers naar regulier werk?*
- *Welke handvatten kan WerkZaam de trajectbegeleiders bieden om een duurzamere uitstroom te realiseren?*

1.6 Leeswijzer

In hoofdstuk twee is een omschrijving gegeven van de participatiewet, arbeidsparticipatie, re-integratie en redenen van uitval op de reguliere arbeidsmarkt zijn. In dit hoofdstuk is een antwoord geformuleerd op de voorvragen. Op basis daarvan is er een interview opgesteld om zodoende een antwoord te krijgen op de deelvragen. Hoe dit interview is opgesteld en welke doelgroep is geïnterviewd wordt uitgelicht in hoofdstuk drie. In hoofdstuk vier zijn de resultaten van de interviews uitgewerkt. Zodat in hoofdstuk vijf op basis van die resultaten een conclusie en aanbevelingen geschreven konden worden. In de conclusie zijn de uitkomsten van het literatuur- en praktijkonderzoek met elkaar in verband gebracht, en aan de hand daarvan de hoofdvraag beantwoord. Tot slot is er in de discussie kritisch gekeken naar dit onderzoek.

2. Participeren met een arbeidsbeperking

In dit hoofdstuk wordt uiteengezet wat de Participatiewet inhoudt en wat dit betekent voor bedrijven, gemeentes en mensen met een arbeidsbeperking. Daarnaast wordt het begrip arbeidsbeperking gedefinieerd en behandeld hoe vermaatschappelijking van de zorg in andere landen is vormgegeven. Tot slot wordt beschreven welke factoren bij mensen met een arbeidsbeperking in de reguliere arbeidsmarkt tot uitval leiden.

2.1 WMO

De Wet Maatschappelijke Ondersteuning (WMO) levert een bijdrage aan participatie van mensen met een arbeidsbeperking. Om een antwoord te formuleren op de vraag hoe WerkZaam kan bijdragen aan een duurzame uitstroom van deze doelgroep is het belangrijk om meer informatie te weten over de invloed van de WMO.

De WMO is een wet in het kader van ondersteuning en zorg die bestaat sinds 2007. De wet heeft als doel mensen zo goed mogelijk in staat te stellen om te participeren in de samenleving. Volgens de WMO zijn gemeenten verplicht groepen die moeite hebben met participeren te ondersteunen. Dit manifesteert zich voor ouderen of mensen met een beperking in voorzieningen zoals huishoudelijke hulp of aanpassingen in de woning en werkplek (WMO, 2017). Naast het bieden van voorzieningen zijn gemeenten ook verantwoordelijk voor het activeren van mensen met een arbeidsbeperking.

In januari 2015 is de WMO veranderd en sindsdien bepalen gemeenten zelf hoe ze het uitvoeren van de wet vormgeven. De kosten die de gemeenten maken bij het uitvoeren van de wet worden betaald van belastinggeld. Bij de verandering van de wet zijn verschillende taken vanuit de Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten (AWBZ) overgeheveld naar zorgverzekeraars, gemeenten en de overheid. De taken uit de AWBZ met betrekking tot ondersteuning en participatie zijn naar de nieuwe WMO overgeheveld. Deze taken zijn (Zorgwijzer, 2017):

- Leefbaarheid en sociale samenhang bevorderen
- Mantelzorgers en vrijwilligers ondersteunen
- Opvang bieden
- Gezondheidszorg bevorderen
- Informatie, advies en ondersteuning geven
- Jeugdigen preventief ondersteunen
- Het bevorderen van deelname aan de samenleving van mensen met beperking of psychisch problemen

Om laatstgenoemde te realiseren is de participatiewet opgesteld. Wat deze wet inhoudt wordt in de volgende paragraaf beschreven.

2.2 Participatiewet

Om participatie van mensen met een arbeidsbeperking te realiseren is in de nieuwe WMO van 2015 de Participatiewet opgenomen. Deze wet heeft ook invloed op de uitstroom van deelnemers van WerkPro naar regulier werk of onderwijs. Om een volledig beeld te krijgen van de participatiewet is het van belang om te weten wat (arbeids)participatie en een arbeidsbeperking inhoudt. Deze onderwerpen worden naast de participatiewet ook beschreven in deze sub paragraaf.

2.2.1 Wat is participatie

Het begrip participatie staat voor een actieve deelname, meestal in de context van een maatschappelijke functie. De afgelopen jaren is de term steeds populairder geworden in het bedrijfsleven en binnen de politiek. Er wordt van participatie gesproken wanneer iemand lid is van bijvoorbeeld een organisatie of politieke partij (Ensie, 2012). Er zijn verschillende vormen van participatie: maatschappelijke participatie, economische participatie, sociaal culturele participatie en arbeidsparticipatie. Arbeidsparticipatie is een veelgebruikte term waar dit onderzoek specifiek op gericht wordt. Met de verschillende termen van participatie kan in kaart worden gebracht hoe actief iemand is in de maatschappij (Ensie, 2012).

2.2.2 Arbeidsparticipatie

Met arbeidsparticipatie wordt de deelname in een arbeidssector aangeduid. Participeren, het meedoen aan de samenleving is voor iedereen belangrijk. Uit onderzoek van Bierbaum en Gassmann (2016) naar de ervaringen met de Participatiewet blijkt dat mensen op zoek zijn naar een collectief doel, ze willen iets voor anderen betekenen en een sociale bijdrage leveren. Daarnaast heeft arbeidsparticipatie een positieve invloed op mensen zoals het gevoel ergens bij te horen, ergens invloed op te hebben en sociale contacten te onderhouden (Movisie, z.d.). Ook wordt aangegeven dat het hebben van werk in het belang is van de dagelijkse structuur van een persoon, ze halen voldoening en status uit werk en voelen zich gewaardeerd.

2.2.3 Een arbeidsbeperking

Een arbeidsbeperking is een belemmering die is ontstaan door ziekte of een gebrek waardoor het verkrijgen of verrichten van arbeid niet of minder goed mogelijk is (Ensie, 2017).

Er bestaan twee typen arbeidsbeperking: een arbeidshandicap en psychosociale problematiek. Het hebben van een arbeidshandicap betekent dat je een aandoening hebt van lichamelijke, zintuiglijke of psychische aard. Hierdoor is het lastiger om een baan te verkrijgen of werk uit te voeren (VDAB, z.d.). Voorbeelden zijn het hebben van autisme, een depressie, schizofrenie of slechtziendheid. Psychosociale problematiek houdt in dat je moeilijk werk kan vinden of uitvoeren door factoren zoals financiële problemen, (dreigende) dakloosheid of verslaving (VDAB, z.d.). Als persoon met een arbeidsbeperking heb je recht op begeleiding van de gemeente bij het verkrijgen van een baan. De gemeente kijkt dan samen met de arbeidsbeperkte welke ondersteuning nodig is om een baan te krijgen, bij voorkeur in de reguliere arbeidsmarkt. Het uitgangspunt is richten op de mogelijkheden in plaats van de beperkingen. De gemeente bepaalt zelf wat voor ondersteuning geboden wordt. Zo kan het zorgen voor een aanpassing van een werkplek, job coaching bieden, loonkostensubsidie mogelijk maken, een no riskverzekering bieden in geval van ziekte, beschut werk creëren en een dagbesteding realiseren (Rijksoverheid, z.d.)

2.2.4 Wat is de participatiewet

In januari 2015 is de Participatiewet van kracht geworden. In deze wet zijn drie oude wetten opgegaan: de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wajong), Wet sociale werkvoorziening (WSW) en de Wet werk en bijstand (WWB). Het doel van de Participatiewet is om mensen aan de slag te krijgen, waaronder ook mensen met een arbeidsbeperking. De wet biedt de gemeenten een aantal instrumenten die ervoor moeten zorgen dat mensen met een arbeidsbeperking een plaats op de arbeidsmarkt kunnen vinden. Loonkostensubsidie en het bieden van beschut werk zijn de belangrijkste instrumenten (Movisie, z.d.).

Loonkostensubsidie kan worden verstrekt wanneer een reguliere werkgever iemand met een arbeidsbeperking in dienst neemt. Het UWV stelt de loonwaarde van de werknemer vast. Wanneer de loonwaarde minder is dan het minimumloon volgens de cao wordt het verschil in kosten aan de hand van de loonkostensubsidie vergoed aan de werkgever (Divosa, z.d.).

Beschut werk is bedoeld voor mensen die door hun arbeidsbeperking een dusdanig hoge mate van begeleiding nodig hebben dat het in combinatie met loonkostensubsidie niet haalbaar is om in het regulier werkveld aan de slag te gaan. Om deze mensen toch aan de slag te krijgen kan er gebruik worden gemaakt van een beschutte (veilige) werkplek. Er hadden eind 2015, 1.600 beschutte werkplekken moeten zijn, echter zijn er bij het UWV slechts 205 aanvragen gedaan. Gemeenten krijgen nu meer de tijd om dit doel alsnog te halen. In 2048 moeten er 30.000 plekken zijn (Movisie, z.d.).

2.2.5 Banenafspraken & quotumheffing

Onderdeel van de Participatiewet is de banenafpraak. Werkgevers en het kabinet hebben in het sociaal akkoord 2013 afgesproken dat er in 2026, 100.000 extra banen moeten komen voor mensen met een arbeidsbeperking. De overheid realiseert 25.000 van deze banen. De overige 75.000 banen moeten werkgevers realiseren. Een voorbeeld van hoe de overheid deze banen creëert is door het Social return of investment. Dit houdt in dat bijvoorbeeld aannemers in de bouw moeten aantonen dat ze bij de aangenomen opdracht (bijvoorbeeld het bouwen van een brug) een bepaald percentage van het personeel moeten laten bestaan uit mensen met een arbeidsbeperking. Wanneer de aannemers zich hier niet aan houden kan dit betekenen dat de gemeente in de toekomst deze opdrachten uitbesteed aan bedrijven die zich hier wel aan houden (Van Der Pas & Freese, 2016).

Op 1 april 2015 is de banenafpraak en de daarbij komende quotumheffing ingegaan. Deze quotumheffing bevestigt de afspraken in de banenafpraak (UWV, z.d.). In Nederland is bepaald dat in 2018, 1,93 procent van de verloonde uren, voor mensen met een arbeidsbeperking is (Poraad, 2017).

In de quotumwet is vastgesteld dat iedere werkgever met meer dan 25 werknemers een vastgesteld percentage aan werknemers uit het doelgroepenregister van de banenafpraak in dienst moeten hebben. Dit is een register met daarin mensen (met een arbeidsbeperking) die in aanmerking komen voor de banenafpraak. Indien bedrijven niet voldoen aan deze eis zal er een boete van vijfduizend euro worden opgelegd (Quotumwet, z.d.). De Rijksoverheid bevestigt dit op haar website. Wanneer een werkgever niet aan het quotum kan voldoen, bedraagt de heffing vijfduizend euro per niet ingevulde baan. 25,5 Verloonde uren per week wordt als een baan geteld, arbeidsplaatsen met een kleiner aantal uren tellen per ratio mee. Door het kabinet is besloten dat over 2018 nog geen heffingen worden opgelegd, dit gaat in 2019 van start (Rijksoverheid, z.d.).

Naast Nederland zijn er ook andere Europese landen zoals Duitsland en Tsjechië die een Quotaregeling hanteren. Publieke en private werkgevers in deze landen worden dan geacht 5 procent van de werknemers te laten bestaan uit mensen met een arbeidsbeperking (Van Horssen, z.d.).

Voordat iemand met een arbeidsbeperking (duurzaam) kan gaan participeren is het belangrijk dat diegene ook daadwerkelijk vaardig genoeg is om te participeren. Een middel om dit te verwezenlijken is re-integratie. Dit onderwerp wordt in de volgende paragraaf behandeld.

2.3 Van wet naar re-integratie

Nu beschreven is wat de Participatiewet inhoudt en wat daarbij verwacht wordt van gemeenten, wordt in deze paragraaf uiteengezet hoe de gemeente via WerkPro en door middel van re-integratie, duurzame participatie kan realiseren.

2.3.1 Maatwerk

Wanneer een burger niet op eigen kracht of met behulp van het sociale netwerk kan participeren is de gemeente verantwoordelijk voor re-integratie (Eiselin, 2017). Volgens Boersma en Bruggeman (2016) moet deze re-integratie vorm krijgen door het bieden van zorg op maat. Met zorg op maat wordt bedoeld dat de gemeente zorg biedt die aansluit op de behoefte van de burger. Deze zorg is gericht op het bevorderen van maatschappelijke participatie. Om die zorg op maat te bieden kunnen gemeenten ervoor kiezen om deze zorg gedeeltelijk uit te besteden. Hiervoor moeten ze een overeenkomst sluiten met de zorgbehoevende en een derde hulpverleningsorganisatie zoals WerkPro. De gemeente wordt geacht een subsidie toe te kennen aan de desbetreffende hulpverleningsorganisatie (Boersma & Bruggeman, 2016).

Wanneer het gaat om ondersteuning in de arbeidssector kan de gemeente ervoor kiezen om WerkPro als opdrachtnemer in te zetten, om zodoende aan te sluiten bij de wensen van de cliënt waardoor maatwerk wordt gerealiseerd. Naast de gemeente kunnen ook andere hulpverleningsorganisaties ervoor kiezen om WerkPro deze opdrachten te geven. WerkPro biedt erkende job coaching en beschermde werkervaringsplekken. In alle gevallen zal de uitbesteder (gemeente of hulpverleningsorganisatie) een financiering moeten toekennen aan WerkPro zodat de desgewenst begeleiding geboden kan worden (Boersma & Bruggeman, 2016).

2.3.2 Begeleiding en ervaring op doen

Volgens Boersma en Bruggeman (2016) is begeleiding een belangrijk instrument om participatie en zelfredzaamheid te bevorderen. Het bieden van dagbesteding kan een vorm van begeleiding zijn die bijdraagt aan arbeidsvaardigheden, zelfredzaamheid en participatie. Dagbesteding zorgt bijvoorbeeld voor een structurele tijdsbesteding met een weloverwogen doel zoals werkervaring, werkritme en sociale vaardigheden opdoen (Boersma & Bruggeman, 2016). Dagbesteding is ook een middel wat WerkPro inzet als begeleidingsvorm van mensen met een arbeidsbeperking of afstand tot de arbeidsmarkt. De dagbesteding wordt waar mogelijk niet gezien als einddoel, maar als middel om arbeidsvaardigheden en zelfredzaamheid aan te leren die uitstroom naar de regulier onderwijs of werk bevordert (Boersma & Bruggeman, 2016). Hierdoor bevordert dagbesteding de maatschappelijke participatie.

Werkleerbedrijven vormen een verbindende schakel tussen mensen met een arbeidsbeperking en de reguliere arbeidsmarkt (Eiselin, 2017). WerkPro is met 31 werkbedrijven één van deze verbindende schakels. Hierdoor realiseert WerkPro al een duurzame uitstroom van mensen met een arbeidsbeperking naar de reguliere arbeidsmarkt. En voldoet ze aan de vraag van de WMO en dus de gemeente betreft zelfredzaamheid en participatie. Toch blijkt uit onderzoek dat veel gere-integreerde mensen met een arbeidsbeperking na verloop van tijd toch uitvallen (Van Horssen, 2017). Wat redenen kunnen zijn die leiden tot deze uitval wordt in de volgende paragraaf beschreven.

2.4 Van re-integratie naar de reguliere arbeidsmarkt

In deze paragraaf wordt beschreven welke factoren mensen met een arbeidsbeperking verhinderen in de uitstroom naar de reguliere arbeidsmarkt en welke factoren leiden tot uitval op de reguliere arbeidsmarkt. Dit wordt zowel landelijk als mondiaal gedaan. Het beschrijven van deze factoren draagt bij aan het beantwoorden van de voorvragen maar geven ook inzicht in welke factoren in het praktijkonderzoek moeten worden onderzocht.

2.4.1 Wat zijn factoren die bedrijven belemmeren bij het in dienst nemen van iemand met een arbeidsbeperking?

Er zijn meerdere onderzoeken gedaan naar factoren die mee spelen bij het wel of niet in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking zoals die van Ten Brinke (2014), Van Horssen (2010) en Van Der Pas en Freese (2016). De overeenkomsten in onderzoeken zijn onder te verdelen in vier belangrijke categorieën:

Externe factoren

- Vraag van de markt
- Invloed van vakbonden
- Wettelijke kaders
- Economische en politieke trends

Interne factoren

- Kwaliteit werknemers
- Herstructureren in bedrijf
- Ontslag wegens bezuinigingen
- Het niet passen binnen de kaders van het bedrijf

Persoonskenmerken

- Omgang collega's en werkgevers
- Affiniteit met de doelgroep
- Beschikbare vacature voor hoog- of laagopgeleiden
- Communicatieve vaardigheden
- Grootte van bedrijf
- Doorbetaling ziekte van werknemer

Verwachtingen*

- Verwachting werkgever aan gebrek aan kennis
- Verwachting werkgever aan gebrek aan sociale vaardigheden
- Verwachting werkgever aan gebrek aan fysieke vaardigheden
- Verwachting werkgever aan gebrek aan lage productiviteit/hoge arbeidskosten
- Veiligheidsproblemen
- Ziekteverzuim

*In het onderzoek van Van der Pas en Freese (2016) is gebleken dat de verwachtingen van werkgevers vaak niet blijken te kloppen. Dit onderzoek wijst namelijk uit dat de productiviteit en ziekteverzuim redelijk gelijkligt aan die van regulier personeel. Daarnaast blijkt dat de verwachtingen van iemand met een arbeidsbesparing gelijk of beter zijn dan van tevoren werd gedacht.

Uit onderzoek van Van der Pas en Freese (2016) blijkt dat het voor bedrijven goed is om op de hoogte te zijn van de instrumenten die de overheid biedt zoals: loonkostensubsidie, proefplaatsingen, no- risk polissen, loondispensatie, externe begeleiding en ondersteuning door een jobcoach en tegemoetkomen in kosten voor voorzieningen. Laatstgenoemde kan worden ingezet wanneer er aanpassingen moeten worden gedaan op de werkplek na indienstneming van iemand met een arbeidsbeperking. Het nut van de geboden instrumenten wordt echter weerlegd in de

onderzoeken van Ten Brinke (2014) en Van Horssen (2010), Hieruit blijkt dat de inzet van instrumenten zoals loonkostensubsidie en dispensatie bedrijven niet stimuleert om iemand met een arbeidsbeperking in dienst te nemen, maar enkel de randvoorwaarden schept.

2.4.2 Wat zijn stimulerende factoren bij het in dienst nemen van iemand met een arbeidsbeperking?

Volgens het onderzoek van Ten Brinke (2014) zijn er een aantal stimulerende factoren voor bedrijven om iemand met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. Bedrijven die mensen met een arbeidsbeperking een warm hart toedragen ervaren positieve reacties, zowel intern als extern. Zo zorgt het voor een goed imago doordat het bedrijf haar maatschappelijke taak serieus neemt, dit is voor commerciële bedrijven aantrekkelijk. Daarnaast kan het een positieve bijdrage leveren aan de werksfeer doordat de werkgever de indruk wekt dat het zorg draagt aan werknemers. Ten Brinke stelt dat het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking ook andere bedrijven kan stimuleren hetzelfde te doen (Ten Brinke, 2014). Ook het leren kennen van een individu met een arbeidsbeperking zorgt voor draagvlak binnen het bedrijf en affiniteit met de doelgroep (WerkPro, z.d.). Dit is bevestigd in het onderzoek van Van de Gilde (2015) waaruit is gebleken dat wanneer bedrijven positieve ervaringen hebben bij het in dienst nemen van iemand met een arbeidsbeperking, dit er in veel gevallen toe leidt dat dit desbetreffende bedrijf nog één of meerdere mensen met een arbeidsbeperking in dienst neemt (De Gilde, 2015).

Uit onderzoek van Van Horssen (2010) is gebleken dat bedrijven sneller iemand met een arbeidsbeperking in dienst nemen wanneer hij of zij ervaring heeft in de betreffende sector. In dat geval kan WerkPro een bijdrage leveren aan het opdoen van die ervaring door middel van de werkervaringsplekken. Daarnaast blijkt uit dit onderzoek dat werkgevers belang hebben bij goed contact met de dienstverlener. Het vertrouwen en meedenken vanuit de dienstverlener om passende werknemers aan te leveren bij werkgevers, zorgt voor een duurzamere uitstroom (Van Horssen, 2010).

2.4.3 Factoren die zorgen voor uitval van mensen met een arbeidsbeperking in de reguliere arbeidsmarkt

Zoals benoemd in de beschrijving van de probleemsituatie valt de helft van de Wajong doelgroep op de reguliere arbeidsmarkt na een jaar uit (Van Horssen, 2010). De redenen hiervan worden gezocht in verschillende factoren. Deze worden hieronder beschreven.

- *Overdracht*

Uit het onderzoek van Van Horssen (2010) blijkt dat bij de uitstroom naar de reguliere arbeidsmarkt soms onvoldoende kennis van de persoon en bijvoorbeeld zijn of haar beperking wordt overgedragen aan de werkgever. Hierdoor kan het zijn dat werkgevers een verkeerde inschatting maken en in sommige gevallen dus onvoldoende begeleiding kunnen bieden. Daarnaast valt na de uitstroom (in de meeste gevallen) de begeleiding weg waardoor zowel de werkgever als de arbeidsbeperkten niet terug kunnen vallen op hulp- of dienstverlening.

- *Onaangepaste functies*

Volgens het literatuuronderzoek van Van Horssen (2010) in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, zijn onaangepaste functies die niet aansluiten bij de mogelijkheden en beperkingen de belangrijkste reden van uitval. Voorbeelden zijn een niet realistisch/haalbaar takenpakket of mobiliteit van rolstoelers: te laat komen door vervoer of

een niet functioneel gebouw.

Het is vaak nodig om bestaande functies aan te passen aan de capaciteiten van de mensen met een arbeidsbeperking (Eiselin, 2017). Dit is nodig om deze doelgroep te plaatsen bij reguliere bedrijven. Dat leidt tot de vraag welke functieaanpassingen er nodig zijn om banen voor mensen met een arbeidsbeperking beschikbaar te stellen. Indien nodig geeft de re-integratie organisatie, in dit geval WerkPro, advies over nodige aanpassingen. Doordat degene met een arbeidsbeperking in een passende en geschikte werkomgeving werkt reduceert dit uitval (Van Horssen, 2010).

- *Wel of geen vervolgcontract*

Een veelvoorkomend probleem is dat werkgevers mensen met een arbeidsbeperking geen vaste contracten willen bieden. Ze zijn bang voor een verlaagde compensatie (bijvoorbeeld loonkostensubsidie in combinatie met transitiekosten na twee jaar in dienst zijn) op lange termijn waardoor de kosten en baten niet meer overeenkomen (Van Horssen, 2017). Daarnaast geven bedrijven aan de ontwikkelingsmogelijkheden van werknemers beperkt is.

- *Communicatie*

Een andere belangrijke factor die leidt tot uitval zijn beperkte communicatievaardigheden. Wanneer werknemers niet communiceren over de mogelijkheden en belemmeringen zijn werkgevers zich hier niet bewust van en kunnen ze hier niet op anticiperen (Van Horssen, 2017). Daarnaast speelt feedback van collega's op degene met arbeidsbeperking ook een belangrijke rol. Bijvoorbeeld vanuit de norm om aardiger te zijn tegen iemand met een arbeidsbeperking worden mensen terughoudender in het geven van feedback waardoor de desbetreffende persoon zich minder kan aanpassen.

- *Begeleiding op de werkvloer*

Tenslotte is de acceptatie en begeleiding van bijvoorbeeld collega's of leidinggevenden op de afdeling van cruciaal belang. Wanneer collega's of leidinggevenden onvoldoende kennis hebben in het begeleiden/ondersteunen van iemand met een arbeidsbeperking kan dit leiden tot problemen met uitval als gevolg. Wanneer collega's op de afdeling niet goed geïnformeerd zijn over de beperking kan dit leiden tot frustratie wanneer degene met een arbeidsbeperking bijvoorbeeld langzaam werkt of vaker pauze heeft. Externe begeleiding van bijvoorbeeld jobcoaches wordt in deze situaties als behulpzaam ervaren (Van Horssen, 2017).

- *Niveau*

Het niveau is bij sommige arbeidsbeperkten lager en dit heeft invloed op het plafond van leerbaarheid. Ook is vaak het relativeringsvermogen minder hoog. Wanneer er in een privé situatie iets gebeurt kan iemand hier meer van slag van raken dan een reguliere werkgever. Dit heeft effect op de werksituatie (WerkPro, z.d.)

2.6.4 Mondiale participatie

Ook in andere landen vindt vermaatschappelijking van de zorg plaats. In de Verenigde Staten is in het jaar 1990 een federale wet genaamd de Americans with Disabilities Act (ADA) van kracht geworden. In deze wet is bepaald dat discriminatie van individuen met een beperking, op alle leefgebieden inclusief school en werk, verboden is. Op het gebied van werken betekent de ADA dat mensen met

een beperking dezelfde kans op een baan moeten hebben als mensen zonder een beperking. Werkgevers moeten ervoor zorgen dat werkplekken aangepast worden en geschikt zijn voor mensen met een beperking. In de Verenigde Staten vallen werkgevers met meer dan 15 werknemers onder de wet. De US Equal Employment Opportunity Commission zorgt ervoor dat de wet wordt nageleefd (Adata, z.d.). In Nederland is dit de Quotumwet.

Bedrijven in landen die net zoals Nederland de quotumheffing hanteren, ervaren vergelijkbare problemen bij het in dienst nemen en hebben van mensen met een arbeidsbeperking (World Report on disability, 2011). Deze vergelijkbare problemen zijn: verwachtingen van hoge kosten en lage productiviteit, geen geschikte (aangepaste) werkomgeving en te weinig informatie of begeleiding van de doelgroep op de werkvloer.

Een impressie van hoe andere landen wetten oplegt aan bedrijven betreft het in dienst nemen van iemand met een arbeidsbeperking (World Report on disability, 2011):

- Zuid-Afrika → meer dan 20 medewerkers = 2% ervan arbeidsbeperkt
- Turkije → meer dan 50 medewerkers = 3% ervan arbeidsbeperkt
- China → meer dan 50 medewerkers = 1,5% ervan arbeidsbeperkt
- Tsjechië, Duitsland en Nederland → meer dan 20 medewerkers = 5% ervan arbeidsbeperkt

Deze gegevens van 2011 worden ook in andere, nieuwe rapporten van de World Health Organization aangehaald. Bij het zien van deze statistieken moet rekening worden gehouden met culturele verschillen zoals het hebben van schaamte voor een beperking.

2.5 Conclusie literatuur

De voorvragen zijn behandeld in het literatuuronderzoek. Zo is beschreven welke maatregelen uitkerings-/arbeidsinstanties treffen om mensen met een arbeidsbeperking succesvol te laten participeren. Verder is beschreven wat de participatiewet inhoudt en wat een arbeidsbeperking is. Daarnaast is beschreven welke rechten mensen met een arbeidsbeperking hebben betreft het participeren op de reguliere arbeidsmarkt en hoe dit is vormgegeven in andere landen. De voorvraag over factoren die leiden tot uitval in de reguliere arbeidsmarkt is ook beschreven. De factoren die hierin aan bod kwamen zullen veelal terugkomen in het praktijkonderzoek. Hoe dit gebeurt wordt hieronder beschreven.

Uit het literatuuronderzoek is gebleken dat eerdere onderzoeken uitwijzen dat bedrijven bij het in dienstnemen van iemand met een arbeidsbeperking afhankelijk zijn van de vraag van de markt, invloed van vakbonden, wetten, trends en de economie. Daarnaast hebben ze te maken met bezuinigingen, ontslag, affiniteit van de werkgever, feedback en omgang met collega's, begeleiding op de werkvloer en herstructureren binnen de organisatie. Tenslotte is gebleken dat werkgevers minder snel een vast contract uitdelen door angst voor verlaagde loonkostensubsidies en beperkte doorgroeimogelijkheden. Bovenstaande factoren geven inzicht in de uitkomsten van eerder uitgevoerde onderzoeken, maar dit hoeft niks te zeggen over hoe reguliere werkgevers (die iemand van WerkPro in dienst hebben genomen) deze factoren ervaren. Daarom zal er in het praktijkonderzoek worden onderzocht of bovenstaande factoren ook betrekking hebben op deze werkgevers. Deze factoren worden verwerkt in de topiclijsten van het meetinstrument.

Ditzelfde geldt voor de problemen die mensen met een arbeidsbeperking ervaren: geen aangepaste werkomgeving, geen begeleiding, geen goede overdracht en slechte communicatie tussen werknemer en werkgever. In het praktijkonderzoek wordt onderzocht hoe deze factoren zich betrekken op deelnemers van WerkPro en worden de meningen van de trajectbegeleiders over deze factoren onderzocht. Deze factoren worden ook verwerkt in de topiclijsten.

Uit het literatuuronderzoek is ook gebleken dat re-integratie en een goede overdracht van re-integratietrajecten naar de reguliere arbeidsmarkt, de basis is voor een duurzamere uitstroom. Om deze reden wordt in het praktijkonderzoek onderzocht hoe zowel de deelnemers, trajectbegeleiders als werkgevers de overdracht vanuit een traject van WerkPro naar het regulier werk ervaren.

In het literatuuronderzoek is beschreven dat de helft van de Wajongers die zijn uitgestroomd naar regulier werk na verloop van tijd uitvalt. In het praktijkonderzoek zullen (mogelijke) redenen tot uitval worden onderzocht onder zowel trajectbegeleiders, deelnemers en reguliere werkgevers. Zodoende wordt gekeken hoe dit zich betreft tot WerkPro en hoe WerkZaam deze uitval kan reduceren.

Tenslotte zijn in het literatuuronderzoek drie onderzoeken aan bod gekomen die elkaar tegenspreken over het nut van de randvoorwaarden die de gemeente biedt (loonkostensubsidie, beschut werk etc.) doordat de onderzoeken elkaar tegenspreken kan hier geen conclusie uit worden getrokken. Om deze reden zullen de randvoorwaarden van de gemeente terugkomen als topic in het praktijkonderzoek.

Informatie wat ontbreekt in het literatuuronderzoek zijn de ervaringen en meningen die werkgevers, trajectbegeleiders en deelnemers van WerkPro met elkaar hebben. Dit zal in het praktijkonderzoek wel aan bod komen omdat zodoende de kwaliteiten en valkuilen van de drie partijen inzichtelijk worden gemaakt. Door deze punten in de toekomst aan te passen kan een duurzamere uitstroom worden gerealiseerd.

3. Methode van onderzoek

In dit hoofdstuk wordt de methode van het onderzoek uiteengezet. Zo wordt het type en de aard van het onderzoek omschreven en de bijbehorende onderzoeksinstrumenten. Daarnaast wordt er ingegaan op hoe de gegevens zijn verzameld en geanalyseerd, om op basis daarvan vervolgens een antwoord te kunnen formuleren op de hoofdvraag.

3.1 Typering onderzoek

In deze paragraaf wordt beschreven in welke categorie dit onderzoek valt en hoe het onderzoek zich manifesteert in een praktijkonderzoek.

Dit onderzoek kan het best worden getypeerd als een behoefteonderzoek. Dit houdt in dat het verschil tussen de bestaande en gewenste situatie wordt geïnventariseerd (Migchelbrink, 2014). Uit het literatuuronderzoek is gebleken dat er meerdere factoren meespelen bij het vinden van aansluiting op de reguliere arbeidsmarkt en het behouden van deze aansluiting (duurzaamheid). Met betrekking tot dit onderzoek is de gewenste situatie een duurzamere uitstroom van mensen met een arbeidsbeperking naar de reguliere arbeidsmarkt. Hoe de gewenste situatie kan worden gerealiseerd is in dit onderzoek beschreven. Door dit verschil tussen de huidige en de gewenste situatie te beschrijven is dit rapport een behoefteonderzoek.

3.1.1 Praktijkonderzoek

In het praktijkonderzoek zijn verschillende betrokkenen van WerkZaam (zie hoofdstuk 3.2) geïnterviewd. De onderzochte betrokkenen die meededen aan de vragenlijsten van dit onderzoek zijn respondenten (Verhoeven, 2014). Doordat het praktijkonderzoek zich specifiek richt op WerkZaam en de betrokkenen ervan, is het onderzoek uitgevoerd in het werkveld van WerkZaam. Hierdoor is het onderzoek empirisch (Migchelbrink, 2014) en praktijkgericht (Verhoeven, 2014). Het onderzoek is kwalitatief van aard omdat het gericht is op de betekenis, ervaring, belevingswereld en subjectieve behoefte van de betrokkene van WerkZaam. In het onderzoek zijn respondenten gestimuleerd om hun belevingen en ervaringen over arbeidsparticipatie toe te lichten waardoor het onderzoek aansluit bij de interpretatieve stroming (Verhoeven, 2014). Door middel van een literatuuronderzoek is er door de onderzoekers al het nodige aan gegevens verzameld. Hierdoor is duidelijk geworden welke informatie ontbreekt en welke vragen niet beantwoord konden worden in het literatuuronderzoek. Dit geeft inzicht in welke vragen in het praktijkonderzoek zeker aan bod moesten komen. In het praktijkonderzoek zijn onderstaande deelvragen beantwoord:

- *Welke problemen (die leiden tot uitval) ervaren WerkPro deelnemers die zijn uitgestroomd naar regulier werk op de werkvloer?*
- *Welke behoeften aan nazorg hebben deelnemers na uitstroom van een WerkPro traject naar regulier werk?*
- *Welke problemen (die leiden tot uitval) ervaren werkgevers die een uitgestroomde WerkPro deelnemer in dienst hebben?*
- *Welke handvatten kan WerkZaam aan bedrijven bieden bij het in dienst nemen van iemand met een arbeidsbeperking?*
- *Welke problemen (die leiden tot uitval) ervaren trajectbegeleiders bij de uitstroom van WerkPro deelnemers naar regulier werk?*
- *Welke handvatten kan WerkZaam de trajectbegeleiders bieden om een duurzamere uitstroom te realiseren?*

3.2 Respondenten

Nu in beeld is gebracht wat voor type dit onderzoek is, wordt in deze paragraaf beschreven welke onderzoekseenheden zijn betrokken bij dit onderzoek. Daarnaast wordt ook het onderzoeksdomein beschreven.

3.2.1 Onderzoeksdomein

Om de juiste respondenten voor dit onderzoek te vergaren moest eerst het domein van het onderzoek en de eenheden ervan in kaart worden gebracht. Het onderzoeksdomein is het hele gebied waarop dit onderzoek betrekking heeft (Verhoeven, 2014). Dit is (zoals beschreven in hoofdstuk 2) de Participatiewet, WMO, mensen met een arbeidsbeperking, re-integratie en de rol van gemeenten daarbij. Door op basis van het onderzoeksdomein de onderzoekseenheden in kaart te brengen is de validiteit van het onderzoek vergroot. Onderzoekseenheden zijn alle respondenten, elementen en objecten waarover in dit onderzoek uitspraken zijn gedaan (Verhoeven, 2014). De onderzoekseenheden (en dus respondenten) worden in onderstaande sub paragraaf beschreven.

3.2.2 Drie variabele groepen respondenten

Om de betrouwbaarheid van het onderzoek te vergroten is er gekozen om drie variabele groepen te interviewen. Variabelen zijn kenmerken van de onderzoekseenheden (Verhoeven, 2014). Door drie variabele groepen te interviewen is het probleem vanuit verschillende perspectieven onderzocht. Hierdoor kan met meer zekerheid worden gezegd dat de uitkomsten hetzelfde zouden zijn met andere respondenten. Zodoende is getracht de externe validiteit van het onderzoek te verhogen. Om de betrouwbaarheid te waarborgen was het belangrijk dat deze drie variabele groepen met een onafhankelijke houding van de onderzoekers werden onderzocht. De drie variabelen zijn:

Uitgestroomde WerkPro deelnemers

Het gaat hierbij om deelnemers die zijn uitgestroomd naar regulier werk. Er is onderscheid gemaakt tussen deelnemers die op moment van onderzoek in dienst zijn bij een reguliere werkgever en deelnemers die zijn uitgevallen bij regulier werk. Door de verschillen en overeenkomsten vanuit deze twee perspectieven met elkaar in kaart te brengen is de generaliseerbaarheid vergroot. Ook kon aan de hand hiervan worden bepaald welke factoren wel of niet zorgen voor uitval. De deelnemers die op moment van onderzoek regulier werk hebben kunnen omschrijven welke problemen ze ervaren op en rondom de werkvloer, waar ze hulp bij zouden willen en wat ze nodig hebben om werk te behouden. Terwijl uitgevallen deelnemers kunnen omschrijven welke factoren hebben geleid tot uitval van het werk, of geen contractverlenging. De validiteit en de betrouwbaarheid van de uitkomsten is zo vergroot.

Trajectbegeleiders

Door trajectbegeleiders te interviewen die deelnemers hebben begeleid op of naar regulier werk, kon inzicht worden vergaard in de mogelijkheden en hindernissen die door de trajectbegeleiders werden ervaren op het gebied van arbeidsparticipatie. Zo is er naast de behoefte van de uitgestroomde deelnemers en trajectbegeleiders, ook de invloed van trajectbegeleiders op deelnemers en werkgevers in kaart gebracht. Uit het literatuuronderzoek is gebleken dat goede (traject)begeleiding een belangrijke factor speelt bij succesvolle re-integratie en dus een duurzamere uitstroom. Door de wensen, behoefte en subjectieve betekenis van deze trajectbegeleiders in kaart te brengen is de bruikbaarheid van het onderzoek vergroot.

Reguliere werkgevers

Door reguliere werkgevers die vanuit een WerkPro traject iemand met een arbeidsbeperking in dienst hebben genomen te interviewen wordt eveneens bijgedragen aan het beantwoorden van de hoofdvraag. Welke problemen ervaart het bedrijf bijvoorbeeld met de arbeidsbeperkte op de werkvloer, leiden deze problemen tot uitval of geen vervolgcontract en welke invloeden liggen buiten hun macht. Uit het literatuuronderzoek is gebleken dat grote bedrijven zoals de Hanzehogeschool en het Martini ziekenhuis het in dienst nemen van iemand met een arbeidsbeperking anders ervaren dan kleine bedrijven. Bij reguliere werkgevers is geprobeerd de achterliggende intenties, keuzes en beweegredenen bij het wel of niet verlengen van een contract te onderzoeken. Om de validiteit te vergroten zijn in dit onderzoek zowel grote als kleine bedrijven onderzocht.

3.3 Onderzoeksinstrument

De meningen en interpretaties van de bovenstaande drie variabele groepen zijn door middel van een interview onderzocht. Zodoende is aan de hand van kwalitatieve gegevens een antwoord geformuleerd op de hoofdvraag. De interviews zijn uitgevoerd in een face to face gesprek. Het interview is semigestructureerd van aard. Dit houdt in dat er aan de hand van topics (onderwerpen) vragen zijn gesteld. De topics gaven richting aan het interview maar hielden ruimte over om door te vragen en in te gaan op onderwerpen die de respondent en onderzoeker belangrijk vonden. Op deze manier konden achterliggende motieven en oorzaken worden bepaald wat heeft bijgedragen aan het nut van het onderzoek. Voor het eerste interview is afgenomen is er een test-interview gedaan. Op deze manier zijn onduidelijke of onnodige vragen geschrapt. De opgestelde interviews zijn opgenomen in de bijlage (bijlage A) voor inzage.

Bij de betrouwbaarheid van het onderzoek gaat het om de nauwkeurigheid en zorgvuldigheid in de manier van werken (Migchelbrink, 2014). Voorkomen moest worden dat uitkomsten gekleurd zijn door factoren die spelen tijdens het afnemen van de interviews. Hierom zijn de interviews gehouden op een rustige locatie. Ook is er een proefinterview gedaan om de betrouwbaarheid te waarborgen. Door het uitvoeren van een proefinterview konden fouten als onduidelijke vragen en slechtlopende zinnen worden verwijderd en kon de structuur van het interview worden aangepast.

3.4 Procedure gegevensverzameling

Trajectbegeleiders zijn via de mail benaderd voor deelname aan het onderzoek omdat via de mail direct een uitnodiging in de digitale agenda van de trajectbegeleiders kon worden gestuurd. Reguliere werkgevers zijn telefonisch benaderd. Bij WerkPro is niet bekend welke uitgestroomde deelnemers zijn uitgevallen bij hun reguliere werkplek. Hierom is via de trajectbegeleiders contact gezocht met de uitgestroomde deelnemers. Daarnaast was dit door privacy redenen de gewenste manier om in contact te komen met deelnemers.

Er moest aandacht worden geschonken aan het feit dat er mogelijk sociaal wenselijk antwoorden gegeven konden worden. Om hiermee om te gaan zijn de interviews geanonimiseerd. Daarnaast waren er bedrijven waarmee WerkPro samenwerkt voorhanden die zijn benaderd om deel te nemen aan het onderzoek. Ook hier geldt dat anonimiseren erg van belang was. De interviews zijn gehouden op een locatie die de deelnemers van WerkPro prettig vonden en bij de betrokken bedrijven op locatie. De interviews met de trajectbegeleiders vonden plaats bij WerkPro op locatie. Tijdens de interviews is er een geluidsopname gemaakt waarna de onderzoekers dit later hebben uitgewerkt.

Op deze manier is er geen informatie verloren gegaan, dit heeft gezorgd voor een verhoogde betrouwbaarheid van het onderzoek. Ook is expliciet benadrukt dat de geluidsopnames na uitwerking verwijderd zouden worden en de namen van de respondenten niet te achterhalen zijn. Bij het opstellen van de interviews is rekening gehouden met het niveau van de respondent. Een deelnemer van WerkPro heeft mogelijk andere contactuele vaardigheden in vergelijking met trajectbegeleiders en reguliere werkgevers. Het is belangrijk dat de vragen begrijpelijk zijn voor de respondenten. Dit is gerealiseerd door vaktermen, lange zinnen en moeilijke teksten te vermijden. De bedrijven benaderd voor de interviews op een meer zakelijke manier. Tijdens het afnemen van de interviews zijn beide onderzoekers aanwezig omdat de onderzoekers elkaar op deze manier konden aanvullen en versterken. Daarnaast is er op deze manier vanuit twee perspectieven doorgevraagd op de antwoorden waardoor de betrouwbaarheid is vergroot.

Tijdens het verzamelen van gegevens is zo veel mogelijk iteratie gerealiseerd (Verhoeven, 2014). Dit houdt in dat er telkens is stil gestaan bij het onderzoek en gekeken of het onderzoek nog in de juiste richting ging, of het correct was en of er feedback kon worden gegeven (Verhoeven, 2014). Dit begon bij de te ontvangen feedback van zowel de opdrachtgever, onderzoeksdocent en studenten van de Hanzehogeschool in Groningen. Daarnaast gaven de onderzoekers elkaar feedback over het onderzoek. Om iteratie te continueren was het belangrijk dat de onderzoekers na de gegevensverzameling regelmatig terugkeken of de dataverzameling bruikbaar was, of het de hoofdvraag beantwoordde en of de onderzoekers de gegevens juist verwerkten. Zodoende is de betrouwbaarheid van het onderzoek vergroot.

3.5 Analyseplan

In deze paragraaf wordt beschreven hoe de verzamelde gegevens zijn geanalyseerd. Dit is gedaan aan de hand van de respons van de respondenten. Tot slot wordt de generaliseerbaarheid van het onderzoek beschreven.

3.5.1 Kwalitatieve gegevens

De verzamelde gegevens zijn per respondent onderverdeeld in onderwerpen die vervolgens worden samengevat in één woord of een korte zin. Dit wordt coderen genoemd (Verhoeven, 2014). Deze coderingen zijn terug te vinden in bijlage B. Wanneer alle gegevens zijn onderverdeeld in coderingen zijn deze gethematiseerd. Vervolgens is binnen deze thema's hiërarchie aangebracht in de coderingen. Tussen deze thema's en coderingen werd naar (causale) verbanden en overeenkomsten gezocht. Deze verbanden zijn met elkaar in kaart gebracht en verdeeld in hoofd en subgroepen. Bijvoorbeeld tussen de drie variabele groepen en de verhoudingen ten opzichte van die groepen naar elkaar. Dit wordt ook wel axiaal coderen genoemd (Verhoeven, 2014). Vervolgens zijn in de resultatenbeschrijving de deelvragen beantwoord aan de hand van de belangrijkste bevindingen uit de interviews. In de conclusie wordt op basis van deze deelvragen een antwoord geformuleerd op de hoofdvraag. Hieruit voortkomend zijn vervolgens aanbevelingen gedaan aan WerkZaam wat het onderzoek inductief van aard maakt (Verhoeven, 2014).

4. Resultaten

Bij de uitvoering van het praktijkonderzoek zijn semigestructureerde interviews gehouden met vijf trajectbegeleiders, vijf deelnemers en vijf werkgevers. Uit deze interviews zijn resultaten naar voren gekomen. In dit hoofdstuk worden de deelvragen van het onderzoek beantwoord aan de hand van deze resultaten.

4.1 Deelvraag 1

Welke problemen (die leiden tot uitval) ervaren WerkPro deelnemers die zijn uitgestroomd naar regulier werk op de werkvloer?

Onvoldoende begeleiding

Drie deelnemers gaven aan dat het ontbreken van een goede begeleiding en/of een slechte omgang met collega's op de werkvloer de voornaamste redenen zijn dat deelnemers weer uitvallen op het regulier werk. Etikettering en hospitalisering zorgen er volgens hen voor dat de begeleiding of omgang met collega's in sommige gevallen niet optimaal is. Hiervoor wordt als oorzaak gegeven dat er te weinig kennis over de doelgroep is binnen het bedrijf. Collega's of begeleiders vinden het bijvoorbeeld lastig om deelnemers te benaderen of in te schatten wat ze wel en niet kunnen vragen van hen. Een gevolg hiervan kan zijn dat de deelnemers te weinig feedback krijgen of te weinig worden meegenomen in processen. Dit gegeven is zowel in het praktijk- als in het literatuuronderzoek naar voren gekomen.

Onvoldoende mogelijkheid tot aanpassing

Vier deelnemers gaven aan dat wanneer het voor werkgevers niet mogelijk is om functies aan te passen, of hier niet toe bereid zijn, dit zal leiden tot uitval. In de praktijk betekent dit namelijk dat deelnemers zich volledig moeten aanpassen aan de functie waar het om gaat. In veel gevallen lukt dit niet, bijvoorbeeld vanwege een beperking. Volgens de deelnemers is het toepassen van maatwerk belangrijk bij het aanpassen van functies. Er moeten volgens hen gekeken worden naar de persoon, om van daaruit te kijken wat voor functie er gecreëerd kan worden die erbij aansluit. Dit is een positievere benadering dan kijken naar wat de persoon juist niet kan. Dus bijvoorbeeld bij een autist niet benaderen vanuit het perspectief dat de omgeving niet te prikkelbaar mag zijn, omdat dit een minder sterk punt is van diegene. Maar vanuit hetgeen dat die persoon bijvoorbeeld goed is structurele taken plus persoonskenmerken zoals het graag willen sorteren. Om vervolgens op basis daarvan een taak aan te bieden.

Onrechtvaardige randvoorwaarden

Drie deelnemers gaven aan dat de regels van het UWV rechtvaardiger zouden moeten zijn. Wanneer deelnemers aan het werk gaan in combinatie met loonkostensubsidie, is de kans aanwezig dat ze minder inkomsten krijgen vanuit het loon van de werkgever plus loonkostensubsidie dan dat ze met een uitkering zouden krijgen. Dit werkt dusdanig demotiverend dat dit volgens deze deelnemers uitval als gevolg kan hebben. Dit terwijl deelnemers juist gemotiveerd zouden moeten worden om te gaan werken door instanties als het UWV en de Sociale Dienst.

Onzekerheid

Onzekerheid en angst is bij drie deelnemers een veelgenoemde factor. Dit kan onzekerheid zijn over hoe de deelnemer bijvoorbeeld overkomt op collega's en de werkgever, en of de deelnemer goed in de groep ligt. Daarnaast kan het ook onzekerheid zijn op praktisch gebied. Bijvoorbeeld of de deelnemer de taken naar behoren uitvoert of over het ziek- en betermelden. Wanneer een

deelnemer ziek is geweest kan dit onzekerheid oproepen over hoe collega's hier op zullen reageren wanneer diegene terugkeert op de werkvloer. Dit kan de stap om terug te keren na ziekte erg spannend en groot maken. In sommige gevallen kiest de deelnemer er dan voor om niet terug te gaan naar werk, wat dus uitval als gevolg heeft. Dezelfde drie deelnemers gaven aan dat terugval in het oude patroon een grote reden van uitval is. De angst om terug te vallen in een oud patroon kan een dusdanig grote invloed op het werk hebben dat uitval het gevolg is. De terugval vindt vaak plaats in een ander leefgebied maar is van grote invloed op het functioneren op de werkvloer.

Geen goede match

Volgens drie deelnemers is de match tussen deelnemer en werkgever de kern van een duurzamere uitstroom. Het bieden van een proefplaatsing (met behoud van uitkering) wordt door deze respondenten hierbij als een stimulerend matchingsmiddel ervaren. De deelnemer en de werkgever krijgen hierdoor een duidelijker beeld of de klik aanwezig is en of ze de geschikte kandidaten voor elkaar zijn. Wanneer de match er niet is, of er geen mogelijkheid tot een proefplaatsing is, wordt dan ook afgeraden om een dienstverband aan te gaan omdat dit op lange termijn leidt tot uitval. Drie deelnemers gaven aan veel te hebben aan de werkervaringsplaatsen. Op deze plekken doen ze bijvoorbeeld ritme en werknemersvaardigheden op of ze kunnen die er verder ontwikkelen. Belangrijk is dat deze werkervaringsplekken in de toekomst aangeboden blijven worden. Wanneer deelnemers niet de mogelijkheid hebben om te werken op een werkervaringsplaats, zal dit op korte termijn tot uitval leiden. Dit is eveneens in het literatuurhoofdstuk naar voren gekomen.

4.2 Deelvraag 2

Welke behoeften aan nazorg hebben deelnemers na uitstroom van een WerkPro traject naar regulier werk?

Rol van WerkZaam

WerkZaam is ten behoeve van de nazorg aan deelnemers. Vijf deelnemers gaven aan dat WerkZaam haar rol in nazorg zou kunnen vervullen door te fungeren als back-up. Het geeft de deelnemers het gevoel dat ze ergens op terug kunnen vallen in geval van moeilijkheden of vragen, dit zorgt voor meer zekerheid. Dit kan in sommige gevallen al heel eenvoudig door simpelweg alleen al bereikbaar te zijn voor de deelnemers die er behoefte aan hebben.

Een deelnemer zei hierover: *'Toch fijn om achter de hand te hebben'.*

WerkZaam biedt gevarieerde diensten aan om de deelnemers op verschillende manieren te kunnen ondersteunen. Vijf deelnemers gaven aan hierbij behoefte te hebben aan maatwerk. Door het bieden van een gevarieerd aanbod probeert WerkZaam zo goed mogelijk aan te sluiten bij de wensen van de deelnemers. In dit onderzoek wordt bevestigd dat dit hetgeen is waar de deelnemers behoefte aan hebben.

Zelfde contactpersoon

Het fungeren als back-up kan WerkZaam invullen door trajectbegeleiding of jobcoaching te bieden. Vier deelnemers gaven aan dat ze het prettig vinden dat er een trajectbegeleider of jobcoach aanwezig is bij wie ze terecht kunnen voor vragen. Desgewenst is dit de trajectbegeleider of jobcoach die eerder in het traject ook betrokken is geweest. Dit houdt in dat de trajectbegeleider of jobcoach die het gehele traject betrokken is geweest (dus vanuit WerkZaam), ook na de uitstroom betrokken

blijft. Deze trajectbegeleider of jobcoach is het hele proces betrokken geweest waardoor er een vertrouwensband is ontstaan met de deelnemer. Dit bevordert volgens deze vier deelnemers ook de communicatie zoals benoemd in bovenstaande sub paragraaf. De deelnemers zullen sneller contact opnemen met deze contactpersoon wanneer ze problemen ervaren of vragen hebben.

Goede communicatie

Vier deelnemers gaven aan na de uitstroom behoefte te hebben aan een goede communicatie met hun trajectbegeleider. Het contact warm houden tussen de deelnemer en trajectbegeleider is hier een onderdeel van. Het warm houden van het contact geeft de deelnemers het gevoel dat ze iets hebben waar ze op terug kunnen vallen in geval van moeilijkheden. De trajectbegeleiders kunnen deelnemers ondersteunen bij vragen. Omdat de deelnemers na de uitstroom vaak druk zijn met onder andere het werk, gaven ze aan dat het contact zoeken op een praktische manier moet gebeuren. Dit kan bijvoorbeeld door één keer in de maand een telefoontje te plegen waarin vragen kunnen worden gesteld.

Een deelnemer zei hierover: *‘hoe langer er geen contact is geweest, des te groter de stap is om wel contact op te nemen in geval van nood’.*

Er moet wel rekening worden gehouden met het feit dat sommige deelnemers na de uitstroom bewust geen contact meer willen met de trajectbegeleider. Hier moeten dus tijdig goede afspraken over worden gemaakt met elkaar. Naast het contact tussen deelnemer en trajectbegeleider, kan de trajectbegeleider volgens de deelnemers ook als mediator fungeren tussen deelnemer en werkgever. Soms loopt het contact tussen werkgever en deelnemer stroef of is er een bepaalde angst aanwezig om de werkgever te benaderen om bepaalde dingen te bespreken. Wanneer op dat moment nog contact is tussen trajectbegeleider en deelnemer, kan de trajectbegeleider hierbij helpen door als mediator te fungeren.

4.3 Deelvraag 3

Welke problemen (die leiden tot uitval) ervaren werkgevers die een uitgestroomde WerkPro deelnemer in dienst hebben?

Onvoldoende begeleiding

Eerder gaven drie deelnemers al aan dat het ontbreken van een goede begeleiding op de werkvloer en geen goede omgang met collega's de voornaamste redenen zijn dat deelnemers uitvallen. Dit wordt eveneens benoemd door vier werkgevers. Werkgevers gaven aan dat dit betreft de begeleiding vanuit het eigen bedrijf te maken kan hebben met het feit dat leidinggevenden en collega's te weinig kennis over de doelgroep hebben. Naast de begeleiding en omgang met collega's op de werkvloer kan dit ook begeleiding vanuit de trajectbegeleider of jobcoach zijn. Eén trajectbegeleider zei hierover dat trajectbegeleiders/jobcoaches soms te snel uit beeld zijn na de uitstroom. Werkgevers gaven aan soms niet meer de instrumenten of capaciteiten in huis te hebben om passende begeleiding te bieden aan de deelnemers. Dit kan te maken hebben met een te prikkelbare werkomgeving, geen of niet voldoende financiële middelen of het hebben van te weinig kennis over de doelgroep. Wanneer er in dit geval geen begeleiding of hulp vanuit de trajectbegeleiders of jobcoaches is, zou dit tot uitval kunnen leiden.

Geen goede communicatie

Drie werkgevers gaven aan te merken dat deelnemers in sommige gevallen moeite hebben met het communiceren over bijvoorbeeld de taken die bij een functie horen, het krijgen van verlof of het melden van ziekte. Dit zorgt ervoor dat werkgevers lastig inzicht krijgen in de behoeften van de deelnemers. Daarnaast krijgen ze er moeilijk zicht op hoe de deelnemers zelf het werk ervaren. Is het bijvoorbeeld te zwaar of juist niet uitdagend genoeg? Wanneer werkgevers hier niet van op de hoogte zijn, kunnen ze zich hier ook niet op aanpassen. Dit kan als gevolg hebben dat de deelnemer uitvalt. Om deze reden vinden werkgevers het net als de deelnemers belangrijk dat trajectbegeleiders in beeld blijven na de uitstroom.

Een deelnemer zei hierover: *‘Wees niet bang, stel vragen wanneer iets onduidelijk is. Je wordt niet negatief aangekeken als je dat doet’. Zorg dat je gemotiveerd bent en zorg dat collega’s weten dat je er met een ‘speciale’ reden zit’.*

Geen beschermde werkomgeving

Vier werkgevers gaven aan dat een niet beschermde werkomgeving kan leiden tot uitval. Een onderdeel van een onbeschermde werkomgeving is dat er hoge productie eisen zijn waar een deelnemer vaak niet aan kan voldoen. Drie deelnemers en drie trajectbegeleiders gaven aan dat wanneer werkgevers te productiegericht zijn, dit zal leiden tot uitval van de deelnemer. Vier van de vijf werkgevers gaven aan dat ze bij hen op de werkvloer niet te productiegericht zijn omdat de banen voor de deelnemers gecreëerd zijn, en dus al zijn aangepast op de productieverhouding. Volgens deze werkgevers werkt dit duurzaam. De keerzijde van het aanbieden van aangepaste werkomgevingen is echter wel dat wanneer de deelnemer niet volledig binnen deze werkomgeving past, de mogelijkheid om het verder aan te passen beperkt is.

Een werkgever zei hierover: *‘Je zet diegene daar neer waar ie het best tot zijn recht komt’.*

Geen goede match

Volgens vijf werkgevers is de juiste match tussen werkgever en deelnemer de basis voor een duurzaam traject. Werkgevers geven aan zich in sommige gevallen niet meer aan te kunnen passen aan de wensen en behoeften van de deelnemer. Ook passen de deelnemers zelf soms niet binnen het bedrijf. Wanneer de match tussen werkgever en deelnemer niet (voldoende) aanwezig is, wordt aangeraden om verder te kijken naar een werkplek die wel past waardoor dat in dit geval leidt tot uitval. Het belangrijkste middel om deze match te realiseren is volgens de werkgevers de proefplaatsing. De deelnemer en werkgever krijgen hierdoor een duidelijker beeld of de klik aanwezig is en of ze de geschikte kandidaten voor elkaar zijn. Dit wordt door vier werkgevers aangegeven. Wanneer er geen mogelijkheid tot proefplaatsing is, kan dit leiden tot problemen. Volgens vijf trajectbegeleiders, drie deelnemers en drie werkgevers geldt ditzelfde voor het doen van een werkplekonderzoek.

De respondenten van alle drie de respondentengroepen ook aan dat wanneer werkgevers deelnemers alleen maar aannamen om te voldoen aan de participatiewet, of om een positieve uitstraling van het bedrijf te creëren, dit niet duurzaam werkt en dus leidt tot uitval. Alle werkgevers gaven aan dat de affiniteit met de doelgroep de kern is van een duurzaam traject. Wanneer deze affiniteit niet aanwezig is binnen het bedrijf raden ze aan om niet met de doelgroep in zee te gaan.

Hierbij gaven de werkgevers aan om deelnemers in dienst te nemen vanuit de wil om sociaal maatschappelijk te ondernemen. De boete van de quotumheffing is in veel gevallen goedkoper dan de kosten van het indienstnemingsproces. De motivatie moet dus niet in de financiën liggen maar vanuit de wil sociaal maatschappelijk te ondernemen.

Een werkgever zie hierover: *‘een beloningssysteem voor bedrijven die mensen met een arbeidsbeperking in dienstnemen werkt meer stimulerend in plaats van het straffen van bedrijven die dit niet doen’.*

4.4 Deelvraag 4

Welke handvatten kan WerkZaam aan bedrijven bieden bij het in dienst nemen van iemand met een arbeidsbeperking?

Zelfde contactpersoon

Naast vier deelnemers gaven ook vier werkgevers aan dat ze het prettig vinden dat dezelfde trajectbegeleider of jobcoach die betrokken is voor de uitstroom, dit ook blijft na de uitstroom. Zo wordt er duidelijkheid en vertrouwen gecreëerd en weten werkgevers wie ze kunnen benaderen in het geval dat gewenst is. De trajectbegeleider of jobcoach weet wat er speelt, kent de deelnemer beter en weet hoe de deelnemer zich in de periode gedurende het traject heeft ontwikkeld. In het geval van job coaching is de jobcoach al in beeld bij het gehele proces van indienstneming. Betreft de trajectbegeleiders zou WerkZaam handvatten kunnen bieden aan werkgevers door de trajectbegeleiders die betrokken waren bij de indienstneming tussen werkgever en deelnemers ook in te zetten wanneer de desbetreffende bedrijven gebruik maken van WerkZaam.

Vast overdrachtsmoment

Naast het hebben van een vast contactpersoon kan WerkZaam handvatten bieden aan bedrijven door een expliciet formeel overdrachtsmoment te creëren. Hier worden expliciet duidelijke afspraken gemaakt over de gang van zaken na de uitstroom en de verantwoordelijkheden van de betrokkenen. Dit is benoemd door vier werkgevers. Wie doet bijvoorbeeld wat? hoelang blijft de jobcoach of trajectbegeleiders in beeld? en hoe kunnen randzaken met betrekking tot loonkostensubsidie in gang worden gezet, en wie pakt dit op? Een vast overdrachtsmoment zorgt ervoor dat er duidelijkheid wordt gecreëerd en zorgvuldig informatie wordt overgedragen met instemming van alle drie de betrokken partijen. Bij het overdrachtsmoment zijn alle drie de betrokken partijen dus aanwezig. Doordat deze afspraken ingaan vanaf het moment dat de nazorgfase begint en WerkZaam in beeld komt, is het belangrijk dat WerkZaam dit overdrachtsmoment monitort. Dit kan ze doen door de afspraken en verachtingen te evalueren en controleren of ze van alle partijen worden nagekomen.

Duidelijkheid creëren omtrent randzaken

Bij vier werkgevers bestaat er veel onduidelijkheid of het wel of niet voldoet aan de participatiewet. Dit heeft er volgens hen mee te maken dat de wet steeds veranderd en het hierdoor erg onduidelijk is. De werkgevers gaven aan dat de wet administratief gezien een ‘zootje’ is. Ditzelfde geldt voor de loonkostensubsidie. Ze vinden de wet te bureaucratisch en gaven aan dat de wet meer op de persoon zou moeten worden gericht. Kortom, de randvoorwaarden zijn voor de werkgevers erg onduidelijk. Ze geven aan het prettig te zouden vinden hierover vanuit WerkZaam duidelijkheid en

handvatten te krijgen aangereikt zodat het indienstnemingsproces vergemakkelijkt wordt en bedrijven worden ontlast.

Trajectbegeleider: *'Er zijn heel veel bedrijven die het willen, maar niet goed weten hoe ze het moeten doen.'*

Daarnaast Zou WerkZaam volgens werkgevers hen kunnen ontlasten bij de indienstneming van Deelnemers. Dit kan bijvoorbeeld met het oog op wet- en regelgeving maar eventueel ook in de begeleiding door bijvoorbeeld extra job coaching bij bijvoorbeeld weving en selectie of trajectbegeleiding.

Rol van WerkZaam

Vier werkgevers gaven aan job coaching of trajectbegeleiding vanuit WerkPro of bijvoorbeeld het UWV te ervaren als een werkende factor. Jobcoaches kunnen door middel van het toepassen van maatwerk op verschillende manieren fungeren. Bijvoorbeeld bij het monitoren van de begeleiding, het beantwoorden van vragen en ondersteunen bij randzaken kan job coaching een rol spelen. Ze zijn zodoende breed inzetbaar waardoor ze zowel de deelnemers als de werkgevers kunnen ondersteunen. WerkZaam biedt job coaching aan in haar bestaande dienstaanbod. Het onderzoek bevestigt dat dit handvatten biedt aan werkgevers.

4.5 Deelvraag 5

Welke problemen (die leiden tot uitval) ervaren trajectbegeleiders bij de uitstroom van WerkPro deelnemers naar regulier werk?

Onvoldoende begeleiding

Eerder gaven drie deelnemers en vier werkgevers al aan dat het ontbreken van een goede begeleiding op de werkvloer en geen goede omgang met collega's de voornaamste redenen zijn dat deelnemers uitvallen. Dit wordt ook benoemd door vier trajectbegeleiders. Deelnemers en werkgevers benoemden onder andere zaken als het hebben van onvoldoende kennis over de doelgroep, onvoldoende capaciteiten om goede begeleiding te kunnen bieden, etikettering en hospitalisering als oorzaken hiervan. Deze factoren werden ook door de vier trajectbegeleiders benoemd en zouden volgens hen leiden tot uitval. Daarnaast was affiniteit met de doelgroep een veelgenoemde factor onder de trajectbegeleiders. Wanneer de affiniteit vanuit de werkgever er niet is, zal de begeleiding onvoldoende zijn.

Deelnemer: *'De hogere hand in een bedrijf weet vaak niet wat een beperking inhoudt.'*

Geen goede communicatie

Ook gaven drie trajectbegeleiders aan dat een slechte communicatie tussen werkgever en trajectbegeleider de kwaliteit van de begeleiding verkleint. Hiermee bedoelen ze de communicatie tussen de deelnemers, werkgevers en trajectbegeleiders zelf. Volgens hen heeft dit te maken met het feit dat trajectbegeleiders en werkgevers onvoldoende op de hoogte zijn wat er bij elkaar speelt rondom de deelnemer. Hierdoor kan er niet adequaat worden gereageerd op moeilijkheden. Wanneer er geen goede onderlinge communicatie is, vergroot dit de kans op uitval.

Onbekendheid doelgroep

Drie trajectbegeleiders gaven aan de indruk te hebben dat bedrijven wel in zee willen met deelnemers, maar in sommige gevallen niet weten hoe ze dit het best aan kunnen pakken. Het komt voor dat een manager van een werkgever ervoor kiest om deelnemers in dienst te nemen terwijl de leidinggevende van de betreffende afdeling onvoldoende kennis over de doelgroep heeft. Hierdoor weet de leidinggevende niet goed wat hij of zij kan verwachten en vragen van de deelnemer, wat vervolgens weer leidt tot factoren die ook benoemd zijn in paragraaf 4.1 'onvoldoende begeleiding'. Volgens zowel het praktijk- als literatuuronderzoek zou dit op lange termijn leiden tot uitval van de deelnemer.

Terugval oude patroon

Vier trajectbegeleiders gaven net als drie deelnemers aan dat terugval in het oude patroon een belangrijke reden van uitval is. Hierom is het volgens drie trajectbegeleiders belangrijk om andere leefgebieden te blijven monitoren en zodoende de terugval proberen te voorkomen. En sommige deelnemers te blijven volgen. Wanneer andere leefgebieden worden beïnvloed door negatieve factoren kan dit volgens de trajectbegeleiders invloed hebben op het leefgebied van werk en het functioneren op de werkvloer.

Geen goede matching

Vijf werkgevers en drie deelnemers gaven eerder al aan dat de juiste match tussen werkgever en deelnemer de basis is voor een duurzaam traject. Dit wordt ook benoemd door vier trajectbegeleiders. Wanneer de match er is niet is, heeft dit uitval tot gevolg op lang termijn. Door het bieden van werkervaringsplaatsen van WerkPro krijgen deelnemers en trajectbegeleiders een beter zicht op het kunnen van de deelnemers. Hierdoor kan een betere match makkelijker worden gerealiseerd.

4.6 Deelvraag 6

Welke handvatten kan WerkZaam de trajectbegeleiders bieden om een duurzamere uitstroom te realiseren?

Vast overdracht moment

Een vast overdrachtsmoment wordt door vier trajectbegeleiders benoemd. Bij een vast overdrachtsmoment moeten duidelijke afspraken worden gemaakt en verwachtingen naar elkaar worden uitgesproken. Dit zijn bijvoorbeeld afspraken over financiën, de duur van de proefperiode en eventuele doorgroeimogelijkheden binnen het bedrijf.

Een trajectbegeleider zei hierover: *'Wat belangrijk is, is dat de verwachtingen goed worden uitgesproken. Dit gebeurt niet altijd, hoelang is een proefplaatsing, wat zijn de doorgroeimogelijkheden etc.'*

WerkZaam kan handvatten bieden aan de trajectbegeleiders door een formeel overdrachtsmoment te creëren waarin expliciete afspraken en verwachtingen worden uitgesproken. Ook hierbij geldt dat deze afspraken ingaan vanaf het moment dat de nazorgfase begint en WerkZaam in beeld komt. Het is dan ook belangrijk dat WerkZaam dit overdrachtsmoment monitort.

Rol van WerkZaam

Volgens drie trajectbegeleiders kan WerkZaam wat betreft nazorg iets bieden aan werkgevers en deelnemers om op terug te vallen. Dit werd bevestigd door drie werkgevers en vier deelnemers. Bereikbaar zijn voor werkgevers en deelnemers kwam meerdere malen naar voren. Vier trajectbegeleiders gaven aan job coaching vanuit WerkPro of bijvoorbeeld het UWV te ervaren als een werkende factor. WerkZaam kan handvatten bieden aan trajectbegeleiders door ruimte te creëren om te fungeren als back-up. Hiermee wordt bedoeld dat de bedrijven en deelnemers in de nazorgfase terug kunnen vallen op dezelfde trajectbegeleider of jobcoach die het gehele traject al betrokken was.

5. Conclusie, discussie & aanbevelingen

In de conclusie wordt op basis van de beschreven resultaten weergegeven wat WerkZaam zou moeten doen om bij te dragen aan een duurzamere uitstroom. In de discussie wordt een kritische beschouwing gegeven op het onderzoek en in de aanbevelingen wordt beschreven hoe WerkZaam de beschreven factoren in de conclusie kan realiseren.

5.1 Conclusie

De hoofdvraag luidt als volgt: *Hoe kan WerkZaam bijdragen aan een duurzamere uitstroom van deelnemers vanuit een traject van WerkPro naar de reguliere arbeidsmarkt?*

WerkZaam kan een bijdrage leveren aan een duurzamere uitstroom door een formeel overdrachtsmoment te creëren waar alle betrokkenen bij aanwezig dienen te zijn. Bij dit formele overdrachtsmoment worden tussen de uitstromende deelnemer, de betrokken trajectbegeleider of jobcoach en de werkgever expliciete afspraken geformuleerd en verwachtingen uitgesproken. Uit het onderzoek is gebleken dat ze dit het best kan doen door een format of checklist op te stellen wat alle zaken omvat waarover afspraken moeten worden gemaakt. Dit zijn bijvoorbeeld afspraken over financiële zaken, de mogelijkheid tot en de duur van een proefplaatsing en eventuele doorgroeimogelijkheden binnen het bedrijf. Het format fungeert vervolgens als leidraad voor de nazorgfase na de uitstroom. Door een gevarieerd scala diensten te bieden kan WerkZaam voldoen aan de vraag naar nazorg, maatwerk bieden en duurzaamheid bevorderen. Binnen het gevarieerd aanbod van WerkZaam is het van belang dat het de mogelijkheid creëert om reguliere werkgevers over de doelgroep te informeren. Vaak is er bij werkgevers op de werkvloer te weinig kennis over de doelgroep aanwezig wat de kans op uitval vergroot. Dit geldt eveneens voor de wet- en regelgeving omtrent zaken als de loonkostensubsidie. WerkZaam kan de werkgevers hier voor beide zaken in ontlasten en ondersteuning bieden. De respondenten van het onderzoek geven aan van WerkZaam te verwachten dat het fungeert als back-up wanneer dit wordt gewenst. Dit betekent dat ze erop terug kunnen vallen in geval van vragen en/of moeilijkheden. Doordat de deelnemers en de werkgevers iets hebben om op terug te vallen levert WerkZaam een bijdrage aan een duurzamere uitstroom, net als trajectbegeleiders en jobcoaches dat doen. Het zeer wenselijk, dat de trajectbegeleider of jobcoach dezelfde persoon is als die het hele traject betrokken is geweest. De deelnemers hebben met hen namelijk een vertrouwensrelatie opgebouwd. Door dezelfde trajectbegeleider of jobcoach als back-up te houden, kunnen zij het contact met de deelnemer en werkgever warm houden. Zodoende blijft WerkZaam in beeld bij werkgevers, kan het de nazorgfase monitoren en bijspringen waar dat nodig wordt geacht. Factoren als het ontbreken van een goede begeleiding of communicatie op de werkvloer en het terugvallen in een oud patroon worden op deze manier gereduceerd.

5.2 Discussie

5.2.1 Bruikbaarheid

Aan de hand van het onderzoek kunnen conclusies worden getrokken die bijdragen aan het beantwoorden van de hoofdvraag. Hierbij is de volgende doelstelling van het onderzoek geformuleerd:

‘Inzicht krijgen in welke problemen (ex) deelnemers en de desbetreffende bedrijven na de uitstroom van een WerkPro traject ervaren, zodat WerkZaam handvatten kan bieden aan deze uitgestroomde deelnemers, trajectbegeleiders en bedrijven waardoor een duurzamere uitstroom wordt gerealiseerd’.

De doelstelling is behaald doordat de problemen die deelnemers en reguliere werkgevers ervaren na de uitstroom in dit onderzoek in kaart zijn gebracht. Hierbij is eveneens geformuleerd hoe WerkZaam hier een antwoord op kan formuleren. Zodoende wordt er bijgedragen aan een duurzamere uitstroom en is het onderzoek bruikbaar voor de opdrachtgever. In de conclusie wordt beschreven wat WerkZaam zou moeten doen om de uitgeschreven resultaten te realiseren terwijl in de aanbevelingen wordt beschreven hoe dit gerealiseerd kan worden. In de aanbevelingen worden handvatten gegeven aan WerkZaam over hoe het een bijdrage kan leveren aan het realiseren van een duurzamere uitstroom. De aanbevelingen zijn gericht op micro-, meso- en macroniveau.

Op microniveau zijn de behoefte van deelnemers en werkgevers aan nazorg in kaart gebracht evenals de problemen die ze ervaren omtrent uitstromen naar de reguliere arbeidsmarkt. Bij trajectbegeleiders is onderzocht hoe zij de uitstroom ervaren en welke problemen ze binnen deze uitstroom ervaren. Op basis van die behoeften en ervaren problemen wordt aan WerkZaam aanbevelingen gedaan hoe ze handvatten kan bieden aan trajectbegeleiders. Over hoe ze nazorg kan bieden aan deelnemers. En hoe ze werkgevers kan ondersteunen en ontlasten. Zodoende wordt de duurzaamheid van de uitstroom naar regulier werk geoptimaliseerd. Op mesoniveau is in dit onderzoek in kaart gebracht welke problemen bedrijven ervaren bij het in dienstnemen van WerkPro deelnemers. Daarbij is onderzocht waar ze behoefte aan hebben en op welke vlakken ze ondersteuning zouden willen krijgen. In de aanbevelingen zijn handvatten geboden aan WerkZaam over hoe het deze bedrijven kan ontlasten en wat het zou moeten doen om de ervaren problemen van bedrijven te reduceren. Daarnaast wordt er in de aanbevelingen advies gegeven over hoe WerkPro kan helpen de samenwerking met bedrijven en ook tussen bedrijven onderling omtrent arbeidsparticipatie te bevorderen. Op macroniveau is de wet- en regelgeving omtrent arbeidsparticipatie in kaart gebracht. En is beschreven welke instrumenten de overheid en de gemeente biedt omtrent arbeidsparticipatie. Daarbij zijn de kansen en bedreigingen van deze wetten onderzocht en beschreven. Ook is onderzocht hoe deelnemers, trajectbegeleiders en bedrijven deze wet- en regelgeving ervaren om op basis daarvan aanbevelingen te doen aan WerkZaam over hoe het op de bedreigingen van de wet- en regelgeving kan inspelen. Door een bijdrage te leveren aan duurzaam participeren op de arbeidsmarkt wordt werkloosheid teruggedrongen. Daarnaast is uit het onderzoek gebleken dat het hebben van werk (dagindeling, dagritme en verantwoordelijkheden) problemen op andere leefgebieden reduceert. Dit voorkomt dat andere instanties zoals het UWV of de Sociale Dienst (opnieuw) in beeld komen, waardoor het onderzoek een maatschappelijke bijdrage levert.

De participatiewet en de quotumheffing zijn relatief nieuwe wetten. De wetten veranderen continue en zijn volop in beweging. Door inzicht te krijgen in welke problemen deelnemers, trajectbegeleiders

en werkgevers ervaren omtrent deze nieuwe wetten kunnen handvatten worden geboden om hierop in te spelen. Daarnaast is de bijdrage van de wet inzichtelijk geworden en zijn de bedreigingen die ze (nog) kent in kaart gebracht en is beschreven wat er gedaan zou moeten worden om deze bedreigingen te reduceren. Door deze vrijwel nieuwe factoren in kaart te brengen heeft dit onderzoek een bijdrage geleverd aan het sociaal domein. Daarnaast is het bieden van nazorg na afloop van een re-integratietraject binnen het sociaal domein een vrij nieuw concept. WerkZaam biedt een antwoord op de vraag naar nazorg aan uitgestroomde deelnemers. In dit onderzoek is duidelijk geworden welke behoeften aan nazorg deelnemers hebben en worden een aantal handvatten geboden aan WerkZaam over hoe het de nazorg kan realiseren. Hierdoor levert dit onderzoek een bijdrage aan het sociaal domein.

5.2.2 Validiteit & betrouwbaarheid

Doordat er in dit onderzoek met name gezocht werd naar meningen en interpretaties over het onderwerp, is het onderzoek veelal subjectief beschreven. Dit maakt het onderzoek kwalitatief van aard maar heeft als gevolg dat er sociaal wenselijke antwoorden gegeven konden worden. Om de kans hierop te verkleinen is de anonimiteit van de respondenten expliciet benoemd bij aanvang van de interviews. Ook hebben de onderzoekers vanwege privacy redenen de deelnemers en werkgevers benaderd via hun (ex) trajectbegeleiders. Doordat de werkgevers en deelnemers betrokken zijn bij het proces kan dit ervoor zorgen dat zij minder kritisch naar het eigen beleid en de begeleiding kijken. Dit brengt de validiteit van het onderzoek in gevaar.

De onderzoekers hadden het doel gesteld vijftien respondenten te interviewen: vijf uitgestroomde deelnemers, vijf reguliere werkgevers die uitgestroomde deelnemers of mensen met een arbeidsbeperking in dienst hebben (gehad) en vijf trajectbegeleiders. Uiteindelijk zijn de onderzoekers hierin geslaagd waardoor een representatief antwoord kon worden geformuleerd op de hoofdvraag. De vraag was echter of het probleem vanuit drie respondentengroepen te belichten zou leiden tot een voldoende representatief onderzoek. Doordat er tussen de drie respondentengroepen veel overeenkomsten en raakvlakken zitten in de respons, zijn de onderzoekers van mening dat het representatief genoeg is om een betrouwbaar antwoord te formuleren op de hoofdvraag. Echter is in zowel het literatuuronderzoek als het praktijkonderzoek naar voren gekomen dat werkervaringsplekken binnen re-integratie en arbeidsparticipatie een belangrijke factor is. Ook zijn deze plekken een schakel tussen mensen met afstand tot de arbeidsmarkt en het regulier werk. Vanwege deze redenen was het interessant geweest om ook werkbegeleiders op werkervaringsplekken te interviewen. Dit had de validiteit van het onderzoek kunnen vergroten doordat belangrijke factoren bevestigd worden, of omdat er juist een andere visie is.

Het probleem belichten vanuit drie perspectieven komt de betrouwbaarheid van het onderzoek ten goede. Binnen de drie respondentengroepen is onderscheid gemaakt tussen de kenmerken van de respondenten om een meer betrouwbaar antwoord te kunnen formuleren op de hoofdvraag. In het literatuuronderzoek is namelijk gebleken dat grotere bedrijven minder moeite hebben om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen vergeleken met kleinere bedrijven. Ook hebben de onderzoekers er bewust voor gekozen om één werkgever te interviewen die wel mensen met een arbeidsbeperking in dienst heeft, maar waarvan het geen deelnemers van WerkPro zijn. Zodoende worden de werkende en niet werkende factoren van beide partijen met elkaar vergeleken. Hierdoor kon er een meer betrouwbaar antwoord geformuleerd worden op de hoofdvraag.

De onderzoekers hebben gekeken naar welke arbeidssectoren de deelnemers zijn uitgestroomd. Kortom, om de validiteit te vergroten hebben de onderzoekers selectief gekeken naar de respondenten zodat in ieder van de drie respondentengroepen respondenten zitten met verschillende kenmerken. De keerzijde van een variabele respondentengroep is dat dit er bijvoorbeeld toe heeft geleid dat een werkgever over weinig informatie beschikte betreft de directe begeleiding van deelnemers op de werkvloer, maar weer veel informatie had over wet- en regelgeving omtrent de arbeidsparticipatie. Ook was er een werkgever die vrijwel geen deelnemers of mensen met een arbeidsbeperking in dienst heeft op de werkvloer, maar wel trainingen biedt aan de doelgroep om ze binnen de desbetreffende sector op te kunnen leiden. Dit heeft de validiteit van het onderzoek verlaagd.

De interviews zijn opgesteld aan de hand van topics die onderverdeeld zijn in zes categorieën. Deze categorieën zijn bepaald op basis van factoren die in het literatuuronderzoek naar voren zijn gekomen, en wat in de deelvragen nog naar voren diende te komen. Hier is bewust voor gekozen zodat het praktijkonderzoek allesomvattend zou zijn. Dit is volgens de onderzoekers gelukt, waardoor het onderzoek meer betrouwbaar is. Echter heeft dit er ook toe geleid dat de respons van de interviews lastig gecodeerd konden worden onder de deelvragen. De resultaten waren nu verwerkt aan de hand van thema's waarna de onderzoekers deze thema's vervolgens konden herstructureren om de deelvragen konden beantwoorden. Achteraf gezien hadden de studenten tijdens het opstellen van de topiclijsten deze beter direct kunnen onderverdelen aan de hand van de deelvragen. Zodoende kon er makkelijker en meer gestructureerd gecodeerd worden waardoor de deelvragen makkelijker beantwoord konden worden. Dit was de betrouwbaarheid van de resultaten ten goede gekomen.

Wel zijn de interviews opgesteld op basis van de gebruikte literatuur. De literatuur heeft uitgewezen welke factoren aan bod moesten komen in het praktijkonderzoek, en welke niet. Mede door C. ter Veen (projectleider WerkZaam) zijn de studenten tot de nodige literatuur gekomen en zijn de onderzoekers in contact gekomen met het netwerk van WerkZaam en WerkPro. Hierdoor konden de juiste respondenten benaderd worden voor het praktijkonderzoek. Dit heeft een bijdrage geleverd aan de betrouwbaarheid van het onderzoek.

5.3 Aanbevelingen

1. Job coaching of trajectbegeleiding bieden aan deelnemers en werkgevers na afloop traject

In het resultatenhoofdstuk is naar voren gekomen dat werkgevers en deelnemers na afloop van het re-integratietraject beide behoefte hebben aan (een langere periode van) job coaching of trajectbegeleiding, of in ieder geval de mogelijkheid hiertoe. WerkZaam heeft job coaching in haar aanbod van diensten en het onderzoek heeft uitgewezen dat dit duurzaam werkt. Werkgevers en deelnemers kunnen alleen gebruik maken van de jobcoaches die binnen WerkZaam actief zijn. Het is echter zeer gewenst dat de extra begeleiding komt van een vertrouwenspersoon die de deelnemer kent en vertrouwt. Er wordt dan ook aanbevolen om werkgevers en deelnemers de mogelijkheid te bieden om gebruik te maken van de trajectbegeleider of jobcoach die het gehele traject al betrokken is geweest bij het traject van de deelnemer. Omdat dit voor sommige deelnemers een trajectbegeleider is in plaats van een jobcoach, wordt aanbevolen om ook trajectbegeleiding aan te bieden. Dit zorgt volgens het onderzoek voor meer duidelijkheid, vertrouwen en een betere communicatie tussen alle drie de betrokken partijen. Wanneer WerkZaam de mogelijkheid tot job coaching of trajectbegeleiding biedt aan de werkgever moet dit wel in overleg gebeuren met de

deelnemer. Het komt voor dat deelnemers er bewust voor kiezen om WerkPro buiten beeld te laten om factoren als etikettering te voorkomen.

2. Formeel overdrachtsmoment creëren.

Het hebben van verkeerde verwachtingen en onduidelijke afspraken zijn veel voorkomende oorzaken van uitval. Om een duurzamere uitstroom te realiseren wordt aan WerkZaam aanbevolen om een formeel overdrachtsmoment te creëren. De formaliteit zorgt voor meer duidelijkheid en dus een hogere mate van duurzaamheid. Dit gebeurt al bij jobcoach aanvragen maar het is aan te raden dit bij alle trajecten en soorten dienstverlening structureel uit te voeren. Het is raadzaam dit te realiseren in de vorm van een (online) map met daarin een checklist waarin afspraken en verwachtingen expliciet naar elkaar worden uitgesproken door deelnemers, werkgevers en trajectbegeleiders/jobcoaches. Vervolgens worden deze afspraken en verwachtingen in deze checklist beschreven. Er wordt zeer aangeraden om de volgende onderwerpen op te nemen in de checklist:

- Afspraken over: financiën (waaronder reiskosten), mogelijkheid tot en duur proefplaatsing, mate van begeleiding op de werkvloer, het aantal te maken uren, productie eisen, taakverdeling, mate van contact tussen de drie betrokken partijen, evaluatiegesprekken en randzaken als loonkostensubsidie, verlof, het melden van ziekte en andere persoonlijke kwesties.
- Verwachtingen over: wat is nodig om de eigen basis stevig te maken in het werk, doorgroeimogelijkheden binnen het bedrijf, duur van het dienstverband, uit te voeren taken en de duur van het nazorgtraject.

3. Monitoren richting werkgever

Werkgevers gaven aan dat door de hectiek van de dag binnen het bedrijf de persoonlijke begeleiding van de deelnemers, of het aanpassen van een functie, soms niet goed tot zijn recht komt. Daarom wordt aanbevolen om gemaakte afspraken en uitgesproken verwachtingen die beschreven staan in de checklist te blijven monitoren. Het monitoren moet worden gedaan door de betrokken trajectbegeleider of jobcoach. De basis hiervan is het in beeld blijven bij de werkgever en het contact warm houden. Het is lastig om van tevoren de frequentie en de vorm van het monitoren te bepalen doordat de behoefte en noodzaak ervan verschilt per deelnemer en werkgever (maatwerk). Om het monitoren toch structureel aan te kunnen bieden wordt aangeraden om tijdens het bespreken en beschrijven van de checklist (aanbeveling 2) afspraken te maken over hoe de monitoring vorm krijgt en dit op te nemen in de checklist. Raadzaam hierin op te nemen:

- Vorm van monitoring: gaat het monitoren via evaluatiegesprekken, telefonisch of via de mail? Neemt de trajectbegeleider/job coach contact op met de werkgever, juist andersom of beide kanten op?
- De frequentie: hoe vaak neemt de trajectbegeleider of jobcoach contact op met de werkgever en eventueel andersom? Gebeurt het alleen bij moeilijkheden of bijvoorbeeld maandelijks?
- *Financiering: Loopbaanbudget, individueel keuzebudget of persoonsgebonden budget outplacementtraject, transitievergoeding of overige financiering vanuit de werkgever.

*Doordat WerkZaam in beeld is wanneer het traject is afgerond betekent dit dat de opdrachtgever van het traject geen financiering meer biedt. Hierom wordt aanbevolen in kaart te brengen welke

financieringsmogelijkheid (preventief) ingezet kan worden, hier afspraken over te maken en deze op te nemen in de checklist.

4. Monitoren richting deelnemers

Terugval in het oude patroon van deelnemers is de belangrijkste reden van uitval. Deze terugval gebeurt veelal binnen andere leefgebieden. Hierom wordt aanbevolen om ook (de leefgebieden van) deelnemers te blijven monitoren. Zodoende kunnen vragen beantwoord worden, moeilijkheden worden gesignaleerd en indien nodig kan de deelnemer geholpen of ondersteund worden. Zo worden de overige leefgebieden gemonitord waardoor eerder ingegrepen kan worden wanneer het mis dreigt te gaan. Door dit te realiseren wordt bijgedragen aan een duurzamere uitstroom. Deze monitoring moet zoals eerdergenoemd vanuit de trajectbegeleider of jobcoach komen die het gehele trajectbegeleider betrokken is geweest. Richting deelnemers kan dit door simpelweg het contact warm te houden en bij hen in beeld te blijven. Dit kan door een telefoontje of appje om de zoveel tijd en zolang als nodig is, afhankelijk van de behoefte van de deelnemer. Het is belangrijk dat de trajectbegeleider of jobcoach de behoefte aan contact en nazorg in beeld krijgt om hier vervolgens afspraken over te kunnen maken. Dit zijn afspraken over de frequentie en de vorm van contact (telefonisch, app of door middel van een persoonlijk gesprek). Er wordt aangeraden dit ook op te nemen in de checklist (aanbeveling 2). Dit schept duidelijkheid en zorgt ervoor dat de werkgever ook op de hoogte is van het onderlinge contact tussen trajectbegeleider/jobcoach en deelnemer. Tijdens het overdrachtsmoment kan gekeken worden hoe deze monitoring structureel gemaakt kan worden betreft financiering (bijvoorbeeld loopbaanbudget, individueel keuzebudget of persoonsgebonden budget). Eventueel kunnen ook zorgverzekeraars benaderd worden voor een budget wanneer hoge verzekeringskosten dreigen.

5. fungeren als back-up

Het in beeld blijven bij deelnemers zoals beschreven in aanbeveling vier brengt ook risico's met zich mee. WerkZaam moet ervoor waken dat het deelnemers gaat hospitaliseren. Het doel van WerkPro is om deelnemers indien mogelijk zelfstandig te laten meedoen op de reguliere arbeidsmarkt. Omdat van uitgestroomde deelnemers (in de meeste gevallen) meer zelfredzaamheid mag worden verwacht is het van belang dat WerkZaam alleen ingrijpt wanneer dit nodig is. Om hospitalisering te voorkomen wordt aanbevolen zoveel mogelijk te fungeren als back-up en niet in te grijpen wanneer dit niet nodig is. Met betrekking tot aanbeveling vier bestaat hierin een spanningsveld (het bieden van nazorg versus hospitaliseren) waarin WerkZaam moet proberen te schipperen. Het is belangrijk voor deelnemers en werkgevers om te weten dat WerkZaam er is zodat ze het gevoel hebben dat ze ergens op terug kunnen vallen. Zodoende vervult WerkZaam haar rol als back-up en zorgt het voor meer zekerheid en een verhoogde mate van duurzaamheid bij uitstroom. Het bieden van maatwerk is hierbij erg belangrijk. Wat kan helpen is dat diensten op den duur niet meer gratis zijn zodat er bewust mee wordt omgegaan. WerkZaam draagt bij aan duurzamere uitstroom door een gevarieerd scala diensten aan te bieden zodat aangesloten kan worden bij de deelnemer en maatwerk kan worden gerealiseerd. Er wordt dan ook aanbevolen om het aanbod van diensten in de toekomst gevarieerd te houden. Hiermee wordt bedoeld zowel richting deelnemers door bijvoorbeeld coaching, trainingen, spreekuren, adviseren en de mogelijkheid bieden tot het stellen van vragen en/of om op terug te vallen. Maar ook richting werkgevers en arbeidsinstanties door bijvoorbeeld job coaching, trajectbegeleiding, het informeren en adviseren over de doelgroep, ontlasten bij wet- en regelgeving en het de mogelijkheid bieden om vragen te stellen en/of om op terug te vallen.

6. Informeren werkgevers en diens personeel over arbeidsbeperkingen

Zowel in het literatuur- als het praktijkonderzoek is gebleken dat er bij bedrijven soms te weinig kennis aanwezig is over de doelgroep. Dit heeft een negatieve invloed op de begeleiding richting de deelnemer en de omgang met diens collega's. Er wordt dan ook zeer aanbevolen een product of dienst aan te bieden richting werkgevers om kennis en informatie over te brengen en bewustwording te creëren bij diens werknemers. Om dit structureel te maken wordt aanbevolen om naast de checklist (zie aanbeveling twee) een informatieboekje op te nemen in de (online) map die tijdens het formele overdrachtsmoment wordt aangeboden aan de werkgever. Desgewenst wordt in dit informatieboekje de mogelijkheid geboden aan werkgevers om vragen te stellen. Dit kan bijvoorbeeld via een aangegeven telefoonnummer in het informatieboekje of via de trajectbegeleider of jobcoach.

WerkZaam biedt workshops en training aan deelnemers ten behoeve van een duurzamere uitstroom. Naast het bieden van deze workshops en trainingen aan deelnemers wordt aanbevolen ook voor werkgevers voorlichtingen of informatiemomenten aan te bieden, zeker wanneer een bedrijf meerdere deelnemers van WerkPro in dienst heeft. Naast dat het overdragen van informatie en kennis bij een voorlichting of informatiemoment bijdraagt aan een duurzamere uitstroom voor deelnemers, zorgt dit er ook voor dat het contact met de werkgevers warm blijft. Ook kunnen bij voorlichtingen of informatiemomenten verschillende werkgevers met elkaar in contact komen om informatie en kennis met elkaar te delen.

7. Informeren/ontlasten werkgevers over wet- en regelgeving

Over de participatiewet en randzaken zoals de loonkostensubsidie bestaat veel onduidelijkheid. Dit is voor werkgevers niet alleen frustrerend en demotiverend, maar het kan ook een negatieve invloed hebben op deelnemers. Wanneer deelnemers bijvoorbeeld te laat of niet voldoende betaald krijgen vanwege onduidelijkheid omtrent de loonkostensubsidie, kan dit een negatieve invloed hebben op het functioneren. Uit de resultaten is gebleken dat WerkZaam (of WerkPro) net zoals overheids- en arbeidsinstanties onvoldoende kennis en duidelijkheid biedt omtrent wet en regelgeving.

Werkgevers gaven aan hier graag meer in ontlast te willen worden. Naast het ontlasten zoals trajectbegeleiders en jobcoaches dat momenteel doen, wordt aanbevolen om werkgevers een structureel product of dienst aan te bieden waarin duidelijkheid wordt gecreëerd over deze wet- en regelgeving. Er wordt aangeraden dit net zoals bij aanbeveling zes te realiseren in de vorm van een informatieboekje en deze (net zoals de checklist en het informatieboekje over de doelgroep) structureel op te nemen in de (online) map. Ook hierbij is het van belang dat werkgevers hier vragen over kunnen stellen door bijvoorbeeld een telefoonnummer in het informatieboekje te vermelden. Naast een informatieboekje zou dit ook kunnen in de vorm van een voorlichting of informatiemoment richting werkgevers met als doel hen te ontlasten, kennis over te brengen en werkgevers met elkaar in contact te brengen. NB het ontlasten van werkgevers kan alleen op basis van advies en informatie omdat werkgevers zelfverantwoordelijk blijven voor de financieringsstromen.

8. Betere matching door middel van informatieoverdracht.

Een goede matching vormt de basis voor een duurzamere uitstroom. Dit begint met het kennen van de deelnemer en ook het bedrijf, de afdeling en de inhoud van de baan. Dan heb je het over 'harde' criteria, maar ook over 'zachte' die niet in een vacature staan. Dit verkent de jobcoach en kan overgaan tot de match. Eén van de belangrijkste factoren voor een goede match is het bieden van

een proefplaatsing (met behoud van uitkering). Dit wordt dan ook zeer aanbevolen. Wanneer de match er niet is wordt zeer afgeraden dat de deelnemer en werkgever een dienstverband aangaan ook al wordt dit vanuit de overheid wel gevraagd van werknemers door middel van de participatiewet. Dit zorgt namelijk op lange termijn voor uitval waardoor het niet bijdraagt aan een duurzamere uitstroom. In het onderzoek zijn twee citaten naar voren gekomen (waar de onderzoekers zich bij aansluiten) die een aanbeveling doen aan de overheid:

Een werkgever zei: *‘wanneer er geen match is moeten bedrijven niet in zee gaan met een deelnemer. In plaats van deze bedrijven te bestraffen, kunnen ze beter bedrijven belonen die wel deelnemers met een arbeidsbeperking dienst nemen’.*

Een andere werkgever zei: *‘Wanneer mensen met een arbeidsbeperking niet passen binnen bepaalde bedrijven, kunnen ze het geld van de boete beter investeren in bedrijven waarbij het wel past, om zodoende deze bedrijven te stimuleren’.*

Naast proefplaatsingen geven ook werkervaringsplaatsen een goed inzicht in het kunnen van deelnemers waardoor een beter match kan worden gerealiseerd. Het matchen tussen deelnemer en werkgever vindt echter al plaats voor de nazorgfase, en dus voordat WerkZaam in beeld is gekomen. Doordat matching door middel van werkervaringsplaatsen een veelgenoemde factor is in het onderzoek, willen de onderzoekers hierop toch een aanbeveling geven. Er wordt aangeraden om werkbegeleiders na afloop van de werkervaringsperiode trajectbegeleiders goed te laten informeren over de werkervaringsperiode. Dit kan bijvoorbeeld via een formeel afsluitend gesprek tussen de deelnemer, trajectbegeleider en werkbegeleider of een rapportage van de werkbegeleider aan de trajectbegeleider over de arbeidsvaardigheden van de deelnemer. Dit zou eventueel kunnen worden opgenomen in het format van aanbeveling vier. Wanneer dit wordt gerealiseerd kan er beter worden gematcht en wordt een duurzamere uitstroom gerealiseerd. De mogelijkheid creëren om deelnemers een werkervaringsperiode te kunnen laten uitvoeren bij werkgevers is ook een aanbeveling. Hierdoor fungeert de werkervaringsperiode als een soort proefperiode, maar dan voor een langere periode waarin een deelnemer nog meer tijd heeft om te leren. En waardoor wederzijds draagvlak tussen werkgever en deelnemers kan groeien. Dit komt het zelfvertrouwen van de deelnemer ten goede en bevordert daardoor een duurzamere uitstroom.

9. Vervolgonderzoek

In dit onderzoek is een beeld gevormd over hoe WerkZaam kan bijdragen aan een duurzamere uitstroom van deelnemers naar de reguliere arbeidsmarkt. Het onderzoek is belicht vanuit drie perspectieven: deelnemers, werkgevers en trajectbegeleider. Wanneer een nog duidelijker beeld gewenst wordt over dit onderwerp wordt aanbevolen om een vervolgonderzoek te doen richting de werkbegeleiders. In dit onderzoek is gebleken dat werkbegeleiders op werkervaringsplaatsen veel invloed hebben in het re-integratieproces van de deelnemer. Hierom zou een onderzoek richting werkbegeleiders kunnen leiden tot nieuwe inzichten of ter bevestiging kunnen dienen van de resultaten van dit onderzoek. Op werkervaringsplaatsen kunnen deelnemers voordat ze uitstromen werknemersvaardigheden opdoen en verder ontwikkelen. Aangeraden wordt te onderzoeken wat voor werknemersvaardigheden vaak niet voldoende worden beheerst, hoe dit wordt geprobeerd te verbeteren en hoe dit proces kan worden geoptimaliseerd. WerkZaam komt pas in beeld na de

uitstroom van de deelnemer. Hierom is het belangrijk dat er informatieoverdracht plaatsvindt tussen werkbegeleider, trajectbegeleider/ job coach en reguliere werkgever. Aangeraden wordt te onderzoeken welke informatie van belang is voor, tijdens en na de uitstroom en hoe dit het best kan worden gedeeld tussen de betrokkenen.

Om WerkZaam structureler aan te bieden wordt geadviseerd een vervolgonderzoek te doen over hoe WerkZaam een vaste of structurele financieringsbron kan creëren/realiseren waardoor de nazorg in alle nodige gevallen zo optimaal mogelijk geboden kan worden. Hiervoor wordt aangeraden onderzoek te doen over hoe werkgevers WerkZaam kunnen inzetten via een outplacementtraject, loopbaanbudgetten, Persoonsgebonden budgetten, transitievergoedingen of financieringen vanuit de werkgever. Ook kan onderzoek worden gedaan over hoe zorgverzekeraars of werkgeversverbanden vanuit sectorgelden financieel kunnen bijdragen. De reden waarom zij financieel kunnen bijdragen is omdat deelnemers met ontslag, terug- of uitval worden bedreigd.

Literatuurlijst

Adata. (z.d.). What is the Americans with Disabilities Act (ADA)? Geraadpleegd op 24 november 2017 van <https://adata.org/learn-about-ada>

Bierbaum, M., & Grassman, F. (2016). Belemmerde vrijheid? Ervaringen met de participatiewet (Proefschrift United Nations University). Geraadpleegd van <http://www.merit.unu.edu/publications/uploads/1475762614.pdf>

Boersma, E., & Bruggeman, K. W. (2016). WMO wet en rechtspraak. Reuver: Schulink.

Bourghouts, I., & Freese, C. (2016). Inclusief HRM: (Hoe) past de Participatiewet in de organisatie- en Hr-strategie? (Proefschrift Tilburg University). Geraadpleegd van https://pure.uvt.nl/portal/files/12470552/TvHRM_Freese_Borghouts_2016_.pdf

CBS. (2016, 18 Juli). Met arbeidshandicap vaak niet actief op arbeidsmarkt. Geraadpleegd op 15 december 2017 van <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2016/29/met-arbeidshandicap-vaak-niet-actief-op-arbeidsmarkt>

De Gilde, M. (2015). Maakt onbekendheid echt onbemind? (Master thesis Universiteit Utrecht). Geraadpleegd van <https://dspace.library.uu.nl/bitstream/handle/1874/316704/Gilde,%20M.%20de%20-%20Scriptie.pdf?sequence=1>

Divosa. (z.d.). Loonkostensubsidie. Geraadpleegd op 01 februari 2018 van <https://www.divosa.nl/onderwerpen/loonkostensubsidie>

Eiselin, W. F. A. (2017). Participatiewet Stand van zaken per 1-1-2017. Den Haag: SDU.

Ensie. (2017, oktober 31). Arbeidsbeperking. Geraadpleegd op 10 oktober 2017 van <https://www.ensie.nl/wiktionary/arbeidsbeperking>

Meulenkamp, T., van der Hoek, L., & Cardol, M. (2011). Deelname aan de samenleving van mensen met een beperking en ouderen (proefschrift Nivel). Geraadpleegd van http://pgosupport.dmdelivery.com/mailings/FILES/plugin_content/190/NIVELparticipatiemonitor2011.pdf

Migchelbrink, F. (2014). Handboek praktijkgericht onderzoek. Amsterdam: SWP.

Movisie. (z.d.). Participatiewet en de WWB-maatregelen. Geraadpleegd op 05 oktober 2017 van www.movisie.nl

Poraad. (2017, november 14). Quotumpercentage banenafspraken voor 2018 vastgesteld op 1,93%. Geraadpleegd op 10 januari 2018 van <https://www.poraad.nl/nieuws-en-achtergronden/quotumpercentage-banenafspraken-voor-2018-vastgesteld-op-193>

Quotumwet. (z.d.). Wat is de quotumwet? Geraadpleegd op 21 november 2017 van <http://www.quotumwet.nl/quotumwet/wat-is-de-quotumwet/>

Rijksoverheid. (z.d.). Hoe kan ik met een arbeidsbeperking bij een werkgever aan de slag? Geraadpleegd op 10 januari 2018 van <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/werken-met-arbeidsbeperking/vraag-en-antwoord/hoe-met-arbeidsbeperking-bij-werkgever-aan-de-slag>

Rijksoverheid. (z.d.). Quotumregeling voor overheidswerkgevers. Geraadpleegd op december 04 december 2017 van <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/werken-met-arbeidsbeperking/meer-banen-mensen-arbeidsbeperking/quotumregeling-voor-overheidswerkgevers>

Ten Brinke, A. (2014). Wat verklaart de bereidheid van werkgevers om mensen met een arbeidsbeperking te plaatsen? (Master thesis Utrecht University). Geraadpleegd van <https://dspace.library.uu.nl/handle/1874/301419>

UWV. (z.d.). Wat is de banenafpraak en het quotum arbeidsbeperkten? Geraadpleegd op 16 november 2017 van <https://www.uwv.nl/werkgevers/werknemer-met-uitkering/werknemer-heeft-wajong-of-valt-onder-Participatiewet/detail/banenafpraak>

VDAB. (z.d.). Wat is een arbeidsbeperking? Geraadpleegd op 21 november 2017 van <https://www.vdab.be/arbeidshandicap/watishet>

Verhoeven, N. (2014). Wat is onderzoek? Den Haag: Boom Lemma.

WerkPro. (Z.D.). Missie & visie. Geraadpleegd op 27 september 2017 van <http://www.werkpro.nl>

World Health Organization. (2011). World report on disability (Proefschrift World Report on Disability) Geraadpleegd van http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/report.pdf?ua=1

Zorgwijzer. (2017, november 16). Wat is de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo)? Geraadpleegd op 04 december 2017 van <https://www.zorgwijzer.nl/faq/wmo>

Bijlagen

Bijlage A

Onderzoeksinstrument semigestructureerd interviews

In dit onderzoek wordt onderzocht hoe WerkZaam een bijdrage kan leveren aan een duurzamere uitstroom van WerkPro deelnemers naar de reguliere arbeidsmarkt. Uit het literatuuronderzoek is gebleken dat eerder uitgevoerde (landelijke) onderzoeken uitwijzen dat een groot deel van de mensen met een arbeidsbeperking na verloop van tijd uitvalt van de regulier arbeidsmarkt. In dit praktijkonderzoek willen wij onderzoeken hoe dit zich betreft tot WerkPro en hoe Werkzaam een bijdrage kan leveren zodat uitval gereduceerd kan worden. Dit willen wij doen door onderstaande deelvragen (die in het literatuuronderzoek niet beantwoord konden worden) te beantwoorden.

- *Welke problemen (die leiden tot uitval) ervaren WerkPro deelnemers die zijn uitgestroomd naar regulier werk op de werkvloer?*
- *Welke problemen (die leiden tot uitval) ervaren werkgevers die een uitgestroomde WerkPro deelnemer in dienst hebben?*
- *Welke behoeften aan nazorg hebben deelnemers na uitstroom van een WerkPro traject naar regulier werk?*
- *Welke handvatten kan WerkZaam aan bedrijven bieden bij het in dienst nemen van iemand met een arbeidsbeperking?*

Door de deelvragen aan de hand van de topiclijsten te beantwoorden kan een antwoord worden geformuleerd op de hoofdvraag: *'Hoe kan WerkZaam bijdragen aan een duurzamere uitstroom van deelnemers die vanuit een traject van WerkPro zijn uitgestroomd naar de reguliere arbeidsmarkt?'*

De topiclijsten zijn opgesteld voor drie onderzoekseenheden: trajectbegeleiders, uitgestroomde deelnemers, en reguliere werkgevers/onderwijsinstellingen. Door het probleem vanuit drie verschillende perspectieven te analyseren wordt de betrouwbaarheid van het onderzoek vergroot. In de topiclijsten zijn vragen opgesteld die in het interview aan bod kunnen komen. Het doel van het interview is om de vraag achter deze vragen boven water te krijgen. Dit willen wij realiseren door dieper op deze vragen in te gaan en door te vragen op de antwoorden van de respondenten.

Topiclijst semigestructureerd interview: Trajectbegeleiders

Voor het onderzoek worden er interviews uitgevoerd met trajectbegeleiders omdat zij gedurende het WerkPro traject de deelnemer ondersteunen en begeleiden. Samen met de deelnemer wordt er gewerkt naar een uitstroom naar regulier werk of onderwijs. De onderzoekers willen weten hoe deze uitstroom en het traject wordt ervaren door de trajectbegeleiders en waar mogelijk knelpunten zijn, of ontstaan. Daarnaast willen wij trajectbegeleiders laten mee denken of en hoe WerkZaam werkt.

Topics:

1 Overdracht van WerkPro deelnemers naar regulier werk of onderwijs

Op basis van problemen, verbeterpunten en helpende factoren in de overdracht van WerkPro deelnemers naar regulier werk of onderwijs kunnen wij aanbevelingen doen over een duurzamere uitstroom.

- Ervaring overdracht naar regulier werk of onderwijs
- Wat gaat wel goed bij de uitstroom (eventueel voorbeelden)
- Wat gaat niet goed bij de uitstroom (eventueel voorbeelden)
- Begeleiding vanuit WerkPro bij overdracht naar regulier werk of onderwijs
- Begeleiding vanuit Werkgever/onderwijsinstelling bij de uitstroom
- Wat waren helpende factoren in de uitstroom (eventueel voorbeelden)
- Zijn er missende factoren? (Eventueel voorbeelden)
 - Zo ja: Welke?
- Behoeft van deelnemers of begeleiders aan nazorg/begeleiding

2 Ervaringen met reguliere werkgevers of onderwijs

Aangezien dit onderzoek betrekking heeft op de uitstroom van WerkPro deelnemers naar regulier werk of onderwijs, kan het onderzoeken van de ervaringen met reguliere werkgevers of onderwijsinstelling bijdragen aan het beantwoorden van de hoofdvraag.

- Ervaringen met regulier werk of onderwijsinstelling na uitstroom
- Wat doen onderwijsinstellingen en reguliere werkgevers wel goed na uitstroom
- Wat doen onderwijsinstellingen en reguliere werkgevers niet goed na uitstroom
- Wat mist er in de begeleiding vanuit werkgevers of onderwijsinstelling na uitstroom
- Is er nazorg, zo nee, is hier behoefte naar en op welke manier?
- Hoe gemotiveerd zijn werkgevers?
- Bereidheid werkgevers voldoen aan participatieplicht en bieden van ondersteuning
 - Taken
 - Werkomgeving
 - Werktijden
 - Feedback
 - Communicatie
 - Omgang collega's
 - Toegankelijkheid

3 Rol van WerkPro bij de uitstroom richting regulier werk of onderwijs

Omdat de uitstroom begint vanuit een WerkPro traject kan het onderzoeken van de rol die WerkPro inneemt bij deze uitstroom bijdragen aan het beantwoorden de hoofdvraag.

- Wat doet WerkPro wel en niet goed (begeleiding nazorg etc.) bij uitgestroomde deelnemers
- Wat doet WerkPro wel en niet goed (begeleiding nazorg etc.) richting werkgevers of onderwijsinstelling
 - Manier van overdragen (warm)onderwijsinstelling
 - Informatieoverdracht
- Wat mist er/wat zou WerkPro anders kunnen doen

- Was er behoefte aan ondersteuning/begeleiding van WerkPro vanuit deelnemers, reguliere werkgevers of onderwijsinstelling

4 Ervaringen met deelnemers op regulier werk of onderwijs

Het onderzoeken van factoren die deelnemers anders kunnen doen voor, tijdens en na de uitstroom naar regulier werk of onderwijs kan bijdragen aan het realiseren van een duurzamere uitstroom.

- Ervaring met deelnemers na uitstroom op regulier werk of onderwijs
- Wat doen deelnemers goed of wat kunnen deelnemers beter doen
- Zijn er missende factoren vanuit deelnemers
- Past/kan de deelnemers zich genoeg aanpassen
 - Sociaal
 - Flexibiliteit
 - Privé
- Hoe gemotiveerd zijn deelnemers
- Komen deelnemers voldoende tot hun recht

5 factoren die leiden tot uitval of geen contractverlenging

In het literatuuronderzoek worden verschillende factoren beschreven die leiden tot uitval van de reguliere arbeidsmarkt. Door deze factoren te betrekken op de onderzoekseenheden kunnen de verschillen en overeenkomsten met elkaar in verband worden gebracht, waarna conclusies kunnen worden getrokken.

- Wat zijn factoren die leiden tot uitval
- Kunnen deze factoren gereduceerd/voorkomen worden (en zo ja, hoe?)
- Hoe kan WerkPro bijdragen aan een duurzamere uitstroom
- Hoe kunnen trajectbegeleiders WerkPro bijdragen aan een duurzamere uitstroom
- Hoe kunnen reguliere werkgevers of onderwijsinstellingen bijdragen aan een duurzamere uitstroom
- Hoe kunnen deelnemers, bijdragen aan een duurzamere uitstroom
-

6 Randvoorwaarden

Uit het literatuuronderzoek is gebleken dat onderstaande factoren kunnen leiden tot problemen bij indienstneming van iemand met een arbeidsbeperking, of leiden tot uitval. Door deze factoren te betrekken op reguliere werkgevers kunnen verschillen en overeenkomsten met elkaar in verband worden gebracht, waarna conclusies kunnen worden getrokken.

- Denkt u dat reguliere werkgevers en onderwijsinstellingen voldoende op de hoogte van de instrumenten die de gemeente/UWV biedt bij het in dienstnemen van iemand met een arbeidsbeperking
 - Informatie over arbeid beperkten
 - Opties en mogelijkheden
 - Mogelijkheid tot het stellen van vragen?
 - Extra begeleiding vanuit WerkPro?
 - Externe invloeden? (Vakbonden, vraag markt, kosten en baten, trends)
 - Loonkostensubsidie
 - Vergoeding aanpassing werkplek
 - Wetten en plichten voor werkgevers (participatiewet, quotumheffing etc.)

Topiclijst semigestructureerd interview: Uitgestroomde deelnemers

Voor het onderzoek is het van belang dat WerkPro deelnemers die zijn uitgestroomd naar regulier werk aan het woord komen. De deelnemer stroomt met verloop van tijd naar een plek op de reguliere arbeidsmarkt of onderwijs. De onderzoekers willen weten hoe deze uitstroom wordt ervaren door de deelnemers. De behoeften die de deelnemers hebben bij de uitstroom wordt onderzocht komen eveneens aan bod. Daarnaast willen wij deelnemers laten mee denken of en hoe WerkZaam werkt.

Topics:

1 Overdracht van WerkPro naar regulier of onderwijs

Op basis van problemen, verbeterpunten en helpende factoren in de overdracht van WerkPro deelnemers naar regulier werk of onderwijs kunnen wij aanbevelingen doen over een duurzamere uitstroom.

- Ervaring overdracht naar regulier werk of onderwijs
 - Begeleiding
 - Kennis over werk of onderwijs
 - Was u voldoende ingelicht en had u voldoende kennis
 - Wist u voldoende wat u kunt verwachten?
- Wat gaat wel goed bij de uitstroom (eventueel voorbeelden)
- Wat gaat niet goed bij de uitstroom (eventueel voorbeelden)
- Begeleiding vanuit WerkPro naar regulier werk of onderwijs
- Begeleiding vanuit Werkgever/onderwijsinstelling bij uitstroom
- Wat waren helpende factoren in de uitstroom (eventueel voorbeelden)
- Waren er missende factoren? (Eventueel voorbeelden)
 - Zo ja: Welke?
- Behoeft aan nazorg/begeleiding (eventueel voorbeelden)

2 Ervaringen op regulier werk of onderwijs

Aangezien dit onderzoek betrekking heeft op de uitstroom van WerkPro deelnemers naar regulier werk of onderwijs, kan het onderzoeken van de ervaringen met reguliere werkgevers of onderwijsinstelling bijdragen aan het beantwoorden van de hoofdvraag.

- Ervaringen met regulier werk of onderwijsinstelling na uitstroom
- Wat deden onderwijsinstellingen en reguliere werkgevers wel goed na uitstroom
- Wat deden onderwijsinstellingen en reguliere werkgevers niet goed na uitstroom
- Wat mist er in de begeleiding vanuit werkgevers of onderwijsinstelling na uitstroom
- Was er nazorg? (
 - Zo nee: was hier behoefte aan?
 - Op welke manier?
- Bereidheid werkgevers bieden van ondersteuning
 - Taken
 - Werkomgeving
 - Werktijden
 - Feedback
 - Communicatie
 - Omgang collega's
 - Toegankelijkheid

3 Rol van WerkPro bij de uitstroom richting regulier werk of onderwijs

Omdat de uitstroom begint vanuit een WerkPro traject kan het onderzoeken van de rol die WerkPro inneemt bij deze uitstroom bijdragen aan het beantwoorden de hoofdvraag.

- Ervaringen met WerkPro op regulier en onderwijs
- Ervaringen met trajectbegeleiders

- Wat doet WerkPro wel en niet goed (begeleiding nazorg etc.)
- Wat mist er vanuit WerkPro
- Wat zou WerkPro anders kunnen doen
- Was er behoefte aan ondersteuning/begeleiding vanuit WerkPro

4 Ervaringen met deelnemers op regulier werk of onderwijs

Het onderzoeken van factoren die deelnemers anders kunnen doen voor, tijdens en na de uitstroom naar regulier werk of onderwijs kan bijdragen aan het realiseren van een duurzamere uitstroom

- Hoe heb je zelf gehandeld na uitstroom op regulier werk of onderwijs
- Wat vond je vanuit jezelf goed gaan
- Wat vond je vanuit jezelf minder goed gaan
- Zijn er factoren die je vanuit jezelf gemist hebt?
- Voelde jij je gemotiveerd op de werkvloer?
- Heb jij je genoeg aan kunnen passen op de werkomgeving
 - Sociaal
 - Flexibiliteit
 - Privé

5 Factoren die leiden tot uitval of geen contractverlenging

In het literatuuronderzoek worden verschillende factoren beschreven die leiden tot uitval van de reguliere arbeidsmarkt. Door deze factoren te betrekken op de onderzoekseenheden kunnen de verschillen en overeenkomsten met elkaar in verband worden gebracht, waarna conclusies kunnen worden getrokken.

- Wat zijn factoren die leiden tot uitval (eventueel voorbeelden)
- Kunnen deze factoren gereduceerd/voorkomen worden (en zo ja, hoe?)
- Hoe kan WerkPro bijdragen aan het langer op werk of onderwijs blijven
- Hoe kunnen trajectbegeleiders van WerkPro bijdragen aan het langer op werk of onderwijs blijven
- Hoe kunnen reguliere werkgevers of onderwijsinstellingen bijdragen het langer op werk of school blijven
- Hoe kunnen deelnemers zelf bijdragen aan het langer op regulier werk of onderwijs blijven?

Topiclijst semigestructureerd interview: Reguliere werkgevers of onderwijs

Reguliere werkgevers worden met het ingaan van de participatiewet verplicht mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. De onderzoekers willen weten of de werkgevers voldoende op de hoogte zijn van hun rechten en plichten in het voldoen aan deze wet. Ook wordt onderzocht hoe een persoon met arbeidsbeperking bij reguliere werkgevers of onderwijsinstellingen terecht komt en hoe ze de indiensneming ervaren. Daarnaast willen wij deelnemers laten mee denken of en hoe WerkZaam werkt.

Topics:

1 Overdracht van WerkPro deelnemers naar regulier werk of onderwijs

Op basis van problemen, verbeterpunten en helpende factoren in de overdracht van WerkPro deelnemers naar regulier werk of onderwijs kunnen wij aanbevelingen doen over een duurzamere uitstroom.

- Ervaring overdracht naar regulier werk of onderwijs
- Wat gaat wel goed bij de uitstroom (eventuele voorbeelden)
- Wat gaat niet goed bij de uitstroom eventuele voorbeelden)
- Begeleiding van WerkPro bij overdracht
- Begeleiding vanuit Werkgever/onderwijs bij uitstroom
- Wat waren helpende factoren in de overdracht? (Eventuele voorbeelden)

- Waren er missende factoren, en zo ja, welke
- Behoeftte aan begeleiding/nazorg vanuit WerkPro (eventuele voorbeelden)

2 Ervaringen op regulier werk of onderwijs

Aangezien dit onderzoek betrekking heeft op de uitstroom van WerkPro deelnemers naar regulier werk of onderwijs, kan het onderzoeken van de ervaringen met reguliere werkgevers of onderwijsinstelling bijdragen aan het beantwoorden van de hoofdvraag.

- Ervaringen indienstneming (WerkPro) deelnemer na uitstroom
- Wat ging goed op regulier werk of onderwijs
- Wat ging niet goed op regulier werk of onderwijs
- Waren er missende factoren? (Eventueel voorbeelden)
 - Zo ja: Welke?
- Wat had u graag anders gezien?
- Wat waren uw verwachtingen?
- Wat is uw behoefte?
- Heeft u affiniteit met de doelgroep?
- Wat was uw reden tot indienstneming?
- Past het indiensnemen van iemand met een arbeidsbeperking in uw bedrijf?
- Wat zou ervoor zorgen dat een deelnemer wel een vervolgcontract krijgt?
- Wat zou ervoor zorgen dat een deelnemer geen vervolgcontract krijgt?
- Heeft u feedback op uw bedrijf betreft indienstneming van mensen met een arbeidsbeperking?
- Mogelijkheid bieden van ondersteuning en aanpassing werkplek

▪ Taken	▪ Communicatie
▪ Werkomgeving	▪ Omgang collega's
▪ Werktijden	▪ Toegankelijkheid
▪ Feedback	

3 Ervaringen WerkPro

Omdat de uitstroom begint vanuit een WerkPro traject kan het onderzoeken van ervaringen met WerkPro bij deze uitstroom bijdragen aan het beantwoorden de hoofdvraag.

- Wat doet WerkPro wel en niet goed (begeleiding nazorg etc.) bij uitgestroomde deelnemers
- Wat doet WerkPro wel en niet goed (begeleiding nazorg etc.) richting werkgevers of
 - Manier van overdragen (warm)onderwijsinstelling
 - Informatieoverdracht
- Wat mist er/wat zou WerkPro anders kunnen doen
- Ervaringen met trajectbegeleiders
- Was er behoefte aan ondersteuning/begeleiding van WerkPro vanuit deelnemers, reguliere werkgevers of onderwijsinstelling?

4 Ervaringen met deelnemer

Het onderzoeken van factoren die deelnemers anders kunnen doen voor, tijdens en na de uitstroom naar regulier werk of onderwijs kan bijdragen aan het realiseren van een duurzamere uitstroom

- Ervaring indienstneming deelnemer(s) WerkPro
- Wat doen deelnemers goed of wat kunnen deelnemers beter doen
- Zijn er missende factoren vanuit deelnemers
 - Zo ja: Welke?
- Wat was uw behoefte?
- Wat waren uw verwachtingen?
- Past/kan de deelnemers zich genoeg aanpassen?

- Sociaal
- Flexibiliteit
- Privé
- Hoe gemotiveerd is de deelnemer
- Komt de werknemer voldoende tot zijn/haar recht?
- Wat zijn uw voorwaarden betreft deelnemers?

5 Factoren die leiden tot uitval of geen contractverlenging

In het literatuuronderzoek worden verschillende factoren beschreven die leiden tot uitval van de reguliere arbeidsmarkt. Door deze factoren te betrekken op de onderzoekseenheden kunnen de verschillen en overeenkomsten met elkaar in verband worden gebracht, waarna conclusies kunnen worden getrokken.

- Wat zijn volgens u factoren die leiden tot uitval?
- Kunnen deze factoren voorkomen worden (en zo ja, hoe?)
- Hoe kan WerkPro bijdragen aan een duurzamere uitstroom
- Zouden er binnen uw bedrijf/onderwijsinstelling dingen anders kunnen om een duurzamere uitstroom te realiseren?
- Hoe kunnen deelnemers, bijdragen aan een duurzamere uitstroom
- Zou u de uitgestroomde deelnemer wel of geen vervolgcontract geven?
 - Waarom wel en waarom niet?
 - Doorgroeimogelijkheden?
- Wat is er nodig om deelnemers langer in uw bedrijf te houden?
- Wat heeft u nodig om de indienstneming een succes te laten worden?

6 Randvoorwaarden

Uit het literatuuronderzoek is gebleken dat onderstaande factoren kunnen leiden tot problemen bij indienstneming van iemand met een arbeidsbeperking, of leiden tot uitval. Door deze factoren te betrekken op reguliere werkgevers kunnen verschillen en overeenkomsten met elkaar in verband worden gebracht, waarna conclusies kunnen worden getrokken.

- Bent u voldoende op de hoogte van de instrumenten die de gemeente/UWV biedt bij het in dienstnemen van iemand met een arbeidsbeperking
 - Informatie over arbeid beperkten
 - Opties en mogelijkheden
 - Mogelijkheid tot het stellen van vragen?
 - Extra begeleiding vanuit WerkPro?
 - Externe invloeden? (Vakbonden, vraag markt, kosten en baten, trends)
 - Loonkostensubsidie
 - Vergoeding aanpassing werkplek
 - Wetten en plichten voor werkgevers (participatiewet, quotumheffing etc.).

Bijlage B

Coderingen

Factor	Respondenten	Tekstfragment	Opmerking
Empowerment	TB1 TB2 TB4 WG2	Geen hospitalisering	
<i>Totaalaantal respondenten dat iets over deze factor zegt:</i>	TB1 TB2 DN2 WG2	In kracht zetten	
TB1 TB2 TB4 DN1 DN2 WG2	DN1	Kijken naar mogelijkheden i.p.v. beperkingen.	
	DN2	Positieve feedback	

Factor	Respondenten	Tekstfragment	Opmerking
Geen standard procedure	TB1 TB2	Aanbod WerkZaam gevarieerd (ook voor de aansluiting van jongeren)	
<i>Totaalaantal respondenten dat iets over deze factor zegt:</i>	TB3	Hangt per werkgever af of uitstroom haalbaar is.	
TB1 TB2 TB3			

Factor	Respondenten	Tekstfragment	Opmerking
Matching	TB1 TB3	Perfekte matching tijd technisch niet haalbaar	Wanneer er geen match is moet de deelnemer ook niet geplaatst worden.
	TB1 TB2 TB3 TB4 DN1 DN2 WG1 WG2 WG3 WG4 WG5	Matching is basis Soms passen deelnemers niet in bedrijf. Soms kunnen bedrijven zich niet meer aanpassen.	
<i>Totaalaantal respondenten</i>	TB3	Geen match tussen doelgroep(register) en vacature	

<i>dat iets over deze factor zegt:</i>	TB3 TB4 DN2 DN4 WG2 DN5	Door werkervaringsplaats weet je beter wat iemand kan (daardoor betere matching) (Inzicht in kwaliteiten en valkuilen)	
TB1 TB3 TB4 DN1 DN2 WG1 WG2 WG3 WG4 DN4 DN5 WG5	DN1	Deelnemer en werkgever matchen met elkaar. Nu 3 jaar contract (werkt dus duurzaam)	
	WG1 WG2 WG3 WG4	Proefplaatsing werkt als matching. Soms valt iemand toch uit.	
	WG2 TB1	Geen match = niet doen!	

Factor	Respondenten	Tekstfragment	Opmerking
Afspraken	TB1 DN1 WG1 DN2 WG2 DN4 WG3 WG4 DN5	Vast contactpersoon tussen werkgever, deelnemer en WerkPro werkt WG1 heeft 1 vast contactpersoon (werkt)	Jongens vertellen niet alles aan werkgever Wisselwerking werkgever jobcoach mooie driehoek Financiële dingen van de medewerker bijv. hoeft werkgever niet te weten Als jobcoach moet je verdomd goed weten wie je begeleidt, vertrouwen, regelaat, complimenten en routine zijn kernwoorden
<i>Totaalaantal respondenten dat iets over deze factor zegt:</i>	TB1 TB2 TB4 TB5 DN1 DN2 WG1 WG2 DN4 WG3 WG4 DN5	Vast afspraak/overdracht moment	
	TB5	Bedrijven mogen zich meer laten informeren	Werkgevers/onderwijs moeten weten dat WerkPro in is. (Alleen als deelnemer dat wil)
	TB5 DN1 WG3 DN5	Nazorg zeer belangrijk	Soms weten ze niet eens dat WerkPro in beeld is
	TB2 TB4 TB5 WG4	Werkgevers/onderwijsinstellingen moeten weten bij wie terecht kunnen.	wanneer jongeren dit doen is het vaak te laat terwijl scholen eerder aan de bel trekken.
	DN1 DN4 WG3 WG4	(Z.s.m.) Werkplek onderzoek laten starten (dit is een neutrale partij via UWV)	Kan een formeel overdracht formulier zijn

Factor	Respondenten	Tekstfragment	Opmerking
Verwachtingen uitspreken	DN1 WG2	Verwachtingen tussen deelnemer en werkgever waren goed (werkt er nu drie jaar → dus werk duurzaam)	Verwachtingen over bijvoorbeeld: proefplaatsing, vervolgcontract, doorgroeimogelijkheden etc. Zij hebben ervoor geleerd.
<i>Totaalaantal respondenten dat iets over deze factor zegt:</i> TB1 TB2 TB3 TB4 TB5 DN1 WG2 WG4	TB1 TB2 TB3 TB4 TB5 DN1 WG2 WG4	Duidelijke verwachtingen uitspreken werkt duurzaam	
	DN1 WG4	Deelnemer had proefperiode	
	TB1	Initiatief om verwachtingen uit te spreken moet komen vanuit trajectbegeleider	
	TB4	Info trajectbegeleider → niet altijd belangrijk gevonden door werkgever of anders geïnterpreteerd.	
	TB4:	Van onderwijsinstellingen en BBL-werkgevers mag je beter begeleiding verachten	

Factor	Respondenten	Tekstfragment	Opmerking
Communicatie	TB2 TB4 TB5 DN1 DN2 WG2 WG3 WG4	Communicatie kan beter → goede communicatie werkt duurzaam tussen zowel: werkgever, deelnemer en WerkPro	Geven niet genoeg aan waar behoefte aan
<i>Totaalaantal respondenten dat iets over deze factor zegt:</i>	DN1 WG2 WG3 WG4	Samenwerking is het belangrijkste.	

TB2 TB4 TB5 DN1 DN2 WG2 WG3 WG4	DN1 WG2	Communicatie op de werkvloer met teamleiders zorgde voor minder nervositeit.	
	TB2 DN1 WG4	Deelnemers communiceren moeilijk deelnemers moeten vragen stellen, communiceren	

Ervaringen werkgevers/onderwijsinstellingen

Factor	Respondenten	Tekstfragment	Opmerking
Bereidheid tot aanpassing	TB1 TB2 TB3 TB4 TB5 DN1	Bereidheid tot aanpassing verschilt per werkgever/onderwijs Werkplekonderzoek belangrijk	Deelnemer: kreeg grotere beeldschermen i.v.m. visuele beperking
<i>Totaalaantal respondenten dat iets over deze factor zegt:</i> TB1 TB2 TB3 TB4 TB5 DN1 DN2 DN3 WG1 WG2 WG4	TB1	Wanneer proces eenmaal loopt, is het lastig nog aan te passen (dit moet aan het begin gebeuren).	
	DN1 DN3 DN4 WG4	Maatwerk is belangrijk (literatuur)	
	DN1 WG1 WG2 WG3 WG4	Bedrijf heeft zich aangepast, dit werkt (duurzaam	
	TB1	Werkgevers soms te vasthoudend aan taak	
	TB1 TB2 TB3	Belangrijk voor trajectbegeleiders vasthoudendheid werkgevers te monitoren (hoe voorkomen?)	
	TB4	Feedback aan bedrijven over aanpassingen worden niet altijd gewaardeerd.	
	TB5	Aanpassingen worden vaak bij deelnemer neergelegd. Die moet zich aanpassen.	
	TB3 DN2	Werkgevers TB3: moeten meer vanuit perspectief deelnemers kijken en zodoende aanpassen	
	TB1	Geen passende werkplek? werkgevers kunnen zich aanpassen!	
	TB4	Soms zeggen ze zich aan te passen maar doen dat niet (bijv. door werkdruk)	
	TB2 TB4 TB5 DN3	Onderwijsinstellingen moeten meer aanpassen. Gefaciliteerd worden met meer ruimte etc. tijd gunnen te experimenteren etc.	

Factor	Respondenten	Tekstfragment	Opmerking
Productieverhoudingen	DN1 WG2 DN5	Over productiviteit bij werkgever door no-risk polis geen probleem. KPN weet dat hij soms minder productief kan zijn.	Bedrijven moeten iemand in dienst nemen (PCP) of een positieve uitstraling (literatuur) maar willen eigenlijk niet. DN1: PCP 80% reden indienstneming arbeidsbeperkten. Valkuil is dat bedrijven het doen om dat het moet (Literatuur)
<i>Totaalaantal respondenten dat iets over deze factor zegt:</i> TB1 TB3 TB4 DN1 DN2 DN3 WG2 WG3 WG4 DN5	TB3 TB4 DN1 DN2 WG2	Slechte productieverhouding zorgt voor ontslag(literatuur)	
	TB1 DN1	Komt slecht over op collega's (literatuur)	
	TB4 TB3 TB1 DN1 WG4	Bureaucratisch vanaf bovenaf opgelegd maar geen goede begeleiding (literatuur)	
	WG2 WG4	Willen positieve uitstraling (literatuur)	
	TB4 DN1 DN2 DN3 WG2 WG5	Te productiegericht deelnemers moeten te veel presteren (literatuur)	
	TB3	Soms willen werkgevers te graag, te snel met iemand aan de slag. Kwetsbaarheid deelnemer komt niet goed over. (Geen kwaad bewust)	
	WG3 WG4	De boete van het niet voldoen aan het quotum ligt lager dan de kosten van het in dienst nemen van een deelnemer. Toch graag maatschappelijk willen ondernemen. (kosten en baten) afwegingen maken.	

Factor	Respondenten	Tekstfragment	Opmerking
Informatie (overdracht)	TB5	Werkgevers/onderwijs mag zich meer laten informeren.	* Trajectbegeleider draagt informatie over naar werkgever, die naar manager, die naar leidinggevende. Daardoor informatie verloren.
<i>Totaalaantal respondenten dat iets over</i>	TB3 TB4 DN1	*Vaak verkeerde informatieoverdracht	

<i>deze factor zegt:</i> TB3 TB4 TB5 DN1 WG1 WG2	WG1 WG2	Overdracht bedrijf en UWV is goed.	Bijvoorbeeld iemand kan niet s 'avonds werken, wordt toch ingepland.
--	------------	------------------------------------	--

Factor	Respondenten	Tekstfragment	Opmerking
Onbekendheid (doelgroep)	TB1 TB2 TB3 DN1 DN2 WG2 WG4	Onbekend maakt onbemind Bedrijven willen wel maar weten niet hoe.	Of andere collega's dat ook hebben is onbekend.
<i>Totaalaantal respondenten dat iets over deze factor zegt:</i> TB1 TB2 TB3 TB5 DN1 DN2 WG1 WG2 WG5	DN1	De hogere hand in een bedrijf weet vaak niet wat een beperking inhoudt.	
	TB1 TB5 DN2 DN1	Werkgevers/onderwijsinstelling niet op hoogte: wat is arbeidsbeperking	
	WG1 WG2 WG4	Contactpersoon bedrijf in direct contact met doelgroep.	
	TB3 WG2	Werkgevers inlichten helpt	
	WG5	Collega's hebben weinig kennis over doelgroep omdat ze er weinig mee te maken hebben.	

Ervaringen WerkPro

Factor	Respondenten	Tekstfragment	Opmerking
Begeleiding	TB3 TB1 TB4 TB5 WG1 WG2 WG3 WG4 DN4 DN5	Jobcoach werkt Kan belangrijke rol spelen bij vragen over wet- en regelgeving, en zaken die mogelijk veranderen.	Sommige bedrijven geen behoefte aan jobcoach Zo kan je beter matchen, en aangeven bij werkgevers wat iemand kan. Werkzaam kan aansluiten bij deelnemers
<i>Totaalaantal respondenten dat iets over</i>	TB4 WG2 DN4	Goede begeleiding belangrijk	Moet wel zelfde contactpersoon zin.

deze factor zegt: TB1 TB2 TB3 TB4 TB5 DN1 DN2 DN3 WG1 WG2 DN4 WG3 WG4 DN5			Eventueel mee gaan naar sollicitatie, handvatten aanleren voor tijdens gespreken. Twee mensen wel intern in dienst. Vast
	DN1 DN2 WG2 DN4 WG4 DN5	Begeleiden door bijvoorbeeld een keer in de maand bijvoorbeeld telefoontje naar deelnemer en werkgever.	
	TB2	Behoeftte aan begeleiding verschilt	
	TB3 DN1 DN2 DN3 WG2 WG3	Begeleiding vanuit werkvloer (soms niet genoeg) (soms niet passen, werkgever kan niet omgaan met beperking) (niet genoeg kennis beperking) (soms discriminatie, stempel)	
	TB5	Na uitstroom deelnemers in euforie, geen oog voor begeleiding.	
	TB1 TB2 TB4 TB5 DN2 DN3 DN4	Goede begeleiding richting sollicitatie. Deelnemers prepareren en eigen verhaal laten hebben op sollicitatie. DN2 heeft dit gedaan. Heeft beperking niet benoemd bij sollicitatie.	
	WG1	In dienst met loonwaarde is meer een opstap naar regulier werk (geen eindstation)	
	WG1 DN 1 WG2 WG3	Proefplaatsing werkt.	
	WG1	Duidelijkheid en structuur. Taken moeten niet zomaar of continue veranderen.	

Factor	Respondenten	Tekstfragment	Opmerking
Verbeterpunten/kenmerken WerkPro	TB3	WerkPro kan beter en gemakkelijker cursussen aanbieden	
TB3 TB5 WG2 WG3 WG4	TB5	WerkPro mag meer voorlichtingen werkgevers bieden.	
	TB5 WG2 WG4	WerkPro zou bedrijven kunnen ontlasten bij indienstneming arbeidsbeperkten.	
	TB5	WerkPro moet luisterend oor zijn voor werkgevers.	

	WG3	UWV vindt het lastig dat het gecreëerde banen zijn, er is geen vergelijkingsmateriaal om de productiviteit van de deelnemer te bepalen. WerkPro zou wellicht bij dit onderzoek een grotere rol kunnen spelen.	
--	-----	---	--

Ervaringen deelnemers

Factor	Respondenten	Tekstfragment	Opmerking
Kenmerken deelnemers	TB2	9/10 red zich niet in regulier	WG1 betaalt daarom volgens cao Werkgevers schalen zo laag mogelijk in. Deelnemers gedragen daar naar
TB2	TB3	Soms gedragen deelnemers zich naar loonwaarde.	
TB3	WG1		
DN1	DN1	Basis is: deelnemers moeten gemotiveerd zijn.	
DN2	DN3		
DN3	DN4		
DN4	WG2		
WG1	DN5		
WG2	WG5		
DN5			
WG5			

Factor	Respondenten	Tekstfragment	Opmerking
Randvoorwaarden	TB3 WG3 DN5	Regels UWV moeten rechtvaardiger. Soms verdienen ze minder als ze gaan werken dan uitkering	Soms kunnen trajectbegeleiders extra traject aanknopen bij
TB1	TB1	Bedrijven niet op hoogte randvoorwaarden (is ook niet doorslaggevend)	
TB3	WG3		
TB4	TB3	Bij uitval deelnemers weer z.s.m. opgepakt worden door bijv. UWV of eventueel WerkZaam.	
TB5	TB5	PCP werkt	
DN1			
WG1			
WG2			

WG3 WG4 WG5	WG2 WG3		UWV wanneer iemand thuis komt te zitten
	TB4 DN1 WG1 WG2 WG3 WG4 WG5	Affiniteit belangrijkst WG1 bedrijf wil bijdragen aan maatschappelijk ondernemen. Daarom doen ze mee	Niet te snel willen groeien. Zeker niet wanneer het slecht uitpakt. Arbeidsbeperkten hierdoor steeds grotere afstand
	WG1 WG2	Kwaliteit boven kwantiteit (niet alleen voldoen aan quotumheffing).	
	TB1 TB4	Loonkostensubsidie werkt niet	
	WG2 WG3 WG4 WG5	Bedrijf weet niet of voldoet aan de participatiewet. Wet veranderd steeds. Onduidelijk.	Wanneer loonwaarde 100% = herkeuring en uitstroom naar regulier werk.
	TB1 TB2 WG2	Aantrekking markt → sneller een baan, Jezelf presenteren (begeleiding) wordt steeds belangrijker.	
	WG1 WG2 WG3 WG4	Bedrijf: mensen in dienst betaalt naar loonwaarde (UWV) rest.	Zijn ze wel mee bezig
	WG1 WG2 WG3 WG5	Bedrijf voldoet niet aan participatiewet (quotumheffing)	
	WG1	Wanneer quotum 5% wordt kan dit een probleem worden.	
	WG3 WG4	PCP administratief gezien een zootje. Te bureaucratisch. Meer op de persoon richten.	

Redenen tot uitval

Factor	Respondenten	Tekstfragment	Opmerking
Uitval TB1 TB2 TB3 TB4 TB5 DN1 DN2 DN3 WG2 DN4 WG3 WG4 DN5 WG5	TB1 TB2 TB4 TB5 DN4	Overige leefgebieden moeten gemonitord worden.	Bijvoorbeeld familie die aan hen trekt. Blijft laat op etc.
	TB1 TB2 TB3	Verkeerde verwachtingen	
	WG2 DN4 WG3 WG4 WG5	Niet beschermde omgeving	'Alweer te laat?' Meer kosten minder baten werkgever. Zelfs op BBL-werkleerplekken of
	TB3 DN4	Geen goede <u>afspraken</u> - Onduidelijk financiën (bijvoorbeeld reiskosten)	
	TB3 DN3	Geen goede <u>begeleiding</u>	

	WG2 WG4 DN5		Loondispensatie worden mensen overvraagd door productieverhoudingen. Een kleine aanpassing kan soms al genoeg zijn → maakt voor doelgroep veel mogelijk in bedrijven. Onzekerheden en angsten hoe ze over komt, doet ze het wel goed? Wil alles zo goed doen, dat ze traag wordt in haar werk. Er zijn zo veel dingen waar je last van kunt hebben en waar geen kennis over is bij andere mensen, Bewustwording.
	DN1 DN2 WG2	Geen vast contactpersoon (bijv. jobcoach)	
	TB3 DN1 WG3 WG4 DN5 WG5	Geen goede omgang collega's	
	TB5 DN3	Geen geduld werkgevers	
	TB2 TB4 DN2 DN5	Onzekerheid over bijvoorbeeld ziekmelde, betermelden, te laat komen etc. Idee iets hebben om op terug te vallen (WerkZaam, trajectbegeleider) zorgt voor zelfvertrouwen	
	TB1 TB2 TB4 TB5 DN2 DN4 DN5 WG5	Terugval oude patroon	
	TB3 TB4 DN2 DN3 WG2 DN5	Combinatie persoonskenmerken - Ziekte Accepteren dat je wat hebt. En dat je hulp nodig hebt, vragen om hulp (veel zelfkennis voor nodig)	
	TB4 DN2	Te weinig capaciteit te begeleiden	
	DN1 DN2 DN3 WG4	Collega's niet goed <u>geïnformeerd</u> arbeidsbeperking - Dingen herkennen, ondersteunen	
	DN1 DN2 WG2	Discriminatie. Arbeidsbeperkten worden op een hoop gegooid. DN2 daarom WerkPro niet benoemend in sollicitatie.	
	TB1	Deelnemers te snel uit beeld na overdracht.	

Factor	Respondenten	Tekstfragment	Opmerking
WerkZaam	DN1 DN2 DN4 DN5	<u>Nazorg</u>	

TB1 TB2 TB3 TB4 TB5 DN1 DN2 DN4 WG4 DN5 WG5	TB2 TB4 TB5	Bereikbaar zijn voor werkgevers	Studie goed stage kwijt. Niet wachten tot contact wordt opgenomen met WerkZaam maar actief zelf zoeken.
	TB2 TB4 TB5 DN1 DN2 DN3 DN4	Iets bieden om op terug te vallen voor: - Werkgevers - Deelnemers	
	TB1 TB5 DN5	Trajectbegeleiders werken als mediator tussen deelnemer en werkgever (moet explicieter)	
	DN1 DN2 TB3 WG4 DN5 WG5	Een Back-up om op terug te vallen werkt. Back-up plan kan helpen	
	WG4	Samenwerking UVW en WerkPro zou eigenlijk versterkt moeten worden.	