



Arbeidsinclusie

Eindrapportage over ervaringen van medewerkers met een arbeidsbeperking bij Hogeschool Rotterdam

Sandra Lohman
Lectoraat Inclusieve Arbeid
Rotterdam, 2021

praktijkgericht **onderzoek**

Kenniscentrum
Talentontwikkeling



Inhoudsopgave

1.	Inleiding	3
1.1	Aanleiding onderzoek	3
1.2	Doel onderzoek	3
1.3	Vraagstelling	3
1.4	Onderzoeksopzet	3
1.5	Opbouw rapport	6
2.	Arbeidsinclusie binnen HR	7
2.1	Maatschappelijke verantwoordelijkheid hogescholen	7
2.2	Matching, selectie en plaatsing van medewerkers	7
2.3	Werkproces op hoofdlijnen	8
3.	Arbeidsprocessen medewerkers met een kwetsbare positie bij HR	9
3.1	Inleiding	9
3.2	Introductie van de casussen	9
3.3	Aan het werk komen	10
3.4	Ontwikkelingen na het starten met werken	18
3.5	De rol van de beperkingen in het arbeidsproces van medewerkers bij het aan het werk komen en na het starten.	24
4.	Betekenenissen van arbeidsdeelname door nieuwe medewerkers	26
4.1	Betekenenissen van arbeidsparticipatie voor nieuwe werknemers	26
4.2	Betekenenissen van de nieuwe werknemers voor de hogeschool	28
5.	Conclusies & aanbevelingen	30
6.	Discussie	32
	Literatuur	33

1. Inleiding

In deze rapportage presenteren we de uitkomsten van het onderzoeksproject Arbeidsinclusie, kwetsbare medewerkers Hogeschool Rotterdam (HR). Dit onderzoek is uitgevoerd vanuit het lectoraat Inclusieve Arbeid van Kenniscentrum Talentontwikkeling (KCTO) en vond plaats in de periode 2016 - 2020. Het onderzoek is uitgevoerd in samenwerking met Stichting Pameijer en het Werkgeversservicepunt Rijnmond (WSPR) op verzoek van de afdeling Personeel en Organisatie van de hogeschool. Aan de hand van de onderzoeksresultaten beogen we inzicht te bieden in de ervaringen van medewerkers die via Stichting Pameijer en WSPR in een garantiebaan zijn geplaatst bij de hogeschool.

In deze inleiding komen de aanleiding van het onderzoek, de aanpak en de verdere opbouw van het rapport aan bod.

1.1 Aanleiding onderzoek

Sinds de invoering van de Participatiewet in 2015 heeft HR mensen met een arbeidsbeperking en andere kwetsbare groepen aangenomen. HR ziet het als haar maatschappelijke plicht om kwetsbare groepen participatiemogelijkheden te bieden en inclusieprocessen te bevorderen. Om deze kwetsbare groepen succesvol in te zetten via garantiebanen, is het belangrijk om zicht te hebben op wat HR als werkgever, de managers en leidinggevenden én de doelgroep zelf nodig hebben aan kennis en vaardigheden. Ook is het belangrijk te achterhalen welke methodieken ingezet kunnen worden om inclusieprocessen goed te laten verlopen. Daarom heeft de portefeuillehouder Arbeidsparticipatie van de HRM- afdeling Hogeschool Rotterdam KCTO gevraagd ervaringen van zowel de doelgroep zelf als overige direct betrokkenen in kaart te brengen. Deze opbrengsten kan de HRM-afdeling gebruiken om processen te verbeteren.

1.2 Doel onderzoek

Het doel van het onderzoek was om gedurende een aantal jaren arbeidsinclusieprocessen en ervaringen van een groep medewerkers met een arbeidsbeperking die bij HR zijn geplaatst in het kader van de banenafspraken tussen overheid, werkgevers en werknemers in kaart te brengen. Het onderzoek biedt inzichten waarmee HR het beleid kan versterken en meer bekendheid kan geven aan het thema. Voor onderzoek bieden deze ervaringen een goede praktijk om te leren over arbeidsinclusie van kwetsbare groepen binnen reguliere organisaties en bedrijven, welke factoren en actoren hierbij een rol spelen en wat dat betekent voor de rol van medewerkers en hun leidinggevenden en coaches. Deze kennis is van belang om professionele ondersteuning voor deze groepen te kunnen versterken.

1.3 Vraagstelling

In dit onderzoek stonden de volgende onderzoeksvragen centraal:

Hoe verlopen arbeidsinclusieprocessen van groepen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt binnen Hogeschool Rotterdam en welke actoren en factoren spelen hierbij een rol?

Hoe worden de voorlopige uitkomsten gewaardeerd door de medewerkers met een arbeidsbeperking en hun leidinggevenden?

1.4 Onderzoeksopzet

1.4.1 Meerjarig kwalitatief casuïstisch onderzoek

Het betreft een meerjarig kwalitatief, casuïstisch onderzoek. De casussen worden gevormd door de medewerkers met een arbeidsbeperking die vanuit Stichting Pameijer en WSPR zijn geplaatst bij HR gedurende de periode 2016 tot en met 2019. Met het bestuderen van de cases hebben we beoogd inzicht te krijgen in het verloop en de uitkomsten van arbeidsinclusieprocessen voor deze groepen binnen HR. Een casestudy is een geschikte onderzoeksvorm om personen, locaties of situaties onder alledaagse omstandigheden in zijn geheel te onderzoeken (Baarda et al., 2013). Kenmerkend voor het verzamelen

van gegevens voor een casestudy is dat gegevens ter plaatse in de natuurlijke omgeving worden verzameld (Migchelbrink, 2014). Wij hebben de respondenten opgezocht en geïnterviewd op de werkplek. Hierbij hebben we gebruik gemaakt van semigestructureerde vragenlijsten. De interviews hebben we opgenomen met een voicerecorder. Na afloop van de gesprekken hebben we de geluidsbestanden getranscribeerd en geanalyseerd met Atlas-ti.

We hebben interviews afgenomen zowel met de medewerkers zelf als met hun leidinggevenden en de jobcoaches omdat arbeidsinclusie een wederkerig proces is en het van belang is om zowel het perspectief van de medewerkers als van de direct betrokkenen in kaart te brengen. Omdat we het hele proces van arbeidsinclusie in kaart wilden brengen en verschillende fases hierin andere vormen van ondersteuning vragen, hebben we de medewerkers meerdere jaren gevolgd. Voor informatie over de achtergrond van de medewerkers en het beleid van HR hebben we gebruik gemaakt van personeelsgegevens en beleidsdocumenten die we hebben ontvangen van de portefeuillehouder Arbeidsparticipatie.

1.4.2 De selectie van de respondenten

De selectie van de casussen heeft plaatsgevonden in overleg met de portefeuillehouder Arbeidsparticipatie van HR en de jobcoaches van WSPR en Stichting Pameijer. Zij hebben ons informatie verstrekt over de aantallen en kenmerken van de medewerkers die relevant waren voor de selectie van kandidaten voor ons onderzoek en geadviseerd over wie we zouden kunnen benaderen. Op de peildatum van 1 juli 2019 heeft HR 42 medewerkers met een arbeidsbeperking in dienst die vallen onder van de Participatiewet 2015 en dus meetellen voor de Banenafsprak. Van deze 42 medewerkers vallen er 20 binnen de scope van het onderzoek. Overige 22 medewerkers vallen hierbuiten omdat zij al in dienst waren bij HR voordat de Participatiewet van kracht werd of niet onder het doelgroepenregister vallen. Van deze 20 medewerkers die binnen de scope van het onderzoek vallen, hebben we 17 medewerkers benaderd voor deelname aan het onderzoek. De medewerkers zijn eerst gepolst door de jobcoaches of zij bereid waren tot het geven van een interview. De medewerkers die hier positief tegenover stonden, hebben wij een brief gestuurd met informatie over het onderzoek en datavoorstellen. Drie medewerkers hebben we niet benaderd omdat de inschatting van de portefeuillehouder Arbeidsparticipatie en de jobcoaches was dat deelname aan het onderzoek voor hen te belastend zou zijn gezien de aard van hun beperking. Van de 17 medewerkers die we hebben benaderd voor deelname waren er 13 bereid tot het geven van een interview. Deze 13 medewerkers (casussen) zijn het uitgangspunt geweest voor de selectie van de overige respondenten. Op basis van de informatie die wij hadden ontvangen van de portefeuillehouder Arbeidsparticipatie hebben we een lijst gemaakt van de leidinggevenden van de 13 medewerkers. Omdat een aantal medewerkers bij eenzelfde leidinggevende in dienst waren, leverde dit een overzicht van negen leidinggevenden op. Hiervan hebben we er zeven kunnen interviewen. Twee leidinggevenden waren niet beschikbaar om deel te nemen aan het onderzoek. Daarnaast hebben we interviews gehouden met de vier jobcoaches van Stichting Pameijer en WSPR die de medewerkers met een arbeidsbeperking op de hogeschool begeleiden en met tien sleutelfiguren.

Tabel overzicht aantallen respondenten per categorie

	Totaalaantal potentiële respondenten	Niet benaderd privacy reden/ belastend voor medewerker	Totaalaantal benaderd voor deelname onderzoek	Geen respons of interesse deelname onderzoek	Totaal succesvolle deelname onderzoek
Medewerkers met arbeidsbeperking bij HR	20	3	17	4	13
Leidinggevenden van medewerkers met arbeidsbeperking bij HR	9	1	8	1	7
Coaches van medewerkers met arbeidsbeperking bij HR	4	0	4	0	4
Sleutelfiguren Arbeidsinclusie					10

1.4.3 Het tijdspad

Het verkennende onderzoek is gestart in oktober 2016. Toen hebben we voornamelijk gesprekken gevoerd met sleutelpersonen binnen HR die zich bezighouden met het werven en plaatsen van medewerkers met een arbeidsbeperking om meer zicht te krijgen op de werkwijze en het beleid van de hogeschool rond plaatsingen. In deze verkennende fase van het onderzoek hebben we gebruik gemaakt van een speciaal voor het onderzoek opgerichte begeleidingscommissie waarin naast vertegenwoordigers van onze belangrijkste praktijkpartners zoals Stichting Pameijer en WSPR, vertegenwoordigers van de betrokken interne organisatieonderdelen van HR deelnamen zoals de portefeuillehouder Arbeidsparticipatie van de HRM-afdeling en de directeur van de financiële en logistieke afdeling van HR. In juni 2017 is de eerste meting van start gegaan en hebben we medewerkers gesproken die een paar maanden tot een half jaar in dienst waren bij de hogeschool. Deze ronde gesprekken met medewerkers met een arbeidsbeperking heeft geduurd tot november 2017. Het idee was om hier elk jaar nieuwe casussen aan toe te voegen. Omdat het aantal medewerkers met een arbeidsbeperking dat in dienst kwam bij HR aanvankelijk langzaam op gang kwam, zijn we pas in november 2018 verder gegaan met een nieuwe ronde gesprekken met medewerkers met een arbeidsbeperking die een aantal maanden tot een half jaar in dienst waren. Ook zijn we in die periode gestart met een tweede meting en hebben we vervolginterviews gehouden met medewerkers die we reeds hadden gesproken in 2017. Het voordeel hiervan was dat deze medewerkers inmiddels een tot twee jaar in dienst waren en we in het vervolginterview meer informatie zouden kunnen krijgen over het verloop van het inclusieproces en hoe zij hier nu op terugkeken. Eind 2018 begon het aantal medewerkers met een arbeidsbeperking dat in dienst trad bij HR toe te nemen en konden we meer casussen toevoegen aan het onderzoek. Een laatste ronde gesprekken met medewerkers die een paar maanden tot een jaar in dienst waren hebben we gevoerd tot eind 2019. Gezien de looptijd van dit onderzoek hebben we hier geen vervolgesprekken mee kunnen houden. Het oorspronkelijke idee was om ook het bredere sociale netwerk van de werknemer te betrekken. Uit het oogpunt van privacy is in overleg met de begeleidingsgroep hiervan afgezien.

1.5 Opbouw rapport

Deze rapportage is als volgt opgebouwd. In het volgende hoofdstuk geven we informatie over het HRM-beleid van HR ten aanzien van het in dienstnemen van werknemers met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt en geven we antwoord op de vraag waarom HR het als een maatschappelijke verantwoordelijkheid ziet om hier aandacht aan te besteden en hoe dit binnen HR is geregeld.

Hoofdstuk 3 bevat de analyse van de interviews en geven we antwoord op de vraag hoe de arbeidsinclusieprocessen van medewerkers met een arbeidsbeperking bij HR verlopen en hoe ze (hoofdstuk 4) worden gewaardeerd door verschillende betrokkenen. In hoofdstuk 5 presenteren we de conclusies en aanbevelingen van het onderzoek gevolgd door de discussie in hoofdstuk 6.

2. Arbeidsinclusie binnen HR

In dit hoofdstuk schetsen we het HRM-beleid van HR ten aanzien van het in dienstnemen van werknemers met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Waarom ziet HR het als een maatschappelijke verantwoordelijkheid om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen en hoe is dit binnen de hogeschool geregeld? Eerst (2.1) schetsen we de wettelijke basis hiervoor vanuit de landelijke overheid en gaan we in op de afspraken die zijn gemaakt tussen de hogescholen om hier gevolg aan te geven. Daarna (2.2) zetten we uiteen hoe de hogeschool de opdracht om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen heeft opgepakt en (2.3) welke afspraken zijn gemaakt met externe partijen en organisatieonderdelen binnen HR.¹

2.1 Maatschappelijke verantwoordelijkheid hogescholen

In 2016 hebben hogescholen in de CAO-HBO 2014 opgenomen dat zij zich als werkgevers met een publieke taak maatschappelijk verantwoordelijk voelen en zich intensief zullen inspannen de arbeidsorganisaties zo inclusief mogelijk te maken. De hogescholen hebben afgesproken een groot aantal arbeidsplaatsen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking binnen de eigen organisaties (Vereniging Hogescholen, 2016). De wettelijke basis hiervoor is de Participatiewet die van kracht is geworden in 2015 en de daaropvolgende Wet Banenafpraak waarin werkgevers zich verplichtten voor 2026 125.000 extra mensen met een arbeidsbeperking die niet in staat zijn zelfstandig het wettelijk minimumloon te verdienen in dienst te hebben aangenomen. Een extra baan is een extra plaatsing op een reguliere baan van iemand uit het doelgroepregister (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2013). Banen tellen mee als ze 25,50 uur per week bedragen. Kleinere banen tellen mee naar rato. Ook detacheringen tellen mee. Onder het doelgroepregister vallen: mensen uit de Wajong die niet 100% arbeidsongeschikt zijn, uit de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) en alle mensen die onder de Wet werk en bijstand vallen. Mensen die onder de Participatiewet vallen, komen sinds medio 2017 pas in het register na beoordeling door UWV. Leerlingen uit het voortgezet speciaal onderwijs behoren ook tot deze laatste groep (Rijksoverheid, 2017).

Voor HR betekent de banenafpraak dat er voor 2024 60 fte aan banen voor mensen met een arbeidsbeperking gerealiseerd worden. Uitgangspunt daarbij is dat het realiseren van het afgesproken aantal banen voor de doelgroep een gezamenlijke opdracht is en vraagt om een gedeelde inspanning. Van alle instituten, diensten, kenniscentra en centra of expertise wordt een actieve bijdrage verwacht. Elk organisatieonderdeel van HR draagt bij naar rato. De voortgang van de realisatie van banen is onderwerp van het bilaterale gesprek tussen directie en portefeuillehouder CvB. Om de kosten zo objectief en evenredig mogelijk te verdelen over alle organisatieonderdelen, wordt een verdeelsleutel gehanteerd, gebaseerd op het aantal medewerkers bij elk organisatieonderdeel. Zo draagt elk organisatieonderdeel naar rato bij.

2.2 Matching, selectie en plaatsing van medewerkers

Wanneer een instituutsdirecteur mogelijkheden ziet voor het plaatsen van een medewerker met een arbeidsbeperking, volgt een gesprek tussen de portefeuillehouder Arbeidsparticipatie van HR en de toekomstige leidinggevende. Deze portefeuillehouder helpt de leidinggevende bij de vraagarticulatie en denkt mee over welke taken blijven liggen op de afdeling en waar hulp nodig is. Het jobcarvingsproces is een proces dat veel aandacht en tijd vergt en zorgvuldig wordt vormgegeven. Jobcarving houdt in dat (deel)taken uit een functie worden gesneden die vervolgens door iemand met beperkingen wordt uitgevoerd (Zijlstra, Mulders & Nijhuis, 2012). Belangrijke afwegingen of een functie geschikt is voor een medewerker met een arbeidsbeperking zijn of er tijdsdruk is of niet en of het gaat om structurele werkzaamheden. Wanneer het takenpakket voor een potentiële medewerker uit het doelgroepregister is samengesteld, wordt een vacaturetekst opgesteld en uitgezet binnen Stichting Pameijer of WSPR. Vaak

¹De inhoud van dit hoofdstuk is gebaseerd op verkennende gesprekken met sleutelfiguren en interne documenten die we hebben ontvangen van de portefeuillehouder Arbeidsparticipatie van de HRM-afdeling van HR.

zijn deze vacatures open geformuleerd, zoals medewerker frontoffice of administratief medewerker instituut x.

Op basis van de profielen van de medewerkers en de vacaturetekst maakt de adviseur van WSPR een voorselectie van geschikte kandidaten. Deze worden voorgesteld en toegelicht aan de leidinggevende. De leidinggevende beslist vervolgens wie er op gesprek komen. De adviseur van WSPR draagt er zorg voor dat de kandidaten zich voorbereiden op het gesprek en dat zij begeleid worden door een jobcoach. De jobcoaches bereiden de gesprekken met de kandidaten voor en zijn aanwezig bij sollicitatiegesprekken. Na afloop van de gespreksrondes koppelt de toekomstige leidinggevende zijn bevindingen terug naar de adviseur van WSPR en jobcoach en licht de keuze voor een bepaalde kandidaat toe. Elke plaatsing start met twee proefmaanden. In deze periode verzorgt het UWV een loonwaardemeting en kan vervolgens loonsuppletie worden aangevraagd. Na de proefplaatsing krijgt de medewerker bij goed functioneren een jaarcontract aangeboden dat op termijn omgezet kan worden in een vaste aanstelling. De medewerkers worden behandeld als reguliere medewerkers en volgen de gesprekscyclus zoals die bestaat op HR.

Het opleidingsinstituut of dienst betaalt de werknemer uit de eigen begroting een loonwaarde die past bij de werkzaamheden en bij de medewerker. HR kan daarbij wel gebruikmaken van diverse financiële tegemoetkomingen van het UWV zoals kosteloze proefplaatsing, premiekortingen, no-riskpolis, loonkostensubsidie of loondispensatie. Bij het aanvragen van deze voorzieningen wordt de opleiding of dienst ondersteund door de jobcoaches van Stichting Pameijer of WSPR.

2.3 Werkproces op hoofdlijnen

Om het plaatsen van medewerkers met een arbeidsbeperking te organiseren heeft HR een samenwerking afgesproken met WSPR en met Stichting Pameijer. Deze organisaties zorgen voor het aanleveren van geschikte kandidaten uit de doelgroep. De portefeuillehouder Arbeidsparticipatie is vanaf de aanvraag van de directie betrokken bij het proces en regelt samen met de adviseur van WSPR het traject van werving en selectie: van taken inventariseren tot en met het voorstellen van een of meerdere geschikte kandidaten. De portefeuillehouder Arbeidsparticipatie introduceert Stichting Pameijer en WSPR bij de opleidingsinstituten en de dienstafdelingen. Als zogenaamde 'spin in het web' bewaakt zij de processen binnen de hogeschool met als doel dat deze goed en volgens de maatstaven van HR verlopen.

WSPR en Stichting Pameijer zorgen tevens voor de jobcoaching van de geplaatste medewerkers. In principe hebben medewerkers drie jaar recht op coaching door de eigen jobcoach van Stichting Pameijer of WSPR. De jobcoach komt gemiddeld om de week langs op de werkplek om de medewerker te begeleiden. HR kan de medewerkers extra ondersteuning of begeleiding op de werkvloer bieden door een collega of buddy aan te wijzen als vast aanspreekpunt.

De jobcoach heeft ook een rol naar de leidinggevende toe. Deze professional is er in principe zowel voor de medewerker als voor de leidinggevende of begeleider. De jobcoach helpt de leidinggevende bij het regelen van praktische zaken zoals het aanvragen van subsidie of andere compensatie. Ook bij het afhandelen van formulieren voor het UWV kan de coach hulp bieden. Daarnaast kan de jobcoach de leidinggevende instructies geven bij het omgaan met de medewerker. Omgaan met medewerkers met psychische problemen kan immers lastig zijn voor leidinggevers die weinig kennis hebben van het ziektebeeld en achtergrond van de medewerker.

3. Arbeidsprocessen medewerkers met een kwetsbare positie bij HR

3.1 Inleiding

Het doel van dit hoofdstuk is inzicht bieden in hoe arbeidsinclusieprocessen van mensen met een arbeidsbeperking binnen de HR verlopen en welke (f)actoren hierbij een rol spelen. Hierbij is gekeken naar hoe het proces verloopt vanaf het moment dat deze medewerkers zich oriënteren op werk tot en met de periode dat zij anderhalf tot twee jaar in dienst zijn bij HR. Loopbanen van mensen met een arbeidsbeperking bestaan uit verschillende fases die verschillende vormen van professionele ondersteuning vragen. We hebben gekeken naar dit arbeidsinclusieproces zowel vanuit het perspectief van de medewerkers met een arbeidsbeperking als vanuit het perspectief van hun leidinggevendenden omdat wij sociale inclusie beschouwen als een sociaal proces waarin meerdere actoren een rol spelen. We sluiten hiermee aan bij de definitie van sociale uitsluiting als complex en multidimensionaal proces van Levitas et al. (2017). Tevens hebben we hiernaar gekeken vanuit het perspectief van de jobcoaches.

We hebben de medewerkers met een arbeidsbeperking gemiddeld twee jaar gevolgd en ze geïnterviewd toen ze korter dan een half jaar in dienst waren bij HR en opnieuw toen ze anderhalf tot twee jaar in dienst waren. De opbouw van het hoofdstuk is als volgt:

- In de volgende paragraaf introduceren we de casussen;
- In 3.3 kijken we naar de oriëntatiefase tot en met het moment dat de medewerkers met een arbeidsbeperking een half jaar aan de slag zijn bij de HR;
- In 3.4 kijken we naar hoe het inclusieproces zich verder heeft ontwikkeld;
- In 3.5 staan we stil bij de rol die beperkingen.

3.2 Introductie van de casussen

In deze paragraaf geven we de lezer een eerste indruk geven van de hoofdpersonen in dit onderzoek. We beperken ons hier tot het opleidingsniveau, (betaalde of onbetaalde) werkervaring en de belastbaarheid (doelgroepenregister en loonkostensubsidie). Nadere kennismaking met de medewerkers, hun ervaringen en belevenissen met het aan de slag gaan bij een reguliere werkgever, in dit geval HR, komt later in het verslag aan bod. De geïnterviewde medewerkers zijn opgenomen in het doelgroepenregister vanwege een licht verstandelijke beperking of psychische klachten. Om privacy-redenen zijn de namen van de medewerkers gefingeerd. De achtergrondkenmerken van deze medewerkers bij indiensttreding bij HR zijn schematisch weergegeven in tabel 1.

Tabel 1 achtergrondkenmerken geïnterviewde medewerkers bij indiensttreding

Pseudoniem respondenten	Opleidings-niveau	(Betaalde/ onbetaalde) baan of geen baan	Doelgroepenregister Ja/nee	Loonkosten subsidie Ja/nee (loonwaarde)
Ria	MBO-niveau	Vrijwilligerswerk	Ja	Loondispensatie
Dennis	Hoog (HBO-niveau)	Geen baan	Ja	Loonkostensubsidie
Nora	Hoog (HBO-niveau)	Sociale werkvoorziening	Ja	Loonkostensubsidie
Jan	Hoog (universitair niveau)	Geen baan	Ja	Loondispensatie
Berry	VMBO/MBO niveau	Vrijwilligerswerk	Ja	Loonkostensubsidie
Ed	MBO-niveau	Sociale werkvoorziening	Ja	Nee, gedetacheerd vanuit WSW
Michiel	HBO-niveau	Vrijwilligerswerk	Ja	Loonkostensubsidie
Frans	Hoog (universitair niveau)	Geen baan	Ja	Nee
Joe	MBO-niveau	Geen baan	Ja	Loondispensatie 55%
Daan	Contract niet verlengd (MBO-niveau)	Geen baan	Ja	Loonsubsidie
Gert	MBO-niveau	Vrijwilligerwerk	Ja	Loonsubsidie

3.3 Aan het werk komen

In deze paragraaf kijken we naar het oriëntatieproces en aan het werk komen van medewerkers met een arbeidsbeperking vanuit hun perspectief (3.3.1), vanuit het perspectief van hun leidinggevenden (3.3.2) en vanuit het perspectief van de jobcoaches (3.3.3).

3.3.1 Het vinden van een baan in relatie tot wensen en mogelijkheden

In deze paragraaf geven we vanuit het perspectief van de nieuwe medewerkers een antwoord op de vraag wat hun motivatie is geweest om op zoek te gaan naar werk, hoe ze zich hebben georiënteerd op werk en welke steun ze hierbij hebben ontvangen. Ook de keuze voor HR en de verwachtingen die de geïnterviewde medewerkers koesteren bij het werken voor deze werkgever komen aan bod.

3.3.1.1 Motivatie om te gaan werken

Uit de interviews met de medewerkers komt naar voren dat het verdienen van een inkomen voor hen een belangrijke motivatie is geweest om te gaan werken. Dit kan zijn omdat ze concrete plannen hebben om een toekomst op te bouwen en bijvoorbeeld een eigen huis te kopen, een gezin te

stichten en er financieel op vooruit willen gaan of omdat ze het niet prettig vinden om afhankelijk te zijn van een uitkeringsinstantie maar juist graag een bijdrage willen leveren aan de maatschappij.

Ik wil geen last zijn, maar een bijdrage leveren aan de maatschappij in het algemeen. Dat neemt niet weg dat ik altijd dankbaar gebruik maak voor de mogelijkheden die er zijn. Dus zoals een uitkering, zoals de psychische hulp. Maar ik wil een bijdrage leveren en ik heb dat altijd gedaan in de vorm van vrijwilligerswerk. Tegelijkertijd is het heel fijn om toch je eigen geld te kunnen verdienen (medewerker Michiel)

Een aantal geïnterviewde medewerkers noemt naast het verdienen van een inkomen nog andere motieven zoals: het hebben van sociale contacten, niet de hele dag thuis te hoeven zitten, het vinden van een dagritme.

Ik zie het [werken] als een soort therapie. In de eerste plaats gaat het me niet om het geld maar om eruit te zijn, om onder de mensen te zijn. Het gaat psychisch niet goed als ik alleen maar thuis zit zeg maar (medewerker Ria)

3.3.1.2 Oriëntatie op ander werk en de begeleiding daarbij van een jobcoach

Uit de interviews met de medewerkers blijkt dat een aantal van hen zelfstandig op zoek is gegaan naar (ander) werk zonder de steun van een jobcoach. Zij hebben het eigen netwerk ingeschakeld of aangedrongen bij het UWV om hen te helpen met het vinden van passende functies. Dit laatste vraagt een grote motivatie en vooral doorzettingsvermogen. Iets waar medewerkers met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt niet automatisch over beschikken.

Als je niet binnen de stappen past dan komt er heel veel terecht op je eigen motivatie en op je eigen doorzettingsvermogen. Zoals ik al zei, ik ben iemand die pusht, die doorzet, die doorgaat. Dus ik ben gewoon bij die jobcoach van het UWV blijven aankloppen, van, hé, ik heb hier gesolliciteerd, ik heb daar gesolliciteerd, wat doen jullie? Wat kunnen jullie? En nou ja, op een gegeven waren ze mij zo zat dat ze mij in contact hebben gebracht met X. (medewerker Michiel)

Een aantal geïnterviewde medewerkers heeft zoals tabel 1 al liet zien eerst een tijdje vrijwilligerswerk uitgevoerd alvorens zij aan de slag gingen in een betaalde baan. Soms was dit op aanraden en met hulp van een jobcoach. Zij hebben deze periode benut om te wennen aan het arbeidsritme, vertrouwen in hun capaciteiten op te bouwen, uit te zoeken wat bij hen past en vaardigheden te leren die kansen op het vinden van een passende betaalde baan vergroten.

Ik heb vrijwilligerswerk bij (...) zelf nog gedaan, achter een balie, maar dat stelde niet zo heel erg veel voor. Maar het was wel een goede ervaring. Maar ik wist niet wat ik wilde en ik kwam er maar niet achter. Maar ik moest wel wat gaan doen, vond ik zelf en dat vonden de mensen om me heen ook. Gewoon, omdat je ritme nodig hebt. En toen ben ik gewoon bezig gebleven (medewerker Michiel)

Het [vrijwilligerswerk] heeft mij mentaal voorbereid op het weer opstaan, op tijd ergens zijn, mensen verwachten je en rekenen op je. Ik heb de moed gekregen het weer te proberen, en ook de moed om hier [bij de hogeschool] te solliciteren. Eerder was ik hier nog niet klaar voor. (medewerker Berry)

Andere geïnterviewden hebben zoals tabel 1 laat zien niet gekozen voor vrijwilligerswerk maar zaten werkeloos thuis.

3.3.1.3 Matching met de hogeschool

Uit de interviews met de medewerkers komt naar voren dat het werken in een onderwijssetting hen

aanspreekt. De redenen die zij hiervoor noemen zijn: mogelijkheden tot studentencontact, werken in een omgeving met middelbaar en hoger opgeleiden en dynamische en afwisselende organisatie met veel jonge mensen, functie met veel vrijheid.

Ik wilde wel graag bij een hogeschool werken. Ik had al gesolliciteerd bij het Albeda, Zadkine en de hogeschool. Dit was niets geworden. Daarom vond ik het wel leuk dat ik hier nu terecht kwam. Het contact met studenten leek mij leuk. In het verleden heb ik stage gelopen bij de Erasmus Universiteit. Dat vond ik ook heel leuk. (medewerker Ria)

Een uitzondering is een geïnterviewde medewerker die aangeeft dat hij de baan bij de hogeschool heeft aangenomen omdat hij al jaren op zoek is naar werk en de hoop om een baan te vinden in zijn vakgebied verloren heeft. Vanwege de privacy van de medewerker gaan we hier niet dieper in op de casus.

Een aantal geïnterviewden benoemt dat ze het gevoel kregen dat ze eerst waren aangenomen op de afdeling en dat hun takenpakket pas na een aantal maanden werd samengesteld. Zij benoemen het als onprettig dat ze de eerste paar maanden geen duidelijk takenpakket hadden. Zij kregen incidentele taken toebedeeld en zaten soms te wachten op werk.

Het leek of ik eerst werd aangenomen maar dat daarna pas duidelijk werd wat mijn zijn taken zouden zijn. (medewerker Dennis)

In hoeverre overige geïnterviewden dit gevoel hadden is niet aan bod gekomen tijdens de interviews.

3.3.1.4 Integratie op de werkplek

Uit de interviews met de medewerkers komt naar voren dat zij de eerste periode hebben moeten wennen aan het werken bij HR. Zij zijn immers terechtgekomen in een nieuwe werkomgeving, met nieuwe werkzaamheden en collega's. De geïnterviewde medewerkers die voorafgaand aan hun komst bij de hogeschool vrijwilligerswerk uitvoerden, geven aan dat zij tevens hebben moeten wennen aan de werkcultuur van de hogeschool. Zij noemen de sfeer serieuzer, het werktempo hoger en de eisen die gesteld worden aan de werknemers strenger. Een medewerker noemt als voorbeeld dat de opkomst bij een vrijwilligersbaan iets vrijblijvender was.

De sfeer op de afdeling is niet heel ontspannen. Bij mijn vrijwilligerswerk was de sfeer iets meer ontspannen. Daar zitten rustige mensen bij en als ze niets willen zeggen, dan zeggen ze niets. De mensen hier zijn extrovert. Ik voel me wel eens anders dan hun. (medewerker Ria).

En toen kwam ik erachter dat vrijwilligerswerk en betaald werk toch wel heel anders zijn.(...) Soms dan loopt mijn hoofd vast. En dan klap ik dicht. Dan houdt mijn hoofd er gewoon mee op. Daar is ruimte voor, binnen vrijwilligerswerk. En daar is ook meer ruimte om dat op mijn manier aan te geven. Want hier is de ruimte om te zeggen, mijn hoofd doet het niet. Ja, maar ik moet dan het aan die melden en ik moet het zo aan die melden. Dat zijn stappen die eigenlijk, op dat moment, niet meer in mijn hoofd passen. (medewerker Michiel)

Geïnterviewde medewerkers die voorafgaand aan hun komst bij HR werkloos thuis zaten, benoemen dat zij vooral hebben moeten wennen aan het werkritme. Vooral het vroege opstaan en de druk om op tijd op het werk te verschijnen benoemen zij als iets wat in het begin moeite kostte.

Ik was gewoon niet gewend om, ik baalde van zo vroeg op te staan. Ik merkte gewoon, na drie jaar is dat gewoon weg of zo. En ook wel een beetje discipline en motivatie. Want in het begin, ik vind het wel leuk of zo maar in het begin moet ik ook maar eerst aanvoelen en dat was er gewoon eerst in het begin helemaal niet. Als ik er eenmaal ben dan denk ik van, hier doe ik het voor. Dan ga ik weer naar huis en dan verdwijnt het gewoon weer. En dat gevoel ik echt pas na twee, drie maanden. (medewerker Berry)

Ik ben begonnen met 12 en daarna 24 uur. Het was wel even lastig. Ik denk dat ik daardoor in het begin heel vaak er niet was. Ik heb gewoon drie jaar gewoon niks gedaan. Ik vond het wel, ik vond het gewoon heel raar om te gaan werken. (medewerker Joe)

Een aantal geïnterviewde medewerkers noemt als aandachtspunt voor het integratieproces het gevoel te hebben niet echt goed ingewerkt te zijn. Zeker wanneer zij in dienst traden in een drukke periode in het onderwijs of wanneer erdoor ziekte of verloop van collega's een tekort was aan arbeidskrachten en er niemand vrijgesteld kon worden hen te begeleiden.

Het was het einde van het schooljaar (...) Toen ging er net iemand weg van de balie en eigenlijk zou die mij moeten inwerken, dat was een beetje chaotisch. Dus ik heb heel veel zelf moeten doen eerst, zelf moeten zoeken. Ik had toen wel nog een andere collega, die is net weer terug van de Ziektewet. Maar die kon mij toen ook niet helpen omdat het niet zo goed ging met haar. Dus ik was wel een beetje voor de leeuwen gegooid op dat moment. (medewerker Joe)

Andere geïnterviewden geven aan dat zij goed zijn ingewerkt en dat er altijd een vast aanspraakpunt aanwezig was op de afdeling voor begeleiding.

3.3.1.5 Begeleiding van medewerkers door jobcoaches bij het vinden van een baan

De meerderheid heeft zich echter georiënteerd op (ander) werk met hulp van de jobcoach van Stichting Pameijer of WSPR. De jobcoach heeft deze medewerkers net het steuntje in de rug geboden dat zij nodig hadden om weer aan de slag te gaan. De jobcoach heeft hen passende vacatures voorgelegd en aangemoedigd te solliciteren. Op deze manier zijn zij bij de hogeschool terechtgekomen.

En toen had ik X en die zei op een gegeven moment van: ik heb een vacature gevonden en ik wil gewoon dat jij erop gaat solliciteren, want ik vind dat wel wat voor jou. Dat was dan de hogeschool. Dus toen zei ik van regel maar een gesprek. En dat was de hogeschool (medewerker Berry)

Een aantal van de geïnterviewden geeft aan dat de jobcoach aanwezig was tijdens het sollicitatiegesprek of het gesprek met hen heeft voorbereid.

3.3.2 De rol van de leidinggevende bij het tot stand komen van een baan bij HR.

3.3.2.1 Motivatie leidinggevenden om een baan te creëren

Uit de interviews met de leidinggevenden komt naar voren dat de opdracht die de instituten hebben gekregen van het College van Bestuur om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen voor hen een belangrijke reden is geweest om op zoek te gaan naar passende arbeidsplaatsen voor deze groep. Vaak speelt affiniteit met de doelgroep en een behoefte om iets bij te dragen aan de maatschappij ook een belangrijke rol voor de geïnterviewden.

Geen van de geïnterviewde leidinggevenden heeft medewerkers met arbeidsbeperking aangenomen op reguliere functies. Zij hebben voor hen een functie op maat gecreëerd. Uit de interviews met de leidinggevenden komt naar voren dat dit een bewuste keuze is geweest. Zij vinden dat deze medewerkers rustig de tijd dienen te krijgen om zich in te werken en te ontdekken wat bij hen past. Die tijd is er volgens hen niet in reguliere functies in het primaire (onderwijs)proces. Taken met strakke deadlines achten zij daarom

minder geschikt. De geïnterviewden geven hiervoor verschillende redenen; een aantal van deze medewerkers heeft lang niet deelgenomen aan het arbeidsproces en heeft meer tijd nodig hebben dan reguliere medewerkers om te wennen aan het arbeidsritme. Ook zijn er medewerkers die vanwege hun psychische beperking net wat meer tijd en instructie nodig hebben om taken te begrijpen en of uit te voeren. Welke van deze redenen doorslaggevend is geweest, verschilt per geïnterviewde leidinggevende en is mede afhankelijk van de achtergrond van de medewerker met een arbeidsbeperking.

3.3.2.2 Het tot stand komen van een baan bij de hogeschool

De geïnterviewde leidinggevendenden geven aan dat zij voor het plaatsen van medewerkers met een arbeidsbeperking contact hebben opgenomen met de portefeuillehouder Arbeidsparticipatie van HR. Samen met de portefeuillehouder hebben zij gezocht naar passende taken voor de toekomstige medewerkers en op basis hiervan een vacature opgesteld. Over het algemeen zijn deze vacatures heel open geformuleerd, bijvoorbeeld medewerker administratie, en bieden zij ruimte om het definitieve takenpakket voor de medewerkers samen te stellen wanneer deze een aantal maanden in dienst zijn en hun wensen en mogelijkheden duidelijk waren geworden.

Uit de interviews met de leidinggevendenden komt naar voren dat zij de ruimte die zij ervaren om een functie op maat te creëren als een voordeel beschouwen.

Het gaat erg op het gevoel bij mij. Ik ga in gesprek met iemand. En denk van, weet je, dat vind ik leuk, daar zie ik het mee zitten, daar zien we een aantal ontwikkelpunten nog bij. En dan gaan we ermee aan de slag en dat vind ik. Dat is natuurlijk wel het voordeel met die hele regeling, je kan eerst een proeftijd hebben van acht weken. Dus eerst een proefplaatsing van acht weken, nou dan kan je keurig met iemand kijken van lukt het of lukt het niet. . . . Ik heb nu een jongen [Joe] ook hier rondlopen, binnen een kwartier tijd had ik zoiets van maar daar kunnen we wel wat mee. (Leidinggevende Joe en Dennis)

Waar is hij [Dennis] begonnen? Met de roostertjes op de lokalen, om die roosters wekelijks te vervangen en dat soort dingen. Want meer ging echt niet hoor. Toen naderhand is hij de facturatie in gedoken en uiteindelijk ging hij voor mij facturen boeken, op de juiste opleiding en met de juiste grootboekrekeningen. Toen is hij doorgegroeid en heeft hij, op een gegeven moment is hij exploitatieresultaten gaan draaien van de opleidingen. . . . Nou, als je ziet waar hij dan vandaan gekomen is. (Leidinggevende Joe en Dennis)

Aan de andere kant geven de geïnterviewde leidinggevendenden aan dat het creëren van een functie op maat hen extra tijd en inspanningen kost. Anders dan bij reguliere functies waar taken vrijkomen door het vertrek van collega's of uitbreiding van de afdeling staat hier de wens van de leidinggevende om iemand aan te nemen centraal en wordt er gezocht naar taken. Er ligt niet altijd een vraag naar werk op de afdeling. Zij vinden het lastig om taken te vinden die een volwaardige functie kunnen vormen in plaats van een verzameling losse taken die incidenteel voorkomen.

Jan was de eerste . . . We van dachten van: wat gaat iemand dan doen? Want de werkzaamheden die je hebt die worden gedaan. Toen hadden we werkzaamheden bedacht, scanwerkzaamheden. En nou dat ging eigenlijk gewoon best wel goed. En door dan te kijken van nou, wat past bij iemand en wat kan iemand nog meer? Kwamen er best wel snel achter dat er best wel veel meer inzat en dan ga je een beetje kijken van nou, oké wat is dat? Hoe kan dat? Ook hebben we gekeken naar nou, er zit een bepaalde beperking waar je te maken mee hebt (...) Nou dus gewoon in gesprek te blijven en was dat echt heel erg goed gegaan. (Leidinggevende Daan en Jan)

Ook uit een grootschalig onderzoek van Adelmeijer, Schenderling, Heekelaar, Oosterveen & Beerepoot (2015) onder 891 werkgevers naar hun ervaringen met het werven, in dienst nemen en in dienst houden van medewerkers met een arbeidsbeperking blijkt dat werkgevers het lastig vinden om geschikt werk te

vinden voor mensen met een arbeidsbeperking. Dit wordt gezien als een van de voornaamste belemmeringen die werkgevers ervaren om hun intentie om mensen met een arbeidsbeperking te plaatsen waar te maken.

Een geïnterviewde leidinggevende uit ons onderzoek geeft aan het niet lastig te vinden passende functies te creëren. Zij geeft aan 'wel tien banen te kunnen verzinnen voor medewerkers met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. 'Dit kan gaan van het vullen tot het kopieerapparaat tot koffiejuffrouw', geeft zij aan.

3.3.2.3 Medewerkers onderdeel maken van het team

Sociale inclusie via werk gaat niet alleen over het vinden van een passende baan. Een belangrijk onderdeel van (weer) aan het werk gaan is ook dat nieuwe medewerkers zich onderdeel gaan voelen van een team. De geïnterviewden geven aan dat zij dit hebben gedaan door draagvlak te creëren in het team voor de komst van de medewerkers, zelf een andere mind-set aan te nemen, er op te letten dat zij de nieuwe medewerkers zo min mogelijk een voorkeursbehandeling geven en door vooral te kijken naar wat mensen wel kunnen in plaats van wat niet.

Uit de interviews met de leidinggevendenden blijkt dat zij hebben geprobeerd het draagvlak in het team te vergroten voor de komst van medewerkers met arbeidsbeperking door hen taken te geven waar de andere leden uit het team niet aan toekomen en die zij zelfstandig kunnen uitvoeren zonder hulp van collega's. Uit het gesprek met een van de leidinggevendenden blijkt dat vrees in het team dat deze medewerkers meer werk zouden opleveren dan dat zij uit handen zouden nemen een reden is geweest van aanvankelijke weerstand. Een respondent geeft hiervan een voorbeeld:

Ik denk ook dat de omgeving daar wel mee te maken heeft, dat ze als er best wel een sceptisch idee is van hoe gaat dit ons helpen, of wat brengt het voor ons. En ik denk bij ons, omdat wij specifieke taken hadden benoemd, denk ik van dat ze nu zien van, o, maar die worden nu gewoon gedaan. Dat brengt voor ons ook echt wel wat op en het helpt ook dat hij gewoon goed in het team ligt. En dat ze nu ook wel denken van. Ik geef soms dingen aan van nou, misschien kan Michiel daarbij helpen, of. Dus dat is wel fijn, gewoon dat ze daar ook echt wel nu voor openstaan. Dus de omgeving moet ook wel een beetje meebewegen qua daarvoor openstaan. (leidinggevende Michiel)

Een punt dat zou kunnen spelen zijn mogelijke vooroordelen in het team over de inzetbaarheid van medewerkers met een arbeidsbeperking. Uit verschillende onderzoeken (Borghout & Freese, 2016; Kaye et al., 2011) blijkt een perceptie dat mensen met een arbeidsbeperking een gebrek aan kennis, sociale vaardigheden zouden hebben of lage productiviteit vaak redenen te zijn voor aanvankelijke weerstand om deze groepen in dienst te nemen.

Een geïnterviewde leidinggevende geeft aan dat zij vooroordelen had die zij opzij heeft moeten zetten. Zij heeft dit gedaan door iemand met een arbeidsbeperking aan te nemen, het te ervaren en van te leren.

Als ik erop terugkijk dan denk ik, hoe kan je nou zo denken? Maar dat is soms, ik kende het niet en ik wist het niet. En daardoor, als ik er nu over denk, denk ik nee, natuurlijk niet je moeten kijken wat iemands kracht is, wat de mogelijkheden zijn. Nu ook, ik heb dus nu weer iemand aangenomen om te scannen en nu na anderhalve week zie ik al dat er meer mogelijk is, top. Dan gaan we kijken wat je allemaal kan, wat je leuk vindt. En dan gaan we dat proberen. (Leidinggevende Daan en Jan)

Uit de interviews met de leidinggevendenden blijkt dat de meerderheid probeert zo veel mogelijk dezelfde regels te hanteren voor medewerkers met een arbeidsbeperking als voor de overige collega's op de afdeling als het gaat over op tijd komen, afspraken nakomen en omgang met collega's. Wel benoemen de

geïnterviewde leidinggevendenden dat ze deze groep hier soms in het begin iets extra in moeten begeleiden of aanvullende afspraken over moeten maken. (bijvoorbeeld over een rustige werkplek, extra begeleiding). Een leidinggevende geeft aan zo veel mogelijk uit te gaan van 'gelijke monniken, gelijke kappen' met hier en daar een extra aandachtspunten om rekening mee te houden. Wat deze extra aandachtspunten zijn, vraagt hij meestal aan de medewerker zelf. Soms al tijdens het eerste sollicitatiegesprek. Hij heeft gemerkt dat de medewerkers dat prima kunnen verwoorden. Hij geeft aan dat hij dit eigenlijk aan alle medewerkers vraagt en dat zijn aanpak in dat opzicht niet eens zo verschilt van de manier waarop hij met overige leden uit zijn team omgaat.

Dus soms kom je echt voor verrassingen te staan en dat je ook denkt van hoe bestaat het, dat iemand [Joe] gewoon kan lezen en schrijven en rekenen en noem maar op. Maar zoiets dit [ziekmelden], dat komt niet in het hoofd op een of andere manier. (leidinggevende Joe en Dennis)

Een aantal geïnterviewde leidinggevendenden geeft aan dat zij alleen medewerkers met een arbeidsbeperking aannemen die kunnen functioneren in een team. Dus wanneer zij vermoeden dat de omgang met deze medewerkers te veel aanpassingen vraagt van de rest van het team nemen ze hen niet aan.

Want als ik hier iemand rond heb lopen die gewoon, waar iedereen echt rekening mee moet houden omdat het zo'n apart persoon is, zeg maar, of dat het nou via Pameijer is of niet, dan kan je dus niet in een team werken. Dus behandel je deze persoon net als de rest, van weet je, dit gaat dus niet. (leidinggevende Dennis en Joe)

In hoeverre dit voor de overige geïnterviewde leidinggevendenden geldt, is niet expliciet aan bod gekomen in de interviews.

3.3.2.4 Begeleiding van leidinggevendenden door jobcoaches bij het aan het werk komen van de medewerkers.

Uit verschillende onderzoeken (zoals Van Borghout & Freese, 2016) blijkt het bieden van begeleiding op maat aan medewerkers met een arbeidsbeperking én hun leidinggevendenden succesfactoren te zijn voor duurzame plaatsing. De geïnterviewde leidinggevendenden geven aan dat zij gebruik hebben gemaakt van de ondersteuning door een jobcoach van Stichting Pameijer of WSPR bij het plaatsen van medewerkers met een arbeidsbeperking. De mate waarin er contact is geweest met een jobcoach bij de plaatsing verschilt per geplaatste kandidaat en per leidinggevende. Leidinggevendenden die een van de eersten waren binnen HR met het plaatsen van medewerkers met een arbeidsbeperking hebben begeleiding gekregen van een jobcoach bij het regelen van praktische zaken rondom subsidieregelingen, het contract en overige administratieve zaken. Daarnaast hebben leidinggevendenden gebruik gemaakt van ondersteuning van jobcoaches bij het selectieproces van medewerkers met een arbeidsbeperking.

De geïnterviewde leidinggevendenden benoemen de volgende voordelen van ondersteuning door een jobcoach bij het sollicitatieproces en de plaatsing: de jobcoach kent de sollicitant en kan hierdoor beter inschatten wat mogelijkheden zijn voor een succesvolle plaatsing. Zeker wanneer er sprake is van een complexe problematiek en er specialistische kennis nodig is om de juiste begeleiding te geven of werkomstandigheden te creëren. Een geïnterviewde leidinggevende geeft aan dat de jobcoach ook heeft ondersteund bij het leren omgaan met medewerkers met een arbeidsbeperking. Zij voelde zich de eerste maanden handelingsverlegen in het contact met deze medewerkers. Deze respondent was de enige die tijdens de interviews haar aanvankelijke ongemak in de omgang met de medewerkers met een arbeidsbeperking expliciet benoemde.

Nou dus ik dacht ja, ik vond het allemaal best spannend. En toen en die jobcoach had het wel in de gaten. En die is toen de eerste weken heel vaak, iedere twee weken kwam die wel langs ofzo. Meer voor mij denk ik dan voor . . . Om mij daarin te begeleiden. (leidinggevende Berry)

3.3.3 De rol van jobcoaches bij het tot stand komen van een baan bij HR

3.3.3.1 Begeleiding aan medewerkers met een arbeidsbeperking naar werk bij HR

Uit de interviews met de jobcoaches van Stichting Pameijer en WSPR komt naar voren dat de jobcoaches op basis van de vacatures die zij ontvangen van de portefeuillehouder Arbeidsparticipatie uit hun caseload een selectie maken van geschikte kandidaten. Zij doen dit in samenwerking met de portefeuille Arbeidsparticipatie en de adviseur van WSPR. Vervolgens raden de jobcoaches kandidaten die zij geschikt vinden aan om te solliciteren. De jobcoaches geven aan dat zij bij het selecteren altijd de afweging maken of cliënten toe zijn aan (ander) werk, en of het bedrijf, de afdeling en het soort werkzaamheden aansluiten bij de achtergrond van cliënten. Het gaat volgens de jobcoaches immers om de juiste matching tussen de mogelijkheden en voorkeuren van de kandidaten en de eisen aan een bepaalde functie en werkomgeving. De jobcoaches geven aan dat zij bij voorkeur mee gaan naar het sollicitatiegesprek om hun cliënten te ondersteunen.

Wanneer de medewerkers met een arbeidsbeperking kort in dienst zijn bij HR komen de jobcoaches elke week langs om met hen te bespreken of het goed gaat op het werk. De jobcoaches beschrijven hun voornaamste rol in het begeleiden naar werk als 'het bieden van een luisterend oor' en het 'geven van advies over hoe medewerkers zaken die zich voordoen op de werkvloer, zoals het omgaan met collega's, het beste kunnen aanpakken'. Ook coachen zij de medewerkers op specifieke competenties die het werk vraagt en waar zij nog een slag in kunnen maken.

Ik zie het meteen als er iets is met Ronnie en help haar zich te uiten. Hier ben ik nu mee bezig, zowel zakelijk als privé moet ze dit beter leren. In het begin was het moeilijk communiceren met haar en viel ze vaak stil als iemand iets aan haar vroeg. (jobcoach)

De jobcoaches maken regelmatig een afspraak met de leidinggevenden om het takenpakket van de medewerkers door te spreken. Vooral in de beginperiode wanneer het takenpakket van de medewerkers nog niet definitief is vastgesteld denken de jobcoaches mee over wat geschikte werkzaamheden zijn. Volgens de jobcoaches zijn dit taken zonder tijdsdruk en van structurele aard. Uit de interviews met de jobcoaches blijkt dat zij het belangrijk vinden om met leidinggevenden te bespreken wat mogelijke consequenties zijn van iemands beperking op het werk en wat er redelijkerwijs verwacht mag worden. Een van de jobcoaches geeft hierbij het voorbeeld van een van de geplaatste medewerkers die ondanks een hoog cognitief niveau vanwege psychische beperking en zware medicatie veel ondersteuning nodig heeft bij het uitvoeren van werkzaamheden. Voor een van de andere geplaatste medewerkers was het cruciaal dat hij geplaatst werd op een rustige kamer zonder veel geluidsoverlast.

3.3.3.2 Succesfactoren voor een duurzame plaatsing bij HR

De geïnterviewde jobcoaches van Stichting Pameijer en WSPR benoemen de volgende succesfactoren voor een duurzame plaatsing: draagvlak binnen het team voor de komst van de medewerkers en collega's die tijd willen vrijmaken om hen in te werken en helpen, een goede sfeer op de afdeling en een leidinggevende die bereid is te investeren in de medewerkers en bereid is verder te kijken dan de beperking. Tevens is het volgens de jobcoaches belangrijk dat er voldoende werk is voor de nieuwe medewerkers, een duidelijk takenpakket en goede afstemming van verwachtingen tussen medewerkers en leidinggevenden. Daarnaast vinden zij het belangrijk dat het werk aansluit bij de capaciteiten en mogelijkheden van de medewerkers. Voor de jobcoaches betekent dit dat zij de tijd willen nemen om een afdeling goed te leren kennen en alleen wanneer zij er vertrouwen in hebben dat de kans op een goede matching groot is hen aanmoedigen om te solliciteren. Uit onderzoek van De Lange, Michon, Helfenrath en Smerecnik (2018) blijkt dat voor een duurzame match tussen werkgever en werknemer de 'zachte' factoren zoals sfeer en sociale steun doorslaggevend zijn. In tegenstelling tot 'harde' factoren zoals kennis, vaardigheden en diploma's, zijn deze 'zachte' factoren vaak lastig waarneembaar en vragen zij van de jobcoaches dat zij de tijd nemen om van zowel de medewerkers als werkgevers een goed beeld te vormen. Ook Beukema

en Kuijpers (2018) benoemen een klik met de leidinggevende, goede sfeer op de afdeling en acceptatie en waardering van de medewerker met een arbeidsbeperking als een van de belangrijkste succesfactoren.

3.4 Ontwikkelingen na het starten met werken

3.4.1 Ontwikkelingen in het werk bij de werknemers

In deze paragraaf kijken we op basis van de vervolginterviews met de medewerkers met een arbeidsbeperking naar de ontwikkelingen die zij naar eigen zeggen hebben gemaakt sinds zij een jaar tot twee jaar in dienst zijn bij de hogeschool. Hoe hebben zij de werkzaamheden en uren opgebouwd? Hebben zij het idee dat er hierbij rekening is gehouden met hun wensen en mogelijkheden? Welke ontwikkeling zien zij bij zichzelf? Hebben zij nog nieuwe talenten of knelpunten ontdekt? En hoe verhoudt dat zich ten opzichte van wensen en ontwikkelingen vooraf? Voelen zij zich volwaardig lid van het team? En hoe heeft zich dat ontwikkeld in de tijd? En welke verdere ontwikkelmogelijkheden zien zij?

3.4.1.1 Opbouw in uren en werkzaamheden

De geïnterviewde medewerkers zijn gestart bij HR in een proefperiode van twee maanden met een aanstelling van twaalf tot zestien uur per week. Toen bleek dat dit goed ging, hebben zij in overleg met hun jobcoaches het aantal uren opgebouwd en is het contract omgezet in een aanstelling voor een jaar. De meerderheid van de geïnterviewde medewerkers werkt ten tijde van de vervolginterviews (na anderhalf jaar) 24 tot 32 uren in de week. Geen van de geïnterviewde medewerkers werkt fulltime. Een geïnterviewde benoemt in het vervolginterview dat zij 16 uur werkt maar dit zou willen uitbreiden. Zij heeft al meerdere malen geprobeerd om werk te vinden op een andere afdeling maar is hier nog niet in geslaagd. Een geïnterviewde is niet meer in dienst bij de hogeschool omdat zijn contract niet is verlengd. Vanwege de privacy van deze medewerker gaan we niet nader op deze casus in.

Uit de vervolginterviews met de medewerkers blijkt dat zij allen het gevoel hebben goed ingewerkt te zijn en mogelijkheden te hebben gekregen om het takenpakket uit te breiden en klussen te krijgen die meer complexiteit en verantwoordelijkheid vragen. De mate waarin dit het geval is, verschilt per medewerker en is mede afhankelijk van diens opleidingsniveau en capaciteiten. Een klein aantal geïnterviewde medewerkers heeft de klussen waarmee zij aanvankelijk zijn gestart kunnen overdragen naar nieuwe medewerkers met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Zij hebben dit gedaan omdat zij de klussen niet vonden aansluiten bij hun wensen en mogelijkheden en hebben in overleg met hun jobcoaches hun leidinggevenden om een aanpassing van het takenpakket gevraagd.

Ik ben begonnen op de afdeling met archiveringswerkzaamheden, scanwerk, voorbereiden van transporten van toetsen voor een extern scanbedrijf. Dit mag ik nu gedeeltelijk overdragen aan een nieuwe collega die is gestart op de afdeling. Ik ben hier heel blij mee. In het begin was het nuttig om de afdeling en het werk goed te leren kennen maar de inhoudelijke kant van de taak vind ik niet erg uitdagend. (medewerker Jan)

3.4.1.2 Professionele en persoonlijke ontwikkeling medewerkers

Bijna alle geïnterviewde medewerkers geven in de vervolginterviews aan trots te zijn op de ontwikkelingen die zij hebben gemaakt in hun werk bij HR. Zij verwoorden dit als meer initiatieven durven nemen om zaken in gang te zetten op de afdeling, zichtbaarder te zijn in het team en meer zelfvertrouwen uit te stralen. Door het werken bij de hogeschool hebben zij ontdekt dat zij over meer talenten beschikken dan zij aanvankelijk hadden vermoed. Zij doelen hier op de ervaring die zij in het verleden hebben opgedaan in een vrijwilligersbaan maar die van pas komt in hun baan bij de hogeschool. Doordat zij bij HR uit hun comfortzone zijn gehaald, hebben ze nu de stap genomen om nieuwe dingen te leren en uit te proberen. De aard van het werk bij de hogeschool en de cultuur die er heerst maken dat zij dit zo ervaren.

Hier word ik gedwongen om buiten mijn comfortzone te treden, om andere dingen op te pakken. Omdat er gewoon niemand anders is die het doet, omdat zij ook al werk hebben, of omdat mensen ervan uitgaan dat ik dat kan, noem maar op. Ik ben er daardoor achter gekomen dat ik eigenlijk veel meer dingen kan dan dat ik dacht dat ik kon. Dat ik veel meer structuur heb dan dat ik dacht dat ik had. En dat heeft me heel veel zelfvertrouwen teruggegeven, wat ik toch wel kwijt was geraakt. (medewerker Michiel)

Een uitzondering is een geïnterviewde medewerker van wie het contract niet is verlengd. Hij geeft aan dat hij geen positieve ontwikkeling bij zichzelf heeft ontdekt en ziet er tegenop om opnieuw een baan te zoeken elders. Vanwege de privacy van deze medewerker gaan we niet nader op deze casus in.

Afgezien van deze medewerker van wie het contract niet is verlengd, zijn de geïnterviewde medewerkers van mening dat zij zich in hun werk op de hogeschool hebben kunnen ontwikkelen op persoonlijk vlak. Een uitzondering is een medewerker van wie het arbeidscontract niet is verlengd en die buiten de hogeschool op zoek gaat naar ander werk. De punten waarop de bevroagde medewerkers zich hebben ontwikkeld, verschillen per individu maar komen over het algemeen neer op: sociaal vaardiger zijn, assertiever, stressbestendiger (beter bestand tegen hoge werkdruk, deadlines, chaotische situaties).

In het begin vond ik het heel lastig om studenten te woord te staan. Ik merk dat ik nu iets opener ben geworden. Dat zeggen andere mensen. Ik vind het vervelend als studenten vragen stellen die ik niet kan beantwoorden. Een student wilde een van de materialen mee naar huis nemen maar dat mag niet. Dan komen ze met een lang en ingewikkeld verhaal. Dan verwijst ik ze door naar een collega of als die er niet is vraag ik ze op een ander moment terug te komen (...) Ook vind ik het moeilijk om over koetjes en kalfjes te spreken met collega's. Maar nu reageer ik opener, spontaner in gesprekken. (medewerker Ria)

Ondanks dat zij benoemen een ontwikkeling te ervaren bij zichzelf, geven de bevroagde medewerkers aan dat zij het vermoeden hebben in vergelijking met reguliere medewerkers gevoeliger zijn voor negatieve feedback van collega's. En ook het omgaan met werkdruk benoemen zij als een aandachtspunt waaraan zij blijven werken.

Er zijn ook medewerkers die hun ontwikkeling omschrijven als een verbetering in hun inzet en motivatie als werknemer. Zo geeft een bevroagde medewerker bijvoorbeeld aan trots te zijn op het feit dat het hem lukt om maanden achtereenvolgens op tijd op het werk te verschijnen in plaats zich steeds ziek te melden of weg te blijven. En ook twee andere medewerkers geven aan dat betrouwbare medewerkers zijn geworden als grootste ontwikkeling.

Ik ben een stuk betrouwbaarder geworden. Want je kon wel altijd erop rekenen dat ik mijn taken deed, maar niet dat ik aanwezig was. En al helemaal kon je er niet op rekenen dat ik op tijd aanwezig was. Zeker 's ochtends, ik versliep me bijna altijd. En ik ben een positief persoon, altijd al geweest, ik loop heel vaak met een glimlach op mijn gezicht. Maar er was ook wel weinig voor nodig om mij emotioneel te maken, dat ik mij even terug moest trekken. (medewerker Michiel)

3.4.1.3 Volwaardig lid van het team

Uit de vervolginterviews met de medewerkers komt naar voren dat de meerderheid van hen zich een volwaardig lid van het team is gaan voelen. Respondenten die ten tijde van deze vervolginterviews aangeven het gevoel te hebben echt deel uit te maken van het team benoemen dat teamvormings-trainingen, gezamenlijke uitjes en het feit dat zij taken uitvoeren die een meerwaarde hebben voor de afdeling hiertoe hebben bijgedragen. Uit onderstaand citaat van een van de medewerkers blijkt dat teamvorming waarin aan de orde komt hoe collega's met elkaar omgaan zinvol kan zijn.

Misschien soms dat ze niet wisten hoe ze mij moesten aanspreken. Want ik knik maar gewoon ja of zo maar misschien kan dat, kunnen ze denken van, misschien wordt het te veel voor hem. Maar ik kan gewoon best tegen kritiek. Ik denk dat ik dat misschien één keer of twee keer heb aangegeven, dat je het gewoon via mij kan zeggen in plaats een omweg of zo. Dat ik het via via moet horen. Tenminste ik vind dat fijner om dat gewoon gelijk te horen, dan ben ik ervan af. (medewerker Joe)

Er zijn ook medewerkers die in de vervolginterviews aangeven het na een jaar soms nog steeds lastig te vinden dat collega's op de hoogte zijn van het feit dat zij een 'Pameijer- functie' hebben. Dit maakt hen soms wat onzeker ten opzichte van collega's. Een enkeling voelt zich soms schuldig naar anderen toe wanneer er voor hem minder strenge eisen gelden of er voor hem een uitzonderingspositie wordt gecreëerd. Dit gevoel benoemen zij in de vervolginterviews.

3.4.1.4 Carrièreperspectief bij de hogeschool

De meerderheid van de geïnterviewde medewerkers geeft aan geen ambities te hebben om buiten de hogeschool werk te vinden. Dit geldt ook voor de geïnterviewden die aanvankelijk minder tevreden waren over het werken bij de hogeschool. Na anderhalf jaar zijn zij goed geïntegreerd en willen ze graag blijven. Binnen de huidige functie zien ze voldoende mogelijkheden om zich te ontplooien. Maar ook op de afdeling waar zij werken zien zij taken die ze naar zich toe kunnen trekken en die van meerwaarde zijn voor de afdeling waar ze werken of voor andere plekken op de hogeschool.

Maar er zijn echter ook geïnterviewde medewerkers die aangeven zich op dit moment vooral te willen focussen op het zorgen voor een goede werk- en privébalans en nog geen ideeën te hebben over wat ze in de toekomst zouden willen doen. En deze ambitie ook niet hebben.

Ik heb geen specifieke ideeën over waar ik naartoe zou willen groeien of over wat ik zou willen doen. Ik ben al jarenlang ambitieeloos. En dat vind ik prima. Ik merk wel dat er bij de hogeschool een 'ga nieuwe dingen doen of leren cultuur' heerst en dat vind ik wel eens jammer. Misschien zou ik hier anders tegen aankijken als ik het werk met mijn ogen dicht zou kunnen doen en tijd over zou houden maar dat is nu niet het geval. Nu heb ik geen zin in een nieuwe uitdaging onder het mom van ik moet doorgroeien. En wanneer andere mensen het hier over hebben die mijn achtergrond niet kennen, en zeggen je kan zo veel, zonde om niets te doen met je kwaliteiten, denk ik laat me. Aan de ene kant wel leuk dat ze er zo naar kijken aan de andere kant denk en nou en? Waarom is dat nou weer zonde? Laat me met rust. (medewerker Jan)

En dat is een uitdaging, hoe ga ik nu verder? Wat wil ik in de toekomst? Ik durfde niet meer te hopen, ik durfde niet meer te dromen. Ik nam het leven zoals het was en zoals het voor mij neus stond. Wat voor mij een hele klap was, want ik was altijd. Dat was mijn motivatie om door te gaan, dan droomde ik over de toekomst had, En nu durf ik weer een beetje om te gaan, nadenken over de toekomst en zelf daar het idee te hebben dat ik daar invloed op kan uitoefenen. Hoe of wat, weet ik nog niet, zien we wel. Doen we gewoon lekker rustig aan, heel rustig aan. (medewerker Michiel)

3.4.1.5 Begeleiding van medewerkers door jobcoaches na het starten met werken

In deze paragraaf komt aan bod hoe de geïnterviewde medewerkers de begeleiding van de jobcoaches hebben ontvangen sinds ze aan het werk zijn gegaan tot en met dat zij een tot twee jaar in dienst zijn bij de hogeschool. Vragen waar we een antwoord op geven zijn: Hoe frequent hebben zij jobcoaching ontvangen en hoe heeft dat zich ontwikkeld in de tijd? Wat voor soort onderwerpen komen aan bod tijdens de jobcoaching en hoe waarderen zij de begeleiding? Is het voldoende geweest en heeft de medewerker het gevoel dat het heeft geholpen?

De geïnterviewde medewerkers ontvangen gemiddeld twee keer in de week begeleiding van een jobcoach van Stichting Pameijer of WSPR wanneer zij in dienst treden bij HR. Afhankelijk van de ontwikkeling van

de medewerkers die zij begeleiden en de zaken die zich voordoen op de verschillende afdelingen wordt dit langzaam afgebouwd naar een keer in de twee weken tot incidenteel. Op het moment van schrijven van deze rapportage hebben drie van de geïnterviewde medewerkers geen jobcoaching meer. Uit de interviews met de medewerkers komt naar voren dat zij de begeleiding die zij van hun jobcoaches ontvangen waarderen. Meer dan met hun leidinggevend en collega's kunnen zij met de jobcoaches onderwerpen bespreken die zij liever niet delen op de werkvloer. Dit kunnen onderwerpen zijn die te maken hebben met taken die zij uitvoeren en die zij als belastend ervaren of waar zij zich onzeker bij voelen, of over de omgang met collega's of de leidinggevende of de cultuur bij de hogeschool.

De grootste meerwaarde van de jobcoaches van Stichting Pameijer en WSPR benoemen de geïnterviewde medewerkers de mogelijkheid situaties uit de privésituatie te bespreken met een professional. Met de jobcoaches spreken zij bijvoorbeeld over hoe ze een gezonde balans kunnen houden tussen hun werk- en privésituatie, hoe ze kunnen omgaan met hun arbeidsbeperking op het werk. Vaak is de jobcoach voor hen een soort tussenpersoon aan wie ze eerst advies vragen of wiens hulp zij inroepen wanneer zij zaken willen regelen op de werkvloer.

De jobcoach is belangrijk voor mij. Maar als het traject voorbij is, dan is het zo. Dan zal ik me gewoon moeten aanpassen, mij. Daar maak ik me niet zo druk om maar zolang het doorgaat, vind ik het wel fijn. Ik kan met de jobcoach dingen bespreken die ik niet met andere kan bespreken. Soms kan ik dingen met hem bespreken die ik niet met mijn leidinggevende kan bespreken. Niet dat ik het niet met mijn leidinggevende kan bespreken maar hij is een soort klankbord. Hij heeft meer ervaring in het bedrijfsleven, gewoon in het werkleven. Dan kan ik hem vragen van hem, is dit vreemd en dan zegt hij, nee dat is normaal. Dat vind ik wel fijn. Daarna ga ik met mijn leidinggevende praten. Dan weet ik dat ik iets kan aankaarten bij mijn leidinggevende. (medewerker Berry)

Naarmate de medewerkers langer in dienst zijn en zich meer thuis voelen op de afdeling, krijgen zij minder behoefte aan de hulp van de jobcoaches. Zij schakelen hen vooral in op momenten dat er iets verandert in hun takenpakket of privésituatie.

3.4.2 De rol van de leidinggevende na het starten met werken van de medewerkers

Uit de gesprekken met de leidinggevend en van de medewerkers met een arbeidsbeperking komt naar voren dat zij meer tijd en zorg besteden aan het duurzaam aan het werk houden van de medewerkers uit het doelgroepenregister dan aan reguliere medewerkers op de afdeling. Ze geven ze extra persoonlijke aandacht, ondersteunen bij het uitvoeren van werkzaamheden of wijzen hiervoor een buddy toe en betrekken de medewerkers meer bij het team. De mate waarin dit nodig is verschilt per medewerker. Volgens Beukema en Kuijpers (2018) hebben medewerkers met een arbeidsbeperking veel baat bij interne begeleiding in de vorm van een vast aanspreekpunt op de werkvloer op wie zij altijd kunnen terugvallen en die regelmatig vraagt hoe het met hen gaat. Dit kan zowel een buddy als een direct leidinggevende zijn.

3.4.2.1 Persoonlijke aandacht voor de medewerkers

Ze letten naar eigen zeggen beter op hun welzijn en houden meer rekening met hun wensen en behoeften. Soms maken ze afspraken over het proces. Zo geeft een leidinggevende aan dat de medewerker nu zij ruim een jaar in dienst is zelf kan aangeven wanneer werkzaamheden te veel worden of het tegenovergestelde dat ze juist ruimte heeft voor extra uitdagingen.

Ze vindt het zelf ook echt heel fijn om af en toe te kunnen zeggen, dit niet, dat wel. Nou, en daar is ze eigenlijk best wel duidelijk in. En beter dan ik kan ze af en toe zeggen, daar denk ik even over na. Kom ik straks even op terug. Omdat zij ook heel goed aan kan geven, dit is mijn grens en vandaag ging het er echt overheen. Nou, mooi. Dat komt ze dan ook echt vertellen. En dan kunnen we ook samen bekijken, en wat was dan precies wat er eigenlijk te veel was? En dan is er de dag van morgen. Er stond eigenlijk dit en dit op het programma. Wat lukt wel? Dan gaan we dat doen. En dan gaan we dat elders beleggen (leidinggevende Nora)

Ik kan niet even zeggen, nou, N. Ik heb een kwartier in mijn agenda. Kom even aanschuiven en dan doen we dit, dit, dit en dit even. (..) Daar neem ik wat langer de tijd voor. En dan starten we ook eventjes en is het soms ook even stil... Geef je iemand de gelegenheid om daar zelf iets over te zeggen. (leidinggevende Nora)

De geïnterviewde leidinggevende geeft aan dat het feit dat haar medewerker een hoog werk- en denkniveau er mogelijk toe heeft bijgedragen dat zij goed afspraken kan maken met haar over wat zij behoefte aan heeft.

3.4.2.2 Begeleiding bij het uitvoeren van werkzaamheden

Een aantal geïnterviewde leidinggevendens geeft aan de medewerkers met een arbeidsbeperking te helpen met het aanbrengen van structuur in de werkzaamheden of hen te ondersteunen bij het uitvoeren van procedures. Zo geeft een geïnterviewde leidinggevende aan dat hij een medewerker heeft geholpen bij het maken van een stappenplan bij te laat op het werk verschijnen of afwezigheid.

Maar daar (het maken van lijstjes) heeft hij toch echt wel begeleiding gewoon nog af en toe nodig. Want hij gaat te snel, ook in zijn gedachten. En dat hij gewoon, hij heeft gewoon mooi kunnen leren dat ook de simpele taakjes, dat je die ook kundig kunt gaan doen en met rust. (leidinggevende Michiel)

Ik dacht van joh, wat zit hier, wat zit er nou bij deze persoon in het hoofd dat dat niet lukt om A, überhaupt op tijd te zijn, maar B, als je dan niet op tijd bent, om dan eventjes te bellen. Van joh, ik ben te laat of ik ben ziek, mijn collega's moeten inspringen, hé. Dus toen ben ik met die jongen gaan zitten en die heeft gewoon een procesje nodig, dus ik heb met hem gewoon echt letterlijk op papier gezet, ik ben ziek, ik bel F, dan stuur ik een WhatsApp naar het team. En als het 's avonds goed gaat of niet goed gaat, dan stuur ik nog een WhatsApp. Hebben we gewoon uitgeschreven en toen het uitgeschreven was, was het geen probleem meer. (leidinggevende Joe en Dennis)

Het was deze leidinggevende opgevallen dat de medewerker zijn werkzaamheden prima kon uitvoeren maar de communicatie hierover met hem en het team had hij meer sturing nodig. De geïnterviewde leidinggevende kwam toen op het idee om samen met hem het stappenplan op te stellen zodat hij dit op zijn wekker kon plakken. Deze leidinggevende verbaasde zich erover dat de medewerker prima kon lezen en schrijven, op zich goed functioneerde maar niet op het idee kwam om zich te laat of afwezig te melden. Dus soms kom je echt voor verrassingen te staan en dat je ook denkt van hoe bestaat het, dat iemand gewoon kan lezen en schrijven en rekenen en noem maar op. Maar zoiets dit, dat komt niet in het hoofd op een of andere manier. (leidinggevende Joe en Dennis)

En ook andere geïnterviewde leidinggevendens geven aan te ervaren dat de medewerkers met een arbeidsbeperking vaak extra coaching en structuur nodig hebben. Zeker wanneer er veel zaken spelen in de privésfeer. De medewerker leren omgaan met het vinden van een balans tussen werk en privé en het communiceren hierover is iets dat volgens een aantal geïnterviewden voor deze doelgroep net wat meer instructie vraagt.

En toen heb ik ook gezegd van: "Je hebt ook nog gewoon hier vakantiedagen, bespreek dat, geef dat aan als je denkt van er komt een drukke periode aan." Dit is altijd, november is altijd druk, of de aanloop in bepaalde dagen. Dat wist hij en dat gaat dan in zijn hoofd zitten. En dat is dan moeilijk om dat eruit te krijgen en dus wist hij niet meer hoe hij het op moest lossen, dus ging hij maar gewoon- Was hij gewoon thuis en kwam hij niet, want hij vond dat moeilijk om uit te leggen en hij schaamde zich er echt voor. (leidinggevende Michiel)

3.4.2.3 Uitval

Uit de interviews met de leidinggevendens komt naar voren dat het soms niet lukt medewerkers met een

arbeidsbeperking duurzaam te plaatsen bij de hogeschool. Omdat het niet de juiste match is met de vaardigheden en kennis die de aard van het werk meebrengt. Of de medewerker heeft meer en andere begeleiding nodig dan de leidinggevende kan of wil bieden. Dit was voor een van de geïnterviewde leidinggevendenden een reden om het contract van een medewerker niet te verlengen

Dus mij maakt dat niet uit hoeveel je doet als het maar aan het einde het meeste in ieder geval klaar is. Dat is dan een van de dingen, als het gewoon niet, als er gewoon nog veel te veel ligt en dan, dat kan gewoon eigenlijk niet. Maar ook gewoon dingen zoals hele kleine dingetjes, YouTuben of zo. Nou, zulke dingen, dat kan niet tijdens werktijd. (leidinggevende Daan en Jan)

3.4.2.4 Begeleiding van de leidinggevendenden door de jobcoaches na het starten met werken van de medewerkers

Wanneer de medewerkers met een arbeidsbeperking eenmaal aan de slag zijn gegaan op de afdeling, maken de geïnterviewde leidinggevendenden alleen nog gebruik van de ondersteuning van jobcoaches wanneer zij van plan zijn om iets te veranderen aan het takenpakket van hun medewerkers of als er iets in de (persoonlijke) situatie van de medewerkers verandert. Ook wanneer zich problemen voordoen in het functioneren van de geplaatste medewerkers bespreken geïnterviewde leidinggevendenden dit met de jobcoaches. De jobcoaches kunnen hen vervolgens adviseren over mogelijke oplossingen of ingrijpen. De geïnterviewde leidinggevendenden geven aan veel gebruik gemaakt te hebben van de expertise van de jobcoaches bij het regelen van praktische zaken zoals het aanvragen van subsidies en overige handelingen die noodzakelijk zijn om te regelen bij het UWV.

3.4.3 De rol van de jobcoaches na het starten met werken

3.4.3.1 Begeleiding bij de loopbaanontwikkeling van de medewerkers

Uit de interviews met de jobcoaches komt naar voren dat wanneer medewerkers langer in dienst zijn en het werken bij HR goed gaat, de begeleiding langzaam wordt afgebouwd. De snelheid waarmee de coaching wordt afgebouwd verschilt per medewerker maar voor de meerderheid van hen geldt dat ze na een aantal maanden gemiddeld een keer in de twee weken een afspraak hebben met hun jobcoach. Daarnaast komen jobcoaches langs wanneer er iets verandert in de werk- of privésituatie van de medewerker. De jobcoaches adviseren de leidinggevendenden over wat verder nog mogelijkheden zijn voor werk- of doorgroeimogelijkheden voor de medewerkers. Een aandachtspunt hierbij die de geïnterviewde jobcoaches benoemen is dat de medewerkers niet overvraagd worden. Het blijft immers een kwetsbare groep leggen zij uit.

De geïnterviewde jobcoaches zien de meerwaarde van hun begeleiding in het feit dat zij meer dan leidinggevendenden en collega's de medewerkers kunnen coachen bij zaken die zich voordoen in de privésfeer of extra tijd kunnen besteden aan hun persoonlijke ontwikkeling. Ook bij medewerkers die goed zijn ingewerkt op de werkplek en goed werk leveren kunnen gesprekken met de jobcoaches ervoor zorgen dat ze zich net iets zelfverzekerder gaan voelen. Zo geeft een van de geïnterviewde jobcoaches het voorbeeld van medewerker Nora die prima functioneert en weinig echte ondersteuning nodig heeft maar coaching zoekt om de bevestiging te krijgen dat ze het goed werk aflevert.

3.4.3.2 Succesfactoren in de loopbaanontwikkeling van de medewerkers

Uit de interviews met de jobcoaches blijkt dat zij de volgende positieve resultaten hebben gezien in de ontwikkeling van de geplaatste medewerkers: de meerderheid van de medewerkers voelt zich deel uitmaken van het team en hebben steeds minder ondersteuning van een jobcoach nodig. Ook merken zij dat de medewerkers een persoonlijke groei hebben doorgemaakt en zelfverzekerder zijn geworden. Vooral wanneer zij complimenten krijgen over hun functioneren en aanvullende cursussen en trainingen mogen volgen. Een van de jobcoaches geeft het voorbeeld van medewerker Ronnie die toen zij pas in dienst was bij de hogeschool nauwelijks iemand durfde aan te spreken maar hier inmiddels geen moeite

meer mee heeft. Hij heeft haar zien ontwikkelen van een stil en verlegen persoon tot iemand die steviger in haar schoenen staat en voor zichzelf durft op te komen. Een aantal heeft baat bij het vaste ritme dat het werken dat de hogeschool hen biedt.

3.5 De rol van de beperkingen in het arbeidsproces van medewerkers bij het aan het werk komen en na het starten.

In onderstaande paragraaf geven we antwoord op de vraag welke rol de beperking heeft gespeeld bij het vinden en behouden van een baan en hoe leidinggevenden hiermee omgaan. Dit doen we vanuit het perspectief van de medewerkers zelf (3.5.1) en vanuit het perspectief van de leidinggevenden (3.5.2).

3.5.1 De rol van de beperkingen in het arbeidsproces van medewerkers bij het aan het werk komen en na het starten vanuit het perspectief van de medewerkers.

Alle geïnterviewde medewerkers geven aan dat zij door hun arbeidsbeperking lastiger een reguliere baan kunnen vinden of behouden. De mate waarin zij hinder ervaren van hun arbeidsbeperking verschilt echter per geïnterviewde. De respondentengroep is immers zeer heterogeen en bestaat uit medewerkers met verschillende opleidingsachtergronden en typen arbeidsbeperkingen. Dit maakt het lastig om aan te geven in welke mate belastbaarheid extra aandacht vraagt. Een aantal geïnterviewde medewerkers geeft aan zich er bewust van te zijn dat zij meer moeite hebben dan collega's om zaken te begrijpen of onthouden. Uit de dossiers van de geïnterviewde medewerkers blijkt dat dit het geval is bij de medewerkers met een licht verstandelijke beperking en medewerkers met geheugenproblemen door medicatie. Andere geïnterviewden geven aan vanwege psychische aandoeningen moeite te hebben met focussen, concentreren of structuur aanbrengen in hun werkzaamheden. Of dit juist goed te kunnen en het lastig te vinden om te gaan met een gebrek aan structuur en vast te willen houden aan ritme en regelmaat. Voor alle geïnterviewde medewerkers geldt dat zij op tijd rust moeten nemen wanneer zij voelen dat het werk hen even te veel wordt. Het komt voor dat zij, ondanks dat het piekmomenten zijn op het werk, of juist omdat het werk hectisch is, zich genooddaakt voelen hun taken te laten liggen of over te dragen naar andere collega's. Zij geven aan dat het zorgen voor een goede balans tussen werk en privé voor hen zeer belangrijk is.

Waar ik tegenaan liep, is dat het mij allemaal even te veel werd. Ik heb mijn rustmomenten nodig. Als ik te veel werk, raak ik uit mijn evenwicht. Op mijn werk had het niet eens zo veel invloed. Het was meer dat ik er thuis veel last van had. Ik kan dan thuis niet meer doen waar ik behoefte aan heb en ook nodig heb.
(medewerker Nora)

3.5.2 De rol van de beperkingen in het arbeidsproces van medewerkers bij het aan het werk komen en na het starten vanuit het perspectief van de leidinggevenden.

Uit de interviews met de leidinggevenden blijkt dat zij verschillend omgaan met de arbeidsbeperkingen van hun medewerkers. De geïnterviewde leidinggevenden verschillen onderling in stijl van leidinggeven en in hun visie op arbeidsinclusie. Maar ook de groep medewerkers zelf is zeer divers qua opleidingsniveau en type arbeidsbeperking, hetgeen soms een andere aanpak vraagt van de geïnterviewde leidinggevenden. Geïnterviewde leidinggevenden die medewerkers in dienst hebben genomen met een licht verstandelijk beperking benoemen dat zij soms net iets meer begeleiding bieden aan deze medewerkers dan aan de andere collega's. Zij helpen hen bijvoorbeeld bij het structureren van hun werkzaamheden of leggen uit hoe zij standaard procedures moeten opvolgen (zoals wat te doen als je door ziekte niet op je werk kunt komen). Ook proberen zij deze medewerkers routinematige taken te geven en nemen zij de tijd om het takenpakket langzaam op te bouwen. Een aantal van deze leidinggevenden heeft een extra aanspreekpunt geregeld op de afdeling waar de medewerkers met een licht verstandelijke beperking altijd naartoe kunnen gaan voor vragen of extra uitleg. De geïnterviewde leidinggevenden die medewerkers in dienst hebben genomen met een psychische beperking geven aan dat zij in overleg met hen afspraken maken over hoe om te gaan met de arbeidsbeperkingen.

Dat je kijkt, nou, wat zijn de kenmerken en de ambities, de wensen van de toekomstige collega. En daar de match mee vinden (...) Dan gaan we over de beperking een afspraak maken. En daar ga je dan rekening mee houden. Oké, en wat betekent dat dan in je belastbaarheid? Het kunnen omgaan met pieken? Kunnen we ervan uitgaan dat als je ja zegt, dat het dan ook echt ja is? Of moeten we daar inderdaad een soort van procesafpraak voor maken, dat we je eerst iets voorleggen en dat je erover... Nou goed, volgens mij kun je daar allemaal dingen voor bedenken. En dan denk ik dat een andere succesfactor is, volgens mij, echt de relatie. (leidinggevende Nora)

Deze geïnterviewde leidinggevenden benadrukken dat hun medewerkers goed in staat zijn om uit te leggen wat de arbeidsbeperking betekent voor hun belastbaarheid en hoe hun collega's op de afdeling hiermee om kunnen gaan. Een van de geïnterviewde leidinggevenden geeft aan dat zijn aanpak in dat opzicht niet veel verschilt van de manier waarop hij met de overige (reguliere) medewerkers op de afdeling omgaat. Door het gesprek aan te gaan wat iemand nodig heeft om goed te functioneren op de afdeling. Uit de interviews met deze leidinggevenden blijkt dat het er in de praktijk op neerkomt dat zij net iets meer tijd reserveren voor overlegmomenten met de medewerkers met een psychische beperking en meer aandacht besteden aan hun welzijn. Wanneer zij zien dat deze medewerkers meer werk oppakken dan mogelijk goed voor hen is, remmen zij hen af. Dit doen zij vooral bij ambitieuze en hoogopgeleide medewerkers die vanwege een arbeidsbeperking soms net iets rustiger aan moeten doen dan zij zouden willen.

4. Betekenissen van arbeidsdeelname door nieuwe medewerkers

In het vorige hoofdstuk is uitgebreid stilgestaan bij het proces dat nieuwe medewerkers hebben doorlopen bij het vinden van werk binnen HR en hun verdere ontwikkeling. In dit hoofdstuk gaan we in op de tweede hoofdvraag in ons onderzoek met betrekking tot de betekenissen van arbeidsdeelname voor zowel medewerkers als voor de organisatie. Waarom is (weer) aan het werk gaan belangrijk voor de medewerkers en wat zijn 'opbrengsten' vanuit het perspectief van de hogeschool als werkgever? We kijken in paragraaf 4.1 naar in hoeverre en op welke manieren de medewerkers het gevoel hebben dat hun baan bijdraagt aan aspecten van inclusie. Of ze het idee hebben dat ze erop vooruitgegaan zijn op het gebied van inkomen, sociaal netwerk, waardering, welzijn en gezondheid ten opzichte van de situatie zonder werk. Daarnaast bespreken we de betekenissen van de medewerkers met een arbeidsbeperking voor de hogeschool (paragraaf 4.2).

4.1 Betekenissen van arbeidsparticipatie voor nieuwe werknemers

In deze paragraaf kijken we zoals aangegeven naar wat de medewerkers benoemen als belangrijke betekenissen van het werken bij de hogeschool en de ontwikkeling hierin.

4.1.1 Inkomen

Uit de interviews met de medewerkers met een arbeidsbeperking komt het verdienen van een inkomen naar voren als een van de voornaamste opbrengsten van het werken bij HR. Een aantal medewerkers heeft dankzij het hebben van een inkomen belangrijke stappen kunnen zetten in het leven zoals het kopen van een eigen huis, het stichten van een gezin. Of in het verleden opgebouwde schulden kunnen afbetalen. Een aantal van hen benoemt dat ze door het wegvallen van allerlei toeslagen op het moment dat ze in salaris omhooggaan er financieel nauwelijks op vooruitgaan. Een van de geïnterviewden heeft dit met de leidinggevende kunnen bespreken en heeft een extra salarisverhoging gekregen zodat hij er financieel voldoende op vooruitging toen hij meer uren maakte.

Sinds ik ben begonnen met werken zijn mijn financiën instabiel geworden. Alles wordt achteraf teruggerekend dus het is moeilijk om te weten wat ik precies per maand overhoud. (...) Ik zit nu op 100% loonwaarde. Dit werd doorgegeven aan het UWV en mijn uitkering kelderde vervolgens naar beneden. Ik houd minder over dan hiervoor. Het heeft bijvoorbeeld ook effect op mijn huurtoeslag en zorgtoeslag. Opeens moest ik terugbetalen van wat ik vorig jaar had ontvangen. Ook bepaalde schulden werden niet meer kwijtgescholden. Ik heb nu meer financiële stress dan vroeger. (medewerker Dennis)

In hoeverre dit voor de overige geïnterviewde medewerkers geldt is niet naar voren gekomen in de interviews. De meerderheid van de geïnterviewde medewerkers benoemde alleen de voordelen van het verdienen van een inkomen.

4.1.2 Sociaal netwerk

Tevens blijkt uit de interviews met de medewerkers met een arbeidsbeperking dat het hebben van een baan voor de meerderheid tot op zekere hoogte heeft bijgedragen aan het vergroten van het sociale netwerk. Dit kan zijn doordat door het werken bij de hogeschool nieuwe vriendschappen zijn ontstaan maar ook doordat oude vriendschapsbanden zijn verstevigd. Een aantal geïnterviewden geeft aan dat ze de banden met familie, vrienden en kennissen hebben aangehaald sinds ze aan het werk zijn voor de hogeschool. Doordat ze 'beter in hun vel zitten' spreken ze vaker dan voorheen af met anderen, luidt hun verklaring hiervoor. Slechts een geïnterviewde medewerker geeft aan dat hij nieuwe vriendschappen heeft opgebouwd. Hij legt uit dat deze pas zijn ontstaan toen hij langer dan een jaar in dienst was en meer

mensen binnen de hogeschool (ook van andere afdelingen) leerde kennen. Hij is de enige medewerker die een verschil benoemt tussen de situatie dat hij korter dan een jaar in dienst was en de situatie nu dat hij hier twee jaar werkt.

De bedrijfsborrels zijn een keer in de twee à drie maanden. Deze beginnen om vier uur en om vijf uur is iedereen al weg. Ik heb dit toen besproken met een collega en we zijn tot de conclusie gekomen dat dit zo jammer is omdat je zo niet in de gelegenheid bent mensen echt te leren kennen buiten de afdeling. Naar aanleiding daarvan hebben we samen afgesproken om iets te gaan drinken. (medewerker Jan)

Voor de meerderheid van de geïnterviewden beperkt het contact met collega's buiten de hogeschool zich tot afdelingsborrels en bedrijfsuitjes. Dit kan te maken hebben met het feit dat medewerkers van een afdeling soms in verschillende levensfasen zitten en weinig gemeenschappelijke interesses delen. Maar ook omdat niet iedereen behoefte aan heeft aan het uitbreiden van een vrienden- of kennissenkring. 'Je ziet elkaar immers al genoeg en afspreken met collega's buiten het werk doet denken aan werk', luidt de verklaring van een van de geïnterviewden. Ook geven sommige geïnterviewden aan al te beschikken over een uitgebreid sociaal netwerk en geen behoefte hebben aan uitbreiding hiervan. Sinds zij werken houden ze juist minder tijd over om vrienden te bezoeken. Zeker wanneer de baan en het overdag onder de mensen komen veel energie vraagt.

Ik ben wel iemand die het moeilijk vindt om nieuwe vrienden te maken in de zin dat je ook privé bij elkaar langs gaat, omdat ik van mezelf best wel een loner ben. Dus ik moet niet te lang en te veel mensen om me heen hebben, want daar word ik heel moe van. En dus vandaar dat ik het lastig vind om privé bij elkaar over de vloer te gaan, maar dat komt waarschijnlijk nog wel.. (medewerker Berry)

Wel komt naar voren dat alle geïnterviewde medewerkers het prettig vinden om op het werk onder de mensen te zijn.

Het werk heeft wel collegiale contacten gebracht. De sfeer op de afdeling is heel open. Iedereen is heel open naar elkaar maar er kunnen ook grapjes gemaakt worden. Een beetje lachen enzo. Dat is fijn want het geeft een andere dimensie aan het werk. (medewerker Dennis)

Je bent niet meer zo geïsoleerd, dus je hebt je omgang met mensen en dat is gewoon heel erg fijn. Dat je weer het gevoel hebt dat je in de maatschappij staat en dat je nuttig bent en ook wat kan betekenen, in plaats van alleen maar een soort lastenpost voor de maatschappij te zijn (...) Ik vind het heel erg fijn, als ik dan collega's kan helpen of studenten kan helpen, dat geeft mij een heel erg voldaan gevoel en het is eigenlijk wat een normaal mens aan een baan heeft, weet je, het is structuur, het is inkomen, het is omgang met anderen, het is gewoon in de maatschappij staan in plaats van ernaast. En, omdat het hier zo'n warm bad is, gaat het ook wat makkelijk en het voelt gewoon. Je voelt je meer gewaardeerd. (medewerker Berry)

4.1.3 Welzijn en gezondheid

De geïnterviewde medewerkers geven aan dat ze het idee hebben dat het werken bij de hogeschool een gunstig effect heeft gehad op hun welzijn en gezondheid. Van familie en vrienden krijgen zij terug dat ze vrolijker zijn en 'beter in hun vel zitten' sinds zijn aan het werk zijn gegaan bij de hogeschool.

Hoewel ik in eerste instantie aan het werk ben gegaan omdat ik graag een inkomen wilden hebben, zit ik nu wel beter in mijn vel. Mijn collega's merken ook dat ik spontaner en vrolijker ben dan toen ik pas op het werk verscheen. (medewerker Dennis)

Ik ben socialer geworden van het werken. Dit hoor ik van andere mensen. Je bent veranderd, zeggen ze, spontaner. (medewerker Ria)

Dit komt volgens hen omdat ze plezier hebben in hun werk, er zingeving uit halen, onder de mensen zijn en waardering ontvangen voor wat ze doen. Uit hun sociale omgeving krijgen zij waardering voor het feit dat ze weer aan het werk zijn in een betaalde baan. Van collega's ontvangen zij complimenten over de wijze waarop ze taken uitvoeren en hoe zij overkomen. Dit geeft hen zelfvertrouwen.

Het geeft mij heel veel voldoening en eigenwaarde dat ik werk voor mijn geld, dat ik gewaardeerd word, dat ik wat kan betekenen voor de studenten hier en ik vind het leuk dat ik hierin heel erg zelfstandig word. (medewerker Nora)

Het heeft mij veel gebracht; sociale contacten, zelfvertrouwen. Ik ben onder de mensen maar ook omdat ik opdrachten uitvoer, complimenten krijgt als het goed gaat, neemt zijn zelfvertrouwen toe. Een gevoel van eigenwaarde en een ritme. Dit had ik wel nodig. (medewerker Dennis)

Blijkbaar is je eigen geld verdienen, is heel belangrijk voor je eigenwaarde en niemand had zich gerealiseerd hoe belangrijk. En wat voor een invloed dat zal hebben. Als ik mijn functioneren nu vergelijk met mijn functioneren in het verleden, dan is dat een verschil van dag en nacht. (...) Als je ervanuit gaat dat je dingen niet waard bent of dingen niet gaat lukken, hoe hard je er dan ook tegen vecht, dan gaan ze fout. Dat is selffulfilling prophecy. En daar heb ik nu dus veel minder last van. Dat is ook een van de redenen dat mijn therapie kon stoppen. (medewerker Michiel)

Een aantal geïnterviewde medewerkers krijgt klachten van thuis zitten en heeft een dagbesteding nodig om gezond te blijven. Dit geldt vooral voor de geïnterviewde medewerkers met psychische klachten zoals depressies of angststoornissen. Zij benoemen een gebrek aan sociale contacten en een laag zelfbeeld factoren die de klachten kunnen verergeren.

Want als je een psychische aandoening hebt, dan heb je lange periodes dat je niet onder de mensen komt. En dat is heel slecht. Soms heb ik het wel nodig maar het is niet bevorderlijk voor een psychische aandoening. En dan heb ik het niet alleen over een psychische aandoening maar een gebrek aan eigen waarden, eenzaamheid. Die dingen komen dan weer naar boven. Daar zie ik wel de grootste voordelen aan, aan het weer meedoen. (medewerker Dennis)

Het is [werken bij de hogeschool] voor mij een dagbesteding. Ik zie het als een soort therapie. In de eerste plaats gaat het me niet om geld. Maar om eruit te zijn, om onder de mensen te zijn. Thuiszitten werkt niet goed voor mij. Het gaat psychisch niet goed als ik alleen maar thuiszit. Ik word depressief. (medewerker Ria)

Hoewel alle geïnterviewde medewerkers positieve effecten benoemen van het werken bij de hogeschool geeft een aantal van hen aan dat er ook momenten zijn hun welzijn en gezondheid tijdelijk lijdt onder het werken. Dit gebeurt vooral tijdens periodes van piekbelasting op de afdeling wanneer er van hen flexibiliteit en extra inzet wordt verwacht. Ook benoemt een aantal dat het feit dat zij zijn aangenomen op een garantiebanaan hen af en toe onzeker maakt. Zij voelen zich dan anders dan andere collega's.

En dan zit ik nu in een positie nu eigenlijk als die er niet was, had ik hier niet gezeten. Ik moet het zo zeggen. Dus als er geen arbeidsgehandicaptenspots waren, dan was ik hier niet. En ik ben niet iemand van positieve discriminatie. Ook niet negatief hoor, maar ik heb me daar overheen moeten zetten en dan denk ik van, weet je, als dat de enige kans is, dan moet je het maar. (medewerker Berry)

4.2 Betekenissen van de nieuwe werknemers voor de hogeschool

In deze paragraaf geven we antwoord op de vraag wat medewerkers met een arbeidsbeperking bijdragen aan de organisatie en in hoeverre dit verschilt van de bijdragen van 'reguliere' medewerkers.

Uit de interviews met de leidinggevenden van de medewerkers met een arbeidsbeperking komt naar

voren dat zij de meerwaarde van deze groep vooral zien in de voorbeeldfunctie die de HR heeft naar de studenten toe. Een leidinggevende benoemt dat het voor de studenten belangrijk is kennis te maken met een populatie die een afspiegeling is van de maatschappij. Een andere leidinggevende benoemt te hebben gemerkt dat mensen met een arbeidsbeperking vaak meer tijd besteden aan contact maken met collega's, iets dat volgens hen de sfeer op de afdeling ten goede komt. Mogelijk heeft dit te maken met het type werk dat zij doorgaans uitvoeren (geringe werkdruk en niet in het primaire proces) maar dit is niet onderzocht. De meerderheid van de geïnterviewde leidinggevenden vindt het lastig om de specifieke meerwaarde van deze groep te benoemen maar ziet het als een maatschappelijk taak om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen.

Enkele geïnterviewde medewerkers geven aan hoe zij vanuit hun perspectief zouden kunnen bijdragen aan een meer inclusieve hogeschool. Een medewerker met een arbeidsbeperking ziet voor zichzelf een rol weggelegd in het vormgeven van (inclusief) HRM-beleid. Hij wil zijn opgedane ervaring met het werken in een reguliere organisatie inzetten om het perspectief van medewerkers met een arbeidsbeperking bij het beleid van de HR te betrekken. Hij is daarom begonnen aan een door de hogeschool betaalde HRM masteropleiding. Andere medewerkers met een arbeidsbeperking zien een rol voor zichzelf weggelegd in het onderwijs bijvoorbeeld door hun ervaringen met arbeidsinclusie te delen met studenten en hen te scholen op dit thema via gastcolleges.

5. Conclusies & aanbevelingen

In dit rapport zijn de uitkomsten gepresenteerd van ons onderzoek naar de ervaringen van medewerkers met een arbeidsbeperking bij HR die aan het werk zijn gegaan in het kader van de banenafspraken. In dit onderzoek stonden twee onderzoeksvragen centraal:

- Hoe verlopen arbeidsinclusieprocessen van groepen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt binnen de HR en welke actoren en factoren spelen hierbij een rol?
- Hoe worden de voorlopige uitkomsten gewaardeerd door de medewerkers met een arbeidsbeperking en hun leidinggevend?

In dit slothoofdstuk geven we op basis van interviews met de medewerkers met een arbeidsbeperking, hun jobcoaches en leidinggevend antwoord op bovenstaande onderzoeksvragen en trekken we een aantal conclusies. Tevens geven we op basis hiervan aanbevelingen aan de hogeschool en andere reguliere organisaties die arbeidsinclusie willen bevorderen voor mensen met een arbeidsbeperking.

5.1 Hoe verlopen arbeidsinclusieprocessen van groepen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt binnen de HR en welke actoren en factoren spelen hierbij een rol?

Uit ons onderzoek blijken de volgende kenmerken van het inclusieproces te hebben bijgedragen aan voornamelijk positieve ervaringen van medewerkers met een arbeidsbeperking binnen de hogeschool:

- Intensief en creatief zoeken naar passende werkplekken.
- Samenwerking tussen leidinggevend, jobcoaches en portefeuillehouder Arbeidsparticipatie van de hogeschool.
- Passende takenpakketten samenstellen en niet starten bij reguliere functies in het onderwijsproces of strikte geformuleerde vacatures.
- Ontwikkeling van takenpakketten naar mate medewerkers langer in dienst zijn.
- Organiseren van interne begeleiding op de werkvloer aan medewerkers en leidinggevend en externe begeleiding door de jobcoaches voor de medewerkers.

5.2 Hoe worden de voorlopige uitkomsten gewaardeerd door de medewerkers met een arbeidsbeperking en hun leidinggevend?

Voor de medewerkers die wij hebben gesproken zijn de belangrijkste betekenissen van werk:

- Een gevoel van zingeving door bij te dragen aan een groter geheel en deel te nemen in een sociaal verband.
 - Gezonder door structuur en regelmaat die het werk biedt en het dagelijks onder de mensen zijn.
 - Een positiever zelfbeeld door succeservaringen in het werk en mogelijkheid nieuwe competenties te ontwikkelen.
 - Zelfredzaamheid door het verdienen van een inkomen.
- Voor de bevraagde leidinggevend zijn dit:
- Bijdragen aan inclusie binnen de organisatie en voorbeeldfunctie naar studenten toe.

5.3 Welke aanbevelingen volgen uit de antwoorden op voorgaande onderzoeksvragen?

We waren dit onderzoek gestart vanuit het doel om beter zicht te krijgen op het verloop en uitkomsten van sociale inclusieprocessen die gericht zijn op het succesvol aan het werk helpen en houden van groepen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. In het bijzonder was daarbij het doel om beter zicht te krijgen op de vraag hoe professionele ondersteuning door jobcoaches en andere begeleiders het

verloop van deze processen positief kan beïnvloeden. Deze inzichten wilden we vertalen naar:

- Een overzicht van succesfactoren en aandachtspunten voor afdelingen/leidinggevenden die mensen met een arbeidsbeperking een plek bieden.
- Handvatten voor HRM-afdelingen om het proces en (HRM-) beleid rondom de werkervarings plekken en aanname van medewerkers op garantiebanen verder te optimaliseren. Goede ervaringen met plaatsingen van medewerkers met een arbeidsbeperking bij een reguliere organisatie kunnen ook worden gebruikt bij promotie van het programma.

Hoewel het onderzoek is uitgevoerd in opdracht van de HRM- afdeling van HR en we aanbevelingen doen aan de eigen organisatie, zijn inzichten uit ons onderzoek in algemene zin van belang voor alle partijen in het veld die zich bezighouden met arbeidsinclusie van kwetsbare groepen. De ervaringen binnen HR bieden een goede praktijk om van te leren over arbeidsinclusie van kwetsbare groepen binnen reguliere organisaties en bedrijven. In de volgende paragrafen presenteren we een aantal aanbevelingen voor HRM-afdelingen (5.3.1), leidinggevenden (5.3.2) en andere (aankomend) sociaal werkers die mensen met een arbeidsbeperking begeleiden naar werk (5.3.3)

5.3.1 HRM-afdelingen raden wij aan:

- Houd het kleinschalig zodat leidinggevenden tijd en ruimte hebben om de medewerkers goed te begeleiden.
- Investeer in een goede samenwerking met leidinggevenden en jobcoaches en een vast aanspreek punt vanuit de HRM- afdeling.
- Probeer werkgeverbetrokkenheid te vergroten door meer bekendheid te geven aan wat de medewerkers kunnen en waar ze voor ingezet kunnen worden.
- Betrek de doelgroep zelf bij het vormgeven van inclusief werkgeverschap.
- Breng het onderwerp inclusie breder onder de aandacht van docenten en studenten.

5.3.2 Leidinggevenden van medewerkers met een arbeidsbeperking raden wij aan:

- Zorg voor een inclusieve cultuur voor het hele team en niet alleen voor de medewerker met een arbeidsbeperking. Met andere woorden: zorg voor een cultuur waar inclusie mogelijk is.
- Geef medewerkers een eigen takenpakket dat flexibel is en op maat.
- Regel begeleiding op de werkvloer en extern.
- Neem de tijd en ruimte om extra te investeren in de medewerkers.
- Zorg voor een goede samenwerking met jobcoaches en de portefeuillehouder Arbeidsparticipatie.

5.3.3 (Aankomend) professionals, in het bijzonder sociaal werkers:

Aansluitend bij de centrale waarden uit de Beroepscode voor de Sociaal Werker (programma Sociaal Werk Versterkt, februari 2018) doen wij de volgende aanbevelingen:

Bevorderen menselijke waardigheid door hen in wisselwerking met z'n omgeving tot zijn recht laten komen (artikel 1). Creëer een omgeving waar cliënten tot hun recht kunnen komen door:

- 1) Bij het matchingsproces goed te letten op de cultuur van een organisatie of afdeling. Medewerkers met een arbeidsbeperking zijn door minder positieve ervaringen met werk in het verleden vaak extra gevoelig voor sfeer in het team. Zoek dus naar een veilige werkomgeving waar ruimte is om te wennen aan het werkritme, te zoeken naar passende taken en te leren.
- 2) Ondersteun de leidinggevende bij het zorgen voor een inclusie werkomgeving en besteed aandacht aan hoe de eventuele beperkingen bespreekbaar te maken (erkenning en acceptatie) en hiermee om te gaan (verwachtingenmanagement).
Versterken eigen kracht; bevorderen eigen kracht, verantwoordelijkheid, zelfredzaamheid en sociale participatie (artikel 2). Bevorderen van de eigen kracht van mensen door:
- 3) Betekenissen van werk voor mensen te benutten maar er daarbij wel op te letten dat mensen toe zijn aan werk.
- 4) Ondersteun tevens de medewerker met een arbeidsbeperking in het bespreekbaar maken en omgaan met de arbeidsbeperking op de afdeling en het omgaan met collega's en leidinggevende.

6. Discussie

Hoewel de ervaringen van de medewerkers met een arbeidsbeperking die hebben deelgenomen aan ons onderzoek een goede praktijk bieden om te leren over arbeidsinclusieprocessen van kwetsbare medewerkers in een reguliere organisatie is het voor andere partijen die deze lessen willen gebruiken voor het verbeteren van hun arbeidsinclusieprocessen belangrijk om stil te staan bij de specifieke context van onze hogeschool.

Zoals blijkt uit het overzicht van de achtergrondkenmerken van de geïnterviewde medewerkers beschikt de meerderheid van hen over een relatief hoog werk- en denkniveau. Hoewel we in de analyse geen specifieke aandacht hebben besteed aan het werk- en denkniveau van de medewerkers, is het voor te stellen dat het plaatsen van deze medewerkers op sommige punten minder aanpassingen vraagt van de organisatie. Iets dat mogelijk heeft bijgedragen aan de positieve uitkomsten van ons onderzoek. Voor ons onderzoek hebben we (op een uitzondering na) geen medewerkers kunnen spreken die zijn uitgevallen. Ook dit heeft het overall beeld mogelijk positief gekleurd.

Andere factoren waar we in onze analyse geen aandacht aan hebben besteed maar die uit verschillende onderzoeken (Holwerda, Brouwer, Roothoff & Van der Link, 2010; Achterberg et al., 2010; Beukema & Kuijpers, 2018) naar voren komen als van doorslaggevend belang voor positieve uitkomsten van arbeidsinclusieprocessen zijn persoonskenmerken van mensen en hoe zij en hun omgeving omgaan met arbeidsbeperkingen. Holwerda et al. doelen hier vooral op factoren als zelfbeeld, zelfinzicht en motivatie.

Daarnaast hebben we vooral gesproken met medewerkers die langer dan een half jaar in dienst waren en van wie de inschatting van de jobcoach was dat zij in staat zouden zijn om deel te nemen van het onderzoek. Hierdoor hebben we minder zicht gekregen op waar mensen met een zware psychische beperking of de uitvallers tegenaan zijn gelopen. In hoeverre dit te maken heeft gehad met de arbeidsbeperking alleen of dat er andere factoren spelen waardoor het geen succesvolle plaatsing was, weten we niet. Wel heeft het ons doen beseffen dat een duurzame plaatsing van medewerkers met een arbeidsbeperking een complex proces is waarbij veel verschillende actoren en factoren een rol spelen en succes niet altijd gegarandeerd is.

We hebben gesproken met jobcoaches, leidinggevendenden en andere begeleiders van de medewerkers met een arbeidsbeperking over het arbeidsinclusieproces. Aanvankelijk was ons plan om ook de directe collega's van de medewerkers te interviewen maar vanwege privacy-reden en omdat collega's mogelijk niet op de hoogte waren van de beperking van hun collega, hebben we hiervan af gezien. In ons onderzoek zijn we tegengekomen dat leidinggevendenden het dilemma ervaren dat ze enerzijds medewerkers met een arbeidsbeperking niet als een aparte groep willen behandelen maar dat het aannemen, inwerken, begeleiden en omgang met de belastbaarheid van deze mensen anderzijds soms extra aandacht en zorgvuldigheid vraagt. Deze aandacht en zorgvuldigheid kunnen ze overige medewerkers niet bieden. Het zou daarom interessant zijn geweest om een thema als arbeidsinclusie van medewerkers op een afdeling breder te onderzoeken en ook de meningen van overige collega's hierbij te betrekken.

Ons veldonderzoek was afgerond voordat de coronapandemie in Nederland uitbrak. Hoewel we via de portefeuillehouder Arbeidsparticipatie informeel wel op de hoogte zijn gehouden over het welzijn van de medewerkers met een arbeidsbeperking, de hoofdpersonen van ons onderzoek, hebben we hun ervaringen in deze crisis niet in kaart kunnen brengen. Voor een vervolgonderzoek zou het interessant kunnen zijn om te bestuderen hoe het deze kwetsbare groepen is vergaan in een periode waarin fysieke hulpbronnen schaars zijn.

Literatuur

- Achterberg, T., Holwerda, A., Verhoof, E., Wind, H., Brouwer, S., Maurice-Stam, H., ... Van der Klink, J. (2012). Wajongers aan het werk: welke factoren kunnen van belang zijn voor arbeidsparticipatie van jonggehandicapten?. *TBV-Tijdschrift voor Bedrijfs- en Verzekeringsgeneeskunde*, 18(2), 52-58. <https://doi.org/10.1007/s12498-010-0025-0>
- Adelmeijer, M.H.M., Schenderling, P.J., Heekelaar, M.S., Oostveen A., & Beerepoot R. (2015). *Onderzoek Participatiewet bij werkgevers, Rapportage fase 1 (peiljaar 2015)*, Berenschot.
- Baarda, B., Fischer, T., Julsing, M., De Goede, M., Peters, V., & Van der Velden, T. (2013). *Basisboek kwalitatief onderzoek: Handleiding voor het uitvoeren en opzetten van kwalitatief onderzoek*. Groningen/Houten: Noordhoff Uitgevers bv.
- Beukema, L., & Kuijpers, I. (2018). *Stilzitten is niets voor mij. Eindrapportage over de ervaringen van mensen met een beperking met (duurzaam) werk*. Groningen: Hanzehogeschool Groningen.
- Borghout, I. & Freese, C. (2016). Inclusief HRM; (hoe) past de participatiewet in de organisatie- en HRM-strategie? *Tijdschrift voor HRM*, 2016(7), 1-20
- De Lange, A., Michon, H., Helfenrath, K., & Smerecnik, C. (2018). Aandacht voor de zachte kant van de match tussen werkgever en werknemer. *Sociaal Bestek*, 80(3), 10-13. <https://doi.org/10.1007/s41196-018-0077-8>
- Holwerda, A., Brouwer, S., Groothoff, J., & Van der Klink, J. (2010). Arbeidsparticipatie van Wajonggerechtigden: Op zoek naar voorspellers. *NIDI/DEMOS 26-01-2010*. <https://publ.nidi.nl/demos/2010/demos-26-01-holwerda.pdf>
- Kaye, H. S., et al. (2011). Why don't employers hire and retain workers with disabilities? *Journal of Occupational Rehabilitation* 21(4): 526-536.
- Levitas, R., Pantazis, C., Fahmy, E., Gordon, D., Lloyd, E. & Patsios, D. (2007). *The multi-dimensional analysis of social exclusion*. <http://dera.ioe.ac.uk/6853/1/multidimensional.pdf>.
- Migchelbrink, F., (2014). *Handboek praktijkgericht onderzoek: Zorg, welzijn, wonen en werken*. Amsterdam: Uitgeverij WSP.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (2013). *Kamerbrief resultaten sociaal overleg van 11 april 2013*. Geraadpleegd op de website van de overheid: <https://rijksoverheid.nl/ministeries/ministerie-van-sociale-zaken-en-werkgelegenheid/documenten/kamerstukken/2013/04/11/kamerbrief-resultaten-sociaal-overleg>
- Programma Sociaal Werk Versterkt. (2018). *Beroepscode voor de Sociaal Werkers*. Utrecht: FCB & VWS.
- Rijksoverheid. (2017). *Meer banen voor mensen met arbeidsbeperking (banenafpraak)*. Geraadpleegd op de website van de overheid: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/werken-met-arbeidsbeperking/meer-banen-mensen-arbeidsbeperking>
- Vereniging Hogescholen. (2014). *Principeakkoord cao-hbo 2014-2016*. Opgevraagd via <https://www.vereniginghogescholen.nl>
- Zijlstra, F., Mulders, H. & Nijhuis, F. (2012). Inclusieve organisaties: op weg naar duurzame arbeidsparticipatie. Geraadpleegd op *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 28(1), 22-30.

Contact

Bezoekadres:

Museumpark 40
3015 CX Rotterdam

Het secretariaat bevindt zich op 3e etage,
kamer MP.L03.110

Postadres:

Hogeschool Rotterdam
Kenniscentrum Talentontwikkeling
Postbus 25035
3001 HA Rotterdam

Telefoon: (010) 794 7011
E-mail: kenniscentrumtalentontwikkeling@hr.nl
Website: hr.nl/talentontwikkeling

Het secretariaat is bereikbaar op werkdagen
van 09:00 tot 17:00 uur

**Kenniscentrum
Talentontwikkeling**

