

Afstudeerscriptie

Praktijkonderzoek

Participeren kun je leren!?



Lotte Bekkenutte
Richard Verhoef

Opdrachtgever: Ons Bedrijf
Ede, 26 mei 2015

Creatief Agogisch Hulpverlener

© Christelijke Hogeschool Ede

Praktijkonderzoek

Wat hebben de interne medewerkers van Ons Bedrijf nodig om door te stromen naar reguliere of- maatschappelijke organisaties in de gemeente Barneveld en wat kan Ons Bedrijf op beleidsniveau veranderen om de arbeidsparticipatie naar vermogen te stimuleren?

Auteurs:

Lotte Bekkenutte

Richard Verhoef

Onderwijsinstelling: Christelijke Hogeschool Ede

Opleiding: Sociaal Pedagogisch Hulpverlener

Verdiepingsminor: Creatief Agogisch Hulpverlener

Klas: S4A en S4C

Opdrachtgever: Ons Bedrijf

Contactpersoon: Linda van Hoorn, Jetske de Boer

Begeleider: Riwkah Keijzer

Beoordelaar: Marcel Tiemensma

Ede, 26 mei 2015

Niets uit deze uitgave mag zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de onderzoekers worden openbaar gemaakt of verveelvoudigd, waaronder begrepen het reproduceren ten behoeve van een onderneming, organisatie of instelling of voor eigen oefening, studie of gebruik welk(e) niet strikt privé van aard is.

Samenvatting

Sinds 1 januari 2015 is de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) en de Participatiewet in werking getreden. Door de wetswijziging wordt er van mensen met een arbeidsbeperking verwacht dat zij naar vermogen gaan participeren. In opdracht van Ons Bedrijf is er onderzoek gedaan naar het stimuleren van arbeidsparticipatie. Om in te spelen op de veranderingen is het voor de organisatie van belang te weten welke wensen, behoeften, ervaringen, mogelijkheden en onmogelijkheden de medewerkers hebben op het gebied van arbeid. De bijkomende vraag die van belang is: zijn de medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt van Ons Bedrijf wel klaar om deze stap te maken?

De hoofdvraag van het onderzoek luidt als volgt:

Wat hebben de interne medewerkers van Ons Bedrijf nodig om door te stromen naar reguliere of- maatschappelijke organisaties in de gemeente Barneveld en wat kan Ons Bedrijf op beleidsniveau veranderen om de arbeidsparticipatie naar vermogen te stimuleren?

Het onderzoek richt zich op de mogelijkheden van Ons Bedrijf om in te spelen op de behoeften, wensen, mogelijkheden en onmogelijkheden van de interne medewerkers. Ons bedrijf gaf aan nog onvoldoende doorstroming naar reguliere of maatschappelijke organisaties te zien. In het onderzoek is er allereerst gekeken naar de oorzaken en gevolgen van het stagneren van het arbeidsparticipatieproces. Door literatuuronderzoek en het afnemen van interviews met de beleidsmedewerkers is er onderzocht welke oorzaken er zijn voor deze stagnatie en welke gevolgen stagnatie oplevert. Uit het onderzoek bleek dat de doorstroming al een aantal jaren niet op gang komt en mogelijke oorzaken en gevolgen hiervan zijn beschreven.

Vervolgens is er gekeken naar de ervaringen, behoeften, wensen en (on)mogelijkheden van de interne medewerkers ten aanzien van de huidige werkplek en eventueel toekomstige werkplek. Door gebruik te maken van literatuur en interviews zijn de ervaringen, behoeften, wensen en (on)mogelijkheden van de interne medewerkers in beeld gebracht. Tijdens het onderzoek kwam naar voren dat veel van de medewerkers van Ons Bedrijf klaar zijn om deze stap te maken en zij zijn van mening dat ze beschikken over voldoende capaciteiten om te werken bij een extern bedrijf. Aan de hand van deze gegevens wordt beschreven hoe Ons Bedrijf in kan spelen op deze behoeften, wensen en (on)mogelijkheden van hun interne medewerkers om arbeidsparticipatie te stimuleren. Aan de hand van deze resultaten is er gekeken naar bijpassende methodieken die aansluiten bij zowel de organisaties als de interne medewerkers.

Inhoud

Samenvatting	2
Voorwoord	6
Leeswijzer	7
Inleiding	8
Hoofdstuk 1. Onderzoeksmethode	10
1.1 Methode	10
1.2 De respondenten	10
1.3 Overzicht meetinstrumenten en procedure	11
Hoofdstuk 2. Doelstelling, doelgroep en resultaten	12
2.1 Doelstellingen:	12
2.2 Doelgroep:	13
2.3 Beoogde resultaat	13
Hoofdstuk 3. Participatiewet	14
3.1 Inleiding	14
3.2 Participatiewet	14
3.3 Wat betekent de Participatiewet voor mensen met een arbeidsbeperking	15
3.4 De plannen van gemeente Barneveld	17
Hoofdstuk 4. Oorzaken en gevolgen van stagnatie in het arbeidsparticipatieproces	19
4.1 Inleiding	19
4.2 Macro- niveau	19
4.3 Meso- niveau	20
4.4 Micro-niveau	21
4.5 Gevolgen	25
4.6 Conclusie	27
Hoofdstuk 5. Ervaringen, behoeften, wensen en (on)mogelijkheden van de interne medewerkers... ..	28
5.1 Inleiding	28
5.2 Ervaringen	28
5.3 Behoeften en wensen	30
5.4 Mogelijkheden en onmogelijkheden	32
5.5 Conclusie	34

Hoofdstuk 6.	Inspelen op de ervaringen, behoeften, wensen en (on)mogelijkheden van de interne medewerkers.....	35
6.1	Inleiding.....	35
6.2	Inspelen op ervaringen, behoeften en wensen	35
6.3	Inspelen op mogelijkheden en onmogelijkheden	38
6.4	Overige methodieken gericht op het stimuleren van arbeidsparticipatie.....	40
6.4.1	Relim-methode.....	40
6.4.2	Het Eigen Initiatief Model (EIM)	40
6.4.3	Op Eigen Benen	41
6.4.4	Individuele Rehabilitatie Benadering (IRB).....	42
6.4.5	VeranderKIZT	42
6.4.6	Social Role Valorization Threory - Sociale Rol Versterking	43
6.4.7	Person-Centered planning.....	43
6.4.8	BlueAssist.....	44
6.5	Implementeren van werkwijzen in het beleidsplan.....	44
6.6	Conclusie	45
Hoofdstuk 7.	Conclusie	46
7.1	Inleiding.....	46
7.2	Antwoord op de deelvragen	46
7.3	Antwoord op de hoofdvraag	48
Hoofdstuk 8.	Aanbevelingen.....	49
8.1	Inleiding.....	49
8.2	Aanbevelingen voor vervolgonderzoek	49
8.3	Aanbevelingen voor de organisatie.....	49
Hoofdstuk 9.	Discussie	51
9.1	Inleiding.....	51
9.2	Evaluatie en verantwoording van het onderzoek	51
9.3	Beperkingen van het onderzoek	52
9.4	Beperking methode van het onderzoek	52

Hoofdstuk 10. Product en procesevaluatie	53
10.1 Start	53
10.2 Onderlinge samenwerking.....	53
10.3 Planning.....	53
10.4 Begeleiding organisatie.....	53
10.5 Begeleiding CHE.....	54
10.6 Het product.....	54
Hoofdstuk 11. Bibliografie.....	55
Hoofdstuk 12. Bijlage.....	62
12.1 Begrippenlijst	63
12.2 Kernlabelschema	65
12.3 Definities kernlabels	78
12.3.1 Kernlabels interne medewerkers.....	78
12.3.2 Kernlabels beleidsmedewerkers.....	78

Voorwoord

Voor u ligt onze afstudeerscriptie ‘participeren kan je leren’. Door de veranderingen in de maatschappij is er sinds januari 2015 veel veranderd voor mensen met een beperking. De verantwoordelijkheid voor de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) en de Participatiewet ligt nu bij de gemeenten. Bij beide wetten wordt verwacht dat mensen naar eigen kracht participeren in de samenleving. De Participatiewet richt zich hierbij op arbeid en verwacht van mensen met afstand tot de arbeidsmarkt dat ze naar vermogen arbeid gaan uitvoeren. In dit onderzoek wordt dieper ingegaan op de oorzaken en gevolgen van stagnatie in het arbeidsparticipatie proces. Er wordt gekeken of mensen met afstand tot de arbeidsmarkt kunnen en willen participeren in de maatschappij. Er is onderzoek gedaan naar hun behoeften, wensen en (on)mogelijkheden en er wordt gekeken hoe de organisatie hier op kan inspelen.

Dit onderzoek is geschreven in Opdracht van Ons Bedrijf, een leer-werkbedrijf in de gemeente Barneveld. Met medewerking van Ons Bedrijf hebben wij, studenten van de opleiding Sociaal Pedagogische Hulpverlening aan de Christelijke Hogeschool Ede, aan dit onderzoek gewerkt. Voor het onderzoek hebben we verschillende medewerkers en beleidsmedewerkers van Ons Bedrijf geïnterviewd.

Onze dank gaat uit naar Ons Bedrijf voor de prettige begeleiding en samenwerking. We hebben de samenwerking als prettig ervaren en hebben veel bereidheid gevoeld tijdens het uitvoeren van het onderzoek. We willen de beleidsmedewerkers en de begeleiders bedanken die hun ervaringen en kennis met ons hebben gedeeld en de begeleiders die ons medewerking hebben verleend en ons hebben ondersteund bij het plannen van de interviews. Daarnaast willen wij de medewerkers van Ons Bedrijf bedanken die deel hebben genomen aan de enquête, de interviews en/of de member check. Verder willen we Loes Mulder van de gemeente Barneveld bedanken die ons telefonisch te woord heeft gestaan en ons heeft voorzien van de benodigde informatie. Zonder hun medewerking hadden we nooit tot deze resultaten kunnen komen.

Graag willen wij Wilma Gorissen- van Heusden bedanken dat zij ons de mogelijkheid heeft gegeven om binnen Ons Bedrijf een afstudeeronderzoek te doen. Ten slotte willen wij Linda van Hoorn en Jetske de Boer bedanken voor de geboden begeleiding en ontvangen feedback tijdens de totstandkoming van onze scriptie. Tot slot bedanken we ook onze begeleider Riwwah Keijzer voor haar hulp, begeleiding en feedback.

Deze afstudeerscriptie is bedoeld voor de begeleiders en beleidsmedewerkers van Ons Bedrijf en voor iedereen die geïnteresseerd is in het stimuleren van arbeidsparticipatie. We hopen dat ons onderzoek een bijdrage kan leveren aan het verbeteren van het hulpverleningsaanbod en het stimuleren van de medewerkers om te participeren op het gebied van arbeid.

Wij hopen dat u door het lezen van deze afstudeerscriptie een beter beeld krijgt van de mogelijkheden om arbeidsparticipatie te stimuleren en methodieken in te zetten die passend zijn voor de doelgroep.

Lotte Bekkenutte
Richard Verhoef

Ede, Mei 2015

Leeswijzer

Om een zo overzichtelijk mogelijk beeld te geven van deze scriptie zal er in de leeswijzer beschreven worden waar u welke informatie kunt vinden.

De aanleiding, probleemstelling en vraagstelling van het onderzoek is in de inleiding verweven. Deze inleiding schetst een duidelijk beeld over de oorzaak en belang van het onderzoek. In het eerste hoofdstuk wordt de onderzoeksmethode gepresenteerd. In het tweede hoofdstuk wordt de doelstelling van de scriptie toegelicht. In het derde hoofdstuk wordt inzicht geboden omtrent de ontwikkelingen op het gebied van de Participatiewet. Deze informatie is van belang om antwoord te kunnen geven op de verschillende deelvragen. De hoofdstukken vier, vijf en zes staan in teken van de deelvragen. In het zevende hoofdstuk wordt de conclusie van het onderzoek gepresenteerd. De aanbevelingen van het onderzoek worden in het achtste hoofdstuk besproken. Er zijn aanbevelingen voor de organisatie beschreven voor eventuele vervolgonderzoeken. Het negende hoofdstuk staat in teken van de discussie. Een evaluatie van het onderzoek en eventuele beperkingen van het onderzoek(methode) worden toegelicht. Het product en procesevaluatie wordt in het tiende hoofdstuk besproken. In hoofdstuk elf wordt de bibliografie weergegeven. In het laatste hoofdstuk zijn de bijlagen van het onderzoek toegevoegd. De bijlagen bevatten algemene informatie over onderwerpen, die van belang zijn voor de hoofdstukken drie tot en met zes. In de bijlagen worden ook het verantwoordingsdocument en logboek van de onderzoekers gepresenteerd.

In deze scriptie worden de begrippen ‘arbeidsbeperkte’ en ‘mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt’ meerdere keren benoemd. De betekenis zal niet bij iedereen bekend zijn. Hieronder worden deze begrippen uitgelicht.

- Een arbeidsbeperkte is iemand die door een ziekte of een gebrek belemmerd wordt bij het verkrijgen of verrichten van arbeid (Lammerts, 2015)
- Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt zijn bijna alle mensen die op dit moment geen werk hebben (Duurzaamheid, z.d.). De volgende groepen mensen vallen hieronder: mensen met een (licht) verstandelijke beperking, psychisch kwetsbare mensen, mensen met een lichamelijke handicap, mensen met onvoldoende opleiding of een leerachterstand, langdurig werkzoekenden, mensen met bijstand, ouderen en vroegtijdige schoolverlaters (Enspiratie, z.d.).

De overige begrippen worden in hoofdstuk 12.1 weergegeven. In deze scriptie wordt verschillende keren naar de interviews verwezen. Om het overzichtelijk te houden, is er gebruik gemaakt van coderingen. Deze codes staan in hoofdstuk 12.2. Aan de hand van een voorbeeld (Me.4a) worden de codes uitgelegd.

Het voorbeeld laat duidelijk zien, hoe de code is samengesteld. De grote letter verwijst naar het kernlabel. In dit geval wordt er verwezen naar het kernlabel: ‘mogelijkheden’. De kleine letter verwijst naar het thema. Bij deze code wordt er naar het thema ‘externe werkplek’ verwezen. De punt heeft geen specifieke betekenis. Daarentegen verwijst het cijfer naar een label. In dit voorbeeld verwijst het cijfer naar label nummer vier ‘netwerk’ van het thema: ‘externe werkplek’ uit de kernlabel: ‘mogelijkheden’. Bij sommige codes staat er achter deze cijfer nog een letter. In dit geval wordt er naar de letter ‘a’ verwezen. Het kan namelijk zijn dat het label voor sommige respondenten een positief effect heeft, maar andere respondenten ervaren het effect van de label negatief. Als er verschillend naar een label wordt gekeken, wordt het positief effect met de letter a aangeduid. Een negatief effect wordt met de letter ‘b’ aangeduid. In het voorbeeld is dus sprake van een positief effect van het label. Op deze manier zijn de codes samengesteld. De bovenstaande gegevens biedt genoeg houvast om de afstudeerscriptie te lezen.

Inleiding

Door de transitie sociaal domein is er sinds 1 januari 2015 veel veranderd. Zo is de gemeente verantwoordelijk geworden voor de jeugdzorg, Wmo en de Participatiewet. Met de Participatiewet wil het kabinet-Rutte II bereiken dat alle mensen in Nederland, met of zonder beperking, als volwaardige burgers mee doen aan de samenleving. Bij voorkeur in een betaalde functie, maar als dat (nog) niet haalbaar is, door op een andere manier te participeren in de samenleving (Nederlands Jeugdinstituut, 2014).

Het zelfstandig deelnemen aan deze participatiesamenleving lukt niet elke burger en zij zullen ondersteuning nodig hebben om deze stap naar participatie te maken. De gemeente bepaalt wie in aanmerking komt voor deze ondersteuning door middel van speciale voorzieningen. Deze speciale voorzieningen hebben als doel om de burger naar betaald werk te begeleiden en zijn beschreven in de Participatiewet (Stam, 2014).

Gemeenten hebben de beleidsvrijheid gekregen van het Rijk om zelf een invulling te geven aan de uitvoering van hun nieuwe taken. In de gemeente Barneveld hebben ze dit als volgt in hun visie beschreven: 'Wij willen dat inwoners van de gemeente Barneveld optimale kansen krijgen op het ontwikkelen of bevorderen van zelfstandigheid en daarmee op deelname aan de samenleving' (Gemeente Barneveld, z.d.-e). Eigen verantwoordelijkheid en zelfredzaamheid vormen hierbij het uitgangspunt. Omzien naar elkaar en onderlinge zorgzaamheid zijn van groot belang. Zo nodig draagt de gemeente zorg voor een vangnet van ondersteunende voorzieningen (Gemeente Barneveld, z.d.-e).

De gemeente Barneveld wil dat burgers zoveel mogelijk financieel zelfstandig zijn en deelnemen aan de samenleving. Een betaalde baan is misschien wel het beste middel om deel te nemen in de samenleving. Dat is echter niet voor iedereen mogelijk. Een deeltijdbaai, gesubsidieerde baan, vrijwilligerswerk of mantelzorg kan een oplossing zijn. Mede daarom spreekt de gemeente Barneveld over arbeidsparticipatie naar vermogen (Gemeente Barneveld, z.d.-a). Met arbeidsparticipatie naar vermogen wordt niet altijd een gewone volledige baan bedoeld, maar kan het ook gaan over vrijwilligerswerk of een deeltijdbaai (Gemeente Barneveld, z.d.-b). Om dit te bewerkstelligen verwacht de gemeente van lokale aanbieders en werkbedrijven dat zij een bijdrage hebben in het participatieproces. Er wordt verwacht dat lokale aanbieders en werkbedrijven potentiële werknemers ondersteunen bij het vergroten van hun loonwaarde. Op die manier bieden deze organisaties de potentiële werknemers een zo groot mogelijke kans op uitstroom naar een andere werkplek te bewerkstelligen (Gemeente Barneveld, z.d.-c).

De transitie heeft ook grote impact op de interne medewerkers van Ons Bedrijf. De organisatie ziet dat de verwachtingen van de gemeente ten aanzien van deelname aan de maatschappij veranderd is. De gemeente verwacht in de toekomst dat alle burgers zich naar eigen vermogen inzetten voor de maatschappij. Dit betekent voor de interne medewerkers van Ons Bedrijf dat in de toekomst de gemeente verwacht dat de interne medewerkers die in staat zijn te werken naar vermogen dit ook gaan doen. In vergelijking met vroeger wordt er anders gekeken naar mensen die een beperking hebben. Ze worden gezien als medeburgers van de samenleving. Er wordt gekeken naar de ondersteuning die nodig is om deelgenoot te zijn van de samenleving (Bruijn, Buntinx, & Twint, 2014). Deze zienswijze is niet alleen van toepassing op deze doelgroep, maar kenmerkt het beeld van de huidige samenleving. Er wordt van iedere burger verwacht dat zij werken naar hun vermogen en dus maximaal productief zijn (Sozio, 2014).

Visionair past de denkrichting van met name de Participatiewet volledig bij de missie en visie van Ons Bedrijf. Participeren in de samenleving, waar mogelijk in de reguliere arbeidsmarkt. Dit geldt ook voor mensen met een beperking, voor wie de stap naar reguliere participatie een forse stap is. De

organisatie gelooft dat iedereen meetelt en dat er voor iedereen een passende werkplek mogelijk is. De droom is dat het vanzelfsprekend wordt dat mensen met een beperking een goede werkplek hebben in onze samenleving. Een goede werkplek wordt door de organisatie gezien als een gewaardeerde, gekende en gelijkwaardige werkplek (Gorissen Heusden, 2014).

Ons Bedrijf wil inspelen op deze veranderende zienswijze en wil participatie en doorgroei mogelijkheden bij de interne medewerkers stimuleren. Uit gesprekken met de contactpersonen van Ons Bedrijf komt naar voren dat er op dit moment sprake is van onvoldoende doorstroming naar reguliere of maatschappelijke organisaties. Voor dit onderzoek is dan ook de volgende probleemstelling geformuleerd:

Vanuit de overheid en de gemeente Barneveld wordt verwacht dat burgers naar vermogen participeren in de samenleving. In het proces van arbeidsparticipatie naar vermogen signaleert Ons Bedrijf dat haar interne medewerkers onvoldoende doorstromen naar reguliere- of maatschappelijke organisaties. De organisatie heeft nu onvoldoende zicht of de interne medewerkers klaar zijn om deze doorstroming te effectueren, omdat de urgentie van arbeidsparticipatie eerder niet verwacht werd, is hier nooit aandacht aan gegeven. Deze onduidelijkheid zorgt voor stagnatie in het proces van arbeidsparticipatie naar vermogen, wat ervoor zorgt dat interne medewerkers niet verder doorstromen.

Ons Bedrijf wil met dit onderzoek achterhalen of medewerkers in staat zijn om te participeren. Tevens willen ze zicht krijgen op de vraag, waarom doorstroming nog onvoldoende op gang komt. Er is nog niet eerder onderzoek gedaan naar dit onderwerp en juist daarom zal dit onderzoek een bijdrage leveren. De onderzoekers zullen in het afstudeeronderzoek de eerder genoemde vraagstukken onderzoeken en beantwoorden. In dit onderzoeksverslag zal er antwoord gegeven worden op de volgende vraag:

Wat hebben de interne medewerkers van Ons Bedrijf nodig om door te stromen naar reguliere of- maatschappelijke organisaties in de gemeente Barneveld en wat kan Ons Bedrijf op beleidsniveau veranderen om de arbeidsparticipatie naar vermogen te stimuleren?

Om de vraag te beantwoorden is er onderzoek gedaan naar de Participatiewet en hoe deze in de gemeente Barneveld in uitvoering wordt gebracht. Daarnaast zijn de volgende deelvragen geformuleerd om uiteindelijk antwoord te geven op de bovenstaande hoofdvraag.

1. Welke oorzaken en gevolgen heeft de stagnatie in de arbeidsparticipatie voor de interne medewerkers van Ons Bedrijf?
2. Welke ervaringen, behoeften, wensen en (on)mogelijkheden hebben de interne medewerkers van Ons Bedrijf
 - a. ten aanzien van haar huidige werkplek?
 - b. ten aanzien van reguliere- of maatschappelijke organisaties in gemeente Barneveld?
3. Op welke wijze kan Ons Bedrijf inspelen op de behoeften, wensen en (on)mogelijkheden van haar interne medewerkers om de arbeidsparticipatie te stimuleren?

Deze vragen worden in een later hoofdstuk beantwoord. Eerst wordt de onderzoeksmethode uitgelegd. Hierin wordt beschreven welke onderzoeksmethode en dataverzamelingstechnieken zijn gebruikt, hoe de onderzoekers te werk zijn gegaan en welke respondenten hebben meegewerkt aan het onderzoek.

Hoofdstuk 1. Onderzoeksmethode

1.1 Methode

Voor de uitvoering van het onderzoek is er gewerkt volgens een kwalitatieve, beschrijvende onderzoeksopzet (Baarda, Goede, & Teunissen, 2009, pp. 93-96). Het is een beschrijvend onderzoek, omdat de onderzoekers willen weten hoe de medewerkers de huidige werkplek ervaren, welke behoeften, wensen en (on)mogelijkheden ze hebben en op welke wijze Ons Bedrijf kan inspelen op deze punten.

Deze vorm van onderzoek kenmerkt zich door het inventariserende en benoemende karakter. Vanuit het gezichtspunt van de interne medewerkers worden de gevoelens, belevingen, ervaringen en betekenisverlening in kaart gebracht. Tijdens het onderzoek wordt gebruik gemaakt van een half-gestructureerde benadering. Deze benadering biedt houvast aan de verschillende respondenten.

Uit de vraagstelling blijkt dat een overzicht of inventarisatie van de onderzoeksverschijnselen nodig is, zoals de meningen over de huidige hulpverlening. Een survey onderzoeksopzet is voor dit type onderzoek het meest geschikte ontwerp (Baarda, Goede, & Teunissen, 2009, p. 128). De onderzoekers willen de meningen en opvattingen van een grotere groep personen beschrijven. Ze zullen open staan voor nieuwe en onverwachte informatie, mede daarom wordt er gebruik gemaakt van kwalitatieve survey. Het gaat om een inventarisatie van opvattingen, ideeën en mogelijkheden van alle interne medewerkers van Ons Bedrijf. Om de validiteit van de onderzoeksresultaten te controleren wordt er gebruik gemaakt van de member check techniek.

Naast de bovenstaande dataverzamelingstechnieken hebben de onderzoekers documenten gelezen en gebruikt voor het onderzoek. Het beleid van de gemeente Barneveld ten aanzien van arbeidsparticipatie naar vermogen is onderzocht en verwerkt. Aan de hand van een literatuurstudie is verdere informatie gevonden over de desbetreffende thema's. Op deze manier hebben de onderzoekers data-triangulatie toegepast voor het onderzoek (Baarda, Goede, & Teunissen, 2009, p. 188).

1.2 De respondenten

Voor het kwantitatief enquêteonderzoek hebben de onderzoekers ruim 50 interne medewerkers benaderd voor het invullen van de vragenlijst. In totaal hebben 44 interne medewerkers de vragenlijst ingevuld. Hieronder een overzicht van afdeling en de hoeveelheid medewerkers die hebben meegewerkt.

De Gewoonste Zaak	Natuurcentrum	Metaal	Norschoten	Hout	Recycle project	Montage
6	5	7	4	4	2	16

Uit de 44 deelnemers zijn 25 interne medewerkers uitgekozen om mee te werken aan het half-gestructureerde interview. Van deze 25 medewerkers zijn 21 medewerkers geïnterviewd. In het onderstaande overzicht wordt opnieuw uitgedrukt welke afdelingen en hoeveelheid medewerkers hebben meegewerkt aan het half-gestructureerde interview.

De Gewoonste Zaak	Natuurcentrum	Metaal	Norschoten	Hout	Recycle project	Montage
4	3	3	2	2	0	7

In dezelfde periode hebben de onderzoekers een aantal beleidsmedewerkers benaderd voor het interview over organisatievisie ten aanzien van arbeidsparticipatie- proces naar vermogen. In totaal zijn 3 beleidsmedewerkers geïnterviewd.

1.3 Overzicht meetinstrumenten en procedure

Allereerst is er gestart met het literatuuronderzoek. Diverse boeken, rapporten, artikelen en documenten zijn opgevraagd bij verschillende databanken en bij de Koninklijke Bibliotheek. Het doel van het literatuuronderzoek is onder andere om de resultaten te vergelijken met de uitkomsten van de andere dataverzamelingstechnieken. Daarnaast geldt de literatuurstudie als een inspiratiebron om uiteindelijk antwoord te geven op de vraagstelling.

Na de literatuurstudie is er een vragenlijst gemaakt voor het kwantitatief enquêteonderzoek. Deze vragenlijst is samen met de interne medewerkers ingevuld. Bij het opstellen van de vragenlijst is er rekening gehouden, dat er in een latere fase verdiepende vragen worden gesteld aan de benaderde respondenten. Het doel van het kwantitatief enquêteonderzoek is om interne medewerkers te selecteren voor het half-gestructureerde interview. Het onderzoek is er bij gebaat dat er een verscheidende doelgroep binnen de populatie wordt geïnterviewd. Op deze manier kan er tijdens het half-gestructureerde interview ingegaan worden op de verschillende drijfveren van de interne medewerkers. Zo wordt er een betrouwbaar en onafhankelijk beeld gepresenteerd aan de organisatie. In een later stadium wordt het kwantitatief enquêteonderzoek gebruikt om in te gaan op de ervaringen, behoeften, wensen en (on)mogelijkheden van de niet benaderde respondenten.

Bij het opstellen van de interviewvragen is zorgvuldig gekeken naar de volgorde van de vragen. Doordat er twee partijen zijn benaderd (interne medewerkers en beleidsmedewerkers), hebben de onderzoekers twee interviewprotocollen opgesteld. De interviewprotocollen zijn gecontroleerd door de begeleiders van Ons Bedrijf. Aan de hand van een half gestructureerd interview is meer belangrijke informatie van de verschillende partijen verzameld. Er is gekozen voor deze interview vorm, omdat het onderwerp en de belangrijkste vragen vast liggen waardoor deze vorm het beste aansluit bij het doel van het interview. Deze interview vorm biedt naast de structuur, de vrijheid om van de vraagvolgorde en vraagformulering af te wijken, zodat het ruimte geeft voor de interviewer en geïnterviewde (Baarda, Goede, & Teunissen, 2009, pp. 230, 235). Voor de interviewvragen van de interne medewerkers is er expliciet rekening gehouden met de cognitie van de doelgroep. Dit kan namelijk een belemmering zijn voor het onderzoek, omdat de betrouwbaarheid van de antwoorden op cognitief vlak niet te meten zijn. De vraag of de respondenten voldoende inzicht hebben in hun eigen mogelijkheden is lastig te bepalen.

Om toch de validiteit van de onderzoeksresultaten te controleren is er gebruik gemaakt van de member check techniek. De resultaten zijn voorgelegd aan de niet benaderde respondenten. Aan de hand van aantal stellingen konden de niet benaderde respondenten hun mening geven. De onderzoekers deelden groene en rode kaartjes uit. Deze muzische manier sluit aan bij de mogelijkheden van de doelgroep, omdat niet alle respondenten zich verbaal verstaanbaar konden maken. Op deze manier controleren de onderzoekers of de onderzoeksbevindingen met de werkelijkheid overeen komen (Baarda, Goede, & Teunissen, 2009, pp. 286-287)

Hoofdstuk 2. Doelstelling, doelgroep en resultaten

2.1 Doelstellingen:

De doelstellingen voor dit onderzoek zijn:

Doel 1

- *De onderzoekers beschrijven voor 26 mei 2015 de oorzaken en gevolgen van het stagneren van de participatie binnen Ons Bedrijf en de ervaringen, behoeften, wensen en (on)mogelijkheden van de interne medewerkers ten aanzien van haar huidige werkplek worden in kaart gebracht.*

De invoering van de Participatiewet heeft gevolgen voor de interne medewerkers van Ons Bedrijf. Wat de impact van deze Participatiewet is, wordt voor de organisatie in kaart gebracht. Daarin wordt expliciet rekening gehouden met de beleidsvoering van de gemeente Barneveld. Op deze manier kan Ons Bedrijf inspelen op de veranderingen op landelijk en gemeentelijk niveau. De opdrachtgever van Ons Bedrijf geeft aan dat 90% van de interne medewerkers niet doorstroomt naar reguliere of maatschappelijke organisaties. De organisatie heeft nu onvoldoende zicht of de interne medewerkers in staat zijn deze overstap naar reguliere of maatschappelijke organisaties te maken. De behoeften, wensen en (on)mogelijkheden van de interne medewerkers staan centraal, omdat de organisatie wil weten wat de individuele medewerker nodig heeft van de organisatie. Op deze wijze wordt er gekeken vanuit het cliëntperspectief, wat essentieel is voor de uitkomsten van het onderzoek.

Doel 2

- *De onderzoekers hebben voor 26 mei 2015 zicht op de behoeften, wensen en (on)mogelijkheden van de interne medewerkers van Ons Bedrijf ten aanzien van reguliere- of maatschappelijke organisaties en beschreven Ons Bedrijf het arbeidsparticipatiesproces kan stimuleren.*

Ons Bedrijf wil naast de ervaringen ook graag van de interne medewerkers weten of ze willen/kunnen doorstromen naar een reguliere- of maatschappelijke organisatie. Met het onderzoek wordt in kaart gebracht wat de interne medewerkers nodig hebben om in de gemeente Barneveld te kunnen participeren, mocht dit gewenst zijn. In eerste instantie is participatie een wens vanuit de gemeente. Vanuit de organisatie willen ze hier op aansluiten, omdat ontwikkeling van de medewerker een belangrijk waarde is. Op deze manier wordt duidelijk of de interne medewerkers klaar zijn om volgens de Participatiewet te participeren in de samenleving. Arbeidsparticipatie naar vermogen wordt in de gemeente Barneveld verwacht van de inwoners, die in staat zijn om (met eventuele begeleiding) te werken. In dit onderzoek wordt gekeken of de interne medewerkers kunnen voldoen aan de verwachtingen van de gemeente Barneveld. De interne medewerkers worden opnieuw onder de loep genomen. Als de interne medewerkers willen/kunnen participeren en doorstromen naar een reguliere- of maatschappelijke organisatie, wil Ons Bedrijf hier op een juiste manier op inspelen. Het arbeidsparticipatiesproces moet aansluiten op de behoeften, wensen en (on)mogelijkheden van de interne medewerkers.

2.2 Doelgroep:

De beoogde lezer voor het afstudeeronderzoek zullen de volgende personen zijn:

- Wilma Gorissen- van Heusden, *opdrachtgever Ons Bedrijf*: Het onderzoek wordt hoofdzakelijk geschreven voor Ons Bedrijf. Het is de bedoeling dat het onderzoek zo goed mogelijk aansluit bij de behoeftes van de organisatie. Als opdrachtgever is Wilma Gorissen- van Heusden een belangrijke lezer voor dit onderzoek. De contactpersonen en begeleiders vanuit Ons Bedrijf, Linda van Hoorn en Jetske de Boer worden door de onderzoekers ook gezien als beoogde lezers. Daarnaast zullen ook de andere beleidsmedewerkers van Ons Bedrijf tot de beoogde lezers worden gerekend. De uitkomsten van het onderzoek zullen ook voor hen relevant zijn.
- Riwkah Keijzer, *afstudeerbegeleider CHE*: Vanuit de Christelijke Hogeschool worden de onderzoekers begeleid door Riwkah Keijzer. Een heldere afstemming met de begeleider zal essentieel zijn voor een goede afronding van het onderzoek. Zij is direct betrokken bij het afstudeeronderzoek. De verslaglegging van het onderzoek zal door haar en door de afstudeerbeoordelaar beoordeeld worden
- Marcel Tiemensma *beoordelaar afstudeerscriptie CHE*: De beoordelaar van de afstudeerscriptie wordt gezien als beoogde lezer. De verslaglegging van dit onderzoek zal door hem gelezen en beoordeeld worden.

2.3 Beoogde resultaat

Aan het eind van het onderzoek zullen de onderzoekers een presentatie geven bij de opdrachtgever over de resultaten. De onderzoeksresultaten en uitkomsten zullen beschreven staan in een uitgebreid onderzoeksverslag en deze zal aangeboden worden aan Ons Bedrijf. In dit onderzoeksverslag zullen de onderzoekers aanbevelingen beschrijven voor Ons Bedrijf.

Uiteindelijk zal er naast een aantal aanbevelingen voor Ons Bedrijf een rapport van het medewerkers tevredenheidsonderzoek aangeboden worden. Het tevredenheidsonderzoek bevat uitkomsten van de ontvangen gegevens. De gegevens zullen aan de hand van grafieken in beeld gebracht worden. Aan de hand van deze gegevens zal er een conclusie met verbeterpunten beschreven worden.

Voor de interne medewerkers wordt een 'medewerker-ervaringenboek' gemaakt. Het onderzoek wordt gedragen door de interne medewerkers van Ons Bedrijf. Op een creatieve, begrijpelijke en innoverende manier worden de ervaringen van de interne medewerkers in beeld gebracht. De organisatie kan het 'medewerker-ervaringenboek' ook gebruiken om aan derden hun aanbod te presenteren.

Hoofdstuk 3. Participatiewet

3.1 Inleiding

Dit onderzoek is gericht op de Participatiewet en het stimuleren van arbeidsparticipatie voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt. Sinds 1 januari 2015 is de Participatiewet in werking getreden. Door de wetswijziging wordt er van mensen met arbeidsvermogen, die ondersteuning nodig hebben, verwacht dat ze gaan participeren in de maatschappij. De denkwijze is veranderd en daarom zal er in dit hoofdstuk dieper ingegaan worden op de Participatiewet en zal er gekeken worden naar de betekenis hiervan voor mensen met een arbeidsbeperking.

3.2 Participatiewet

Het kabinet wil dat alle mensen als volwaardige burgers mee kunnen doen aan onze samenleving. Bij voorkeur via een reguliere baan, maar als dat niet mogelijk is, door op een andere manier te participeren in de samenleving (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2013). Dit willen zij bewerkstelligen met de invoering van de Participatiewet. De Participatiewet is een samenvoeging van de 'Wet Werk en Bijstand' (WWB), de 'Wet sociale werkvoorziening' (Wsw) en een deel van de 'Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten' (Wajong) (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2014). Met behulp van de Participatiewet wil het kabinet mensen die een afstand hebben tot de arbeidsmarkt meer kansen bieden op regulier werk of andere vormen van arbeidsbevorderende participatie (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2014).

Door de decentralisatie van het sociaal domein op 1 januari 2015 heeft de gemeente verschillende taken van het Rijk overgenomen. Onder deze taken valt de Participatiewet. Dit betekent dat de gemeente verantwoordelijk is geworden voor mensen met arbeidsvermogen die ondersteuning nodig hebben (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2014b).

Elke gemeente heeft een andere visie, beleid of uitgangspunten ten aanzien van de decentralisatie. Zo heeft de gemeente Barneveld de volgende visie als het gaat om decentralisatie: "Wij willen dat inwoners van de gemeente Barneveld optimale kansen krijgen op het ontwikkelen of bevorderen van zelfstandigheid en daarmee op deelname aan de samenleving" (Gemeente Barneveld, z.d.-c). De uitgangspunten hierbij zijn eigen verantwoordelijkheid, zelfredzaamheid en eigen kracht.

Vanuit deze uitgangspunten wordt er ook gekeken naar de Participatiewet. In de gemeente Barneveld wordt de Participatiewet ook wel arbeidsparticipatie naar vermogen genoemd. Om te bepalen hoe de gemeente arbeidsparticipatie naar vermogen gaat inrichten hebben ze doelen gesteld. Zo hebben ze het doel gesteld dat ze iedereen met arbeidsvermogen naar werk toe leiden. Bij voorkeur betreft dit een reguliere werkplek. Het gestelde doel past bij de gedachte van de gemeente. Ze willen namelijk dat alle inwoners zoveel mogelijk zelfstandig zijn en deelnemen aan de samenleving. De gemeente ziet een betaalde baan dan ook als middel om te participeren in de maatschappij. Dit betekent dat de gemeente Barneveld werk centraal stelt en verwacht dat burgers een zinvolle bijdrage leveren aan de samenleving (Gemeente Barneveld, z.d.-c).

De categorieën binnen de Participatiewet betreft mensen die zijn aangewezen op (al dan niet met tijdelijke) ondersteuning om in hun bestaan te voorzien en/of ondersteuning om aan het werk te komen. De categorieën die onder de Participatiewet gaan vallen zijn in de gemeente Barneveld als volgt ingedeeld:

- **Mensen die regulier kunnen werken:**
Deze groep kan gekoppeld worden aan bestaande en nieuwe vacatures en zullen weinig ondersteuning nodig hebben. Dit is een groep die potentie heeft tot regulier werk en daarmee naar verwachting uit kunnen stromen. Vaak is er tijdelijke begeleiding nodig.
- **Mensen die begeleid kunnen werken:**
Deze groep kan een bijdrage op de arbeidsmarkt leveren, maar is een groep met (beperkte) loonwaarde en eventueel potentie tot meer. Deze groep zal (langdurig) een beroep doen op steun vanuit de overheid om als werknemer aantrekkelijk te zijn voor bedrijven en organisaties.
- **Mensen die beschermd kunnen werken (beschut werk en dagbesteding)**
Deze groep bestaat uit mensen die geen baan kunnen vinden op de arbeidsmarkt, maar die wel een zinvolle maatschappelijke bijdrage kunnen leveren. Doel van het creëren van werkplekken voor deze groep is dat mensen mee kunnen doen en zich kunnen ontwikkelen. De kans op plaatsing bij reguliere werkgevers is voor deze mensen kleiner.
- **Mensen die (tijdelijk) geen arbeidsvermogen hebben.**
Deze groep bestaat uit mensen die (tijdelijk) geen arbeidsvermogen hebben. Er is sprake van dusdanige psychische en/of lichamelijke belemmering dat regulier werk, en ook begeleid of beschermd werk, (tijdelijk) niet haalbaar is. Bij deze groep wil de gemeente Barneveld inzetten op maatschappelijke participatie, door bijvoorbeeld het verrichten van vrijwilligerswerk.

De uitgangspunten van de gemeente ten aanzien van de Participatiewet zijn dan ook dat potentiële werknemers het maximale uit zichzelf halen. Ze gaan er vanuit dat mensen kunnen leren en willen leren. Ze zetten in op het stimuleren van potentiële werknemers en werkgevers om hier optimaal gebruik van te kunnen maken. Met de Participatiewet wil de gemeente dan ook bereiken dat er zo min mogelijk uitkeringen zijn en dat er sprake is van een maximale uitstroom (Gemeente Barneveld, z.d.-c).

3.3 Wat betekent de Participatiewet voor mensen met een arbeidsbeperking

De Participatiewet betekent voor de doelgroep dat de overheid streeft naar maximale arbeidsparticipatie (Movisie, 2013). Door de transitie is nu niet de overheid maar zijn de gemeenten verantwoordelijk. Zij zullen ondersteuning moeten bieden aan mensen met een arbeidsbeperking om een baan naar vermogen te vinden. De gemeente Barneveld streeft bij het vinden naar banen voor mensen met een arbeidsbeperking zoveel mogelijk naar reguliere werkplekken, maar dit zal niet altijd mogelijk zijn. Zo ziet de gemeente een baan naar vermogen ook niet altijd als een reguliere of volledige baan (Gemeente Barneveld, z.d.-c). Een baan naar vermogen kan verschillende vormen hebben. Zo kan er gekozen worden voor een deeltijdbaan, participatiebanen, werkervaringsplekken, een gesubsidieerde baan, arbeidsmatige dagbesteding, begeleid werken, tegenprestatie naar vermogen, vrijwilligerswerk of mantelzorg (Movisie, 2013). Het streven is dat werknemers met een arbeidsbeperking, ook wanneer zij niet in staat zijn zelfstandig het volledige wettelijk minimumloon te verdienen, in toenemende mate aan de slag gaan bij reguliere werkgevers. Dat betekent dat werkgevers gecompenseerd moeten worden voor dat deel dat deze werknemers verminderd productief zijn: een werkgever zal in beginsel immers alleen willen betalen voor de door de werknemer geleverde arbeidsprestatie (Visser, Kemp, Ommeren, & Engelen, 2012).

Om de productiviteit te meten wordt er gekeken in hoeverre de persoon met een arbeidsbeperking kan participeren. Het beoordelen hiervan zal gedaan worden door de mate van productiviteit(loonwaarde) en begeleidingsbehoefte(benodigde “coaching on the job”) te bekijken (Gemeente Barneveld, z.d.-c). Op deze manier zal de gemeente kijken of een persoon voldoende economisch van toegevoegde waarde is.

Loonwaarde

Binnen de gemeente Barneveld wordt er gesproken over 4 categorieën ten aanzien van participatie. De categorie waarin mensen zitten bepaalt deels de loonwaarde van deze mensen. Onder de categorie ‘mensen die regulier kunnen werken’ vallen mensen die recht hebben op een bijstandsuitkering en voor ondersteuning in aanmerking komen. Het gaat hier om kortdurende ondersteuning, omdat deze mensen vaak een korte afstand tot de arbeidsmarkt hebben en een loonwaarde hebben boven de 80%. In de categorie ‘mensen die begeleid kunnen werken’ vallen mensen die een loonwaarde hebben tussen de 30% en 80%. Voor een werkgever is deze groep vanwege de productiviteit onder de 80% niet aantrekkelijk. Voor hen is er de mogelijkheid om te gaan werken en betaald te krijgen naar de productiviteit (loonwaarde) (Gemeente Barneveld, z.d.-c). Op het moment dat het UWV bepaalt dat een persoon geen of onvoldoende economische toegevoegde waarde heeft, een loonwaarde onder de 30%, zal er een indicatie afgeven voor beschut werk (Gemeente Barneveld, 2014b). De mensen met deze indicatie vallen dan onder de groep ‘mensen die beschermd kunnen werken’. Voor deze groep mensen is reguliere arbeid geen reële optie. Op het moment dat de indicatie beschut werk is afgegeven komt de inwoner in aanmerking voor een beschutte werkplek met dienstverband. Dit dienstverband zal door de gemeente Barneveld worden betaald. Als er geen indicatie is afgegeven of aangevraagd, dan behoudt de inwoner de uitkering die hij heeft (mits hier sprake van is) (Gemeente Barneveld, 2014b). Toch blijft voor hen de plicht bestaan verantwoordelijkheid te nemen om te participeren in de samenleving. De gemeente verwacht van deze mensen dat ze zich inzetten om de afstand tot de arbeidsmarkt te verkleinen. Zij zullen op deze verantwoordelijkheid aangesproken worden en waar nodig worden ondersteund. De categorie ‘mensen die (tijdelijk) geen arbeidsvermogen hebben’ wordt dezelfde dienstverlening geboden als de mensen die beschermd kunnen werken (Gemeente Barneveld, z.d.-c).

De loonwaarde van een persoon wordt door middel van de volgende stappen onderzocht (UWV, z.d.-a):

- Inventariseren welke hoofdtaken de burger uitvoert
- Vaststellen van de normfunctie en het normloon
- Vaststellen van de normen voor tempo, kwaliteit en inzetbaarheid
- Beschrijven van het functioneren van de (potentiële) werknemer
- Vaststellen van de prestatie van de werknemer afgezet tegen de normfunctie;
- Vaststellen van de extra kosten
- Bepalen van de totale arbeidsprestatie en de berekening van de loonwaarde
- Adviseren over mogelijke verhoging van de loonwaarde.

Afhankelijk van de mogelijkheden van de kandidaat, de werkplek en de financiën, is ontwikkeling van loonwaarde mogelijk (Gemeente Barneveld, z.d.-c). Het kunnen ontwikkelen van loonwaarde betekent dat de loonwaarde van de werknemer kan vergroten. Om zicht te houden op de ontwikkeling van loonwaarde zal er daarom periodiek een herbeoordeling zijn van loonwaarde. Voor mensen die werken op een beschermde werkplek betekent dit dat er elke drie jaar een herbeoordeling plaats vindt. Voor mensen die niet aangewezen zijn op deze beschermde werkplekken zal de herbeoordeling elk jaar herhaald worden. Aan de hand van de (her beoordeelde)loonwaarde kan de gemeente bekijken hoe hoog de loonkostensubsidie is en deze hierop afstemmen (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2014b).

Mocht er onvoldoende sprake zijn van een economische toegevoegde waarde, een loonwaarde onder de 30%, dan kan de burger een beroep doen op een uitkering. Voor het ontvangen van een uitkering verwacht de gemeente van de uitkeringsgerechtigde een bijdrage aan de samenleving terug (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2014b). Deze bijdrage aan de samenleving wordt ook wel de tegenprestatie naar vermogen genoemd. De potentiële werknemer zet zijn capaciteiten in ten behoeve van anderen, door onbetaalde activiteiten te verrichten, die nuttig zijn voor zowel de persoon als de maatschappij.

3.4 De plannen van gemeente Barneveld

De gemeente Barneveld geeft aan dat zij met de beschikbare middelen niet alle potentiële werknemers optimaal kunnen begeleiden. De vraag is of iedereen wel naar werk te begeleiden is, als er rekening gehouden wordt met belemmeringen van de potentiële werknemer. Door psychische en/of lichamelijke belemmeringen zal regulier werk (en soms ook begeleid werk of beschermd werk) niet haalbaar zijn. De gemeente zal dan ook het grootste deel van het participatiebudget besteden aan mensen uit de categorie met arbeidspotentie, mensen die begeleid kunnen werken. Deze mensen hebben economische verdiencapaciteiten, maar kunnen niet zelfstandig een plek op de arbeidsmarkt vinden.

Voor de groep mensen die regulier kunnen werken, zal de gemeente minder geld nodig hebben. Door middel van een poortfunctie zal de gemeente proberen en helpen om deze groep snel naar een werkplek te leiden. Voor deze groep is het van belang dat er een samenwerking met de werkgevers op gang komt, zodat ze geen gebruik meer hoeven te maken van een uitkering. De gemeente zal deze mensen aanspreken op hun verantwoordelijkheid om uitkeringsonafhankelijk te worden.

Voor de groepen mensen die beschermd kunnen werken en mensen die (tijdelijk) geen arbeidsvermogen hebben, zal er vanuit het participatiebudget niet voldoende geld beschikbaar zijn. Voor de mensen die een beroep doen op de Participatiewet zal gekeken worden naar afstemming met andere voorzieningen of beschermd werken binnen het sociale- of economische domein, zodat maatschappelijke participatie mogelijk is en blijft. Vanuit het sociaal domein bestaat een gezamenlijke taak om ervoor te zorgen dat deze groep mensen actief betrokken wordt en mee kan blijven doen in onze samenleving.

De lokale aanbieders zullen een belangrijke schakel zijn tussen de werkgevers en de mensen met een arbeidsbeperking. De gemeente Barneveld heeft veel aanbieders van arbeidsmatige dagbesteding, beschut werk en job coaching. Lokale aanbieders en werkbedrijven zullen worden gefaciliteerd en gestimuleerd om zich in te zetten om potentiële werknemers bij reguliere werkgevers te plaatsen. De lokale aanbieders en werkbedrijven moeten zich dan ook richten op het vergroten van loonwaarde van de potentiële werknemers om zo de kans op de reguliere arbeidsmarkt zo groot mogelijk te maken. Op deze manier willen ze een duurzame uitstroom uit de uitkering bewerkstelligen (Gemeente Barneveld, z.d.-c).

Beschermd werken

De gemeente Barneveld gaat er van uit dat elke vorm van dagbesteding voor de beroepsbevolking arbeidsmatig moet zijn. Deze categorie heeft daarmee ook een verbinding met welzijn en zorg. Gemeenten worden onder de nieuwe Wmo immers verantwoordelijk voor de dagopvang en begeleiding. De gemeente Barneveld heeft er daarom voor gekozen om één gemeentelijke (nieuwe Wmo en Participatiewet) visie te ontwikkelen op de groep mensen die geen of zeer beperkt productieve arbeid kunnen verrichten en die al dan niet afhankelijk zijn van een uitkering vanuit de Participatiewet.

De categorie "beschermd werken" bestaat uit mensen die een verdienvermogen (loonwaarde) hebben tussen de nul en dertig procent. Zij zijn niet in staat om in een reguliere omgeving productieve arbeid te verrichten. Gemeenten krijgen onder de Participatiewet middelen om beschutte arbeidsplekken in te richten en de betrokkenen te betalen op minimumloonniveau. De mensen die nu een Wsw-dienstverband hebben, behouden hun rechten conform de Wsw CAO. Dit betekent dat een groot deel van het budget opgaat aan deze categorie (Gemeente Barneveld, z.d.-c).

Hoofdstuk 4. Oorzaken en gevolgen van stagnatie in het arbeidsparticipatieproces

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk zal worden ingegaan op de oorzaken en gevolgen van stagnatie van het arbeidsparticipatieproces. De afgelopen jaren is gebleken dat de doorstroom van mensen met afstand tot de arbeidsmarkt naar de vrije arbeidsmarkt stagneert. Dat deze stagnatie een probleem van de afgelopen jaren is, wordt bevestigd door onderzoeken die uitgevoerd zijn in 2002 en 2006. Het onderzoek van Howarth, Mann, Zhou, McDermott & Butkus bevestigt deze bevindingen, zoals geciteerd in Cardol, Speet & Rijken, (2007). Zij hebben onderzoek gedaan naar de oorzaak dat mensen met een arbeidsbeperking geen (langdurig) werk hebben. Uit hun onderzoek blijkt dat de meest voorkomende oorzaken zijn: teveel absentie en dat de medewerkers niet alle taken konden uitvoeren. In het onderzoek van Van Lierop uit 2002 (zoals geciteerd in Cardol, Speet & Rijken, 2007) blijkt dat mensen met een arbeidsbeperking vaak worden overschat. Door deze eerdere onderzoeken wordt bevestigd dat de doorstroom naar de vrije arbeidsmarkt al meerdere jaren een probleem is. In dit hoofdstuk beschrijven de onderzoekers de vanuit de literatuur en de verkregen gegevens tijdens de interviews de recentere oorzaken op macro- meso en microniveau.

4.2 Macro- niveau

Zoals beschreven in de inleiding zagen onderzoekers een aantal jaren geleden al dat arbeidsparticipatie niet echt op gang kwam. Uit recentere bronnen blijkt dat er op dit moment niet alleen sprake is van stagnatie van arbeidsparticipatie maar spreken onderzoekers zelfs over een daling. Dit blijkt uit het rapport Waverijn, van de Veer, Spreeuwenberg & Rijken (2013). Zij zien de crisis en de verslechtering van de economische situatie in 2012 als de meest recente en logische verklaring voor deze daling. Deze ongunstige economische situatie treft ook mensen met een arbeidsbeperking. Het rapport “UWV Monitor Arbeidsparticipatie” (2014) bevestigt deze bevindingen. Uit dit rapport blijkt dat arbeidsparticipatie van mensen met een beperking, na een eerdere afname in 2012, in 2013 nog verder is gedaald. Zij zien eveneens de economische crisis als de belangrijkste reden voor deze daling. Zij stellen dat het lastig is voor werkgevers om in moeilijke omstandigheden mensen met een beperking aan te nemen of in dienst te houden.

Het UWV ziet deze daling niet alleen bij mensen met een arbeidsbeperking, maar ook bij lager opgeleiden en niet- westerse allochtonen. “De arbeidsparticipatie van de totale Nederlandse bevolking is gedaald tussen 2008 en 2013” (Brakel, Stoutjesdijk, & Horssen, 2014). De daling geldt voor alle groepen. Alleen de mate waarin verschilt per groep. Zo blijkt dat mensen met een grote(re) afstand tot de arbeidsmarkt, vergeleken met de Nederlandse bevolking (15-65 jaar), harder worden getroffen door de economische recessie dan personen met betere kansen op de arbeidsmarkt.

‘Anders zijn’ leidde de afgelopen jaren voor een aparte behandeling en afzondering. “Een nieuwe, en steeds belangrijkere, factor in de beeldvorming werd het apartheidssysteem waarin de verstandelijk gehandicapte vanaf de jaren vijftig werd opgenomen” (Beltman, 2001, p. 133). Het bestaan van dat systeem en de wijze waarop de beperkte daarin werd behandeld, leidden tot afzondering, afwijkend gedrag, etikettering en stigmatisering. Vanuit de praktijk komt naar voren dat de oude denkwijze moet veranderen. Zij zien de oude denkwijze als een van de oorzaken dat de participatie onvoldoende op gang komt en stimuleren van arbeidsparticipatie nog onvoldoende plaats vindt. Tijdens de opbouw van de verzorgingsstaat is de denkwijze over de verhoudingen tussen overheid, individuen en de verschillende sociale structuren erg in ontwikkeling geweest. Door de nieuwe denkwijze moeten deze verhoudingen opnieuw veranderen. Uit de gegevens van de afgenomen interviews komt dit eveneens naar voren. De beleidsmedewerkers zien dat het gehele gedachtegoed moet veranderen (MV.8).

Voorheen was het heel normaal dat mensen met een beperking terecht konden bij een voorziening en werd er al snel voor hun gezorgd. Nederland was altijd een verzorgingsstaat waarin het Rijk veel geld beschikbaar stelde om de zorg te regelen. Door de invoering van de Participatiewet en de 'Wet maatschappelijke ondersteuning' (Wmo) wil de overheid deze denkwijze veranderen en willen ze van verzorgingsstaat naar een participatiesamenleving (Vreugdenhil, 2012). Dit betekent voor mensen met een beperking dat er iets anders van hun verwacht gaat worden. Voorheen werd de zorg voor deze mensen geregeld en werd het letterlijk uit handen genomen. Nu verwacht de overheid dat deze mensen een actieve rol gaan spelen in de maatschappij door bijvoorbeeld betaald werk te verrichten. Het meedoen met de maatschappij vraagt niet alleen een andere rol van mensen met een beperking maar ook van de gehele samenleving. Uit de interviews komt naar voren dat de beleidsmedewerkers denken dat de veranderende denkwijze wel meerdere jaren zal duren voordat het echt geïntegreerd is. Zij stellen dat het zeker wel 10 á 15 jaar in beslag zal nemen (MV.8). Wanneer het denkbeeld verandert zal het ook normaler worden dat mensen met een beperking werkzaam zijn in een regulier bedrijf (MV.8).

Naast de verandering in gedachtegoed blijft de vraag bestaan of de maatschappij en de zorg- en woonvoorzieningen voor mensen met een beperking wel klaar zijn om deze stap te maken. Van zorg- en woonvoorzieningen wordt er flexibiliteit gevraagd, omdat medewerkers allemaal op andere tijden naar het werk moeten. Daarnaast kan de stabiele thuissituatie ontwricht worden door verandering van de werkplek. Dit kan veel impact hebben op de medewerker en spanningen met zich mee brengen. Om participatie mogelijk te maken moeten zorg- en woonvoorzieningen mee veranderen.

4.3 Meso- niveau

Naast de oorzaken op macro-niveau hebben organisaties en werkgevers een grote rol daar waar het gaat om arbeidsparticipatie. Een grote oorzaak van de stagnatie in het arbeidsparticipatieproces ligt bij de werkgevers. Volgens Kuiper, Heerkens, Balm, Bieleman en Nauta (2011, pp. 29-36) wordt dan ook niet uitgesloten dat sommige werkgevers er bewust voor hebben gekozen om terughoudend te zijn met het aannemen van mensen met een chronische aandoening.

De verklaring voor de dalende arbeidsdeelname van arbeidsgehandicapten moet niet worden gezocht bij de kenmerken van (potentiële) werknemers, maar worden gezien als resultante van het personeels- en ondernemingsbeleid van werkgevers. De beeldvorming en/of vooroordelen rond arbeidsgehandicapten spelen hierbij een grote rol (Petersen, 2004). Zo zouden werkgevers een negatieve beeldvorming hebben. Daarnaast zijn werkgevers bang voor administratieve lasten en financiële risico's als gevolg van het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking, aldus het rapport van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2009).

Mensen met een arbeidsbeperking zijn doorgaans minder productief dan reguliere werknemers (Smit, Graaf, Verweij, & Brouwer, 2011). Daarnaast zullen zij meer begeleiding nodig hebben en dit zal extra kosten met zich mee brengen (MV.12). Ze zullen ten opzichte van reguliere werknemers extra vakinhoudelijke begeleiding nodig hebben (Smit, Graaf, Verweij, & Brouwer, 2011). Maar ze merken bij Ons Bedrijf dat de welwillendheid om maatschappelijke betrokkenheid te tonen er wel is bij bedrijven (MV.11). Alleen zien zij dat deze bedrijven spanningen ervaren tussen het maken van winst en het tonen van maatschappelijke betrokkenheid (MV.12).

Om participatie te laten werken zal de werkgever, volgens Maurits, Rijken & Friele (2013), aan een aantal randvoorwaarden moeten voldoen. Onder deze randvoorwaarden vallen zaken zoals flexibele werktijden, werkplek dicht bij huis, aangepaste werkplek en extra scholing. Bij een regulier bedrijf zijn er vaak meer prikkels, is er meer werkdruk en kan het cognitieve niveau van de persoon voor problemen zorgen (MD1; MD.9). Randvoorwaarden als vervoer en werktijden worden vanuit de praktijk benoemd en gezien als een mogelijk probleem. Het werken bij een regulier bedrijf heeft

gevolgen voor het dagritme van de persoon. Als de medewerker in een woonvoorziening woont met meerdere mensen kan dit ook gevolgen hebben voor de medewerker maar ook voor de woongroep (MD.9).

Een andere oorzaak op meso-niveau is dat de eenvoudige, simpele banen, waar mensen met een arbeidsbeperking voor in aanmerking kunnen komen, de laatste decennia zijn verdwenen. Volgens Zijlstra (2014) leiden de demografische ontwikkelingen tot tekorten op de arbeidsmarkt, terwijl, anderzijds de 'onderkant' van de arbeidsmarkt omvangrijker lijkt te worden. Dit laatste is het gevolg van toenemende eisen die aan werkende mensen wordt gesteld. Organisaties zullen problemen ervaren om voldoende geschikt personeel te vinden, en tegelijkertijd zullen er mensen zijn die geen werk kunnen krijgen.

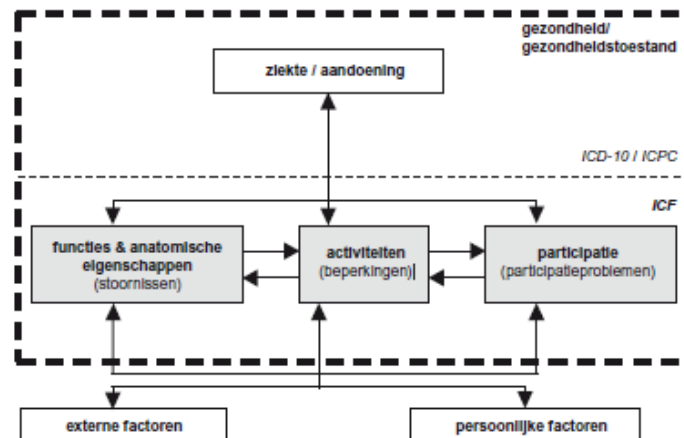
De functie-eisen zijn uitgebreider (naast vakkennis, ook organisatorische en sociale vaardigheden) en zwaarder geworden (hogere opleidingseisen, meer individuele verantwoordelijkheid, hogere eisen aan fysieke en mentale gezondheid). Het gevolg is dat een (groeïend) deel van de beroepsbevolking niet meer aan die eisen kan (of wil) voldoen. Vooral voor mensen met een beperking wordt het steeds moeilijker om aan die eisen te voldoen. Door de verwachte tekorten op de arbeidsmarkt zullen organisaties ook andere groepen moeten toelaten om de organisatie te kunnen laten functioneren. Van de diverse categorieën mensen, die nu om uiteenlopende redenen niet mee doen op de arbeidsmarkt, heeft een groot deel wel degelijk het vermogen om te werken, maar de capaciteit ligt niet altijd zo hoog als van de 'normgroep', aldus Zijlstra (2014). In het rapport van Smit, Graaf, Verweij en Brouwer (2011) wordt dit bevestigd.

In het onderzoek van Van Lierop uit 2002 (zoals geciteerd in Cardol, Speet & Rijken, 2007) blijkt dat mensen met een arbeidsbeperking worden overschat. Tegenwoordig is er nog steeds sprake van overschatting van mensen met een beperking. Zo komt er vanuit de interviews naar voren dat mensen met een beperking niet altijd kunnen voldoen aan de te hoge verwachtingspatronen van bedrijven (MV.2).

4.4 Micro-niveau

In het rapport van EU Monitoring and Advocacy Program (2005) wordt geconcludeerd dat mensen met een arbeidsbeperking graag wilden werken op de vrije arbeidsmarkt. Zij zagen dit aan de grote aantallen die zich aangemeld hadden om steun te ontvangen bij begeleid werken (Wsw). De overheid had subsidies beschikbaar gesteld om mensen met een beperking hulp te bieden bij het zoeken van werk op de vrije arbeidsmarkt, maar in sommige gevallen bleek de lokale overheid niet bereid om begeleide arbeid te implementeren in hun beleid. De onderzoekers concludeerden dat de sociale werkvoorzieningen in Nederland erg goed geregeld waren en dat mensen met een beperking ook de mogelijkheden kregen om bepaalde vaardigheden te ontwikkelen. Toch bleken weinig mensen de overstap van een sociale werkplaats naar de vrije arbeidsmarkt te maken. In een recenter rapport van Klerk, et.al (2010) werd dit echter niet bevestigd. Mensen met een arbeidsbeperking gaven aan soms onvoldoende mogelijkheden te hebben om te participeren. Veertig procent van de Wmo-aanvragers gaf aan gehinderd te worden door hun beperking. De helft van de ondervraagden gaven in het onderzoek aan dat (meer of andere) ondersteuning niet zou helpen. De andere helft was wel gebaat bij (extra) ondersteuning. Uit het rapport van Meulenkamp, Hoek & Cardol (2011) blijkt dat er een aantal factoren zijn die participeren kunnen bemoeilijken. Zij geven aan dat vooral mensen met een (verstandelijke) beperking vaak onzeker zijn over hun eigen kunnen. Ondersteuning en begeleiding blijken hierin belangrijk te zijn, evenals het vertrouwen in eigen kunnen.

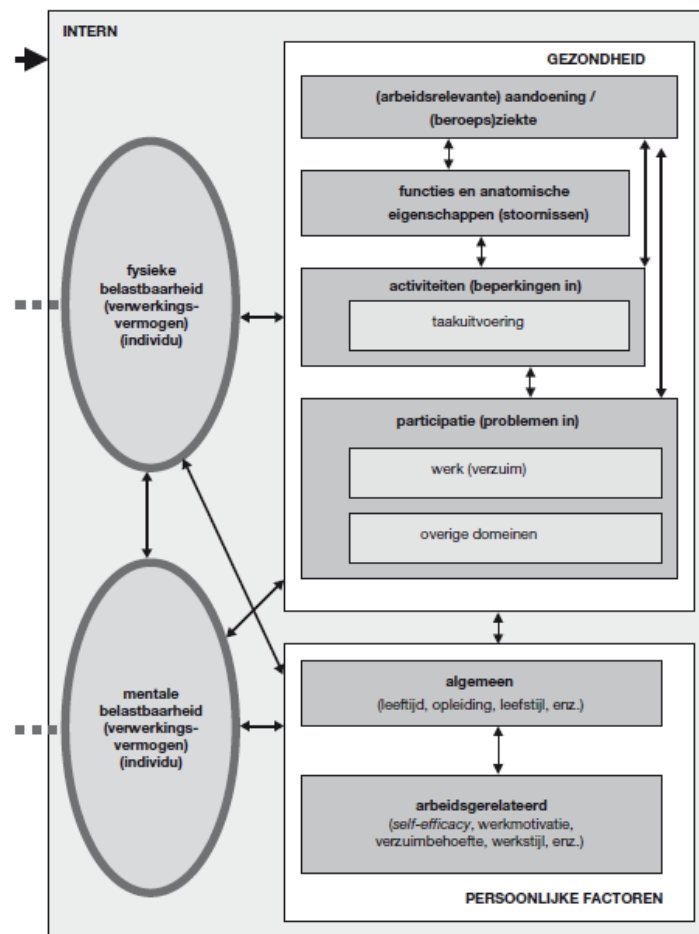
In het boek van Kuiper, Heerkens, Balm, Bieleman & Nauta, (2011, pp. 71-90) worden een aantal oorzaken op micro-niveau beschreven. Zo stelt Kuiper dat het functioneren van mensen met een arbeidsbeperking niet alleen wordt beïnvloedt door een ziekte of aandoening, maar ook door externe factoren (de omgeving), zie figuur 1. De invloed op het functioneren kan negatief zijn (belemmert het functioneren), maar ook positief (stimuleert het functioneren). Persoonlijke factoren spelen ook een grote rol bij het kunnen participeren. De mate waarin iemand kan omgaan met stress speelt een belangrijke rol in het participatieproces.



Figuur 1: interne en externe factoren

Stress kan verwijzen naar positieve aspecten (een zekere mate van spanning die nodig is om te kunnen presteren), maar kan ook gezien worden als negatieve aspecten (zoals stoornis in functie wat zich kan uiten in lichamelijke klachten). Beide vormen van stress verwijzen naar externe factoren waar bij het wordt geassocieerd met kenmerken van omstandigheden waaraan een persoon wordt blootgesteld (waaronder werkdruk). Er kan dan sprake zijn van werkstress. Werkstress is de toestand waarin de werknemer niet in staat is, of zich in staat acht, om aan de door de werkomgeving gestelde eisen te voldoen. (Kuiper, Heerkens, Balm, Bieleman, & Nauta, 2005, pp. 248-272).

Door de blokken 'externe factoren' en 'persoonlijke factoren' van het figuur verder uit te werken wordt duidelijk dat participatie in werk beïnvloed wordt door veel verschillende externe en persoonlijke factoren (zie figuur 2). In dit figuur staat centraal dat er een balans moet zijn tussen de (fysieke en mentale) belasting veroorzaakt door externe factoren (werkgerelateerde en niet aan werk gerelateerde factoren) en de (fysieke en mentale) belastbaarheid van het individu. Dit om te voorkomen dat er problemen in het functioneren ontstaan en dat ziekten zich ontwikkelen (Kuiper, Heerkens, Balm, Bieleman, & Nauta, 2011, pp. 248-272).



Figuur 2: Arbeidsgerelateerde factoren

Bij het participeren is het heel belangrijk om naar de persoon, met afstand tot de arbeidsmarkt, zelf te kijken. In het UWV Kennisverslag (2014) wordt gesproken over de verwachtingen en mogelijkheden van mensen een arbeidsbeperking. Van deze groep mensen worden vanuit de werkgever bepaalde competenties verwacht. De meeste competenties die vereist worden, zijn voor veel mensen met een arbeidsbeperking te veel gevraagd. Zo beschikken de meeste mensen met een arbeidsbeperking 'nog' niet of onvoldoende over de gestelde competenties zoals: zelfstandigheid, initiatief, verantwoordelijkheid en communicatieve vaardigheden. Niet alleen deze competenties maar ook onvoldoende werkervaring en sociale vaardigheden, die van mensen met een arbeidsbeperking worden gevraagd, zijn vaak te hoog gegrepen. De beleidsmedewerkers van Ons Bedrijf bevestigen dit beeld en geven aan het gevoel te hebben dat de medewerkers nog niet zijn klaargestoomd (MD.1). Volgens hen ligt de oorzaak hier vooral bij de competenties van de praktische vaardigheden en sociale vaardigheden (MD.8). Eveneens is van belang dat een medewerker een bepaald cognitief niveau heeft om te begrijpen wat er van hem wordt verwacht (MD.8).

Het is belangrijk om inzicht te hebben in de mate waarin de taken en de werkomgeving van mensen met een arbeidsbeperking aangepast moeten worden. De meeste mensen met een arbeidsbeperking hebben bijvoorbeeld meer structuur nodig dan andere medewerkers (Accenture, 2014). Bij het aanpassen van de taken of werkomgeving zal er mogelijk ook aandacht moeten worden besteed aan het aantal prikkels die de mensen dan ontvangen. Beleidsmedewerkers zien namelijk dat er bij externe werkplekken vaak meer prikkels zijn (MD.1; MD.8). Er zal gekeken moeten worden wat een medewerker aankan en waar mogelijk aanpassingen gedaan moeten worden.

De beleidsmedewerkers van Ons Bedrijf geven aan dat de medewerkers onvoldoende beeld hebben wat er van hun verwacht wordt bij een ander bedrijf (MD.2; MD.8). Eveneens ervaren zij dat de medewerkers ongemotiveerd kunnen raken doordat de verwachtingen van de medewerkers zelf niet worden behaald. De verwachting dat het allemaal iets leuker is bij een ander bedrijf, zorgt er vaak voor dat mensen sneller afhaken mede omdat ze vaak onderaan moeten beginnen (MV.3; MD.8). Het hebben van steeds dezelfde werkzaamheden bijvoorbeeld schuren of het moeten uitvoeren van minder leuke taken kunnen demotiverend werken voor de medewerkers. Veel medewerkers vinden het werken bij Ons Bedrijf dan ook leuker omdat ze sneller leukere werkzaamheden mogen doen dan bij een ander bedrijf (O.5; MD.8).

De beleidsmedewerkers zien verschil in de mogelijkheden van de verschillende doelgroepen. De mensen die op dit moment op UWV basis bij Ons Bedrijf werken, zijn in staat om door te stromen naar betaald werk. De beleidsmedewerkers zien op dit moment dan ook geen problemen en denken dat doorstroom voor deze groep mogelijk is (MD.7). Mensen met een verstandelijke beperking zullen volgens hen ook gemakkelijker kunnen participeren bij andere bedrijven, in vergelijking met de GGZ doelgroep (MD.7). Zij voorzien meer problemen voor de GGZ groep, waaronder mensen met verslavingsproblematiek en/of justitieel verleden. De GGZ doelgroep is vaak niet de gemakkelijkste doelgroep omdat ze vaak wat minder betrouwbaar zijn en sneller zullen afhaken. Voor een bedrijf zijn medewerkers met deze eigenschappen vaak een stuk minder aantrekkelijk en zijn extern moeilijker te plaatsen (MD.7).

Het overschatten van de doelgroep is iets wat constant op de loer ligt. Mensen zijn gewend om iemand te beoordelen op zijn cognitieve en praktische vaardigheden (wat iemand 'weet' of 'kan'), in plaats van op zijn emotionele ontwikkeling (wat iemand 'aankan') (Twint & Veenstra, 2014, pp. 15-42). In het werkveld ervaren ze dat zeker in het begin, onvoldoende rekening wordt gehouden met de mogelijkheden van de medewerker waardoor ze worden overvraagd (BV.6). Op het moment dat de medewerker bij een extern bedrijf werkte, ontdekten de beleidsmedewerkers dat de medewerkers toch werden overvraagd waardoor het participeren alsnog stagneerde (BV.6). Zij merkten veel discrepantie tussen het kunnen en aankunnen.

Iets kunnen (of weten) is niet hetzelfde als iets aankunnen. Dit geldt voor zowel kinderen als volwassenen. Met aankunnen wordt bedoeld dat de persoon bewust of onbewust de situatie onder controle heeft. De persoon weet en voelt goed aan wat de situatie van hem vraagt en zal zich hierdoor sterk genoeg voelen om iets aan te kunnen. Het aankunnen van een situatie zal eerder leiden tot een succeservaring; de persoon zal de situatie tot een goed einde brengen (Twint & Veenstra, 2014, pp. 15-42). Echter blijkt het aankunnen een stuk moeilijker en lukt dan vaak nog niet (BV.6).

Een goede beeldvorming van de medewerkers is dan ook heel belangrijk. Een volledig beeld van de medewerker, zoals bijvoorbeeld het emotioneel niveau en eventuele specifieke problematieken, kunnen helpend zijn om een goede afstemming te hebben. Het is belangrijk dat het hele team hetzelfde beeld heeft van de medewerker om een eenduidige begeleidingsstijl te hanteren. Door goed af te stemmen voorkom je dat je de medewerker overvraagt of onderstimuleert. Het is dus belangrijk om te kijken waar de medewerker toe in staat is en waar zijn begrenzingen liggen (Twint & Veenstra, 2014, pp. 15-42). Voor de organisatie zelf is het heel belangrijk om zich bewust te zijn van de risico's van overvragen zodat ze niet te grote stappen nemen (BV.6).

Voorals mens met een arbeidsbeperking hebben met overvraging te maken. Er wordt vaak een inschatting gemaakt door naar het uiterlijk van de persoon te kijken. Echter is het niet reëel om af te gaan op het uiterlijk van de persoon en zo hun mogelijkheden in te schatten. Als mensen dit wel doen kunnen medewerkers hoger ingeschat worden dan hun niveau werkelijk toelaat. Hierdoor ontstaat ook het gevaar dat ze worden overvraagd. Overvraging kan leiden tot sociaal-emotionele problemen zoals stemmingsproblemen en psychose (Twint & Veenstra, 2014, pp. 15-42).

Bij afstemming is het niet alleen belangrijk om rekening te houden met overvragen maar is onderstimulering ook erg belangrijk. Het overnemen en uit handen nemen van taken kan leiden tot verveling en een lagere zelfwaardering. Iedereen wil gemotiveerd en gestimuleerd worden om te ondernemen en taken zelf te doen. Dit is niet anders voor mensen met een arbeidsbeperking. De balans tussen het onderstimuleren en het overvragen is daarom erg belangrijk in de begeleiding van mensen met een beperking (Twint & Veenstra, 2014, pp. 15-42).

4.5 Gevolgen

Op het moment dat participatie blijft stagneren zal de overheid stappen ondernemen. De overheid geeft in het regeerakkoord aan dat werkgevers jaarlijks banen beschikbaar moeten stellen voor mensen met een arbeidsbeperking (Rendement, z.d.). Aan het eind van 2016 zal er voor het eerst gekeken worden of de toegezegde banen ook gerealiseerd zijn. Blijkt dit niet behaald te zijn dan treedt de quotumregeling in werking. De quotumregeling geldt voor bedrijven met 25 of meer werknemers. De bedrijven krijgen voor elk niet ingevulde werkplek per jaar een heffing van 5000 euro opgelegd (Vereniging van Nederlandse Gemeenten, 2014).

Het behalen van de 125.000 extra banen zal volgens Mallee (2014) een moeilijke opgave worden. Hij stelt dat het om een hele moeilijke doelgroep gaat die doorgaans alleen in aangepaste functies en met extra begeleiding kunnen werken. Naar zijn verwachting zullen werkgevers al snel denken dat het UWV en de gemeenten niet in staat zijn om geschikte kandidaten te leveren. Hij verwacht dat de hoge verwachtingen en het strakke tijdschema zullen zorgen voor een oplopende spanning tussen UWV, gemeenten en werkgevers, terwijl die samenwerking een van de belangrijkste succesfactoren is voor de Participatiewet.

De Participatiewet is net in werking getreden waardoor veel gevolgen op dit moment nog niet te overzien zijn. Veel professionals zoals Hans Dijkman spreken dan ook over mogelijke gevolgen. Volgens hem zullen er ondanks de Participatiewet nog steeds mensen met een arbeidsbeperking buiten de boot vallen. Onder het quotum zullen straks alleen de arbeidsgehandicapten vallen die zelfstandig tussen de 30 procent en 100 procent van het minimumloon kunnen verdienen. Dit heeft tot gevolg dat bijna alle mensen met een arbeidsbeperking met een opleidingsniveau hoger dan MBO 2, niet meer onder het quotum vallen. Werkgevers zullen mogelijk deze mensen niet meer aannemen omdat ze aan het quotum moeten voldoen. Het kan zijn dat driekwart van de mensen met bijvoorbeeld een visuele beperking dan buiten de boot zullen vallen (Slootweg, 2014).

De Vereniging Nederlandse Gemeenten (VNG) deelt de gedachte van Hans Dijkman en denkt ook dat er nog steeds mensen met een arbeidsbeperking buiten de boot vallen. De VNG heeft dit aangegeven in een schriftelijke reactie en ziet verdringing als een van de grootste risico's ten aanzien van de Participatiewet. Zij schreven: "We krijgen nu al signalen dat werkgevers zich wel willen inzetten om kansen te scheppen voor mensen met een arbeidsbeperking, maar dat er dan spijkerharde garanties moeten zijn dat de werknemer meetelt voor de baanafpraak en het quotum".

In het rapport van Mallee (2013) zijn nog meer onthutsende conclusies getrokken over de Participatiewet. Mallee stelt dat er nog meer mensen met een arbeidsbeperking buiten de boot zullen vallen, omdat zij te duur zijn voor de gemeente. Daardoor lopen zij het risico om minder te worden ondersteund. Mensen met arbeidsbeperking zonder uitkering of met een verlaagde uitkering hebben er zelf veel baat bij om aan het werk te gaan. Dit zijn precies de groepen waarbij het voor gemeenten financieel niet aantrekkelijk is om hen te helpen. Mensen met een arbeidsbeperking en/of met een medische urenbeperking gaan door werk er financieel nauwelijks op vooruit, terwijl ondersteuning van deze groep voor gemeenten juist aantrekkelijk is.

Vanuit de praktijk blijkt ook dat het nog niet duidelijk is wat de mogelijke gevolgen zijn als participatie stagneert. Op dit moment heeft dit voor de huidige medewerkers nog geen gevolgen. Er is namelijk sprake van een overgangsrecht. Dit betekent dat de medewerkers met een indicatie nog recht hebben op de zorg die op dit moment geboden wordt (MV.4). Een mogelijk gevolg voor de medewerkers kan zijn dat er geen indicaties meer worden afgegeven. Dit betekent voor Ons Bedrijf dat ze mogelijk medewerkers moeten weigeren of dat Ons Bedrijf mensen zonder financiering, in dienst zal nemen. De mogelijkheid bestaat dan dat medewerkers die bij Ons Bedrijf in zorg zijn thuis komen te zitten (MV.5; MV.7).

Mocht blijken dat een persoon weigert om te participeren dan zullen daar consequenties aan vast zitten. De consequenties die genoemd worden hangen vast aan de uitkering die de persoon ontvangt. In de onderstaande tabel wordt weergegeven welke consequenties er bij welke uitkeringen horen.

Uitkeringsvorm	Instantie	Voorwaarden	Consequentie
WIA uitkering (UWV, z.d.-c)	UWV	Mensen met een WIA uitkering worden verplicht om mee te werken aan re-integratie en moeten hun plichten nakomen die de UWV heeft opgesteld. Wordt passend werk gevonden dan is de persoon verplicht deze te accepteren	Werkt de uitkeringsgerechtigde niet mee met re-integratie, komen zij hun verplichtingen niet na of weigert de persoon passend werk dan zal hij tijdelijk minder uitkering krijgen.
WAO uitkering (UWV, z.d.-b)	UWV	Is er bij de WAO afgesproken dat de uitkeringsgerechtigde gaat re-integreren dan is hij verplicht hieraan mee te werken, daarnaast is de uitkeringsgerechtigde verplicht zich te houden aan de door de UWV gestelde plichten.	Bij het niet nakomen van de plichten of het niet meewerken aan re-integratie zal de persoon tijdelijk gekort worden op zijn uitkering.
WAJONG uitkering (Oud) (UWV, z.d.-f)	UWV	Mensen met een oude WAJONG uitkering blijven recht hebben zolang zij aan de voorwaarden/plichten voldoet. In de periode 1 januari 2015 en 1 januari 2018 zullen zij beoordeeld worden op mogelijkheden om te werken. Als het UWV bepaald heeft dat de uitkeringsgerechtigde (gedeeltelijk) kan werken, dan wordt dit ook verwacht	Mocht de uitkeringsgerechtigde zich niet houden aan de plichten en voorwaarden dan zal de uitkeringsgerechtigde tijdelijk een lagere uitkering ontvangen. Mocht de uitkeringsgerechtigde volgens het UWV in staat zijn te werken maar dit weigeren, dan zal de hij vanaf 2018 een lagere uitkering krijgen, namelijk 70% van het minimum loon (nu 75%).
WAJONG uitkering (Nieuw) (UWV, z.d.-e)	UWV	Mensen met een nieuwe WAJONG zijn al beoordeeld op hun mogelijkheden om te werk. De uitkeringsgerechtigde is verplicht om de gestelde verplichtingen na te komen en er, zal indien hij in staat is te werken, verwacht worden dat hij werk heeft/zoekt.	Wanneer de uitkeringsgerechtigde niet aan de gestelde verplichtingen voldoet zal hij tijdelijk gekort worden op zijn uitkering. Heeft het UWV bepaald dat hij (gedeeltelijk) kan werken, en werkt hij niet. Dan wordt de hoogte van de uitkering vanaf 2018 lager, namelijk 70% van het minimum loon.
Ziektewetuitkering (UWV, z.d.-d)	UWV	Bij de ziektewet uitkering wordt er van de uitkeringsgerechtigde verwacht zich aan de plichten van het UWV te houden. Tijdens de ziekte zal het de bedoeling zijn dat de uitkeringsgerechtigde weer gaat werken en wordt er ingezet op re-integratie. Krijgt de uitkeringsgerechtigde de kans om passend werk te doen dan is hij verplicht dit te accepteren.	Mocht de uitkeringsgerechtigde zich niet houden aan de plichten van het UWV, niet mee werken bij re-integratie of passend werk weigeren dan zal dit gevolgen hebben op de uitkering. De uitkeringsgerechtigde zal tijdelijk minder uitkering ontvangen.
Bijstand (Wet en regelgeving Participatiewet, 2003)	Gemeenten	Bijstandsgerechtigden moeten de verplichtingen beschreven in de Participatiewet, artikel 18, nakomen. Ze zijn verplicht geaccepteerde arbeid te aanvaarden of behouden.	Indien zij deze verplichten niet nakomen zal de bijstand verlaagd worden. De verlaging van bijstand is afhankelijk van de maatregel beschreven in artikel 18, lid 5, 6, 7, en 8.

Mensen met een arbeidsbeperking die zich niet aan deze verplichtingen houden krijgen vanaf 2015 of vanaf 2018 met strengere maatregelen te maken. Wat deze maatregelen inhouden, is afhankelijk van de uitkeringsvorm die zij ontvangen (zie tabel). In het kamerstuk uitgevoerd door 'Stichting van de Arbeid' wordt benadrukt dat iedereen naar eigen maximale inzet kan werken. De verantwoordelijkheid hiervoor ligt bij de burger en zal door de burger zelf gedragen moeten worden. Diegenen die niet zelfstandig de arbeidsmarkt kunnen betreden, kunnen een beroep doen op ondersteuning vanuit de gemeente. Gemeenten moeten op grond van de Participatiewet de arbeidsinschakeling faciliteren (Stichting van de Arbeid, 2013).

Op dit moment is er in de gemeente Barneveld nog sprake van overgangsrecht en dit betekent dat in 2015 er nog weinig voor de mensen met een arbeidsbeperking zal veranderen. In eerste instantie hoeven mensen die op 31 december 2014 bijstand ontvingen zich nog geen zorgen te maken. Wat van de mensen met een bijstandsuitkering wel wordt verwacht is dat zij alle arbeidsverplichtingen nakomen. Dit betekent dat zij 'naar vermogen' er alles aan moeten doen om werk te vinden of te behouden (Gemeente Barneveld, z.d.-d). Als de arbeidsbeperkte zich niet houdt aan de verplichtingen zal de gemeente de consequenties zoals vermeld in artikel 18, lid 5, 6, 7 en aanhouden (Wet en regelgeving Participatiewet, 2003).

4.6 Conclusie

In dit hoofdstuk is de volgende deelvraag behandeld:

Welke oorzaken en gevolgen heeft de stagnatie in de arbeidsparticipatie voor de interne medewerkers van Ons Bedrijf?

- a. ten aanzien van haar huidige werkplek?
- b. ten aanzien van. reguliere- of maatschappelijke organisaties in gemeente Barneveld?

Er zijn verschillende oorzaken voor de stagnatie van arbeidsparticipatie vanuit de literatuur en interviews beschreven. De belangrijkste oorzaken hiervan zijn: de economische crisis, verminderde productiviteit van mensen met een arbeidsbeperking, het spanningsveld van bedrijven tussen winst en maatschappelijke betrokkenheid, beeldvorming en/of vooroordelen rondom mensen met een arbeidsbeperking. De beschreven oorzaken zorgen ervoor dat de interne medewerkers minder gemakkelijk kunnen participeren op het gebied van arbeid.

Op dit moment zijn de gevolgen van de stagnatie in de arbeidsparticipatie voor de medewerkers van Ons Bedrijf nog niet zichtbaar. De medewerkers hebben te maken met het overgangsrecht en huidige indicaties en de bijbehorende voorzieningen blijven dit jaar nog behouden. Gevolgen op langere termijn of mogelijke gevolgen zijn beschreven in de literatuur. Hierin wordt beschreven dat er een quotum zal worden ingesteld als het aantal participatieplekken niet wordt behaald voor eind 2016. Op deze manier wil de overheid de bedrijven verplichten om mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen.

Tevens zullen medewerkers in de toekomst geconfronteerd worden met verplichtingen en bijbehorende consequenties die zijn opgenomen in de wet of bepaald door het UWV. Mensen met een arbeidsbeperking die zich niet aan de verplichtingen houden zullen vanaf 2015 of vanaf 2018 te maken krijgen met strengere maatregelen zoals: (tijdelijk) verlaging van de bijstand of uitkering.

In het volgende hoofdstuk zal ingegaan worden op de ervaringen, behoeften, wensen en (on)mogelijkheden van de medewerkers.

Hoofdstuk 5. Ervaringen, behoeften, wensen en (on)mogelijkheden van de interne medewerkers

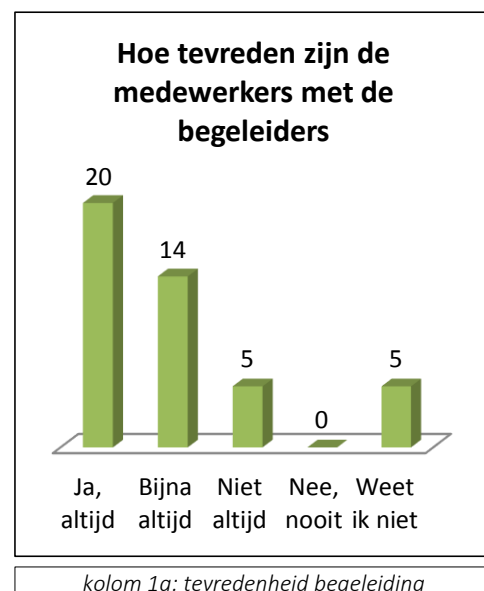
5.1 Inleiding

In dit hoofdstuk worden de ervaringen, behoeften, wensen en (on)mogelijkheden van de interne medewerkers van Ons Bedrijf in beeld gebracht. Op deze manier krijgen de interne medewerkers de mogelijkheid om hun stem te laten horen. Het zijn uiteindelijk de interne medewerkers die moeten doorstromen. Daarom is het belangrijk, hoe deze doelgroep naar hun huidige werkplek kijkt, maar ook naar een eventuele toekomstige werkplek. Vanuit de literatuur worden de bovenstaande thema's onderzocht. Voor dit hoofdstuk zullen de antwoorden van de interne medewerkers leidend zijn. Aan de hand van de kwantitatief enquêteonderzoek en interviews zijn de onderzoekers op zoek gegaan naar antwoorden. Deze antwoorden worden in dit hoofdstuk beschreven, om er uiteindelijk achter te komen wat interne medewerkers van Ons Bedrijf nodig hebben om door te stromen naar reguliere of-maatschappelijke organisaties in de gemeente Barneveld.

5.2 Ervaringen

De medewerkers hebben ten aanzien van de begeleiding, haar huidige werkplek, arbeidsomgeving, collega's en (vorige) externe werkplek hun ervaringen uitgesproken. Deze ervaringen zijn gebaseerd op gebeurtenissen die de medewerkers hebben opgedaan tijdens het werken bij Ons Bedrijf of tijdens het werken bij een externe werkplek. Iedere medewerker heeft een eigen zienswijze op het werken bij Ons Bedrijf. Doordat de ervaringen zo uiteenlopend blijken te zijn, zullen de belangrijkste ervaringen hieronder worden beschreven.

In het rapport van Meulenkamp, van der Hoek & Cardol (2011) werd al beschreven dat ondersteuning en begeleiding de grootste behoefte blijkt te zijn. Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt hebben begeleiding nodig om goed te kunnen functioneren binnen een organisatie. De medewerkers van Ons Bedrijf hebben een uitgesproken mening over de begeleiding. In het kwantitatief enquêteonderzoek komen de volgende antwoorden uit. Het blijkt dat de medewerkers over het algemeen tevreden zijn met de begeleiders (kolom 1a: tevredenheid begeleiding). Uit de gegevens van de afgenomen interviews wordt dit door het grootste gedeelte van de medewerkers bevestigd (Eh.3a) Tijdens de member check is deze aanname bevestigd. In het rapport van TNO (2008) wordt beschreven dat begeleiders op de werkvloer belangrijk zijn voor mensen met een arbeidsbeperking. is het voor mensen met een arbeidsbeperking belangrijk dat er goede begeleider op de werkplaats te vinden is. Toch zijn niet alle medewerkers tevreden over de begeleiding (Eh.3b). Deze ontevredenheid wordt versterkt door o.a. te weinig individuele begeleiding (Eh.13). Bij het onderdeel behoeften en wensen wordt hier dieper op ingegaan. Volgens een aantal medewerkers zijn de begeleiders ook te weinig aanwezig (Eh.7). Door één van de medewerkers wordt dit als volgt omschreven.



“Dat is een beetje weinig momenteel. Nu sta ik op een eilandje. Die gesprekken weet je wel. Die vind ik wel belangrijk (I20, F13.1, 13.7 13.12, 13.15)”.

Het werken bij Ons Bedrijf wordt door verschillende medewerkers gewaardeerd (Eh.5a). Zij zijn tevreden met de huidige werkplek. De werkzaamheden sluiten aan en de sfeer is goed (Eh.8; Eh.11a). Uit de interviews komt wel sterker naar voren het werken bij Ons Bedrijf beter kan. Bijna de helft van de medewerkers geeft aan dat het beter kan (Eh.1). Wat er precies beter kan, wordt ook de medewerkers uitgelegd (Eh.10a). Hieronder zijn er een aantal verbeteringen beschreven.

“Het is niet meer zoals vroeger. De regels zijn raar. We krijgen maar 15 minuten pauze. Het is helemaal niks (I10, F1.1)”.

“Soms is het te druk (I12, F13.2)”.

“Afen toe wordt er wel eens gevochten, dat heb je wel vaak met de jongens onder elkaar (I6, F1.5)”.

De kritische blik van de medewerkers op de huidige werkplek is opvallend. Het grote aantal geeft namelijk wel aan dat de begeleiding en werksfeer goed is. Het kan te maken hebben met het feit dat medewerkers aangeven dat zij uitgekeken zijn bij het werken bij Ons Bedrijf (Eh.2). Medewerkers ervaren dat zij niet meer heel veel zin hebben om nog lang bij Ons Bedrijf te werken. Hier wordt een eerste aanzet gegeven als het gaat om doorstroming naar reguliere- of maatschappelijk organisaties in de gemeente Barneveld.



Vanuit het kwantitatief enquêteonderzoek blijkt dat achttien medewerkers geen ervaring hebben om bij een (vorige) externe werkplek te werken (Kolom 1b: tevredenheid externe werkplek). Een aantal medewerkers legt dit uit tijdens de interviews (Ee.4a). Daarin ervaart een van deze medewerkers dat het gewoon echt niet haalbaar is om extern te werken.

“Nee, ik heb nooit gewerkt, dus dat zal ik niet doen, nee nee. Dit is haalbaar, maar ik denk andere is gewoon niet haalbaar, omdat het veel te druk in mijn hoofd is met pillen en de medicijnen. Dat werkt echt niet (I5, F3.5)”.

Tijdens de member check is de bovenstaande aanname ontkracht. Hier bleek dat tweeëndertig van de drieëndertig ondervraagden in het verleden al bij een andere werkplek hebben gewerkt. Sommige medewerkers willen ergens anders werken, maar ervaren dat zij toestemming nodig moeten hebben van de begeleiding. Pas als zij toestemming van de begeleiders hebben gekregen, is het voor hen mogelijk om extern te werken (Ee.2).

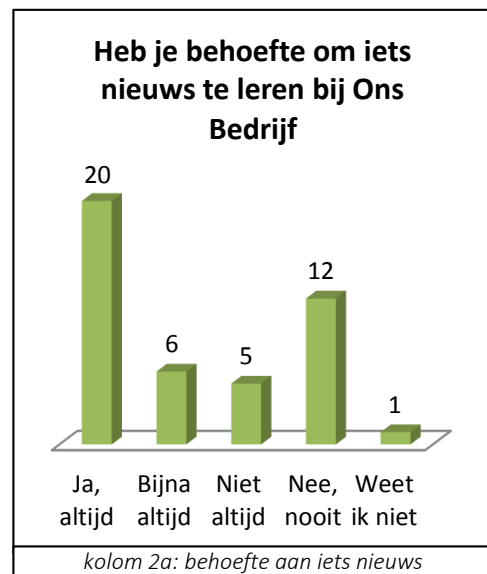
Een paar medewerkers ervaren dat het werken bij Ons Bedrijf wel anders is dan bij een regulier bedrijf (Eh.14a). Het werken bij Ons Bedrijf wordt ook wel als gemakkelijk ervaren. Tijdens de interviews zegt één medewerkers het volgende hierover:

“Hier gaat het allemaal te simpel. Hier kan je als je wilt uren lang in de kantine zitten. Dat doe ik wel eens, want hier wordt er niet achteraan gezeten. Bij een echt bedrijf moet je dat flikken (I6, F5.8)”.

5.3 Behoeften en wensen

Onder de behoeften en wensen zijn de uitspraken die de medewerkers hebben gedaan ten aanzien van de onderstaande gebieden beschreven. De behoeften en wensen om elders te gaan werken. Eventuele behoeften en wensen ten aanzien van ondersteuning, begeleiding op de huidige werkplek. Daarnaast worden er ook nog een aantal specifieke behoeften en wensen uitgesproken. Hieronder zullen deze behoeften en wensen worden beschreven.

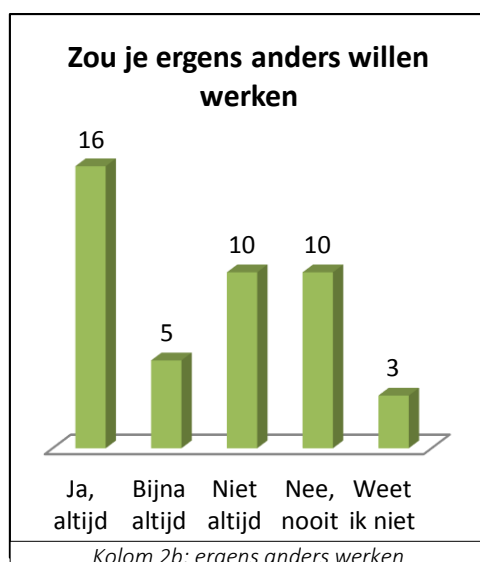
Tijdens de interviews geven verschillende medewerkers aan dat ze iets nieuws willen leren (BWh.1a). Tijdens de member check gaven nog eens eenentwintig medewerkers aan dat zij behoefte hebben om iets nieuws te leren bij Ons Bedrijf. Een aantal van deze medewerkers zou graag op een andere afdeling binnen Ons Bedrijf willen werken. Hierin worden vooral de hout en metaalafdeling bestempeld als een ideale nieuwe werkplek (BWh.1a). Ook in het kwantitatief enquêteonderzoek geven de medewerkers aan dat zij behoefte hebben om iets nieuws te leren. Als het gaat om de begeleiding hebben de meeste medewerkers behoefte aan meer individuele begeleiding (BWh.10). Bij het onderdeel 'ervaringen' werd dit al beschreven.



De medewerkers ervaren dat er weinig ruimte is voor individuele begeleiding (Eh.13). Deze medewerkers hebben ook de wens om meer individuele begeleiding te krijgen. Vanuit de literatuur blijkt dat deze wens begrijpelijk is. In het boek 'Begeleiden met Inzicht' van Twint & Veenstra (2014) wordt afstemming als een belangrijk gedachtegoed gezien. Dit hangt samen met individuele begeleiding. Volgens de auteurs heeft elke cliënt recht op een aparte afstemming.

"Afstemming van de begeleiding op de persoon met een beperking moet op meerdere vlakken Gebeuren (Twint & Veenstra, 2014, p. 16)".

Op deze manier kan overvraging en onder stimulering worden voorkomen, aldus Twint en Veenstra (2014). Tijdens de member check is deze aanname gedeelte ontkracht. Hierin geven negentien medewerkers aan dat zij geen behoefte hebben aan individuele begeleiding.



In het kwantitatief enquêteonderzoek zouden eenentwintig medewerkers (heel erg) graag ergens anders willen werken. Toch zijn er ook tien medewerkers die absoluut niet ergens anders willen werken. Van deze tien medewerkers werken zeven medewerkers op de montageafdeling. Binnen de organisatie werken ook de meeste medewerkers op deze afdeling. Het is opvallend dat van de vijftien geïnterviewde medewerkers op montage, maar drie medewerkers aangeven niet ergens anders te willen werken (BWe.2b). Het werken bij Ons Bedrijf wordt als een baan gezien. Daarom is er ook geen behoefte om ergens anders te werken. Zij geven aan dat zij loyaal willen blijven aan de huidige werkgever (BWh.3). Verder geeft een medewerker op de montage afdeling aan dat zij niet weg wil, omdat zij er nu nog niet klaar voor is (Me.7).

Op andere afdelingen wordt er ongeveer hetzelfde naar deze situatie gekeken. Verschillende medewerkers geven aan dat zij op ten duur extern willen werken (BWe.17). Deze medewerkers geven aan dat zij nu nog niet de doorstap kunnen maken. Dat medewerkers graag ergens anders willen werken, komt uit de interviews duidelijk naar voren. De helft legt aan de hand van een persoonlijke motivatie uit, waarom zij ergens anders willen werken (BWe.4a).

Uit deze interviews komt o.a. naar voren dat er verschillende randvoorwaarden nodig zijn om het werken bij een externe werkplek mogelijk te maken. Medewerkers hebben een duidelijke mening en visie, hoe dit gerealiseerd kan worden. Ruim de helft van de medewerkers geeft aan dat zij ondersteuning nodig hebben bij het verkrijgen van nieuwe werkplek (BWe.5). Een van de medewerkers beschrijft dit als volgende:

“Ja tuurlijk. Daar heb ik wel de begeleiding in nodig, want ik ga niet in een keer op mezelf of zomaar in één keer zeggen ik wil een sociale werkplek. Dat kan ik wel zeggen, maar het duurt best lang voordat het geregeld is (I4, F6.1) ”.

Geen enkele medewerker geeft aan dit alleen te kunnen. De medewerkers geven aan dat Ons Bedrijf op verschillende manieren kan ondersteunen. Een jobcoach blijkt een van de manieren te zijn. Deze wordt ook apart genoemd om doorstroom mogelijk te maken (BWe.18). Tijdens de member check is deze behoefte bevestigd. Deze behoefte blijkt niet alleen voor de medewerkers van Ons Bedrijf te gelden. Volgens het rapport van inspectie SWZ (2012) is jobcoaching door professionals het vaakst gekozen als effectieve instrumenten. Dit wordt in het rapport van Groenewoud, Mallee, Witvliet, & Blommesteijn (2014) bevestigd. De auteurs geven aan dat voor alle “klanten” een gekwalificeerde jobcoach nodig is, om de kans op succesvolle en langdurige plaatsing te vergroten.

Mocht de kans zich voordoen om ergens anders te werken, kan Ons Bedrijf ook op een andere manier ondersteuning aanbieden. Verschillende medewerkers geven aan dat ondersteuning en begeleiding op de desbetreffende werkplek erg belangrijk is (BWe.10). Ook de mentor kan hier een belangrijke rol in vervullen (BWe.3). Het liefst hopen een aantal medewerkers dat Ons Bedrijf een nieuwe werkplek voor hen zoekt (BWe.16). Andere medewerkers geven aan dat dit ook graag samen te willen doen (BWe.19).

Een andere randvoorwaarde blijkt cursussen en opleidingen te zijn. Deze kunnen medewerkers helpen om bij een externe werkplek te werken (BWe.6). Bijna de helft van de medewerkers geeft aan dat er voor een nieuwe werkplek een aantal voorwaarden moeten zijn (BWe.7). Voor de medewerkers blijkt dit een andere belangrijke randvoorwaarde te zijn. De laatste randvoorwaarden voor de medewerkers is het hebben van een proefperiode bij een externe werkplek. Voor vijf medewerkers kan een proefperiode helpen om de stap gemakkelijk te maken (BWe.14). Uit de interviews komt ook naar voren dat medewerkers niet perse door begeleiders gemotiveerd hoeven worden om extern te werken (BWe.4a). Een van de medewerkers legt dit als volgt uit.

“Ik zou het ook niet fijn vinden, van jij moet naar een externe werkplek. Dan ga ik me terugtrekken. Zodra mij tijd wordt gegeven om mij te ontwikkelen, wordt het voor mij makkelijker. Ik vind voor mezelf nu tijd, dat ik hier genoeg geleerd hebt, dat ik dan door kan gaan. Die tijd wordt mij wel gegund. Dat helpt mij heel erg om vooruit te gaan (I14, F14.2)”

In het bovenstaande gedeelte komt duidelijk naar voren dat een intrinsieke motivatie van belang is om extern te werken. Het begrip intrinsieke motivatie betekent volgens Vonk (2009): “jezelf kunnen motiveren voor waarden en ervaringen die voor jou als persoon relevant zijn, los van externe beloningen”.

In het boek van De Tandem vzw, (2012, p. 18) wordt beschreven dat voor mensen met een arbeidsbeperking de omgeving echter een belangrijke rol speelt. Ze vinden niet altijd de motivatie om iets uit zichzelf te doen en sturing vanuit de omgeving (complimenten, beloningen) kan dan van belang zijn. Dit kan wellicht ook gelden voor de medewerkers van Ons Bedrijf.

Ruim achttien medewerkers geven aan waar zij graag willen werken (BWe.2a). Deze specifieke werkplek wordt als haalbaar gezien. Misschien nog niet gelijk, omdat er randvoorwaarden voor nodig zijn. Maar een ieder geeft wel aan dat zij denken dat het mogelijk is om daar in de toekomst te kunnen werken. Wat opvallend is, is dat de medewerkers met een specifieke wens allemaal benoemen dat het haalbaar is om ergens anders te werken. Uit de interviews en kwalitatief enquêteonderzoek blijkt dit namelijk niet voor iedereen te gelden. Daarom lijkt de wens naar een specifieke werkplek een belangrijke gedachtengoed te zijn.

5.4 Mogelijkheden en onmogelijkheden

De mogelijkheden en onmogelijkheden van medewerkers worden ten aanzien van de onderstaande gebieden beschreven. Als het over de mogelijkheden gaat, zal de focus liggen op de capaciteiten van de medewerkers. Er zal gekeken worden of het voor de medewerker mogelijk is om extern te werken. Onder onmogelijkheden vallen de belemmeringen en beperkingen van de interne medewerkers. Deze onmogelijkheden worden door de interne medewerkers als lastig aangeduid. De belemmeringen kunnen ervoor zorgen dat interne medewerkers nog niet doorstromen naar de arbeidsmarkt. Met beperkingen worden de valkuilen van de interne medewerker beschreven.

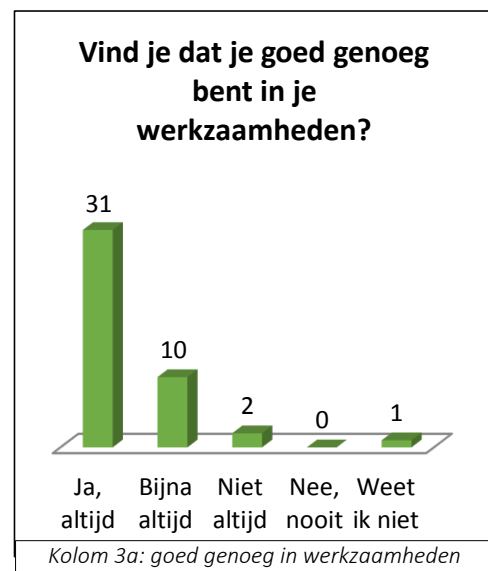
Tijdens de interviews hebben de medewerkers weinig moeite met het benoemen van hun kwaliteiten. Negentien medewerkers kunnen een specifieke kwaliteit benoemen van zichzelf. Deze kwaliteiten zijn vaak gerelateerd aan bepaalde werkzaamheden (Mh.2a). Een aantal medewerkers kijkt verder dan de werkzaamheden. Zij kunnen hun kwaliteiten beschrijven ten aanzien van een karaktereigenschappen (Mh.4a) Hieronder is een mooi voorbeeld van een kwaliteit ten aanzien van een karaktereigenschap.

“Als ik zie dat iemand wordt gepest of wat dan ook dan kom ik op voor de ander (M15, F5.1, 5.2)”.

Tijdens het werken bij Ons Bedrijf geven een aantal medewerkers aan dat hun (gediagnosticeerde) beperking ervoor zorgt dat het werken lastig kan zijn (Mh.5) Tijdens de member check wordt deze aanname ontkracht, maar wordt wel bevestigd dat de (gediagnosticeerde) beperking ervoor kan zorgen dat het werken extern lastig kan zijn. Niet alleen de beperking zorgt ervoor dat het werken bij Ons Bedrijf lastig kan zijn. Twee medewerkers geven aan dat hun kwaliteit ook een valkuil kan worden (Mh.4b)

“Perfectionisme daar zit me valkuil, maar ook mijn sterke kant, kan netjes werken geordend, zelfstandig, creatief. Ik moet alleen oppassen dat ik er niet in doorsla. anders belast ik alleen mezelf mee, dus daar moet ik goed op letten (M14, F5.1 & 5.2)”.

Twee medewerkers vinden het lastig om een kwaliteit van zichzelf te beschrijven (Mh.3) Dit blijkt een uitzondering te zijn, want over het algemeen vinden de medewerkers dat zij goed genoeg zijn in de werkzaamheden. Hierboven wordt dit geïllustreerd. Deze aanname wordt ook bij de member check bevestigd. Hierin geven negenentwintig medewerkers aan dat zij goed genoeg zijn in de werkzaamheden binnen Ons Bedrijf.



Om extern te werken, geven de medewerkers een aantal mogelijkheden aan die dit proces zouden kunnen bevorderen. Het netwerk biedt voor verschillende medewerkers mogelijkheden om extern te werken (Me.4a). Daarnaast worden kwaliteiten ten aanzien van specifieke werkzaamheden als mogelijkheid gezien om extern te werken. Doordat deze werkzaamheden goed gaan bij Ons Bedrijf is dit wellicht ook mogelijk bij een externe werkgever. De medewerkers die graag extern willen werken, hebben over het algemeen vertrouwen in haar eigen capaciteiten (Me.2a). Zelfvertrouwen lijkt een belangrijke sleutel te zijn voor de medewerkers om de doorstap te maken (Me.11a). De helft van de medewerkers heeft vertrouwen dat het werken bij een externe werkplek haalbaar is.



Hiernaast wordt al duidelijk dat niet iedere medewerker denkt voldoende kwaliteiten te hebben om bij een ander bedrijf te werken. Tijdens de interviews geven verschillende medewerkers hier antwoord op. Er zijn beperkingen en belemmeringen die ervoor zorgen dat extern werken (nog) niet lukt. Medewerkers geven aan dat specifieke werkzaamheden/eisen ervoor zorgen dat het werken bij een externe werkplek lastig kan zijn (Me.1b). Een aantal medewerkers geeft aan dat het netwerk niet in staat om hen te helpen bij het vinden van een externe werkplek (Me.4b). Dit kan een belemmering zijn om extern te werken. De (gediagnostiseerde) beperking kan er ook voor zorgen dat het werken bij een externe werkplek (nog) niet mogelijk is (Me.8). Een van de medewerkers geeft aan dat de kans op een psychose aanwezig is, omdat dit in het verleden ook al het geval was (M6, F9.4). Dat een beperking ervoor kan zorgen dat de doorstap niet gemaakt kan worden, wordt door de medewerkers in de member

check bevestigd. Dat de doorstap niet gemaakt wordt kan onder andere komen doordat de medewerkers aangeven onzeker te zijn om deze stap te maken. Dit is één letterlijk citaat van één van de medewerkers:

“Het is een beetje moeilijk of om door de doorstap te maken, omdat ik iedere keer onzeker ben (I8, F9.3, 9.4)”.

5.5 Conclusie

In dit hoofdstuk is antwoord gegeven op de volgende deelvraag:

Welke ervaringen, behoeften, wensen en (on)mogelijkheden hebben de interne medewerkers van Ons Bedrijf

- a. ten aanzien van haar huidige werkplek?
- b. ten aanzien van reguliere- of maatschappelijke organisaties in de gemeente Barneveld?

De medewerkers geven vergelijkbare ervaringen weer ten aanzien van hun huidige werkplek en ten aanzien van reguliere- of maatschappelijke organisatie in de gemeente Barneveld. Ze ervaren dat de begeleiding over het algemeen goed is, dat de werksfeer prettig is en dat ze het werken bij Ons Bedrijf erg waarderen. Daarnaast geven de medewerkers enkele feedbackpunten aan zoals: weinig ruimte voor individuele begeleiding, grote verschillen ten opzichte van reguliere werkgevers en ze ervaren het werken bij Ons Bedrijf als te gemakkelijk. De meeste medewerkers van Ons Bedrijf hebben al werkervaring opgedaan bij reguliere- of maatschappelijke organisaties.

Als het gaat over de behoeften en wensen hebben de medewerkers een duidelijke mening. Enkele behoeften die naar voren komen zijn: nieuwe dingen leren bij Ons Bedrijf en nu (of in de toekomst) bij een ander bedrijf gaan werken. Op het moment dat medewerkers gaan werken bij een extern bedrijf, hebben ze ondersteuning nodig om deze stap naar participatie te kunnen maken. Deze ondersteuning willen zij ontvangen van een jobcoach, begeleider en/of mentor. Deze begeleiders kunnen helpen om participatie te stimuleren. De medewerkers geven aan dat hun (toekomstige) werkplek aan een aantal voorwaarden moet voldoen en benoemen dat ze hierbij gebruik willen maken van proefplaatsingen, het volgen van opleidingen en cursussen die kunnen helpen om participatie te realiseren.

De belangrijkste punten die de medewerkers noemen ten aanzien van hun (on)mogelijkheden zijn: ze weten wat hun capaciteiten zijn op het gebied van arbeid, ze zijn onzeker of ze voldoende capaciteiten beschikken om extern te kunnen werken, ze ervaren dat hun (gediagnostiseerde) beperking ervoor zorgt dat extern werken voor hun (nu nog) niet mogelijk is. Het zelfvertrouwen van de medewerker is een belangrijke sleutel in proces tot participatie. Daarnaast kan het netwerk van de medewerkers mogelijk ondersteuning bieden tot participatie.

In het volgende hoofdstuk zal gekeken worden hoe Ons Bedrijf op beleidsniveau kan inspelen op de behoeften, wensen en (on)mogelijkheden van de medewerkers.

Hoofdstuk 6. Inspelen op de ervaringen, behoeften, wensen en (on)mogelijkheden van de interne medewerkers

6.1 Inleiding

In dit hoofdstuk zal ingegaan worden op hoe Ons Bedrijf kan inspelen op de ervaringen, behoeften, wensen en (on)mogelijkheden van hun medewerkers om arbeidsparticipatie te stimuleren. Het verhogen en stimuleren van arbeidsparticipatie voor mensen met een arbeidsbeperking is om de volgende reden belangrijk. Participeren gaat over het gelijkwaardig meedoen, een recht dat staat vermeld in het UN - Convention on the Rights of Persons with Disabilities and Optional Protocol (2008). Zo kan een volwaardige participatie door mensen met een handicap ertoe leiden dat zij (sterker) beseffen dat zij erbij horen. Met het verdrag wordt gestreefd naar sociale inclusie en een beeld waarin mensen met een handicap niet worden gezien als hulpbehoevende, maar als zelfstandige personen die deelnemen aan de maatschappij. Ze streven naar een gelijkwaardigere rol in de samenleving en arbeidsparticipatie speelt hierbij een belangrijke rol. Aan de hand van de ontvangen onderzoeksgegevens en de literatuur zullen de onderzoekers de mogelijkheden van Ons Bedrijf op dit gebied beschrijven. In dit hoofdstuk zullen de verkregen antwoorden van de respondenten leidend zijn.

6.2 Inspelen op ervaringen, behoeften en wensen

In het onderzoek is gekeken in welke mate medewerkers bereid zijn om te participeren. Uit de interviews kwam naar voren dat het merendeel van de ondervraagde medewerkers bereid is om te participeren en geven aan (op den duur) behoefte te hebben aan een andere werkplek (BWe.2a; BWe.17). Veel van deze medewerkers benoemen een specifieke externe werkplek waar ze willen participeren (BWe.2a). De behoeften en motivaties van de medewerkers blijken van groot belang voor arbeidsintegratie. Zo blijkt dat van de persoonlijke factoren in het bijzonder zelfbeeld, zelfinzicht en motivatie erg belangrijk zijn (Holwerda, Brouwer, Groothoff, & Klink, 2010). De motivatie lijkt een bepalende factor te zijn en een bijdrage te leveren aan positieve arbeidsprestaties (Pilage, 2008). Medewerkers die een specifieke wens aangeven voor een externe werkplek hebben mogelijk veel motivatie voor de werkplek, waardoor de kans op succesvolle arbeidsparticipatie groter is. De medewerkers met een specifieke wens denken dat het haalbaar is om op deze werkplek te werken (BWe.20; Me.1a; Me.2a).

Om te participeren naar een andere werkplek is ondersteuning een veel genoemde behoefte van de medewerkers. Uit het rapport van Meulenkamp, Hoek & Cardol (2013) blijkt dat mensen met een licht verstandelijke beperking zich meestal vrij zelfstandig in de samenleving kunnen bewegen. Mensen met een matige verstandelijke beperking zullen daarentegen op meerdere gebieden (reizen, wonen of werken) ondersteuning nodig hebben. Voor Ons Bedrijf is het belangrijk om rekening te houden met de verschillende ondersteuningsbehoeften van alle medewerkers. Zij kunnen dit doen door naar de persoon en zijn capaciteiten te kijken en op een passende manier ondersteuning te bieden. De wens voor ondersteuning komt naar voren tijdens de interviews met de medewerkers van Ons Bedrijf. Veel medewerkers hebben tijdens deze interviews aangegeven ondersteuning nodig te hebben om arbeidsparticipatie te stimuleren of mogelijk te maken. De ondersteuningsbehoeften die de medewerkers uitspreken zijn verschillend. Zo geven de medewerkers aan dat ze ondersteuning nodig hebben om in contact te komen met een andere werkplek (BWe.5; BWe.18; BWe.19). Andere medewerkers geven juist aan ondersteuning nodig te hebben bij het ontdekken van hun interesses of willen dat Ons Bedrijf een nieuwe werkplek voor hun zoekt (BWe.5; BWe.16). Deze ondersteuningsbehoefte kan voor sommige medewerkers vervuld worden door hun mentor of begeleider op de werkvloer. Een groot gedeelte van de ondervraagde medewerkers geeft aan deze ondersteuning van een jobcoach nodig te hebben. De wens voor een jobcoach komt in verschillende

interviews terug en wordt gezien als een aangename ondersteuning en geeft sommigen het gevoel gesteund te worden (BWe.18). Professionals zien jobcoaching dan ook als een van de meest effectieve instrumenten die ingezet kunnen worden in het participatie- of re-integratieproces. In het evaluatie rapport uitgevoerd voor het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2008) blijkt dat een jobcoach een rol kan spelen in het bevorderen van participatie van mensen met een arbeidshandicap. Jobcoaching en begeleid werken zijn volgens het onderzoek effectieve instrumenten om mensen met een structurele functionele beperking bij reguliere werkgevers aan het werk te houden en te helpen.

Op dit moment speelt Ons Bedrijf in op deze behoefte van de medewerkers en bieden ze jobcoaching aan. Echter blijkt uit de interviews dat op dit moment nog niet alle medewerkers een jobcoach hebben. De aangeboden begeleiding sluit aan bij de beschreven voorzieningen die gemeente Barneveld wil aan bieden voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt. De gemeente wil dit inzetten bij zowel begeleid als beschermd werk (Gemeente Barneveld, 2014a). Mogelijk kan Ons Bedrijf de jobcoaching ook aan bieden bij de overige medewerkers die binnen de beschermde werkplekken werken om zo nog beter aan te sluiten bij de behoefte van de medewerkers en de gemeente.

Hoe op dit moment de ondersteuning voor de medewerkers van Ons Bedrijf eruit ziet is voor de onderzoekers niet duidelijk. De wensen ten aanzien van ondersteuning is per medewerker erg verschillend. Wel zijn er overeenkomsten te zien en geven meerdere medewerkers aan dat zij graag samen met een begeleider, de stappen die ze moeten zetten om bij een extern bedrijf te kunnen werken, willen doorlopen. Hierbij kan men denken aan: het zoeken van een passende werkplek en gesprekken voeren met de externe werkplek (BWe.3; BWe.5; BWe.19). Maar ook begeleiding op de werkplek zelf, het voordoen van handelingen en uitleggen van nieuwe werkzaamheden is een veel benoemde behoefte van de medewerkers (Bwe.5). Ons Bedrijf zou hierop kunnen inspelen door samen met de medewerker de behoeften in beeld te brengen en deze met gebruik van een individueel begeleider of mentor op de externe werkplek uit te voeren.

Ook een proefplaatsing, een stage of het kunnen terugvallen op de oude plek geven medewerkers aan als behoefte (BWe.5; Bwe.14; BWe.10). Niet alleen de medewerkers maar ook werkgevers lijken een proefplaatsing prettig te vinden. De gemeente Barneveld heeft hierop ingespeeld en heeft proefplaatsing als instrument beschreven in haar plannen (Gemeente Barneveld, 2014a). Bij een proefplaatsing, aangevraagd door een werkgever, behoudt de medewerker zijn uitkering voordat hij een arbeidscontract krijgt. Ons Bedrijf kan inspelen op deze behoefte door goed te luisteren naar de medewerkers en in te spelen op hun wensen en behoeften. Ons Bedrijf zou mogelijk meer gebruik kunnen maken van proefplaatsingen, stages of werkervaringsplekken die als tussenstap kunnen fungeren. De medewerkers maken zo een kleinere stap waardoor de kans op een succeservaring toeneemt. Op dit moment maakt Ons Bedrijf volgens één van de medewerkers al gebruik van een vangnet. Het vangnet kan ervoor zorgen dat de drempel om een doorstart te maken naar een ander bedrijf kleiner wordt (BWe.14). Het geeft de medewerkers de mogelijkheid om terug te komen bij Ons Bedrijf als er problemen zijn of het werken toch niet mogelijk blijkt te zijn.

In de plannen van de gemeente Barneveld worden ondersteunende trainingen beschreven als een instrument om arbeidsparticipatie mogelijk te maken. Deze ondersteunende trainingen richten zich op het vergroten van de mogelijkheden van een medewerker om aan het werk te kunnen (Gemeente Barneveld, 2014a). Het aanleren van werknemersvaardigheden en vergroten van belastbaarheid vergroot de kans op het verkrijgen van werk. Ons Bedrijf speelt hierop in en heeft in hun beleid vastgelegd de training 'op weg naar werk' standaard aan te bieden (HA.9). Op dit moment hebben nog niet veel medewerkers deze training gevolgd maar volgens de literatuur is het wel belangrijk dit aan te bieden aan alle medewerkers om zo werknemersvaardigheden op te doen en de kans op ander werk te vergroten (Groenewoud, Mallee, Witvliet, & Blommesteijn, 2014). Tijdens één van de interviews kwam naar voren dat deze werknemerstraining gewenst was aangezien de medewerker aangaf hier begeleiding in nodig te hebben (BWe.5). De gemeente geeft aan dat ook sollicitatie vaardigheden in

dit trainingsaanbod aangeboden kan worden. Mogelijk kan Ons Bedrijf dit aanbieden of meenemen tijdens een training. Sommige medewerkers gaven namelijk aan hulp nodig te hebben bij het schrijven van een sollicitatiebrief of weten niet goed wat er van hun verwacht gaat worden bij een ander bedrijf (BWe.5; Ee.3). In het regioplan (2014) blijkt eveneens dat het belangrijk is om training te geven op het gebied van vaardigheden die nodig zijn om te werken. Werknemersvaardigheden zoals het op tijd komen, samenwerken met collega's en aan de afspraken houden zijn hierin belangrijke vaardigheden. Daarnaast wordt beschreven dat werksituaties gebruikt kunnen worden om deze vaardigheden aan te leren en dat observaties kunnen helpen om zicht te krijgen op de werknemersvaardigheden en competenties van iemand. Werknemersvaardigheden aanleren wordt gezien als belangrijk ingrediënt van re-integratie van mensen met een beperking. Ons Bedrijf zou gebruik kunnen maken van werksituaties door de terugkoppeling te maken naar de geleerde vaardigheden die opgedaan zijn tijdens de training 'Op weg naar werk'.

Eveneens kan Ons Bedrijf werknemersvaardigheden of sollicitatievaardigheden aanbieden aan hun medewerkers. Veel van de medewerkers gaven aan binnen Ons Bedrijf nog nieuwe dingen te willen leren (BWh.1a). Tijdens de member check werd dit bevestigd en kwam deze behoefte terug. Om als Ons Bedrijf hierop in te spelen kan er bijvoorbeeld binnen een individueel traject aandacht zijn voor de behoeften van de medewerkers om nieuwe dingen te leren. Veel medewerkers gaven aan dat de werkplek hout en metaal een hele goede en gewilde werkplek was om zichzelf verder te ontwikkelen (BWh.1a; BWh.4).

Tijdens de interviews kwam naar voren dat veel medewerkers van Ons Bedrijf behoefte hadden aan meer individuele begeleiding. Daarnaast bleek uit de member check dat de medewerkers veel waarde hechten aan de individuele begeleiding die ze op dit moment ontvangen (Eh.13.2; Eh.3b; BWh.10). Ook kwam heel duidelijk naar voren dat ze te maken hebben met mensen die erg verschillend zijn en allemaal andere wensen, behoeften, mogelijkheden en onmogelijkheden hebben. De methodiek individuele trajectbegeleiding zal mogelijk passend zijn bij de behoefte van medewerkers om individueel begeleid te worden (Dankers & Wilken, 2007). Voorheen was deze methodiek gericht op werklozen maar volgens Dankers (2005) is deze methodiek universeel genoeg om toe te passen bij andere doelgroepen, waaronder mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. De methodiek is gericht op de toeleiding naar arbeid, dagbesteding, vrijwilligerswerk en sociale activering.

Binnen deze methodiek wordt gewerkt aan de hand van de vijf onderstaande stappen:

1. Kiezen voor werk
2. Oriënteren op verschillende soorten werk
3. Voorbereiden op werk
4. Werken met ondersteuning
5. Werken met een arbeidsovereenkomst.

Binnen een individueel begeleidingstraject wordt vaak gebruik gemaakt van jobcoaching en begeleid werken, iets wat Ons Bedrijf op dit moment al toepast. Binnen deze methodiek kunnen de begeleiders aansluiten bij de eigenheid, wensen, motieven, intenties, zelfopvattingen, leerstijlen, achtergrond, competenties, vaardigheden en kennis van het individu. Het focust op de kracht en mogelijkheden van de cliënt wat erg past bij de visie van Ons Bedrijf (Duijvestijn, 2012).

Niet alle medewerkers zijn bereid om te participeren of weten niet goed waar of hoe ze willen participeren (BWe.2b; Me.7; BWh.3; Ee.1b). Om arbeidsparticipatie en de mogelijkheden hiervan een plek binnen de organisaties te geven is het belangrijk om mensen te motiveren en hierover te praten. Door met elkaar verhalen te delen, wensen en behoeften te bespreken komt er aandacht voor participatie en kunnen mensen hun eigen beeld vormen over gewenste plekken en mogelijkheden ten aanzien van participatie. Eén van de beleidsmedewerkers gaf aan dat het stimuleren van

arbeidsparticipatie heel goed aan de werktafels zou kunnen gebeuren. Met elkaar deze gesprekken gaan voeren waardoor mensen ook echt erover na gaan nadenken (K.12). Ons Bedrijf merkt dat, zowel de begeleiders als de medewerkers, veel waarde hechten aan individuele gesprekken, maar ze vergeten soms dat ze elkaar op de werkvloer ook veel spreken. De gesprekken op de werkvloer kunnen mooie momenten zijn om even te praten over wat er werkelijk toe doet (K.12).

Uit de afgenomen enquête bleek dat veel mensen nog weinig werkervaring hadden. In de member check werd dit echter ontkracht en bleek dat het erg verschillend was of mensen werkervaring hadden opgedaan. Tijdens de interviews met de beleidsmedewerkers kwam naar voren dat er op dit moment een aantal mensen bij een werkervaringsplek werken, maar dat deze groep nog niet erg groot is. Zij zien dat er meer plekken kunnen zijn en denken dat het een groeiproces is. Ze zien dat er steeds meer aandacht is voor deze werkervaringsplekken (HA.5). Ons Bedrijf kan in zetten op deze groei van de werkervaringsplekken. Hierdoor kunnen steeds meer medewerkers ervaringen op doen en hun (werknemers)vaardigheden versterken (Groenewoud, Mallee, Witvliet, & Blommesteijn, 2014).

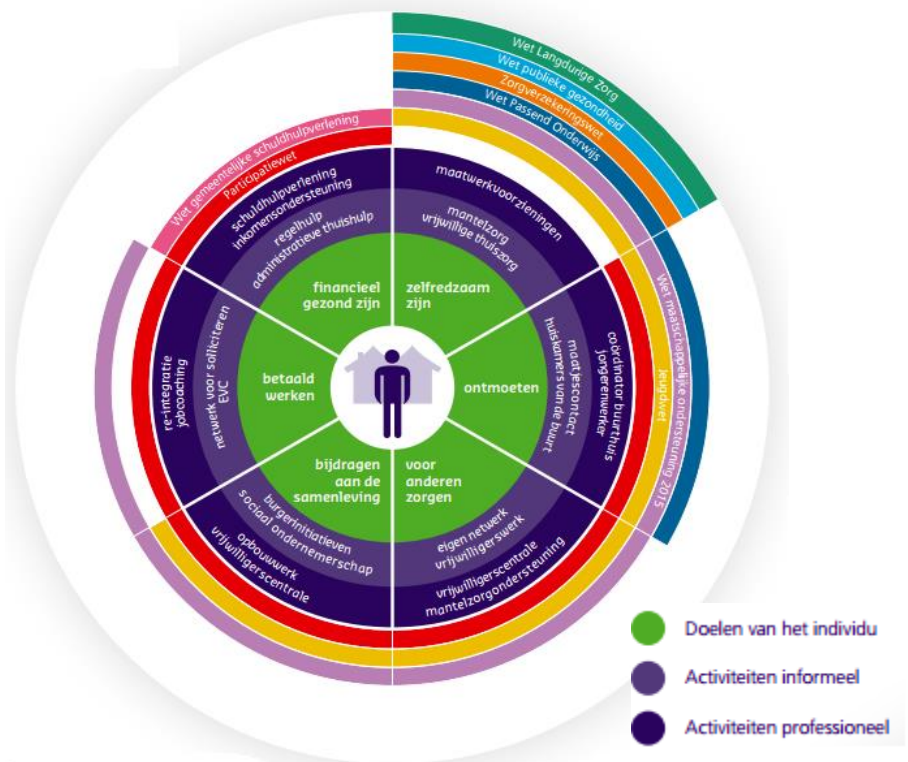
6.3 Inspelen op mogelijkheden en onmogelijkheden

De mogelijkheden en onmogelijkheden van de medewerkers van Ons Bedrijf zijn, net als de behoeften en wensen, heel verschillend van elkaar. Overeenkomsten hierin zijn dat de meeste medewerkers weten welke kwaliteiten ze hebben. De kwaliteiten die zij benoemen zijn vaak werk gerelateerd en betreffen handelingen die ze uitvoeren binnen Ons Bedrijf (Me.1a; Mh.2a; Mh.4a). Een enkeling benoemt kwaliteiten die te maken hebben met hun karakter en zijn meer gericht op bijvoorbeeld sociale situaties (Mh.4a). De medewerkers geven aan voldoende kwaliteiten te hebben ten aanzien van de werkzaamheden die zij moeten uitvoeren bij Ons Bedrijf. Ze geven aan dezelfde werkzaamheden ook bij een ander bedrijf uit te kunnen voeren. Of de medewerkers inderdaad in staat zijn om deze werkzaamheden uit te voeren is voor de onderzoekers niet duidelijk. Het beperkte vermogen tot zelfreflectie voor mensen met een licht verstandelijke beperking zorgt er namelijk vaak voor dat ze hun eigen mogelijkheden overschatten en veel irreële ambities hebben (Beer, 2012, pp. 25-34). Deze irreële ambities zien de onderzoekers niet terug in de wensen voor een andere werkplek die medewerkers uitspreken tijdens de interviews. Andere belemmerende factoren voor arbeidsparticipatie zijn daarentegen een negatief zelfbeeld, over- of onderschatting van eigen vermogen en gebrek aan motivatie (Holwerda, Brouwer, Groothoff, & Klink, 2010). Uit de interviews met de beleidsmedewerkers van Ons Bedrijf komt naar voren dat zij meerdere onmogelijkheden of beperkingen bij de medewerkers zien ten aanzien van arbeidsparticipatie. Zij geven aan dat het belangrijk is om rekening te houden met overvraging van de doelgroep en dat er goed gekeken moet worden naar het kunnen of aankunnen (BV.6). Zij hebben ervaren dat het belangrijk is om goed te kijken naar de mogelijkheden en hebben gemerkt dat een kleine stap in hun ogen soms voor de medewerker al te groot was waardoor participatie toch niet mogelijk bleek (BV.6).

Om een compleet beeld te krijgen van de mogelijkheden is daarom observatie erg belangrijk zoals beschreven staat in het regioplan (Groenewoud, Mallee, Witvliet, & Blommesteijn, 2014). Er zijn verschillende methodieken ontwikkeld om mensen met een arbeidsbeperking te helpen in het participatieproces. Een van deze methodieken is het Participatiewiel. Het Participatiewiel is een instrument voor participatiebevordering. Dit instrument brengt zes doelgebieden van mensen met een arbeidsbeperking in kaart: zelfstandig functioneren, sociale contacten, maatschappelijk deelnemen, maatschappelijk bijdragen, opdoen van vaardigheden en betaald werk (zie figuur 3). Het wiel helpt om doelen te formuleren, inzicht te krijgen in de situatie van mensen met een arbeidsbeperking en een passend aanbod bij de doelen te vinden. Deze methodiek richt zich op individuele personen en mogelijk sluit deze methodiek goed aan bij de wens van de medewerkers van Ons Bedrijf. Door op het individu in te spelen kan er beter aangesloten worden op de eigenschappen, behoeften en wensen van de persoon zelf (Movisie, 2010). In 2015 is er een vernieuwing geweest van het Participatiewiel. Het kader dat gericht is op participatiebevordering is hierdoor veranderd. De

nadruk is meer komen te liggen op de inzet van het eigen netwerk van mensen. (Movisie, 2015). Steeds meer wordt de nadruk gelegd op het zoeken naar steun binnen het eigen netwerk van mensen omdat dit dichtbij, vertrouwd en laagdrempelig is. Onder de medewerkers van Ons Bedrijf blijkt dat veel mensen gebruik kunnen maken van hun netwerk (Me.4a). In het Participatiewiel staat de mens centraal met zijn eigenschappen, krachten en kwetsbaarheden. Het Participatiewiel vindt het belangrijk dat de wensen en mogelijkheden van de persoon leidend zijn. Het Participatiewiel richt zich niet alleen op arbeidsparticipatie maar ook op alle doelen rondom participatie zoals: zelfredzaam zijn, ontmoeten, voor anderen zorgen, bijdragen aan de samenleving, betaald werken en financieel gezond zijn. Het Participatiewiel geeft op een visuele manier inzicht in de verbinding tussen de doelen van mensen met een arbeidsbeperking, de dienstverlening die hen ondersteunt en de wettelijke kaders. De situatie van veel mensen met een arbeidsbeperking is al complex genoeg, met vaak allerlei problemen op verschillende gebieden. Het wiel helpt om overzicht te krijgen op het niveau van hun eigen doelen, het in te zetten aanbod, de betrokken organisaties en de wettelijke regelingen.

Uit de interviews kwam naar voren dat sommige medewerkers merken dat hun (gediagnostiseerde) beperking zorgt voor moeilijkheden bij Ons Bedrijf. Tijdens de member check werd dit ontkracht. Wat het merendeel van de medewerkers wel aangaf was dat hun (gediagnostiseerde) beperking er wel voor zorgt dat ze moeilijker bij een extern bedrijf kunnen werken. Het beeld dat de medewerkers hier ervaren klopt met de huidige maatschappij. Om hierop in te spelen is de Participatiewet in het leven geroepen. Het is bedoeld om mensen met een arbeidsbeperking aan werk te helpen (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2013). Ons Bedrijf is volgens de gemeente Barneveld een belangrijke schakel tussen de werkgevers en de mensen met een arbeidsbeperking. Zij zullen door de gemeente gefaciliteerd en gestimuleerd worden om zich in te zetten om potentiële werknemers bij reguliere werkgevers te plaatsen. Daarnaast zal Ons Bedrijf zich moeten richten op het vergroten van loonwaarde van de potentiële werknemers om zo de kans op de reguliere arbeidsmarkt zo groot mogelijk te maken en duurzame uitstroom voor de uitkering te bewerkstelligen (Gemeente Barneveld, z.d.-c).



Figuur 3: Participatiewiel

6.4 Overige methodieken gericht op het stimuleren van arbeidsparticipatie

Er zijn verschillende methodes ontwikkeld die zich specifiek richten op arbeidsparticipatie. Veel van deze methodes gaan over participatie in het algemeen of hebben arbeidsparticipatie opgenomen als onderdeel van de methode. De onderstaande methoden kunnen mogelijk passend zijn voor Ons Bedrijf en kunnen een aanvulling zijn op het huidige hulpverleningsaanbod of ter inspiratie dienen.

6.4.1 Relim-methode

Een methode die goed ingezet kan worden bij het stimuleren van arbeidsparticipatie is de Relim methode. De Relim methode richt zich op het vergroten van zelfredzaamheid, eigen regie en empowerment van mensen met psychische problemen of een psychiatrische stoornis, door middel van werk. De methode heeft een arbeidsrehabilitatie-traject bestaande uit vier arbeidsmodules zoals: arbeidsgewenning, algemene arbeidstraining, specifieke arbeidstraining en externe arbeidstraining. In leerwerkplaatsen ontwikkelen of versterken de medewerkers werknemers- en beroepscompetenties. De complexiteit van het takenpakket en de mate van verantwoordelijk voor het eigen handelen worden in de modules steeds verder uitgebouwd. Optionele modules zoals arbeidsoriëntatiemodule en de balansmodule kunnen medewerkers helpen voor het maken van een keuze voor een bepaalde vakrichting of helpt bij het ontwikkelen van een goede balans tussen werk en privé en deze te stabiliseren. Tijdens deze methode worden er doelen gesteld voor korte- en lange termijn het is duidelijk beschreven hoe de doelen te behalen zijn (Meulmeester, Veltman & van Middelaar, 2014).

Aansluiting bij Ons Bedrijf

De Relim methode is een methode die goed aan zou kunnen sluiten bij Ons Bedrijf, omdat ze inzetten op arbeidsrehabilitatie. Er is binnen de methode ruimte voor arbeidsgewenning, een algemene arbeidstraining, een specifieke arbeidstraining en externe arbeidstraining. Het sluit aan bij de werkervaringsplekken die Ons Bedrijf op dit moment al aan sommige medewerkers aanbiedt. Daarnaast is er ruimte voor het ontwikkelen van vaardigheden gericht op arbeid en worden de verantwoordelijkheden van de persoon steeds verder uitgebouwd. Het kan de medewerkers helpen richting te bepalen binnen welk vakgebied ze willen gaan werken. Dit alles kan bijdragen aan een goede basis om te participeren.

6.4.2 Het Eigen Initiatief Model (EIM)

Het Eigen Initiatief Model is een trainingsmodel voor mensen met een verstandelijke beperking. Het model richt zich op vergroting van de zelfredzaamheid. Het model is ontstaan voor werknemers van Sociale Werkvoorzieningen om de inzetbaarheid te vergroten in productsituaties. Afhankelijkheid is een opvallende eigenschap van mensen met een verstandelijk beperking (Timmer, Dekker, & Voortman, 2003). Voorheen, zeker tijdens de verzorgingsstaat, werd veel hulp aangeboden en werden taken overgenomen. Het Eigen Initiatief Model probeert de 'aangeleerde afhankelijkheid' te doorbreken. Mensen krijgen vaardigheden aangeleerd die hun in staat stel om zelfstandiger te kunnen functioneren en minder afhankelijk te zijn van anderen. Het model gaat ervan uit de door de training mensen hun inzicht in eigen mogelijkheden en beperkingen vergroten. Tijdens de training moet er gekeken worden hoe mensen dit kunnen generaliseren zodat mensen hun kennis en vaardigheden in verschillende situaties kunnen inzetten (Timmer, Dekker, & Voortman, 2003). Voor mensen met een beperking blijkt dat ze vaak moeite hebben om geleerde vaardigheden vast te houden en toe te passen in nieuwe situaties. Het ontbreekt de mensen met een arbeidsbeperking aan de zogenoemde sociale vaardigheden die noodzakelijk zijn om volwaardig te participeren op het gebied van werken, wonen en vrije tijd.

De methode is gebaseerd op vijf pijlers (Timmer, Dekker, & Voortman, 2003)

1. Algemene vaardigheden
2. Het leren van algemene vaardigheden
3. Coaching en toepassing van vaardigheden (in het dagelijks leven)
4. Een meeromvattend toekomstplan
5. Inbedding van EIM in de organisatie

Aansluiting bij Ons Bedrijf

De bovenstaande methodiek kan aansluiten bij Ons Bedrijf en inspelen op de behoeften en wensen van de medewerkers. De methodiek richt zich op het aanleren van vaardigheden en probeert deze vaardigheden te generaliseren. Binnen deze methodiek kan aandacht zijn voor bijvoorbeeld werknemersvaardigheden en met deze methode kunnen de medewerkers deze vaardigheden stap voor stap eigen maken. Het voordeel van deze methode is dat het zich richt op het generaliseren van vaardigheden zodat de medewerker deze vaardigheden bijvoorbeeld ook bij een ander bedrijf kan toepassen.

6.4.3 Op Eigen Benen

Op Eigen Benen is een methode die zich richt op het versterken van de eigenwaarde en zelfredzaamheid van mensen met een beperking. Het richt zich op de wens om meer sturing te kunnen geven aan het eigen leven, vooral op de terreinen: wonen en werken. Op Eigen Benen is ontwikkeld voor mensen met een licht verstandelijke beperking, maar toepasbaar voor iedere doelgroep waarmee communicatie mogelijk is.

In het Op Eigen Benen-traject wordt er gekeken naar de wens van de individu om meer sturing te geven aan zijn eigen leven. De coach brengt de competenties van de deelnemer in kaart met behulp van het instrument INVRA-Arbeid. INVRA staat voor Inventarisatie van Redzaamheids-Aspecten. De coach stelt samen met de deelnemer leerdoelen en een trainingsprogramma op. Met de coach worden er nieuwe vaardigheden *zoveel mogelijk in de praktijk* aangeleerd. Het is belangrijk dat de deelnemer zoveel mogelijk zelf aangeeft wat hij wil leren en zelf bedenkt wat er nodig is voor het uitvoeren van een bepaalde taak. Er wordt een participatieplan gemaakt (Meulmeester, Veltman & van Middelaar, 2014).

Aansluiting bij Ons Bedrijf

Binnen dit onderzoek is de methode gericht op werk een passende werkwijze. De methodiek kan bij de verschillende doelgroepen ingezet worden en sluit aan bij de behoefte van de medewerkers voor individuele begeleiding. Samen met de medewerker kan er een beeld worden gemaakt van de competenties en dit kan de medewerkers helpen een goed beeld van zijn mogelijkheden te krijgen. Dit beeld kan helpen om een realistisch beeld te krijgen van een haalbare werkplek.

6.4.4 Individuele Rehabilitatie Benadering (IRB)

Voor mensen met een langdurige beperking is de Individuele Rehabilitatie Benadering (IRB) opgericht. Met deze benadering proberen ze de persoon in staat te stellen om beter te functioneren zodat ze kunnen wonen, werken en sociale contacten kunnen hebben. Ze proberen dit te bewerkstelligen met zo min mogelijk professionele hulp.

De methode wordt ingezet bij mensen met een langdurige beperking van allerlei aard zoals mensen met een fysieke, verstandelijk psychische/psychiatrische beperking, maar ook beperkingen voortkomend uit verslaving of sociale achterstand. Door gebruik te maken van gesprekken en activiteiten proberen ze de mensen te ondersteunen bij het verkennen, kiezen, verkrijgen en behouden van hun eigen doelen op het terrein van wonen, werk/dagbesteding en vrijetijd. Het is gericht op eigen kracht van de persoon en er wordt gekeken wat de persoon zelf kan (met hulp uit de directe omgeving). Daarna kan er bepaald worden of er verdere ondersteuning nodig is (Kovevaar, Dröes, & Wel, 2010).

Aansluiting bij Ons Bedrijf

De Individuele Rehabilitatie Benadering kan toegepast worden op bijna alle doelgroepen binnen Ons Bedrijf. De methodiek sluit aan bij de behoefte van de medewerkers om meer individuele behandeling/benadering te krijgen. Het kan de medewerkers die op dit moment geen duidelijke doelen hebben helpen om doelen ten aanzien van arbeidsparticipatie te verkrijgen en op te stellen. Op deze wijze kunnen doelen een motivatie zijn om te willen participeren en kan arbeidsparticipatie gestimuleerd worden. De methodiek richt zich op de eigen kracht van de persoon en zijn omgeving. Vanuit de interviews bleek dat veel medewerkers gebruik konden maken van hun netwerk en binnen deze methodiek kan het netwerk een belangrijke schakel worden in het arbeidsparticipatieproces.

6.4.5 VeranderKIZT

De VeranderKIZT wil iedereen de kansen, rechten en mogelijkheden bieden om zelf hun leven te bepalen en volledig deel te nemen aan de samenleving. Mensen die zelf ondersteuning krijgen, familieleden, vrienden professionals, managers en bestuurders zullen samen met de VeranderKIZT aan de slag gaan. De werkwijze richt zich op het sociale netwerk, individuele ondersteuning gericht op zeggenschap en inclusie, samenwerking tussen de persoon met zijn of haar persoonlijk netwerk en professionele ondersteuners. Ze richten zich op het zetten van kleine stappen die veranderingen mogelijk maken. Veranderingen die bijdragen aan een inclusieve samenleving, waarin iedereen optimaal kan deelnemen. De naam zegt het al, de VeranderKIZT is gericht op veranderen en geeft houvast aan de vormgeving van een veranderproces. Het doel is zeggenschap en inclusie.

Met de VeranderKIZT worden de volgende vijf Fases doorlopen (Bolsenbroek, 2013):

- Start, visie, doen!
- Luisteren en prioriteiten stellen
- Een 'Van Plan' maken
- Van Plannen uitvoeren
- Evalueren en vieren

Aansluiting bij Ons Bedrijf

De VeranderKIZT is een methode die bijdraagt aan verandering en geeft houvast aan het veranderproces. Deze werkwijze sluit aan bij de doelgroepen binnen Ons Bedrijf en het zetten van kleine stappen maakt dat veranderen mogelijk is. In de interviews kwam naar voren dat veel medewerkers mogelijk gebruik kunnen maken van hun netwerk, deze methodiek sluit hierop aan en laat het netwerk een actieve rol hebben binnen het veranderproces. De methodiek sluit aan bij de WMO en participatie gedachte van de gemeente Barneveld en zet in op optimale deelname van de persoon, wat weer goed aansluit bij de visie en missie van Ons Bedrijf.

6.4.6 Social Role Valorization Theory - Sociale Rol Versterking

Sociale Rol Versterking helpt op een natuurlijke en praktische manier mensen hun draai te vinden in de samenleving. Mensen krijgen ondersteuning bij het aangaan van sociale contacten, het versterken van hun netwerk en het zoeken naar bezigheden die bij hen passen. Er wordt ingezet op het activeren van die dingen die zij al langer wilden doen in hun eigen omgeving (buurt). Het is een persoonlijke aanpak waarbij stap voor stap gewerkt wordt naar langdurige resultaten (Osburn, 2006).

De werkwijze sluit aan bij de Wmo en de Participatiewet omdat er ingezet wordt op het versterken van iemands netwerk. Het doel is dat iemand een sociale rol(eigen plek) in de samenleving krijgt. Het draagt bij aan een waardevolle deelname aan de samenleving. Belangrijk binnen deze methode is dat ze kijken naar wat iemand kan of kan leren.

Aansluiting bij Ons Bedrijf

Deze methodiek zet in op het versterken van de sociale rol. Het richt zich op de rollen die een medewerker kan vervullen en kunnen het netwerk versterken. Ons Bedrijf heeft vorige jaar deze methodiek in hun organisatie geïntroduceerd. Ze willen met deze methodiek ervoor zorgen dat mensen zich kunnen ontwikkelen en van waarde kunnen zijn voor de samenleving. De opzet is dat uiteindelijk het netwerk een stuk ondersteuning overneemt. Deze methodiek is niet specifiek gericht op participeren naar arbeid maar kan bijdragen aan een goede basis waar de medewerker op kan terug vallen, zeker als deze werkzaam is bij een maatschappelijke- of reguliere organisatie.

6.4.7 Person-Centered planning

Person-Centred planning is een manier om uit te zoeken welke levensdoelen iemand heeft en welke ondersteuning ze hierbij nodig hebben. Een onderdeel van de werkwijze is de persoon, zijn familie, vrienden en mensen met wie hij werkt, te vragen wat hij graag doet(voorkeuren) en waar hij goed in is (krachten en mogelijkheden). De methode kijkt naar belemmeringen(barrières) die levens- en toekomstdoelen in de weg staan (Allen, 2002).

Person-Centred planning is een planningsmethode waarbij de persoon centraal staat. De persoon heeft het heft in handen en zal meer gerespecteerd en gewaardeerd worden. De methodiek heeft als uitgangspunt dat iedereen met een beperking het recht heeft op een zo normaal mogelijk leven. De kwaliteit van het leven testen zij aan de vijf onderstaande punten (Panhuis, z.d.).

- Het groeien in relaties (sociale netwerken)
- Het leven van een bijdrage (mogelijkheden en capaciteiten ontdekken en tot uiting brengen)
- Het kiezen (controle over het eigen leven)
- Het ondervinden van waardigheid (het hebben van sociaal gewaardeerde rollen)
- Het delen van normale plaatsen (aanwezigheid in de samenleving op dezelfde tijd en op een vergelijkbare manier als medeburgers).

Aansluiting bij Ons Bedrijf

De bovenstaande methodiek kan aansluiten bij Ons Bedrijf en inspelen op de behoeften en wensen van de medewerkers. Het zet de medewerker centraal omdat hij de regie heeft over zijn plan. Het sluit aan bij de Wmo en participatie gedachte en richt zich op eigen regie en de mogelijkheden van de persoon. Ons Bedrijf staat achter deze visie en mede daardoor kan deze methodiek aansluiten bij de organisatie. Deze methode is echter niet specifiek gericht op arbeidsparticipatie maar kan wel een bijdrage leveren aan het terugkrijgen van de regie op het eigen leven van de medewerker. Daarnaast zal de medewerker zich meer gerespecteerd en gewaardeerd voelen.

6.4.8 BlueAssist

BlueAssist is een project dat door de gemeente Barneveld als pilot ingezet gaat worden. BlueAssist is een hulpmiddel voor mensen die moeilijk begrijpen of moeilijk begrepen worden. Met gebruik van een blauwe kaart- of app op hun smartphone, kunnen ze de medeburgers een eenvoudige vraag stellen. Het betreft vaak vragen die ze zelf niet of moeizaam kunnen verwoorden. Het richt zich vooral op de bewegingsvrijheid van deze mensen en helpt hun de vragen te stellen ten aanzien van het openbaar vervoer. Het gebruik van BlueAssist zal zeker ten aanzien van participatie een mooie aanvulling kunnen zijn om mensen zelfstandiger in het openbaar vervoer te bewegen.

Aansluiting bij Ons Bedrijf

Als Ons Bedrijf mensen wil laten participeren, kan vervoer en/of zelfstandig reizen voor problemen zorgen (MD.9). Een probleem rondom vervoer kan met gebruik van BlueAssist mogelijk verholpen worden. Het kan ervoor zorgen dat vervoer niet meer wordt gezien als belemmering, waardoor de stap naar arbeidsparticipatie gemakkelijker wordt.

6.5 Implementeren van werkwijzen in het beleidsplan

Op het moment dat Ons Bedrijf gaat werken met een van deze methodieken of specifieke werkwijze, is het van belang dat zij deze opnemen in hun beleidsplan. Voor organisaties is het belangrijk om een beleidsplan te hebben. Hierbij is het wenselijk dat ze zich voortdurend aanpassen aan de veranderende omgevingswereld, de wensen van klanten, van de overheid en andere maatschappelijke krachten. Ons Bedrijf laat zien bereid te zijn om in te spelen op- en mee te veranderen met de maatschappij. Zo hebben zij hun visie en missie het afgelopen jaar veranderd en deze passend gemaakt bij het beleid van de gemeente Barneveld (BV.2; BV.3; BV.14; MV.9). Mede door dit onderzoek laat Ons Bedrijf zien dat ze bereid zijn om hun beleid aan te passen op de wensen van de medewerkers en op deze wijze spelen ze goed in op de externe omgeving. Naast de externe omgeving is het voor een organisatie van belang om ook op de interne omgeving in te spelen: voldoende en bekwaam personeel, bevorderen teamsamenwerking, werkzaamheden effectief en efficiënt uitvoeren. Voor Ons Bedrijf betekent dit dat het belangrijk is om planmatig in hun beleidsplan op te nemen welke doelen er bereikt moeten worden en hierin kunnen zij ook aangeven met welke middelen zij dit willen bereiken. Op dit moment heeft Ons Bedrijf dit opgenomen in hun jaarplan en beschrijven ze elk jaar welke doelen ze willen behalen en met welke middelen zij dit willen doen (BV.2; BV.15; BV.14; BV.13). Een jaarplan is een actualisering en concretisering van een beleidsplan met opgave van doelstellingen en acties voor één jaar. Het beleid is op dit moment niet vast gelegd, wel weten de beleidsmedewerkers welke kant ze op willen gaan en hebben ze lange termijn gedachten in hun hoofd geformuleerd over de visie en missie (BV.2, BV.14). Toch blijft een beleidsplan op papier belangrijk omdat het duidelijk laat zien hoe de organisatie werkt en waarom bepaalde interventies worden ingezet. Een beleidsplan is een voortdurend proces van vernieuwingen. Het is belangrijk om te blijven nadenken over vernieuwingen, wat je wilt en waar je naar toe wilt met de doelgroep. Het beleid op papier heeft voordelen omdat derden zo weten waar de instelling voor staat en op welke manier hier uitvoering aan wordt gegeven. Voor de begeleiders betekent het dat zij weten wat er belangrijk wordt gevonden binnen de instelling en men kan elkaar aanspreken op het handelen. Daarnaast kan het een instelling helpen zich te profileren en verder te ontwikkelen. Het biedt houvast voor de begeleiders (Dijk, Voornhof, & Schreuder, 2000). Het is belangrijk om concrete afspraken te maken over wat er nagestreefd wordt en hoe dat gedaan wordt. Door duidelijk de methodieken of werkwijzen te beschrijven weten begeleiders wat er van hun verwacht wordt en kunnen zij een efficiënte bijdrage leveren aan het behalen van de beleidsdoelen (Schermer & Quint, 2005, pp. 251-289).

6.6 Conclusie

In dit hoofdstuk is antwoord gegeven op de volgende deelvraag:

Op welke wijze kan Ons Bedrijf inspelen op de behoeften, wensen en (on)mogelijkheden van haar interne medewerkers om de arbeidsparticipatie te stimuleren?

Ons Bedrijf kan op verschillende manieren inspelen op de ervaringen, behoeften, wensen en (on)mogelijkheden van hun medewerkers om arbeidsparticipatie te stimuleren. Veel van de medewerkers zijn bereid om te participeren maar geven aan daarbij behoefte te hebben aan ondersteuning en begeleiding. De medewerkers hebben vooral behoefte aan individuele begeleiding. Ons Bedrijf speelt hier op in door jobcoaching aan te bieden aan de medewerkers. Het gebruik van proefplaatsing en ondersteunende trainingen is eveneens een veel benoemde behoefte. Om in te spelen op deze behoeften zijn er verschillende methodieken beschikbaar die passend zijn bij zowel de doelgroep als bij Ons Bedrijf. Het is belangrijk om de werkwijze of methode op te nemen in een beleidsplan om op een efficiënte manier een bijdrage te leveren aan de gestelde beleidsdoelen.

Hoofdstuk 7. Conclusie

7.1 Inleiding

De resultaten van dit onderzoek zijn tot stand gekomen door middel van literatuuronderzoek en onderzoek in de praktijk. In het onderzoek stond de volgende vraag centraal: Wat hebben de interne medewerkers van Ons Bedrijf nodig om door te stromen naar reguliere of- maatschappelijke organisaties in de gemeente Barneveld en wat kan Ons Bedrijf op beleidsniveau veranderen om de arbeidsparticipatie naar vermogen te stimuleren? Om uiteindelijk antwoord te geven op de bovenstaande vraag, worden eerst de deelvragen beantwoord. Vervolgens wordt de hoofdvraag van het onderzoek beantwoord.

7.2 Antwoord op de deelvragen

In deze paragraaf wordt er antwoord gegeven op de drie deelvragen van het onderzoek.

1. Welke oorzaken en gevolgen heeft de stagnatie in de arbeidsparticipatie voor de interne medewerkers van Ons Bedrijf?

In hoofdstuk vier zijn verschillende oorzaken beschreven die ervoor zorgen dat medewerkers minder gemakkelijk kunnen participeren op het gebied van arbeid. Enkele oorzaken van deze stagnatie zijn: de economische crisis, verminderde productiviteit van mensen met een arbeidsbeperking en de beeldvorming en/of vooroordelen ten aanzien van mensen met een arbeidsbeperking. Er is nog geen volledig beeld te schetsen van de gevolgen van deze stagnatie omdat de medewerkers van Ons Bedrijf nu nog te maken hebben met het overgangsrecht. Er zijn wel gevolgen te noemen op langere termijn, zoals de Quotumwet. Tevens zullen medewerkers in de toekomst geconfronteerd worden met verplichtingen en bijbehorende consequenties die zijn opgenomen in de wet of bepaald door het UWV.

2. Welke ervaringen, behoeften, wensen en (on)mogelijkheden hebben de interne medewerkers van Ons Bedrijf
 - a. ten aanzien van haar huidige werkplek?
 - b. ten aanzien van reguliere- of maatschappelijke organisaties in gemeente Barneveld?

Aan het eind van hoofdstuk vijf zijn de belangrijkste ervaringen, behoeften, wensen en (on)mogelijkheden van de medewerkers beschreven. Ervaringen die hier naar voren kwamen waren: de algemene tevredenheid over de begeleiding bij Ons Bedrijf, weinig ruimte voor individuele begeleiding, de prettige werksfeer en enkele verbeterpunten ten aanzien van de werkomgeving. Een groot aantal medewerkers blijkt ervaring te hebben met het werken bij een externe werkplek.

De medewerkers hebben de volgende behoeften en wensen ten aanzien van hun huidige werkplek: ze willen nieuwe dingen leren en meer individuele begeleiding. Daarnaast geven de medewerkers aan behoefte te hebben om nu (of in de toekomst) bij een reguliere- of maatschappelijke organisaties te willen werken. Om dit te kunnen realiseren zijn een aantal randvoorwaarden nodig, zoals: ondersteuning van een jobcoach, begeleider en/of mentor, een proefplaatsing en/of het volgen van een opleiding en cursus.

Medewerkers hebben verschillende mogelijkheden en onmogelijkheden kenbaar gemaakt. De belangrijkste punten hiervan zijn: medewerkers weten hun eigen mogelijkheden te benoemen op het gebied van arbeid, het netwerk van de medewerkers kan mogelijkheden bieden ten behoeve van participatie, medewerkers zijn niet zeker of ze beschikken over de mogelijkheden/kwaliteiten om extern te werken, medewerkers ervaren dat hun (gediagnostiseerde) beperking ervoor zorgt dat extern werken (nu nog) niet mogelijk is en het zelfvertrouwen van de medewerker blijkt een belangrijke sleutel in proces van participatie.

Uit het onderzoek komt naar voren dat medewerkers verschillende mogelijkheden hebben over verschillende kwaliteiten op het gebied van arbeid

3. Op welke wijze kan Ons Bedrijf inspelen op de behoeften, wensen en (on)mogelijkheden van haar interne medewerkers om de arbeidsparticipatie te stimuleren?

Ons Bedrijf kan inspelen op de ervaringen, behoeften, wensen en (on)mogelijkheden van hun medewerkers om zo arbeidsparticipatie te stimuleren. De organisatie kan hierbij gebruik maken van de beschreven werkwijzen of methodieken die gericht zijn op arbeidsparticipatie. De onderstaande methodische instrumenten sluiten het beste aan bij de medewerkers en bij Ons Bedrijf.

- Het Participatiewiel
- Relim-methode
- Het Eigen Initiatief Model (EIM)
- Op Eigen Benen
- Individuele Rehabilitatie Benadering (IRB)

Het is belangrijk om een werkwijze of methode op te nemen in het beleidsplan zodat er op een efficiënte manier gewerkt kan worden aan de gestelde beleidsdoelen. Om de haalbaarheid te vergroten, is het belangrijk dat Ons Bedrijf beleidsdoelen gaat beschrijven voor langere termijn en deze opnemen in een beleidsplan.

7.3 Antwoord op de hoofdvraag

Wat hebben de interne medewerkers van Ons Bedrijf nodig om door te stromen naar reguliere of- maatschappelijke organisaties in de gemeente Barneveld en wat kan Ons Bedrijf op beleidsniveau veranderen om de arbeidsparticipatie naar vermogen te stimuleren?

Uit dit onderzoek blijkt dat medewerkers bereid zijn tot arbeidsparticipatie. Dit is nu nog niet voor iedere medewerker haalbaar, maar de intentie om in de toekomst extern te werken, is bij de meeste medewerkers aanwezig. Medewerkers van Ons Bedrijf geven randvoorwaarden aan die ze nodig hebben om door te stromen naar reguliere of- maatschappelijke organisaties in de gemeente Barneveld. De belangrijkste randvoorwaarden zijn: jobcoaching, individuele begeleiding, proefplaatsing, opleidingen en cursussen.

Ons Bedrijf kan op beleidsniveau veranderingen invoeren om arbeidsparticipatie te stimuleren. Op dit moment heeft de organisatie nog geen beleidsplan. Om de haalbaarheid van participatie te vergroten zal het schrijven van een beleidsplan noodzakelijk zijn. Tevens moet de organisatie inspelen op de behoeften, wensen en (on)mogelijkheden van de medewerkers om zo arbeidsparticipatie te stimuleren. Ons Bedrijf kan hiervoor verschillende methodische instrumenten inzetten. Door de methodische instrumenten te implementeren kan arbeidsparticipatie gestimuleerd worden. De methode 'Op Eigen Benen' sluit op dit moment het beste aan bij de organisatie. De methode kan bij de verschillende doelgroepen ingezet worden en sluit aan bij de behoeften van de medewerkers ten aanzien van individuele begeleiding. Door de methodiek op te nemen in het beleidsplan wordt de haalbaarheid van de participatie vergroot.

In het volgende hoofdstuk zijn verschillende aanbevelingen geschreven die een bijdrage kunnen leveren aan het participatieproces.

Hoofdstuk 8. Aanbevelingen

8.1 Inleiding

Dit onderzoek, naar wat de interne medewerkers van Ons Bedrijf nodig hebben om door te stromen naar reguliere of- maatschappelijke organisaties in de gemeente Barneveld en wat kan Ons Bedrijf op beleidsniveau veranderen om de arbeidsparticipatie naar vermogen te stimuleren, resulteert in een aantal aanbevelingen voor vervolgonderzoek en de organisatie.

8.2 Aanbevelingen voor vervolgonderzoek

- De interne medewerkers van Ons Bedrijf zijn over het algemeen bereid om door te stromen naar de reguliere of- maatschappelijke organisaties in de gemeente Barneveld. Het is aan te raden om verder onderzoek te doen naar een passende werkwijze om de doorstroming te realiseren.
- Dat de interne medewerkers bereid zijn om door te stromen, is een belangrijk onderdeel om arbeidsparticipatie te stimuleren. Daarbij is het natuurlijk ook erg belangrijk dat er reguliere of- maatschappelijke organisaties in de gemeente Barneveld zijn, die de interne medewerkers van Ons Bedrijf een werkervaringsplek kunnen aanbieden. Om dit te realiseren is vervolgonderzoek nodig naar de ervaringen, behoeften, wensen, (on)mogelijkheden van de organisaties in de gemeente Barneveld.
- Om de WMO gedachten nog meer kleur te geven, is het voor een vervolgonderzoek interessant om te onderzoeken welke rol het netwerk kan spelen ten aanzien van arbeidsparticipatie naar vermogen. In dit onderzoek geven medewerkers aan dat het netwerk hun kan helpen om extern te werken. Hoe dit er precies uit kan zien, is in dit onderzoek niet aan bod gekomen. Daarom is het belangrijk om hier gericht onderzoek naar te doen.

8.3 Aanbevelingen voor de organisatie

- Zoals eerder al is beschreven, ontbreekt er op dit moment een meerjarenplan binnen de organisatie. Als het gaat om arbeidsparticipatie is het belangrijk om ook doelen op langere termijn te beschrijven. Bij het realiseren van de ambitie om arbeidsparticipatie naar vermogen te stimuleren, kunnen doelen op langere termijn houvast bieden aan de missie en visie van Ons Bedrijf.
- Binnen de organisatie is er een verscheidenheid aan doelgroepen werkzaam. Iedere medewerker heeft op zijn beurt ook weer andere ervaringen, behoeften, wensen, (on)mogelijkheden ten aanzien van arbeidsparticipatie. Per medewerker moet worden onderzocht, hoe arbeidsparticipatie naar vermogen gestimuleerd kan worden.

- De organisatie geeft aan dat er discrepantie is tussen het kunnen en aankunnen. De interne medewerkers zijn fysiek in staat om werkzaamheden ook elders uit te voeren. Toch blijkt dit nu nog niet te lukken. Een tussenstap lijkt voor veel medewerkers een ideale uitkomst. De medewerkers geven zelf aan dat zij bereid zijn om iets nieuws te leren binnen Ons Bedrijf, of dat zij geen doorgroeimogelijkheden meer hebben op de huidige werkplek. De organisatie zou daarom (intern) meer kunnen inzetten op werkervaringsplekken. Op deze manier blijven medewerkers werkzaam bij Ons Bedrijf, wat hen de nodige veiligheid oplevert en de kans op een terugval wordt zo geminimaliseerd. Voor de medewerkers zullen er nieuwe leersituaties ontstaan. Op deze manier worden medewerkers sterker gemaakt om eventueel in de toekomst de doorstap naar reguliere of- maatschappelijke organisaties in de gemeente Barneveld te maken.
- Om medewerkers te laten te doorstromen, zal er ook op de werkvloer iets moeten veranderen. Recent zijn er veranderingen uitgevoerd om het vrijblijvende karakter binnen het werken bij Ons Bedrijf te verbeteren. Hier kunnen nog (vervolg)stappen in worden genomen. Op dit moment zit er nog een grote discrepantie tussen reguliere/ maatschappelijke organisaties en Ons Bedrijf. Om de doorstroom te stimuleren, zal de arbeidsethos binnen Ons Bedrijf meer naar de reguliere/ maatschappelijke organisatie moeten groeien.

Hoofdstuk 9. Discussie

9.1 Inleiding

Voorafgaand het onderzoek is er een plan van aanpak opgesteld. Vervolgens is het onderzoek uitgevoerd. Tijdens het uitvoeren van het onderzoek zijn er verschillende wijzigingen doorgevoerd. Deze wijzigingen zijn nodig geweest om het onderzoek te optimaliseren. Daarnaast heeft het onderzoek en de onderzoeksmethode ook een aantal beperkingen. Dit is niet te voorkomen, maar hieronder wordt er wel een uitleg en motivering beschreven van deze beperkingen.

9.2 Evaluatie en verantwoording van het onderzoek

Gedurende het onderzoek zijn er een aantal aanpassingen uitgevoerd, om aan te sluiten bij de respondenten. Dit betekent dat het oorspronkelijke plan gedeeltelijk is gewijzigd. In eerste instantie zou de dataverzameling bestaan uit: literatuuronderzoek, interviews en member check. Tijdens het opstellen van de interviewvragen bleek er voorinformatie van de interne medewerkers nodig te zijn. Door middel van het kwantitatief enquêteonderzoek is hier invulling aan gegeven. Aan de hand van picto's is er aangesloten bij de mogelijkheden en beperkingen van de doelgroep. Op deze manier konden alle interne medewerkers hun stem laten horen. In totaal hebben vierenvestig medewerkers meegewerkt aan het kwantitatief enquêteonderzoek. Na het kwantitatief enquêteonderzoek kon er een eerste prognose worden opgesteld en verscheidende respondenten uitgekozen worden voor de interviews. Hierdoor is de validiteit en betrouwbaarheid van het onderzoek gewaarborgd. Doordat er een grote groep zijn medewerking heeft verleend aan het kwantitatief enquêteonderzoek is er gekozen om minder grote groep medewerkers te interviewen. Voorafgaand het onderzoek zouden er achtenveertig medewerkers worden geïnterviewd. Dit bleek niet reëel te zijn. Uiteindelijk zijn er eenentwintig medewerkers geïnterviewd. Zoveel medewerkers zijn nodig geweest om een betrouwbaar en objectief antwoord te geven voor de verschillende hoofdstukken. In eerste instantie zou er gebruik worden gemaakt van de open interview techniek. Volgens de contactpersoon binnen Ons Bedrijf zou dit te hoog gegrepen zijn voor de interne medewerkers. Daarom is er gekozen om een half gestructureerde interviewprotocol op te stellen.

De uiteindelijke hoofdvraag is samen met de opdrachtgever veranderd, omdat de eerste versie een te grote nadruk had op de begeleiding. Dit kan de indruk wekken dat de begeleiders op de werkvloer een verandering moet ondergaan om de arbeidsparticipatie naar vermogen te stimuleren? In het plan van aanpak is duidelijk beschreven dat de onderzoekers in gesprek wilde gaan met de beleidsmedewerkers. Deze beleidsmedewerkers zijn werkzaam op een andere laag van de organisatie. Daarom is de hoofdvraag op de volgende manier geformuleerd:

Wat hebben de interne medewerkers van Ons Bedrijf nodig om door te stromen naar reguliere of-maatschappelijke organisaties in de gemeente Barneveld en wat kan Ons Bedrijf op beleidsniveau veranderen om de arbeidsparticipatie naar vermogen te stimuleren?

In totaal zijn er drie beleidsmedewerkers geïnterviewd. Dit lijkt weinig, maar in eerste instantie blijkt de organisatie geen beleidsmedewerkers te hebben. De onderzoekers hebben daarom besloten om de directeur van de organisatie te interviewen. Zij schrijft de beleidsdocumenten en zet de visie uit. Daarnaast is één teamleider, die ook in het management team zit geïnterviewd. Voor aanvang van het interview heeft zij de interviewvragen intern met het management team voorbereid. Dit geldt ook voor de laatste respondent. De onderzoekers hebben een interview gehad met een van de trajectbegeleidsters. Deze respondent heeft met haar collega's het interview van te voren voorbereid. Dit betekent dat er een grotere doelgroep betrokken is bij het onderdeel beleidsmedewerkers.

9.3 Beperkingen van het onderzoek

Het onderzoek heeft een aantal beperkingen. Een van de beperkingen van het onderzoek is dat de begeleiders op de werkvloer niet zijn geïnterviewd voor het onderzoek. Zij hebben niet de mogelijkheid gekregen om hun stem te laten horen ten aanzien van arbeidsparticipatie. In dit onderzoek lag de focus op de interne medewerker. Dit heeft ook zijn nadelen, omdat de betrouwbaarheid en legitimiteit van de antwoorden van de respondenten lastig zijn te controleren. Of de respondenten altijd een volledig beeld hebben over hun situatie ten aanzien van arbeidsparticipatie is onduidelijk. Een andere beperking in het onderzoek is de beperkte hoeveelheid tijd. De onderzoekers hadden graag meer tijd gehad om zich nog verder in literatuurstudie en interviews te kunnen verdiepen. Hiermee zouden de resultaten uit de interviews betrouwbaarder zijn en konden deze vervolgens verder kunnen onderbouwen.'

9.4 Beperking methode van het onderzoek

In het literatuuronderzoek zijn er veel recente bronnen gevonden die betrekking hebben op de Participatiewet en gericht zijn op het stimuleren van arbeidsparticipatie. Doordat het een heel actueel thema is, worden er veel nieuwe documenten gepubliceerd. Dit is positief voor de onderzoekers, maar dit heeft ook zijn nadelen. Het literatuuronderzoek is eind maart afgerond. In de tussentijd zijn er nieuwe stukken gepubliceerd. Hiervan is een deel meegenomen in de beantwoording van de hoofdstukken. Maar er zullen ook relevante stukken over het hoofd gezien, omdat de nadruk niet meer op het literatuuronderzoek ligt. Een ander nadeel van het literatuuronderzoek is de verscheidenheid van de doelgroep. Door de verscheidenheid van de doelgroep is het ingewikkeld om onderzoekgegevens te vinden, die geheel aansluiten bij de doelgroep. In het zoeken van onderzoekgegevens zijn de verschillende doelgroepen (Wajongers, verstandelijke beperkten, arbeidsbeperkten of mensen met een indicatie vanuit de geestelijke gezondheidszorg) die werkzaam zijn bij Ons Bedrijf gebruikt om de onderzoekgegevens te verzamelen.

Het nadeel van het kwantitatief enquêteonderzoek is dat de motivatie van het antwoord ontbreekt. Tijdens de interviews zijn de onderzoekers hier op ingegaan. Maar niet iedere medewerker heeft zijn antwoord kunnen toelichten.

Het interviewprotocol is leidend geweest voor het verwerven van de resultaten. Hierdoor worden de onderzoekers onbewust een bepaalde kant opgestuurd. Doordat verschillende respondenten moeite hadden om de interviewvragen te beantwoorden, zijn sommige vragen daarna anders geformuleerd. Dit heeft ervoor gezorgd dat er veel gesloten vragen zijn gesteld, waarbij de eigen mening en visie van de respondenten is beperkt.

De laatste onderzoeksmethode voor het onderzoek is de member check geweest. Het nadeel werd al in Baarda (2009, pp. 286-287) beschreven: "Aan de andere kant bestaat er het risico dat mensen zich laten beïnvloeden door de groepsgenoten en bepaalde dingen zeggen om indruk te maken of andere dingen juist niet zeggen omdat ze zich daarvoor schamen". Door medewerkers individueel hier toch op proberen aan te spreken, is er op dit risico ingespeeld. Toch blijft de kans aanwezig dat de medewerkers zich hebben laten beïnvloeden door haar collega's.

Hoofdstuk 10. Product en procesevaluatie

10.1 Start

De start van het onderzoek begon moeizaam. In één week tijd moesten wij het plan van aanpak schrijven, omdat er van opdrachtgever was gewisseld. De vorige opdrachtgever kon niet aan de randvoorwaarden voldoen. Hierdoor kwamen wij in aanraking met Ons Bedrijf. Achteraf een hele goeie zet, want ondanks deze wijzingen, kregen wij het voor elkaar om het Plan van Aanpak op tijd in te leveren. Daarna werd het Plan van Aanpak ook gelijk met voldoende beoordeeld. Hierdoor zijn we begin februari van start gegaan met het onderzoek.

10.2 Onderlinge samenwerking

Doordat we nog niet met elkaar hebben samengewerkt, was dit voor ons zeker een uitdaging. Maar de samenwerking verliep over het algemeen soepel. We besloten om vier dagen in de week bezig te zijn met het onderzoek. Meestal werkten we samen op de Christelijke Hogeschool. Hierdoor konden we makkelijker communiceren en elkaar motiveren. De communicatie verliep goed. We schroomden niet om elkaar feedback te geven. Hierdoor werd de kwaliteit van werk steeds hoger. Uiteindelijk kunnen we ook met voldaan gevoel terugkijken op de afgelopen periode. We hebben fijn samengewerkt, veel werk verricht en hoge kwaliteit geleverd.

10.3 Planning

In het Plan van Aanpak hebben we een planning opgesteld. Deze planning moesten we aanpassen, omdat we het concept van het afstudeerscriptie eerder bij onze afstudeerbegeleider moesten inleveren. Dit kon nog voor problemen zorgen, omdat de scriptie twee weken eerder af zou moeten zijn. Het literatuuronderzoek nam meer tijd in beslag dan we hadden gedacht. Het praktijkonderzoek verliep een stuk makkelijker. Doordat de opdrachtgever erg flexibel was, hebben we in een korte periode het praktijkonderzoek kunnen uitvoeren. Achteraf was het een goede keuze om de planning aan te passen, omdat wij altijd het gevoel hebben gehad dat we voor op planning zaten. We hebben nooit echt stress ondervonden. Doordat we alles op tijd konden inleveren, hadden we ook genoeg tijd om ook de feedback van begeleiders te verwerken. Al met al zijn we zeer tevreden hoe we planmatig te werk zijn gegaan.

10.4 Begeleiding organisatie

De organisatie zijn we nog steeds erg dankbaar. Dankzij de organisatie hadden wij eind januari weer een afstudeerproject. In het begin hebben de begeleiders veel in ons geïnvesteerd. In de eerste week reageerde Linda van Hoorn snel op onze mailtjes. Op deze manier konden wij haar feedback snel verwerken. Haar kritische en eerlijke blik heeft er ook voor gezorgd dat het Plan van Aanpak in één keer is goed gekeurd. Tijdens het praktijkonderzoek hebben we veel contact gehad met onze andere begeleider Jetkse de Boer. Dit hebben wij als positief ervaren, want tijdens het onderzoek was er ook één hectische periode. Het andere afstudeerkoppel binnen Ons Bedrijf had ons telefonisch op de hoogte gesteld dat de organisatie geen interviews meer met ons wilden houden. Doordat er teveel overlap zat tussen de beide interviewprotocollen. Hier waren wij erg van geschrokken. Diezelfde week hebben we veel telefonische contact gehad met Jetske. Wij voelde ons gesteund en er werd naar een oplossing gezocht. Uiteindelijk is het allemaal met een sisser afgelopen. Maar in deze periode konden wij de begeleiding van Ons Bedrijf goed beoordelen. Hier zijn we erg blij mee. Daarna hebben we minder veel contact gehad met de begeleiders van Ons Bedrijf. Aan het einde hebben we het concept van het afstudeeronderzoek door Linda laten doornemen. Een aantal feedbackpunten hebben we verwerkt. Dankzij haar ideeën en hulp hebben we ook een goed product neergezet. Al met al zijn we zeer tevreden over de afstudeerbegeleiders van Ons Bedrijf.

10.5 Begeleiding CHE

Vanuit de CHE kregen we eerst Frans van der Veer als afstudeerbegeleider. Door zijn feedback hebben we besloten om een andere opdrachtgever te zoeken. Dit was geen makkelijke beslissing, maar achteraf wel een goede beslissing. Toen wij een nieuwe opdrachtgever hadden gevonden, bleken we ook een andere afstudeerbegeleider te krijgen. Hier waren we niet heel erg blij mee, want Frans van der Veer had veel kennis over onderzoek. Daarbij had onze nieuwe afstudeerbegeleider Riwkah Keijzer niet gelijk tijd om ons te begeleiden. In de week dat het Plan van Aanpak ingeleverd moest worden, had zij in eerste instantie geen tijd. Uiteindelijk hebben we toch nog met haar gezeten. Zij hielp ons met het formuleren van de vraagstelling en probleemstelling. Dankzij haar hulp werd het Plan van Aanpak ook met een voldoende beoordeeld. Tijdens het onderzoek hebben we redelijk veel contact gehad met Riwkah Keijzer. In een van de eerste gesprekken bleek dat zij voor de meivakantie ons afstudeerscriptie al in het geheel moest hebben nagekeken. Zij had al een vakantie gepland. Hier baalde we flink van, want dit zou betekenen dat we de laatste weken geen begeleiding meer zouden hebben. Uiteindelijk heeft de CHE ons een week uitstel gegeven. Dit gaf ons meer rust, maar we moesten toch hard aan de slag om alles voor de meivakantie zo goed als mogelijk af te hebben. In totaal hebben we zeven gesprekken gehad met Riwkah. Zij was meestal te laat. Hier hadden wij soms wel moeite mee, maar dit hebben we ook bespreekbaar gemaakt. We moesten ook vaak wachten op feedback. Tijdens het onderzoek hebben we Riwkah hier op geattendeerd. Hierna verliep dit beter. Haar feedback werd scherper. Op deze manier werd de kwaliteit van het afstudeerscriptie hoger. Nu kijken we met redelijk positief gevoel terug naar de begeleiding. Het was niet fijn dat er vlak voor het inleveren van het Plan van Aanpak van afstudeerbegeleider werd gewisseld. Uiteindelijk heeft Riwkah ons goed geholpen met het maken van deze afstudeerscriptie.

10.6 Het product

Uiteindelijk zijn er twee producten voor de organisatie samengesteld. Dit is een intensieve, maar tevens ook uitdagende klus geweest. De producten worden in een ander document aangeleverd, omdat deze producten gemaakt zijn in het desktop publishing-programma Adobe Indesign. Met dit programma kunnen professionele folders, boeken en flyers worden ontworpen. Het was niet mogelijk om deze producten in het huidige documenten bij te voegen. Wij hebben gekozen om twee producten te maken, omdat er één expliciete vraag uit de organisatie kwam, namelijk het ontwikkelen van een 'medewerkers tevredenheidsonderzoek'. Aan de hand van het kwalitatief enquêteonderzoek en interviews hebben wij dit product kunnen samenstellen. Daarnaast is er een ander product voor de organisatie gemaakt. We hebben het boek 'Participeren kun je leren!?' voor de organisatie ontwikkeld. Wij hebben voor dit product gekozen, zodat de organisatie een tastbaar product heeft om arbeidsparticipatie aan verschillende partijen te laten zien. In het boek zijn de volgende thema's uitgewerkt.

- Participatie(wet) in het kort
- Verhaal van de medewerkers (ontremd participeren) + foto
- Dromenweb
- Succesverhaal + foto
- Gesprekskaarten over participeren
- Medewerkerstevredenheid Onderzoek

Met het boek 'Participeren kun je leren!?' willen we Ons Bedrijf handvatten aanbieden om arbeidsparticipatie te stimuleren. Doordat de insteek van het onderzoek gericht is op de medewerkers zal er in het boek hier ook veel aandacht voor zijn. Uiteindelijk zijn het de medewerkers die de doorstap moeten maken. Daarom hebben we gekozen voor het samenstellen van deze producten. Nu aan het eind van het onderzoek kunnen we dan ook met een voldaan gevoel deze producten aan de organisatie presenteren.

Hoofdstuk 11. Bibliografie

- Aarts, L., Hout, C. van., Thijs, C., & Visscher, K. (2008). *Evaluatie jobcoaching: Eindrapport*(532). Den Haag: Aarts de Jong Wilms Goudriaan Public Economics bv (APE).
- Accenture. (2014). Hoezo beperkt?: Succesverhalen over inclusief ondernemen. *Accenture*, pp. 1-28. Opgevraagd van: <https://www.nba.nl/Documents/Publicaties-downloads/Hoezo-beperkt-Succesverhalen-over-inclusief-ondernemen.pdf>
- Allen, W. (2002). *It's My Choice*. Opgehaald van http://mn.gov/mnddc/extra/publications/choice/Its_My_Choice.pdf
- Baarda, D., Goede, M. d., & Teunissen, J. (2009). *Basisboek Kwalitatief onderzoek*. Groningen: Noordhoff Uitgevers.
- Beer, Y. de. (2012). *De kleine gids mensen met een licht verstandelijke beperking*. Deventer: Kluwer.
- Beltman, H. (2001). *Buigen of barsten? Hoofdstukken uit de geschiedenis van de zorg aan mensen met een verstandelijke handicap in Nederland 1945-2000*(Proefschrift Rijksuniversiteit Groningen). Groningen: Rijksuniversiteit Groningen.
- Bolsenbroek, A. (2013, 25 november). *De VeranderKIZT voor Zeggenschap en Inclusie*. Baarn: Perspectief.
- Brakel, van. K., Stoutjesdijk, M., & Horssen, C. van. (2014). *UWV Monitor Arbeidsparticipatie 2014: Aan het werk zijn, komen en blijven van mensen met een arbeidsbeperking*. Geraadpleegd op http://www.uwv.nl/overuwv/Images/UWV_Monitor%20Arbeidsparticipatie_2014_eindversie.pdf
- Bruijn, J. de., Buntinx, W., & Twint, B. (2014, september). Verstandelijke Beperking: een plaatsbepaling. *Sozio*, 4, pp. 17-19.
- Cardol, M., Speet, M., & Rijken, M. (2007). *Anders of toch niet?: Deelname aan de samenleving van mensen met een lichte of matige verstandelijke beperking*. Utrecht: Nivel.
- Dankers, R., & Wilken, J. (2007). *Arbeidsreintegratie bij mensen met een psychische beperking: Een overzicht van in Nederland gebruikte methoden*. Utrecht: Uitgeverij SWP Amsterdam/Kenniscentrum Sociale innovatie - Hogeschool Utrecht.
- Dankers, T. (2005). *'Ik ga naar m'n werk': Mogelijkheden voor arbeidsintegratie van mensen met een verstandelijke handicap in de provincie Utrecht*. Geraadpleegd op <http://www.participatiezorgenondersteuning.nl/CmsData/Articles/ik-ga-naar%20mijn%20werk-%282005%29.pdf>
- De Tandem vzw. (2012). *Mijn kind heeft een licht verstandelijke beperking? Op weg naar beter begrijpen*. Antwerpen: Garant Uitgevers NV.
- Dijk, M. V., Voornhof, K., & Schreuder, L. (2000). *Pedagogisch beleid in de BSO: Over het opzetten van een pedagogisch beleidsplan*. Geraadpleegd op <http://www.nji.nl/nl/Publicaties/Pedagogisch-beleid-in-de-BSO>

- Duijvestijn, P. (2012, oktober). *Methodebeschrijving: Begeleid Werken- een individuele vraaggerichte banadering: Databank Effectieve sociale interventies*. Geraadpleegd op [https://www.movisie.nl/sites/default/files/alfresco_files/Methodebeschrijving%20BW-IVB%20\[MOV-301626-0.3\].pdf](https://www.movisie.nl/sites/default/files/alfresco_files/Methodebeschrijving%20BW-IVB%20[MOV-301626-0.3].pdf)
- Duurzaamheid. (z.d.). *Duurzaamheidsverslag: Inzet voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt*. Opgevraagd op 25 maart, 2015, van <http://duurzaamheid.usgpeople.com/4-betrokken-ondernehmen/1-inzet-voor-mensen-met-een-afstand-tot-de-arbeidsmarkt>
- Enspiratie. (z.d.). *Mensen met een afstand tot arbeidsmarkt*. Opgevraagd op 29 april, 2015, van <http://www.enspiratie.nl/mensen-met-een-afstand-tot-de-arbeidsmarkt.html>
- EU Monitoring and Advocacy Program. (2005). *Rights of People with Intellectual Disabilities: Access tot Education and Employment;; Monitoring Rapport*. Geraadpleegd op http://www.opensocietyfoundations.org/sites/default/files/netherlands_2006_0.pdf
- Gemeente Barneveld. (2014a, 29 januari). Notie Ondersteuningsaanbod Participatiewet. Geraadpleegd op <http://www.barneveld.nl/document.php?m=83&fileid=101518&f=f5c82936f965c3d3eae335b2e14180c7&attachment=0&c=55091>
- Gemeente Barneveld. (2014b, 29 september). Notie Beschermd werken in gemeente Barneveld. Geraadpleegd op <http://www.barneveld.nl/document.php?m=59&fileid=101522&f=3722e461b08d9941cc853a8cff771a7b&attachment=0&c=55091>
- Gemeente Barneveld. (z.d.-a). *Arbeidsparticipatie naar vermogen*. Opgevraagd op 11 maart, 2015, van http://www.barneveld.nl/zelfsamengemeente/arbeidsparticipatie-naar-vermogen_45763/
- Gemeente Barneveld. (z.d.-b). *Arbeidsparticipatie naar vermogen \ Wat doet de gemeente?* Opgevraagd op 11 maart, 2015, van http://www.barneveld.nl/zelfsamengemeente/wat-doet-de-gemeente_45793/
- Gemeente Barneveld. (z.d.-c). *Beleidskader 3 Decentralisaties: Beleidskader voor de Jeugdwet, de nieuwe Wmo en de Participatiewet*. Geraadpleegd op 12 februari, 2015, van <http://www.barneveld.nl/document.php?m=3&fileid=85995&f=46b4d746c59eed002db288359cdc7e1c&attachment=0&c=57695>
- Gemeente Barneveld. (z.d.-d). *Vragen en antwoord*. Geraadpleegd op 31 maart, 2015, van http://www.barneveld.nl/zelfsamengemeente/vragen-en-antwoorden_46604/
- Gemeente Barneveld. (z.d.-e). *Zelf- samen - gemeente \ Visie gemeente*. Opgevraagd op 15 maart, 2015, van http://www.barneveld.nl/zelfsamengemeente/visie-gemeente_45861/
- Gorissen Heusden, W. van. (2014, november). *Jaarplan 2015*. Barneveld: Ons Bedrijf.
- Groenewoud, M., Mallee, L., Witvliet, M., & Blommesteijn, M. (2014). *Op weg naar een effectieve re-integratie van arbeidsbeperkten*. Amsterdam: Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Holwerda, A., Brouwer, S., Groothoff, J., & Klink, J. van. (2010). Arbeidsparticipatie van Wajonggerechtigden: Opzoek naar voorspellers. *Demos*, 26(1), pp. 11-12.

- Keizer, B. d. (z.d.). *Wat wordt er bedoeld met maatschappelijke organisaties*. Opgevraagd op 5 januari, 2015, van ClubGreen: <http://www.clubgreen.nl/vraag/Duurzaam-ondernemen-voor-maatschappelijke-organisaties.html>
- Klerk, M. de., Gilsing, R., Timmermans, J., Houten, G. van., Margangos, A., Tuynman, M., . . . Boer, A. d. (2010,1 maart). *Op weg naar de Wmo: Evaluatie van de Wet maatschappelijke ondersteuning 2007-2009*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Kovevaar, L., Dröes, J., & Wel, T. van. (2010, december). *Methodebeschrijving Individuele Rehabilitatie Benadering (IRB): Databank effectieve sociale interventies*. Geraadpleegd op <http://www.rehabilitatie92.nl/wp-content/uploads/2011/05/Methodebeschrijving-Individuele-Rehabilitatiebenadering-80.pdf>
- Kuiper, C., Heerkens, Y., Balm, M., Bieleman, A., & Nauta, N. (2005). *Arbeid en gezondheid*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum.
- Kuiper, C., Heerkens, Y., Balm, M., Bieleman, A., & Nauta, N. (2011). *Arbeid en gezondheid*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum.
- Lammerts, P. (2015, 19 maart). *Arbeidsgehandicapt*. Opgevraagd van Ensie: <https://www.ensie.nl/paul-lammerts/arbeidsgehandicapt>
- Mallee, L. (2014). *Gevolgen participatiewet voor burgers: Stand van zaken april 2014*. Amsterdam: Regioplan.
- Mallee, L. (2013). *Gevolgen participatiewet voor burgers*. Amsterdam: Regioplan.
- Maurits, Rijken, & Friele. (2013). *Kennissynthese: Chronisch ziek en werk. Arbeidsparticipatie door mensen met een chronische ziekte of lichamelijke beperking*. Utrecht: Nivel.
- Meulenkamp, T., Hoek, L. van., & Cardol, M. (2011). *Deelname aan de samenleving van mensen met een beperking en ouderen: Rapportage participatiemonitor 2011*. Geraadpleegd op <http://www.nivel.nl/sites/default/files/bestanden/participatiemonitor2011.pdf>
- Meulenkamp, T., Hoek, L. van., & Cardol, M. (2013). *Deelname aan de samenleving van mensen met een beperking, ouderen en de algemene bevolking: Rapportage participatiemonitor 2013*. Geraadpleegd op <http://www.nivel.nl/sites/default/files/bestanden/Rapportage-participatiemonitor-2013.pdf>
- Meulmeester, Veltman & van Middelaar. (2014, december). *Begeleiding nieuwe stijl: 29 beproefde methoden in kaart gebracht*. Utrecht: Movisie. Geraadpleegd op https://www.movisie.nl/sites/default/files/alfresco_files/begeleiding-nieuwe-stijl%20%5bMOV-5139642-1.0%5d.pdf
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (2009, 13 februari). *Iedereen doet naar vermogen mee - Kabinetreactie op het advies van de commissie Fundamentele herbezinning Wsw*. Den Haag: Rijksoverheid.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (2012). *Begeleiding van werkzoekenden met een arbeidsbeperking naar werk(NvB12/05a)*. Geraadpleegd op de website van de overheid: http://www.inspectieszw.nl/Images/Begeleiding%20van%20werkzoekenden%20met%20een%20arbeidsbeperking%20naar%20werk_tcm335-340741.pdf

- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (2013, 11 april). *Kamerbrief over resultaten sociaal overleg*(2013-0000054997). Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (2014). *Invoeringswet Participatiewet*. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (2014b, augustus). *Participatiewet en quotumregeling*. Geraadpleegd op <http://www.gemeenteloket.minszw.nl/dossiers/werk-en-inkomen/participatiewet-en-quotumregeling/participatiewet.html>
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (2014b, 28 augustus). *Vraag en antwoorden Participatiewet en Wet Banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten*. Geraadpleegd op <http://www.gemeenteloket.minszw.nl/binaries/content/assets/Participatiewet/2014-08-28/qena-aug-2014.pdf>
- Movisie. (2010, 17 Mei). *Participatiewiel*. Opgevraagd van <https://www.movisie.nl/tools/participatiewiel>
- Movisie. (2013, 15 augustus). *Maximale arbeidsparticipatie vraagt om ondersteuning: Maatschappelijk ideaal niet voor iedereen vanzelfsprekend*. Opgehaald van <https://www.movisie.nl/artikel/maximale-arbeidsparticipatie-vraagt-om-ondersteuning>
- Movisie. (2015, januari 29). *Het Participatiewiel 2015*, pp. 1-4. Opgevraagd van: [https://www.movisie.nl/sites/default/files/alfresco_files/Participatiewiel-2015%20\[MOV-6152684-1.0\].pdf](https://www.movisie.nl/sites/default/files/alfresco_files/Participatiewiel-2015%20[MOV-6152684-1.0].pdf)
- Nederlands Jeugdinstituut. (2014). *Participatiewet*. Geraadpleegd op <http://www.nji.nl/Transitie-jeugdzorg-Beleid-Ontwikkelingen-Participatiewet>
- Nederlandse Encyclopedie. (z.d.). *Arbeidsparticipatie*. Geraadpleegd op 14 maart, 2015, van <http://www.encyclo.nl/begrip/arbeidsparticipatie>
- Nederlandse Encyclopedie. (z.d.). *Beleid (van de organisatie)*. Opgevraagd op 1 mei, 2015, van [http://www.encyclo.nl/begrip/beleid%20\(van%20de%20organisatie\)](http://www.encyclo.nl/begrip/beleid%20(van%20de%20organisatie))
- Nederlandse Encyclopedie. (z.d.). *Jobcoach*. Opgevraagd op 29 april, 2015, van <http://www.encyclo.nl/begrip/Jobcoach>
- Nederlandse Encyclopedie. (z.d.). *Methodiek*. Opgevraagd op 29 april, 2015, van <http://www.encyclo.nl/begrip/methodiek>
- Ons Bedrijf. (z.d.). *Ons bedrijf helpt bij het vinden en behouden van werk*. Opgevraagd op 15 januari, 2015, van <http://www.onsbedrijfbarneveld.nl/>
- Oozoo. (z.d.). *Wetenswaardigheden, cijfers en statistieken over de gemeente Barneveld*. Opgevraagd op 5 januari, 2015, van <http://www.oozo.nl/cijfers/barneveld>
- Osburn, J. (2006). An Overview of Social Role Valorization Theory. *The SRV Journal*, 4-11. Opgevraagd van http://www.srvip.org/overview_SRV_Osburn.pdf
- Panhuis, J. v. (z.d.). Planningsmethode zet cliënt met verstandelijke handicap centraal: Person Centered neemt. *SPH*, 18-23. Opgevraagd van <http://pdf.swphost.com/sph/51PCP.pdf>
- Petersen, B. (2004). *Samen beter worden*. Leiden: Research voor Beleid.

- Pilage, M. (2008, 24 juli). *Van motivatie naar prestatie: Een onderzoek naar de invloed van motivationele factoren op arbeidsprestatie van jongeren met een licht verstandelijke beperking*, (Masterthesis Universiteit Utrecht). Utrecht: Universiteit Utrecht.
- Platform Negometrix. (z.d.). *Barneveldse uitgangspunten voor Arbeidsparticipatie naar vermogen*. Geraadpleegd op 13 april, 2015, van <https://platform.negometrix.com/doc/89a8ada2-36e7-4728-8786-0a6682042c50/Bijlage%207%20Barneveldse%20Uitga....pdf>
- Rendement. (z.d.). *Quotumwet*. Opgevraagd op 12 maart, 2015, van <http://www.rendement.nl/thema/quotumwet>
- Rijksoverheid. (z.d.). *Arbeid in loondienst*. Opgevraagd op 11 maart, 2015, van <https://ind.nl/zakelijk/onderwijsinstelling/arbeid-loondienst>
- Schermer, K., & Quint, P. (2005). *De organisatie als hulpmiddel*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum.
- Slootweg, A. (2014, 8 augustus). *'Zijn 100.00 banen voor arbeidsbeperkten wel mogelijk?'*. Opgevraagd van <http://www.penoactueel.nl/Personeel/Algemeen/2014/8/Zijn-100000-banen-voor-arbeidsbeperkten-wel-mogelijk-1573450W/>
- Smit, A., Graaf, B. de., Verweij, E., & Brouwer, P. (2011). *Sociale ondernemingen en werknemers met een arbeidsbeperking*(031.21018). Geraadpleegd op <https://www.tno.nl/media/1066/rapport-sociale-ondernemingen2.pdf>
- Sozio. (2014, juni). Werken naar vermogen. *Sozio*, 3, p. 5.
- Stam, C. (2014, 10 Januari). Mislukking dreigt voor werk arbeidsgehandicapte. *Zorg + welzijn*. Opgevraagd van <http://www.zorgwelzijn.nl/Gehandicaptenzorg/Nieuws/2014/1/Mislukking-dreigt-voor-werk-arbeidsgehandicaptent-1442656W/>
- Stichting van de Arbeid. (2013, 11 April). *Perspectief voor een sociaal én ondernemend land: uit de crisis, met goed werk, op weg naar 2020*. Den Haag: Stichting van de Arbeid.
- Timmer, J., Dekker, K., & Voortman, H. (2003). *Eigen Initiatief Model: Theorie en toepassing*. Geraadpleegd op <http://www.kennispleingehandicaptensector.nl/docs/producten/EigenInitiatiefModel.pdf>
- TNO. (2008). *Participatiemogelijkheden van Wajongers*. Geraadpleegd op http://docs.minszw.nl/pdf/129/2008/129_2008_3_11872.pdf
- Twint, B., & Veenstra, A. (2014). *Begeleiden met inzicht: Over kunnen en aankunnen bij mensen met een verstandelijke beperking*. Amsterdam: Boom.
- United Nations. (2008, 3 mei). *Convention On the Rights of Persons with Disabilities and Optional Protocol*. New York: United Nations. Geraadpleegd op <http://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-e.pdf>
- UWV. (2014, juli). *UWV Kennisverslag: 2014-2*. Geraadpleegd op http://www.uwv.nl/overuwv/Images/UKV_0214_DIGITAAL.pdf
- UWV. (z.d.-a). *De loonwaardebepaling van UWV*. Geraadpleegd op http://www.uwv.nl/zakelijk/Images/Factsheet_loonwaardebepaling.pdf

- UWV. (z.d.-b). *Ik ben ziek (WAO-uitkering)*. Opgevraagd op 22 april, 2015, van <http://www.uwv.nl/particulieren/ziek/ziek-wao-uitkering/tijdens-wao-uitkering/detail/plichten-en-rechten-met-een-wao-uitkering/mijn-plichten-met-een-wao-uitkering/werk-mee-aan-uw-re-integratie>
- UWV. (z.d.-c). *Ik ben ziek (WIA-uitkering)*. Opgevraagd op 22 april, 2015, van <http://www.uwv.nl/particulieren/ziek/ziek-wia-uitkering/tijdens-wia-uitkering/index.aspx>
- UWV. (z.d.-d). *Ik ben ziek en heb geen werkgever (Ziektewet)*. Opgevraagd op 22 april, 2015, van <http://www.uwv.nl/particulieren/ziek/ziek-zonder-werkgever/na-ziekmelding/detail/re-integratie-tijdens-mijn-ziektewet-uitkering>
- UWV. (z.d.-e). *Nieuwe Wajong*. Opgevraagd op 15 april, 2015, van <http://www.uwv.nl/particulieren/wajong/nieuwe-wajong/tijdens-wajong/detail/wat-betekent-de-participatiewet-voor-mij>
- UWV. (z.d.-f). *Oude Wajong*. Opgevraagd op 15 april, 2015, van <http://www.uwv.nl/particulieren/wajong/oude-wajong/tijdens-wajong-uitkering/detail/wat-betekent-de-participatiewet-voor-mij>
- Van Dale. (z.d.). *Methode*. Opgevraagd op 29 april, 2015, van <http://www.vandale.nl/opzoeken?pattern=methode&lang=nn#.VT0JdSHtmko>
- Veer, J. van., Waverijn, G., Spreeuwenberg, P., & Rijken, M. (2013). *Werk en Inkomen: kerngegevens & trends: rapportage 2013*. Geraadpleegd op <http://www.nivel.nl/sites/default/files/bestanden/Rapport-Werk-Inkomen-kerngegevens-2013.pdf>
- Vereniging van Nederlandse Gemeenten. (2014, 17 December). *Quotumwet aangenomen, doelgroep verbreed*. Geraadpleegd op <http://www.vng.nl/onderwerpenindex/decentralisaties-sociaal-domein/participatiewet/nieuws/quotumwet-aangenomen-doelgroep-verbreed>
- Visser, de. S., Kemp, S. van., Ommeren, M. van., & Engelen, M. (2012). *Naar dezelfde loonwaarde?: Een vervolgonderzoek naar vergelijkbaarheid van loonwaardemethoden*. Zoetemeer: Panteia.
- Vreugdenhil, M. (2012). *Nederland participatieland? De ambitie van de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) en de praktijk in buurten, mantelzorgrelaties en kerken* (Proefschrift Amsterdam Institute for Social Science Research (AISSR)). Amsterdam: Amsterdam Institute for Social Science Research (AISSR). Opgevraagd van <http://dare.uva.nl/document/2/146178>
- Vrije Universiteit Amsterdam. (z.d.). *Maatschappelijke organisaties in context*. Opgevraagd op 15 januari, 2015, van <http://www.vu.nl/nl/opleidingen/masteropleidingen/opleidingenoverzicht/a-b/bestuurkunde-besturen-van-maatschappelijke-organisaties/inhoud-van-de-studie/vakbeschrijvingen/index.asp?view=module&origin=50590679x50714370x50771524&id=50598620>
- Werk. (z.d.). *Werkmogelijkheden*. Opgevraagd op 18 februari, 2015, van https://www.werk.nl/wajong/werknemer/meer_weten/werkmogelijkheden#d1025287e7
- Wet en regelgeving Participatiewet. (2003, 3 oktober). Opgevraagd op 17 april, 2015, van http://wetten.overheid.nl/BWBR0015703/Hoofdstuk2/23/Artikel18/geldigheidsdatum_17-04-2015

Zijlstra, F., Mulders, H., & Nijhuis, F. (2014, 16 Mei). Inclusieve Organisaties - Op weg naar duurzame arbeidsparticipatie. *Arbeidsvraagstukken*, pp. 1-14. Opgevraagd van http://www.researchgate.net/publication/230603977_Inclusieve_Organisaties_-_Op_weg_naar_duurzame_arbeidsparticipatie

Hoofdstuk 12. Bijlage

12.1	Begrippenlijst	63
12.2	Kernlabelschema	65
12.3	Definities kernlabels	78
12.3.1	Kernlabels interne medewerkers.....	78
12.3.2	Kernlabels beleidsmedewerkers.....	78

12.1 Begrippenlijst

Arbeidsbeperkte

Een arbeidsbeperkte is iemand die door een ziekte of een gebrek belemmerd wordt bij het verkrijgen of verrichten van arbeid (Lammerts, 2015).

Arbeidsparticipatie

Arbeidsparticipatie betekent de deelname van het arbeidsproces. Het betreft de deelname aan (betaalde) arbeid (Nederlandse Encyclopedie, z.d.).

Arbeidsparticipatie naar vermogen

Vanuit het gewenste resultaat, arbeidsparticipatie naar vermogen, worden oplossingen gezocht die naar dit resultaat leiden. Daarbij wordt altijd eerst gekeken naar wat iemand zelf kan, waarbij hij ondersteuning nodig heeft (met inzet van vrijwilligers of professionals) en waar het gemeentelijk vangnet moet worden ingezet (Platform Negometrix, z.d.).

Beleid

Een verzameling van de te kiezen wegen en middelen om de doelstellingen van een organisatie te kunnen realiseren. Het zijn de randvoorwaarden voor de uitvoering (Nederlandse Encyclopedie, z.d.).

Gemeente Barneveld

De gemeente Barneveld bestrijkt een gebied van 17.666 hectare, waarvan 69 hectare aan meren, sloten en andere wateren. Per vierkante kilometer wonen er gemiddeld 308 personen. In totaal wonen er in de gemeente Barneveld 30.775 inwoners. Barneveld ligt in de provincie Gelderland (Oozoo, z.d.).

Interne medewerkers

Ons Bedrijf hanteert het begrip 'medewerkers' voor iedereen die aan de activiteiten deelneemt. De term is gekozen omdat de medewerkers, als werknemers meedoen met de activiteiten, maar ze hebben geen arbeidscontract. Wel wordt er een overeenkomst afgesloten. Ons Bedrijf ervaart de term cliënten als afstandelijk. Vandaar 'onze medewerkers', om de betrokkenheid en inbreng van iedereen zichtbaar te maken en aan te geven dat men mee kan doen aan alles wat Ons Bedrijf organiseert. Ons Bedrijf zet zich in voor mensen die door persoonlijke omstandigheden of ziekte al langer thuis zitten, een GGZ-achtergrond kennen, een verstandelijke beperking hebben of die door omstandigheden al langere tijd een bijstandsuitkering ontvangen. Binnen het onderzoek zullen de onderzoekers zich richten op de interne medewerkers. Deze interne medewerkers hebben een indicatie en werken op een van de interne locaties van Ons Bedrijf.

Jobcoach

Een jobcoach begeleidt een werknemer bij het vinden van werk. Hij houdt zich bezig met mensen die langdurig arbeidsongeschikt, werkloos of een arbeidshandicap hebben. Het is iemand die mensen helpt die moeilijk aan een baan kunnen komen (Nederlandse Encyclopedie, z.d.).

Maatschappelijke organisaties

Met maatschappelijke organisaties worden organisaties bedoeld die voor iedereen een zichtbare maatschappelijke meerwaarde bieden. Het gaat om bedrijven met een duidelijke, maatschappelijke rol en functie. Maatschappelijke organisaties zijn onder andere organisaties in onderwijs, zorg, sport en kunst en cultuur. Wat deze uiteenlopende sectoren met elkaar gemeen hebben is dat mensen die in die sectoren actief zijn, zich vaak sterk verbonden voelen met die sector (Keizer, z.d.).

Het uitgangspunt van maatschappelijke organisaties is dat ze van origine organisaties zijn die vanuit burgerinitiatieven zijn voortgekomen (Vrije Universiteit Amsterdam, z.d.).

Mensen met afstand tot de arbeidsmarkt

Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt zijn bijna alle mensen die op dit moment geen werk hebben (Duurzaamheid, z.d.). De volgende groepen mensen vallen hieronder: mensen met een (licht) verstandelijke beperking, psychisch kwetsbare mensen, mensen met een lichamelijke handicap, mensen met onvoldoende opleiding of een leerachterstand, langdurig werkzoekenden, mensen met bijstand, ouderen en vroegtijdige schoolverlaters (Enspiratie, z.d.).

Methodiek

Een methodiek is een studie van wetenschappelijke methoden en werkwijzen, waarmee kennis wordt verworven. Het is een geheel van de methoden, procedures, praktische begrippen en regels (Nederlandse Encyclopedie, z.d.).

Methode

Een vaste manier en doordachte manier van handelen om een bepaald doel te bereiken. Het is een denk- en werkwijze die gevolgd wordt (Van Dale, z.d.).

Ons Bedrijf

Ons Bedrijf zet zich in voor het vinden en behouden van een baan of dagbesteding voor mensen die door persoonlijke omstandigheden of ziekte al langer thuis zitten, een GGZ-achtergrond kennen of een verstandelijke beperking hebben. Ons Bedrijf begeleidt deze mensen en mensen die door omstandigheden al langere tijd een bijstandsuitkering ontvangen. Ons Bedrijf biedt door middel van het textielproject de mogelijkheid om werknemerservaring en arbeidsethos verder te ontwikkelen, zodat mensen weer klaar zijn voor het reguliere arbeidsproces. De job coaches leiden deze mensen dan door naar een werkgever (Ons Bedrijf, z.d.).

Reguliere organisaties

We spreken van reguliere organisaties als de organisatie reguliere arbeid aanbiedt. Bij reguliere arbeid gaat het om werknemers die in loondienstwerken, anders dan seizoenarbeid of lerend werken (stage) (Rijksoverheid, z.d.). De werknemer heeft binnen een reguliere organisatie een gewone baan (Werk, z.d.).

12.2 Kernlabelschema

Kernlabel	Thema	Nr	Label	Resp	Fragment	Code
Behoeften en wensen	Huidige werkplek	1a	Nieuwe dingen leren (+8)	M1	1.2	BWh.1a
				M4	4.1	
				M8	4.1	
				M10	4.1; 4.2; 4.3	
				M15	3.5; 3.8	
				M17	1.3; 1.4; 1.5; 4.1; 4.2; 4.3	
				M19	4.1	
				M20	4.1; 4.2; 4.3; 4.4 4.5; 4.6; 4.7; 4.8; 4.9; 4.10; 4.11	
				M21	4.1; 4.2	
		1b	(-1)	M5	4.1	BWh.1b
		2	Sfeer (2)	M3	1.4; 1.5	BWh.2
				M15	1.7	
		3	Loyaal zijn t.a.v. huidige werkplek (+4)	M3	7.1	BWh.3
				M5	3.2; 3.3	
				M13	3.1; 3.2	
				M15	3.1	
		4	Specifieke werkplek binnen Ons Bedrijf (+2)	M3	7.2; 7.3	BWh.4
				M15	3.4; 3.5; 3.6; 3.7	
		5a	Ondersteuning bij Ons Bedrijf (+4)	M5	10.1	BWh.5a
				M15	10.2	
				M17	4.5; 4.6; 13.4; 13.5	
				M20	13.1; 13.2; 13.3; 13.4	
		5b	(-3)	M6	13.1	BWh.5b
				M7	13.1; 13.2	
				M17	10.1; 10.2	
		6	Voorwaarden begeleiding Ons Bedrijf (1)	M5	13.5; 13.6	BWh.6
		7	Begeleidingsgesprek (+4)	M8	10.3; 10.4 10.5; 1.13; 1.14; 1.15;	BWh.7
				M15	1.16; 1.17	
				M17	13.9; 13.10	
				M20	13.12; 13.13; 13.14; 13.15; 13.16	
		8	Minder hoge werkdruk	M15	1.11; 1.12	BWh.8

				M20	1.5; 1.6; 1.7; 1.8; 1.9; 1.10	
		9	Voorwaarden om bij Ons Bedrijf te werken (1)	M15	10.1	BWh.9
		10	Individuele begeleiding (+1)	M17	1.1; 1.2; 13.6; 13.7; 13.8	BWh.10
	Externe werkplek	1	Dichter bij huis werken (+1)	M1	3.5; 3.6	BWe.1
		2a	Specifieke externe werkplek (+18)	M1	3.7	BWe.2a
				M2	3.3	
				M4	3.8; 3.14; 3.15	
				M6	3.2	
				M7	3.1; 3.2; 3.3; 3.4; 3.5	
				M8	3.6	
				M9	3.1; 3.2	
				M10	3.1	
				M11	3.3	
				M12	3.1; 3.2; 3.3	
				M13	3.1	
				M14	3.2	
				M15	3.17; 3.18; 3.19	
				M16	3.1	
				M17	3.3	
				M18	3.3; 5.1; 5.2	
				M19	3.1; 3.2	
				M20	3.1; 3.2	
				M21	3.1; 3.2; 3.3	
		2b	(-3)			BWe.2b
				M3	3.1	
				M15	3.22	
				M17	3.1; 3.2	
		3	Hulp van mentor (+2)	M1 M4	6.1; 6.2 6.2	BWe.3
		4a	Persoonlijke motivatie (+10)	M1	11.1; 11.2	BWe.4a
				M2	3.5	
				M6	14.3; 14.4	
				M10	3.3	
				M11	14.1	
				M12	3.4	
				M15	3.23; 3.24; 3.25; 3.26; 3.27	
				M18	12.2	
				M19	3.3	
				M21	2.1; 2.2; 2.3; 3.4; 3.5; 3.6; 3.7	
		4b				BWe.4b
				M3	3.2; 3.3; 3.4	

			(-3)	M4	3.4; 3.5	
		5	Ondersteuning bij het verkrijgen van nieuwe werkplek (+12)	M1	6.1; 6.2; 12.1	BWe.5
				M2	6.1; 6.2; 12.3; 12.4; 14.1	
				M3	6.5; 6.6; 6.7	
				M4	6.1; 6.4	
				M6	6.3; 6.4	
				M8	6.1	
				M9	6.1; 6.2	
				M11	12.1; 12.2	
				M12	6.1; 6.2; 10.1; 10.2	
				M17	14.1; 14.2; 14.3 14.4	
				M20	6.1; 6.2; 14.1; 14.2	
				M21	6.3; 6.4; 12.1; 12.2; 12.3	
		6	Cursussen en opleidingen (+4)	M2	3.1; 3.2; 12.1	BWe.6
				M6	4.1; 4.2	
				M11	3.4; 3.5; 3.6; 3.7; 3.8	
				M19	7.1; 7.2; 7.3; 11.1	
		7	Voorwaarden externe werkplek (7)	M2	3.6; 3.7	BWe.7
				M4	3.6; 3.7; 3.12 9.4 3.4; 3.5; 3.8; 3.9	
				M10	9.1; 9.2	
				M13	12.2	
				M16	4.1; 7.3; 11.1; 11.2	
				M19	8.5; 8.6	
				M21	6.2	
		8	Aangepaste werkplek (-1)	M2	9.2; 9.3	BWe.8
		9a	Verplichte externe werkplek (+1)	M3	3.5	BWe.9a
		9b	(-1)	M5	3.1	
		10	Hulp van (stage) begeleider (+2)	M3	12.1; 14.1	BWe.10
				M6	14.2	
		11	Aanpassing rondom participeren (-1)	M4	3.9; 3.10; 3.11	BWe.11
		12	Aversie externe werkplek (-1)	M4	3.13	BWe.12
		13	Specifieke werkzaamheden (+2)	M4	3.16; 3.17	BWe.13
				M20	3.3; 3.4	
		14	Proefperiode (+5)	M4	6.3	BWe.14

				M6	6.1; 6.2; 9.5	
				M10	3.2	
				M18	9.3; 9.4; 9.5; 12.1; 12.3	
				M19	8.8; 8.9	
		15	Passende werkplek (2)	M4	6.5; 6.6; 9.5; 9.6	BWe.15
				M11	6.4	
		16	Werkplek zoeken door Ons Bedrijf (+5)	M4	14.1	BWe.16
				M9	6.3	
				M11	1.2	
				M17	9.1; 9.4; 9.5	
				M21	12.4	
		17	Op den duur extern werken (+3)	M6	3.1	BWe.17
				M14	3.1	
				M18	1.1; 3.1; 3.2; 13.3	
		18	Jobcoach (+5)	M6	14.1	BWe.18
				M11	6.1; 6.2; 6.3	
				M14	6.1; 9.4	
				M18	6.1; 15.2	
				M21	6.5; 6.6	
		19	Samen zoeken naar externe werkplek (+2)	M7	6.1; 6.2	BWe.19
				M10	6.1	
		20	Haalbaarheid t.a.v. externe werkplek	M8	3.7	BWe.20
		21	Concurrentie in werksector	M11	3.9	BWe.21
		22	Werkomstandigheden (-2)	M17	9.1; 9.2	BWe.22
				M20	4.8	
		23	Werkgelegenheid (+1)	M20	11.1; 11.2; 11.3	BWe.23
Ervaringen	Huidige werkplek	1	Het kan nog beter (-9)	M1	1.1	Eh.1
				M6	1.1	
				M11	1.1; 1.2	
				M12	1.1	
				M15	1.1	
				M18	1.2; 1.3	
				M19	1.1; 1.2; 1.3; 1.4	
				M20	1.3; 1.4	
				M21	1.1; 1.2; 1.3; 1.4	
		2	Uitgekeken (-5)	M1	3.3; 3.4	Eh.2
				M2	3.4	
				M6	5.3; 5.4	
				M10	1.1; 1.2; 1.3	
				M14	13.1; 13.2	
		3a	Tevreden/ontevreden over de begeleiding (+10)	M1	13.1	Eh.3a
				M2	13.1; 13.2; 13.3	
				M4	13.1; 13.2; 13.3	

				M9	13.1; 13.2	
				M10	13.1; 13.2	
				M11	13.1; 13.2	
				M14	10.1; 13.3	
				M15	1.3	
				M16	13.1	
				M18	13.1; 13.2	
				M19	13.1; 13.2; 13.3	
		3b	(-4)			Eh.3b
				M3	1.1	
				M15	13.1; 13.2	
				M17	13.1; 13.2; 13.3	
				M20	13.5; 13.6; 13.7	
		4	Ontevreden over de vrijwilligers (-1)	M3	1.2; 1.3; 8.1	Eh.4
		5a	Tevreden met huidige werkplek (+5)	M2	1.1	Eh.5a
				M4	1.1; 1.2	
				M8	1.1; 1.2	
				M16	1.1; 1.2	
				M20	1.1; 1.2	
		5b	(-1)	M13	1.1; 1.2	Eh.5b
		6	Tevreden over de vaste begeleiding (+1)	M3	8.2; 13.1	Eh.6
		7	Oorzaak ontevredenheid begeleiding (-4)	M3	13.2; 13.3	Eh.7
				M15	1.5; 1.6	
				M19	13.4; 13.5	
				M20	13.8; 13.9; 13.10; 13.11	
		8	Tevreden over de werkzaamheden (+2)	M4	1.3; 1.4	Eh.8
				M21	1.5; 1.6; 1.7	
		9	Oorzaak tevredenheid begeleiding (+1)	M4	13.4; 13.5	Eh.9
		10a	Verbeteringen werkomgeving (-8)	M5	1.1; 1.2; 1.3	Eh.10a
				M6	1.5; 1.6	
				M7	1.1	
				M9	1.1; 1.2	
				M10	1.4; 1.5	
				M11	2.4; 2.5	
				M12	13.2	
				M17	1.6	
		10b	(+1)	M15	1.2; 1.8; 1.9; 1.10	Eh.10b
		11a	Tevreden over werksfeer (+3)	M5	1.4	Eh.11a
				M12	13.1	
				M15	1.4	

		11b	(-1)	M15	13.3; 13.4; 13.5; 13.6; 13.7; 13.8	Eh.11b
		12a	Vertrouwen in begeleiding is nodig (2)	M5	13.1; 13.2; 13.3; 13.4	Eh.12a
				M15	13.9; 13.10; 13.11	
		12b	(-1)	M8	10.1; 10.2; 13.1	Eh.12b
		13	Weinig individuele begeleiding (-2)	M6	1.2; 1.3; 1.4	Eh.13
				M14	1.1; 1.2	
		14a	Verschil met regulier bedrijf (-3)	M6	5.8	Eh.14a
				M16	9.3; 9.4; 9.5	
				M19	2.1; 2.2; 2.3	
		14b	(+1)	M16	2.1; 2.2; 2.3	Eh.14b
		15	Begeleiding moet beter overleggen met de medewerkers	M10	13.3; 13.4	Eh.15
		16	Weinig betrokkenheid opdrachtgevers (-1)	M21	1.8; 1.9; 1.10; 1.11	Eh.16
	Externe werkplek	1a	Redenen om extern te werken (+1)	M1	3.1; 3.2	Ee.1a
		1b	(-1)	M15	3.9; 3.10	Ee.1b
		2	Toestemming nodig om extern te werken (4)	M3	6.4	Ee.2
				M11	3.2	
				M12	14.1	
				M18	3.1;	
		3	Sollicitatieprocedure (-2)	M3	9.1; 9.2	Ee.3
				M18	9.8; 9.9; 9.10	
		4a	Werkervaring bij externe werkplek (-2)	M5	3.4; 3.5	Ee.4a
				M9	3.3	
		4b	(+3)	M8	3.1; 3.2; 3.3	Ee.4b
				M11	2.1; 2.3	
				M21	6.1	
		5	Succeservaring	M13	11.1; 12.1	Ee.5
Mogelijkheden	Huidige werkplek	1a	Capaciteiten medewerker (+3)	M1	8.1	Mh.1a
				M13	8.1	
				M17	8.1	
		1b	(-1)	M8	8.1	Mh.1b
		2a	Kwaliteiten t.a.v. specifieke werkzaamheden (+19)	M2	5.1	Mh.2a
				M3	5.1; 5.2	
				M4	5.2	
				M6	5.1	

		2b	(-4)	M7	5.1	
				M8	5.2	
				M9	5.1	
				M10	5.2; 5.2	
				M11	5.1; 5.2	
				M12	5.1; 5.2	
				M13	5.1	
				M14	8.4	
				M15	5.3; 5.4; 5.5	
				M16	5.1	
				M17	5.1; 5.2	
				M18	5.3; 5.4	
				M19	5.1; 6.1; 8.1	
				M20	5.1; 5.2; 5.3; 5.4	
				M21	5.1; 5.2	
		3	Moeite om kwaliteiten te beschrijven (-1)	M6	8.1	Mh.2b
				M9	8.1	
				M14	8.1; 8.2; 8.3	
				M20	8.1; 8.2	
		4a	Kwaliteiten t.a.v. karaktereigenschappen (+7)	M4	5.1	Mh.3
				M5	5.1; 5.2; 5.3	
				M6	5.2	Mh.4a
				M8	5.1	
				M11	5.3	
				M14	5.1	
				M15	5.1; 5.2	
				M18	9.6; 10.1; 10.2; 10.3; 10.4	
				M19	8.7	
		4b	(-2)	M14	5.2	Mh.4b
				M18	8.1; 8.2; 8.3; 8.4	
		5	Beperking (-3)	M7	8.1; 8.2; 8.3; 8.4	Mh.5
				M12	8.1	
				M15	8.1; 8.2	
		6a	Belemmeringen (-1)	M11	8.1; 8.2	Mh.6a
		6b	(+1)	M16	8.1	Mh.6b
	Externe werkplek	1a	Kwaliteiten t.a.v. specifieke werkzaamheden (+3)	M1	7.1; 7.2	Me.1a
				M2	7.1; 7.2; 7.3	
				M4	7.1; 7.2	
		1b	(-3)	M6	9.1; 9.2; 9.3	Me.1b
				M12	3.20; 3.21	
				M21	9.1; 9.2; 9.3; 9.4; 9.5; 9.6	

		2a	Capaciteiten medewerker (+3)	M1	9.1	Me.2a
				M2	11.1; 11.2; 12.2 12.4	
				M15	9.1; 11.1	
		2b	(-1)			Me.2b
				M11	3.5	
		3	Zo snel mogelijk aan het werk (+1)	M1	11.3; 11.4	Me.3
		4a	Netwerk (+17)	M1	15.1	Me.4a
				M2	15.1	
				M3	15.1	
				M4	15.1; 15.2	
				M6	15.1	
				M7	15.1; 15.2	
				M11	3.1; 15.1	
				M12	15.1	
				M13	12.4; 12.5	
				M14	15.2	
				M15	3.14; 3.15; 3.16	
				M18	15.1	
				M19	15.1; 15.2; 15.3; 15.4; 15.5	
				M20	15.1; 15.2; 15.3	
				M21	15.1; 15.2; 15.3	
		4b	(-3)			Me.4b
				M12	15.1	
				M14	15.2	
		5a	Belemmering om extern te werken (-7)	M17	15.1	Me.5a
				M2	9.1	
				M4	9.1; 9.2; 9.3	
				M5	8.3; 8.4; 8.6; 9.1 4.3	
				M6	9.3	
				M8	9.1; 9.2	
				M13	9.1; 9.2; 9.3	
				M14	14.1; 14.2	
		5b	(+1)			Me.5b
				M16	9.1; 9.2	
		6	Zelf werkplek zoeken (1)	M3	6.1; 6.2; 6.3	Me.6
		7	Nog niet klaar om extern te werken (-2)	M4	3.1; 3.2; 3.3	Me.7
				M5	4.2; 4.3	
		8	Beperking (-5)	M4	8.1; 8.2; 8.3; 9.7; 9.8	Me.8
				M5	5.1; 5.3; 8.1; 8.2; 8.3; 8.4; 8.5; 8.6; 8.7	
				M6	9.4	

				M11	9.1; 9.2; 9.3; 9.4	
		9	Beperkingen netwerk (-1)	M4	15.3	Me.9
		10	Duidelijk beeld van de verwachtingen van externe werkplek (+2)	M6	5.5; 5.6; 5.7	Me.10
				M19	8.2; 8.3; 8.4	
		11a	Zelfvertrouwen (+10)	M7	7.1	Me.11a
				M8	9.1; 9.2	
				M11	7.1	
				M12	7.1; 11.1	
				M13	7.1	
				M14	7.1	
				M15	3.2; 3.3	
				M16	7.1; 7.2	
				M17	7.1	
				M20	7.1	
				M21	7.1; 11.1; 11.2	
		11b	(-2)	M8	9.4	Me.11b
				M18	9.1; 9.2	
		12	Onmogelijkheden externe werkplek (-1)	M13	12.3	Me.12

Kernlabel	Nr	Label	Resp	Fragment	Code
Maatschappij- visie	1	Samenwerken (1)	BM1	19.5	MV.1
	2	Verwachtingen externe bedrijven (-1)	BM1	21.6; 21.7; 21.8; 21.14	MV.2
	3	Nieuwe werkplek (-1)	BM1	21.13	MV.3
	4	Overgangsrecht (1)	BM1	22.1	MV.4
	5	Geen indicatie voor beschermd werken (1)	BM1	22.2; 22.3	MV.5
	6	Rol van de gemeente (2)	BM1	23.1; 23.2	MV.6
			BM2	23.11;	
	7	Verwachtingen gemeente Barneveld (2)	BM1	23.5; 23.6	MV.7
			BM3	19.6; 19.21	
	8	Veranderingen denkwijze (3)	BM1	26.11	MV.8
			BM2	24.9; 24.10	
			BM3	18.4; 19.13; 19.14; 19.15; 23.11; 23.12; 23.13; 23.14; 23.15	
Beleidsvisie	9	Veranderingen in de maatschappij (-2)	BM2	17.8; 17.9; 17.10; 17.11	MV.9
			BM3	17.7	
	10	Kortingen die gepaard zijn met de Participatiewet	BM3	19.20	MV.10
	11	Maatschappelijke verantwoordelijkheden van bedrijven (+1)	BM3	21.1	MV.11
	12	Winst versus maatschappelijke betrokkenheid	BM3	21.3; 21.4; 21.5	MV.12
	1	Functie (3)	BM1	16.1	BV.1
			BM2	16.1	
			BM3	16.1; 16.2	
	2	Beleidsplan(-3)	BM1	18.1; 19.2	BV.2
			BM2	17.1; 17.12; 17.13; 17.14; 17.15	
			BM3	17.1; 17.6	
	3	Bereid tot aanpassen van beleid (+2)	BM1	19.1	BV.3
			BM2	19.1; 19.2; 27.2; 27.3	
	4	Rol van gemeente Barneveld (1)	BM1	19.3; 19.4	BV.4
	5	Inspelen op de vraag van medewerkers (1)	BM1	21.17; 21.18; 21.19	BV.5
	6	Zicht op kunnen en aankunnen (-3)	BM1	21.20; 25.12	BV.6
			BM2	21.1; 21.2; 21.22; 26.6; 26.7; 26.8; 26.9; 26.10; 26.11; 26.12	

			BM3	20.4; 20.5; 20.6; 20.7; 20.8; 27.6; 27.7; 27.8; 27.9; 27.10; 27.11; 27.12;	
	7	Geen indicatie voor beschermd werken (1)	BM1	23.3; 23.4	BV.7
	8	Tijd en geld (-2)	BM1	23.7; 25.7; 25.8; 25.9; 25.10; 25.11	BV.8
			BM3	19.16; 26.1	
	9	Nieuwe (gefinancierde) medewerkers (1)	BM1	23.8; 23.9; 23.10	BV.
	10	Taak van de organisatie (+1)	BM1	23.12; 26.5; 26.6; 26.7	BV.10
	11	Onbekend (-2)	BM1	23.13	BV.11
			BM2	25.1; 25.2	
	12	Regie bij de medewerker (+1)	BM1	26.10	BV.12
	13	Vormgeving beleid (2)	BM2	16.2; 16.3; 16.4; 16.5; 16.6	BV.13
			BM3	17.11; 17.16; 17.17; 17.18; 25.1	
	14	Missie visie – richtinggevend (+2)	BM2	17.2; 17.3; 17.5; 17.6; 17.7; 22.1; 22.2	BV.15
			BM3	17.2; 17.3; 17.4; 17.5; 17.8; 17.19; 17.10; 18.1	
	15	Planmatig werken aan beleidsdoelen (2)	BM2	17.16; 17.17	BV.15
			BM3	17.13; 17.14; 17.15; 26.3; 26.4; 26.5	
	16	Doelen implementeren in de organisatie (1)	BM2	17.18; 17.19	BV.16
	17	Haalbaarheid missie en visie (1)	BM2	19.3; 19.4; 19.5; 19.6; 19.7; 21.1; 21.2; 21.3	BV.17
			BM3	19.1; 19.2; 19.10; 20.1; 20.2; 20.3	
	18	Beeld van de gevolgen (1)	BM2	23.1; 23.2; 23.3; 23.4	BV.18
	19	Geen gevolgen voor (toekomstige) medewerkers (1)	BM2	23.5; 23.6; 23.7	BV.19
	20	Oorzaak geen beleidsplan (1)	BM3	17.12	BV.20
	21	Ontwikkelingsgerichte benadering (+1)	BM3	18.8; 18.9; 18.10; 22.1; 22.2	BV.21
	22	Visie van de organisatie over participeren(1)	BM3	19.11; 19.12; 19.17; 19.18; 19.19	BV.22
	23	Geen caseholder (1)	BM3	24.6; 24.7	BV.23
	24	Methodieken staan beschreven in het jaarplan (+1)	BM3	25.2; 25.3; 25.4	BV.24
Kansen	1	Aansluiten bij andere partijen (-1)	BM1	19.6; 19.7; 19.8; 19.9	K.1

	2	Verwachting t.a.v. andere partijen (1)	BM1	20.5	K.2
	3	Scholing en tijd voor bedrijven (1)	BM1	21.9; 21.10	K.3
	4	Persoonlijke motivatie doelgroep (+1)	BM1	21.16	K.4
	5	Aansluiten bij de doelgroep (1)	BM1	27.3	K.5
	6	Voorwaarden participeren (-1)	BM2	21.23; 21.24; 21.25; 21.26	K.6
	7	Wensen (+1)	BM2	24.4	K.7
	8	Ondersteuning aan doelgroep en aanbod (1)	BM2	25.8; 25.9; 25.10	K.8
	9	Nadruk op participatie (1)	BM2	26.1; 26.2	K.9
	10	Evalueren (1)	BM2	27.1	K.10
	11	Trainen van begeleiders (1)	BM3	18.2; 18.3	K.11
	12	Gespreksmomenten (+1)	BM3	27.1; 27.2; 27.3	K.12
	13	Inzetten van vrijwilligers (1)	BM3	27.4	K.13
	14	Individuele zoektocht (1)	BM3	27.13	K.14
Mogelijkheden doelgroep	1	Belemmeringen van doelgroep (-2)	BM1	19.10; 19.11; 20.1	MD.1
			BM2	21.12; 21.13	
	2	Verwachtingen van externe werkplek (-1)	BM1	20.2	MD.2
	3	Beperking van doelgroep (-2)	BM1	20.6	MD.3
			BM2	23.12	
	4	Verwachtingen van de doelgroep (-1)	BM1	21.11	MD.4
	5	Loonwaarde (+1)	BM1	23.11	MD.5
	6	Gebruiken maken van netwerk (-1)	BM1	26.8; 26.9	MD.6
	7	Participatie doelgroep (2)	BM2	19.8; 19.9; 19.10	MD.7
			BM3	19.3; 19.4; 19.5; 19.7; 19.8; 19.9; 21.2	
	8	Interne factoren (-1)	BM2	21.4; 21.5; 21.6; 21.7; 21.8; 21.9; 21.10; 21.11; 21.16; 21.17	MD.8
	9	Externe factoren (-1)	BM2	21.14; 21.15	MD.9
	10	Behoeftte aan regelmaat (1)	BM3	27.5	MD.10
Organisatie-cultuur	1	Aangepast werk en leerbedrijf (-2)	BM1	20.3; 20.4	O.1
			BM2	21.18; 21.19; 21.20; 21.21	
	2	Veilige omgeving (-1)	BM1	21.1; 21.2	O.2
	3	Personeel (-1)	BM1	21.3	O.3
	4	Onwetendheid medewerkers (-1)	BM1	21.4; 21.5	O.4
	5	Werkzaamheden bij Ons Bedrijf (1)	BM1	21.12; 21.15	O.5

	6	Gericht op werknemersrol (1)	BM2	22.3; 22.4; 22.5	O.6
	7	Nieuwe cultuur (+1)	BM3	18.5; 18.6; 18.7; 18.11; 18.12; 18.13	O.7
	8	Minder snelle leegstroom (1)	BM3	23.1; 23.2; 23.3; 23.4; 23.5; 23.6; 23.7; 23.8; 23.9; 23.10	O.8
Belastbaarheid personeel	1	Tijd (-1)	BM1	20.7; 20.8	BP.1
	2	Takenpakket (-1)	BM1	25.16; 25.17; 25.18	BP.2
	3	Overbelasting (-1)	BM3	19.22; 19.23; 20.9; 20.10; 20.11; 20.12; 20.13; 26.2	BP.3
Hulpverlenings-aanbod	1	Persoonlijk trajectplan (1)	BM1	25.1; 25.2; 25.3; 25.4; 25.5; 25.6	HA.1
			BM3	24.1; 24.2; 24.3	
	2	Gebruik maken van werkbezoeken (1)	BM1	25.13; 25.14; 25.15	HA.2
	3	Planmatig werken	BM1	26.1; 26.2; 26.3; 26.4	HA.3
	4	Succesverhalen (+2)	BM1	27.1; 27.2	HA.4
			BM2	26.3; 26.4; 26.5	
	5	Werkervaringsplekken (1)	BM2	20.3; 20.4; 20.5; 20.6; 23.8; 23.9; 23.10	HA.5
	6	Huidige aanbod voldoende (+1)	BM2	21.27; 21.28; 21.29; 25.7;	HA.6
	7	Aandacht voor de medewerker (+1)	BM2	24.1; 24.2; 24.3	HA.7
	8	Netwerk inzetten (+1)	BM2	23.5; 23.6; 23.7; 23.8	HA.8
	9	Trainingen (+1)	BM2	25.3; 25.4; 25.5; 25.6	HA.9
	10	Methodieken (1)	BM3	24.4; 24.5;	HA.10

12.3 Definities kernlabels

12.3.1 Kernlabels interne medewerkers

<u>Behoeften en wensen</u>	Onder dit kernlabel wordt verstaan de wensen en behoeften die de interne medewerkers uitspreken ten aanzien van de onderstaande gebieden. De behoeften en wensen om elders te gaan werken. Eventuele behoeften en wensen ten aanzien van ondersteuning, begeleiding op de huidige werkplek. Daarnaast worden er ook nog een aantal specifieke behoeften en wensen uitgesproken. Deze vallen ook onder dit kernlabel.
<u>Ervaringen</u>	In dit kernlabel wordt de ervaringen van de interne medewerkers beschreven. De medewerkers hebben ten aanzien van de begeleiding, haar huidige werkplek, werksfeer, werkomgeving, verbeteringen, collega's en eventueel externe werkplek hun ervaringen over uitgesproken. Deze ervaring zijn gebaseerd op gebeurtenissen die zij op hebben opgedaan tijdens het werken bij Ons Bedrijf of tijdens het werken bij een externe werkplek. Een groot gedeelte zal gericht zijn op de ervaringen van de laatste paar jaren.
<u>Mogelijkheden</u>	De (on)mogelijkheden van de interne medewerkers en externe werkplekken worden in dit kernlabel beschreven. Als het gaat om externe werkplekken wordt het volgende bedoeld. De mate waarin interne medewerkers (on)mogelijkheden zien om bij externe werkplekken te werken. Onder de (on)mogelijkheden voor de interne medewerkers vallen de kwaliteiten van een medewerker, de capaciteiten van de medewerker, belemmeringen/beperkingen en de inzetbaarheid van netwerk.

12.3.2 Kernlabels beleidsmedewerkers

<u>Maatschappijvisie</u>	De maatschappijvisie wordt in dit kernlabel gedefinieerd als de visie van betrokkene partijen. De partijen die hieronder vallen zijn externe werkplekken, de gemeente Barneveld, de inwoners van Barneveld en de overheid. De zienswijze van deze partijen betreffende de verwachtingen ten aanzien van participeren, mogelijkheden, belemmeringen, denkwijze over de doelgroep, de rechten en plichten en samenwerking.
<u>Beleidsvisie</u>	In dit kernlabel wordt de beleidsvisie van Ons Bedrijf beschreven. Op welke wijze kijkt Ons Bedrijf naar de participatiesamenlevingen, beleidsmatige doelen stellen en de doorstroom van de medewerkers effectueren. De visie van de organisatie ten aanzien van andere ontwikkelen wordt ook in dit kernlabel beschreven.
<u>Kansen</u>	Onder dit kernlabel vallen de mogelijke interventies die Ons Bedrijf kan uitvoeren om arbeidsparticipatie te stimuleren. Met kansen wordt ook bedoeld de manier hoe Ons Bedrijf beter kan aansluiten bij de behoeften van de medewerkers om hun kansen te vergroten.
<u>Mogelijkheden doelgroep</u>	De mogelijkheden van de doelgroep zullen onder dit kernlabel vallen. Deze mogelijkheden zorgen ervoor dat de medewerkers (niet) verder doorstromen.
<u>Organisatiecultuur</u>	Onder dit kernlabel valt de factoren die een rol spelen binnen huidige organisatiecultuur. Deze cultuur heeft invloed op het participatieproces van de medewerkers, helpende en belemmerende factoren worden hierin beschreven.

<u>Belastbaarheid personeel</u>	Binnen het kernlabel belastbaarheid van het personeel zullen de randvoorwaarden worden beschreven. Onder deze randvoorwaarden vallen tijd, financiering en overbelasting.
<u>Hulpverleningsaanbod</u>	Het kernlabel hulpverleningsaanbod beschrijft het huidige hulpverleningsaanbod die de organisatie op dit moment biedt aan haar medewerkers. Deze werkwijze stimuleert de arbeidsparticipatie naar vermogen.