

Manon van den Heuvel

> Adviesrapport

Beeldvorming en kennis:

De sleutel tot een betere arbeidsparticipatie van mensen met een lastig lichaam (body & brain).





Adviesrapport

Afstudeerder

R.M. (Manon) van den Heuvel
M.A. Reinaldaweg 34
3461 AL LINSCHOTEN

Opdrachtgever

Dhr. R. (Rob) Wijnands
USG Restart Midden Nederland
Hogeweg 39
3814 CC AMERSFOORT

Docentbegeleider

Mevr. P. (Petra) Schoen

Onderwijsinstelling

Christelijke Hogeschool Ede
Opleiding Personeel en Arbeid

Onderzoekperiode: November 2011 – Juni 2012



Voorwoord

Voor u ligt het adviesrapport naar aanleiding van mijn afstudeerproject.

Ik ben erg verheugd met de mogelijkheid om mijn kennis te verrijken door een onderzoek te doen naar de kennis en beeldvorming van werkgevers over de arbeidsparticipatie van mensen met een lastig lichaam en daarmee een goed advies uit te kunnen brengen aan USG Restart Midden Nederland. Mijn dank gaat uit naar Rob Wijnands van USG Restart Midden Nederland voor het verstrekken van de opdracht. Daarnaast gaat mijn dank uit naar alle werkgevers, belanghebbende organisaties en ervaringsdeskundigen die tijd vrij hebben gemaakt om mij te woord te staan ten behoeve van het onderzoek. Dit heeft gezorgd voor een kwalitatief hoogwaardig onderzoek. Ten slotte wil ik Petra Schoen bedanken voor haar inzet tijdens de coachingsbijeenkomsten. Mede hierdoor heb ik kennis kunnen opdoen van de wijze waarop aan onderzoek en analyse vorm gegeven kan worden.

Manon van den Heuvel
Linschoten, juni 2012

Managementsamenvatting

De aanleiding voor dit onderzoek is het gegeven dat de arbeidsparticipatie van mensen met een lastig lichaam in Nederland nog altijd lager is dan die van valide mensen. Zo blijkt uit cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) dat de werkloosheid in Nederland in maart van dit jaar 5,9% was.¹ Het UWV maakte in maart bekend dat maar 25% van de bijna 250.000 Wajongers aan het werk is. Helaas is bij het UWV niet bekend welk percentage Wajongers daadwerkelijk kan werken. Wel hebben verschillende organisaties hier aannames over. Ook USG Restart Midden Nederland ervaart het nog altijd als lastig om mensen met een lastig lichaam te plaatsen bij reguliere werkgevers.

USG Restart Midden Nederland is van mening dat één van de factoren die een rol spelen bij de arbeidsparticipatie van mensen met een functiebeperking de beeldvorming en kennis van werkgevers is. De beeldvorming zou nog altijd te negatief zijn en de kennis te minimaal. Dit is een duidelijke reden om een onderzoek te starten naar de beeldvorming en kennis van werkgevers rondom de arbeidsparticipatie van mensen met een lastig lichaam (body & brain). Daarnaast is een reden voor USG Restart om dit onderzoek te laten doen dat zij haar bestaansrecht verleend aan de arbeidsparticipatie van mensen met een lastig lichaam (body & brain). Groei van klanten en opdrachten is daarom ook zeer belangrijk.

De doelstelling van het afstudeeronderzoek is om een advies te geven aan USG Restart Regio Midden over de beeldvorming en kennis van werkgevers ten aanzien van mensen met een lastig lichaam (body & brain) en aanbevelingen te presenteren hoe USG Restart Regio Midden hier als regio op in kan spelen ten behoeve van een toenemende arbeidsparticipatie van haar klanten (mensen met een lastig lichaam). Door de implementatie van de onderzoeksresultaten wil USG Restart Regio Midden een groei van haar klanten van 10% behalen ten opzichte van het vorige jaar. Met klanten worden hier zowel mensen met een lastig lichaam (body & brain) als werkgevers die open staan om mensen met een lastig lichaam in dienst te nemen bedoeld.

De hoofdvraag van het onderzoek is als volgt:

‘Hoe heeft de beeldvorming en kennis van werkgevers in de regio Midden ten aanzien van mensen met een lastig lichaam (body & brain) met een Wajong- of WIA-indicatie invloed op de arbeidsparticipatie van mensen met een lastig lichaam anno 2012 en hoe kan USG Restart regio Midden deze gegevens gebruiken in de eerstkomende jaren?’

Hieronder vindt u een korte samenvatting van de deelvragen en conclusies van deze deelvragen.

- 1. Wat is een lastig lichaam met een Wajong- of WIA-indicatie?*
Een lastig lichaam (body & brain) is een psychische en/of een lichamelijk beperking waardoor men belemmeringen ondervindt in het dagelijks leven.
Een Wajong- of WIA-indicatie is een uitkering waarbij deelname aan het (reguliere) arbeidsproces gestimuleerd wordt. De soort van de uitkering hangt af van het moment in het leven dat de beperking tot uiting kwam.
- 2. Wat is de beeldvorming van werkgevers ten aanzien van mensen met een lastig lichaam met een Wajong- of WIA-indicatie volgens de werkgevers?*
Werkgevers met en zonder mensen met een lastig lichaam (body & brain) in dienst hebben een positieve beeldvorming over mensen met een lastig lichaam. Er is hierbij geen duidelijk onderscheid te maken tussen werkgevers met mensen met een lastig lichaam in dienst en werkgevers die dit (nog) niet hebben. De beeldvorming van werkgevers wordt beïnvloed door de positieve of negatieve ervaringen die werkgevers hebben met mensen met een lastig lichaam (body & brain).
- 3. Wat is de kennis van werkgevers ten aanzien van mensen met een lastig lichaam met een Wajong- of WIA-indicatie volgens de werkgevers zelf?*

¹ Persbericht van het CBS, *Werkloosheid licht gestegen*, maart 2012, via: <http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/8F9904FE-6275-4DE3-9315-725A2BD638BB/0/pb12n024.pdf>, geraadpleegd op 30 mei 2012.

Er blijkt dat werkgevers die mensen met een lastig lichaam (body & brain) in dienst hebben over het algemeen ook meer kennis hebben over de Wajong- en WIA-regelingen en wat dit betekent voor de werkgever bij het aannemen van iemand met een lastig lichaam.

4. *Wat is de beeldvorming van werkgevers ten aanzien van mensen met een lastig lichaam met een Wajong- of WIA-indicatie volgens mensen met een lastig lichaam?*
5. *Wat is de kennis van werkgevers ten aanzien van mensen met een lastig lichaam met een Wajong- of WIA-indicatie volgens mensen met een lastig lichaam?*

Bij deze twee deelvragen heb ik geen conclusie getrokken, maar heb ik het hoofdstuk afgesloten met een samenvatting. Dit komt omdat er in het hoofdstuk zelf al conclusies getrokken zijn. Hieronder staat de samenvatting.

In hoofdstuk 8 zijn de resultaten van de enquête van de respondenten van regio midden besproken. Er is inzicht gegeven in de algemene gegevens van de respondenten, zoals leeftijd, opleidingsniveau en de uitkeringspositie en er is inzicht gegeven in de resultaten op de vragen over beeldvorming en kennis. Daarnaast zijn er enkele verwachtingen ten aanzien van de resultaten nader onderzocht en de resultaten hiervan zijn beschreven in dit hoofdstuk.

6. *Hoe ziet de prognose voor de arbeidsparticipatie anno 2012 eruit?*

Uit de door mij aangehaalde literatuur blijkt dat de arbeidsparticipatie het komende jaar nog zal dalen, maar minder sterk dan de verwachting was.

Bij de arbeidsparticipatie van mensen met een lastig lichaam zijn twee dingen erg belangrijk:

1. Nieuwe werkgevers vinden die open staan voor mensen met een lastig lichaam;
2. De werkgever die al iemand met een lastig lichaam in dienst heeft coachen.

Het belang van het verspreiden van een positieve beeldvorming over mensen met een lastig lichaam en het verspreiden van kennis over het in dienst nemen van deze doelgroep is enorm. Het is daarom van groot belang om hier de komende tijd in te blijven investeren.

Uit de hiervoor aangegeven conclusies kunnen de volgende aanbevelingen worden gedaan voor de opdrachtgever.

- Lid worden van een ondernemersvereniging om op deze manier meer in contact te komen met werkgevers die mensen met een lastig lichaam in dienst kunnen nemen. Een voorbeeld van zo'n ondernemersvereniging is VNO-NCW Midden. Zij zijn een belangrijke stakeholder bij de arbeidsparticipatie van mensen met een lastig lichaam. Bij bijeenkomst van de ondernemersvereniging komen ook werkgevers die mensen met een lastig lichaam in dienst hebben. Het mes snijdt hier aan twee kanten, je bereikt de werkgevers die nog geen mensen met een lastig lichaam in dienst hebben en je bereikt de werkgevers die wel mensen met een lastig lichaam in dienst hebben. Deze twee kun je met elkaar in contact brengen, zodat ze van elkaar leren.
- USG Restart moet meer presentaties geven en spreekbeurten houden over de arbeidsparticipatie van mensen met een lastig lichaam en de rol die USG Restart hierin kan spelen. Dit moeten zij doen zowel bij werkgevers die al mensen met een lastig lichaam in dienst hebben als mede bij werkgevers die dat nog niet hebben. Het is van toegevoegde waarde als een ervaringsdeskundige aanwezig is bij deze sessies om zijn of haar eigen ervaringen te delen.
- Het maken van een informatiemap voor de medewerkers van USG Restart Midden Nederland met hierin informatie over de leerstijlen van Kolb en de wijze waarop je deze leerstijlen kunt herkennen bij werkgevers. Deze leerstijlen kunnen job coaches gebruiken wanneer zij met werkgevers in gesprek gaan over de mogelijkheden die er binnen het bedrijf zijn om mensen met een lastig lichaam in dienst te nemen. Deze aanbeveling is zowel belangrijk voor werkgevers met mensen met een lastig lichaam in dienst (de job coach moet het proces blijvend begeleiden), maar ook voor werkgevers die nog geen mensen met een lastig lichaam in dienst hebben (is van belang voor de beeldvorming).
- Het is van belang dat er zo min mogelijk negatieve ervaringen tussen werkgevers en mensen met een lastig lichaam plaatsvinden. Daarom is het belangrijk dat USG Restart nog meer aandacht gaat besteden aan een goede match tussen de kandidaat en de organisatie waar hij gaat werken.

Inhoudsopgave

Inleiding	9
Aanleiding	9
Doelstelling	9
Onderzoeksvragen	9
Randvoorwaarden	9
Leeswijzer	10
1. Mensen met een lastig lichaam (body & brain)	11
1.1. Inleiding	11
1.2. De term 'lastig lichaam'	11
1.3. Een Wajong- of WIA-indicatie	11
1.4. Conclusie	11
2. Methodische aanpak	12
2.1. Inleiding	12
2.2. Het Tienstappenplan	12
2.3. Oriënterende fase	12
2.4. Onderzoeksfase	13
2.5. Invoeringsfase	15
2.6. Conclusie	16
3. Vakliteratuur	17
3.1. Inleiding	17
3.2. UWV Kennisverslag I (2012)	17
3.3. Het wassende weten (2011)	18
3.4. Wie de jas past, trekt hem aan (2011)	18
3.5. De wajong'er als werknemer (2009)	18
3.6. Wat vinden bedrijven? (2009)	18
3.7. Conclusie	19
4. Interviews met werkgevers	20
4.1. Inleiding	20
4.2. Werkgevers	20
4.3. Interviewvragen	20
4.4. Antwoorden op de algemene vragen van de interviews	20
4.4.1. Werkgevers met mensen met een lastig lichaam (body & brain) in dienst	20
4.4.1.1. Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen	20
4.4.1.2. Mogelijkheden voor mensen met een lastig lichaam	21
4.4.1.3. Persoonlijke overtuigingen	21
4.4.2. Werkgevers zonder mensen met een lastig lichaam (body & brain) in dienst	21
4.4.2.1. Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen	21
4.4.2.2. Mogelijkheden voor mensen met een lastig lichaam	21
4.4.2.3. Persoonlijke overtuigingen	21
4.5. Conclusie	21
5. Werkgevers aan het woord over beeldvorming	23
5.1. Inleiding	23
5.2. Rapportcijfers	23
5.2.1. Werkgevers met mensen met een lastig lichaam (body & brain) in dienst	23
5.2.2. Werkgevers zonder mensen met een lastig lichaam (body & brain) in dienst	23
5.3. Samenvatting interviews met werkgevers over beeldvorming	23
5.3.1. Werkgevers met mensen met een lastig lichaam (body & brain) in dienst	23
5.3.1.1. Bekendheid met mensen met een lastig lichaam (body & brain)	23
5.3.1.2. Visie op mensen met een lastig lichaam (body & brain)	23
5.3.2. Werkgevers zonder mensen met een lastig lichaam (body & brain) in dienst	24
5.3.2.1. Bekendheid met mensen met een lastig lichaam (body & brain)	24

5.3.2.2. Visie op mensen met een lastig lichaam (body & brain)	25
5.4. Conclusie	25
6. Werkgevers aan het woord over kennis	26
6.1. Inleiding	26
6.2. Rapportcijfers	26
6.2.1. Werkgevers met mensen met een lastig lichaam (body & brain) in dienst	26
6.2.2. Werkgevers zonder mensen met een lastig lichaam (body & brain) in dienst	26
6.3. Samenvatting interviews met werkgevers over de kennis	26
6.3.1. Werkgevers met mensen met een lastig lichaam (body & brain) in dienst	26
6.3.2. Werkgevers zonder mensen met een lastig lichaam (body & brain) in dienst	26
6.4. Conclusie	27
7. Belanghebbende organisaties en ervaringsdeskundigen aan het woord	28
7.1. Inleiding	28
7.2. Rapportcijfers	28
7.2.1. Belanghebbende organisaties	28
7.2.2. Ervaringsdeskundigen	28
7.3. Beeldvorming	28
7.3.1. Belanghebbende organisaties	28
7.3.1.1. Eigen beeldvorming	28
7.3.1.2. Beeldvorming van werkgevers	28
7.3.2. Ervaringsdeskundigen	29
7.3.2.1. Eigen beeldvorming	29
7.3.2.2. Beeldvorming van werkgevers	29
7.4. Kennis	30
7.4.1. Belanghebbende organisaties	30
7.4.2. Ervaringsdeskundigen	30
7.4.2.1. Eigen kennis	30
7.4.2.2. Kennis van werkgevers	30
7.5. Oplossingen	31
7.5.1. Belanghebbende Organisaties	31
7.5.2. Ervaringsdeskundigen	31
7.6. Conclusie	32
8. Mensen met een lastig lichaam (body & brain) aan het woord	33
8.1. Inleiding	33
8.2. Algemene gegevens	33
8.2.1. Leeftijden	33
8.2.2. Uitkering	33
8.2.3. Opleidingsniveau	33
8.2.4. Aard van de beperking	33
8.2.5. Positie op de arbeidsmarkt	34
8.3. Beeldvorming	34
8.3.1. Benadering door werkgever	34
8.3.2. Benadering door collega's	34
8.3.3. Werkplezier	34
8.4. Kennis	34
8.5. Verbanden	35
8.5.1. Aantal jaren in dienst en de kennis van de werkgever	35
8.5.2. Benadering door werkgever en kennis van de werkgever	35
8.5.3. Werkplezier van de respondenten en de kennis van de werkgever	36
8.6. Samenvatting	36
9. Arbeidsparticipatie anno 2012	37
9.1. Inleiding	37
9.2. Prognose arbeidsparticipatie	37
9.2.1. Prognose banenontwikkeling regio midden	37
9.2.2. Prognose arbeidsparticipatie mensen met een lastig lichaam	37



9.3.	Conclusie	37
10.	Conclusies en aanbevelingen	38
10.1.	Inleiding	38
10.2.	Conclusies	38
10.3.	Aanbevelingen	39
	Nawoord	40
	Literatuurlijst	41
	Bijlagen	43
	Schematische weergave van het Tienstappenplan	43
	Lijst van de geïnterviewden	44
	Interviewvragen	46
	Enquêtevragen	49
	Tabellen en grafieken van de resultaten van de enquête	54

Inleiding

Aanleiding

De aanleiding voor dit onderzoek is het gegeven dat de arbeidsparticipatie van mensen met een lastig lichaam in Nederland nog altijd lager is dan die van valide mensen. Zo blijkt uit cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) dat de werkloosheid in Nederland in maart van dit jaar 5,9% was.² Het UWV maakte in maart bekend dat maar 25% van de bijna 250.000 Wajongers aan het werk is. Helaas is bij het UWV niet bekend welk percentage Wajongers daadwerkelijk kan werken. Wel hebben verschillende organisaties hier aannames over. Ook USG Restart Midden Nederland ervaart het nog altijd als lastig om mensen met een lastig lichaam te plaatsen bij reguliere werkgevers.

USG Restart Midden Nederland is van mening dat één van de factoren die een rol spelen bij de arbeidsparticipatie van mensen met een functiebeperking de beeldvorming en kennis van werkgevers is. De beeldvorming zou nog altijd te negatief zijn en de kennis te minimaal. Dit is een duidelijke reden om een onderzoek te starten naar de beeldvorming en kennis van werkgevers rondom de arbeidsparticipatie van mensen met een lastig lichaam (body & brain). Daarnaast is een reden voor USG Restart om dit onderzoek te laten doen dat zij haar bestaansrecht verleend aan de arbeidsparticipatie van mensen met een lastig lichaam (body & brain). Groei van klanten en opdrachten is daarom ook zeer belangrijk.

Doelstelling

De doelstelling van het afstudeeronderzoek is om een advies te geven aan USG Restart Regio Midden over de beeldvorming en kennis van werkgevers ten aanzien van mensen met een lastig lichaam (body & brain) en aanbevelingen te presenteren hoe USG Restart Regio Midden hier als regio op in kan spelen ten behoeve van een toenemende arbeidsparticipatie van haar klanten (mensen met een lastig lichaam). Door de implementatie van de onderzoeksresultaten wil USG Restart Regio Midden een groei van haar klanten van 10% behalen ten opzichte van het vorige jaar. Met klanten worden hier zowel mensen met een lastig lichaam (body & brain) als werkgevers die open staan om mensen met een lastig lichaam in dienst te nemen bedoeld.

Onderzoeksvragen

De hoofdvraag van het onderzoek is als volgt:

'Hoe heeft de beeldvorming en kennis van werkgevers in de regio Midden ten aanzien van mensen met een lastig lichaam (body & brain) met een Wajong- of WIA-indicatie invloed op de arbeidsparticipatie van mensen met een lastig lichaam anno 2012 en hoe kan USG Restart regio Midden deze gegevens gebruiken in de eerstkomende jaren?'

De deelvragen waarmee ik uiteindelijk een antwoord wil vinden op de hoofdvraag zijn:

1. Wat is een lastig lichaam met een Wajong- of WIA-indicatie?
2. Wat is de beeldvorming van werkgevers ten aanzien van mensen met een lastig lichaam met een Wajong- of WIA-indicatie volgens de werkgevers?
3. Wat is de kennis van werkgevers ten aanzien van mensen met een lastig lichaam met een Wajong- of WIA-indicatie volgens de werkgevers zelf?
4. Wat is de beeldvorming van werkgevers ten aanzien van mensen met een lastig lichaam met een Wajong- of WIA-indicatie volgens mensen met een lastig lichaam?
5. Wat is de kennis van werkgevers ten aanzien van mensen met een lastig lichaam met een Wajong- of WIA-indicatie volgens mensen met een lastig lichaam?
6. Hoe ziet de prognose voor de arbeidsparticipatie anno 2012 eruit?

Randvoorwaarden

Omdat dit onderzoek tevens een afstudeeropdracht is, zijn er vanuit de onderwijsinstellingen een aantal randvoorwaarden opgesteld ten aanzien van de opdracht, namelijk:

- Aanleiding voor het afstudeerproject is een complex, bedrijfskundig vraagstuk (voor P&A-studenten: een sociaal bedrijfskundig probleem).
- Een (sociaal-) bedrijfskundige aanpak van het probleem is gewenst.

² Persbericht van het CBS, *Werkloosheid licht gestegen*, maart 2012, via: <http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/8F9904FE-6275-4DE3-9315-725A2BD638BB/0/pb12n024.pdf>, geraadpleegd op 30 mei 2012.



- Het afstudeerproject is gericht op verandering in relatie tot het probleem/vraagstuk.
- Het niveau van de opdracht is qua complexiteit en zelfstandigheid overeenkomstig het niveau van een beginnend, (sociaal) bedrijfskundig beroepsbeoefenaar.
- De student heeft een (min of meer zelfstandige) adviesrol.
- De student implementeert het advies of maakt hier een start mee.
- De student werkt in hoge mate zelfstandig.
- Het risico dat het project voortijdig moet worden beëindigd of substantieel verandert is minimaal.

Leeswijzer

Allereerst leest u in het eerste hoofdstuk wat de term 'lastig lichaam' inhoudt en waarom ervoor gekozen is deze term te gebruiken tijdens het project. In het tweede hoofdstuk leest u hoe ik het Tienstappenplan van Kempen en Keizer gebruikt heb om methodisch en planmatig vorm te geven aan het project. Vervolgens vindt u enig recente vakliteratuur over de arbeidsparticipatie van mensen met een lastig lichaam. In het vierde hoofdstuk wordt ingegaan op de interviews die gehouden zijn met werkgevers en de algemene resultaten hiervan en in het vijfde hoofdstuk wordt specifiek ingegaan op de beeldvorming van de werkgevers die geïnterviewd zijn. Vervolgens leest u in het zesde hoofdstuk over de resultaten over de kennis van de Wajong- en WIA-regelingen van de werkgevers. De visie van belanghebbende organisaties en een aantal ervaringsdeskundigen op de beeldvorming en kennis van werkgevers leest u in het zevende hoofdstuk van dit rapport. In hoofdstuk 8 leest u wat de mensen met een lastig lichaam zelf vinden van de beeldvorming en kennis van werkgevers. Het negende hoofdstuk wordt gewijd aan de prognose voor de arbeidsparticipatie in 2012. En ten slotte vindt u in hoofdstuk 10 de conclusies en aanbevelingen van het project.

1. Mensen met een lastig lichaam (body & brain)

1.1. Inleiding

In dit hoofdstuk wordt uitleg gegeven over de term 'lastig lichaam' en de keuze om deze term te gebruiken voor het adviesproject. Ook wordt er verteld wat een Wajong- en WIA-indicatie inhoudt. De mensen met een Wajong- of WIA-indicatie is de doelgroep die onderzocht is tijdens de afstudeerperiode. In dit hoofdstuk wordt antwoord gegeven op de deelvraag:

- Wat is een lastig lichaam met een Wajong- of WIA-indicatie?

1.2. De term 'lastig lichaam'

Tijdens het onderzoek is de benaming 'lastig lichaam' gehanteerd. Deze term is afkomstig van bemiddelingsorganisatie Valid People³ en hieronder wordt verstaan: een 'handicap' of 'chronische ziekte'. Een andere benaming voor een 'lastig lichaam' is een 'functiebeperking'.

De wijze waarop het begrip 'handicap' gedefinieerd wordt, is mede bepalend voor de manier waarop naar mensen met een handicap gekeken wordt en andersom.⁴ Met mijn opdrachtgever ben ik overeengekomen om de term 'lastig lichaam' te hanteren tijdens het adviesproces. Hiermee willen we werkgevers *triggeren* om na te denken over de betekenis van deze term. Om duidelijk te maken dat het zowel om lichamelijke als psychische beperkingen gaat, heb ik samen met mijn opdrachtgever de term 'lastig lichaam (body & brain)' bedacht.

Tijdens het adviesproces zijn zowel lichamelijke als psychische beperkingen onderzocht. Deze keuze is gebaseerd op het feit dat deze twee soorten beperkingen in veel situaties een gevolg zijn van elkaar. Een mooi voorbeeld om dit te illustreren is: iemand die in een rolstoel zit als gevolg van een auto-ongeluk heeft een lichamelijke beperking, maar kan hierbij ook een energiebeperking hebben en eventueel een beperking bij het verwerken van informatie. Deze laatste is een psychische beperking.

1.3. Een Wajong- of WIA-indicatie

In dit onderzoek wat namens USG Restart Midden Nederland is uitgevoerd, werd onderzoek gedaan naar de beeldvorming en kennis van werkgevers in de regio over mensen met een Wajong- of WIA-indicatie.

Verschil tussen Wajong en WIA

De makkelijkste manier om het verschil tussen de Wajong en de WIA uit te leggen, is de volgende.⁵ Een Wajong-uitkering is een arbeidsongeschiktheidsuitkering voor mensen die:

- vanaf hun 17e verjaardag of langer een ziekte of handicap hebben;
- een ziekte of handicap kregen vóór hun 30e verjaardag. En ook minimaal 6 maanden een opleiding volgden in het jaar vóórdat zij een ziekte of handicap kregen.

Een WAO- of WIA-uitkering is voor mensen die in loondienst waren vóórdat ze (deels) arbeidsongeschikt werden.

Bij beide uitkeringen ligt de nadruk op het vinden van werk of het behouden van werk. Hier wordt hulp bij geboden.

1.4. Conclusie

Een lastig lichaam (body & brain) is een psychische en/of een lichamenlijk beperking waardoor men belemmeringen ondervindt in het dagelijks leven.

Een Wajong- of WIA-indicatie is een uitkering waarbij deelname aan het (reguliere) arbeidsproces gestimuleerd wordt. De soort van de uitkering hangt af van het moment in het leven dat de beperking tot uiting kwam.

³ Valid People, 2009, via: http://validpeople.nl/index.php?valid_ambities, geraadpleegd op 31 mei 2012.

⁴ Kröber en van Dongen, 1997 (p.97)

⁵ Website UWV, via:

http://www.uwv.nl/particulieren/zoekresultaat/faq_uwv.aspx?questionid=3090&handle=953219691&clicktype=p&answerid=416&questiontitle=Wat+is+het+verschil+tussen+Wajong+en+WAO+of+WIA%3f&categoryid=1289, geraadpleegd op 31 mei 2012.

2. Methodische aanpak

2.1. Inleiding

In dit hoofdstuk leest u hoe ik tijdens het uitvoeren van het onderzoek gebruik gemaakt heb van het Tienstappenplan van Piet Kempen en Jimme Keizer.⁶ Ook leest u in welke mate ik projectmatig/planmatig gewerkt heb.

2.2. Het Tienstappenplan

Tijdens mijn onderzoek heeft het Tienstappenplan als rode draad gelopen door het proces. Bij het Tienstappenplan wordt uitgegaan van een probleemstelling. Dit was bij mijn project ook het geval, namelijk: Uit onderzoek en ervaring blijkt dat er een geringe arbeidsparticipatie van mensen met een lastig lichaam (body & brain) is. USG Restart Midden Nederland denkt dat dit komt door de kennis en beeldvorming van werkgevers die ontbreekt of verkeerd is.

De tien stappen zijn verdeeld over drie verschillende fases in het project, namelijk: de oriënterende fase, de onderzoeksfase en de invoeringsfase. Tijdens mijn project had ik duidelijk voor ogen in welke fase ik zat en met welke stap ik bezig was. Dit zorgde ervoor dat ik gestructureerd met mijn project bezig ben geweest. Hieronder zal ik de drie fases toelichten en de activiteiten die ik in deze fase heb uitgevoerd.

2.3. Oriënterende fase

In dit onderdeel zal ik ingaan op de externe oriëntatie, het intakegesprek, de oriënterende interviews en het terugkoppeling- en contracteringsmoment.

Stap 1: Externe oriëntatie

Tijdens de eerste fase van het project heb ik veel contactmomenten met mijn opdrachtgever gehad. Door samen over de arbeidsparticipatie van mensen met een lastig lichaam te praten, kon ik mij steeds meer inleven in het onderwerp en ging het project steeds meer leven voor mij. Ook heeft dit ervoor gezorgd dat ik een beter beeld had van de visie van mijn opdrachtgever.

Daarnaast heb ik mij georiënteerd door verschillende rapporten over de arbeidsparticipatie van mensen met een lastig lichaam te lezen, zodat ik wist wat er in het (recente) verleden over geschreven is en wat dit te maken heeft met de beeldvorming en kennis van werkgevers over mensen met een lastig lichaam. Ook heb ik op deze manier inzicht gekregen in cijfers over de arbeidsparticipatie van zowel de totale beroepsbevolking als ook de specifieke doelgroep van mensen met een lastig lichaam. Deze informatie heb ik meegenomen bij het maken van mijn plan van aanpak.

Stap 2: Intakegesprek

Het intakegesprek heeft in september 2011 plaatsgevonden. Toen heb ik met mijn opdrachtgever overleg gehad over de concrete vraagstelling van het onderzoek en de manier waarop ik dit zou kunnen gaan onderzoeken. Daardoor werd voor mij duidelijk wat de visie van mijn opdrachtgever is. Door kennis te hebben van deze visie wist ik wat de manier van denken en handelen van mijn opdrachtgever is. Dit heb ik kunnen gebruiken voor de analyse van de organisatie en de probleemstelling tijdens het opstellen van het plan van aanpak. De visie van mijn opdrachtgever is niet leidend geweest voor mijn onderzoek, maar heeft in de beginfase wel mijn vertrekpunt van het onderzoek bepaald. Door in dezelfde lijn te denken als mijn opdrachtgever kwam ik erachter welke obstakels mijn opdrachtgever hierin ondervindt. Dit vind ik belangrijk bij het oriënteren op het onderwerp. Vervolgens heb ik mijn horizon verbreed.

Stap 3: Oriënterende interviews

De oriënterende interviews heb ik gevoerd met mensen van alle verschillende functies die voorkomen binnen USG Restart Midden Nederland. Ik heb hiervoor gekozen zodat ik mij een duidelijk beeld kon vormen van de organisatie en de werkzaamheden die hierin worden verricht.

⁶ Kempen, P en Keizer, J, *Competent afstuderen en stagelopen*, 2011.

De personen die ik gesproken heb, zijn:

- De regiomanager van USG Restart Midden Nederland;
- Een teamcoach van USG Restart Midden Nederland;
- De commercieel adviseur van USG Restart Midden Nederland;
- Drie jobcoaches van USG Restart Midden Nederland in de vorm van een rondetafelgesprek.

Daarnaast heb ik met een aantal mensen van het hoofdkantoor over mijn afstudeerproject gesproken.

Deze mensen hebben de volgende functies:

- Algemeen directeur USG Restart;
- Arbeidsdeskundige USG Restart;
- Contractmanager USG Restart.

Tijdens de oriënterende interviews heb ik vragen gesteld over de arbeidsparticipatie van mensen met een lastig lichaam en de visie hierop van de personen bij USG Restart (Midden Nederland). Zo heb ik gevraagd naar de oorzaak van de geringe arbeidsparticipatie van mensen met een lastig lichaam en mogelijk oplossingen. Daarnaast heb ik gevraagd naar de acties die de verschillende personen al hebben ondernomen vanuit hun functie om invloed uit te oefenen op het probleem. Dit heeft mij veel inzicht gegeven in het probleem en de verschillende partijen die betrokken zijn bij het project.

Stap 4: Analyse

De eerste paar maanden van mijn afstudeerproject heb ik mij voornamelijk bezig gehouden met het opstellen van het plan van aanpak voor het project. Om te zorgen dat het plan van aanpak zou passen bij de stijl en manier van werken van de organisatie heb ik hier regelmatig met mijn opdrachtgever over gesproken. Op deze manier bleef hij op de hoogte van de stand van zaken rondom het adviesproces. Tijdens deze gesprekken heb ik feedback gekregen van mijn opdrachtgever en aan de hand daarvan heb ik de nodige besluiten genomen over de voortgang van het proces, zoals het goed formuleren van de hoofdvraag voor het onderzoek en de deelvragen die informatie zouden geven om uiteindelijk de hoofdvraag te beantwoorden. Zo ontstond een heel duidelijk omschreven opdrachtformulering.

Stap 5: Terugkoppeling/contractering

Op 17 januari heb ik het definitieve plan van aanpak naar mijn opdrachtgever gestuurd, zodat hij dit door kon lezen en feedback kon geven. Deze feedback heb ik vervolgens verwerkt. Op maandag 23 januari heb ik een gesprek gehad met mijn opdrachtgever, zodat ik goed wist wat zijn verwachtingen zijn rondom het project.

Tijdens het contracteringgesprek op 23 januari hebben mijn docentcoach en mijn opdrachtgever kritische vragen gesteld over de aanpak van mijn onderzoek. Dit heeft mij aan het denken gezet over de vormgeving van mijn onderzoek. Na dit gesprek heb ik een toevoeging op mijn plan van aanpak geschreven waarin de definitieve hoofdvraag vermeld staat. Er ontstonden op deze manier nog duidelijkere doelstellingen en het maakte het project meer gestructureerd.

2.4. Onderzoeksfase

Hieronder zal ik ingaan op de werkplanning en projectorganisatie, het diepteonderzoek en het oplossingsplan.

Stap 6: Werkplanning en projectorganisatie

De oorspronkelijke detailplanning, zoals deze is opgenomen in het plan van aanpak, heb ik grotendeels aangehouden bij het uitvoeren van mijn project. Helaas merkte ik al vrij snel dat mijn planning niet haalbaar was. Met mijn opdrachtgever was ik overeen gekomen dat de interviews met de werkgevers met en zonder mensen met een lastig lichaam in dienst het fundament van mijn onderzoek zouden gaan vormen. Helaas kostte het zoeken van werkgevers die bereid waren voor een interview, veel meer tijd dan ik in eerste instantie gedacht had. Dit heeft mijn gehele planning dusdanig beïnvloed dat ik activiteiten heb moeten schrappen. Hier heb ik met mijn opdrachtgever overleg over gehad.

Stap 7: Diepteonderzoek

Het voeren van de interviews ging heel erg goed. De werkgevers die bereid waren geïnterviewd te worden, waren erg enthousiast en vonden het leuk om hun verhaal te kunnen doen. Dit zorgde bij mij voor een goed gevoel tijdens het voeren van de interviews. Tijdens het voeren van de interviews heb ik geen exacte volgorde aangehouden. De interviews waren er met name op gericht om erachter te komen hoe de geïnterviewde denkt over mensen met een lastig lichaam. Voor ieder interview had ik een kader (open interview) waar zo nodig van kon worden afgeweken.

Tijdens het diepteonderzoek ben ik enkele weken van mijn planning afgeweken. Dit kwam doordat het lastig was om werkgevers te vinden die een gesprek wilden, zoals ik hiervoor beschreven heb bij stap 6.

Het diepteonderzoek was voor mij erg zinvol. De resultaten van de interviews gaven aan dat een vooraf gestelde hypothese niet altijd waar hoeft te zijn. Hier heb ik mij in eerste instantie erg over verbaasd, maar het stimuleerde mij ook om dit verder te onderzoeken. Er is gebleken dat de aanname dat de beeldvorming en kennis van werkgevers slecht of minimaal zou zijn niet onderbouwd kon worden met de antwoorden die ik tijdens de interviews heb verkregen.

In eerste instantie heb ik met mijn opdrachtgever een selectie gemaakt uit mijn stakeholderanalyse welke partijen belangrijk zijn om te spreken voor het project. Ik heb voorgesteld om in eerste instantie geen politieke partijen en gemeenten te interviewen, omdat dit niet direct van toegevoegde waarde is op de hoofdvraag. In de loop van het onderzoek ben ik in aanraking gekomen met een gemeenteraad in Wijdemeren om daar een spreekbeurt te houden over mijn onderzoek en de arbeidsparticipatie van mensen met een lastig lichaam in het algemeen. Ik heb hierdoor nieuwe inzichten op mijn project gekregen en ik heb dit als zeer positief ervaren. Vervolgens kwam ik de burgemeester van mijn eigen woonplaats op Twitter tegen en hij gaf aan dat hij een gesprek met mij wilde over mijn project. Ik zie dit als kansen die ik nu krijg, omdat ik dit onderzoek doe en omdat ik dat uit naam van USG Restart Midden Nederland doe. Daarom vind ik dat ik deze kansen heb moeten grijpen, omdat het zeker van toegevoegde waarde is geweest op mijn onderzoek. Wanneer ik met anderen over de arbeidsparticipatie van mensen met een lastig lichaam spreek, ontdekken wij al snel dat er veel verschillende stakeholders bij betrokken zijn met allemaal een aparte visie op het onderwerp. Daarom ontkwam ik er niet aan om met alle stakeholders in gesprek te gaan. In april heb ik dit wel moeten afbakenen, omdat ik anders vast zou komen te lopen met het uitwerken van mijn onderzoeksresultaten. Ik ben van mening dat ik in de afgelopen paar maanden maar een klein deel van de beeldvorming en kennis van werkgevers heb kunnen onderzoeken en dat als ik er langer de tijd voor zou hebben gehad, ik nog veel meer interessante betrokkenen had kunnen spreken.

Omdat het noodzakelijk is om ook de mensen met een lastig lichaam te horen tijdens dit onderzoek heb ik half februari een enquête online gezet. Hierin wordt gevraagd naar de ervaringen op het gebied van arbeidsparticipatie en met name naar de beeldvorming en kennis van de werkgevers waar de mensen met een lastig lichaam gewerkt hebben. De meest opvallende conclusie is dat mensen met een lastig lichaam met meer plezier naar hun werk gaan naarmate de kennis van werkgevers over de arbeidsparticipatie van mensen met een lastig lichaam groter is. De conclusies van de enquête worden verderop in dit rapport behandeld.

Als positieve bijkomstigheid van de interviews die ik gehouden heb, kwam dat de geïnterviewde mij vroeg om op bijeenkomsten te komen vertellen over de arbeidsparticipatie van mensen met een lastig lichaam gerelateerd aan mijn onderzoek. Hierdoor was ik in staat om nog meer werkgevers te spreken en daardoor een nog duidelijker beeld te krijgen van de beeldvorming en kennis van hen. Alleen al door het feit dat ik zelf aanwezig was, kon ik direct een positieve bijdrage leveren aan de kennis en beeldvorming van werkgevers over mensen met een lastig lichaam. Het feit dat een en ander positief is uitpakend, blijkt omdat een samenvatting van mijn spreekbeurt is verschenen op de website van VNO-NCW Midden die beschikbaar is voor de leden. Ook de fractie GroenLinks van de gemeenteraad Wijdemeren heeft naar aanleiding van mijn spreekbeurt aangegeven mijn kennis in de toekomst te willen gebruiken binnen de gemeente Wijdemeren.

Stap 8: Oplossingsplan

Het oplossingsplan heb ik geformuleerd door allereerst alle interviews uit te werken. Dit heb ik gedaan door bij iedere vraag die ik gesteld heb een korte samenvatting te geven van het antwoord dat door de desbetreffende persoon gegeven is. Doordat ik aan alle personen van dezelfde categorie dezelfde vragen heb gesteld, kon ik dit gemakkelijk verwerken. De interviews met werkgevers, organisaties en ervaringsdeskundigen vormen mijn kwalitatieve informatie. Dit is het belangrijkste van het hele project.

Daarom heb ik ervoor gekozen om van de interviews een samenvattend verhaal te maken per categorie. Om dit overzichtelijk te houden, heb ik bovenaan de uitwerking het gemiddelde rapportcijfer vermeld dat de mensen in de categorie gegeven hebben voor de beeldvorming en de kennis van werkgevers over de arbeidsparticipatie van mensen met een lastig lichaam. Het werken met rapportcijfers is een zeer subjectief instrument, omdat de werkgevers zichzelf hoger zullen beoordelen dan dat andere partijen dat zouden doen. Dit was ook het geval bij mijn onderzoek. Daarom dient het rapportcijfer meer als indicatie. Uit de praktijk bleek dat wanneer ik naar een rapportcijfer vroeg, de werkgever gaat nadenken over zijn eigen handelen. Veel werkgevers vonden het lastig om hun eigen beeldvorming en kennis een cijfer te geven, maar het heeft bij velen ook gediend als middel om doelstellingen op te gaan stellen om met het onderwerp aan de slag te gaan.

Het eindproduct van mijn project is een adviesrapport. Hierin is de huidige stand van zaken rondom de kennis en beeldvorming van werkgevers met betrekking tot de arbeidsparticipatie van mensen met een lastig lichaam beschreven en zijn aanbevelingen gedaan hoe USG Restart Midden Nederland hier in de toekomst mee om zou kunnen gaan.

Tijdens het onderzoek ben ik veel activiteiten tegen gekomen die bijdragen aan een positieve beeldvorming van werkgevers over mensen met een lastig lichaam. Mijn voorkeursoplossing is om te blijven investeren in het verspreiden van positieve beeldvorming en kennis aan werkgevers rondom de arbeidsparticipatie van mensen met een lastig lichaam. De overige oplossingen en aanbevelingen zijn gericht op het aanpassen van de huidige dienstverlening van USG Restart Midden Nederland om beter in te spelen op de beeldvorming en kennis van werkgevers binnen de regio. Voorbeelden van deze aanbevelingen zijn:

- Investeren in het netwerk van USG Restart Midden Nederland met werkgevers, bijvoorbeeld door lid te worden van een werkgeversvereniging (USG Restart Midden Nederland is zelf ook een werkgever).
- Meer investeren in het geven van voorlichting aan werkgevers, bijvoorbeeld door naar ondernemersbijeenkomsten te gaan of door een workshop te organiseren die erop gericht is om werkgevers meer informatie te geven over dit onderdeel van Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen.
- Tijdens het informeren van werkgevers inspelen op de leerstijl (van Kolb) van de werkgever en gebruik te maken van succesverhalen.

Om mijn adviesrapport extra kracht bij te zetten, zodat er daadwerkelijk iets mee gedaan gaat worden, wil ik in juni twee bijeenkomsten houden. Deze bijeenkomsten zijn op de vestigingen in Utrecht en Amersfoort en hierbij zullen alle jobcoaches aanwezig zijn. Ik wil hier graag mijn onderzoeksresultaten en mijn aanbevelingen presenteren en de jobcoaches uitnodigen hierop te reageren. Deze mensen hebben namelijk dagelijks te maken met de kandidaten en zij kunnen het beste meedenken over hoe de activiteiten in de praktijk goed kunnen worden toegepast. Daarnaast zal er nog een gesprek plaatsvinden met het managementteam om het adviesrapport door te spreken en om te kijken welke aanbevelingen op korte termijn uitgevoerd zullen gaan worden. Ik vond het niet noodzakelijk om deze momenten voor 7 juni 2012 in te plannen.

2.5. Invoeringsfase

Hieronder zal ik ingaan op de invoering en de afronding en afstuderen.

Stap 9: Invoering

De invoeringsfase viel in mijn project eigenlijk samen met de onderzoeksfase. Door onderzoek te doen naar de beeldvorming en kennis van werkgevers over de arbeidsparticipatie van mensen met een lastig lichaam willen USG Restart Midden Nederland en ik bevorderen dat werkgevers aan het



denken worden gezet over dit onderwerp. Ik kan stellen dat dit in mijn adviesproces voor een klein deel gelukt is. De regio kent tal van werkgevers en het is niet haalbaar om in zo'n korte periode de beeldvorming en kennis van al deze werkgevers te veranderen. Daarnaast is dit een proces dat simpelweg tijd kost. Wel merkte ik tijdens de interviews die ik gehouden heb en de presentaties die ik gegeven heb dat ik mensen heb geraakt met mijn verhaal.

De aanbevelingen die ik in mijn adviesrapport gegeven heb, zullen nog wel geïmplementeerd moeten worden door USG Restart Midden Nederland. Doordat het verzamelen van de informatie langer duurde dan in eerste instantie gepland was, heb ik minder tijd voor de implementatie gehad dan ik eigenlijk had gewild.

Binnen een half jaar zal USG Restart Midden Nederland moeten starten met het implementeren van de aanbevelingen die vermeld staan in het adviesrapport. Hierdoor houdt men nu al rekening met de mogelijke gevolgen van de in te voeren Wet Werken Naar Vermogen die naar verwachting op 1 januari 2013 haar intrede zal doen.

In het plan van aanpak zijn uitspraken gedaan over de verwachte opbrengsten die het adviesproces zou gaan opleveren. Door de ervaringen die ik heb opgedaan in de afgelopen maanden sta ik niet meer achter deze uitspraken.

Stap 10: Afronding en afstuderen

Zoals hiervoor beschreven is het eindproduct van mijn afstuderen een adviesrapport voor USG Restart Midden Nederland. Daarnaast zullen er gesprekken gevoerd worden met de medewerkers van beide vestigingen van Midden Nederland over de verdere wijze van implementatie.

Ter afronding van het afstuderen heeft een afsluitend gesprek plaatsgevonden met de docentcoach van de hogeschool en de opdrachtgever op 18 juni 2012. In de maand juni zal ik nog beschikbaar blijven om het adviesproces goed af te sluiten.

2.6. Conclusie

Het Tienstappenplan van Kempen en Keizer heeft als rode draad gelopen door het adviesproject. Alle activiteiten zijn uitgevoerd op het moment waarop dit hoort in het proces. Het Tienstappenplan is hierdoor een zeer effectieve methode gebleken.

3. Vakliteratuur

3.1. Inleiding

Tijdens de oriënterende fase en tijdens het diepteonderzoek is gebruik gemaakt van verschillende vakliteratuur om mij te verdiepen in de probleemstelling. Hieronder vindt u een selectie van de rapporten die gebruikt zijn en wat de kern ervan is. Het gaat te ver om alle rapporten te vermelden die ik gebruikt heb. Om die reden is een selectie gemaakt van de belangrijkste en meest indrukwekkende rapporten. Hetgeen ik geleerd heb uit de vakliteratuur heb ik gebruikt voor het opstellen van de probleemstelling, het plan van aanpak en de adviezen.

3.2. UWV Kennisverslag I (2012)

Minimaal eens per jaar brengt het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen een kennisverslag uit om de ontwikkelingen in de afgelopen periode in de arbeidsmarkt inzichtelijk te maken. In dit kennisverslag dat in maart 2012 is uitgebracht worden de resultaten van 2011 en de verwachtingen voor 2012 inzichtelijk gemaakt.

Hoofdpunten in dit verslag met betrekking tot de Wajong zijn:

- In totaal zijn er bijna 250 000 Wajongers.
- De instroom in de Wajong was in 2011 lager dan in 2010.
- Het aandeel werkende Wajongers stijgt weer en dat is voor het eerst sinds december 2008. Deze stijging komt volledig door het gestegen aantal werkende Wajongers bij een reguliere werkgever. In 2011 werkten voor het eerst meer Wajongers bij een reguliere werkgever dan bij een reguliere werkgever dan binnen de sociale werkvoorzieningen.
- Op dit moment werkt 25% van de Wajongers. Vooral jonge Wajongers hebben vaak kortdurende baantjes, tussen de peilmomenten in. In feite is het aandeel Wajongers dat op enig moment heeft gewerkt daarom 30%.⁷ Vergeleken met juni 2010 nam het aantal werkenden Wajongers bij een reguliere werkgever met 16% toe. Voor de crisis was het totaal aantal werkenden Wajongers 25,8%. Dit is ook het streven van UWV voor de komende tijd. Het UWV wil dit onder andere bereiken door het professionaliseren van de re-integratie.

Er zijn een aantal redenen voor de stijging van het aantal Wajongers dat werkzaam is bij reguliere werkgevers, namelijk:⁸

1. Tot 2012 ontving UWV voor de Wajonguitkeringen jaarlijks een bedrag van het ministerie van SZW. Dit gold voor alle Wajongers. Ook degenen die in de Wet Sociale Werkvoorziening (WSW) werkten. Met ingang van 2012 ontvangt UWV alleen nog een bedrag voor Wajongers die niet werkzaam zijn in de WSW. Dit verklaart waarom het UWV de arbeidsparticipatie van Wajongers bij reguliere werkgevers wil bevorderen.
2. Daarnaast is sinds 1 januari 2010 de nieuwe Wajong ingevoerd. Mensen die vanaf dat moment een Wajonguitkering krijgen, worden meer gestimuleerd om werk te vinden binnen de reguliere arbeidsmarkt. Er wordt binnen de nieuwe Wajong bijvoorbeeld meer geïnvesteerd in sociale activering.⁹ Van de Wajongers in de nieuwe Wajong werkt eind juni 2011 18,6%. Dit percentage ligt lager dan dat in de totale Wajongpopulatie, maar dat komt omdat deze groep nog niet lang in de Wajong zit. Begeleiding naar werk kost namelijk tijd. Daarnaast is een deel van de Wajongers nog niet beschikbaar voor werk, omdat ze nog op school zitten of bezig zijn met hun herstel.¹⁰

Kernpunten in dit verslag met betrekking tot de WIA zijn:

- In 2010 steeg de WIA-instroom met ruim 20% ten opzichte van 2009. In 2011 zagen we opnieuw een stijging, nu van 6,5% ten opzichte van 2010. De stijging van de WIA-instroom was deels het gevolg van demografische veranderingen binnen de groep verzekerden, vooral de vergrijzing.
- Bij 41% van de WIA-instromers in 2010 is sprake van een psychische aandoening. 45-plussers zijn verantwoordelijk voor 61% van de WIA-instroom. Kijken we specifiek naar WIA-

⁷ UWV Kennisverslag 2012 I, UWV, 2012 (p. 37).

⁸ UWV Kennisverslag 2012 I, UWV, 2012 (p. 9 en 35).

⁹ Verschillen tussen de oude en de nieuwe Wajong, Website UWV, via: <http://www.uwv.nl/wajong/actueel/verschillen.aspx>, geraadpleegd op 30 mei 2012.

¹⁰ UWV Kennisverslag 2012 I, UWV, 2012 (p.37).

- instroom wegens psychische aandoeningen dan is meer dan de helft (56%) juist jonger dan 45 jaar. Dit komt doordat de kans op lichamelijke aandoeningen, zoals reuma, hernia, hart- en vaatziekten en kanker, sterk stijgt met de leeftijd.¹¹
- De kans om in de WIA terecht te komen, is voor jongeren veel kleiner dan voor ouderen. Bij jongeren is vaak sprake van een psychische aandoening. Belangrijk is om zicht te krijgen op de mogelijkheden om herstel en re-integratie van de jongeren te bevorderen.
- Er blijkt een groep arbeidsbeperkten te zijn die inkomsten uit zelfstandige arbeid ontvangt. We zien wel dat deze vorm van arbeid vooral bij gedeeltelijk arbeidsongeschikten in de WIA (5,5%) en de WAO (7%) voorkomt.
- Tot nu toe is er geen 'beproeft, succesvolle re-integratieaanpak' voor de groep (jonge) psychisch arbeidsongeschikten in de WIA. Wel is er voldoende basiskennis om deze 'op papier' te ontwikkelen.¹² Dit zal naar mijn verwachting in de nabije toekomst verder uitgewerkt worden.

3.3. Het wassende weten (2011)

Dit rapport is gepubliceerd door Kenniscentrum CrossOver. In dit verslag worden verschillende hoogleraren, experts, ervaringsdeskundigen en jonge wetenschappers die op dit terrein actief zijn aan het woord gelaten. Zij vertellen hun eigen ervaringen met de arbeidsparticipatie van mensen met een lastig lichaam en hun visie op de toekomst hiervan.

Met behulp van de informatie in dit rapport heeft CrossOver een toekomstvisie op de arbeidsparticipatie van mensen met een lastig lichaam ontwikkeld. Deze staat beschreven in het document dat in 3.4. wordt behandeld.

3.4. Wie de jas past, trekt hem aan (2011)

Dit stuk is het vervolg op het voorgaande document Het wassende weten. Hierin worden de vier mogelijk scenario's voor de toekomst van de arbeidsparticipatie van mensen met een lastig lichaam beschreven.

Er worden in dit document vier mogelijke scenario's beschreven van de arbeidsparticipatie (van mensen met een lastig lichaam) in 2026. De scenario's laten zien welke impact de belangrijkste onzekerheden kunnen hebben op de toekomst en op de verschillende actoren. Hierdoor is het mogelijk rekening te houden met sommige toekomstontwikkelingen. Er kan op deze manier veel eerder en beter opgeanticipeerd worden.

3.5. De wajong'er als werknemer (2009)

Dit document is een onderzoek naar de duurzaamheid van de arbeidsparticipatie van mensen met een Wajong-status. Het onderzoek is uitgevoerd uit naam van Vakcentrale FNV.

Het onderzoek gaat in op de oorzaken waarom Wajongers uitvallen in het reguliere arbeidsproces en wat ervoor zorgt dat zij hun baan behouden. In het vijfde hoofdstuk van dit document wordt ingegaan op de kennis en attitude op de werkvloer. Hierbij gaat het over de houding van de werkgever, maar ook van de collega's.

3.6. Wat vinden bedrijven? (2009)

Dit onderzoek is uitgevoerd door Kenniscentrum CrossOver. Zij hebben door middel van een steekproef aan werkgevers gevraagd of zij bereid zijn om een Wajongere in dienst te nemen. Voor deze steekproef is een bestand van 3000 werkgevers gebruikt. Hiervan zijn er 273 benaderd. Eén op de veertien van deze bedrijven heeft een Wajongere in dienst. Twee bedrijven geven aan dit niet te weten.

Aan de bedrijven is gevraagd of zij er voor openstaan om een Wajongere in dienst te nemen. Tweeënvijftig procent van de werkgevers geeft aan dat zij hiervoor openstaan en 45% van de werkgevers geeft aan dat zij hier niet voor openstaan. De overige werkgevers weten niet of ze dit zouden willen.

¹¹ UWV Kennisverslag 2012 I, UWV, 2012 (p. 17).

¹² UWV Kennisverslag 2012 I, UWV, 2012 (p. 21).



Ook komt uit het onderzoek dat meer werkgevers openstaan voor mensen met een Wajong-status wanneer de werkgever op de hoogte is van de Wajong regelingen.

Dit rapport heb ik gebruikt om mij in te lezen in het onderwerp, maar daarnaast heeft het rapport mij geholpen om mijn eigen onderzoeksresultaten mee te vergelijken. Ik heb gemerkt dat deze in grote lijnen overeenkomen.

3.7. Conclusie

Uit het **kennisverslag** van het UWV heb ik informatie kunnen halen over hoe de arbeidsmarkt (van mensen met een lastig lichaam) zich de komende tijd zal gaan ontwikkelen. Daarnaast kan ik een snelle conclusie trekken dat het goed gaat met de instroom van Wajongers op de reguliere arbeidsmarkt.

Het wassende weten heeft mij geholpen door mij te kunnen inlezen in de situatie. Ik heb het als zeer nuttig ervaren om de ervaringen van verschillende mensen te lezen en de invloed die dit zal hebben op de toekomst van de arbeidsparticipatie van mensen met een lastig lichaam

Het document '**Wie de jas past, trekt hem aan**' heeft mij geholpen bij het inlezen in het onderwerp. Het geeft de ernst van het probleem aan en de noodzaak om hiermee aan de slag te gaan. Ook geeft het mogelijke scenario's weer die werkelijkheid zouden kunnen worden als er niet geïnvesteerd zou worden in een betere beeldvorming en kennis van werkgevers ten aanzien van mensen met een lastig lichaam.

Door het stuk '**De Wajong'er als werknemer**' heb ik mij een beeld kunnen vormen van het probleem rondom de kennis en beeldvorming van werkgevers en wat andere onderzoeken hierover zeggen. Deze informatie heb ik tot mij genomen en gebruikt bij het opstellen van de interviewvragen. Tijdens de interviews heb ik deze informatie ook in mijn achterhoofd gehouden en waar nodig ingezet om meer informatie van de werkgever te kunnen krijgen.

4. Interviews met werkgevers

4.1. Inleiding

In dit hoofdstuk leest u algemene informatie over de interviews die ik gehouden heb met de werkgevers. De inhoud van dit hoofdstuk is geschreven naar aanleiding van de antwoorden die niet gaan over de beeldvorming en kennis van de werkgevers.

4.2. Werkgevers

Het zoeken van werkgevers die bereid waren om een gesprek te hebben over de beeldvorming en kennis over mensen met een lastig lichaam (body & brain) ging minder makkelijk dan vooraf was ingeschat. De bedrijven zijn telefonisch benaderd en daarbij werd gevraagd naar de persoon die gaat over het aannemen van personeel of naar de eigenaar als het een kleine organisatie betreft. Veel bedrijven gaven aan geen tijd of interesse te hebben voor een gesprek over de kennis en beeldvorming over mensen met een lastig lichaam. Vooral het werven van werkgevers zonder mensen met een lastig lichaam in dienst was erg lastig, omdat zij het belang van een gesprek hierover niet inzagen. In de bijlage van dit document vindt u een lijst van de bedrijven die uiteindelijk wel bereid waren tot een gesprek en de personen die ik gesproken heb.¹³

Het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) hanteert tien bedrijfstakken.¹⁴ De bedrijven die ik gesproken heb, heb ik hieronder verdeeld over de bedrijfstakken waarin zij actief zijn. Zeven bedrijven die meegewerkt hebben aan een interview zijn actief in de handel, horeca of reparatie. Twee van de bedrijven die ik gesproken heb, zijn actief in de zorg en overige dienstverlening. En zeven bedrijven die meegewerkt hebben aan een interview zijn actief in de bedrijfstak van financiële en zakelijke dienstverlening. Er kan niet geconcludeerd worden dat bedrijven met mensen met een lastig lichaam in dienst operatief zijn in een bepaalde bedrijfstak dan bedrijven die geen mensen met een lastig lichaam in dienst hebben.

Bij het selecteren van werkgevers voor de interviews is rekening gehouden met een spreiding over de regio Midden om op deze manier een beter zicht te krijgen op de beeldvorming en kennis van werkgevers in de regio. Er zijn uiteindelijk 11 werkgevers met mensen met een lastig lichaam in dienst geïnterviewd en vijf werkgevers zonder mensen met een lastig lichaam in dienst.

4.3. Interviewvragen

In de bijlage vindt u de interviewvragen die zijn gesteld aan de werkgevers, belanghebbende organisaties en ervaringsdeskundigen.¹⁵

4.4. Antwoorden op de algemene vragen van de interviews

Tijdens de interviews zijn een aantal algemene vragen gesteld. Zo zijn er eerst vragen gesteld over het bedrijf zelf en over de werkzaamheden van de geïnterviewde. Vervolgens is gevraagd of Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO) een rol speelt binnen de organisatie en op welke manier dit tot uiting komt. Ook is er gevraagd of er op dit moment mogelijkheden zijn binnen het bedrijf voor mensen met een lastig lichaam om deel te nemen aan het reguliere arbeidsproces. Tot slot is gevraagd in hoeverre de visie van het bedrijf op mensen met een lastig lichaam past bij de persoonlijke visie van de geïnterviewde op mensen met een lastig lichaam. Hieronder leest u een samenvatting van de antwoorden op deze vragen.

4.4.1. Werkgevers met mensen met een lastig lichaam (body & brain) in dienst

4.4.1.1. Maatschappelijk verantwoord ondernemen

Bij zes van de elf bedrijven speelt Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen een hele grote rol en wordt hier actief vorm aan gegeven op verschillende manieren, bijvoorbeeld: het onderwerp opnemen in de strategische doelen van de organisatie, milieubewust werken en het steunen van ontwikkelingswerk. Iedere organisatie geeft er op zijn eigen manier vorm aan op een wijze zoals die past bij de organisatie en haar dienstverlening.

¹³ Bijlage ..., p.

¹⁴ CSB, *De Nederlandse Economie*, 2007, via: <http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/3885772A-3568-48DD-968B-26C76A383EA7/0/2007denederlandseeconomiepub.pdf>, geraadpleegd op 1 juni 2012.

¹⁵ Bijlage ..., p.

Vier van de elf organisaties hebben aangegeven dat ze Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen belangrijk vinden, maar doen dit nog niet op dusdanige wijze als de zes bedrijven die hiervoor beschreven staan.

Eén organisatie heeft aangegeven dat Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen belangrijk is voor de organisatie in verband met de christelijke identiteit van het bedrijf, maar er is nog geen speciaal beleid om hieraan vorm te geven.

4.4.1.2. Mogelijkheden voor mensen met een lastig lichaam

Bij zes van de elf geïnterviewde organisaties zijn er op dit moment geen mogelijkheden voor mensen met een lastig lichaam (body & brain) om deel te nemen aan het arbeidsproces, maar bij vijf organisaties zijn er (wellicht) wel mogelijkheden. In de uitgewerkte interviews kunt u nalezen bij welke organisaties er mogelijkheden zijn voor mensen met een lastig lichaam.

4.4.1.3. Persoonlijke overtuigingen

Ook tijdens de interviews met werkgevers met mensen met een lastig lichaam in dienst merkte ik dat de persoonlijke overtuigingen van de geïnterviewde een grote rol spelen. In grote organisaties kan er minder geluisterd worden naar deze persoonlijke overtuigingen dan in kleinere organisaties. Dit zie je terug in het handelen van de geïnterviewden. Binnen de eigen werkzaamheden proberen de geïnterviewden wel zoveel mogelijk te handelen naar hun persoonlijke overtuigingen.

Werkgever:
"Wij doen aan
Maatschappelijk
Verantwoord Ondernemen
(MVO): We scheiden het
afval (Planet) en we hebben
een Wajonger (People)."

4.4.2. Werkgevers zonder mensen met een lastig lichaam (body & brain) in dienst

4.4.2.1. Maatschappelijk verantwoord ondernemen

Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen speelt bij alle werkgevers zonder mensen met een lastig lichaam in dienst een rol, maar bij de ene organisatie wordt hier meer vorm aan gegeven dan bij de andere organisatie. De meest voorkomende vorm van MVO is het scheiden van afval en het milieugericht bezig zijn binnen de organisatie. Nog maar weinig bedrijven denken bij MVO aan het duurzaam omgaan met de kwaliteiten van mensen binnen de organisatie, maar ook binnen de samenleving. Bij het maken van een diversiteitsbeleid wordt dikwijls alleen aan alloctonen gedacht. Het in dienst nemen van mensen met een lastig lichaam staat nog niet hoog op de prioriteitenlijst. Wel geven veel werkgevers aan dat zij graag meer vorm zouden willen geven aan MVO binnen hun bedrijf.

4.4.2.2. Mogelijkheden voor mensen met een lastig lichaam

Drie van de vijf bedrijven geven aan dat er op dit moment geen mogelijkheden zijn binnen de organisatie voor mensen met een lastig lichaam om deel te nemen aan het reguliere arbeidsproces. Eén werkgeefster geeft aan dat er zeker mogelijkheden zijn in haar winkel en dat ze graag haar steentje bij wil dragen aan een betere arbeidsparticipatie van mensen met een lastig lichaam door bijvoorbeeld een werkervaringplek te bieden. De werkgever die ZZP-er is geeft aan dat hij open staat voor andere ZZP-ers met eenzelfde functie om mee samen te werken.

4.4.2.3. Persoonlijke overtuigingen

Tijdens de interviews spelen de persoonlijke overtuigingen van de geïnterviewden een grote rol. In drie van de vijf gevallen heb ik met de eigenaar of filiaalmanager van het bedrijf gesproken. Deze bepalen voor het grootste deel de visie van de organisatie op mensen met een lastig lichaam. Deze visie komt dikwijls voort uit de persoonlijke overtuigingen van deze personen. De persoonlijke overtuigingen van de mensen binnen de organisatie zijn dus erg belangrijk als het gaat om de visie van het bedrijf op mensen met een lastig lichaam.

4.5. Conclusie

Het zoeken van werkgevers die in gesprek wilden gaan over dit onderwerp viel in eerste instantie niet mee. Uiteindelijk zijn er elf werkgevers met mensen met een lastig lichaam in dienst geïnterviewd en vijf werkgevers zonder mensen met een lastig lichaam in dienst. Uit de interviews kwam naar voren dat sommige organisaties verder zijn in het vormgeven aan het beleid van Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen dan andere organisaties. Daarnaast kwam naar voren dat er bij sommige bedrijven op dit moment mogelijkheden zijn voor mensen met een lastig lichaam om deel te nemen



aan het arbeidsproces. Ten slotte werd duidelijk dat persoonlijke overtuigingen een grote rol spelen bij de visie op mensen met een lastig lichaam, maar dat er in kleinere bedrijven meer tijd is om naar deze overtuigingen te luisteren, terwijl het bij grotere bedrijven niet helemaal goed gaat in verband met tijdgebrek.

5. Werkgevers aan het woord over beeldvorming

5.1. Inleiding

In dit hoofdstuk leest u wat de beeldvorming is van werkgevers met en zonder mensen met een lastig lichaam in dienst. Allereerst worden de rapportcijfers behandeld die door de werkgevers gegeven zijn voor hun eigen beeldvorming. Vervolgens wordt een samenvatting gegeven van de antwoorden die de werkgevers gaven op vragen die gaan over de beeldvorming van de werkgevers. In dit hoofdstuk wordt antwoord gegeven op de volgende deelvraag:

- Wat is de beeldvorming van werkgevers ten aanzien van mensen met een lastig lichaam met een Wajong- of WIA-indicatie volgens de werkgevers?

5.2. Rapportcijfers

Aan de werkgevers is tijdens de interviews gevraagd zichzelf een rapportcijfer te geven voor de beeldvorming. Er kan gesteld worden dat de werkgevers zich hoger hebben beoordeeld dan in realiteit zal blijken, maar de rapportcijfers hebben de werkgevers aan het denken gezet over hun eigen beeldvorming over mensen met een lastig lichaam (body & brain). Om die reden geven de cijfers een goede indicatie van de beeldvorming van de werkgevers.

5.2.1. Werkgevers met mensen met een lastig lichaam (body & brain) in dienst

Negen van de elf geïnterviewden hebben een rapportcijfer gegeven voor de beeldvorming van de organisatie over mensen met een lastig lichaam (body & brain). Het gemiddelde cijfer dat zij zichzelf geven is een 7,3.



5.2.2. Werkgevers zonder mensen met een lastig lichaam (body & brain) in dienst

Vier van de vijf geïnterviewden hebben een rapportcijfer gegeven voor de beeldvorming van de organisatie over mensen met een lastig lichaam (body & brain). Het gemiddelde cijfer dat zij zichzelf geven is een 7.



5.3. Samenvatting interviews met werkgevers over de beeldvorming

5.3.1. Werkgevers met mensen met een lastig lichaam (body & brain) in dienst

5.3.1.1. Bekendheid met mensen met een lastig lichaam (body & brain)

Alle werkgevers weten wat mensen met een functiebeperking zijn, omdat er iemand met een beperking bij hun organisatie werkt. De term lastig lichaam is nog niet bekend bij de werkgevers.



Tijdens de interviews merkte ik dat de beeldvorming van werkgevers over mensen met een lastig lichaam veelal gebaseerd is op de persoon die bij hen in het bedrijf werkt. Zo wisten sommige werkgevers niet dat mensen met een lastig lichaam ook hoger opgeleid kunnen zijn of dat mensen met een beperking ook psychische beperkingen kan hebben.

5.3.1.2. Visie op mensen met een lastig lichaam (body & brain)

De werkgevers zijn erg positief over mensen met een lastig lichaam. Zij zien mensen met een lastig lichaam als mensen met talenten en kwaliteiten die benut moeten worden en de kans moeten krijgen voor ontwikkeling.



De redenen waarom de werkgevers mensen met een lastig lichaam in dienst hebben zijn zeer uiteenlopend. De ene werkgever geeft aan dat hij graag uiting wil geven aan Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen en de ander wil mensen met een lastig lichaam een kans geven. Weer een andere werkgever geeft aan dat hij mensen met een lastig lichaam in dienst heeft, omdat dit simpelweg in de wet staat dat er geen onderscheid gemaakt mag worden tussen mensen met een beperking en mensen zonder beperking. Nog een andere werkgever vindt dat het niet kan dat hun

organisatie niet met mensen met een lastig lichaam zou werken, omdat het een re-integratiebureau is. Zij is van mening dat deze organisatie het goede voorbeeld moet geven aan andere werkgevers.

Een organisatie waar nu al een aantal mensen met een lastig lichaam werken, geeft aan dat het bedrijf weet dat er meer vorm gegeven zou moeten worden aan Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen, maar dat dit door de huidige economische omstandigheden geen prioriteit heeft.

Drie werkgevers geven aan het belangrijk te vinden te weten wat voor beperking de werknemer heeft. Dit hoeven zij niet direct tijdens het eerste sollicitatiegesprek te weten, maar wel zo snel mogelijk. Bij een lichamelijke beperking is het vaak al zichtbaar, maar bij een psychische beperking, zoals autisme, niet. De werkgevers willen het graag weten, zodat ze de werknemers op wellicht een iets andere manier kunnen benaderen die beter past bij de beperking. Een werkgever geeft aan dat hij ook van de kandidaat wil weten wat hij of zij wil bereiken en wat zijn of haar leerstijl is, zodat hij dit kan faciliteren.

Een werkgever gaf aan dat hij zijn Wajonger in eerste instantie aangenomen had omdat het financieel aantrekkelijk leek. Deze jonge ondernemer was net gestart met zijn bedrijf en wilde zo goedkoop mogelijk dienst verlenen. Daarom nam hij een Wajonger in dienst van 17 jaar met een beperking uit het autistisch spectrum. Doordat deze Wajonger nooit eerder in deze branche had gewerkt en door zijn beperking niet zelfstandig kan werken, voerde hij zijn werkzaamheden in eerste instantie niet goed uit. De werkgever had hier in eerste instantie niet veel oog voor, maar merkte het toen zijn klanten hem erop wezen. Daarna heeft hij de job coach van de Wajonger ingeschakeld en hebben ze dit opgepakt. Zeven jaar later is deze Wajonger niet meer te missen in het bedrijf. De werkgever weet nu wat hij wel en niet kan en lost dit op met de overige werknemers. Daardoor is er nu een goed team van monteurs ontstaan.

Werkgever:
"In eerste instantie heeft onze Wajonger mij veel geld gekost en ben ik er klanten door verloren. Nu is hij niet meer te missen."

Werkgever:
"De drie belangrijkste voorwaarden om iemand met een functiebeperking in dienst te nemen, zijn: het moet veilig zijn, je moet fouten mogen maken en je moet de tijd krijgen."

Een andere werkgever van een zorginstelling geeft aan dat het erg belangrijk is dat kandidaten met een lastig lichaam weten wat ze wel en niet kunnen. Als zij dit aan kunnen geven, is het voor de potentiële werkgever gemakkelijker om hierop in te spelen. Deze werkgever is persoonlijk overtuigd van de meerwaarde van mensen met een lastig lichaam voor zijn organisatie. Hij ziet de mensen genieten en ontwikkelen. Daarom zou hij meer werkgevers willen aanraden om mensen met een lastig lichaam in dienst te nemen. De drie belangrijkste voorwaarden om iemand met een functiebeperking in dienst te nemen, zijn: het moet veilig zijn, je moet fouten mogen maken en je moet de tijd krijgen.

De andere werknemers in de bedrijven denken er veelal hetzelfde over als de geïnterviewden. Wel geven een aantal werkgevers aan dat de collega's er in eerste instantie moeite mee hadden om met de persoon met de beperking te werken, omdat het nieuw was en ze niet goed wisten wat ze ervan konden verwachten. Ook ergerden ze zich eraan wanneer ze gehinderd werden in hun werkzaamheden wanneer de persoon met de beperking het werk niet goed deed. Dit kwam in veel gevallen door beperking van de persoon. Daarom hebben veel werkgevers nu de grens ingesteld dat ze graag met mensen met een lastig lichaam willen werken, maar dat het niet ten koste mag gaan van de andere werknemers.

5.3.2. Werkgevers zonder mensen met een lastig lichaam (body & brain) in dienst

5.3.2.1. Bekendheid met mensen met een lastig lichaam (body & brain)

Tijdens de interviews heb ik gevraagd of de mensen weten wat een handicap, functiebeperking of een lastig lichaam is en of zij hier een definitie van zouden kunnen geven. Eén van de vijf geïnterviewden gaf aan niet te weten wat dit is. De andere werkgevers gaven eenzelfde soort definitie: 'Een persoon die in zijn dagelijks leven beperkt wordt. Hiervoor heeft hij aanpassingen nodig om te kunnen functioneren'.

5.3.2.2. Visie op mensen met een lastig lichaam (body & brain)

De meeste werkgevers die geïnterviewd zijn, hebben een positieve beeldvorming over mensen met een lastig lichaam. Zij zijn van mening dat mensen met een lastig lichaam ook unieke mensen met talenten en kwaliteiten zijn die benut moeten worden. De meeste werkgevers zouden dit dan ook graag een kans geven.

Eén werkgever gaf aan dat zij heel graag mensen met een lastig lichaam in dienst zou willen nemen, maar dat ze denkt dat het erg moeilijk gaat worden in haar kledingwinkel. De reden hiervoor is dat het een grote en drukke winkel is waarin het personeel snel moet kunnen schakelen tussen de verschillende werkzaamheden. De werkgeefster verwacht dat dit moeilijk wordt voor mensen met een lastig lichaam.

Werkgever:
"Als je in de
supermarkt loopt, wil
je toch ook een pak
koekjes dat dicht is in
plaats van een pak
dat al is
aangebroken?"

Een andere werkgeefster vertelde dat haar beeldvorming over mensen met een lastig lichaam veranderd is sinds zij ervaringen heeft met een persoon met een lastig lichaam die via USG Restart een werkervaringplek kreeg in haar winkel. De beeldvorming van deze werkgeefster is niet zozeer negatief beïnvloed, maar doordat zij het nu zelf heeft mogen ervaren, is haar beeldvorming realistischer geworden. Toch zou deze werkgeefster sneller mensen met een lastig lichaam in dienst nemen dan mensen zonder lastig lichaam, omdat het een sterke overtuiging van haar is dat mensen met een lastig lichaam een kans moeten krijgen op de reguliere arbeidsmarkt. Hier wil deze werkgeefster graag aan bijdragen.

Tijdens de andere interviews was ook te merken dat de beeldvorming van de geïnterviewde sterk voortkomt uit de persoonlijke overtuigingen van deze persoon. Zo baseert één van de werkgevers zijn beeldvorming over mensen met een lastig lichaam op zijn overtuiging dat hij duurzaam bezig wil zijn. Dit geldt zowel voor zijn sociale omgeving als ook in zijn werk.

Op de vraag waarom er bij deze bedrijven geen mensen met een lastig lichaam werken, worden verschillende antwoorden gegeven. De eerste werkgeefster denkt dat het erg lastig gaat worden om de functie uit te kunnen voeren, een andere werkgever is ZZP-er en is in zijn branche nog geen mensen met een lastig lichaam tegen gekomen die ook ZZP-er zijn, een andere werkgever geeft aan dat er simpelweg geen mensen met een lastig lichaam bij het bedrijf solliciteren en twee bedrijven geven aan dat hier geen specifieke reden voor is.

Werkgever:
"Ik vind de
ontwikkeling van
de Wajonger meer
waard dan de
'korting' die ik
ervoor krijg."

Vier van de vijf werkgevers zijn van mening dat de andere medewerkers in de organisatie dezelfde beeldvorming hebben over mensen met een lastig lichaam als de persoon die geïnterviewd is. De ZZP-er die samenwerkt met andere ZZP-ers met hetzelfde beroep is van mening dat zijn collega's dezelfde beeldvorming hebben over mensen met een lastig lichaam als hij.

5.4. Conclusie

Werkgevers met en zonder mensen met een lastig lichaam (body & brain) in dienst hebben een positieve beeldvorming over mensen met een lastig lichaam. Er is hierbij geen duidelijk onderscheid te maken tussen werkgevers met mensen met een lastig lichaam in dienst en werkgevers die dit (nog) niet hebben. De beeldvorming van werkgevers wordt beïnvloed door de positieve of negatieve ervaringen die werkgevers hebben met mensen met een lastig lichaam (body & brain).

6. Werkgevers aan het woord over kennis

6.1. Inleiding

In dit hoofdstuk leest u meer over kennis van de geïnterviewde werkgevers. Allereerst zullen de rapportcijfers behandeld worden die de werkgevers zichzelf hebben toegekend. Vervolgens zal een samenvatting gegeven worden van de antwoorden die tijdens de interviews gegeven zijn op de vragen over kennis van de werkgever. In dit hoofdstuk wordt de volgende vraag beantwoord:

- Wat is de kennis van werkgevers ten aanzien van mensen met een lastig lichaam met een Wajong- of WIA-indicatie volgens de werkgevers zelf?

6.2. Rapportcijfers

Tijdens de interviews hebben de werkgevers zichzelf een cijfer gegeven voor de kennis die zij hebben over de arbeidsparticipatie van mensen met een lastig lichaam (body & brain). Deze kennis gaat vaker over de Wajong- en WIA-regelingen, maar ook over de manier waarop je met mensen met bepaalde beperkingen om moet gaan. Ook hier blijkt dat de werkgevers zichzelf erg positief beoordelen, maar de cijfers geven een goede indicatie.

6.2.1. Werkgevers met mensen met een lastig lichaam (body & brain) in dienst

Negen van de elf geïnterviewden hebben een rapportcijfer gegeven voor de beeldvorming van de organisatie over mensen met een lastig lichaam (body & brain). Het gemiddelde cijfer dat zij zichzelf geven is een 6,6.



6,6

6.2.2. Werkgevers zonder mensen met een lastig lichaam (body & brain) in dienst

Vier van de vijf geïnterviewden hebben een rapportcijfer gegeven voor de beeldvorming van de organisatie over mensen met een lastig lichaam (body & brain). Het gemiddelde cijfer dat zij zichzelf geven is een 6,3.




6,3

6.3. Samenvatting interviews met werkgevers over de kennis

Tijdens de interviews is aan de werkgevers gevraagd of zij kennis hebben van de Wajong- en WIA-regelingen en wat dit betekent voor het in dienst nemen van iemand met een lastig lichaam. Hieronder leest u een samenvatting van de antwoorden die de werkgevers gegeven hebben.

6.3.1. Werkgevers met mensen met een lastig lichaam (body & brain) in dienst

Twee van de elf werkgevers hebben geen kennis over de Wajong- en WIA-regelingen. Vier werkgevers hebben kennis van de globale richtlijnen van de Wajong en de WIA en weten waar zij terecht kunnen met vragen over deze regelingen. Vijf werkgevers weten precies wat de Wajong- en WIA-regelingen zijn.



Werkgever:
"Ik verdiep mij bewust niet
in de Wajong- en WIA-
regelingen."

Eén van de werkgevers die geen kennis van de regelingen heeft, geeft aan dit ook niet te willen. Hij wil mensen met een lastig lichaam niet anders behandelen dan mensen zonder lastig lichaam. Wanneer hij er echt niet omheen kan, zoekt hij de richtlijnen van deze regelingen op, maar in basis gebruikt hij het niet.

6.3.2. Werkgevers zonder mensen met een lastig lichaam (body & brain) in dienst

Twee van de vijf geïnterviewde personen hebben kennis van de Wajong- en WIA-regelingen. Eén werkgever heeft kennis van de globale richtlijnen van deze regelingen. Twee andere werkgevers hebben geen kennis van de regelingen van de Wajong en WIA.

Eén werkgever geeft aan dat hij graag meer kennis zou willen over de mogelijkheden om mensen met een lastig lichaam in dienst te nemen vanuit een organisatie zoals de Kamer van Koophandel. Hij ziet het als een taak van deze organisatie om hier informatie over te verstrekken en de kennis van ondernemers te verrijken.



Een andere werkgeefster geeft aan dat als zij vragen heeft over de Wajong- en WIA-regelingen, zij contact opneemt met het hoofdkantoor van haar winkel. Deze hebben alle kennis in huis die de filiaalmanagers nodig hebben.

6.4. Conclusie

Er blijkt dat werkgevers die mensen met een lastig lichaam (body & brain) in dienst hebben over het algemeen ook meer kennis hebben over de Wajong- en WIA-regelingen en wat dit betekent voor de werkgever bij het aannemen van iemand met een lastig lichaam.

7. Belanghebbende organisaties en ervaringsdeskundigen aan het woord

7.1. Inleiding

In dit hoofdstuk leest u wat belanghebbende organisaties en ervaringsdeskundigen vinden van de beeldvorming en kennis van werkgevers over mensen met een lastig lichaam (body & brain). In de bijlage vindt u een lijst met de personen die ik gesproken heb. Eerst zullen de rapportcijfers behandeld worden die gegeven zijn voor de beeldvorming en kennis en vervolgens zal een samenvatting gegeven worden van de interviews die gehouden zijn.

7.2. Rapportcijfers

7.2.1. Belanghebbende organisaties

Drie van de zeven geïnterviewden hebben een rapportcijfer gegeven voor de kennis en beeldvorming van werkgevers.

Het cijfer dat zij geven voor beeldvorming is een 6,3.

Het cijfer dat zij geven voor kennis is een 5,3.

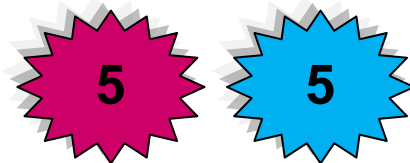


7.2.2. Ervaringsdeskundigen

Twee van de vijf geïnterviewden hebben een rapportcijfer gegeven voor de kennis en beeldvorming van werkgevers.

Het cijfer dat zij geven voor beeldvorming is een 5.

Het cijfer dat zij geven voor kennis is een 5.



7.3. Beeldvorming

7.3.1. Belanghebbende organisaties

7.3.1.1. Eigen beeldvorming

De belanghebbende organisaties hebben een positieve beeldvorming over mensen met een lastig lichaam. Zij zien hen als unieke individuen met talenten en kwaliteiten die benut moeten worden.

7.3.1.2. Beeldvorming van werkgevers

De beeldvorming van werkgevers vindt het merendeel van de belanghebbende organisaties te beperkt.

VNO-NCW Midden:
"Het gaat om de
wisselwerking tussen
werkgever en kandidaat."

Karin van der Haar van Cap100 geeft aan dat de beperkte en verkeerde beeldvorming van werkgevers veelal voortkomt uit onwetendheid.

Martine Schuijjer van VNO-NCW Midden merkt tijdens haar werkzaamheden dat werkgevers er juist regelmatig over nadenken om mensen met een lastig lichaam in dienst te nemen, maar dat zij dit niet bewust doen. Martine wijst hen er daarom vaak op dat zij op deze manier bezig zijn met Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO).

Jaco van Putten van de Gemeente Ede komt tijdens zijn werk als accountmanager in de regio Foodvalley geen werkgevers tegen die geen mensen met een lastig lichaam in dienst willen. Wel ondervindt hij dat het voor grotere organisaties, zoals Deli XL, gemakkelijker is om mensen met een lastig lichaam in dienst te nemen. Zij kunnen het zich simpelweg makkelijker permitteren dan de eenmanszaken.

Lex Jansen van Expertisecentrum Handicap + Studie beaamt dat de beeldvorming van werkgevers en onderwijsinstellingen dikwijls te negatief is en dit wordt volgens hem voor het grootste gedeelte veroorzaakt door onwetendheid en door een gebrek aan ervaring. Dit wordt naar zijn mening bevestigd doordat mensen die er wel ervaring mee hebben en er heel positief over zijn.

Nicolette Mak van de Valid Group is van mening dat werkgevers graag mensen met een lastig lichaam in dienst zouden willen nemen, maar dat de werkgevers deze mensen niet zien. Ze melden zich simpelweg niet. Nicolette denkt dat dit met de motivatie van de doelgroep te maken heeft die te minimaal is. Dit komt enerzijds door de opvoeding, maar ook door de (sociale) omgeving die de mensen met een lastig lichaam veel te veel betuttelen. Ook uitkeringsinstantie UWV speelt hierin een grote rol. Door jongeren op zeventienjarige leeftijd een uitkering te geven, worden zij volgens Nicolette niet gestimuleerd om aan het werk te gaan. De houding die de maatschappij aanneemt tegenover mensen met een lastig lichaam heeft grote invloed op het zelfbeeld van mensen met een lastig lichaam.

En door deze invloed op het zelfbeeld gaan mensen met een lastig lichaam zich ook anders gedragen en dit heeft weer een negatieve uitwerking op de beeldvorming van de werkgevers, beamen de andere belanghebbende organisaties.

7.3.2. Ervaringsdeskundigen

7.3.2.1. Eigen beeldvorming

De ervaringsdeskundigen hebben allemaal een positief zelfbeeld. Zij zien zichzelf niet als anders ten opzichte van mensen zonder lastig lichaam.

Monica Luijendijk ziet haar functiebeperking als kans en als groei mogelijkheid. Zij is van mening dat iedereen in een eigen lichaam zit met zijn of haar eigen levenslessen. Af en toe denkt Monica dat haar lichaam wellicht wel gemakkelijker is dan dat van andere mensen, omdat je direct ziet dat het anders is. Reni de Boer is van mening dat haar leven meer één geheel is nu ze op vele evenementen over haar beperking mag spreken en zich in kan zetten voor een betere plaats voor mensen met een lastig lichaam in de samenleving. Marc de Hond zegt dat zijn eigen beeldvorming over zichzelf als persoon met een lastig lichaam een kwestie van acceptatie is. Dit is voor een groot deel gelukt, maar hij is van mening dat dit nooit helemaal zal lukken. Net als iedereen kent ook Marc zijn *ups* en *downs* in het leven.

Doordat Maurice Wiegman geconfronteerd werd met zijn spierziekte kwam hij op een punt in zijn leven waarop hij ging nadenken wat hij nu werkelijk wil met zijn leven. Op dat moment heeft hij besloten zich in te gaan zetten als coach en trainer voor zowel mensen met en zonder een lastig lichaam. Door zijn eigen functiebeperking heeft Maurice zijn roeping gevonden.

Reni de Boer:
"De rolstoel is mijn ultieme accessoire om de beeldvorming van mensen te beïnvloeden."

7.3.2.2. Beeldvorming van werkgevers

De beeldvorming van werkgevers vinden de ervaringsdeskundigen veelal verkeerd en vaak onrealistisch.

Maurice zegt hierover dat werkgevers mensen met een lastig lichaam als een probleem zien waar zij niet mee kunnen of wat hen alleen maar tijd en geld kost. Hierdoor worden de mensen met een lastig lichaam in een hokje geplaatst. Maurice denkt dat werkgevers zo denken door de onwetendheid over de arbeidsparticipatie van mensen met een lastig lichaam. Hierin ziet Maurice een taak voor de overheid om hier verandering in te brengen.

Marc de Hond:
"Mijn beeldvorming over mijzelf als persoon met een lastig lichaam? Dat is een kwestie van acceptatie."

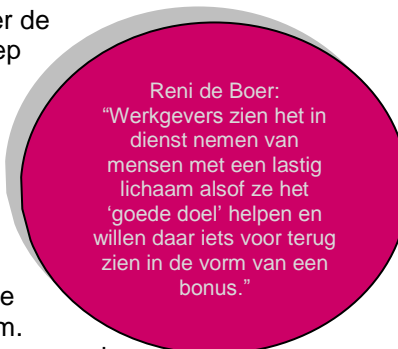
Bart van den Berg is van mening dat werkgevers hem niet op waarde weten te schatten. Marc de Hond is van mening dat hij zeker presentatieklussen is misgelopen door het feit dat hij in een rolstoel zit. Daartegenover staat ook dat hij bepaalde klussen juist wel heeft gekregen doordat hij in een stoel zit.

Monica Luijendijk is van mening dat het gaat om de wisselwerking tussen de werkgever en de kandidaat. Werkgevers willen volgens haar graag mensen met een lastig lichaam binnen hun bedrijf. Maar hiervoor is het belangrijk dat mensen met een lastig lichaam weten wie ze zijn, wat ze willen en wat ze kunnen. Werkgevers maken ten alle tijden onderscheid en voorkeuren, maar het begint bij de persoon zelf en wat diegene uitstraalt. Zelf denkt Monica dat haar beperking in haar voordeel werkt. Als zij bij een bedrijf solliciteert en een kandidaat zonder lastig

lichaam, denkt Monica dat zij aangenomen wordt. De werkgever denkt waarschijnlijk dat zij meer overwonnen heeft in haar leven en dat zij zo'n sterke persoonlijkheid is.

Reni de Boer sluit zich hier bij aan. Zij heeft een duidelijk verhaal over de beeldvorming van werkgevers in Nederland, namelijk: Een grote groep werkgevers heeft helemaal geen beeld van mensen met een lastig lichaam. Een andere groep wil maatschappelijk verantwoord ondernemen en neemt daarom mensen met een lastig lichaam in dienst. Hoewel werkgevers bij diversiteitbeleid vooral aan allochtonen denken en niet zo snel aan mensen met een lastig lichaam. Ten slotte is er ook een groep werkgevers die alleen maar onmogelijkheden ziet in de arbeidsparticipatie van mensen met een lastig lichaam. De ervaringen van werkgevers bepalen grotendeels de beeldvorming van de werkgevers over mensen met een lastig lichaam.

Een negatieve ervaring zal zwaarder wegen dan een positieve ervaring en zal zich ook sneller verspreiden dan de positieve ervaringen. Daarom is het belangrijk om te investeren in positieve ervaringen.



Reni de Boer:
"Werkgevers zien het in dienst nemen van mensen met een lastig lichaam alsof ze het 'goede doel' helpen en willen daar iets voor terug zien in de vorm van een bonus."

7.4. Kennis

7.4.1. Belanghebbende organisaties

Tijdens de interviews zijn alleen vragen gesteld over de kennis van werkgevers over mensen met een lastig lichaam en niet zozeer over de kennis van de belanghebbende organisaties.

Lex Jansen van Expertisecentrum Handicap + Studie vindt de kennis van werkgevers en onderwijsinstellingen minimaal. Zowel werkgevers als onderwijsinstellingen hebben een gebrek aan kennis en ervaring. Dit zorgt voor koudwatervrees.

Kenniscentrum CrossOver heeft veel onderzoek gedaan naar de kennis van werkgevers. Nico Blok heeft dan ook een duidelijke visie op de kennis van werkgevers. Volgens hem is er veel welwillendheid in grote bedrijven. Maar er is weinig kennis, omdat er bijvoorbeeld nog nooit met mensen met een lastig lichaam gewerkt is. Organisaties die meer verbonden zijn met de politiek hebben meer kennis in huis over mensen met een lastig lichaam en de arbeidsparticipatie daarvan. Maar ook daar is nog een grote slag te maken. Hiervoor is het belangrijk dat mensen met een lastig lichaam zelf wat meer *empowerment* krijgen. De samenleving wordt steeds meer gericht op het individualisme en daarin moet men zich wel staande kunnen houden. Nicolette Mak van de Valid Group is het hier volledig mee eens. Zij vindt dat mensen met een lastig lichaam meer aangesproken zouden moeten worden op hun verantwoording om hun steentje bij te dragen aan deze samenleving.

Volgens Karin van der Haar weten werkgevers dikwijls niet hoe ze de arbeidsparticipatie van mensen met een lastig lichaam binnen hun organisatie vorm moeten geven. Dick Houtzager van de Commissie Gelijke Behandeling ziet dit ook terug binnen de organisatie waarvoor hij werkzaam is.

7.4.2. Ervaringsdeskundigen

7.4.2.1. Eigen kennis

De kennis van de ervaringsdeskundigen met betrekking tot hun functiebeperking en de arbeidsparticipatie is minimaal. In grote lijnen weten de personen wel wat ze wel kunnen en wat ze niet kunnen en wat de regelingen zijn. Wanneer er vragen zijn over hun beperking en de arbeidsparticipatie gaan ze op zoek naar de regelingen of nemen ze contact op met de instanties of personen die hen deze informatie kunnen geven.

7.4.2.2. Kennis van werkgevers

De kennis van werkgevers vinden de ervaringsdeskundigen te beperkt.

Marc de Hond is van mening dat we dit de werkgevers niet kwalijk kunnen nemen, omdat hij het zich kan voorstellen dat de werkgever het een hoop gedoe vindt om op zoek te gaan naar de regelingen wat betreft de arbeidsparticipatie van mensen met een lastig lichaam. Marc vindt dat we trots moeten zijn op de werkgevers die zich wel hierin verdiepen.

De andere ervaringsdeskundigen zijn van mening dat werkgevers veelal in problemen en kosten denken. Bart van den Berg is van mening dat het al een grote stap is van iemand met een lastig lichaam om bij een werkgever aan tafel te komen voor een sollicitatiegesprek. Dit toont het doorzettingsvermogen en de kracht van de kandidaat met een lastig lichaam. Er wordt niet van werkgevers verwacht dat zij op de hoogte zijn van alle kennis en regelingen wat betreft de arbeidsparticipatie van mensen met een lastig lichaam. Het zou al een grote vooruitgang zijn als werkgevers zouden laten merken dat zij open staan voor mensen met een lastig lichaam, vindt Reni de Boer.

Monica Luijendijk geeft aan dat zij niets speciaals doet om de kennis van werkgevers te beïnvloeden. Ze is gewoon zichzelf en leeft haar leven. Hiermee beïnvloed ze de beeldvorming en kennis al voldoende. Wanneer werkgevers vragen hebben over bepaalde regelingen zoekt ze dit op of vraagt ze het aan haar collega's.

7.5. Oplossingen

Tijdens de interviews is gevraagd naar wat de belanghebbende organisaties en ervaringsdeskundigen graag anders zouden willen zien in de beeldvorming en kennis van werkgevers over mensen met een lastig lichaam. Hieronder zijn de antwoorden op deze vraag samengevat.

7.5.1. Belanghebbende organisaties

In de eerste plaats zouden de belanghebbende organisaties graag zien dat werkgevers mensen met een lastig lichaam niet direct zouden afschrijven als werknemer. Het zijn ook mensen met talenten en kwaliteiten die benut moeten worden.


Lex Jansen (Handicap + Studie) vindt dat werkgevers hun beeldvorming beter kunnen baseren op hun eigen ervaringen met de arbeidsparticipatie van mensen met een lastig lichaam dan op hun gedachten over dit onderwerp.

Volgens Karin van der Haar (Cap100) moeten werkgevers nog meer aangesproken worden op hun verantwoordelijkheid om maatschappelijk verantwoord te ondernemen. Daarnaast moeten werkgevers nog meer geïnformeerd worden over de diversiteit van de doelgroep van mensen met een lastig lichaam. Het zijn niet alleen mensen met een lichamelijke beperking, maar ook met psychische beperkingen.



Nicolette Mak
(Valid Group):
"Mensen met een lastig
lichaam moeten meer
aangesproken worden op
hun
verantwoordelijkheid."

Het delen van kennis is ook volgens Jaco van Putten (Gemeente Ede) een belangrijk onderwerp. Dit zou bijvoorbeeld gedaan kunnen worden tijdens een bijeenkomst over de arbeidsparticipatie van mensen met een lastig lichaam, bijvoorbeeld georganiseerd door VNO-NCW.



Lex Jansen
(Handicap + Studie):
"Generiek waar kan,
specifiek waar moet."

Daarnaast zouden Nico Blok (CrossOver) en Nicolette Mak (Valid Group) en Martine Schuijjer (VNO-NCW Midden) graag zien dat mensen met een lastig lichaam wat meer zelfvertrouwen zouden krijgen.

Op dit moment worden mensen met een lastig lichaam door uitkeringsinstanties zoals het UWV veelal behandeld alsof ze niet hoeven te werken omdat ze een beperking hebben. Hier moet verandering in komen volgens de belanghebbende organisaties. Mensen met een lastig lichaam hebben net als ieder ander mens in Nederland een verantwoordelijkheid in deze samenleving.

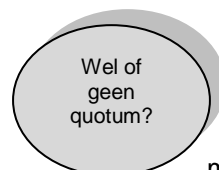
CrossOver hoopt dat mensen met een lastig lichaam in de toekomst zoveel mogelijk op de normale manier hun leven kunnen leiden, net als ieder ander mens, maar dat er de mogelijkheid is om aanpassingen te doen wanneer dit echt nodig is.

7.5.2. Ervaringsdeskundigen

De ervaringsdeskundigen zijn van mening dat het een grote stap voorwaarts zou zijn wanneer de werkgevers zich meer open zouden stellen voor mensen met een lastig lichaam. Hiermee wordt bedoeld dat werkgevers bij het werven en selecteren van nieuw personeel geen onderscheid meer

maken tussen mensen die wel of geen lastig lichaam hebben. Daarnaast zou het goed zijn als werkgevers de talenten en kwaliteiten van mensen met een lastig lichaam meer zouden waarderen.

Bart van den Berg is van mening dat de gedrevenheid en motivatie van mensen met een lastig lichaam op dit moment te weinig onderkend wordt.



Wel of geen quotum?

Reni de Boer ziet het als oplossing om een quotum in te stellen, vooral bij de overheid, voor werkgevers om mensen met een lastig lichaam aan te nemen. De overheid heeft de taak om een samenleving neer te zetten waarin alle burgers mee kunnen doen. Zij zouden het quotum om die reden ook moeten handhaven. Daarnaast zou er meer geïnvesteerd moeten worden in de mobiliteit van mensen met een lastig lichaam, bijvoorbeeld door de toegankelijkheid van gebouwen beter te maken, meer invalidentoiletten, etc. Dit is een eerste stap om deel te kunnen nemen aan de maatschappij en aan het arbeidsproces.

Monica Luijendijk is van mening dat mensen met een lastig lichaam zelf moeten veranderen, omdat zij hierdoor een ander signaal zullen afgeven aan de werkgever. De werkgever wil mensen met een lastig lichaam vaak niet anders zien dan mensen zonder lastig lichaam, maar doen dit wel, omdat de mensen met een lastig lichaam zich zo gedragen. Dit geldt alleen voor mensen met een lichamelijke beperking.

7.6. Conclusie

De belanghebbende organisaties en ervaringsdeskundigen vinden de beeldvorming van werkgevers over mensen met een lastig lichaam (body & brain) te beperkt en vinden dat er meer geïnvesteerd zou moeten worden in een positieve beeldvorming. Daarnaast vinden de belanghebbende organisaties en de ervaringsdeskundigen de kennis van de werkgevers over dit onderwerp te beperkt. Daarom vinden ze dat er meer geïnvesteerd moet worden aan het verspreiden van meer kennis over de arbeidsparticipatie van mensen met een lastig lichaam (body & brain) en de Wajong- en WIA-regelingen. De ervaringsdeskundigen zetten vrijwel allemaal hun eigen beperking in om de beeldvorming en kennis van de werkgevers positief te beïnvloeden.

8. Mensen met een lastig lichaam (body & brain) aan het woord

8.1. Inleiding

Om de meningen en ervaringen van mensen met een lastig lichaam (body & brain) zelf te horen, is er een enquête online gezet.¹⁶ Deze is ingevuld door 190 mensen met een lastig lichaam (body & brain). In dit hoofdstuk leest u een samenvatting van de resultaten van respondenten uit regio midden. Deze resultaten worden onderbouwd met tabellen en grafieken die zijn opgenomen in de bijlagen.

Dit hoofdstuk geeft antwoord op de volgende vragen:

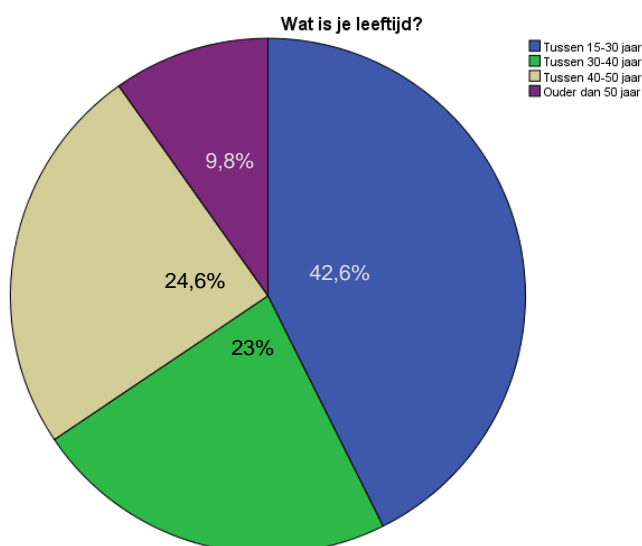
- Wat is de beeldvorming van werkgevers ten aanzien van mensen met een lastig lichaam met een Wajong- of WIA-indicatie volgens mensen met een lastig lichaam?
- Wat is de kennis van werkgevers ten aanzien van mensen met een lastig lichaam met een Wajong- of WIA-indicatie volgens mensen met een lastig lichaam?

8.2. Algemene gegevens

De enquête is in totaal door 190 mensen ingevuld. In dit hoofdstuk wordt alleen ingegaan op de enquêteresultaten van regio midden. Het aantal respondenten dat woonachtig is in regio midden is 61. De enquête is ingevuld door 20 mannen en 41 vrouwen met een lastig lichaam.

8.2.1. Leeftijden

In de diagram hiernaast is te zien dat het grootste aantal respondenten tussen de 15 en 30 jaar oud is. Dit is 42,6% (26 respondenten). Vervolgens is 23% van de respondenten tussen de 30 en 40 jaar oud. Dit zijn 14 respondenten. Daarnaast is 24,6% van de respondenten tussen de 40 en 50 jaar oud (15 respondenten) en zijn 6 respondenten ouder dan 50 jaar. Dit is 9,8%.



Tabel 1 Leeftijd van de respondenten

8.2.2. Uitkering

Vervolgens heb ik gevraagd aan de respondenten of zij een uitkering krijgen op basis van hun functiebeperking. 31,1% van de respondenten geeft aan een Wajong-uitkering te ontvangen. 9,8% van de respondenten ontvangt een WIA-uitkering en 42,6% van de respondenten geeft aan geen uitkering te ontvangen. Dit is een zeer verrassende uitkomst, maar wellicht zijn dit de zogenaamde NUGgers, de Niet Uitkeringsgerechtigden.

8.2.3. Opleidingsniveau

Het hoogst genoten opleidingsniveau van de respondenten is zeer variërend. Hieronder ziet u de antwoorden van de respondenten verwerkt in een tabel. Wat hierin opvalt is dat de grootste groep respondenten een HBO-opleiding genoten heeft. Het vervolgens grootste opleidingsniveau van de respondenten is het MBO. Dit is niet verrassend, want veel kandidaten van USG Restart Midden Nederland hebben een opleiding in het Middelbaar Beroepsonderwijs genoten.

8.2.4. Aard van de beperking

In de bijlagen van dit rapport is een tabel opgenomen met hierin de antwoorden van de respondenten op de vraag over de aard van hun beperking. De drie meest genoemde beperkingen zijn: (voort) Bewegen, Concentratie en Energie. Bij het geven van de antwoorden was er de mogelijkheid om meerdere antwoorden aan te vinken. In de tabel is terug te zien dat hier veelvuldig gebruik is gemaakt is. Om die reden is het niet verrassend dat bovengenoemde drie beperkingen de meest voorkomende zijn. Deze drie beperkingen hangen namelijk erg met elkaar samen.

¹⁶ Zie voor de enquêtevragen de bijlagen, p.

Waarde	Frequentie	Percentage	Cumulatief Percentage
Praktijkonderwijs	1	1,6	1,6
VMBO	7	11,5	13,1
MBO	14	23,0	36,1
HAVO	7	11,5	47,5
HBO	19	31,1	78,7
VWO	1	1,6	80,3
WO	7	11,5	91,8
anders	5	8,2	100,0
Totaal	61	100,0	

Tabel 2 Opleidingsniveau van de respondenten

8.2.5. Positie op de arbeidsmarkt

De grootste groep respondenten heeft een baan, namelijk 42,6%. Vervolgens is 21,3% van de respondenten werkzaam, maar tevens op zoek naar een baan en is 21,3% werkloos en op zoek naar een baan. Negen mensen geven aan geen baan te hebben en niet op zoek te zijn naar een baan.

8.3. Beeldvorming

8.3.1. Benadering door werkgever

Het merendeel van de respondenten vindt dat zij goed benaderd worden door de werkgever. Dit is namelijk 41%. 27,9% van de respondenten vindt dat zij zeer goed benaderd worden door de werkgever. Hieruit kan geconcludeerd worden dat werkgevers mensen met een lastig lichaam (body & brain) op een positieve manier benaderen.

8.3.2. Benadering door collega's

Bijna de helft van de respondenten vindt dat zij goed benaderd worden door de collega's. Dit is namelijk 47,5%. Daarnaast vindt 27,9% van de respondenten dat ze zeer goed benaderd worden door collega's. Het percentage respondenten dat bij de vraag over de benadering door collega's het antwoord 'goed' of 'zeer goed' gegeven hebben is iets hoger dan bij de vraag over de benadering door de werkgever. Er kan geconcludeerd worden dat mensen met een lastig lichaam (body & brain) op een positieve manier benaderd worden door hun collega's.

8.3.3. Werkplezier

Het werkplezier wordt niet alleen beïnvloed door de mate waarin je positief benaderd wordt met betrekking tot je functiebeperking, maar dit heeft hier wel een groot aandeel in. Daarom is in de enquête gevraagd naar het werkplezier van de respondenten.

Eenentwintig respondenten geven aan dat zij met plezier naar hun werk gaan. Dit is 34,4%. Daarnaast geeft 29,5% van de respondenten aan dat zij met heel veel plezier naar hun werk gaan. Dit zijn 18 respondenten. Hieruit blijkt dat meer dan de helft van de respondenten met een lastig lichaam (body & brain) met plezier naar hun werk gaan.

8.4. Kennis

Tijdens de enquête is gevraagd of de werkgever kennis heeft over de arbeidsparticipatie van mensen met een lastig lichaam. Bij deze vraag waren drie antwoordmogelijkheden. 50,8% van de respondenten (31 respondenten) geeft aan dat de werkgever al kennis had over de arbeidsparticipatie van mensen met een lastig lichaam voordat de respondent daar in dienst kwam. Acht respondenten (13,1%) geeft aan dat de werkgever de kennis over de arbeidsparticipatie van mensen met een lastig lichaam pas verkregen heeft toen de respondent in dienst kwam. Eenentwintig respondenten (34,4%)

geeft aan dat zijn of haar werkgever geen kennis heeft van de arbeidsparticipatie van mensen met een lastig lichaam.

In tegenstelling tot de conclusies uit de interviews met werkgevers geeft een groot aantal mensen met een lastig lichaam aan dat zijn of haar werkgever kennis heeft van de arbeidsparticipatie van mensen met een lastig lichaam en dat deze kennis reeds aanwezig was voordat de kandidaat in dienst kwam. Dit is zeer verrassend, omdat veel werkgevers tijdens de interviews aangaven dat ze geen kennis hadden van de regelingen rondom de arbeidsparticipatie van mensen met een lastig lichaam.

8.5. Verbanden

Een aantal vragen uit de enquête voor mensen met een lastig lichaam (body & brain) zijn aan elkaar gekoppeld om te onderzoeken of hier een verband in is. Hieronder ziet u welke verbanden onderzocht zijn.

8.5.1. Aantal jaren in dienst en de kennis van de werkgever

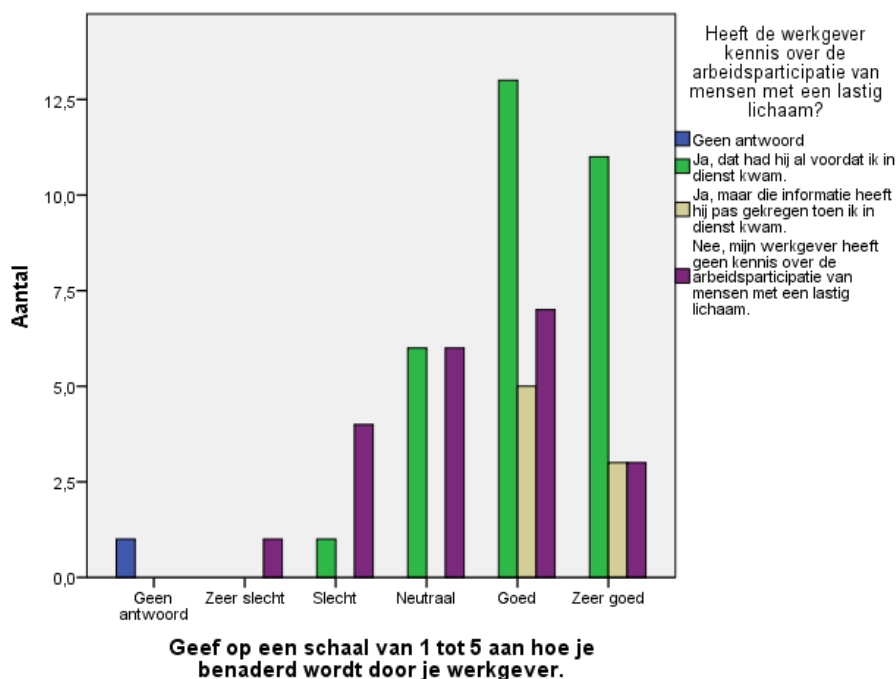
Het lijkt mij logisch dat naarmate de kennis van de werkgever hoger is, de kandidaat met een lastig lichaam langer in dienst zal blijven bij de werkgever.

Deze verwachting is onderzocht door middel van de resultaten van de enquête. Helaas kan er met de gegevens uit de enquête niet aangetoond worden dat er een verband is tussen deze twee onderwerpen. Dit komt doordat er te weinig mensen uit regio midden de enquête hebben ingevuld om hier een verband in aan te tonen.

Op basis van deze resultaten kan geconcludeerd worden dat er geen verband is tussen het aantal jaren dat iemand in dienst is bij een werkgever en de kennis die de werkgever heeft over de arbeidsparticipatie van mensen met een lastig lichaam (body & brain).

8.5.2. Benadering door werkgever en kennis van de werkgever

Het is een verwachting dat als de kennis van de werkgever hoger is, de persoon met een lastig lichaam zich beter benaderd voelt door de werkgever. Deze verwachting is onderzocht en de resultaten staan in onderstaande tabel. Hieruit blijkt dat hoe hoger de benadering door werkgevers gewaardeerd wordt, de werkgevers de kennis over de arbeidsparticipatie van mensen met een lastig lichaam al bezat voordat de kandidaat in dienst kwam. Hieruit kan geconcludeerd worden dat werkgevers die al kennis hebben van de arbeidsparticipatie van mensen met een lastig lichaam (body & brain) de kandidaten beter benaderen.



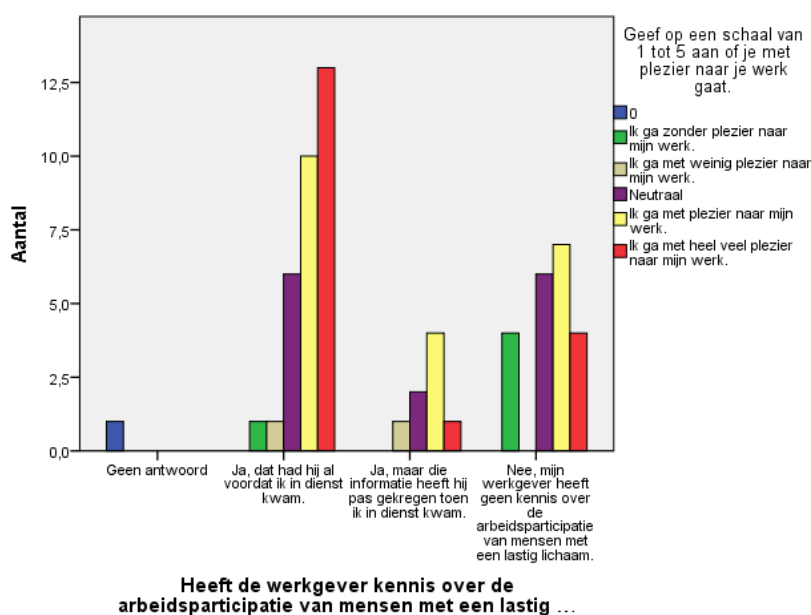
8.5.3. Werkplezier van de respondenten en kennis van de werkgever

Het is een verwachting dat naarmate de werkgever meer kennis heeft van de arbeidsparticipatie van mensen met een lastig lichaam dat mensen met een lastig lichaam met meer plezier naar hun werk gaan. Deze verwachting is onderzocht aan de hand van de resultaten van de enquête.

Aan de hand van onderstaande tabel kan geconcludeerd worden dat het werkplezier van de respondenten het grootst is wanneer de werkgever de kennis al in huis had voordat de persoon met een lastig lichaam in dienst kwam. Daarnaast is te zien dat een flink aantal mensen met een lastig lichaam zonder plezier naar het werk gaat wanneer de werkgever geen kennis heeft over de arbeidsparticipatie van mensen met een lastig lichaam. Toch kan ook geconcludeerd worden dat veel mensen met plezier naar hun werk gaan ook al heeft de werkgever geen kennis over de arbeidsparticipatie van mensen met een lastig lichaam. Dit is niet vreemd, want wellicht hebben de werkgevers hier bewust voor gekozen om mensen met een lastig lichaam niet anders te behandelen dan valide mensen.

Het feit dat veel mensen met veel plezier naar hun werk gaan naarmate de kennis van de werkgever hoger is, geeft aan dat alle organisaties en ervaringsdeskundigen op de goede weg zijn door de kennis van de werkgever te bevorderen.

Daarnaast is er een andere opvallende conclusie te trekken. Ook bij werkgevers die geen kennis hebben over de arbeidsparticipatie van mensen met een lastig lichaam blijkt dat het werkplezier hoog is. Dit komt omdat de werknemer zelf input kan geven aan de werkgever over de mogelijkheden waarop hij deel kan nemen aan het arbeidsproces. (Dit is een aanname die niet onderbouwd kan worden door de resultaten van de enquête.)



8.6. Samenvatting

In dit hoofdstuk zijn de resultaten van de enquête van de respondenten van regio midden besproken. Er is inzicht gegeven in de algemene gegevens van de respondenten, zoals leeftijd, opleidingsniveau en de uitkeringspositie en er is inzicht gegeven in de resultaten op de vragen over beeldvorming en kennis. Daarnaast zijn er enkele verwachtingen ten aanzien van de resultaten nader onderzocht en de resultaten hiervan zijn beschreven in dit hoofdstuk.

9. Arbeidsparticipatie anno 2012

9.1. Inleiding

In dit hoofdstuk wordt een prognose voor de arbeidsparticipatie van 2012 gegeven.

Dit hoofdstuk geeft antwoord op de volgende vraag:

- Hoe ziet de prognose voor de arbeidsparticipatie anno 2012 eruit?

9.2. Prognose arbeidsparticipatie

Het Centraal Planbureau (CPB) verwacht voor 2012 een krimpende economie. De krimp zal waarschijnlijk minder groot zijn dan eind 2008 – begin 2009, maar deze heeft naar verwachting wel een stijging van het aantal werklozen tot gevolg.¹⁷

Nederland komt langzaam uit het dal waar we de afgelopen jaren in zaten. Toch blijft de groei nog onder het gemiddelde van voor de crisis. Zoals hiervoor gezegd werd, zal de werkloosheid dit jaar oplopen, maar dit zal minder het geval zijn dan in 2011.¹⁸

9.2.1. Prognose banenontwikkeling voor regio midden

Voor regio midden wordt verwacht dat de banenontwikkeling gelijk blijft aan vorig jaar of dat het licht zal toenemen. Dit blijkt uit de tabel van het rapport van het UWV Werkbedrijf.¹⁹

9.2.2. Prognose arbeidsparticipatie mensen met een lastig lichaam

Uit het UWV Kennisverslag blijkt dat de arbeidsparticipatie van mensen met een lastig lichaam zich de komende tijd positief zal ontwikkelen. Met name de instroom van de Wajong populatie en mensen met een WIA zal stijgen. Voor meer informatie verwijs ik naar hoofdstuk 3 van dit document.

9.3. Conclusie

Uit de door mij aangehaalde literatuur blijkt dat de arbeidsparticipatie het komende jaar nog zal dalen, maar minder sterk dan de verwachting was.

¹⁷ UWV Kennisverslag 2012 I, UWV, 2012 (p. 5).

¹⁸ Arbeidsmarktprognose 2011-2012, UWV Werkbedrijf, juni 2011, via:
https://www.werk.nl/pucs/groups/public/documents/document/wdo_007579.pdf, geraadpleegd op 6 juni 2012.

¹⁹ Arbeidsmarktprognose 2011-2012, UWV Werkbedrijf, juni 2011, via:
https://www.werk.nl/pucs/groups/public/documents/document/wdo_007579.pdf, geraadpleegd op 6 juni 2012 (p. 59).

10. Conclusies en aanbevelingen

10.1. Inleiding

In dit hoofdstuk worden de belangrijkste conclusies besproken en worden aanbevelingen gedaan om de arbeidsparticipatie van mensen met een lastig lichaam (body & brain) te bevorderen door het beïnvloeden van de beeldvorming en kennis van werkgevers. In dit hoofdstuk wordt antwoord gegeven op de hoofdvraag, namelijk:

- 'Hoe heeft de beeldvorming en kennis van werkgevers in de regio Midden ten aanzien van mensen met een lastig lichaam (body & brain) met een Wajong- of WIA-indicatie invloed op de arbeidsparticipatie van mensen met een lastig lichaam anno 2012 en hoe kan USG Restart regio Midden deze gegevens gebruiken in de eerstkomende jaren?'

10.2. Conclusies

De werkgevers die geïnterviewd zijn, hebben geen verkeerde of slechte beeldvorming over mensen met een lastig lichaam. Zij zijn van mening dat het, net als valide mensen, mensen zijn met kwaliteiten en talenten die benut moeten worden. In wezen is hierin geen verschil in de wijze waarop werkgevers denken over valide mensen als over mensen met een lastig lichaam. Een werkgever kijkt naar het werk dat gedaan moet worden en gaat op zoek naar de beste kandidaat die dit werk kan doen. Hierbij maakt het niet uit of deze persoon een Wajong- of WIA- indicatie heeft.

Wel ontbreekt bij veel werkgevers de kennis over de wijze waarop zij mensen met een lastig lichaam in dienst zouden kunnen nemen. Deze kennis gaat dan met name over de aanpassingen die gedaan moeten worden en de wet- en regelgeving over de Wajong en de WIA en de gevolgen die dit heeft voor de werkgever als hij iemand met een lastig lichaam in dienst neemt.

Er kan geconcludeerd worden dat het erg afhangt van de leerstijl van de werkgevers hoe zij omgaan met het in dienst nemen van mensen met een lastig lichaam. Bij het analyseren van de leerstijlen van de werkgevers zijn de leerstijlen van Kolb van veel toegevoegde waarde geweest. Het in dienst nemen van mensen met een lastig lichaam (body & brain) is voor werkgevers een leerproces wat zij door moeten maken. Wanneer je weet of iemand een theoreticus, toepasser, doener of observator is, kan je hier als job coach of als re-integratiebureau op inspelen.

Eerdere ervaringen van werkgevers met mensen met een lastig lichaam zijn van grote invloed op de beeldvorming die de werkgever heeft over deze doelgroep. Tijdens meerdere gesprekken heb ik negatieve ervaringen gehoord. Deze waren vaak het gevolg van een niet-passende match tussen de werknemer en het werk.

De belanghebbende organisaties en ervaringdeskundigen zijn van mening dat de beeldvorming en kennis van werkgevers te minimaal is. Volgens hen zou er meer aandacht besteed moeten worden aan het creëren van een positieve beeldvorming en het verspreiden van meer kennis over de arbeidsparticipatie van mensen met een lastig lichaam. Bijna alle ervaringsdeskundigen gebruiken hun eigen beperking om de beeldvorming en kennis van de werkgever positief te beïnvloeden. Dit werkt erg goed, omdat de werkgever dan een concreet voorbeeld heeft.

Uit de enquête onder mensen met een lastig lichaam blijkt dat mensen met een lastig lichaam zich op een betere manier benaderd voelen door de werkgever wanneer de werkgever meer kennis heeft over de arbeidsparticipatie van mensen met een lastig lichaam. Daarnaast gaan mensen met een lastig lichaam met meer plezier naar hun werk wanneer de werkgever meer kennis heeft over de arbeidsparticipatie van mensen met een lastig lichaam (body & brain). Daarnaast is er een andere opvallende conclusie te trekken. Ook bij werkgevers die geen kennis hebben over de arbeidsparticipatie van mensen met een lastig lichaam blijkt dat het werkplezier hoog is. Dit komt omdat de werknemer zelf input kan geven aan de werkgever over de mogelijkheden waarop hij deel kan nemen aan het arbeidsproces. (Dit is een aanname die niet onderbouwd kan worden door de resultaten van de enquête.)

10.3. Aanbevelingen

Bij de arbeidsparticipatie van mensen met een lastig lichaam zijn twee dingen erg belangrijk:

1. Nieuwe werkgevers vinden die open staan voor mensen met een lastig lichaam;
2. De werkgever die al iemand met een lastig lichaam in dienst heeft coachen.

Het belang van het verspreiden van een positieve beeldvorming over mensen met een lastig lichaam en het verspreiden van kennis over het in dienst nemen van deze doelgroep is enorm. Het is daarom van groot belang om hier de komende tijd in te blijven investeren.

De hiervoor genoemde aanbevelingen kunnen op verschillende manieren vormgegeven worden.

Voorbeelden hiervan zijn:

- Lid worden van een ondernemersvereniging om op deze manier meer in contact te komen met werkgevers die mensen met een lastig lichaam in dienst kunnen nemen. Een voorbeeld van zo'n ondernemersvereniging is VNO-NCW Midden. Zij zijn een belangrijke stakeholder bij de arbeidsparticipatie van mensen met een lastig lichaam. Bij bijeenkomst van de ondernemersvereniging komen ook werkgevers die mensen met een lastig lichaam in dienst hebben. Het mes snijdt hier aan twee kanten, je bereikt de werkgevers die nog geen mensen met een lastig lichaam in dienst hebben en je bereikt de werkgevers die wel mensen met een lastig lichaam in dienst hebben. Deze twee kun je met elkaar in contact brengen, zodat ze van elkaar leren.
- USG Restart moet meer presentaties geven en spreekbeurten houden over de arbeidsparticipatie van mensen met een lastig lichaam en de rol die USG Restart hierin kan spelen. Dit moeten zij doen zowel bij werkgevers die al mensen met een lastig lichaam in dienst hebben als mede bij werkgevers die dat nog niet hebben. Het is van toegevoegde waarde als een ervaringsdeskundige aanwezig is bij deze sessies om zijn of haar eigen ervaringen te delen.
- Het maken van een informatiemap voor de medewerkers van USG Restart Midden Nederland met hierin informatie over de leerstijlen van Kolb en de wijze waarop je deze leerstijlen kunt herkennen bij werkgevers. Deze leerstijlen kunnen job coaches gebruiken wanneer zij met werkgevers in gesprek gaan over de mogelijkheden die er binnen het bedrijf zijn om mensen met een lastig lichaam in dienst te nemen. Deze aanbeveling is zowel belangrijk voor werkgevers met mensen met een lastig lichaam in dienst (de job coach moet het proces blijvend begeleiden), maar ook voor werkgevers die nog geen mensen met een lastig lichaam in dienst hebben (is van belang voor de beeldvorming).
- Het is van belang dat er zo min mogelijk negatieve ervaringen tussen werkgevers en mensen met een lastig lichaam plaatsvinden. Daarom is het belangrijk dat USG Restart nog meer aandacht gaat besteden aan een goede match tussen de kandidaat en de organisatie waar hij gaat werken.

Ten slotte zou ik aan USG Restart Midden Nederland willen adviseren om sommige aspecten van dit onderzoek verder te onderzoeken, zoals de reden waarom het zo lastig was om werkgevers te enthousiasmeren voor een gesprek over de arbeidsparticipatie van mensen met een lastig lichaam en verdere verbanden in de enquêteresultaten. Daarnaast is het zeer nuttig om de enquêteresultaten van regio midden te vergelijken met de antwoorden die landelijk gegeven zijn.

Nawoord

De opdracht was om onderzoek te doen naar de kennis en beeldvorming van werkgevers over de arbeidsparticipatie van mensen met een lastig lichaam (body & brain) en de invloed hiervan op de arbeidsparticipatie van mensen met een lastig lichaam te onderzoeken. Omdat dit een opdracht is die gerelateerd is aan mijn opleiding Personeel en Arbeid en omdat ik veel ervaring heb met de arbeidsparticipatie van mensen met een lastig lichaam, zowel door stages als ook door mijn persoonlijke leven, vond ik het erg interessant om dit onderzoek te gaan doen.

De samenwerking met mijn opdrachtgever heb ik als zeer positief ervaren. We hebben intensief gebruik gemaakt van elkaars kennis. Mijn opdrachtgever heeft veel ervaring op het gebied van personeel & organisatie en ondernemerschap. Ik heb veel ervaring op het gebied van de arbeidsparticipatie van mensen met een beperking. Door het combineren van onze kennis en kwaliteiten zijn mooie resultaten tot stand gekomen. Op sommige momenten was het vervelend dat de communicatie tussen mij en mijn opdrachtgever niet goed verliep. Doordat mijn opdrachtgever de functie van commercieel adviseur (tijdelijk) heeft overgenomen is hij veel buiten de kantoordeuren en niet telefonisch bereikbaar. Dit heb ik op sommige momenten als minder plezierig ervaren, maar zorgde er ook voor dat ik geacht werd zelfstandig te zijn en mijn eigen besluiten te nemen. Hier heb ik zeker van geleerd.

Tijdens het afstudeerproject speelde mijn eigen overtuigingen een grote rol. Dit komt enerzijds doordat ik zelf een lastig lichaam heb en het onderwerp in het verlengde van mijn persoonlijke leven ligt. Anderzijds heb ik wel een bepaalde afstand tot het onderwerp kunnen bewaren. Dit komt door de overtuiging dat ieder mens uniek is en zijn of haar eigen talenten en kwaliteiten heeft, zo ook mensen met een lastig lichaam. Door de jaren heen heb ik geleerd om op deze manier naar mensen met een lastig lichaam te kijken en ik merk dat dit voor mij prettiger aanvoelt dan in de tijd dat ik mij veel meer betrokken voelde bij de mensen met een lastig lichaam. Ook heb ik de afgelopen jaren gemerkt dat ik een ervaringsdeskundige ben op het gebied van mijn eigen lastige lichaam, maar dat ik het moeilijk vind om mij voor te stellen hoe het voor anderen is om met hun lastige lichaam te leven. Wat dat betreft is iedere functiebeperking anders en uniek.

Het afnemen van de interviews heb ik als leukste en meest interessante onderdeel van het adviesproces ervaren. Wat ik hier zo interessant aan vond is de verscheidenheid aan mensen die ik gesproken heb en de hoeveelheid verschillende organisaties die ik van binnen heb mogen bekijken. Ik heb gemerkt dat ik de gesprekken objectief ben ingegaan, maar dat ik op verschillende momenten mijn eigen kennis en ervaringen heb ingebracht. Dit had een positieve uitwerking op mijn gesprekspartner. Ik vond het het allermooist als een werkgever tijdens een gesprek vol passie verteld over zijn bedrijf. Dit is hetgeen waar hij zich voor honderd procent voor inzet en ik vind het mooi om te zien als een werkgever in zijn element is.

Voorafgaand aan een aantal interviews heb ik niet gezegd dat ik in een rolstoel zat. Dit zorgde bij mijn gesprekspartners voor een verrassende blik wanneer ik hen ontmoette. Hier heb ik bewust voor gekozen, omdat dit al een eerste indicatie geeft voor de beeldvorming van de werkgever over mensen met een lastig lichaam. Toen ik een Albert Heijn wilde benaderen voor een interview realiseerde ik mij dat ik wel moest zeggen dat ik in een rolstoel zit, omdat sommige gebouwen van Albert Heijn zo oud zijn dat ze niet rolstoeltoegankelijk zijn. Om die reden heb ik niet bij alle gesprekspartners voor een 'verrassingseffect' kunnen zorgen.

Ook de gesprekken met ervaringsdeskundigen waren zeer nuttig. In deze gesprekken zijn veel ervaringen gedeeld over het leven met een beperking. Het heeft mij dikwijls op een andere manier laten kijken naar de probleemstelling van mijn onderzoek en zorgde ervoor dat ik het in een breder perspectief ging zien. Ik heb geleerd dat niet alles wat ik denk waar is, maar dat ik af en toe bereid moet zijn om mijn mening in een breder kader te zetten.

Door het project ben ik ervan overtuigd dat de beeldvorming en kennis van werkgevers de sleutel is tot een betere arbeidsparticipatie van mensen met een lastig lichaam (body & brain).

Literatuurlijst

- Arbeidsmarktprognose 2011-2012, UWV Werkbedrijf, juni 2011, via: https://www.werk.nl/pucs/groups/public/documents/document/wdo_007579.pdf, geraadpleegd op 6 juni 2012.
- Block. P, *Feilloos adviseren*, Sdu Uitgevers, Den Haag, 2006, ISBN: 90 5261 338 9.
- Blok. N, *Re-integratie in 2026: Vier scenario's voor re-integratie*, 2011, via: <http://www.kcco.nl/doc/Aan%20de%20slag%204%20scenarios%20van%20de%20toekomst%20deel%201.pdf>, geraadpleegd op 30 mei 2012.
- Blok. N, *Wajongers in dienst van reguliere werkgevers*, 2008, via: http://www.kcco.nl/doc/kennisbank/wajongers_reguliere_werkgever.pdf, geraadpleegd op 30 mei 2012.
- De Caluwé. L, Vermaak. H, *Leren Veranderen*, Kluwer, Deventer, 2006, ISBN10: 9013016545.
- Dols. R, *Professionele loopbaancoaching*, Van Duuren Media B.V., Culemborg, 2008, ISBN: 978-90-8965-001-6.
- Het kleurendenken van Twynstra Gudde, via <http://www.youtube.com/watch?v=DFMVuTzKntU>, geraadpleegd in januari 2012.
- Informatie over het Venn-diagram, website Fibonacci, <http://www.fibonacci.com/nl/venn-diagrammen>, geraadpleegd op 17 mei 2012.
- Jaarverslag 2008 van USG People, via http://www.beursgorilla.nl/jaarverslagen/USGPEOPLE_Jaarverslag_2008_NL.pdf, geraadpleegd op 29 mei 2012.
- Kempen. P en Keizer. J, *Competent afstuderen en stagelopen*, Noordhoff Uitgevers BV, Groningen/Houten, 2011, ISBN 978-90-01-77563-6.
- Kok. L, en Hop. P, *In en uit de Wajong*, Raad voor Werk en Inkomen, 2008, via: <http://www.rwi.nl/CmsData/CmsData/Kansrijker%20werken%20met%20Wajongers%20oktobe%202009.pdf>, geraadpleegd op 30 mei 2012.
- Kooiker. R, *Marktonderzoek*, Wolters Noordhoff B.V., Groningen/Houten, 2003, ISBN: 90 01 48 834.
- Kröber, H. en van Dongen, H., *Mensen met een handicap en hun omgeving*, Uitgeverij Nelissen, Soest, 1997, ISBN10: 9024413761.
- Marcus. J, Dam van. N, *Een praktijkgerichte benadering van organisatie en management*, Noordhoff Uitgevers BV, Groningen/Houten, 2009, ISBN: 978-90-01-76665-8.
- Mudde. L, *Amerikanen werken al lang naar vermogen*, VNG Magazine, 2012, via: <http://www.vngmagazine.nl/archief/4364/amerikanen-werken-al-lang-naar-vermogen>, geraadpleegd op 30 mei 2012.
- Oost. H, *Een onderzoek rapporteren*, HB Uitgevers, Baarn, 2002, ISBN: 90 5574 374 7.
- Petersen. Van A, en Vonk. M, en Bouwmeester. J, *Onbekend maakt onbemind*, Commissie het Werkend Perspectief, 2004, via: <http://www.ohcbv.nl/hulppagina/documenten/Onbekend%20maakt%20onbemind.pdf>, geraadpleegd op 30 mei 2012.
- Raad van Werk en Inkomen, *Kansrijker werken met wajongers*, 2009, via: <http://www.rwi.nl/CmsData/CmsData/Kansrijker%20werken%20met%20Wajongers%20oktobe%202009.pdf>, geraadpleegd op 30 mei 2012.
- UWV, *De participatiemogelijkheden van de Wajonginstroom*, 2008, via: https://www.google.nl/#sclient=psy-ab&hl=nl&q=de+participatiemogelijkheden+van+de+wajonginstroom&oq=de+participatiemogelijkheden+van+de+wajonginstroom&aq=f&aqi=&aql=&gs_l=serp.3...15828.22062.0.22250.50.40.0.1.1.1.484.6451.10j19j4j2j3.38.0...0.0.wqtVeHHT_nA&pbx=1&bav=on.2,or.r_gc.r_pw.,cf.osb&fp=69144ec72a89fef3&biw=1440&bih=663, geraadpleegd op 30 mei 2012.
- UWV, *Wajongmonitor tweede rapportage*, 2011, via: http://www.uwv.nl/overuwv/Images/Wajongmonitor_tweede_rapportage.pdf, geraadpleegd op 30 mei 2012.
- Vilans en CNV Jongeren, *Arbeidsparticipatie van Wajong'ers op de werkplek*, via: <http://www.vilans.nl/docs/producten/Arbeidsparticipatie%20van%20Wajongers%20op%20de%20werkplek.pdf>, geraadpleegd op 30 mei 2012.

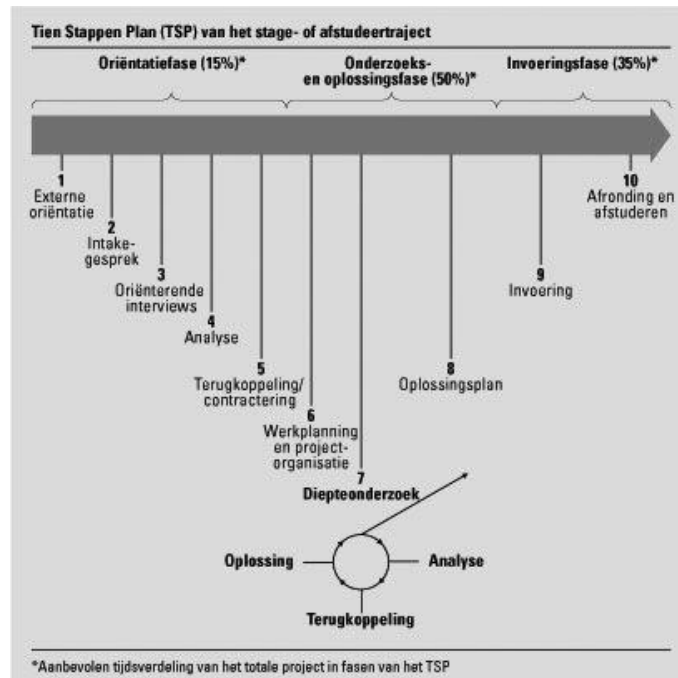
- Website van USG People, via <http://www.usgpeople.nl/onzegeschiedenis>, geraadpleegd in december 2011.
- Website van USG Restart, via <http://www.usgrestart.nl/over-ons/>, geraadpleegd in december 2011 en op 26 mei 2012.

Vakliteratuur zoals beschreven in hoofdstuk 3

- UWV Kennisverslag 2012 I, maart 2012, via: http://www.uwv.nl/OverUWV/publicaties/Kennis_onderzoeken/Kennisverslagen_UKV/UWV_Kennis_Verslag_2012-I.aspx, geraadpleegd op 8 mei 2012.
- Het wassende weten, mei 2011, via: <http://www.kcco.nl/doc/Het%20wassende%20weten%2011mei2011%20compleet.pdf>, geraadpleegd op 8 mei 2012.
- Wie de jas past, trekt hem aan, 2011, via: <http://www.kcco.nl/doc/Wiedejaspast.pdf>, geraadpleegd op 8 mei 2012.
- De wajong'er als werknemer, 2009, via: http://www.raadwerkinkomen.nl/nl-NL/Datasources/Signalen/2346/De_Wajonger_als_werknemer_een_onderzoek_naar_duurzaam_arbeidsparticipatie_van_Wajongers_, geraadpleegd op 26 mei 2012.
- Wat vinden bedrijven?, juni 2009, via: <http://www.kcco.nl/doc/Wat%20vinden%20bedrijven.pdf>, geraadpleegd op 26 mei 2012.

Bijlagen

Schematische weergave van het Tienstappenplan van Kempen en Keizer



Lijst van de geïnterviewden

Werkgevers met mensen met een lastig lichaam in dienst

Datum	Naam organisatie	Geïnterviewde	Adres van het interview
28 februari 2012	Berghotel Amersfoort	Koen Veenendaal F&B manager	Utrechtseweg 225, Amersfoort
1 maart 2012	Torenhof Blaricum	Edwin Bult Zorgmanager	Torenlaan 22, Blaricum
1 maart 2012	Albert Heijn Soest	Frank Wahl Supermarktmanager	De tamboerijn 11, Soest
6 maart 2012	USG Restart	Gjilke Karsemeijer Teamleider centrale administratie	Euclideslaan 251, Utrecht
12 maart 2012	Albert Heijn Utrecht	Dominique Biesheuvel Supermarktmanager	Handelstraat 77a, Utrecht
14 maart 2012	Professional Boat Care	Michel Sanchez Eigenaar	De Zodde 11, Loosdrecht
19 maart 2012	Juno Corporation Group	Johan Burgemeester Eigenaar	Vanadiumweg 11h, Amersfoort
19 maart 2012	Ziekenhuis De Gelderse Vallei	Roy Henninger Arbeidsdeskundige	Galvanistraat 7, Ede
22 maart 2012	Christelijke Hogeschool Ede	Jan Werkman P&O-manager	Oude Kerkweg 100, Ede
26 maart 2012	Krijco Casino's & Leisure	Jeanet Domic Personeels- en salarisadministrateur	Computerweg 39, Amersfoort
29 maart 2012	Ordina	Annelies Bos Corporate Recruitment Manager	Ringwade 1, Nieuwegein

Werkgevers zonder mensen met een lastig lichaam in dienst

Datum	Naam organisatie	Geïnterviewde	Adres van het interview
15 maart 2012	Hennes & Mauritz	Dorris Dijkstra Filiaalmanager	Grotestraat 31, Ede
26 maart 2012	Keizer en Keizerin	Monique Wijnands Eigenaar	Hogeweg 39a, Amersfoort
30 maart 2012	Truston	John Hardeman P&O-manager	Duwboot 6-8, Houten
3 april 2012	InterStep	Noortje Buter Recruiter/Arbeidsmarkt- communicatie	Herculesplein 211, Utrecht
5 april 2012	Studio V	Dirk Vroegindewij Eigenaar	Kortenhoefsedijk 86a, Kortenhoef

Belanghebbende organisaties

Datum	Naam organisatie	Geïnterviewde	Adres van het interview
12 december 2011	Valid Group	Nicolette Mak Directeur	Via Skype
21 februari 2012	Kenniscentrum CrossOver	Nico Blok Projectmedewerker	Euclideslaan 251, Utrecht
21 februari 2012	Commissie Gelijke Behandeling	Dick Houtzager Commissielid	Kleinesingel 1-3, Utrecht
27 februari 2012	CAP100	Karin van der Haar	Hoflaan 29, Leersum
12 maart 2012	Expertisecentrum Handicap+Studie	Lex Jansen Waarnemend directeur	Christiaan Krammlaan 2, Utrecht
30 maart 2012	Gemeente Ede	Jaco van Putten Accountmanager Werkgelegenheid	Raadhuisplein 1, Ede
4 april 2012	VNO-NCW Midden	Martine Schuijjer Regiomanager	Hogeweg 39a, Amersfoort

Ervaringsdeskundigen

Datum	Naam organisatie	Geïnterviewde	Adres van het interview
15 februari 2012	BBARTT	Bart van den Berg Spreker	Euclideslaan 251, Utrecht
20 februari 2012	Passie zonder Beperking	Maurice Wiegman Coach/trainer	Ruurlohoeve 7, Vlaardingingen
5 maart 2012	Toonkracht coaching	Monica Luijendijk	Telefoonweg 76, Ede
9 maart 2012	-	Marc de Hond Presentator	Telefonisch
3 mei 2012	-	Reni de Boer Mis(s) Holland	Euclideslaan 251, Utrecht



Interviewvragen



usg restart

Interviewvragen voor de werkgevers

Interviewer: Manon van den Heuvel

Geïnterviewde:

Datum en locatie:

1. Mag ik het gesprek opnemen?
2. Kunt u iets vertellen over het bedrijf?
3. Wat zijn de visie en missie van de organisatie?
4. Speelt maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO) een rol binnen uw bedrijf?
5. Weet u wat een handicap/(functie)beperking/lastig lichaam is?
6. Hoe kijkt de organisatie tegen mensen met een lastig lichaam aan?
7. Heeft het bedrijf mensen met een lastig lichaam in dienst?
8. Waarom wel/niet?
9. Wordt deze visie ook gedragen in de rest van het bedrijf?
10. Bent u bekend met de Wajong en WIA-regelingen en de voordelen die hier voor u aanzitten?
11. Zijn er mogelijkheden binnen het bedrijf om mensen met een lastig lichaam te laten participeren?
12. Past de visie van het bedrijf op mensen met een lastig lichaam bij uw persoonlijke visie op mensen met een lastig lichaam?
13. Zou u een rapportcijfer willen geven voor de beeldvorming en kennis die u als werkgever heeft over de arbeidsparticipatie van mensen met een lastig lichaam?
Beeldvorming:
Kennis:



Interviewvragen voor de stakeholders (ervaringsdeskundigen)

Interviewer: Manon van den Heuvel

Geïnterviewde:

Datum en locatie:

1. Mag ik het gesprek opnemen?
2. Kun je iets vertellen over je eigen beperking?
3. Wat zijn je werkzaamheden in het dagelijks leven?
4. Wat is je relatie met arbeidsparticipatie van mensen met een lastig lichaam?
5. Hoe kijk je tegen jezelf en andere mensen met een lastig lichaam aan (in het kader van arbeidsparticipatie)?
6. Wat vind je van de beeldvorming van werkgevers over mensen met een lastig lichaam?
7. Wat doe je om de beeldvorming van werkgevers over mensen met een lastig lichaam te beïnvloeden?
8. Wat vind je van de kennis van werkgevers over mensen met een lastig lichaam?
9. Heb je veel kennis op het gebied van arbeidsparticipatie van mensen met een lastig lichaam? Bijvoorbeeld over de zaken die met jouw arbeidsparticipatie te maken hebben?
10. Wat doe je om de kennis van werkgevers over mensen met een lastig lichaam te beïnvloeden?
11. Wat zou je graag anders zien in de beeldvorming en kennis van werkgevers over mensen met een lastig lichaam?
12. Zou je een rapportcijfer willen geven voor hoe jij de beeldvorming en kennis van werkgevers ervaart?
Beeldvorming:
Kennis:



Interviewvragen voor de belanghebbende organisaties

Interviewer: Manon van den Heuvel

Geïnterviewde:

Datum en locatie:

1. Mag ik het gesprek opnemen?
2. Wat is de visie en missie van de organisatie waar u werkzaam voor bent?
3. Wat zijn uw werkzaamheden binnen de organisatie?
4. Wat is de relatie van de organisatie waar u werkzaam voor bent met de arbeidsparticipatie van mensen met een lastig lichaam?
5. Hoe kijkt de organisatie waar u werkzaam voor bent tegen mensen met een lastig lichaam aan?
6. Wat vindt de organisatie waar u werkzaam voor bent van de beeldvorming van werkgevers over mensen met een lastig lichaam?
7. Wat doet de organisatie waar u werkzaam voor bent om de beeldvorming van werkgevers over mensen met een lastig lichaam te beïnvloeden?
8. Wat vindt de organisatie waar u werkzaam voor bent van de kennis van werkgevers over mensen met een lastig lichaam?
9. Wat doet de organisatie waar u werkzaam voor bent om de kennis van werkgevers over mensen met een lastig lichaam te beïnvloeden?
10. Wat zou de organisatie waar u werkzaam voor bent graag anders zien in de beeldvorming van werkgevers over mensen met een lastig lichaam?
11. Wat vindt u zelf van de visie van de organisatie waar u werkzaam voor bent?
12. Zou u een cijfer willen geven voor hoe jullie als organisatie de beeldvorming en kennis van werkgevers over de arbeidsparticipatie van mensen met een lastig lichaam ervaren?
Beeldvorming:
Kennis:



Enquêtevragen

Enquête ten behoeve van het onderzoek naar de beeldvorming en kennis van werkgevers

Goedendag,

Welkom bij de enquête voor mensen met een lastig lichaam (body & brain). Deze enquête is alleen bedoeld voor mensen met een handicap, (functie)beperking, chronische ziekte of lastig lichaam. Heb je geen handicap? Dan vragen wij je om de enquête niet in te vullen.

Namens USG Restart Regio Midden doet Manon van den Heuvel onderzoek naar de beeldvorming en kennis van werkgevers over de arbeidsparticipatie van mensen met een lastig lichaam (body & brain). De term lastig lichaam is afkomstig van Valid People, maar binnen dit onderzoek worden er zowel lichamelijke als psychische beperkingen mee bedoeld. De term triggert werkgevers en andere stakeholders om na te denken wat een handicap/beperking/lastig lichaam eigenlijk precies inhoudt.

Om een zo duidelijk mogelijk beeld te krijgen van de beeldvorming en kennis van werkgevers wil Manon ook graag een beeld krijgen van de ervaringen van de mensen met een lastig lichaam zelf. Daarom hopen we dat je deze enquête in zou willen vullen, zodat de kwaliteit van het onderzoek nog hoger wordt.

De enquête bestaat uit 20 korte vragen. Het grootste deel van de enquête bestaat uit meerkeuzevragen en waar nodig wordt om een toelichting gevraagd. Het invullen van de enquête duurt maximaal 10 minuten.

Voor vragen met betrekking tot deze enquête kun je contact opnemen met Manon van den Heuvel via het volgende e-mailadres: mvandenheuvel@usgrestart.nl

Vragen

1.

Heb je een functiebeperking/handicap/lastig lichaam? *

- Ja
- Nee

2.

Op welk gebied heeft je functiebeperking/handicap/lastig lichaam betrekking?

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> (gaan) Zitten | <input type="checkbox"/> Energie |
| <input type="checkbox"/> (voort) Bewegen | <input type="checkbox"/> Horen |
| <input type="checkbox"/> Ademhaling/allergie | <input type="checkbox"/> Sociale vaardigheden |
| <input type="checkbox"/> Angsten/stress | <input type="checkbox"/> Spreken |
| <input type="checkbox"/> Arm/handfunctie | <input type="checkbox"/> Verwerken van informatie |
| <input type="checkbox"/> Concentratie | <input type="checkbox"/> Zien |
| <input type="checkbox"/> Dyscalculie | <input type="checkbox"/> Anders, namelijk <input type="text"/> |
| <input type="checkbox"/> Dyslexie | |

3.

Wat is je geslacht? *

- Man
- Vrouw

4.

Wat is je leeftijd? *

- Tussen de 15 en 30 jaar
- Tussen de 30 en 40 jaar
- Tussen de 40 en 50 jaar
- Ouder dan 50 jaar

5.

Wat is het niveau van je hoogstgenoten opleiding? *

- | | |
|---|---|
| <input type="radio"/> Praktijkonderwijs | <input type="radio"/> HBO |
| <input type="radio"/> VMBO | <input type="radio"/> VWO |
| <input type="radio"/> MBO | <input type="radio"/> WO |
| <input type="radio"/> HAVO | <input type="radio"/> Anders <input type="text"/> |

6.

Heb je een uitkering op basis van je beperking? Bijvoorbeeld vanuit het UWV of de gemeente? *

- Ja, een Wajong-uitkering.
- Ja, een WIA-uitkering.
- Ja, anders, namelijk
- Nee, ik heb geen uitkering op basis van mijn beperking.

7.

Wat is je positie op de arbeidsmarkt op dit moment? *

- Werkloos en niet op zoek naar een baan, omdat
- Werkloos en op zoek naar een baan.
- Ik heb een baan.
- Ik heb een baan en ben op zoek naar een baan, omdat

8.

In welke regio woon je? *

- Regio Noord
- Regio Oost
- Regio Zuid
- Regio West
- Regio Midden

Voor de volgende vragen is het belangrijk dat je je huidige of laatste baan voorstelt en op basis hiervan een antwoord op de vragen kiest.

9.

In welke regio is het bedrijf gevestigd? *

- Regio Noord
- Regio Oost
- Regio Zuid
- Regio West
- Regio Midden

10.

Hoelang ben je werkzaam binnen het bedrijf waar je nu werkt? *

- 0 tot 1 jaar
- 1 tot 3 jaar
- 3 tot 5 jaar
- 5 jaar of langer

11.

Hoe ben je aan deze baan gekomen? *

- Zelfstandig
- Met behulp van een jobcoach/re-integratiebureau
- Via familie/vrienden/kennissen
- Anders, namelijk

12.

Heb je aanpassingen nodig op de werkplek? *

- Ja, ik heb fysieke aanpassingen nodig (aangepast toilet, speciale stoel/toetsenbord/beeldscherm, etc.).
- Ja, ik heb extra begeleiding nodig van een collega/leidinggevende/jobcoach.
- Ja, ik heb zowel fysieke aanpassingen als extra begeleiding nodig.
- Nee, ik heb geen aanpassingen nodig.

13.

Werk je op loonwaarde? *

- Ja
- Nee
- Weet ik niet

14.

Heeft de werkgever kennis over de arbeidsparticipatie van mensen met een lastig lichaam? Met kennis wordt hier bedoeld: kennis van wet- en regelgeving, aanpassingen, subsidies, etc. *

- Ja, dat had hij al voordat ik in dienst kwam.
- Ja, maar die informatie heeft hij pas gekregen toen ik in dienst kwam.
- Nee, mijn werkgever heeft geen kennis over de arbeidsparticipatie van mensen met een lastig lichaam.

15.

Waar merk je dit aan? *

16.

Geef op een schaal van 1 tot 5 aan hoe je benadert wordt door je werkgever en je collega's.

	1 Zeer slecht	2 Slecht	3 Neutraal	4 Goed	5 Zeer goed
Werkgever	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Collega's	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

17.

Waar komt dit door? *

18.

Geef op een schaal van 1 tot 5 aan of je met plezier naar je werk gaat.

	1	2	3	4	5
Hierbij betekent 1 dat je zonder plezier naar je werk gaat en 5 dat je met veel plezier naar je werk gaat.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

19.

Waar komt dit door? *



20.

Wat zou jij graag anders zien in de beeldvorming en kennis van werkgevers ten aanzien van mensen met een beperking?

Hartelijk dank voor het invullen van deze enquête! Je gegevens worden met zorg verwerkt.

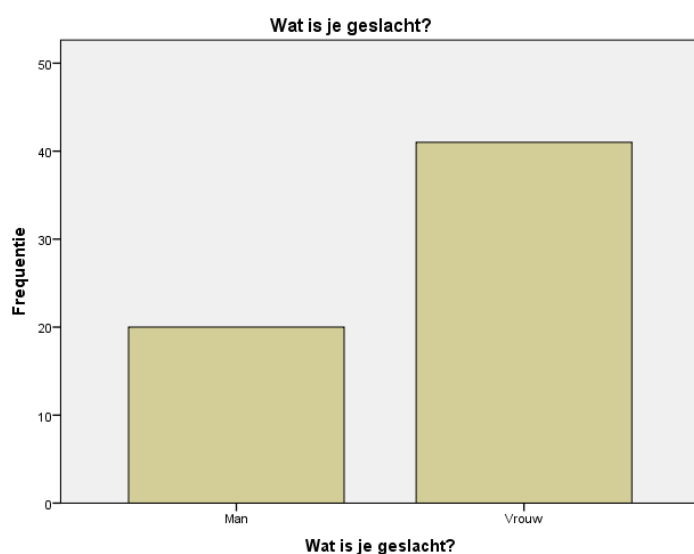
Heb je nog vragen naar aanleiding van de enquête? Dan kun je contact opnemen met Manon van den Heuvel via het volgende e-mailadres: mvandenheuvel@usgrestart.nl

Fijne dag verder!

Tabellen en grafieken van de resultaten van de enquête

Geslacht respondenten

		Frequentie	Procenten
Waarde	Man	20	32,8
	Vrouw	41	67,2
	Total	61	100,0

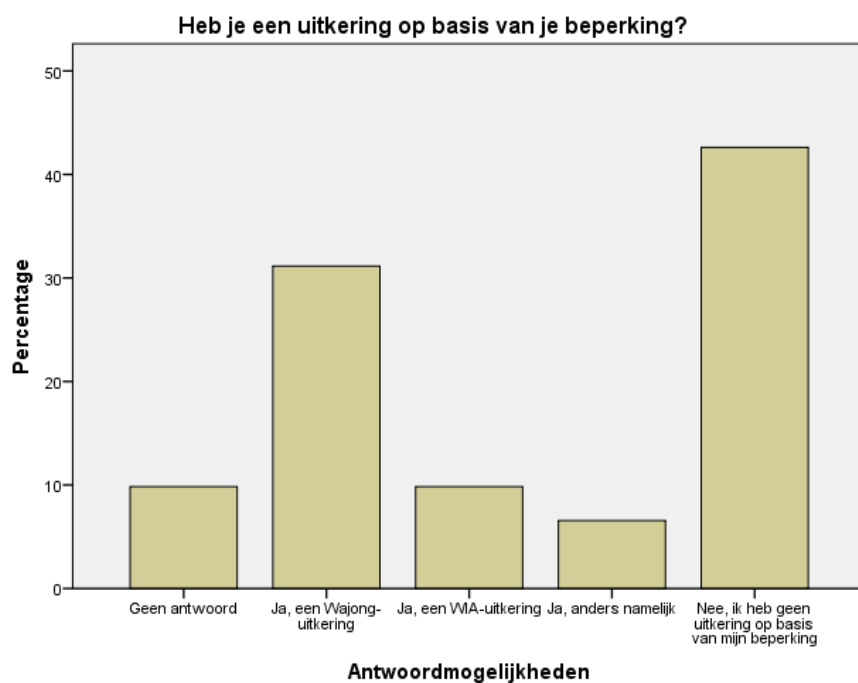


Leeftijd respondenten

Waarde	Frequentie	Percentage	Cumulatief percentage
Tussen 15-30 jaar	26	42,6	42,6
Tussen 30-40 jaar	14	23,0	65,6
Tussen 40-50 jaar	15	24,6	90,2
Ouder dan 50 jaar	6	9,8	100,0
Totaal	61	100,0	

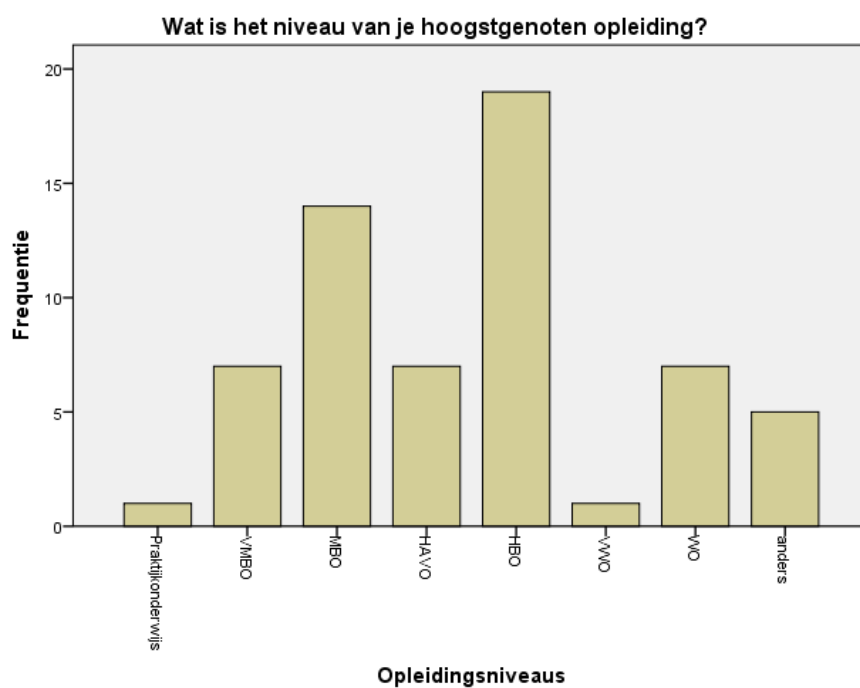
Uitkeringen van respondenten

Waarde	Aantal	Percentage	Cumulatief Percentage
Geen antwoord	6	9,8	9,8
Ja, een Wajong-uitkering	19	31,1	41,0
Ja, een WIA-uitkering	6	9,8	50,8
Ja, anders namelijk	4	6,6	57,4
Nee, ik heb geen uitkering op basis van mijn beperking	26	42,6	100,0
Totaal	61	100,0	



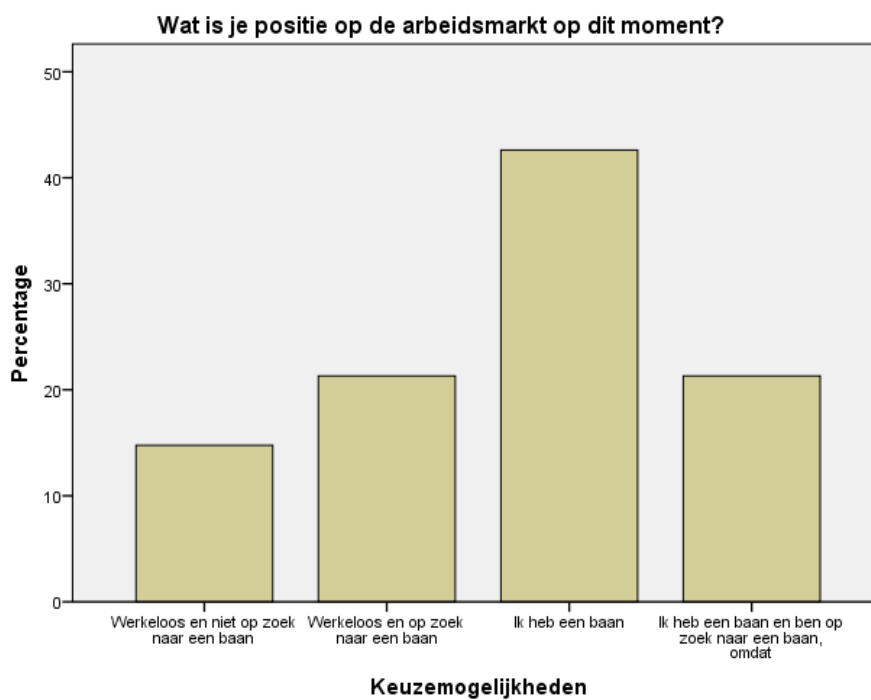
Opleidingsniveau respondenten

Waarde	Frequentie	Percentage	Cumulatief Percentage
Praktijkonderwijs	1	1,6	1,6
VMBO	7	11,5	13,1
MBO	14	23,0	36,1
HAVO	7	11,5	47,5
HBO	19	31,1	78,7
VWO	1	1,6	80,3
WO	7	11,5	91,8
anders	5	8,2	100,0
Totaal	61	100,0	



Positie op de arbeidsmarkt

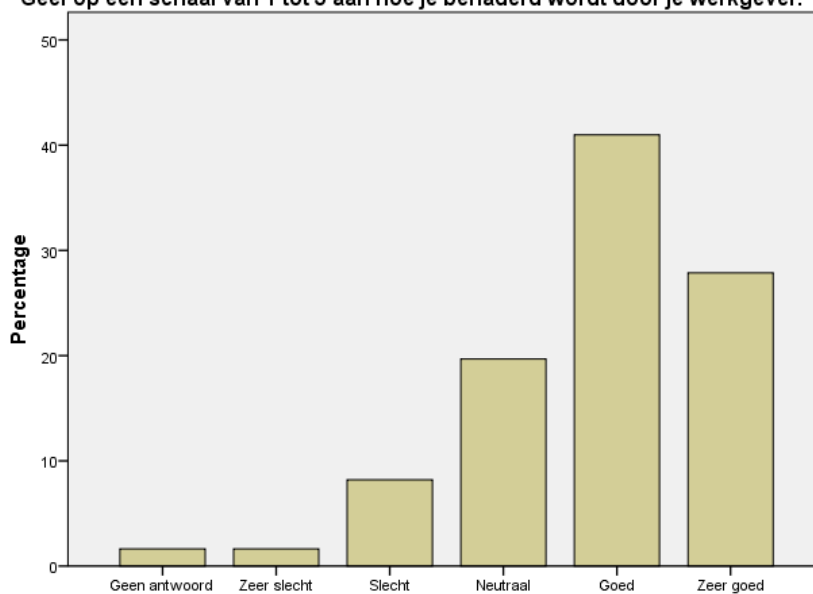
Waarde	Frequentie	Percentage	Cumulatief Percentage
Werkeloos en niet op zoek naar een baan	9	14,8	14,8
Werkeloos en op zoek naar een baan	13	21,3	36,1
Ik heb een baan	26	42,6	78,7
Ik heb een baan en ben op zoek naar een baan, omdat	13	21,3	100,0
Totaal	61	100,0	



Benadering door werkgever

Waarde	Frequentie	Percentage	Cumulatief Percentage
Geen antwoord	1	1,6	1,6
Zeer slecht	1	1,6	3,3
Slecht	5	8,2	11,5
Neutraal	12	19,7	31,1
Goed	25	41,0	72,1
Zeer goed	17	27,9	100,0
Totaal	61	100,0	

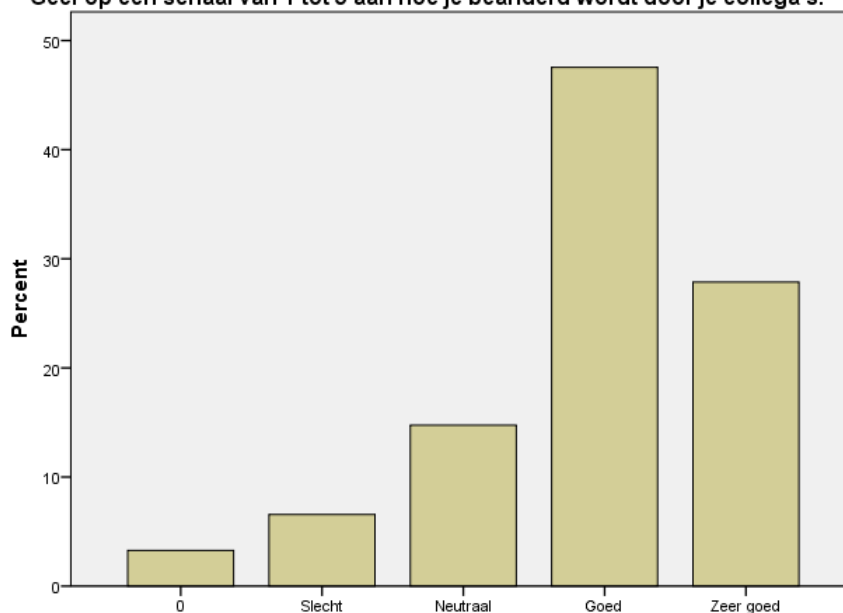
Geef op een schaal van 1 tot 5 aan hoe je benaderd wordt door je werkgever.



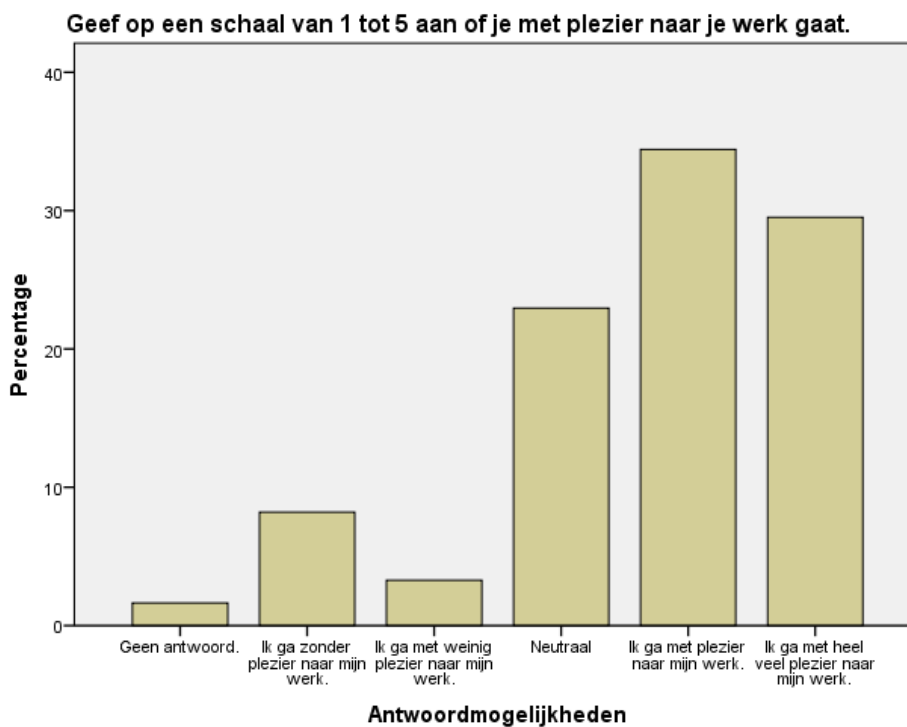
Benadering door collega's

Waarde	Frequentie	Percentage	Cumulatief Percentage
0	2	3,3	3,3
Slecht	4	6,6	9,8
Neutraal	9	14,8	24,6
Goed	29	47,5	72,1
Zeer goed	17	27,9	100,0
Totaal	61	100,0	

Geef op een schaal van 1 tot 5 aan hoe je beanderd wordt door je collega's.



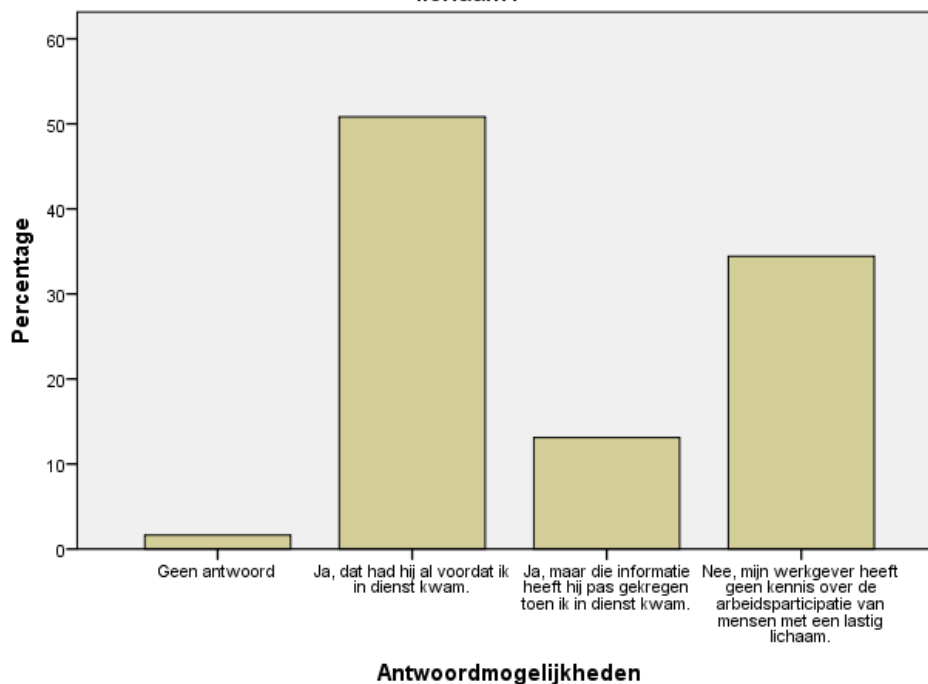
Waarde	Frequentie	Percentage	Cumulatief Percentage
Geen antwoord	1	1,6	1,6
Ik ga zonder plezier naar mijn werk.	5	8,2	9,8
Ik ga met weinig plezier naar mijn werk.	2	3,3	13,1
Neutraal	14	23,0	36,1
Ik ga met plezier naar mijn werk.	21	34,4	70,5
Ik ga met heel veel plezier naar mijn werk.	18	29,5	100,0
Totaal	61	100,0	



Kennis van de werkgever

Waarde	Frequentie	Percentage	Cumulatief Percentage
Geen antwoord	1	1,6	1,6
Ja, dat had hij al voordat ik in dienst kwam.	31	50,8	52,5
Ja, maar die informatie heeft hij pas gekregen toen ik in dienst kwam.	8	13,1	65,6
Nee, mijn werkgever heeft geen kennis over de arbeidsparticipatie van mensen met een lastig lichaam.	21	34,4	100,0
Totaal	61	100,0	

Heeft de werkgever kennis over de arbeidsparticipatie van mensen met een lastig lichaam?



Verband tussen aantal jaren in dienst en de kennis van de werkgever

Correlations			
		Hoe lang ben je werkzaam binnen het bedrijf waar je nu werkt?	Geef op een schaal van 1 tot 5 aan hoe je benaderd wordt door je werkgever.
Spearman's rho	Hoe lang ben je werkzaam binnen het bedrijf waar je nu werkt?	Correlation Coefficient	1,000
		Sig. (1-tailed)	.
		N	61
	Geef op een schaal van 1 tot 5 aan hoe je benaderd wordt door je werkgever.	Correlation Coefficient	-.025
		Sig. (1-tailed)	.425
		N	61

Verband tussen kennis werkgever en benadering door werkgever

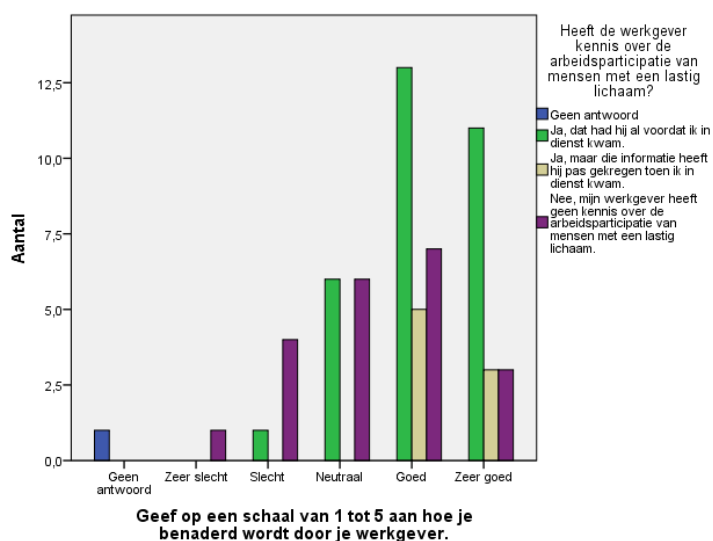
Geef op een schaal van 1 tot 5 aan hoe je benadert wordt door je werkgever. * Heeft de werkgever kennis over de arbeidsparticipatie van mensen met een lastig lichaam? Crosstabulation

Count		Heeft de werkgever kennis over de arbeidsparticipatie van mensen met een lastig lichaam?				Totaal
		Geen antwoord	Ja, dat had hij al voordat ik in dienst kwam.	Ja, maar die informatie heeft hij pas gekregen toen ik in dienst kwam.	Nee, mijn werkgever heeft geen kennis over de arbeidsparticipatie van mensen met een lastig lichaam.	
Geef op een schaal van 1 tot 5 aan hoe je benadert wordt door je werkgever.	Geen antwoord	1	0	0	0	1
	Zeer slecht	0	0	0	1	1
	Slecht	0	1	0	4	5
	Neutraal	0	6	0	6	12
	Goed	0	13	5	7	25
	Zeer goed	0	11	3	3	17
	Total	1	31	8	21	61

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	73,412 ^a	15	,000
Likelihood Ratio	24,529	15	,057
Linear-by-Linear Association	2,015	1	,156
N of Valid Cases	61		

a. 19 cells (79,2%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,02.



Verband werkplezier van de respondenten en kennis van de werkgever

Heeft de werkgever kennis over de arbeidsparticipatie van mensen met een lastig lichaam? * Geef op een schaal van 1 tot 5 aan of je met plezier naar je werk gaat. Crosstabulation

Count		Geef op een schaal van 1 tot 5 aan of je met plezier naar je werk gaat.					Total
		0	Ik ga zonder plezier naar mijn werk.	Ik ga met weinig plezier naar mijn werk.	Neutraal	Ik ga met plezier naar mijn werk.	
Heeft de werkgever kennis over de arbeidsparticipatie van mensen met een lastig lichaam?	Geen antwoord	1	0	0	0	0	1
	Ja, dat had hij al voordat ik in dienst kwam.	0	1	1	6	10	13
	Ja, maar die informatie heeft hij pas gekregen toen ik in dienst kwam.	0	0	1	2	4	1
	Nee, mijn werkgever heeft geen kennis over de arbeidsparticipatie van mensen met een lastig lichaam.	0	4	0	6	7	4
	Totaal	1	5	2	14	21	18

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	72,631 ^a	15	,000
Likelihood Ratio	21,824	15	,113
Linear-by-Linear Association	1,621	1	,203
N of Valid Cases	61		

a. 19 cells (79,2%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,02.

