

Van waarde of tot last?

Een kwalitatief onderzoek naar ervaringen omtrent het functioneren van mensen met een
arbeidshandicap binnen de Universiteit Utrecht



Universiteit Utrecht

Masterthesis Strategisch Human Resource Management

Mandy Gordt

**Enschede
Juli 2017**

Van waarde of tot last?

**Een kwalitatief onderzoek naar ervaringen
omtrent het functioneren van mensen met een
arbeidshandicap binnen de Universiteit Utrecht**

Enschede, 07 juli 2017

Mandy Gordt
4159829
m.gordt@students.uu.nl

Masterthesis Strategisch Human Resource Management
Universiteit Utrecht
Departement Bestuurs- en Organiseringswetenschap

Begeleidend docent: dr. H.H.A. van Berkel
Tweede lezer: prof. dr. P.L.M. Leisink

Projectteam implementatie Participatiewet Universiteit Utrecht
Contactpersoon: drs. M.A. Reinders

VOORWOORD

Beste lezer,

Het valt met geen pen, of toetsenbord, te beschrijven hoe trots ik ben op het stuk dat nu voor u ligt. Het schrijven van mijn scriptie was een uitdaging op vele vlakken. Er was een moeizame start, maar ook de eerste echte kennismaking met het doen van kwalitatief onderzoek. Uitdagingen die ik niet had kunnen overbruggen zonder de steun van velen, die het dan ook toekomt bedankt te worden. Ik dank mijn respondenten voor de belangeloze medewerking en voor hetgeen ik van hen heb mogen leren en ontdekken over de arbeidsgehandicapte werknemer. Er werden mij inzichten geboden omtrent het functioneren van deze kwetsbare groep op de arbeidsmarkt en zij lieten mij, maar hopelijk ook vele anderen, inzien dat mensen met een arbeidshandicap van grote toegevoegde waarde kunnen zijn voor soms complexe organisaties. Hopelijk mag deze scriptie dan ook, al is het maar in beperkte mate, een bijdrage leveren aan het rooskleuriger maken van de toekomst van arbeidsgehandicapten op de arbeidsmarkt.

Daarnaast bedank ik Marileen Reinders voor haar inzet om deze scriptie mogelijk te maken. Zij was het die in november 2015 naar ons toekwam met de problematiek omtrent mensen met een arbeidshandicap en maakte het contact met mijn respondenten mogelijk. Ook Rik van Berkel, mijn begeleider, ben ik grote dankbaarheid verschuldigd. Zijn betrokkenheid en vertrouwen hebben mij ver gebracht. Ik werd losgelaten in het proces, hetgeen tot meer vertrouwen in mijn eigen kunnen geleid heeft. Daarnaast dank ik Rik voor de kritische, altijd snel geleverde, feedback. Feedback die mij kopzorgen bezorgde, met hoeveelheden waar ik soms hopeloos van werd, maar die bovenal een bijdrage geleverd heeft aan het sterker maken van deze scriptie. Ook Peter Leisink wil ik, als tweede lezer, bedanken voor zijn kritische en bruikbare feedback tijdens de verschillende presentaties.

Tot slot moet ik ook mijn persoonlijke omgeving en medestudenten uit het diepste van mijn hart bedanken. 'Mand', de WhatsApp-groep met drie medestudenten waar alles in gezegd kon worden. Dank voor de vele momenten waarop ik hopeloos op zoek was naar een beetje hoop en dank voor het dragelijker maken van de afgelopen maanden. Een dikke dankjewel ook voor mijn papa, broer en beste vriendin. Dank voor het uit handen nemen van zo vele zaken, waardoor ik mij volledig op mijn scriptie kon richten en dank voor de afleiding. Jullie lieten mij constant in zien dat er meer was dan mijn scriptie en leerden mij relativeren. En tot slot bedank ik mijn mama, die in groot gemis mijn eeuwige inspiratiebron is. Wat had ik jou deze scriptie graag kunnen laten lezen.

Met deze scriptie, 'Van waarde of tot last', rond ik de opleiding Strategisch Human Resource Management af. Het afgelopen jaar heb ik veel mogen leren. Inhoudelijk, maar ook als mens. De opleiding bood mij kansen om mijzelf te ontdekken en in te zien dat ik tot meer in staat ben dan dat ik aanvankelijk dacht. Met deze master rond ik een kleine 19 jaar in de schoolbanken af. Ik kijk uit naar de toekomst en voel mij meer dan ooit klaar voor alles wat deze mij te bieden heeft!

Rest mij enkel en alleen nog u heel veel leesplezier te wensen!

Mandy Gordt
Enschede, juli 2017

SAMENVATTING

De lage arbeidsmarktparticipatie van arbeidsgehandicapten en de daaromtrent door de overheid geïntroduceerde wetgeving, brengt met zich mee dat de Universiteit Utrecht arbeidsplaatsen voor arbeidsgehandicapten wil, maar ook moet, realiseren. Om de Universiteit Utrecht meer inzichten te geven in het functioneren van mensen met een arbeidshandicap en negatieve ervaringen hieromtrent in de toekomst te voorkomen, is in het kader van dit onderzoek de volgende onderzoeksvraag geformuleerd:

Wat zijn de ervaringen omtrent het functioneren van mensen met een arbeidshandicap op de werkvloer en hoe kunnen negatieve ervaringen hieromtrent voorkomen worden?

Om deze onderzoeksvraag te kunnen beantwoorden is het functioneren van mensen met een arbeidshandicap vanuit de bestaande wetenschappelijke literatuur geoperationaliseerd aan de hand van de elementen productiviteit en sociale integratie. Vanuit de literatuur bestaat er nog geen algemene theorie over daadwerkelijke ervaringen omtrent deze elementen van het functioneren van arbeidsgehandicapten. In het kader daarvan wordt de onderzoeksvraag in dit onderzoek beantwoord aan de hand van een kwalitatief explorerende onderzoeksstrategie. Vanuit vier verschillende perspectieven, het perspectief van de arbeidsgehandicapte, zijn of haar leidinggevende, zijn of haar directe collega en, indien van toepassing, zijn of haar jobcoach, is aan de hand van 17 semigestructureerde interviews de empirische data in dit onderzoek verzameld.

Uit het analyseren van deze data blijkt dat de respondenten, ongeacht welk perspectief, het functioneren van de arbeidsgehandicapten binnen de Universiteit Utrecht als zeer positief ervaren. Binnen het element productiviteit is enkel het werktempo van de arbeidsgehandicapte lager, hetgeen niet als vervelend ervaren wordt. Daarnaast is de arbeidsgehandicapte nooit ziek, zeer nauwkeurig en is ook de sociale integratie van de arbeidsgehandicapte in een team positief. De arbeidsgehandicapte kent een positieve bijdrage aan het werkklimaat en vraagt beperkt extra begeleiding. Negatieve ervaringen zijn er voornamelijk rond het huidige, langzame aanstellingsproces, hetgeen verbeterd zou kunnen worden door eerdere ervaringen als leermodel te zien en door het aanbieden van informatie in de vorm van een handleiding. Daarnaast komt duidelijk naar voren dat onbekendheid met, negatieve vooroordelen over en eerdere negatieve ervaringen omtrent arbeidsgehandicapten een belangrijke oorzaak zijn van de lage arbeidsmarktparticipatie van mensen met een arbeidshandicap. Training en voorlichting zouden voor het wegnemen hiervan een belangrijke mogelijkheid kunnen zijn.

Om de arbeidsmarktparticipatie van arbeidsgehandicapten te verhogen wordt de Universiteit Utrecht dan ook onder meer aanbevolen om via het HR de mogelijkheden voor het geven van training en voorlichting kritisch te bekijken en te zorgen voor een totstandkoming van de genoemde handleiding. In toekomstig onderzoek kan onder meer aandacht besteed worden aan meer elementen van het functioneren van arbeidsgehandicapten en lijkt ook een zoektocht naar verdere mogelijke verklaringen voor de gevonden overeenkomsten in (positieve) ervaringen tussen de vanuit verschillende perspectieven kijkende actoren noodzakelijk.

INHOUDSOPGAVE

1.	INLEIDING	1
1.1	Aanleiding	1
1.2	Doelstelling en onderzoeksvraag	4
1.3	Relevantie onderzoek	4
	1.3.1 <i>Wetenschappelijke relevantie</i>	5
	1.3.2 <i>Organisatorische relevantie</i>	5
	1.3.3 <i>Maatschappelijke relevantie</i>	6
1.4	Leeswijzer	7
2.	THEORETISCH KADER	8
2.1	Arbeidsgehandicapte als werknemer	8
	2.1.1 <i>Diversiteit op de werkvloer</i>	8
	2.1.2 <i>Heterogeniteit onder arbeidsgehandicapten</i>	9
2.2	Functioneren van arbeidsgehandicapten	10
	2.2.1 <i>Productiviteit</i>	10
	2.2.2 <i>Sociale integratie</i>	12
	2.2.3 <i>Functioneren van arbeidsgehandicapten</i>	13
	2.2.4 <i>Invloed functioneren arbeidsgehandicapte op omgeving</i>	14
2.3	Verschillen in ervaringen	15
	2.3.1 <i>Actoren rondom arbeidsgehandicapte</i>	15
	2.3.2 <i>Perspectief van arbeidsgehandicapte</i>	16
2.4	Negatieve ervaringen verminderen, wegnemen en voorkomen	17
	2.4.1 <i>Verwachtingen, vooroordelen en stigmatisering</i>	17
	2.4.2 <i>Het aanpassen van functies</i>	18
	2.4.3 <i>Normen en waarden</i>	19
	2.4.4 <i>Onderling contact</i>	19
2.5	Verwachtingen	20
3.	METHODEN EN TECHNIEKEN	22
3.1	Verantwoording onderzoeksstrategie	22
3.2	Respondenten	23
	3.2.1 <i>Selectie respondenten</i>	23
3.3	Meetinstrument	25
	3.3.1 <i>Semigestructureerde interviews</i>	25
	3.3.2 <i>Procedure</i>	26
	3.3.3 <i>Rol van de onderzoeker</i>	27
3.4	Data-analyse	27
3.5	Kwaliteit onderzoek	29
	3.5.1 <i>Betrouwbaarheid</i>	29
	3.5.2 <i>Validiteit</i>	30

4.	RESULTATEN	32
4.1	Aanstellingsproces arbeidsgehandicapte	32
	4.1.1 <i>Intentie voor aannemen arbeidsgehandicapte</i>	32
	4.1.2 <i>Verloop aanstellingsproces</i>	33
	4.1.3 <i>Ervaringen met het aanstellingsproces</i>	34
4.2	Functie arbeidsgehandicapte	35
4.3	Start arbeidsgehandicapte in functie	36
	4.3.1 <i>Aanpassingen in omgeving</i>	36
	4.3.2 <i>Gevoelens bij collega's vooraf</i>	37
	4.3.3 <i>Vorbereiden collega's</i>	37
4.4	Functioneren arbeidsgehandicapte	38
	4.4.1 <i>Productiviteit</i>	39
	4.4.2 <i>Sociale integratie</i>	40
4.5	Suggesties voor verminderen, wegnemen en voorkomen negatieve ervaringen en oorzaken lage arbeidsmarktparticipatie	42
	4.5.1 <i>Algemeen</i>	42
	4.5.2 <i>Binnen de Universiteit Utrecht</i>	43
	4.5.3 <i>Persoon-organisatie fit</i>	44
5.	CONCLUSIE	46
5.1	Ervaringen omtrent functioneren arbeidsgehandicapte	46
	5.1.1 <i>Verwachtingen vooraf omtrent functioneren</i>	47
	5.1.2 <i>Algemene ervaring omtrent functioneren</i>	47
	5.1.3 <i>Invloed functioneren arbeidsgehandicapte</i>	48
5.2	Verschillen tussen actoren in ervaringen omtrent functioneren arbeidsgehandicapte	49
	5.2.1 <i>Perspectief arbeidsgehandicapte op eigen functioneren</i>	50
5.3	Negatieve ervaringen en oorzaken lage arbeidsmarktparticipatie via HR-beleid verminderen, wegnemen en voorkomen	50
	5.3.1 <i>Training en voorlichting</i>	50
	5.3.2 <i>Huidige aanstellingsproces als leermodel</i>	51
	5.3.3 <i>Rol voor HR</i>	52
	5.3.4 <i>Persoon-organisatie fit</i>	52
5.4	Centrale onderzoeksvraag	52
6.	DISCUSSIE	54
6.1	Wetenschappelijke inzichten	54
	6.1.1 <i>Functioneren van arbeidsgehandicapten</i>	54
	6.1.2 <i>Verschillende actoren</i>	55
	6.1.3 <i>Positieve ervaringen</i>	55
6.2	Methodologische beperkingen	56
6.3	Toekomstig onderzoek	58
6.4	Aanbevelingen voor de praktijk	59
6.5	Afsluitend	60

7.	REFERENTIES	62
8.	BIJLAGEN	66
	Bijlage A. Contextschets Universiteit Utrecht	66
	Bijlage B. Mail namens contactpersoon	70
	Bijlage C. Mail namens onderzoeker aan arbeidsgehandicapten/leidinggevenden	71
	Bijlage D. Mail namens onderzoeker aan collega's	72
	Bijlage E. Mail namens onderzoeker aan jobcoach	75
	Bijlage F. Topiclijst	76
	Bijlage G. Codeboom	80

1 INLEIDING

1.1 Aanleiding

De arbeidsmarktparticipatie van mensen met een arbeidshandicap is een zorgelijke situatie. Een arbeidsgehandicapte is iemand die als gevolg van een chronische aandoening, ziekte of gebrek belemmeringen ondervindt bij het verkrijgen of behouden van werk (Bulkmans, Van Maarseveen, Van der Spek & Weel, 2013). Anno 2016 bedroeg de arbeidsmarktparticipatie van de arbeidsgehandicapte beroepsbevolking slechts 29,3% ten opzichte van een arbeidsmarktparticipatie van 71,6% voor de niet-arbeidsgehandicapte beroepsbevolking (CBS, 2017). Een andere manier van kijken naar de arbeidsmarktparticipatie van mensen met een arbeidshandicap is het bekijken van het werkloosheidspercentage. Dit bedroeg voor de arbeidsgehandicapte beroepsbevolking in 2016 liefst 13,5% ten opzichte van 5,5% voor de niet-arbeidsgehandicapte beroepsbevolking (CBS, 2017).

Om de mensen die nu nog langs de kant staan, waaronder ook het grote gedeelte van de arbeidsgehandicapte beroepsbevolking dat op dit moment niet werkzaam is, meer kansen te bieden op regulier werk of andere vormen van arbeidsbevorderende participatie, heeft de Nederlandse overheid per 1 januari 2015 de Participatiewet ingevoerd (Adelmeijer, Schenderling, Heekelaar, Oostveen & Beerepoot, 2015). Wanneer een arbeidsgehandicapte ondersteuning nodig heeft om in zijn of haar bestaan te voorzien en/of ondersteuning nodig heeft om aan het werk te komen, behoort deze persoon tot de doelgroep van de Participatiewet (Cuelenaere, Van den Brink & Mulder, 2015). Door middel van de Participatiewet wil de Nederlandse overheid een omslag in het denken over de positie van mensen met een arbeidshandicap bewerkstelligen. Het zou normaal moeten worden dat een arbeidsgehandicapte met ondersteuning vanuit de overheid werkzaam is bij een reguliere werkgever (Adelmeijer et al., 2015).

Ter ondersteuning van de Participatiewet heeft de overheid per 1 april 2015 ook de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeprekten ingevoerd. Vanuit het sociaal akkoord van 11 april 2013 is wettelijke vastgelegd dat het kabinet en sociale partners voor 2026 125.000 extra banen moeten creëren bij reguliere werkgevers voor mensen met een arbeidshandicap (Ministerie van SZW, 2017). Vanuit de zogenoemde één-meting van eind 2015 valt op te maken dat de in het sociaal akkoord afgesproken aantallen op dat moment nog behaald werden (Kleinsma, 2016). Echter, wanneer men landelijk gezien de jaarlijks afgesproken aantallen niet langer haalt, treedt de quotumregeling in werking (Ministerie van SZW, 2017). Deze regeling impliceert dat een individuele werkgever een bepaald percentage arbeidsgehandicapten in dienst moet hebben. Wanneer een individuele werkgever niet voldoet aan dit quotumpercentage, zal er een quotumheffing volgen bestaande uit een boete van €5000,- per niet ingevulde arbeidsplaats (Ministerie van SZW, 2017).

De quotumregeling geldt voor iedere werkgever met meer dan 25 werknemers in dienst (Ministerie van SZW, 2017). Ook de Universiteit Utrecht moet, gezien haar 6.700 werknemers, in de toekomst dus wellicht rekening houden met de hiervoor beschreven quotumregeling (Universiteit Utrecht, 2017). Wanneer de Universiteit Utrecht vooruitkijkt, betekent dit dat zij bij het in werking treden van de quotumregeling voor de opdracht staan voor 2024 140 banen voor mensen die onder de eerder beschreven doelgroep van de Participatiewet vallen te realiseren.

De Universiteit Utrecht is op dit moment dan ook actief bezig om arbeidsplaatsen voor mensen met een arbeidshandicap te creëren. Vanzelfsprekend vindt dit plaats om eventuele wettelijke gevolgen in de toekomst voor te blijven, maar de Universiteit Utrecht heeft ook de wens uitgesproken een sociale werkgever te willen zijn (DUB, 2016). Om het huidige, in april 2017, aantal van 28 arbeidsplekken in de toekomst te kunnen verhogen, wil de Universiteit Utrecht meer inzicht in de ervaringen op de werkvloer omtrent het functioneren van arbeidsgehandicapten. De Universiteit Utrecht zou graag meer inzichten verwerven omtrent de door verschillende actoren ervaren positieve en negatieve ervaringen met het werken met mensen met een arbeidshandicap. Ook om met deze negatieve ervaringen aan de slag te gaan en zo een bijdrage te leveren aan het creëren van arbeidsplekken en het bevorderen van de huidige inzet van een arbeidsgehandicapte binnen de Universiteit Utrecht. Voor een verdere schets van de context van dit onderzoek wordt verwezen naar Bijlage A.

Vanuit de wetenschappelijke literatuur lijken mensen met een arbeidshandicap in het kader van diversiteit een onderbelichte groep werknemers (Shore et al., 2009). Veel onderzoek op het gebied van diversiteit richt zich op de meer bekende vormen als geslacht, afkomst en cultuur (Shore et al., 2009; Thanem, 2008). Toch vallen mensen met een arbeidshandicap, gezien de definitie van diversiteit, verschillen in eigenschappen tussen individuen die kunnen leiden tot een gevoel dat een persoon anders is (Roberge, Lewicki, Hietapelto & Abdyldeaeva, 2011), wel degelijk onder de noemer van diversiteit. Hetgeen ook erkend wordt door Roberge et al. (2011), Shore et al. (2009) en Thanem (2008). Vanuit de eerdergenoemde definitie van een arbeidsgehandicapte, een arbeidsgehandicapte is iemand die als gevolg van een chronische aandoening, ziekte of gebrek belemmeringen ondervindt bij het verkrijgen of behouden van arbeid (Bulkmans et al., 2013), komt voort dat verschillende arbeidsgehandicapten verschillende belemmeringen kunnen ondervinden. Hetgeen met zich meebrengt dat er ook binnen de groep arbeidsgehandicapten sprake is van diversiteit.

Dat diversiteit zowel positieve als negatieve gevolgen kan hebben voor organisaties (SER, 2009; Unger, 2002), lijkt een gegronde aandacht in het HR-beleid voor mensen met een arbeidshandicap te rechtvaardigen (Stone & Colella, 1996). Ondanks de geringe aandacht voor mensen met een arbeidshandicap in het kader van diversiteitsonderzoek, is er wel degelijk wetenschappelijk onderzoek gedaan naar arbeidsgehandicapten. Veel van dit onderzoek heeft zich gericht op verwachtingen, vooroordelen en stigmatisering (Burke et al., 2013; Shore et al., 2009; Unger, 2002). Slechts een beperkt deel van het onderzoek richt zich op daadwerkelijke ervaringen omtrent het functioneren van mensen met een arbeidshandicap (Thanem, 2008).

Om de Universiteit Utrecht meer inzichten te kunnen bieden in deze, relatief onbekende, daadwerkelijke ervaringen op de werkvloer omtrent het functioneren van arbeidsgehandicapten, wordt er in dit onderzoek aandacht besteed aan de concepten productiviteit en sociale integratie als elementen van functioneren. Veel wetenschappelijke literatuur die zich richt op verwachtingen, vooroordelen en stigmatisering kent een negatieve kijk op het functioneren van mensen met een arbeidshandicap (Shore et al., 2009). Echter, wanneer er gekeken wordt naar wetenschappelijk onderzoek naar de daadwerkelijke ervaringen omtrent het functioneren van mensen met een arbeidshandicap, lijkt er een veel wisselendere positieve en negatieve kijk op het functioneren te zijn.

Wanneer er gekeken wordt naar de productiviteit van een arbeidsgehandicapte als element van functioneren, lijkt er in onderzoek naar verwachtingen, vooroordelen en stigmatisering een wisselend positief en negatief beeld te zijn. Zo beschrijven McFarlin, Sonn & Sonntag (1991) een positieve verwachting omtrent de productiviteit van arbeidsgehandicapten. Het ziekteverzuim van mensen met een arbeidshandicap zou lager zijn dan dat van de niet-arbeidsgehandicapte beroepsbevolking. Echter, in onderzoek van Lengnick-Hall, Gaunt & Kulkarni (2008) komen negatieve verwachtingen omtrent het functioneren van mensen met een arbeidshandicap naar voren. In dit onderzoek benoemen de ondervraagde leidinggevenden hun zorgen omtrent de effectiviteit en efficiëntie, en dus de algemene productiviteit, van arbeidsgehandicapten. Voor zowel het ziekteverzuim als voor de algemene productiviteit van een arbeidsgehandicapte werknemer, is ook in onderzoek naar de daadwerkelijke ervaringen een wisselend positief en negatief beeld te zien (Graffam, Smith, Shinkfield & Polzin, 2002; Hernandez & McDonald, 2010; Lengnick-Hall et al., 2008; Smith, Webber, Graffam & Wilson, 2004).

De sociale integratie van een arbeidsgehandicapte als element van zijn of haar functioneren lijkt in onderzoek naar verwachtingen, vooroordelen en stigmatisering in veel mindere mate aan bod te komen. In onderzoek naar daadwerkelijke ervaringen daarentegen lijkt ook voor dit element van functioneren een wisselend beeld te zijn. Zo schetsen Hernandez et al. (2008) in hun onderzoek naar daadwerkelijke ervaringen omtrent de sociale integratie van een arbeidsgehandicapte een positief beeld van de sociale competenties van een arbeidsgehandicapte, maar wordt door Lengnick-Hall et al. (2008) een negatieve ervaring beschreven omtrent arbeidsgehandicapten die door collega's niet bij niet werkgerelateerde gesprekken betrokken zouden worden.

Om de Universiteit Utrecht specifiekere inzichten te kunnen bieden in de door verschillende actoren ervaren ervaringen met het functioneren van mensen met een arbeidshandicap, is in dit onderzoek aandacht voor de perspectieven van meerdere actoren rondom een arbeidsgehandicapte. Verschillende groepen actoren kunnen een verschillende betekenis geven aan het werk (Rosso, Dekas & Wrzesniewski, 2010). Wanneer de verschillende groepen actoren binnen het werk belang hechten aan de realisatie van verschillende zaken, lijkt dit van invloed te zijn op datgene waar zij ook omtrent het functioneren van de arbeidsgehandicapte meer belang aan hechten en kritischer naar kijken. Zo zal een leidinggevende, vanuit zijn of haar rol, een groot belang hechten aan het bereiken van de voor de organisatie gestelde doelen en de bijdrage daaraan van de in de organisatie geldende normen en waarden (Rosso et al., 2010; Schur, Kruse & Blanck, 2005; Stone & Colella, 1996).

Wanneer actoren een negatieve ervaring omtrent het functioneren van en werken met een arbeidsgehandicapte benoemen, lijken er voor de Universiteit Utrecht via het HR-beleid meerdere mogelijkheden om deze negatieve ervaring te verminderen, weg te nemen of in de toekomst zelfs te voorkomen. Zo kan onder meer het loslaten van de traditionele kijk in het HR-beleid op het ontwerpen van banen een bijdrage leveren aan het voorkomen van negatieve ervaringen omtrent het functioneren van een arbeidsgehandicapte (Lengnick-Hall et al., 2008; Stone & Colella, 1996). Daarnaast lijken training en voorlichting gegronde mogelijkheden voor het wegnemen van eventuele negatieve vooroordelen, volgens Hunt & Hunt (2004) en Unger (2002) voortkomend uit een gebrek aan kennis, omtrent het functioneren van mensen met een

arbeidshandicap. Het door verschillende mogelijkheden kunnen wegnemen van negatieve vooroordelen en ervaringen, kan zowel binnen de Universiteit Utrecht als daarbuiten mogelijk een belangrijke rol spelen in het verhogen van de arbeidsmarktparticipatie van arbeidsgehandicapten (Hernandez et al., 2008; Kaye, Jans & Jones, 2011; Stone & Colella, 1996).

1.2 Doelstelling en onderzoeksvraag

Het doel van dit onderzoek is om meer inzicht te verkrijgen in het functioneren van mensen met een arbeidshandicap binnen de Universiteit Utrecht. Hiervoor zullen mensen met een arbeidshandicap, leidinggevend, directe collega's en jobcoaches gevraagd worden naar hun positieve en negatieve ervaringen omtrent dit functioneren. Ook zal er gekeken worden naar mogelijkheden die HR-beleid volgens deze actoren biedt om negatieve vooroordelen en ervaringen te verminderen, weg te nemen of te voorkomen. Dit onderzoek heeft op de lange termijn het doel dat de arbeidsmarktparticipatie van mensen met een arbeidshandicap voor de Universiteit Utrecht verhoogd wordt om zo een eventuele quotumheffing te voorkomen en bij te kunnen dragen aan de wens van de Universiteit Utrecht om een maatschappelijk verantwoorde organisatie te zijn. Verder heeft dit onderzoek als doel een bijdrage te leveren aan de wetenschappelijke literatuur omtrent het daadwerkelijk functioneren van arbeidsgehandicapten bij een reguliere werkgever.

Gezien de bovengenoemde doelstelling is de volgende onderzoeksvraag geformuleerd:

Wat zijn de ervaringen omtrent het functioneren van mensen met een arbeidshandicap op de werkvloer en hoe kunnen negatieve ervaringen hieromtrent voorkomen worden?

Deze onderzoeksvraag wordt verder gespecificeerd door middel van onderstaande deelvragen:

Wat wordt er verstaan onder mensen met een arbeidshandicap?

Wat wordt er verstaan onder het functioneren van mensen met een arbeidshandicap op de werkvloer?

Welke positieve en negatieve ervaringen spelen er omtrent het functioneren van mensen met een arbeidshandicap op de werkvloer?

Welke verschillen en overeenkomsten tussen arbeidsgehandicapten, leidinggevend, directe collega's en externe jobcoaches zijn er wat betreft de ervaringen omtrent het functioneren van mensen met een arbeidshandicap?

Welke mogelijkheden biedt HR-beleid volgens actoren om eventuele negatieve ervaringen omtrent het functioneren van mensen met een arbeidshandicap te verminderen, weg te nemen of te voorkomen?

1.3 Relevantie onderzoek

Dit onderzoek kent zowel een wetenschappelijke als een organisatorische en maatschappelijke relevantie. In het vervolg van deze paragraaf zal er achtereenvolgend aandacht besteed worden aan de wetenschappelijke relevantie (1.3.1), de organisatorische relevantie (1.3.2) en de maatschappelijke relevantie (1.3.3).

1.3.1 *Wetenschappelijke relevantie*

Dit onderzoek draagt in meerdere opzichten bij aan de wetenschappelijke kennis omtrent mensen met een arbeidshandicap. Ten eerste is in het kader van wetenschappelijk onderzoek op het gebied van diversiteit het hebben van een handicap onderbelicht (Shore et al., 2009). Wat betreft diversiteit wordt er eerder aandacht geschonken aan leeftijd, geslacht, herkomst, ras, etniciteit en seksuele geaardheid. Het huidige onderzoek zou een bijdrage kunnen leveren aan het uitbreiden van de kennis op het gebied van diversiteit omtrent het hebben van een handicap.

Ten tweede ligt de nadruk in het huidige wetenschappelijke onderzoek naar mensen met een arbeidshandicap vooral op de verwachtingen en vooroordelen die men heeft ten opzichte van deze groep (Shore et al., 2009; Unger, 2002; o.a. Burke et al., 2013). Er lijkt slechts weinig onderzoek gedaan naar de daadwerkelijke ervaringen die men heeft omtrent het werken met mensen met een arbeidshandicap (Thanem, 2008). Eerder onderzoek naar de negatieve verwachtingen en vooroordelen omtrent arbeidsgehandicapten toont aan dat deze onterecht lijken (Lengnick-Hall et al., 2008). Verder onderzoek naar daadwerkelijke ervaringen lijkt dan ook noodzaak, om verdere uitspraken te kunnen doen over deze al dan niet onterechte verwachtingen en vooroordelen.

Tot slot wordt er binnen dit huidige onderzoek vanuit vier verschillende perspectieven tegelijkertijd gekeken, hetgeen, zoals ook wordt benoemd door Run Ren, Paetzold & Colella (2008), een vergelijking tussen de verschillende perspectieven mogelijk maakt. Door in het onderzoek zowel de arbeidsgehandicapte zelf als zijn of haar leidinggevende, directe collega's en jobcoach mee te nemen, onderscheidt dit onderzoek zich van eerdere onderzoeken waarin vaak slechts vanuit een of twee perspectieven tegelijkertijd gekeken werd. Zo keken Bennett, Frain, Brady, Rosenberg & Surinak (2009) in hun onderzoek naar de prestatie en ondersteuningsbehoeften van arbeidsgehandicapten vanuit de perspectieven van de leidinggevend en de arbeidsgehandicapten. Daarnaast richt veel onderzoek zich op het perspectief van de werkgever, wat vaak uitmondt in het gebruik van bestuurders als respondenten, zo ook Lengnick-Hall et al. (2008) in hun onderzoek naar het aantrekken van arbeidsgehandicapten.

1.3.2 *Organisatorische relevantie*

Zoals dit onderzoek op meerdere manieren wetenschappelijk relevant is, is het ook in meerdere opzichten organisatorisch relevant voor de Universiteit Utrecht. Deze relevantie uit zich als eerste in het feit dat het huidige onderzoek zich richt op de vier, in de paragraaf hiervoor genoemde, perspectieven. De verschillende groepen actoren benoemen mogelijk verschillende (negatieve) ervaringen omtrent het functioneren van arbeidsgehandicapten. Door voor deze ervaringen specifieke aanbevelingen te doen om bijvoorbeeld de negatieve ervaringen weg te nemen of te verminderen of de positieve ervaringen verder te versterken, kan er beter worden ingespeeld op de specifieke behoeften en wensen van de verschillende groepen actoren.

Wanneer de Universiteit Utrecht aan de slag gaat met de in dit onderzoek geformuleerde aanbevelingen, zou dit wellicht kunnen leiden tot een verhoging van het aantal

arbeidsgehandicapten dat werkzaam is voor de Universiteit Utrecht. Dit zal een positieve bijdrage leveren aan het voldoen aan een eventuele quotumregeling, waardoor een quotumheffing in de vorm van een boete van €5000,- per niet ingevulde arbeidsplaats voorkomen kan worden (Ministerie van SZW, 2017). De in dit onderzoek te geven aanbevelingen kunnen dus positieve financiële gevolgen hebben voor de Universiteit Utrecht.

Daarnaast kunnen dezelfde aanbevelingen ook een bijdrage leveren aan het beeld dat de maatschappij ontwikkelt van de Universiteit Utrecht. De Universiteit Utrecht is een publieke organisatie wat, aldus Çelik (2015), met zich meebrengt dat de Universiteit Utrecht een voorbeeldfunctie moet uitdragen richting de maatschappij. Het voldoen aan de wetgeving omtrent arbeidsgehandicapten en een bijdrage leveren aan de arbeidsmarktparticipatie van deze groep werknemers dragen bij aan het vervullen van deze voorbeeldfunctie. Ook draagt het in dienst nemen van arbeidsgehandicapten bij aan het uitdragen van het zijn van een maatschappelijke verantwoorde organisatie. Net als de wens een voorbeeldfunctie uit te dragen, heeft de Universiteit Utrecht ook de wens uitgesproken een maatschappelijke verantwoorde organisatie te willen zijn (DUB, 2016). Het in dienst nemen van arbeidsgehandicapten draagt niet alleen bij aan het voldoen aan deze wens, maar ook aan de verwachtingen die de maatschappij heeft omtrent de activiteiten van een organisatie in het kader van maatschappelijk verantwoord ondernemen (Carroll & Shabana, 2010).

1.3.3 *Maatschappelijke relevantie*

Tot slot kent dit onderzoek ook een maatschappelijke relevantie. Allereerst kan dit onderzoek bijdragen aan een positiever beeld omtrent het functioneren van mensen met een arbeidshandicap. Veel onderzoek omtrent arbeidsgehandicapten richt zich op attitudes, vooroordelen en stigmatisering en is wisselend positief en negatief over de verwachtingen omtrent het functioneren van mensen met een arbeidshandicap (Burke et al., 2013; Shore et al., 2009). Hetgeen er, gezien het door Hernandez, Keys & Balcazar (2000) benoemde gat tussen het aantal werkgevers dat uitspreekt de intentie te hebben om mensen met een arbeidshandicap in dienst te nemen en het aantal werkgevers dat daadwerkelijk mensen met een arbeidshandicap in dienst neemt, lijkt voor te zorgen dat de arbeidsmarktparticipatie van arbeidsgehandicapten laag blijft (Burke et al., 2013; Fraser, Ajzen, Johnson, Hebert & Chan, 2011). Het huidige onderzoek richt zich op daadwerkelijke ervaringen omtrent het functioneren van mensen met een arbeidshandicap. Eventueel gevonden positieve ervaringen kunnen wellicht een bijdrage leveren aan het creëren van een positiever beeld omtrent arbeidsgehandicapten en bieden mogelijk inzichten in hoe eventuele negatieve ervaringen verminderd, weggenomen of voorkomen kunnen worden.

Samen met de gedane aanbevelingen, die in dit onderzoek gericht zijn op de Universiteit Utrecht maar wellicht ook toepasbaar kunnen zijn binnen andere organisaties, zou dit positievere beeld een bijdrage kunnen leveren aan een verhoging van de arbeidsmarktparticipatie van arbeidsgehandicapten. Wanneer werkgevers eerder mensen met een arbeidshandicap in dienst nemen, heeft dit, door de waardevolle betekenis van het hebben van werk, positieve gevolgen voor de arbeidsgehandicapte (Burke et al., 2013; Ju, Zhang & Pacha, 2012; Vornholt, Uitdewilligen & Nijhuis, 2013). Ook brengt ongewenst niet

werken een hoger risico op onder andere angststoornissen en alcoholmisbruik met zich mee (Burke et al., 2013) en leidt werken juist tot een gevoel van eigenwaarde en biedt het kansen voor zelfontplooiing (Vornholt et al., 2013). Daarnaast kent een verhoging van de arbeidsmarktparticipatie van arbeidsgehandicapten positieve gevolgen voor de maatschappij, daar mensen met een arbeidshandicap een minder groot beroep zullen doen op het sociale zekerheidsstelsel.

1.4 Leeswijzer

Dit onderzoeksrapport is opgedeeld in meerdere hoofdstukken. In het eerstvolgende hoofdstuk (hoofdstuk 2) biedt het theoretisch kader een overzicht van datgene wat er vanuit de literatuur al bekend is over de voor dit onderzoek relevante, en in deze inleiding reeds geïntroduceerde, thema's. Het hoofdstuk wordt afgesloten met de formulering van enkele verwachtingen omtrent de resultaten van dit onderzoek. In hoofdstuk 3 worden vervolgens de methodische uitvoering en de verantwoording van de in dit onderzoek gemaakte keuzes besproken. Hoofdstuk 4 biedt daarna ruimte voor het bespreken van de in dit onderzoek gevonden resultaten. Deze resultaten worden besproken aan de hand van verschillende thema's en ondersteund met (geanonimiseerde) citaten, afkomstig uit de met de respondenten gehouden interviews. In hoofdstuk 5 is er vervolgens ruimte voor de conclusie, waarin aan de hand van een grondige analyse van de in dit onderzoek gevonden resultaten antwoord gegeven wordt op de deelvragen en op de centrale onderzoeksvraag. In dit hoofdstuk zal ook besproken worden of de in het theoretisch kader geformuleerde verwachtingen uitgekomen zijn. Dit onderzoeksrapport zal afgesloten worden met een discussie (hoofdstuk 6). Hierin is onder meer ruimte voor een verdere interpretatie van de resultaten en voor een bespreking van de beperkingen van dit onderzoek. Ook is er aandacht voor mogelijkheden voor toekomstig onderzoek en zullen er aanbevelingen voor de praktijk geformuleerd worden.

2 THEORETISCH KADER

In het voorgaande hoofdstuk is aandacht besteed aan de aanleiding van dit onderzoek. Vanuit de geformuleerde onderzoeksvraag en de beschreven relevanties van dit onderzoek, zal in dit hoofdstuk aandacht besteed worden aan datgene wat er vanuit de literatuur al bekend is over de thema's binnen dit onderzoek. Vanuit dit theoretisch kader zal het onderzoek verder worden voortgezet, daar het theoretisch kader onder andere een bijdrage levert aan de inhoud van de in het methodenhoofdstuk verder besproken interviews en de interpretatie van de in de praktijk gevonden data.

Het doel van dit theoretisch kader is de lezer kennis te laten maken met die elementen die binnen de besproken thema's van belang zijn. Het theoretisch kader volgt hoofdzakelijk de eerdergenoemde deelvragen. In paragraaf 2.1 zal begonnen worden met een uiteenzetting van het begrip de arbeidsgehandicapte. Hierbij zal aandacht besteed worden aan datgene wat men verstaat onder mensen met een arbeidshandicap en aan de voor dit onderzoek belangrijkste verschillen tussen mensen met een arbeidshandicap. Daarna zal in paragraaf 2.2 dieper ingegaan worden op de betekenis van het functioneren van mensen met een arbeidshandicap. In deze paragraaf komen onder andere verschillende elementen en specificaties daarvan omtrent het functioneren van mensen met een arbeidshandicap aan bod. Achtereenvolgens gaat het hier om de elementen productiviteit (2.2.1) en sociale integratie (2.2.2). In navolging hierop is er in paragraaf 2.3 aandacht voor de verwachte verschillen in ervaringen omtrent arbeidsgehandicaptten tussen de bij dit onderzoek betrokken actoren. Hierna staat in paragraaf 2.4 het verhogen van de arbeidsmarktparticipatie van mensen met een arbeidshandicap centraal. Achtereenvolgens wordt hier aandacht besteed aan het voorkomen en wegnemen van negatieve vooroordelen (2.4.1) en aan verschillende mogelijkheden voor het voorkomen en wegnemen van negatieve ervaringen (2.4.2 t/m 2.4.4). Het theoretisch kader wordt in paragraaf 2.5 afgesloten met de formulering van de verwachtingen voor wat betreft de uit de dataverzameling voortkomende resultaten van dit onderzoek.

2.1 Arbeidsgehandicapte als werknemer

In deze paragraaf wordt ingegaan op arbeidsgehandicaptten als groep werknemers. In eerste instantie wordt dit gedaan door arbeidsgehandicaptten te zien als dimensie van diversiteit en diversiteitsbeleid (2.1.1). In het kader van diversiteit zijn arbeidsgehandicaptten namelijk een onderbelichte groep (Shore et al., 2009). Vervolgens wordt aandacht besteed aan de heterogeniteit van de arbeidsgehandicapte beroepsbevolking en de gevolgen die dit heeft voor een organisatie en de arbeidsgehandicapte zelf (2.1.2).

2.1.1 *Diversiteit op de werkvloer*

Diversiteit is een veel besproken onderwerp in de literatuur (Shore et al., 2009) en refereert naar verschillen in eigenschappen tussen individuen die kunnen leiden tot een gevoel dat een persoon anders is (Roberge et al., 2011). In het kader van diversiteitsonderzoek wordt dan ook aandacht besteed aan vele dimensies van diversiteit. Leeftijd, seksuele oriëntatie, ras, maar vooral geslacht, afkomst en cultuur zijn dimensies van diversiteit die in onderzoek en literatuur vaak naar voren komen (Shore et al., 2009; Thanem, 2008). Echter, voor het hebben van een handicap is in het kader van diversiteitsonderzoek veel minder aandacht

(Shore et al., 2009). Dit lijkt opvallend gezien het feit dat verschillende overheden meer en meer aandacht besteden aan diversiteit in organisaties en aan de participatie en integratie van mensen met een handicap op de werkvloer (Thanem, 2008). In Amerika kent men bijvoorbeeld de *Americans with disabilities act* (ADA) en in het Verenigd Koninkrijk de *disability discrimination act* (Thanem, 2008). In hetzelfde rijtje kan men ook de in het hoofdstuk hiervoor benoemde Participatiewet scharen.

Ondanks het beperkte diversiteitsonderzoek naar het hebben van een handicap, wordt het wel degelijk erkend als dimensie van diversiteit (Roberge et al., 2011; Shore et al., 2009; Thanem, 2008). Ook de Sociaal Economische Raad in Nederland schaaft het hebben van een handicap onder de noemer diversiteit op de werkvloer (SER, 2009). Wanneer er sprake is van een goed samenwerkend divers personeelsbestand kan dit positieve gevolgen hebben voor een organisatie. Diversiteit kan dan een bijdrage leveren aan het behalen van de organisatiedoelen, zowel bedrijfseconomische doelen als moreel-ethische doelen. Bij deze laatste gaat met name om de bijdrage die diversiteit levert aan de maatschappelijke verantwoordelijkheid van een organisatie (SER, 2009; Unger, 2002). Het positieve beeld dat in de maatschappij ontstaat wanneer een organisatie mensen met een arbeidshandicap een kans biedt, kan weer verder bijdragen aan de realisatie van (bedrijfseconomische) organisatiedoelen (Unger, 2002). Echter, wanneer diversiteit niet goed georganiseerd is door middel van HR-beleid, kan het ook voor problemen zorgen binnen een organisatie. Meer conflicten en een groter verzuim liggen op de loer (SER, 2009). Gegronde aandacht in het HR-beleid voor diversiteit, ook in het kader van een arbeidshandicap, lijkt dan ook noodzakelijk (Stone & Colella, 1996).

2.1.2 *Heterogeniteit onder arbeidsgehandicapten*

Vanuit de definitie van een arbeidsgehandicapte, een arbeidsgehandicapte is iemand die als gevolg van een chronische aandoening, ziekte of gebrek belemmeringen ondervindt bij het verkrijgen of behouden van arbeid (Bulkmans et al., 2013), kan men al zien dat het hebben van een arbeidshandicap kan wijzen op het ondervinden van verschillende belemmeringen. Hetzelfde impliceert ook de definitie die Stone & Colella (1996) geven van een handicap, een handicap is een fysieke of mentale beperking die een of meerdere levensactiviteiten beperkt (p. 354).

De verschillende belemmeringen impliceren eveneens dat mensen met een arbeidshandicap verschillende ondersteuningsbehoeften kennen (Woodhams & Danieli, 2000). Woodhams & Danieli (2000) ondersteunen dit door te kijken naar de initiatieven die organisaties nemen ten behoeve van het verbeteren van de arbeidsmogelijkheden van mensen met een arbeidshandicap. Veel van deze initiatieven blijken gericht te zijn op de individuele arbeidsgehandicapte. Ook Bulkmans et al. (2013) erkennen dit door Stone & Colella (1996) en Woodhams & Danieli (2000) benoemde gegeven dat verschillende belemmeringen bij arbeidsgehandicapten leiden tot verschillende reacties en verschillende ondersteuningsbehoeften.

Samenvattend kan gezegd worden dat het hebben van een handicap gezien wordt als dimensie van diversiteit. Echter, ondanks de toenemende aandacht voor de arbeidsmarktparticipatie van

arbeidsgehandicapten is deze dimensie onderbelicht in diversiteitsonderzoek. Hierdoor kunnen de mogelijk positieve gevolgen die diversiteitsbeleid kent voor een organisatie wellicht niet gerealiseerd worden. Binnen dit eventuele diversiteitsbeleid dient wel rekening gehouden te worden met verschillen binnen de groep arbeidsgehandicapte werknemers. Verschillen in ervaren belemmeringen ten gevolge van bijvoorbeeld een fysieke of mentale beperking impliceren dat organisaties rekening dienen te houden met verschillende ondersteuningsbehoeften voor de arbeidsgehandicapten.

2.2 Functioneren van arbeidsgehandicapten

In deze paragraaf wordt ingegaan op de betekenis van functioneren. Het functioneren van arbeidsgehandicapten wordt geoperationaliseerd aan de hand van verschillende concepten. Veel onderzoek naar arbeidsgehandicapten richt zich op verwachtingen, vooroordelen en stigmatisering (Burke et al., 2013; Shore et al., 2009; Unger, 2002). Daar er slechts weinig onderzoek gedaan lijkt naar de daadwerkelijke ervaringen die men heeft omtrent het functioneren van mensen met een arbeidshandicap (Thanem, 2008), wordt de in dit onderzoek gebruikte operationalisatie van het functioneren van arbeidsgehandicapten dan ook hoofdzakelijk gebaseerd op literatuur gericht op verwachtingen van en vooroordelen over arbeidsgehandicapten. Daar waar mogelijk en relevant zal deze operationalisatie aangevuld worden met literatuur gericht op daadwerkelijke ervaringen. Allereerst wordt er in het kader van deze operationalisatie aandacht besteed aan het uitwerken van de concepten productiviteit (2.2.1) en sociale integratie (2.2.2) als verschillende elementen van het functioneren van arbeidsgehandicapten. Vervolgens wordt in paragraaf 2.2.3 een overzicht van de verschillende elementen van het functioneren van een arbeidsgehandicapte gegeven. De paragraaf wordt afgesloten met aandacht voor de invloed van het functioneren van een arbeidsgehandicapte op zijn of haar omgeving (2.2.4).

2.2.1 Productiviteit

Veel onderzoek naar mensen met een arbeidshandicap dat zich richt op verwachtingen, vooroordelen en stigmatisering kent een negatieve kijk op het functioneren van deze groep werknemers (Shore et al., 2009). De mate waarin deze kijk negatief is hangt onder andere af van de aard van de handicap (Hernandez et al., 2000; Run Ren et al., 2008; Stone & Colella, 1996; Woodhams & Danieli, 2000). Productiviteit, de waarde die een arbeidsgehandicapte toevoegt aan een organisatie, is een veelbesproken concept in de literatuur over arbeidsgehandicapten en onderzoek hieromtrent naar verwachtingen, vooroordelen en stigmatisering lijkt een wisselend beeld te geven. Naast negatieve verwachtingen, komen er ook positieve verwachtingen naar voren in de resultaten van verschillende onderzoeken. Hetzelfde, wisselende beeld lijkt er ook te zijn wanneer er gekeken wordt naar de resultaten van onderzoeken naar daadwerkelijke ervaringen met de productiviteit van mensen met een arbeidshandicap.

Zo kijken McFarlin et al. (1991), naast productiviteit in het algemeen, ook naar verloopcijfers en ziekteverzuim. Ziekteverzuim kan gezien worden als onderdeel van productiviteit.

McFarlin et al. (1991) vinden een positieve kijk op de productiviteit van arbeidsgehandicapten. Arbeidsgehandicapten zouden minstens even productief zijn als de niet-arbeidsgehandicapte beroepsbevolking en een lager ziekteverzuim kennen. Dit laatste

lijkt in onderzoek van Graffam et al. (2002) en Lengnick-Hall et al. (2008) naar daadwerkelijke ervaringen omtrent ziekteverzuim bevestigd te worden. Mensen met een arbeidshandicap zouden daadwerkelijk een ziekteverzuim hebben dat gelijk, of zelfs lager ligt dan dat van mensen zonder arbeidshandicap. Hernandez & McDonald (2010) vinden echter wisselende resultaten wanneer er gekeken wordt naar het ziekteverzuim van werknemers. Door hen worden hogere verzuimcijfers gevonden voor de arbeidsgehandicapte werknemers ten opzichte van de niet-arbeidsgehandicapte werknemers. Echter, deze resultaten zijn wisselend te noemen, omdat ze lijken af te hangen van de sector waarin men werkzaam is. Zo rapporteren arbeidsgehandicapte werknemers in de zorgsector meer dagen van afwezigheid, maar de arbeidsgehandicapte werknemers in de *retail* sector juist minder dagen van afwezigheid ten opzichte van hun niet-arbeidsgehandicapte collega's.

Ook Levy, Jessop, Rimmerman, Francis & Levy (1993) vinden een positieve kijk op de productiviteit van mensen met een arbeidshandicap. Niet-arbeidsgehandicapte werknemers spreken het vertrouwen uit dat de productie van arbeidsgehandicapten even hoog kan zijn als de productie van de niet-arbeidsgehandicapte beroepsbevolking. Lengnick-Hall et al. (2008) vinden daarentegen wel een negatieve kijk op productiviteit. De door Lengnick-Hall et al. (2008) geïnterviewde leidinggevenden geven aan te denken dat mensen met een arbeidshandicap niet in staat zijn fysieke arbeid te leveren. Daarnaast benoemen de leidinggevenden ook hun zorgen omtrent de effectiviteit en efficiëntie, en dus de algemene productiviteit, van mensen met een arbeidshandicap. Echter deze kijk op het functioneren, waaronder ook de productiviteit, van een arbeidsgehandicapte lijkt positiever te worden naarmate men meer ervaring met deze groep werknemers heeft (Levy et al., 1993; McFarlin et al., 1991; Run Ren et al., 2008). In hetzelfde onderzoek van Lengnick-Hall et al. (2008) wordt dan ook benoemd dat, wanneer er gekeken wordt naar de daadwerkelijke ervaringen, de productiviteit van een arbeidsgehandicapte gelijk, of zelfs hoger is dan de productiviteit van een niet-arbeidsgehandicapte werknemer. Gelijksortige uitspraken worden gedaan door Hernandez & McDonald (2010) en Unger (2002). Arbeidsgehandicapten zouden een gelijkwaardige, of zelfs hogere, prestatie en aanwezigheid hebben dan niet-arbeidsgehandicapten (Unger, 2002).

In navolging van Lengnick-Hall et al. (2008) vinden ook Kaye et al. (2011) een negatieve kijk op de productiviteit van mensen met een arbeidshandicap. Zo uitte de door hen geïnterviewde leidinggevenden en human resource professionals negatieve gevolgen voor de productiviteit van een organisatie als belangrijkste reden om mensen met een arbeidshandicap niet in dienst te nemen. Dit wordt in Kaye et al. (2011) verder gespecificeerd door de vrees dat arbeidsgehandicapten niet naar dezelfde standaarden werken als de niet-arbeidsgehandicapte beroepsbevolking en door de vrees dat arbeidsgehandicapten niet beschikken over de voor een baan noodzakelijke basisvaardigheden. Ook Ju et al. (2012) spreken over lagere verwachtingen voor de arbeidsgehandicapte beroepsbevolking in vergelijking met de niet-arbeidsgehandicapte beroepsbevolking voor wat betreft de mate waarin werknemers beschikken over de meest noodzakelijke basisvaardigheden en basiswerkvaardigheden. Echter, wanneer er gekeken wordt naar de daadwerkelijke prestaties van de arbeidsgehandicapte beroepsbevolking, lijken deze hoger te zijn dan de verwachte prestaties (Hernandez & McDonald, 2010) en lijken arbeidsgehandicapten wel

degelijk hard te werken (Hernandez et al., 2008). De door Kaye et al. (2011) uitgesproken vrees dat arbeidsgehandicapten niet volgens dezelfde standaarden zouden werken, lijkt dus ongegrond.

Naast de hiervoor beschreven positieve ervaringen omtrent de productiviteit van mensen met een arbeidshandicap, komen in het onderzoek van Graffam et al. (2002) ook negatieve ervaringen naar voren. Het werktempo, de nauwkeurigheid van het werk en de kwaliteit van het werk zouden voor de arbeidsgehandicapte beroepsbevolking lager en slechter zijn dan voor de niet-arbeidsgehandicapte beroepsbevolking. Voor zowel de attitudes, verwachtingen en vooroordelen als voor de daadwerkelijke ervaringen omtrent de productiviteit van arbeidsgehandicapten worden dus wisselende resultaten gevonden. Deze wisselende resultaten lijken zich voort te zetten in onderzoek van Smith et al. (2004). Ondanks dat werkgevers in dit onderzoek aangeven tevreden te zijn over de prestatie van mensen met een arbeidshandicap, lijkt deze prestatie, waaronder ook de door Lengnick-Hall et al. (2008) genoemde efficiëntie, voor mensen met een arbeidshandicap wel lager te zijn dan voor mensen zonder arbeidshandicap. Daarnaast vinden Smith et al. (2004) dat werkgevers, bij een gelijke prestatie voor werknemers met en zonder arbeidshandicap, eerder tevreden zijn over de werknemer met arbeidshandicap dan over de werknemer zonder arbeidshandicap.

2.2.2 *Sociale integratie*

Net als bij het hiervoor beschreven concept productiviteit is ook bij het concept sociale integratie van mensen met een arbeidshandicap een wisselend beeld te zien wanneer er gekeken wordt naar de bevindingen uit de literatuur. Voor het concept sociale integratie als element van het functioneren van arbeidsgehandicapten, lijkt dit voornamelijk te gelden voor onderzoek naar daadwerkelijke ervaringen. Resultaten van het onderzoek naar verwachtingen, vooroordelen en stigmatisering omtrent de sociale integratie van arbeidsgehandicapten lijken overwegend negatief te zijn.

Zo geven Colella (1994) en Vornholt et al. (2013) aan dat arbeidsgehandicapten moeite hebben om in een organisatie sociaal te integreren als zij eenmaal werkzaam zijn binnen deze organisatie. Sociale integratie zijn de formele en informele processen die het mogelijk maken dat nieuwkomers volledig ingewijden worden (Kulkarni & Lengnick-Hall, 2014). Bij sociale integratie gaat het zowel om het vergaren van feitelijke informatie als om informele normen en sociale netwerken. Colella (1994) benoemt vier factoren die een sociaal integratieproces kunnen belemmeren, waaruit blijkt dat net als volgens Vornholt et al. (2013) ook Colella (1994) benoemt dat zowel de werkgever en directe collega's als de arbeidsgehandicapte zelf invloed hebben op de sociale integratie. Ten eerste kunnen onrealistische verwachtingen vanuit de arbeidsgehandicapte over hun baan integratie tegenhouden. Ook lage verwachtingen vanuit de leidinggevende of directe collega's kunnen negatieve gevolgen kennen voor het sociale integratieproces. Hetzelfde geldt voor het vermijden van interacties met mensen met een arbeidshandicap en voor het niet overbrengen van negatieve feedback op arbeidsgehandicapten (Colella, 1994). Deze moeilijkheden omtrent de sociale integratie lijken verder gesterkt te worden door het onderzoek van Smith et al. (2004) naar de relatie tussen productiviteit en tevredenheid. Mensen met een arbeidshandicap lijken een negatieve bijdrage te leveren aan het

werkklimaat, waaronder Smith et al. (2004) ook de opname van een werknemer in een team en de stabiliteit van sociaal gedrag scharen. In tegenstelling tot Colella (1994), Smith et al. (2004) en Vornholt et al. (2013) schetsen Hernandez et al. (2008) een veel positiever beeld van de sociale competenties van een arbeidsgehandicapte. Mensen met een arbeidshandicap zouden bijvoorbeeld betrouwbaar en loyaal naar anderen zijn. Wel beschrijven Lengnick-Hall et al. (2008) ook een negatieve ervaring omtrent de gesprekken die een arbeidsgehandicapte voert met zijn of haar collega's. Een arbeidsgehandicapte wordt wel betrokken bij werkgerelateerde gesprekken door collega's, maar niet bij niet werkgerelateerde gesprekken tijdens bijvoorbeeld een werkpauze.

2.2.3 Functioneren van arbeidsgehandicapten

In het voorgaande gedeelte zijn aan de hand van specifieke verwachtingen en ervaringen productiviteit en sociale integratie als elementen van het functioneren van arbeidsgehandicapten nader toegelicht. Onderstaande Tabel 1 biedt hiervan een overzicht.

Tabel 1. *Overzicht operationalisatie functioneren arbeidsgehandicapten.*

Functioneren	Verwachting	Ervaring
Productiviteit		
Algemene productiviteit	- +	- +
Effectiviteit	-	
Efficiëntie	-	-
Werktempo		-
Nauwkeurigheid		-
Kwaliteit		-
Ziekteverzuim	+	- +
Fysiek werk	-	
Gelijke werkstandaarden	-	+
Basisvaardigheden	-	
Sociale integratie		
Algemene sociale integratie		-
Onrealistische verwachtingen		-
Lage verwachtingen		-
Vermijden interacties		-
Werkgerelateerd		+
Niet werkgerelateerd		-
Feedback niet overbrengen		-
Sociale competenties		+

Uit bovenstaande tabel zijn de eerder beschreven wisselende bevindingen vanuit de literatuur omtrent de beschreven elementen van het functioneren van mensen met een arbeidshandicap terug te zien. Daar waar enkel een minteken staat, is er een negatieve verwachting en/of ervaring. Daar waar enkel een plusteken staat, is er een positieve verwachting en/of ervaring. Staat er achter een specifieke verwachting of ervaring zowel een min- als plusteken, dan is er sprake van een wisselend beeld vanuit de literatuur omtrent dat specifieke onderdeel van een van de elementen. Wanneer er sprake is van een lege cel,

betekent dit dat er vanuit de literatuur nog niet eerder uitspraken gedaan zijn over een verwachting of ervaring voor het desbetreffende onderdeel.

2.2.4 *Invloed functioneren arbeidsgehandicapte op omgeving*

Op het moment dat een arbeidsgehandicapte eenmaal functioneert in zijn of haar werkomgeving, oefent deze arbeidsgehandicapte ook invloed uit op deze omgeving. Zo vrezende door Lengnick-Hall et al. (2008) geïnterviewde leidinggevendenden voor een negatieve invloed van een arbeidsgehandicapte op zijn of haar collega's. In het bijzonder wordt gevreesd voor negatieve gevolgen voor het moraal van deze collega's. Toch lijkt dit, wanneer er onderzoek gedaan wordt naar de daadwerkelijke ervaringen noch bevestigd noch ontkend te kunnen worden. Zo schetsen Hernandez et al. (2008) een positief beeld van de invloed van een arbeidsgehandicapte op zijn of haar werkomgeving. De diversificatie van de werkomgeving door het werken met arbeidsgehandicapten zou juist leiden tot een positievere werkomgeving. Ook zouden arbeidsgehandicapte werknemers hun niet-arbeidsgehandicapte collega's kunnen helpen om diverse groepen beter te accepteren (Hernandez et al., 2008). Echter, Smith et al. (2004) lijken de vrees voor negatieve gevolgen voor het moraal van collega's wel te bevestigen. Door hen wordt aangegeven dat het moraal, als onderdeel van het werkklimaat, lager lijkt te zijn in organisaties wanneer er mensen met een arbeidshandicap werkzaam zijn. Daarnaast geven Smith et al. (2004) aan dat het werkklimaat ook in het algemeen negatief beïnvloed lijkt te worden wanneer er mensen met een arbeidshandicap werkzaam zijn.

Door McFarlin et al. (1991) wordt eveneens een negatieve invloed van arbeidsgehandicapten op de omgeving besproken, en wel op de mate waarin directe collega's zich comfortabel voelen op het werk. Mensen met een arbeidshandicap zouden volgens werkgevers een negatieve invloed hebben op dit gevoel. Hierbij vermelden McFarlin et al. (1991) wel dat deze negatieve kijk gebaseerd is op onderzoek dat uitgevoerd is in tijden waarin men nog weinig ervaring had met arbeidsgehandicapten als werknemers en op onderzoek waarin methodische tekortkomingen te zien zijn. Echter, ook in het eigen onderzoek vinden McFarlin et al. (1991) het geloof dat arbeidsgehandicapten invloed hebben op de mate waarin directe collega's zich comfortabel voelen op het werk. Echter, voor dit negatieve vooroordeel lijkt geen bewijs te zijn wanneer men kijkt naar daadwerkelijke ervaringen (Lengnick-Hall et al., 2008).

Tot slot komt ook in onderzoek van Kaye et al. (2011) de vrees voor een negatieve invloed van een arbeidsgehandicapte op zijn of haar omgeving naar voren. Leidinggevendenden en human resource professionals geven aan dat zij vrezen dat het werken met een arbeidsgehandicapte ervoor zorgt dat directe collega's en leidinggevendenden extra tijd kwijt zijn aan het begeleiden en assisteren van mensen met een arbeidshandicap. Echter, wanneer men kijkt naar daadwerkelijke ervaringen met het begeleiden en assisteren van mensen met een arbeidshandicap, lijken deze slechts beperkt extra begeleiding te vragen ten opzichte van niet-arbeidsgehandicapte werknemers in een gelijkwaardige positie (Hernandez & McDonald, 2010). In hetzelfde onderzoek van Kaye et al. (2011) wordt door de leidinggevendenden en human resource professionals de vrees voor een verslechtering van de prestaties van collega's van de arbeidsgehandicapte geuit als mogelijke reden voor het niet in

dienst nemen van een arbeidsgehandicapte. Echter, hiervoor geldt dat dit in onderzoek naar daadwerkelijke ervaringen niet naar voren lijkt te komen.

Samengevat lijkt er gezegd te kunnen worden dat er geen eenduidig beeld is over de invloed van een arbeidsgehandicapte op zijn of haar omgeving. Eerder onderzoek laat een wisselend positieve en negatieve invloed zien van een arbeidsgehandicapte op het moraal van collega's, de mate waarin deze zich comfortabel voelen, op het werkklimaat, op de tijd die collega's kwijt zijn aan de begeleiding van een arbeidsgehandicapte en op de prestaties van collega's.

2.3 Verschillen in ervaringen

In deze paragraaf wordt ingegaan op het gegeven dat er bij dit onderzoek verschillende actoren betrokken zullen zijn om een vergelijking tussen verschillende perspectieven mogelijk te maken. Onder andere Run Ren et al. (2008) en Stone & Colella (1996) geven aan dat verschillende actoren verschillend kunnen reageren richting en op mensen met een arbeidshandicap. Daarnaast wordt door Rosso et al. (2010) besproken dat verschillende actoren een verschillende betekenis kunnen geven aan werk. Dit laatste hangt af van meerdere factoren. Door in deze paragraaf dieper in te gaan op deze factoren die van invloed zijn op de verschillende actoren rondom een arbeidsgehandicapte en op de arbeidsgehandicapte zelf, wordt een beter beeld verkregen van het perspectief van verschillende actoren op het functioneren van mensen met een arbeidshandicap. Allereerst zal er in paragraaf 2.3.1 gekeken worden naar mogelijke verschillen in ervaringen omtrent het functioneren van een arbeidsgehandicapte tussen de actoren rondom een arbeidsgehandicapte. Vervolgens zal er in paragraaf 2.3.2 aandacht zijn voor verschillen in ervaringen vanuit de mensen met een arbeidshandicap zelf.

2.3.1 Actoren rondom arbeidsgehandicapte

In dit gedeelte van deze paragraaf wordt gekeken naar mogelijke verschillen tussen leidinggevenden, directe collega's en jobcoaches omtrent de ervaringen die zij hebben met het functioneren van mensen met een arbeidshandicap. Dat wat een leidinggevende, directe collega of jobcoach belangrijk vindt om in zijn of haar werk te realiseren, komt onder meer voort uit de ervaringen op het werk (Rosso et al., 2010). Door te kijken naar verschillen in datgene wat de hiervoor genoemde actoren belangrijk vinden in het werk, wordt er gekeken naar mogelijke verschillen in de door de actoren ervaren ervaringen omtrent het functioneren van mensen met een arbeidshandicap. Wanneer een actor door datgene waar hij of zij belang aan hecht om binnen het werk te realiseren, een grote kans heeft om daar bij een arbeidsgehandicapte ook meer belang aan te hechten, lijkt het aannemelijk dat de actor hier kritischer naar kijkt.

Zo lijkt de kans groot dat een leidinggevende een groot belang hecht aan het bereiken van zowel bedrijfseconomische- als moreel-ethische organisatiedoelen, daar deze vaak door hem gevormd worden en hij of zij in de regel degene is die uiteindelijk afgerekend wordt op al dan niet behaalde resultaten (Rosso et al., 2010). Dat positieve normen en waarden een bijdrage kunnen leveren aan het behalen van deze doelen, maakt dat een leidinggevende ook hier mogelijk een groot belang aan hecht (Schur et al., 2005; Stone & Colella, 1996; Unger, 2002). Een dezelfde belang zullen mogelijk collega's, daar mensen voor een deel de betekenis van

hun werk halen uit aanwijzingen vanuit het team waarvan zij lid zijn (Rosso et al., 2010), ook toekennen aan de geldende normen en waarden. Voor een positieve ervaring van een collega lijkt een goed werkklimaat dan ook van groot belang (Schur et al., 2005; Stone & Colella, 1996). Een jobcoach is werkzaam in een omgeving waarin hij of zij vele arbeidsgehandicapten begeleidt. Mogelijk kiest een jobcoach voor zijn of haar functie vanuit een persoonlijke overtuiging omtrent het bieden van kansen aan mensen met een arbeidshandicap. Deze persoonlijke overtuiging heeft invloed op de betekenis die de jobcoach aan het werk geeft (Rosso et al., 2010). Bij een sterke persoonlijke overtuiging zal de jobcoach in de betekenis van zijn werk mogelijk een groot belang toekennen aan het helpen, begeleiden en faciliteren van mensen met een arbeidshandicap. Voor de verschillende in dit onderzoek meegenomen actoren rondom de arbeidsgehandicapte zal het belang dat zij hechten aan verschillende aspecten binnen het werk dan ook verschillen.

2.3.2 *Perspectief van arbeidsgehandicapte*

In het voorgaande gedeelte van deze paragraaf werd gezocht naar verwachte verschillen tussen de actoren voor wat betreft de ervaringen die zij kennen omtrent het functioneren van mensen met een arbeidshandicap. In dit gedeelte wordt gezocht naar verwachte verschillen in ervaringen die arbeidsgehandicapten hebben omtrent hun eigen functioneren. Ook mensen met een arbeidshandicap kunnen een verschillende betekenis geven aan werk (Rosso et al., 2010). Verschillende factoren in de omgeving van een arbeidsgehandicapte kunnen bepalend zijn voor de ervaring die deze benoemd omtrent het eigen functioneren. Wanneer deze factoren een negatieve invloed hebben op de betekenis die een arbeidsgehandicapte geeft aan het eigen functioneren, lijkt het aannemelijk dat deze ook negatiever naar dit functioneren zal kijken.

Zo lijkt het aannemelijk dat een arbeidsgehandicapte die negatieve aanwijzingen ontvangt van collega's omtrent het eigen functioneren, bijvoorbeeld door tijdens prestatiebeoordelingen bevooroordeeld of oneerlijk behandeld te worden, een negatieve betekenis geeft aan zijn of haar werk (Rosso et al., 2010; Schur et al., 2005; Stone & Colella, 1996). Tegelijkertijd zal een arbeidsgehandicapte die werkt in een omgeving waarin men behulpzaam is richting elkaar en normen en waarden als sociale rechtvaardiging en gelijkheid als belangrijk worden gezien om dezelfde reden wellicht positiever zijn over zijn of haar functioneren (Kulkarni & Lengnick-Hall, 2014; Schur et al., 2005; Stone & Colella, 1996). Volgens Rosso et al. (2010) ontvangt de arbeidsgehandicapte in deze omgeving positievere aanwijzingen omtrent het eigen functioneren en kent deze daardoor hier een positieve betekenis aan toe.

Samenvattend kan er gezegd worden dat verschillende factoren ervoor kunnen zorgen dat actoren een verschillende betekenis toekennen aan hun werk. Hierdoor hechten leidinggevendenden, directe collega's en jobcoaches aan verschillende zaken binnen het werk meer of minder belang. Hetgeen maakt dat actoren bij het kijken naar het functioneren van een arbeidsgehandicapte mogelijk meer belang hechten aan die zaken waaraan zij zelf ook een groot belang hechten. Vanuit deze verschillende belangen worden dan ook verschillen in de door de actoren beschreven ervaringen met het functioneren van mensen met een arbeidshandicap verwacht. Daarnaast bepalen verschillende factoren uit de omgeving van een

arbeidsgehandicapte ook de ervaring die deze benoemd omtrent het eigen functioneren, daar collega's invloed lijken te hebben op de betekenis die een arbeidsgehandicapte aan zijn of haar werk geeft.

2.4 Negatieve ervaringen verminderen, wegnemen en voorkomen

In deze paragraaf wordt aandacht besteed aan mogelijkheden voor het verminderen, wegnemen of voorkomen van negatieve vooroordelen omtrent en ervaringen met het functioneren van arbeidsgehandicapten. Veel onderzoek dat zich richt op verwachtingen, vooroordelen en stigmatisering kent een negatieve kijk op het functioneren van mensen met een arbeidshandicap (Shore et al., 2009), die volgens Hunt & Hunt (2004) en Unger (2002) voortkomt uit een gebrek aan kennis omtrent arbeidsgehandicapten. In deze paragraaf wordt allereerst dan ook aandacht besteed aan mogelijkheden voor het verminderen, dan wel wegnemen van dit gebrek aan kennis (2.4.1). Vervolgens is er in het kader van het verminderen, wegnemen en voorkomen van negatieve ervaringen aandacht voor de verschillende, maar niet uitsluitende, mogelijkheden die het HR-beleid van een organisatie ook daartoe kan bieden. In paragraaf 2.4.2 wordt ingegaan op het aanpassen van functies, in paragraaf 2.4.3 wordt ingegaan op de in een organisaties geldende normen en waarden en tot slot wordt in paragraaf 2.4.4 ingegaan op het onderlinge contact tussen een arbeidsgehandicapte en zijn of haar collega's. Zowel het verminderen, wegnemen of voorkomen van de negatieve vooroordelen, als het verminderen, wegnemen of voorkomen van de negatieve ervaringen lijkt een bijdrage te kunnen leveren aan het bevorderen van de arbeidsmarktparticipatie van mensen met een arbeidshandicap.

2.4.1 Verwachtingen, vooroordelen en stigmatisering

De negatieve kijk van het onderzoek naar verwachtingen, vooroordelen en stigmatisering is volgens Hunt & Hunt (2004) en Stone & Colella (1996) het belangrijkste obstakel voor arbeidsgehandicapten bij het verkrijgen van werk en lijkt daarmee een groot aandeel te hebben in de lage arbeidsmarktparticipatie van mensen met een arbeidshandicap. Volgens onder meer Levy et al. (1993), McFarlin et al. (1991) en Run Ren et al. (2008) gaan werkgevers naarmate zij meer ervaring hebben met het werken met mensen met een arbeidshandicap positiever tegen het functioneren van deze groep werknemers aankijken. Er lijkt een noodzaak om organisaties die nog geen ervaring hebben met het werken met arbeidsgehandicapten duidelijk te maken wat de voordelen van het werken met mensen met een arbeidshandicap kunnen zijn en hoe deze kunnen opwegen tegen de eventueel bijkomende kosten (Hernandez et al., 2008). Zij die meer ervaring hebben met arbeidsgehandicapten zullen ook eerder bereid zijn deze groep werknemers een kans te bieden en in dienst te nemen (McFarlin et al., 1991; Unger, 2002).

De negatieve kijk op het functioneren van mensen met een arbeidshandicap komt vaak voort uit een gebrek aan kennis omtrent arbeidsgehandicapten (Hunt & Hunt, 2004; Unger, 2002). De noodzaak om onwetende werkgevers deze kennis bij te brengen, lijkt dan ook een belangrijk punt op weg naar het verhogen van de arbeidsmarktparticipatie van mensen met een arbeidshandicap. Daarnaast zal door het bijbrengen van kennis ook de negatieve houding bij leidinggevend en andere collega's richting arbeidsgehandicapten, waarvan ook na het in dienst treden van een arbeidsgehandicapte nog sprake kan zijn (McFarlin et al., 1991), weggewogen kunnen worden (McFarlin et al., 1991; Schur et al., 2005). Hunt & Hunt

(2004) deden, in navolging van positieve resultaten in eerder onderzoek, dan ook onderzoek naar de effecten van training op de negatieve kijk op en het gebrek aan kennis over arbeidsgehandicapten. Uit de resultaten blijkt dat een één uur durende interventie, bestaande uit een presentatie over onder andere algemene informatie omtrent arbeidsgehandicapten, vooroordelen omtrent arbeidsgehandicapten en informatie over het omgaan met arbeidsgehandicapten, een positieve bijdrage levert aan de afname van de negatieve kijk op arbeidsgehandicapten en een toename van de kennis over arbeidsgehandicapten. Deze positieve bijdrage van training lijkt ook naar verloop van tijd van kracht te blijven (Hunt & Hunt, 2004).

Door deze afname van de negatieve kijk op mensen met een arbeidshandicap, lijkt het bieden van training en voorlichting een mogelijk belangrijke interventie voor het verhogen van de arbeidsmarktparticipatie van mensen met een arbeidshandicap (Kaye et al., 2011; Lengnick-Hall et al., 2008). Daar er in het onderzoek van Hunt & Hunt (2004) sprake was van een training van slechts één uur, zou dit relatief makkelijk te realiseren moeten zijn. Zo zou het als onderdeel van het HR-beleid opgenomen kunnen worden in bestaande (diversiteits)trainingen (Hunt & Hunt, 2004) en bijvoorbeeld gegeven kunnen worden door organisaties met positieve ervaringen met het werken met mensen met een arbeidshandicap (Hernandez et al., 2008). Stone & Colella (1996) benadrukken dat bij de hiervoor benoemde trainingen rekening gehouden dient te worden met de eerder beschreven verschillen tussen de wijze waarop de maatschappij tegen verschillende typen beperkingen aankijkt.

2.4.2 *Het aanpassen van functies*

Naast het wegnemen van de negatieve kijk op het functioneren van mensen met een arbeidshandicap, kunnen ook wanneer een arbeidsgehandicapte eenmaal in dienst is van een organisatie negatieve ervaringen verminderd, weggenomen of voorkomen worden. Zo hangt het van de noodzakelijke vaardigheden voor een baan af of men denkt dat een arbeidsgehandicapte in staat is deze baan tot een goed einde te brengen (Stone & Colella, 1996). Een traditionele kijk op het ontwerpen van banen ziet voor iedere baan een en dezelfde wijze van uitoefening. Zij die niet voldoen aan de voor deze banen gebruikelijke capaciteiten, zullen niet voor een baan in aanmerking komen (Stone & Colella, 1996). Wanneer organisaties de traditionele kijk in het HR-beleid op het ontwerpen van banen loslaten, worden er meer kansen voor mensen met een arbeidshandicap geboden. Wanneer niet het proces, maar alleen het te bereiken resultaat telt, zullen mensen met een arbeidshandicap meer banen kunnen uitoefenen doordat het HR-beleid in dat geval mogelijkheden biedt de uitoefening van een baan af te stemmen op de eigen mogelijkheden en beperkingen (Lengnick-Hall et al., 2008; Schur et al., 2005; Stone & Colella, 1996). De mate waarin de afstemming gerealiseerd kan worden, hangt eveneens af van de mate waarin het gebruik van technologie in een organisatie deze flexibiliteit beperkt (Stone & Colella, 1996). De overtuiging is ook dat de verandering in het HR-beleid voor wat betreft het ontwerpen van banen kan leiden tot een verhoging van de arbeidsmarktparticipatie van mensen met een arbeidshandicap en dat er meer positieve verwachtingen ontstaan omtrent de mate waarin men denkt dat een arbeidsgehandicapte in staat is een baan tot een goed einde te brengen (Stone & Colella, 1996).

2.4.3 *Normen en waarden*

Naast de mate waarin een baan afgestemd kan worden op de behoeften van een arbeidsgehandicapte, lijkt het voor een organisatie ook van belang rekening te houden met de binnen een organisatie geldende normen en waarden als organisatiekenmerk, daar deze invloed zullen hebben op de ervaringen die een arbeidsgehandicapte zal hebben binnen een organisatie (Kulkarni & Lengnick-Hall, 2014; Schur et al., 2005; Stone & Colella, 1996). Dit komt doordat deze normen en waarden invloed hebben op de geldende gedragsnormen en de rechtvaardiging van de in de organisatie gevoerde praktijken en beleid, denk hierbij bijvoorbeeld aan het werving- en selectiebeleid of het diversiteitsbeleid als onderdelen van het HR-beleid (Stone & Colella, 1996). In organisaties waar normen en waarden als flexibiliteit, personalisatie, sociale rechtvaardigheid en gelijkheid de norm zijn, staan leidinggevenden en collega's naar verwachting positiever tegenover eventueel noodzakelijk aanpassingen ten behoeve van de arbeidsgehandicapte (Gilbride, Stensrud, Vandergoot & Golden, 2003; Schur et al., 2005; Stone & Colella, 1996). Ook lijkt men in deze organisaties positiever tegenover de capaciteiten van arbeidsgehandicapten te staan dan in organisaties waarin competitie en individualisme belangrijk zijn. Om de kans op het voorkomen van de eerder benoemde negatieve ervaringen te verkleinen (o. a. Graffam et al., 2002; Lengnick-Hall et al., 2008) en de integratie van mensen met een arbeidshandicap te faciliteren, lijkt het van belang dat managers aandacht besteden aan het realiseren van normen en waarden als flexibiliteit, personalisatie en respect voor de waarde van het individu (Lengnick-Hall et al., 2008; Stone & Colella, 1996). Deze eventuele cultuurverandering zal leiden tot een meer ondersteunende werkomgeving en positieve gevolgen kunnen hebben voor niet alleen de mensen met een arbeidshandicap, maar ook voor de niet-arbeidsgehandicapte werknemers (Schur et al., 2005; Stone & Colella, 1996).

2.4.4 *Onderling contact*

Tot slot kan een organisatie door het integreren van een arbeidsgehandicapte in formele en informele netwerken in organisaties, pogen de mate van contact tussen de arbeidsgehandicapte en zijn of haar collega's te vergroten. Dit lijkt bij een grotere onderlinge afhankelijkheid vooral van zeer groot belang. Hierbij wordt er volgens Stone & Colella (1996), door de eerder besproken negatieve ervaringen omtrent de productiviteit en sociale integratie van arbeidsgehandicapten (o.a. Colella, 1994; Kaye et al., 2011; Lengnick-Hall et al., 2008; Vornholt et al., 2013), negatiever gereageerd op mensen met een arbeidshandicap. Hetgeen zich zou kunnen uiten in het uitsluiten van de arbeidsgehandicapte. Het via HR-beleid organiseren van zowel werkgerelateerde als niet werkgerelateerde activiteiten zou organisaties de mogelijkheid kunnen bieden collega's kennis te laten maken met hun arbeidsgehandicapte collega en deze zo tot de ontdekking te laten komen dat arbeidsgehandicapte collega's dezelfde interesses en waarden kunnen hebben (Schur et al., 2005; Stone & Colella, 1996). Ook teambuildingsactiviteiten zouden als onderdeel van het HR-beleid toegepast kunnen worden om de onderlinge relatie en communicatie tussen een arbeidsgehandicapte en zijn of haar collega's te verbeteren (Schur et al., 2005; Stone & Colella, 1996). Dit alles zou bij kunnen dragen aan het wegnemen van onder meer de door Stone & Colella (1996) uitgesproken zorgen omtrent een grote onderlinge afhankelijkheid, aangezien de hiervoor besproken activiteiten een bijdrage zouden kunnen leveren aan het verbeteren van de sociale integratie van een arbeidsgehandicapte.

Samengevat betekent dit dat er meerdere mogelijkheden zijn voor het verminderen, wegnemen en voorkomen van zowel negatieve vooroordelen als negatieve ervaringen. Wanneer er gekeken wordt naar negatieve vooroordelen lijken training en voorlichting belangrijke mogelijkheden voor het wegnemen van de negatieve kijk op het functioneren van mensen met een arbeidshandicap. Wanneer er gekeken wordt naar mogelijkheden om via het HR-beleid negatieve ervaringen weg te nemen of te voorkomen, kan een organisatie onder meer door het kritisch bekijken van de mogelijkheid een functie af te stemmen op een arbeidsgehandicapte, het kritisch bekijken van de in de organisatie geldende normen en waarden en door het kritisch bekijken van de mogelijkheden die het HR-beleid biedt om het onderlinge contact tussen collega's te verbeteren, pogen deze negatieve ervaringen inderdaad te voorkomen. Op deze wijze wordt organisaties ruimte geboden om via het HR-beleid een bijdrage te leveren aan het verhogen van de arbeidsmarktparticipatie van mensen met een arbeidshandicap.

2.5 Verwachtingen

De in dit theoretisch kader uiteengezette theoretische fundering vormt de basis voor de verdere voortzetting van dit onderzoek. In deze paragraaf wordt aandacht besteed aan de verwachtingen voor de uitkomsten van het empirisch onderzoek.

Wanneer er gekeken wordt naar de literatuur die in dit theoretisch kader is gebruikt ter operationalisatie van het functioneren van mensen met een arbeidshandicap, zijn er enkele verwachtingen te formuleren. Veel onderzoek naar arbeidsgehandicapten dat zich richt op verwachtingen, vooroordelen en stigmatisering kent een negatieve kijk op het functioneren van deze groep werknemers (Shore et al., 2009). Verwacht wordt daarom dat de in dit onderzoek ondervraagde actoren, voorafgaand aan het aangaan van de samenwerking met een arbeidsgehandicapte, twijfels hadden rondom het functioneren van deze collega. Wel laat onderzoek naar verwachtingen, vooroordelen en stigmatisering omtrent de productiviteit van een arbeidsgehandicapte als element van het functioneren een wisselendere positieve en negatieve kijk zien dan dit onderzoek omtrent de sociale integratie. De verwachting is dan ook dat de actoren voorafgaand aan de samenwerking met een arbeidsgehandicapte, positiever waren over de productiviteit dan over de sociale integratie.

Voor veel van de voorafgaand uitgesproken twijfels, geldt dat deze ook meegenomen zijn in onderzoek naar daadwerkelijke ervaringen omtrent het functioneren van een arbeidsgehandicapte. Echter, ook in dit onderzoek is een wisselend beeld te zien van positieve en negatieve ervaringen omtrent de productiviteit van en de sociale integratie van een arbeidsgehandicapte. Door deze tegensprekende resultaten in de huidige wetenschappelijke literatuur, is het formuleren van een verwachting lastig. Wel wordt er verwacht, aangezien het onderzoek naar daadwerkelijke ervaringen een meer wisselend, maar ook positiever beeld laat zien dan het onderzoek naar vooroordelen en verwachtingen, dat de actoren na het daadwerkelijk samenwerken met een arbeidsgehandicapte positiever zullen zijn over het functioneren van deze collega, dan dat ze dat voorafgaand aan de samenwerking waren. Deze laatste verwachting geldt voor alle, in dit onderzoek meegenomen elementen van het functioneren van mensen met een arbeidshandicap; dus voor zowel productiviteit als sociale integratie.

Een verwachting uitspreken omtrent de invloed van een arbeidsgehandicapte op het moraal van collega's en het werkklimaat is, gezien het wisselend beeld dat huidig onderzoek hieromtrent laat

zien, eveneens lastig. Echter, daar er in huidig onderzoek geen bewijs lijkt te zijn voor de negatieve invloed van een arbeidsgehandicapte op de mate waarin collega's zich comfortabel voelen en op de prestaties van collega's, wordt verwacht dat dit ook in dit onderzoek niet gevonden wordt. Daarnaast is de verwachting dat gevonden wordt dat arbeidsgehandicapten slechts beperkt extra begeleiding vragen.

Ook wanneer er gekeken wordt naar de literatuur die in dit theoretisch kader is gebruikt voor het bekijken van verwachte verschillen in de door de verschillende groepen actoren ervaren ervaringen, zijn enkele verwachtingen te formuleren. Verschillende actoren geven een verschillende betekenis aan het werk en kennen verschillende zaken waarvan zij het belangrijk vinden dat deze worden gerealiseerd in het werk. Hetgeen maakt dat actoren bij het kijken naar het functioneren van een arbeidsgehandicapte mogelijk meer belang hechten aan die zaken waaraan zij zelf ook een groot belang hechten. Vanuit deze verschillende belangen worden dan ook verschillen in de door de actoren beschreven ervaringen met het functioneren van mensen met een arbeidshandicap verwacht.

Zo wordt verwacht dat leidinggevendenden een groter belang hechten aan de bijdrage van de arbeidsgehandicapte aan het bereiken van de organisatiedoelen en aan de geldende normen en waarden. Verwacht wordt dat collega's kritisch kijken naar de bijdrage van een arbeidsgehandicapte aan het werkklimaat en dat de jobcoach kritisch kijkt naar de bijdrage van organisaties aan het begeleiden en faciliteren van mensen met een arbeidshandicap. Voor het omschrijven van de ervaring omtrent het eigen functioneren door een arbeidsgehandicapte, wordt verwacht dat deze negatiever zal zijn wanneer deze, bijvoorbeeld door bevooroordeeld of oneerlijk behandeld te worden, negatieve aanwijzingen van collega's ontvangt omtrent dit eigen functioneren.

Tot slot zijn er ook wanneer er gekeken wordt naar de literatuur die in dit theoretisch kader is gebruikt voor het beschrijven van mogelijkheden om via het HR-beleid negatieve vooroordelen en ervaringen te verminderen, weg te nemen of te voorkomen enkele verwachtingen te formuleren. Zo is de verwachting dat de actoren het grote belang van training en voorlichting voor het verminderen en wegnemen van negatieve vooroordelen dat vanuit de literatuur naar voren komt, zullen benoemen en zullen erkennen. Daarnaast is het lastig, gezien het brede aanbod aan mogelijkheden om negatieve ervaringen te verminderen, weg te nemen of te voorkomen dat vanuit de huidige literatuur naar voren komt, hieromtrent een verwachting te formuleren. Echter, gezien de wisselende positieve en negatieve ervaringen omtrent het functioneren van mensen met een arbeidshandicap waarvan op dit moment nog sprake lijkt, is de verwachting wel dat de actoren die in dit onderzoek bevestigd zullen worden, verschillende mogelijkheden zullen benoemen om via het HR-beleid de negatieve ervaringen te verminderen, weg te nemen of te voorkomen en de positieve ervaringen vast te houden of zelfs verder te verbeteren.

3 METHODEN EN TECHNIEKEN

In het voorgaande hoofdstuk is aandacht besteed aan datgene wat er vanuit de literatuur al bekend is over de voor dit onderzoek relevante thema's. Volgend op dit theoretisch kader zal er in dit hoofdstuk aandacht besteed worden aan de methodische verantwoording van dit onderzoek. Deze verantwoording vormt de basis voor het verdere onderzoek en is mede daarom bepalend voor de uitkomsten van het onderzoek. Allereerst zal er een verantwoording worden gegeven voor de gekozen onderzoekstrategie (3.1). Vervolgens zal ingegaan worden op de respondenten die aan dit onderzoek meegewerkt hebben (3.2) en zal er aandacht zijn voor het in dit onderzoek gebruikte meetinstrument (3.3). Na de verantwoording van de gekozen aanpak voor wat betreft het analyseren van de gevonden data (3.4), zal dit hoofdstuk worden afgesloten met het beschrijven van de keuzes die zijn gemaakt ten behoeve van de kwaliteit van het onderzoek (3.5).

3.1 Verantwoording onderzoekstrategie

Om het doel van dit onderzoek te kunnen bereiken en een bevredigend antwoord te kunnen geven op de onderzoeksvraag was het vanzelfsprekend van groot belang gebruik te maken van de juist onderzoekstrategie. Bij kwantitatief onderzoek is er sprake van een bestaande theorie die getoetst wordt door hier specifieke hypothesen aan te onttrekken (Van der Velde, Jansen & Dijkers, 2015). Echter, zoals uit het theoretisch kader is gebleken, bestaat er nog geen algemene theorie over daadwerkelijke ervaringen omtrent het functioneren van mensen met een arbeidshandicap. Bovendien bleek uit het beperkte onderzoek hieromtrent dat er redenen zijn om aan te nemen dat de vanuit de literatuur naar voren komende, vaak negatieve, verwachtingen en vooroordelen niet terecht zijn.

Deze afwezigheid van een algemene theorie bracht dan ook een explorerende onderzoeksvraag met zich mee en maakte dat kwalitatief explorerend onderzoek een passende onderzoeksstrategie is (Van der Velde et al., 2015). Door het toepassen van kwalitatief explorerend onderzoek is er inzicht verkregen in de factoren die een rol spelen bij het functioneren van arbeidsgehandicapte werknemers binnen de Universiteit Utrecht. In dit onderzoek is naar vier verschillende perspectieven tegelijkertijd gekeken. Door zowel de arbeidsgehandicapte zelf als zijn of haar leidinggevende, directe collega's en jobcoach mee te nemen, is er gevraagd naar ervaringen van meerdere mensen met verschillende posities binnen de Universiteit Utrecht en verschillende posities ten opzichte van de arbeidsgehandicapte. Volgens Boeije (2010) heeft deze interpretatieve benadering van kwalitatief onderzoek de mogelijkheid gegeven te begrijpen wat er speelt rondom het functioneren van arbeidsgehandicapten en maakte het een blik op de sociale werkelijkheid mogelijk.

Naast deze methodische verantwoording voor de gekozen onderzoekstrategie, speelde ook een meer praktische verantwoording een belangrijke, maar toch ondergeschikte, rol. Het huidige onderzoek is uitgevoerd in opdracht van de Universiteit Utrecht. Dit impliceerde, vanzelfsprekend, dat de voor dit onderzoek geselecteerde respondenten werkzaam waren voor de Universiteit. De in april 2017, 28 arbeidsgehandicapte werknemers in dienst van de Universiteit Utrecht, waarvan er na later te bespreken selectiecriteria slechts tien aangesproken konden worden voor deelname aan dit onderzoek, zouden via kwantitatief onderzoek, nooit

voldoende informatie kunnen verschaffen omtrent het functioneren van mensen met een arbeidshandicap om daar statistisch generaliseerbare uitspraken over te (mogen) doen, hetgeen mede een verantwoording is voor de gekozen kwalitatieve onderzoeksstrategie.

3.2 Respondenten

Als een van de in dit onderzoek meegenomen vier verschillende groepen actoren, kunnen arbeidsgehandicapten vanzelfsprekend onderscheiden worden naar type beperking. Zo kan men onderscheid maken tussen arbeidsgehandicapten met een mentale beperking en arbeidsgehandicapten met een fysieke beperking (Bulkmans et al., 2013). Echter, er kan ook onderscheid gemaakt worden op grond van leeftijd, geslacht en opleidingsniveau. Er is in dit onderzoek gekozen om geen nadruk te leggen op het onderscheid tussen arbeidsgehandicapten. Enerzijds omdat de overheid dit niet doet wanneer deze kijkt naar de arbeidsmarktparticipatie van arbeidsgehandicapten (CBS, 2017; Ministerie van SZW, 2016). Anderzijds, en voor dit onderzoek zwaarder meewegend, omdat de Universiteit Utrecht ten tijde van dit onderzoek slechts een beperkt aantal arbeidsgehandicapten in dienst had.

3.2.1 Selectie respondenten

Via haar begeleidend docent is de onderzoeker in contact gebracht met een contactpersoon van de Universiteit Utrecht. Met deze contactpersoon heeft zowel fysiek als via de mail overleg plaatsgevonden. Daar deze contactpersoon een overzicht kon bieden van de bij de Universiteit Utrecht werkzame arbeidsgehandicapten, verliep ook het leggen van contact met deze arbeidsgehandicapten via deze persoon. Ten tijde van de contactlegging waren er 28 mensen met een arbeidshandicap bij de Universiteit Utrecht in dienst (zie Bijlage A), waarvan een gedeelte nog in een proefplaatsing zat of pas net begonnen was in een functie. Om de respondenten de mogelijkheid te bieden informatie te verschaffen over de ervaringen omtrent het functioneren van arbeidsgehandicapten, is in overleg met de contactpersoon besloten arbeidsgehandicapten die nog in proefplaatsing zaten niet mee te nemen in dit onderzoek. Om dezelfde reden is besloten alleen die arbeidsgehandicapten die minimaal twee maanden werkzaam waren in hun functie mee te nemen in dit onderzoek. Dit resulteerde in tien arbeidsgehandicapten die zijn benaderd voor deelname aan het onderzoek. Deze benadering vond in eerste instantie plaats via een mail namens de contactpersoon, waarin aangekondigd werd dat dit onderzoek lopend was (Bijlage B). Twee dagen na het versturen van deze eerste mail is een tweede mail verstuurd namens de onderzoeker zelf (Bijlage C). Hierin werd een verdere toelichting gegeven over het onderzoek en praktische informatie verschaft over een eventuele deelname. Op deze tweede, per individu verstuurd, mail kon men, indien men wenste deel te nemen, reageren door een mail te sturen naar de onderzoeker. Vervolgens werden er dan via de mail verdere afspraken gemaakt over de afname van het interview. De onderzoeker ontving uiteindelijk van acht arbeidsgehandicapten een reactie. Een van deze reacties was negatief en één reactie werd dusdanig laat ontvangen dat deze niet meer meegenomen is in het onderzoek. De zes overige arbeidsgehandicapten die positief reageerden, zijn allen meegenomen in het onderzoek.

Naast de tien in eerste instantie benaderde arbeidsgehandicapten, werden tegelijkertijd ook de leidinggevenden benaderd die deze tien mensen met een arbeidshandicap begeleiden op

de werkvloer. Zij zijn op een gelijke wijze en via dezelfde instrumenten als de mensen met een arbeidshandicap benaderd voor deelname aan het onderzoek (zie Bijlagen B en C). Daar één arbeidsgehandicapte twee leidinggevende heeft, betekende dit dat er 11 leidinggevendenden werden benaderd. Hiervan ontving de onderzoeker uiteindelijk van tien leidinggevendenden een reactie. Van deze reacties waren er acht positief, één leidinggevende gaf aan geen tijd te hebben en één leidinggevende gaf aan niet mee te willen werken omdat een collega al als leidinggevende meewerkte aan dit onderzoek. Vijf van deze acht positieve reacties waren afkomstig van een leidinggevende waarvan ook de bijbehorende arbeidsgehandicapte bereid was mee te werken aan dit onderzoek. Deze vijf leidinggevendenden zijn dan ook allen meegenomen in dit onderzoek. De drie overige leidinggevende die positief gereageerd hadden, zijn via de mail bedankt voor deze reactie. De leidinggevende van de zesde arbeidsgehandicapte die deelnam aan dit onderzoek, betrof de leidinggevende die aangaf geen tijd te hebben. Door een miscommunicatie was het interview met de arbeidsgehandicapte echter reeds gepland, waarop besloten is dit interview wel af te nemen.

De benadering van de collega die samenwerkt met de arbeidsgehandicapte en de leidinggevende verliep op een iets andere wijze. Aangezien de contactpersoon van de onderzoeker geen directe gegevens had over de collega's, verliep het aanspreken van de collega's in overleg met de contactpersoon via de leidinggevende. In een geval verliep dit aanspreken, vanuit praktisch oogpunt, via de arbeidsgehandicapte. Op het moment dat een arbeidsgehandicapte en leidinggevende toegestemd hadden mee te werken aan het onderzoek, werd er een extra mail naar de leidinggevende gestuurd. Hierin werd deze verzocht een bijdrage te leveren aan de werving van een collega. Dit kon door de onderzoeker een aantal mailadressen te sturen van potentiële respondenten of door zelf een collega te werven en daarvan de gegevens door te sturen naar de onderzoeker. Afhankelijk van dit proces werd vervolgens door de onderzoeker een mail gestuurd naar een of meerdere collega's met daarin een verdere toelichting bij het onderzoek en praktische informatie over deelname (Bijlage D). Daar in de meeste gevallen een leidinggevende zelf een collega al om toestemming voor deelname had gevraagd alvorens de contactgegevens van hem of haar door te geven aan de onderzoeker, ontving de onderzoeker bijna uitsluitend positieve reacties. Een van de arbeidsgehandicapten gaf aan naast zijn leidinggevende niet daadwerkelijk samen te werken met een andere collega, waardoor op de hiervoor beschreven wijze uiteindelijk vijf collega's zijn geselecteerd die meegewerkt hebben aan dit onderzoek.

Tot slot is ook de jobcoach die aan dit onderzoek heeft meegewerkt via de mail benaderd (Bijlage E). Vanuit de zes arbeidsgehandicapten die meegenomen zijn in dit onderzoek was slechts een jobcoach beschikbaar. Dit omdat twee van deze arbeidsgehandicapten niet begeleid worden door een jobcoach en de overige vier van deze groep van zes begeleid worden door dezelfde coach. Daar de onderzoeker via haar contactpersoon van de Universiteit Utrecht de beschikking had over de gegevens van deze jobcoach, is deze tegelijkertijd met en op gelijke wijze als de arbeidsgehandicapten en leidinggevendenden benaderd. Deze jobcoach heeft positief gereageerd en is dan ook meegenomen in dit onderzoek. Het interview met de jobcoach bracht het totale aantal interviews die in het kader van dit onderzoek zijn afgenomen op 17. In verband met de waarborging van de

privacy van de respondenten wordt in dit onderzoeksrapport geen verdere persoonlijke informatie van de respondenten gedeeld.

3.3 Meetinstrument

3.3.1 *Semigestructureerde interviews*

Om informatie te verkrijgen over de verschillende perspectieven omtrent de ervaringen met het functioneren van arbeidsgehandicapten zijn er semigestructureerde interviews afgenomen. Er is gekozen voor het afnemen van interviews omdat deze de mogelijkheid bieden door te vragen, waardoor de onderzoeker in staat gesteld wordt te komen tot kwalitatief rijke data (Van der Velde et al., 2015). Door te werken met een semigestructureerde interviewvorm wordt de onderzoeker in staat gesteld te komen tot een zo volledig mogelijk begrip van de situatie van de respondent, maar tegelijkertijd ook dicht bij de onderzoeksvraag te blijven en voor het onderzoek relevante zaken te bespreken (Boeijs, 2010).

Om zoveel mogelijk informatie te verkrijgen over het functioneren van arbeidsgehandicapten is er een topiclijst opgesteld. Deze was vanzelfsprekend, op twee topics na, voor iedere respondent gelijk. Alleen het topic omtrent eerdere werkervaring, dat vanuit de onderzoeker alleen aan bod kwam tijdens de interviews met de respondenten met een arbeidshandicap, en het topic omtrent eerdere ervaringen met mensen met een arbeidshandicap, dat alleen aan bod kwam tijdens de interviews met de leidinggevenden en collega's, zijn niet in elk interview aan bod gekomen. Ook geldt dat de vraag die naar aanleiding van een bepaald topic gesteld werd, op zo'n wijze gevormd was dat deze aansloot bij het perspectief van de respondent. Voor een interview geldt eveneens dat de gestelde vragen versimpeld zijn om zo een betere aansluiting bij het begrip van de respondent te realiseren. Hierdoor zijn er verschillen in de verzamelde data tussen de groepen actoren aanwezig.

Het theoretisch kader heeft gediend als basis voor de topiclijst. Door het theoretisch kader kritisch te bekijken en de voor het beantwoorden van de onderzoeksvraag van belang zijnde thema's hieruit te selecteren, is gekomen tot de basis van de topiclijst. Vervolgens is de ontstane topiclijst verder aangevuld met, in de ogen van de onderzoeker, voor het onderzoek en het beantwoorden van de onderzoeksvraag van belang zijnde topics. Dit betroffen vooral topics omtrent de achtergrond van de respondent en deeltopics bij de reeds bestaande topics om op die wijze zo veel mogelijk informatie omtrent belangrijke thema's uit het theoretisch kader te kunnen verzamelen. Door daarna de volgorde van de topics vast te stellen, deze onder te verdelen in drie hoofdonderwerpen, en bij deze drie onderwerpen enkele 'startvragen' te formuleren, is de definitieve topiclijst ontstaan. Deze 'startvragen' hadden als doel de respondenten in eerste instantie uit te nodigen om over hun eigen ervaringen te vertellen, alvorens er door de onderzoeker middels de topics kaders aan de respondenten geboden werden. Voor wat betreft de volgorde van de topics is, tenzij niet logisch, het theoretisch kader aangehouden als leidraad. Voor de volledige topiclijst wordt verwezen naar Bijlage F. De belangrijkste in de interviews aan bod gekomen onderwerpen zijn:

- Aanstelling en start arbeidsgehandicapte in functie
- Het functioneren van de arbeidsgehandicapte
- Ervaringen omtrent het arbeidsproces van arbeidsgehandicapten en mogelijkheden om dit te verbeteren

Daarnaast kwamen in ieder interview enkele topics omtrent de achtergrond van de respondent aan bod en werd ieder interview begonnen met een inleidend gedeelte, waarin onder andere toestemming gevraagd werd voor de opname van het interview. Ook werd ieder interview afgesloten met een compleet open vraag. Hierdoor bood de onderzoeker de respondent de mogelijkheid om buiten de gegeven kaders van het onderzoek een eigen inbreng te doen. Door, geheel aan het eind, de respondent ook te vragen naar eventuele tips voor het verdere onderzoek, is gepoogd het vervolg van het onderzoek zo goed mogelijk te laten verlopen.

Gedurende de afname van de interviews is de topiclijst flexibel gehouden. Na de afname van de eerste interviews is door de onderzoeker, deels naar aanleiding van de door respondenten meegegeven tips, bekeken of gedurende een interview het (hoofd)onderwerp van het onderzoek voldoende aan bod gekomen was. Wanneer uit de eerste interviews naar voren kwam dat er topics in de interviews misten, zijn deze in latere interviews meegenomen. De in Bijlage F opgenomen topiclijst betreft de topiclijst zoals deze uiteindelijk na de afname van alle interviews gevormd was.

3.3.2 Procedure

Op een na zijn de interviews, na goedkeuring van de topiclijst door de begeleider van de onderzoeker, in individuele sessies afgenomen in de periode tussen 9 en 18 mei 2017. Het laatste interview werd door persoonlijke omstandigheden van de respondent uitgesteld naar 30 mei. Het interview vond na overleg met de respondent plaats op een door hem of haar aangeboden locatie. Hier is voor gekozen omdat de onderzoeker in principe geen beschikking had over een eigen ruimte. Bovendien bleek elk van de respondenten relatief makkelijk in staat een ruimte te regelen op een voor hem of haar geschikte locatie. Hierdoor bleef de tijd die de respondent kwijt was aan het interview beperkt tot de daadwerkelijke duur van een interview en kwam er bijvoorbeeld geen reistijd voor de respondent bij. In een geval is het interview, op verzoek van de respondent, afgenomen via Skype.

De interviews duurden gemiddeld een ruime 50 minuten en begonnen, na het voorstellen, met het expliciet toestemming vragen voor het opnemen van het interview. In alle gevallen werd door de respondent toestemming gegeven voor deze opname. Het opnemen gebeurde door middel van de laptop van de onderzoeker. Naast de vraag tot toestemming voor opname, werd de respondent tijdens het inleidende gedeelte van het interview er ook van verzekerd dat de verkregen data anoniem verwerkt zou worden. Vervolgens vond, aan de hand van de topiclijst, de rest van het interview plaats en werd ter afsluiting de respondent de gelegenheid geboden om eventuele aanvullingen te doen in de vorm van een opmerking of een vraag. Afsluitend werden de respondenten bedankt voor hun tijd en deelname en werd de respondenten gevraagd of zij behoefte hadden de resultaten van het onderzoek te

ontvangen. Hierop werd door alle respondenten bevestigend geantwoord en de onderzoeker zal, na afronding van dit onderzoeksrapport, dan ook aan deze wens voldoen.

3.3.3 *Rol van de onderzoeker*

Voorafgaand aan de afname van de interviews is de onderzoeker gewaarschuwd voor het gevaar van te gestructureerde interviews. Zoals eerder aangegeven is er in dit onderzoek gebruik gemaakt van semigestructureerde interviews. Door het gebruik van semigestructureerde interviews zou er ruimte moeten zijn om af te wijken van de topiclijsten door in te gaan op interessante zijpaden en door te vragen naar aanleiding van de gegeven antwoorden (Van der Velde et al., 2015). Om ervoor te zorgen dat deze ruimte tijdens de afname ook daadwerkelijk aan de respondenten geboden werd en de mogelijkheid voor het aanhalen van nieuwe topics bleef bestaan, is hier door de onderzoeker tijdens de afname nadrukkelijk rekening mee gehouden en voortdurend aan gedacht. Door een open lichaamshouding aan te nemen, af en toe een stilte te laten vallen, door af te durven wijken van de topiclijst en door het afsluiten met een complete open vraag omtrent eventuele toevoegingen, is geprobeerd een zo open mogelijk interview af te nemen, zonder hierbij de eerdergenoemde voordelen van een semigestructureerd interview te niet te doen.

Het is van groot belang dat de onderzoeker de privacy van de respondenten waarborgt en voorkomt dat uitspraken die de respondenten tijdens de interviews doen te herleiden zijn naar de desbetreffende respondent. Om dit te voorkomen is persoonlijke informatie over bijvoorbeeld afdeling of functie, zoals eerder vermeld, niet in dit methodenhoofdstuk opgenomen en zal deze informatie ook in de citaten in het resultatenhoofdstuk weggelaten of gecensureerd zijn. Daarnaast zijn in deze citaten alle respondenten aangeduid als zijnde van het mannelijke geslacht. Om te controleren of citaten daadwerkelijk niet te herleiden zijn naar een specifieke respondent, is het resultatenhoofdstuk voordat het onderzoek werd gepubliceerd doorgenomen door de contactpersoon die de onderzoeker vanuit de Universiteit Utrecht begeleidt. Deze contactpersoon is bekend met de arbeidsgehandicapten die hebben meegewerkt aan het onderzoek en zal zodoende aan kunnen geven of de verkregen data voldoende is geanonimiseerd.

3.4 Data-analyse

Na de verzameling van de eerste data door de afname van interviews is ook begonnen met het analyseren van de data. Zoals eerder vermeld is de dataverzameling en data-analyse afgewisseld. Volgens Boeije (2010) maakt deze afwisseling tussentijdse bijsturing en aanpassing van het onderzoek mogelijk. Voordat de uit een interview afkomstige data geanalyseerd kon worden, is deze eerst getranscribeerd. Dit proces heeft plaatsgevonden met behulp van oTranscribe. Na dit proces is begonnen met het coderen van de verzamelde data met hulp van coderingssoftware Nvivo. Door het coderingsproces wordt een onderzoeker in staat gesteld thema's en relaties tussen deze thema's in de verzamelde data te ontdekken (Boeije, 2010). Door de ontdekte thema's en relaties van eerdere interviews mee te nemen in latere interviews, kon gekeken worden of deze thema's en relaties ook voor andere respondenten een rol spelen bij het functioneren van arbeidsgehandicapten. Op deze manier kon in latere interviews, naast eventuele nieuwe thema's en relaties, ook dieper worden ingegaan op deze, kennelijk belangrijke thema's en relaties.

Boeije (2010) onderscheidt in het coderingsproces drie vormen van coderen: open-, axiaal- en selectief coderen. In het coderingsproces is begonnen met open coderen. Dit betekent dat de verzamelde data in fragmenten is verdeeld en is bekeken, vergeleken, geconceptualiseerd en gecategoriseerd (Boeije, 2010). Door het vergelijken van de fragmenten, konden fragmenten die betrekking hadden op hetzelfde thema worden gelabeld met dezelfde code. Deze code geeft de betekenis van een bepaald fragment weer. In dit onderzoek zijn een deductieve en inductieve aanpak van coderen afgewisseld. Op het moment dat een fragment betrekking had op een thema dat eerder vanuit de literatuur naar voren gekomen is, werd er deductief gecodeerd. In dat geval werd de code bepaald door de literatuur. Voorbeelden van deductieve codes zijn de codes omtrent productiviteit en begeleiding. Wanneer een fragment betrekking had op een thema dat alleen door de respondenten benoemd werd en niet eerder vanuit de literatuur naar voren gekomen was, is er gebruik gemaakt van de inductieve aanpak. Deze fragmenten ontvingen een code die benoemd werd door de respondenten. Hierbij valt bijvoorbeeld te denken aan de codes 'afwezigheid arbeidsgehandicapte' en 'omgeving moet passen bij arbeidsgehandicapte en v.v.'.

Na het open coderen van de eerste vijf transcripten, is al kort overgegaan op het axiaal coderen. Door het nogmaals kritisch bekijken van reeds gecodeerde fragmenten werd de onderzoeker in staat gesteld de betekenis van de codes sterker af te bakenen. Tijdens deze fase zijn dan ook enkele fragmenten van reeds toegekende codes ontkoppeld en, indien relevant, eventueel gekoppeld aan een andere, (nieuwe) code. Daarnaast is tijdens deze fase kritisch gekeken naar de toegekende naam van de code en zijn verschillende codes samengevoegd, daar deze een gelijke betekenis kenden. Het samenvoegen van de codes 'platte organisatie' en 'informele sfeer' is hier een voorbeeld van. Ook is er een start gemaakt met het denken over hoofd- en subcodes. In deze fase van het analyseproces uitte dit zich vooral in het bijhouden van memo's waar mogelijke opties voor hoofd- en subcodes in genoteerd werden. Slecht in een enkel geval werden hoofd- en subcodes ook in deze fase van het proces al verwerkt in de reeds ontstane lijst met codes in Nvivo.

Vervolgens is verder gegaan met het open coderen van de overige transcripten. Dit heeft op vergelijkbare wijze plaatsgevonden als bij de eerste vijf transcripten. Het enige verschil was dat, door de eerste axiale codeerfase, codes sterker afgebakend waren en relevante fragmenten door de onderzoeker sneller herkend werden. Na het afronden van het open coderen, is wederom axiaal gecodeerd. Door de eerste axiale codeerfase bleek het aantal codes dat samengevoegd kon worden inmiddels beperkt. Ook bleek dat codes over het algemeen reeds de juiste naam toegekend hadden gekregen. Wel zijn er gecodeerde fragmenten, indien niet relevant, ontkoppeld van hun code. Hierdoor zijn er enkele codes uit de lijst met codes verwijderd. 'Intentie collega's voor openstaan richting arbeidsgehandicapte' en 'waardering van arbeidsgehandicapte' zijn twee van deze codes. Om te komen tot de codeboom lag in deze axiale fase de nadruk op het ontdekken en vormen van hoofd- en subcodes, volgens Boeije (2010) het belangrijkste doel tijdens deze fase van analyseren. In het kader hiervan zijn er tijdens deze tweede axiale fase dan ook enkele overkoepelende hoofdcodes geformuleerd. Deze zijn deels gebaseerd op de uit het theoretisch kader voortgekomen topiclijst en deels gevormd door gebruik te maken van de eerdergenoemde memo's en tijdens de tweede open codeerfase ontstane memo's. Zo is de hoofdcodes 'algemeen functioneren arbeidsgehandicapte'

voortgekomen uit de topiclijst en de hoofdcodes 'positieve gevolgen van werken arbeidsgehandicapte' gevormd na het kritisch bekijken van de bijgehouden memo's. De bijgehouden memo's vormden, samen met nieuwe inzichten, ook de basis voor het plaatsen van codes onder de hoofdcodes. Op deze wijze is tijdens deze axiale codeerfase gekomen tot de codeboom zoals deze in Bijlage G te vinden is.

In de laatste fase van het selectief coderen, is gezocht naar de relaties tussen de categorieën om zo meer inzicht te kunnen krijgen in het functioneren van mensen met een arbeidshandicap. Zo lijken nauwkeurigheid en werktempo als onderdelen van het element productiviteit van het functioneren van mensen met een arbeidshandicap met elkaar samen te hangen. Daarnaast lijken eerdere ervaringen van respondenten met een arbeidsgehandicapte van invloed te zijn op de reactie die deze respondenten richting hun huidige arbeidsgehandicapte collega hebben. In deze selectieve fase lag de nadruk op die fragmenten en codes die het functioneren van een arbeidsgehandicapte en eventuele verschillen in ervaringen hieromtrent tussen actoren omschreven.

Het gebruik van de coderingssoftware Nvivo heeft dit analyseproces vergemakkelijkt. Nvivo bood de onderzoeker de mogelijkheid de transcripten overzichtelijk te documenteren, waarbij de verschillende groepen actoren door het toekennen van persoonskenmerken aan de verschillende transcripten van elkaar gescheiden konden worden. Daarnaast maakte Nvivo het mogelijk toegekende codes makkelijk te wijzigen, meerdere codes toe te kennen aan één fragment en kon ook de codeboom met behulp van Nvivo gevormd worden. Tot slot heeft Nvivo ook een bijdrage geleverd aan de totstandkoming van dit onderzoeksrapport. Doordat Nvivo de mogelijkheid biedt de bij een code horende fragmenten makkelijk terug te halen, konden de citaten, die dienen als ondersteuning van de resultaten, relatief eenvoudig worden gevonden.

3.5 Kwaliteit onderzoek

De betrouwbaarheid en validiteit bepalen de mate waarin er gesproken kan worden van een kwalitatief hoogwaardig onderzoek (Boeije, 2010). Gedurende dit onderzoek is er op verscheidende manieren gepoogd de betrouwbaarheid en validiteit van dit onderzoek te bevorderen. Dit zal in de hierop volgende subparagrafen worden toegelicht.

3.5.1 *Betrouwbaarheid*

Op meerdere manieren is gepoogd de betrouwbaarheid van dit onderzoek te verhogen. Bij de betrouwbaarheid gaat het om de consistentie van de metingen in onderzoek (Boeije, 2010). Dit uitgebreide onderzoeksrapport maakt het voor de lezer mogelijk de waarde, met andere woorden de kwaliteit en relevantie, van dit onderzoek in te schatten. Door uitgebreid te rapporteren wat er gedurende het onderzoek heeft plaatsgevonden en welke resultaten dit tot gevolg heeft, kan eventuele herhaling van dit onderzoek plaatsvinden. Hierbij moet wel vermeld worden dat bij kwalitatief onderzoek herhaling vaak lastig is, doordat sociale situaties veranderen en de toegang tot het veld beperkt kan worden (Boeije, 2010). Naast de rapportage, draagt ook de structuur van de gehouden interviews bij aan de betrouwbaarheid van dit onderzoek. Ondanks dat er sprake was van semigestructureerde interviews, waardoor er geen complete standaardisatie van de instrumenten plaats vond, draagt de door de gebruikte topiclijsten aanwezige structuur bij aan de betrouwbaarheid van

het onderzoek. De eerdergenoemde voordelen van het gebruik van semigestructureerde interviews, rechtvaardigden voor de onderzoeker de keuze voor deze vorm van structuur.

Tot slot was de onderzoeker door het opnemen van de interviews in staat de interviews nauwkeurig en gedetailleerd te transcriberen. Hierdoor ging er in de voorbereiding van de analyse geen potentieel belangrijke informatie verloren. De opnames boden de onderzoeker ook de mogelijkheid de verzamelde data vanuit een neutraal perspectief te bekijken. Dit door tijdens het transcriberen bewust te zijn van het eigen perspectief tijdens de interviews. Door te letten op eventuele data afkomstig vanuit een bevooroordeeld perspectief van de onderzoeker, kon hier tijdens de analyse rekening mee gehouden worden. De opnames boden eveneens de mogelijkheid kritisch te kijken naar eventueel sociaal wenselijke antwoorden van de respondenten. Doordat er in de onderzoeksopzet sprake is van casussen, bestond er het risico dat respondenten sociaal wenselijke antwoorden zouden geven, om zo een collega te beschermen. Echter, vanuit de ervaring van de onderzoeker tijdens de interviews, de opnames en de uitgewerkte transcripten valt in geen geval een verdenking van sociaal wenselijke antwoorden te maken. Respondenten benoemden specifieke negatieve situaties omtrent collega's en gaven aan wanneer zij geen antwoord wensten te geven op bepaalde vragen in verband met de privacy van collega's. Dit geeft de onderzoeker vertrouwen dat de respondenten op overige vragen open en eerlijk antwoord gegeven hebben.

3.5.2 *Validiteit*

Net als bij de betrouwbaarheid is ook op meerdere manieren gepoogd de validiteit van dit onderzoek te verhogen. Daarbij is het belangrijk te melden dat de eerder beschreven betrouwbaarheid een voorwaarde is voor de validiteit van een onderzoek (Boeije, 2010). In wetenschappelijk onderzoek wordt onderscheid gemaakt tussen interne validiteit en externe validiteit. Bij interne validiteit gaat het erom of de onderzoekers datgene beschrijven wat zij wilden beschrijven en uitleggen. De in dit onderzoek gekozen en eerder beschreven aanpak omtrent het vormen van de uiteindelijke topiclijst draagt bij aan de interne validiteit. Door deze aanpak was het mogelijk toekomstige interviews aan te passen op datgene wat in eerdere interviews (niet) aan bod gekomen was. Hierdoor zijn voor het onderzoek van belang zijnde onderwerpen, die in de eerste interviews door de onderzoeker niet meegenomen waren, alsnog meegenomen in (een deel van) de dataverzameling. Dat de in de semigestructureerde interviews gebruikte topiclijsten gevormd zijn op basis van het theoretisch kader draagt ook bij aan de interne validiteit.

Ook de keuze van de onderzoeker om de interviews op te nemen, draagt, naast de eerder beschreven voordelen ten behoeve van de betrouwbaarheid van het onderzoek, bij aan de interne validiteit van het onderzoek. Door de opnames was het voor de onderzoeker niet noodzakelijk zich tijdens de interviews bezig te houden met het maken van aantekeningen. Hierdoor lag de focus volledig op de respondent en op de inhoud van het interview. De kans dat er voor het onderzoek belangrijke onderwerpen werden overgeslagen of vermeden, werd hierdoor tijdens het interview verkleind.

Bij de externe validiteit gaat het erom of de resultaten van dit onderzoek te generaliseren zijn naar andere contexten (Boeije, 2010). Bij kwalitatief onderzoek is statistische generalisatie door de vaak unieke context en relatief kleine steekproeven lastig en wordt er vooral gekeken naar theoretische generalisatie. De door theoretische generalisatie gevonden ervaringen omtrent het functioneren van mensen met een arbeidshandicap die in dit onderzoek centraal staan, zullen verder gegeneraliseerd kunnen worden naar andere contexten. Ondanks dat het huidige onderzoek is uitgevoerd voor een specifieke organisatie, de Universiteit Utrecht, zijn de gevonden ervaringen omtrent functioneren wellicht ook toe te passen in vergelijkbare contexten. Door het functioneren van mensen met een arbeidshandicap verder te onderzoeken door te kijken naar ervaringen in vergelijkbare organisaties waar ook mensen met een arbeidshandicap werkzaam zijn, kan dit functioneren verder getoetst worden. Op deze wijze is het wellicht ook mogelijk om meer elementen van het functioneren van mensen met een arbeidshandicap mee te nemen en te kijken naar de ervaringen daaromtrent.

4 RESULTATEN

In het voorgaande hoofdstuk is aandacht besteed aan de methodische verantwoording van dit onderzoek. In dit hoofdstuk is er aandacht voor de onderzoeksresultaten die voortgekomen zijn uit de uitvoering van de in het hoofdstuk hiervoor besproken wijze van dataverzameling. De respondenten hebben hun ervaringen beschreven omtrent het werken met en functioneren van mensen met een arbeidshandicap. Deze ervaringen zullen in dit hoofdstuk gepresenteerd worden.

Om een zo goed mogelijk overzicht te kunnen geven van de in dit onderzoek gevonden resultaten, zal dit hoofdstuk bestaan uit verschillende thema's. In de conclusie komt vervolgens het beantwoorden van de deelvragen en de onderzoeksvraag aan bod. Dit hoofdstuk zal starten met het beschrijven van de ervaringen omtrent het aanstellingsproces van de arbeidsgehandicapten (4.1), de functies van de arbeidsgehandicapten (4.2) en de start van de arbeidsgehandicapten in de functies (4.3). Vervolgens is er in paragraaf 4.4 aandacht voor de ervaringen omtrent het functioneren van mensen met een arbeidshandicap en wordt het hoofdstuk in paragraaf 4.5 afgesloten met de door de respondenten gegeven suggesties voor het verminderen, wegnemen en voorkomen van negatieve ervaringen en de oorzaken van de lage arbeidsmarktparticipatie van arbeidsgehandicapten.

Elk van de hiervoor beschreven thema's zal afgesloten worden met een korte samenvatting, waarin de belangrijkste resultaten omtrent een thema benoemd zullen worden. Ook is er bij elk thema, indien van toepassing, aandacht voor de eventuele verschillen tussen de in dit onderzoek meegenomen groepen actoren voor wat betreft de beschreven ervaringen. Daarnaast zal er gebruik gemaakt worden van citaten. Deze zullen anoniem getoond worden en dienen ter verduidelijking en onderbouwing van de gevonden resultaten. Bij elk citaat wordt door middel van een letter aangegeven van welke respondent het citaat afkomstig is en zal er aangegeven worden tot welke groep actoren deze respondent behoort.

4.1 Aanstellingsproces arbeidsgehandicapte

4.1.1 *Intentie voor aannemen arbeidsgehandicapte*

De verschillende respondenten binnen de Universiteit Utrecht die meegenomen zijn in dit onderzoek, kennen verschillende intenties voor het aannemen van iemand met een arbeidshandicap. Door een aantal respondenten werd aangegeven dat er een wens was voor een toename in de formatie, maar ook het maatschappelijk verantwoord willen ondernemen werd door een aantal respondenten genoemd als intentie. Hierbij lijkt het feit dat een arbeidsgehandicapte een relatief goedkope arbeidskracht is, op de achtergrond, wel een rol te spelen.

'Ja, het klinkt een beetje onbeleefd, maar het is eigenlijk een gratis arbeidskracht, omdat hij [...] betaald wordt, maar door een potje van het college van bestuur.' – Leidinggevende (I)

Daarnaast is ook het bestaan van de Participatiewet voor een deel van de respondenten een reden het aannemen van een arbeidsgehandicapte te overwegen. Ook wordt door de respondenten aangegeven dat een aantal van de nu werkzame arbeidsgehandicapten hen op

een presenteerblaadje is aangeboden, maar wordt er ook gezegd dat persoonlijke overtuiging om deze mensen een kans te bieden een belangrijke rol speelt. Dit blijkt ook uit onderstaand citaat van een van de respondenten.

‘Uit de goedheid van hun hart. Ja. Dat is de reden waarvan ik denk van daarom moet je het doen, daarom moeten we mensen met een beperking aannemen. [...] De reden dat je iemand met een beperking aanneemt in plaats van iemand zonder beperking die gewoon werkloos is, tenzij, ja als er niet iets van een druk van de overheid of wat dan ook, of subsidie, als dat er niet zou zijn, zou de enige reden zijn waarom je een arbeidsbeperkte in plaats van een niet-arbeidsbeperkte aanneemt, zou zijn, gewoon de goedheid van je hart, het willen bijdragen aan de participatie vanuit je eigen initiatief.’ – Collega (O)

De arbeidsgehandicapten die in het kader van dit onderzoek gevraagd zijn naar hun eerdere werkervaringen, beschrijven deze, indien aanwezig, eigenlijk als zeer positief. Slechts in één enkel geval was deze ervaring minder positief, maar hierbij geeft de arbeidsgehandicapte aan dat dit ook komt doordat het in die periode wat minder met hem ging. Door een aantal respondenten wordt dan ook aangegeven dat mensen met een arbeidshandicap over het algemeen erg blij zijn dat zij kunnen werken en dat deze dankbaarheid een basis kan zijn voor een gemotiveerd functioneren:

‘Ik denk juist dat mensen met een functiebeperking, juist vanuit hun dankbaarheid, vanuit die blijdschap dat ze die baan hebben gevonden, dat dat een hele goede basis is voor een goed functioneren. Gemotiveerd functioneren.’ – Arbeidsgehandicapte (D)

4.1.2 *Verloop aanstellingsproces*

Het aanstellingsproces van een arbeidsgehandicapte binnen de Universiteit Utrecht verloopt grofweg gezien op twee manieren. Enerzijds kan een team, afdeling of faculteit van de Universiteit Utrecht zelf het initiatief nemen en op zoek gaan naar een arbeidsplaats voor een arbeidsgehandicapte en een daarvoor geschikte kandidaat en anderzijds kan de arbeidsgehandicapte het initiatief nemen en zelf actief op zoek gaan naar een geschikte arbeidsplaats binnen de Universiteit Utrecht. In beide gevallen heeft het projectteam implementatie Participatiewet Universiteit Utrecht een coördinerende rol tussen de verschillende, bij het aanstellingsproces betrokken partijen. De twee verschillende manieren worden ook door een van de respondenten erkend:

‘Je hebt twee varianten hoe je aan een participatiewetter kunt komen. Namelijk je hebt een takenpakket met allemaal additionele werkzaamheden en je vraagt daar een participatiewetter bij. [...]. De andere variant, die hebben wij ook veel. Dat mensen die tot de doelgroep zelf op zoek gaan naar een vaste plek en graag aan de Universiteit willen werken.’ – Leidinggevende (J)

Naast de arbeidsgehandicapte en de leidinggevende vanuit het team, is er ook een detachingsorganisatie bij het aanstellingsproces van een arbeidsgehandicapte betrokken. Deze detachingsorganisatie komt vaak pas in beeld op het moment dat een arbeidsgehandicapte reeds is aangenomen bij de Universiteit en kent dan door het bieden van begeleiding door onder meer het aanbieden van een jobcoach en het geven van administratieve ondersteuning een ondersteunende functie om het werkproces zo goed

mogelijk te laten verlopen, hetgeen ook erkend wordt door de, van de detacheringsorganisatie afkomstige, jobcoach.

‘Vervolgens wordt iemand bij de universiteit dus aangenomen, heeft dan gesolliciteerd, de universiteit geeft dat door aan ons. Wij nodigen betrokkenen uit hier voor een intakegesprek, ze zijn dan al aangenomen. En wij voeren dat traject uit, en gelijk ook een jobcoach erop om te kijken van wat is er allemaal nodig, wat heb jij nodig om daar te kunnen functioneren.’ – Jobcoach (F)

4.1.3 *Ervaringen met het aanstellingsproces*

Door de respondenten worden verschillende ervaringen omtrent het aanstellingsproces van de arbeidsgehandicapte benoemd. Zo wordt het erg positief bevonden dat de Universiteit Utrecht maatschappelijk betrokken is bij deze problematiek en dat de arbeidsgehandicapte een kans krijgt tot werken. Werken geeft de arbeidsgehandicapte een positief gevoel en draagt daarnaast bij aan de ontwikkeling en persoonlijke groei van de arbeidsgehandicapte. Ook wordt er belang gehecht aan het voorstellen van en informatie geven over de arbeidsgehandicapte. Daar waar dit gebeurt, wordt dit als positief benoemd, en daar waar dit niet gebeurt wordt door enkele respondenten aangegeven dat dit gemist wordt en dat hier in de toekomst behoefte aan zou zijn.

‘Eigenlijk is het de waardering van mijn collega's en van mijn werkzaamheden die ik doe, waardoor ik een gevoel van eigenwaarde... Ik heb wel een boost gekregen sinds ik hier ben gekomen, [...]. Het zijn verschillende kleine puntjes die gewoon een, mijn persoon heeft doen groeien.’ – Arbeidsgehandicapte (Q)

‘Ik vond het op zich wel een beetje raar dat ik voor het moment dat hij hier kwam eigenlijk nog nooit iets had gehoord over dat er een proces in gang was gesteld over het aannemen van [naam respondent]. Dus het hele gebeuren voor de eerste introductie van [naam respondent], dat heb ik gewoon totaal gemist. Daar is niets over gecommuniceerd.’- Collega (O)

Een tweetal respondenten geeft aan dat de organisatie van het proces te wensen overliet. Er was sprake van een gebrek aan informatie vanuit de bij het aanstellingsproces betrokken partijen en deze partijen hadden ook de te nemen stappen in het aanstellingsproces nog niet helder. Wel wordt hierbij door de respondenten als verklaring gegeven dat zij de eerste waren die iemand met een handicap aannamen en dat zij er vertrouwen in hebben dat dit inmiddels beter verloopt. Positieve geluiden hieromtrent vanuit een andere arbeidsgehandicapte lijken dit te bevestigen. Ook wanneer men kijkt naar de snelheid van het aanstellingsproces worden er wisselende ervaringen beschreven, al lijkt de negatieve ervaring hieromtrent overheersend. De bureaucratie en rompslomp eromheen worden door de respondenten als vertragend voor het proces beschreven. Ook het gebrek aan flexibiliteit, iedereen moet door dezelfde mal waardoor er te weinig rekening gehouden wordt met verschillende behoeften van arbeidsgehandicapten, en de vele mensen die zich met het proces bemoeien worden als negatief ervaren door de respondenten. Wel wordt het vertrouwen uitgesproken dat men kan leren van deze eerdere negatieve ervaringen en dat dit in de toekomst beter zal worden.

‘En de snelheid... en niet flexibel, ze moeten allemaal door diezelfde mal heen, en dat werkt niet.’-
Leidinggevende (J)

‘Maar ik denk dat ik ook een leermodel moet zijn voor de toekomst, hoe je dat het beste kan opzetten, ook in het bedrijfsleven, en dat ja... het moet een voorbeeld zijn, je moet het eerste doen en ondervinden, voordat je die aanpassing kan maken.’ – Arbeidsgehandicapte (Q)

Samenvattend kan er gezegd worden dat door de verschillende respondenten verschillende intenties worden benoemd voor het aannemen van een arbeidsgehandicapte. Daarnaast kunnen er grofweg gezien twee manieren onderscheiden worden waarop het aanstellingsproces kan verlopen. Een team, afdeling of faculteit kan op zoek gaan naar een arbeidsgehandicapte of deze arbeidsgehandicapte kan op eigen initiatief op zoek gaan naar een arbeidsplaats binnen de Universiteit Utrecht. Omtrent het aanstellingsproces lijken respondenten het vervelend te vinden dat dit proces vertraagd wordt door de bureaucratie en rompslomp. Het maatschappelijk belang dat de Universiteit Utrecht hecht aan het aantrekken van arbeidsgehandicapte werknemers en de kansen die deze werknemers krijgen, worden wel positief bevonden.

4.2 Functie arbeidsgehandicapte

Het creëren van een functie voor iemand met een arbeidshandicap zou volgens een groot deel van de respondenten geen probleem moeten zijn. Binnen een organisatie zijn er altijd wel werkzaamheden die door een arbeidsgehandicapte uitgevoerd kunnen worden. Toch geeft een enkele respondent aan dat dit ook af zou kunnen hangen van het type organisatie en de capaciteiten die een arbeidsgehandicapte ten gevolge van zijn handicap heeft. Daarnaast wordt uitgesproken dat het moeten vinden van additionele werkzaamheden de creatie van een functie kan bemoeilijken.

‘Dat er zeg maar wel altijd werk zou zijn voor iemand met een arbeidsbeperking binnen een organisatie of hangt dat denk je ook wel van de organisatie af?’ – Onderzoeker

‘Ja, dat het daar een beetje vanaf hangt, maar misschien hangt het ook van de persoon met beperking af.’
– Arbeidsgehandicapte (H)

‘Het is zo moeilijk dat je hebt, dan moet je echt onderdelen van bestaande taken bij elkaar proppen en kijken of je daar iets van kunt maken, want, en het moet elke keer aan het criterium voldoen dat het additionele taken zijn, want het mag geen normale arbeidsplaats verdringen.’ – Leidinggevende (J)

De totstandkoming van de inhoud van een functie van een arbeidsgehandicapte is vaak een proces dat geleidelijk verloopt. Bij deze totstandkoming is slechts voor één arbeidsgehandicapte een doel, namelijk dat het werk nauwkeurig moest zijn, afgesproken. Voor de overige arbeidsgehandicapten zijn er geen doelen omtrent het functioneren vastgesteld. Op één casus na, waarin een hoogopgeleide arbeidsgehandicapte een vaststaande opdracht ontving, geven alle respondenten aan dat er niet begonnen is met een vaststaand takenpakket. Gedurende de rit kon een betere inschatting gemaakt worden van de capaciteiten van een arbeidsgehandicapte en is een functie vaak uitgebreid.

‘Maar eigenlijk is de uiteindelijke inhoud van zijn functie een beetje gegroeid, en die groeit nog steeds. We hebben nog steeds dingen waarvan we denken, nou dat kan hij niet aan, maar dat kan hij heel goed.’ –
Leidinggevende (A)

Deze mogelijkheid om een functie aan te passen, blijft ook gedurende het werkproces bestaan. Er wordt gekeken naar de mogelijkheden van een arbeidsgehandicapte en op grond daarvan wordt een functie aangepast. Ook wordt er door de respondenten benoemd dat er vanuit de Universiteit Utrecht voldoende ruimte is de huidige functies, zolang ook de functie dit toelaat, van de arbeidsgehandicapten uit te breiden. Voor de arbeidsgehandicapten is er ruimte om op een flexibele wijze, binnen kaders, zelfstandig invulling te geven aan de werkzaamheden behorende bij een functie.

‘Je kijkt gewoon naar wat er mogelijk is en uiteindelijk bleek bij hem dus het een en ander niet mogelijk, nou oké, dan heb je het erover en dan haal je het bij hem weg. Dus je kijkt gewoon wat werkt, we bieden die ruimte.’ – Collega (K)

Samengevat betekent dit dat respondenten in het algemeen vertrouwen hebben dat er binnen elke organisatie mogelijkheden zijn voor het creëren van een functie voor een arbeidsgehandicapte. Deze functies worden gedurende het werkproces vaak vastgesteld en uitgebreid en bieden ruimte aan de arbeidsgehandicapte om zelf invulling te geven aan de wijze waarop de werkzaamheden uitgevoerd worden.

4.3 Start arbeidsgehandicapte in functie

4.3.1 Aanpassingen in omgeving

Door de leidinggevenden en collega's wordt aangegeven dat zij hun eigen werk eigenlijk niet aan hebben hoeven passen ten gevolge van de komst van de arbeidsgehandicapte. Hooguit is het takenpakket wat verminderd of gewijzigd door taken die de arbeidsgehandicapte overneemt. Wel wordt door de respondenten aangegeven dat er rekening gehouden wordt met de arbeidsgehandicapte. Zo heeft een enkele arbeidsgehandicapte behoefte aan een duidelijke uitleg of behoefte om rustig te kunnen werken. Door de leidinggevenden en collega's wordt aangegeven dat zij geen moeite hebben hier rekening mee te houden.

‘Het is misschien eerder dat ik wat meer tijd neem voor de uitleg en dat ik even terugkoppel van hé, snap je wat ik bedoel. En dat ik dat misschien later nog een keertje check, van is dat duidelijk geweest. Ik heb er niet last van.’ – Collega (N)

Van grote, meer fysieke aanpassingen in de werkomgeving is eveneens geen sprake. De arbeidsgehandicapten krijgen een werkplek, indien nodig op een rustige kamer, en een bureaustoel, net als ieder ander. Slechts kleine aanpassingen als de aanschaf van een koptelefoon, afstandsbediening of rollend kastje zijn gedaan.

‘Zijn er aanpassingen gedaan voor jou aan de werkomgeving?’ – Onderzoeker

‘Nee, dat niet’ – Arbeidsgehandicapte (P)

‘Nou, hij zit volgens mij wel op een kamer die relatief rustig is en we hebben een koptelefoon waar hij af en toe op zit om rustig te kunnen werken. Maar niet met stoelen, tafels of dat soort dingen.’ – Leidinggevende (L)

4.3.2 *Gevoelens bij collega's vooraf*

De eerste reacties van collega's op het feit dat er iemand met een arbeidshandicap zou komen werken, zijn positief te noemen. Extreem positieve reacties worden door de respondenten eigenlijk niet benoemd, maar er wordt aangegeven dat er ook geen sprake was van negatieve reacties. Veel respondenten, ongeacht tot welke groep actoren zij behoren, geven aan open en neutraal tegenover de komst van de arbeidsgehandicapte te staan. Het maakte ze eigenlijk niet zo heel veel uit en ze zouden wel zien hoe het zich zou gaan ontwikkelen. Door verschillende leidinggevenden en collega's wordt aangegeven dat eerdere ervaringen met mensen met een arbeidshandicap van invloed zijn op de wijze waarop zij tegen deze groep werknemers aankijken.

'Het was meer van we zien wel hoe het gaat lopen, volgens mij was dat meer zo. Ik kan zelf niet echt nare dingen herinneren, nee.' – Collega (C)

'En dan denk ik wel dat de privésfeer voorkomt dat ik een soort schrikreactie heb van oh jee, dat is een totaal nutteloos mens. Dat is ook gewoon bij een vriend van mij die regelmatig een dag uitvalt omdat hij niet kan werken vanwege hoofdpijn, [...]. Het komt wel door die ervaring dat je weet dat het geen probleem hoeft te zijn.'- Collega (E)

Volgend op de overwegend positieve reacties worden er door de respondenten eigenlijk ook geen bezwaren omtrent de komst van de arbeidsgehandicapte uitgesproken. Slechts twee leidinggevenden geven aan dat de tijd die het zou gaan kosten een 'beertje op de weg' zou kunnen zijn. Echter, beiden geven aan dat dit in de praktijk meeviel. Daarnaast geeft een deel van de respondenten aan vooraf verwachtingen gehad te hebben over welke taken de arbeidsgehandicapte uit zou kunnen voeren. Echter, het grotere gedeelte geeft aan niet echt verwachtingen vooraf gehad te hebben, aangezien zij het lastig inschatten vonden waartoe de arbeidsgehandicapte in staat zou zijn. Zij geven in het algemeen ook aan positief verrast te zijn door het huidige functioneren van de arbeidsgehandicapte. In één geval wordt er een nadrukkelijk negatieve verwachting beschreven over de afwezigheid van de arbeidsgehandicapte. Deze verwachting is later ook bevestigd, daar deze arbeidsgehandicapte inmiddels niet meer werkzaam is voor de Universiteit Utrecht.

'Ja hoor, het is boven verwachting. Ik had niet gedacht dat dit zo goed zou gaan.' – Leidinggevende (I)

'Dat ik dat al aankondigde, van dat hij het heel moeilijk had met het feit dat het hem niets meer ging opleveren en dat hij het werk niet meer uitdagend vond, omdat hij toch had gehoopt dat dit een opstapje was om meer te kunnen.' – Leidinggevende (J)

4.3.3 *Vorbereiden collega's*

Collega's van de arbeidsgehandicapten zijn niet in alle gevallen voorbereid op de komst van de arbeidsgehandicapte, daar dit niet altijd nodig was. Wanneer dit wel gebeurde, werd dit gedaan door het geven van de noodzakelijke informatie over wie de arbeidsgehandicapte was en wat deze kwam doen. Deze informatie werd mondeling gegeven door zowel de arbeidsgehandicapte zelf als door de leidinggevende, eventueel ondersteund door film of mail. Voor twee arbeidsgehandicapten, waarvan bij een op eigen verzoek, geldt dat bij het

introduceren beperkt aandacht geschonken is aan de handicap. Slechts zeer directe collega's en eventuele leidinggevenden waren in deze gevallen op de hoogte van de handicap.

'Dan ga je hem voorstellen, wat best lastig is. Want je moet namelijk niet vertellen dat hij arbeidsgehandicapt is. Wij hebben hem gelijk [functie] genoemd. En alleen de staf weet dus dat hij arbeidsgehandicapt is.' - Leidinggevende (I)

Samengevat betekent dit dat er geen grote aanpassingen in het eigen werk van collega's of in de werkomgeving nodig zijn voor het kunnen functioneren van de arbeidsgehandicapte. Daarnaast geeft het grootste gedeelte van de respondenten aan positief verrast te zijn door het huidige functioneren van de arbeidsgehandicapte en vindt een eventuele voorbereiding van collega's op de komst van de arbeidsgehandicapte plaats door het delen van informatie over deze laatstgenoemde.

4.4 Functioneren arbeidsgehandicapte

Wanneer respondenten gevraagd wordt naar de algemene ervaring omtrent het functioneren van de arbeidsgehandicapte, wordt aangegeven dat zij dit lastig vergelijken vinden ten opzichte van andere collega's. Arbeidsgehandicapten hebben niet altijd hetzelfde opleidings- en denkniveau als directe, andere collega's. Toch wordt deze ervaring overwegend heel positief beschreven, met een enkele uitschieter naar het extreme.

'Heeeeel erg positief. Het gaat echt boven verwachting, echt.' – Leidinggevende (A)

De arbeidsgehandicapte is een positieve toevoeging, door een van de respondenten zelfs een groots geschenk genoemd, aan het team of aan de afdeling en eigenlijk wordt door alle respondenten aangegeven dat de arbeidsgehandicapte een 'normaal' mens is, hetgeen uitmondt in een gelijkwaardig proces en behandeling ten opzichte van niet-arbeidsgehandicapte collega's. De handicap speelt geen rol en doet er eigenlijk niet toe. Het etiket 'gehandicapt' wordt dan ook liever niet gebruikt.

'Ik denk dat het ook gewoon echt een positieve toevoeging is.' – Collega (E)

'Ja, ik vind het eigenlijk helemaal niet zo spectaculair of zo. [...]. Ik vind dat woord ook zo raar, arbeidsgehandicapte, weet je het is gewoon 'onze' participant [naam] die hier werkt en die klusjes voor ons doet. Weet je zo...' – Collega (C)

Deze positieve ervaringen komen ook zichtbaar terug in de huidige reacties van collega's en leidinggevenden van de arbeidsgehandicapten. In navolging op de toch wel positieve eerste reactie op de komst van de arbeidsgehandicapte is de huidige reactie richting de arbeidsgehandicapte ongewijzigd en nog steeds positief. Door een respondent wordt deze zelfs als positiever beschreven.

'Nee, de reactie is positiever geworden.' – Arbeidsgehandicapte (B)

De positieve ervaringen worden over het algemeen ook door de arbeidsgehandicapten zelf zo ervaren en ook voor hen speelt de handicap geen rol. Daarnaast beschrijven zij het positief te

vinden dat er rekening met hen gehouden wordt. Wel geven twee respondenten aan dat zij zich soms benadeeld voelen door hun externe positie.

‘Ik mocht bijvoorbeeld niet stemmen. Er werd hier gestemd voor de dienstraat en ik mocht niet stemmen, omdat ik extern ben. Heb ik geen recht, dat voelt weleens lastig, dat je...maar dat is formeel, dat je buitengesloten wordt, maar dat geldt voor elke externe.’ – Arbeidsgehandicapte (M)

4.4.1 Productiviteit

Ook wanneer respondenten gevraagd wordt naar de productiviteit van de arbeidsgehandicapte als element van functioneren, blijft men overwegend positief. Meer specifiek geven respondenten, ongeacht tot welke groep actoren zij behoren, aan dat de arbeidsgehandicapte gemiddeld genomen efficiënt en zeer nauwkeurig is. Dit laatste lijkt wel ten koste te gaan van het werktempo van de arbeidsgehandicapte, dat lager lijkt te liggen dan dat van een gemiddelde collega. Hierbij wordt door de respondenten aangegeven dat dit niet erg is. Er is ruimte voor een lager werktempo en dit tempo past bij de werkzaamheden van de arbeidsgehandicapte. Deze nauwkeurigheid en het lagere werktempo is volgens de respondenten niet per definitie in verband te brengen met de beperking van de arbeidsgehandicapte. Ook persoonlijkheid, missende vaardigheden en niet passend werk zouden hierin, volgens de respondenten, een rol kunnen spelen.

‘Hij is nauwkeuriger dan ik. Ja. En dat gaat ten koste van snelheid natuurlijk – Collega (O)

‘En daar [lager werktempo] werd jou ook wel de ruimte voor geboden zeg maar?’ – Onderzoeker
‘Ja. Nee nooit heeft iemand iets tegen mij gezegd van oh je bent echt te langzaam of zo, nee.’ – Arbeidsgehandicapte (P)

‘Het is wel vaak wat langzamer. Maar goed, ja, ja, komt dat omdat hij arbeidsgehandicapt is? Komt dat omdat hij man is? Komt dat doordat hij [...]? Weet je, dat zijn allemaal dingen, dat weet ik niet, ik weet niet of dat te maken heeft met zijn handicap. – Collega (C)

De kwaliteit van de door de arbeidsgehandicapten uitgevoerde werkzaamheden is volgens alle respondenten goed en verschilt niet van een gemiddelde collega. Ook voor wat betreft de werkstandaard en het ziekteverzuim geldt dat de respondenten zeer positief zijn. Er wordt aangegeven dat de arbeidsgehandicapte los van zijn beperking eigenlijk nooit ziek is en daarin zeker niet verschilt van de gemiddelde collega. Ook door verschillende arbeidsgehandicapten wordt dit zo ervaren. Slechts voor een arbeidsgehandicapte geldt dat deze vaker afwezig is door ziekte. Daarnaast wordt door twee leidinggevendenden benadrukt dat de arbeidsgehandicapte eigenlijk überhaupt nooit afwezig is.

‘Nee... ik ben nooit ziek. Nee, ik ben nooit ziek eigenlijk.’ – Arbeidsgehandicapte (D)

‘Ja, de participant, naast dat hij nooit ziek is, heeft hij ook heel veel moeite om vrije dagen te nemen.’ – Leidinggevende (A)

De, voor het functioneren van een arbeidsgehandicapte toch vaak van noodzaak blijkende, begeleiding wordt inhoudelijk gezien op verschillende manieren ingevuld. Bij de een is dit

zeer strak en bij de ander een stuk lossier. Vaak is de begeleiding inhoudelijk op het werk en niet zozeer op de beperking of persoon gericht. Afspraken omtrent het wanneer en hoe vaak begeleiden worden in het algemeen niet gemaakt. Slechts voor een arbeidsgehandicapte geldt dat deze dagelijks, voor de start van de werkzaamheden, overleg heeft, voor alle andere arbeidsgehandicapten gebeurt dit alleen wanneer nodig.

‘Hij spreekt mij aan wanneer het nodig is, ja.. Wanneer nodig is.’ – Arbeidsgehandicapte (Q)

Daarnaast wordt door alle respondenten, ongeacht tot welke groep actoren zij behoren, in het algemeen aangegeven dat het begeleiden van de arbeidsgehandicapte niet meer tijd kost dan de begeleiding van een andere collega. Slechts bij een casus lijkt de begeleiding, ondanks dat aangegeven wordt dat de totale begeleidingstijd meevalt, wel meer tijd te kosten en blijft dit ook naar verloop van tijd het geval. Door de respondenten in de andere casussen wordt aangegeven dat de begeleiding vooral tijdens de inwerkperiode zeer intensief is. Na verloop van tijd wordt dit afgebouwd en wegen de voordelen van de arbeidsgehandicapte zeker op tegen de tijd die men kwijt is aan de begeleiding.

‘Minder, nu heb ik er alleen maar baat bij hoor.’ – Collega (C)

‘Nou in het begin wat intensiever, nu is dat alleen nog maar als dat nodig is. We hebben regelmatig wel een gesprekje van hoe gaat het nu, maar in het begin was dat vaker. In het begin was er meer noodzaak om bij te sturen of om toch iets anders te doen.’ – Leidinggevende (A)

Omtrent de begeleiding en ondersteuning die ontvangen wordt vanuit ondersteunende organisaties, waaronder de detachingsorganisatie, beschrijven de respondenten wel een negatieve ervaring. De negatieve houding van ondersteunende organisaties wordt als negatief ervaren. Daarnaast lijken deze organisaties moeite te hebben met het geven van ondersteuning specifiek afgestemd op en rekening houdend met de behoeften van de arbeidsgehandicapte. Deze organisaties zouden een andere, meer positievere, insteek moeten hebben en meer kennis omtrent specifieke, als uitzondering te zien zijnde, arbeidsgehandicapten in huis moeten hebben.

‘Ja, ik voel mij eigenlijk jobcoach richting hun dan in plaats van dat ik een jobcoach heb op dit moment. Op het moment heb ik zoiets van wat moet ik ermee met hun.’ – Arbeidsgehandicapte (M)

4.4.2 *Sociale integratie*

De sociale integratie van de arbeidsgehandicapten lijkt zeer positief te verlopen. Zo geven alle respondenten aan dat er sprake is van een goede opname van de arbeidsgehandicapte in de groep, hetgeen ook erkend wordt door de, van de detachingsorganisatie afkomstige, jobcoach:

‘Maar ik heb wel het gevoel ja, want als ik zie hoe ze ook benaderd worden door collega's. Dat het dan ook gezegd wordt van je bent een van ons. Ja, zeker bij de universiteit.’ – Jobcoach (F)

Slechts bij een arbeidsgehandicapte is de opname in de groep beperkt gebleven. Dit komt voort uit zijn beperking en wordt door hem zelf niet als vervelend ervaren. Door deze

arbeidsgehandicapte wordt aangegeven dat hij geen behoefte heeft om sociaal opgenomen te worden in de groep. Door de overige respondenten worden het managen van de verwachtingen, het feit dat de organisatie openstaat voor iedereen en de vriendelijke, empathische en leuke mensen genoemd als mogelijke verklaringen voor de goede opname in de groep. Deze laatstgenoemde verklaringen, lijken onderdeel te zijn van het algemeen heersende werkklimaat. Naast open, gezellig en sociaal, wordt dit door de respondenten ook als onder meer goed, positief en respectvol beschreven. Slechts door één respondent werd gesteld dat men voornamelijk gericht was op presteren en dat het niet de meest gezellige werkomgeving was. Echter, hierbij geldt dat de andere respondent binnen dezelfde casus wel positief was over het werkklimaat.

‘Nou ik denk dat dat deels te maken had met het verwachtingen management wat we vooraf hebben gedaan, dus wat mensen vooraf konden verwachten.’ – Leidinggevende (A)

‘Rustig, een goede vriendelijke sfeer. Respectvol.’ – Arbeidsgehandicapte (D)

Ondanks de hoge werkdruk waarvan op veel plekken toch wel sprake lijkt, speelt presteren in andere casussen een schijnbaar veel kleinere rol. Door respondenten wordt aangegeven dat er ruimte is voor het maken van fouten en dat men vergevingsgezind is. Door verschillende respondenten in verschillende casussen wordt eveneens benoemd dat er sprake is van een platte, informele sfeer. Iedereen is gelijk aan elkaar en allen zijn makkelijk toegankelijk om open alles tegen elkaar te kunnen zeggen. Daarnaast vraagt men, aldus verschillende respondenten, elkaar makkelijk, en met succes, om hulp, kijkt men naar elkaar om en spreekt men elkaar zonder problemen aan op fouten.

‘Informeel, plat, het is redelijk plat, iedereen is heel makkelijk aanspreekbaar.’ – Leidinggevende (A)

‘Het is hier echt een vrouwenwereld; alles is zacht en zorgzaam, dat is denk ik een deel van het succes.’ – Leidinggevende (A)

Deze verschillende redenen voor contact lijken ook terug te komen in het feit dat een arbeidsgehandicapte volledig betrokken wordt bij niet werk-gerelateerde activiteiten als een etentje of afdelingsuitje en bij niet werk-gerelateerd contact. Een tweetal leidinggevend benoemt zelfs dat dit laatste in het algemeen wel wat minder zou mogen, hetgeen ook naar voren komt in de verhouding werkgerelateerd – niet werkgerelateerd contact, die volgens de respondenten toch zeker ‘fiftyfifty’ is.

‘Ja, nou eerlijk gezegd zou dat weleens een tandje minder mogen zeg maar. Er wordt uitgebreid gesproken over vakanties, over vrije tijd.’ – Leidinggevende (A)

Ook de positieve bijdrage die de arbeidsgehandicapte levert aan het werkklimaat wordt door de respondenten, waaronder de arbeidsgehandicapten zelf, benoemd als mogelijke verklaring voor de goede opname in de groep. Het verlichten van de werkdruk lijkt hierin de belangrijkste bijdrage van de arbeidsgehandicapte te zijn. De komst van de arbeidsgehandicapte zorgt ervoor dat er taken worden uitgevoerd die door anderen als

vervelend worden ervaren of anders onvoldoende of niet gedaan zouden worden en biedt ruimte aan de leidinggevenden en collega's voor het uitvoeren van andere taken.

'Ja, ik heb wel het idee dat er wat veranderd is, in positieve zin. Dat de andere collega's wat meer ontspannen kunnen gaan werken, omdat ze er niet meer zoveel naast hoeven te werken.' – Arbeidsgehandicapte (B)

'Wij zijn er heel blij mee, want hij doet gewoon normaal werk wat wij anders moeten doen. En hij doet gewoon, hij vrijwaart ons nu voor allerlei klussen waar wij eigenlijk net geen tijd voor hebben, die wij anders onvoldoende gaan doen of ja wat een beetje blijft liggen dan. Dus hij neemt een stukje werkdruk van ons af.' – Leidinggevende (I)

Naast het verlichten van de werkdruk benoemen de respondenten ook de toename van de diversiteit en de waarde van de arbeidsgehandicapte als persoon voor het team als positieve bijdragen van de arbeidsgehandicapte aan het werkklimaat. Diversiteit wordt als leuk en belangrijk gezien en maakt dat men van elkaar kan leren. Daarnaast brengt een arbeidsgehandicapte, deels ook door zijn bijdrage aan de verlichting van de werkdruk, gezelligheid, vrolijkheid en interactie met zich mee binnen het team en past de arbeidsgehandicapte, aldus de respondenten, goed bij het reeds aanwezige klimaat.

'Het zorgt voor meer diversiteit. Ik denk dat het heel goed is dat we die diversiteit zien en erkennen en omarmen en ik denk dat daarom ook het hele idee van de participatiemaatschappij ook gewoon een goed idee is. Elkaar toch omarmen en van elkaar te leren en van elkaar, ja, te houden eigenlijk meer ook.' – Arbeidsgehandicapte (D)

'En als je het klimaat, de sfeer op de afdeling zou moeten omschrijven, hoe zou je dat dan doen?' - Onderzoeker
'Niet anders dan anders.' – Collega (N)

Samengevat kan er gezegd worden dat de respondenten, ongeacht tot welke groep actoren zij behoren, zeer positief zijn over het functioneren van de mensen met een arbeidshandicap. Hetgeen ook terug te zien is in de huidige reacties richting de arbeidsgehandicapte. Meer specifiek is de arbeidsgehandicapte zeer nauwkeurig, hetgeen wel gevolgen lijkt te hebben voor het werktempo, en kent deze geen ziekteverzuim. Daarnaast lijkt de noodzakelijke begeleiding van een arbeidsgehandicapte vaak werkinhoudelijk en vooral tijdens de inwerkperiode zeer intensief. Na deze periode kost het begeleiden van een arbeidsgehandicapte vaak niet meer tijd dan het begeleiden van een andere collega. Ook de opname van de arbeidsgehandicapte in de groep is zeer positief en van betrokkenheid bij niet werk-gerelateerd contact is zeker sprake. Deze opname in de groep wordt mogelijk beïnvloedt door het algemeen heersende werkklimaat, waaraan ook de arbeidsgehandicapte een positieve bijdrage lijkt te leveren.

4.5 Suggesties voor verminderen, wegnemen en voorkomen negatieve ervaringen en oorzaken lage arbeidsmarktparticipatie

4.5.1 Algemeen

Wanneer respondenten gevraagd wordt naar de volgens hen belangrijkste oorzaken van de lage arbeidsmarktparticipatie van mensen met een arbeidshandicap komen er een aantal

oorzaken naar voren. De onbekendheid of eerdere negatieve ervaringen met mensen met een handicap, negatieve vooroordelen, organisaties die denken geen werk voor arbeidsgehandicapten te hebben en organisaties of leidinggevenden die niet open staan voor mensen met een arbeidshandicap worden door verschillende respondenten benoemd. Opvallend hierbij lijkt het gegeven dat een tweetal respondenten specifiek benoemt dat de vooroordelen, waaronder de tijd die het zou kosten en de administratieve rompslomp die erbij zou komen kijken, onterecht zijn.

‘Ja... ik weet niet. Twee dingen. Het werk is misschien niet geschikt. En twee ze hebben geen tijd om diegene te begeleiden [...]. Of de onbekendheid ermee.’ – Collega (K)

‘Ik denk dat mensen onterecht denken dat het heel veel werk gaat kosten en dat het allemaal moeilijk is en dat ze daar geen zin in hebben omdat [...]. Ik denk dat mensen daar soms best nog wel een beetje discriminerend tegenover staan, van die zou nooit iets kunnen doen, die zou nooit het werk zo goed kunnen doen als wij, ik denk dat mensen daar nog wel een beetje zo over denken.’ – Collega (O)

Het geven van voorlichting en het daarmee delen van informatie en (positieve) ervaringen omtrent arbeidsgehandicapten wordt door de respondenten gezien als de belangrijkste mogelijkheid voor het verhogen van de arbeidsmarktparticipatie van mensen met een arbeidshandicap. Respondenten zien hierin onder meer een rol weggelegd voor het HR, die daarnaast ook ondersteuning zou kunnen bieden in het proces met een arbeidsgehandicapte en de wil om deze werknemers aan te nemen uit zou moeten dragen. Het delen van ervaringen en het daarmee eveneens creëren van meer bekendheid omtrent arbeidsgehandicapten zou daarnaast gedaan kunnen worden door organisaties die reeds werken met mensen met een arbeidshandicap. Ook het organiseren van een open dag of een beurs en het ontwikkelen van campagnes over mensen met een arbeidshandicap voor verschillende media worden door de respondenten als mogelijkheden benoemd.

‘Ik vind het goed dat er ervaringen gedeeld worden en naar buiten worden gebracht. Van hoe dat in de praktijk loopt, hoe die ideeën daarover gebaseerd zijn op ervaringen in plaats van op vooroordelen.’ – Arbeidsgehandicapte (D)

Het positief discrimineren van arbeidsgehandicapten door het, binnen gestelde grenzen, behouden van een subsidie en het gestelde quotum is volgens een aantal respondenten gerechtvaardigd en daarmee eveneens een mogelijkheid tot het verhogen van de arbeidsmarktparticipatie. Die mogelijkheid lijkt er ook te zijn door het flexibel kunnen creëren van functies en het uitschrijven van specifieke vacatures voor arbeidsgehandicapten.

‘Ik denk wel dat er iets van subsidie zou mogen blijven of in ieder geval iets van regelgeving dat er een bepaald aantal personen met een beperking binnen een organisatie moet zijn om ze toch een beetje positief te discrimineren zeg maar, voor mensen met een beperking is het gewoon lastig om aan het werk te komen.’ – Collega (O)

4.5.2 *Binnen de Universiteit Utrecht*

Ook binnen de Universiteit Utrecht spelen verscheidende zaken een rol omtrent het lage aantal arbeidsgehandicapten dat werkzaam is voor de universiteit. Zo benoemen de

respondenten ook hier, net als bij de landelijke arbeidsmarktparticipatie, de onbekendheid, eerdere negatieve ervaringen, beperkte werkmogelijkheden en het niet open staan voor arbeidsgehandicapten als mogelijke oorzaken voor de lage participatie. Deze onbekendheid geldt zowel voor de werkvloer, die niet op de hoogte is van de mogelijkheden die de universiteit biedt omtrent arbeidsgehandicapten, als voor het HR, die niet op de hoogte is van datgene wat er op de werkvloer nodig is. Daarnaast lijken ook de hoge werkdruk, de tijdsinvestering en de bijkomende administratieve last, een rol te spelen bij de beperkte participatie binnen de Universiteit Utrecht. In een omgeving waar de werkdruk hoog is en de beschikbare tijd beperkt, zou de bijkomende administratieve last oorzaak kunnen zijn van de lage participatie van arbeidsgehandicapten.

‘Het is een enorme administratieve, dat is echt idioot gewoon, de administratieve, hoeveel tijd mijn re-integratiedeskundige kwijt is om dit, om een paar, een handvol participatiewetters aan de slag te krijgen, dat staat bijna in geen verhouding.’ – Leidinggevende (J)

De hiervoor geciteerde leidinggevende geeft aan te vinden dat de detachingsorganisatie hen meer moet ontlasten in de administratieve last. Ook het aanbieden van een handleiding met daarin informatie omtrent wet- en regelgeving en het werk- en aanstellingsproces maakt dat het aanstellen van een arbeidsgehandicapte makkelijker zal zijn. Daarnaast bedelen respondenten een grote rol toe aan het HR in het verhogen van de arbeidsmarktparticipatie binnen de Universiteit Utrecht. Het HR zou onder meer de werkvloer op moeten om het aannemen van arbeidsgehandicapten te promoten en werkmogelijkheden te ontdekken, lijnen uit moeten zetten richting faculteiten en departementen om daar aanspreekpunten te creëren en informatie moeten delen over de door hen geboden mogelijkheden en de verdeling en voortgang omtrent het te behalen quotum. Daarnaast wordt ook hier het delen van (positieve) ervaringen en daarmee het creëren van meer bekendheid omtrent arbeidsgehandicapten als belangrijk gezien. Een van de respondenten benoemt dat deze bekendheid ook kan bijdragen aan de mate waarin men openstaat voor een arbeidsgehandicapte.

‘Dus als jij familie hebt of vrienden [...], iemand in jouw nabijheid en je weet dat, dan sta je daar veel meer voor open, denk ik. Dus als er meer bekendheid voor komt, dan staat iedereen er misschien wel meer voor open.’ – Collega (C)

4.5.3 *Persoon-organisatie fit*

Door de respondenten wordt het belang van een persoon-organisatie fit benadrukt. Er is vertrouwen in het feit dat het werken met een arbeidsgehandicapte overal mogelijk is en dat er voor veel arbeidsgehandicapten een arbeidsplaats is, maar er moet wel sprake zijn van een passende organisatie voor de arbeidsgehandicapte en een passende arbeidsgehandicapte voor de organisatie. Zo wordt onder meer benoemt dat een omgeving er open voor moet staan om een plaatsing te laten slagen. Anderzijds moet de beperking van de arbeidsgehandicapte bij de organisatie passen en de arbeidsgehandicapte niet belemmeren bij het uitvoeren van de door de organisatie gewenste werkzaamheden. De arbeidsgehandicapte moet, net als een niet-arbeidsgehandicapte werknemer, passen bij het werk, het team, de afdeling en de organisatie. Door één leidinggevende wordt zelfs benoemd dat als het past, men een arbeidsgehandicapte moet plaatsen.

‘Het moet wel passen, het moet wel passen. Als het past, zie ik niet dat er speciale voorwaarden moeten zijn, net als voor iedere medewerker. Het moet een veilige werkomgeving zijn sowieso, en op het moment dat het passend is bij de medewerker, zie ik eigenlijk verder niet iets waarom het niet zou kunnen.’ – Jobcoach (F)

‘Ja, het moet passen en wat ik zei, het is een soort luxe dat wij het kunnen doen. En om die reden moeten we het ook.’ – Leidinggevende (G)

Meer specifiek lijken de respondenten ervan overtuigd dat het plaatsen van mensen met een arbeidshandicap, onder meer door een lagere druk op de arbeidsgehandicapte en een grotere welwillendheid vanuit de organisaties, voorspoediger zal verlopen in overheidsorganisaties dan in particuliere organisaties. Voor de universiteit geldt, aldus de respondenten, onder meer dat zij als organisatie meer, noodzakelijke, tijd zou hebben voor het plaatsen van arbeidsgehandicapten en werknemers makkelijker kan overtuigen van nut en noodzaak.

‘Ik bedoel je moet niet verwachten van een commercieel gehaaid bedrijf dat die gelijk allerlei mensen in dienst gaat nemen, die hebben vaak een hele andere insteek dan belangeloos... dit is echt belangeloos.’ – Arbeidsgehandicapte (Q)

Samenvattend benoemen de respondenten landelijk en meer specifiek voor de Universiteit Utrecht verschillende oorzaken voor de lage arbeidsmarktparticipatie van arbeidsgehandicapten. Onbekendheid met mensen met een arbeidshandicap en het er niet open voor staan door andere organisaties of andere afdelingen binnen de Universiteit Utrecht lijken hierin twee heel belangrijke. Voor het verhogen van de arbeidsmarktparticipatie, zowel landelijk als binnen de Universiteit Utrecht, en het verminderen, wegnemen en voorkomen van negatieve ervaringen lijken het delen van informatie en (positieve) ervaringen zeer belangrijk. Daarnaast lijkt een goede persoon-organisatie fit zeer belangrijk voor het voorkomen van negatieve ervaringen en lijkt, aldus de respondenten, plaatsing van een arbeidsgehandicapte makkelijker in overheidsorganisaties.

5 CONCLUSIE

In dit hoofdstuk is er aandacht voor het beantwoorden van de in dit kwalitatieve onderzoek centraal staande onderzoeksvraag. Dit zal gebeuren door de in het hoofdstuk hiervoor besproken empirische bevindingen te confronteren met de in het kader van dit onderzoek bestudeerde literatuur en de daaromtrent geformuleerde verwachtingen. De onderzoeksvraag die in dit hoofdstuk beantwoord zal worden luidt als volgt:

Wat zijn de ervaringen omtrent het functioneren van mensen met een arbeidshandicap op de werkvloer en hoe kunnen negatieve ervaringen hieromtrent voorkomen worden?

Om het beantwoorden van deze onderzoeksvraag mogelijk te maken is er in dit hoofdstuk allereerst aandacht voor het beantwoorden van de in het kader van dit onderzoek geformuleerde deelvragen.

Wat wordt er verstaan onder mensen met een arbeidshandicap?

Wat wordt er verstaan onder het functioneren van mensen met een arbeidshandicap op de werkvloer?

Welke positieve en negatieve ervaringen spelen er omtrent het functioneren van mensen met een arbeidshandicap op de werkvloer?

Welke verschillen en overeenkomsten tussen arbeidsgehandicapten, leidinggevendenden, directe collega's en externe jobcoaches zijn er wat betreft de ervaringen omtrent het functioneren van mensen met een arbeidshandicap?

Welke mogelijkheden biedt HR-beleid volgens actoren om eventuele negatieve ervaringen omtrent het functioneren van mensen met een arbeidshandicap te verminderen, weg te nemen of te voorkomen?

Daar de eerste twee deelvragen reeds beantwoord zijn door de literatuur, zal er in paragraaf 5.1 aandacht zijn voor de in het empirisch onderzoek gevonden ervaringen omtrent het functioneren van mensen met een arbeidshandicap. Vervolgens wordt ingegaan op de door de verschillende groepen actoren benoemde verschillen en overeenkomsten in deze ervaringen (5.2). In paragraaf 5.3 is aandacht voor de mogelijkheden om negatieve ervaringen te verminderen, weg te nemen of te voorkomen. Afsluitend wordt in paragraaf 5.4 antwoord gegeven op de centrale onderzoeksvraag. In de discussie is vervolgens onder meer aandacht voor aanbevelingen voor de Universiteit Utrecht. Door middel van deze gedane aanbevelingen wordt gepoogd een bijdrage te leveren aan het doel van dit onderzoek om de arbeidsmarktparticipatie van mensen met een arbeidshandicap binnen de Universiteit Utrecht te verhogen.

5.1 Ervaringen omtrent functioneren arbeidsgehandicapte

Vanuit de literatuur komt duidelijk naar voren dat de groep arbeidsgehandicapte werknemers een heterogene groep is. Ondanks het gegeven dat ook de in dit onderzoek meegenomen arbeidsgehandicapten mogelijk verschillende belemmeringen zullen kennen ten gevolge van verschillende beperkingen, lijken de in dit onderzoek meegenomen respondenten vrij eensgezind over het functioneren van mensen met een arbeidshandicap.

5.1.1 *Verwachtingen vooraf omtrent functioneren*

Vanuit de literatuur werd verwacht dat de overheersende negatieve kijk op het functioneren van arbeidsgehandicapten in onderzoek dat zich richt op verwachtingen, vooroordelen en stigmatisering ervoor zou zorgen dat de in dit onderzoek meegenomen respondenten voorafgaand aan de samenwerking met een arbeidsgehandicapte twijfels zouden hebben omtrent het functioneren van deze arbeidsgehandicapte (Shore et al., 2009). Echter, uit het empirisch onderzoek blijkt dat er niet per definitie sprake is van twijfels. Door de respondenten wordt beschreven dat zij open en neutraal tegenover de komst van de arbeidsgehandicapte stonden en vooraf moeilijk een inschatting konden maken omtrent de capaciteiten van de arbeidsgehandicapte. In overeenstemming met Levy et al. (1993), McFarlin et al. (1991) en Run Ren et al. (2008) wordt door verschillende leidinggevenden en collega's aangegeven dat eerdere ervaringen met mensen met een arbeidshandicap van positieve invloed zijn geweest op de wijze waarop zij tegen de komst en het functioneren van de arbeidsgehandicapte aangekeken hebben.

5.1.2 *Algemene ervaring omtrent functioneren*

Vanuit een wisselend, maar ook positiever beeld in het onderzoek naar daadwerkelijke ervaringen omtrent het functioneren van mensen met een arbeidshandicap (o. a. Colella, 1994; Graffam et al., 2002; Hernandez & McDonald, 2010; Hernandez et al., 2008; Lengnick-Hall et al., 2008), werd verwacht dat de in dit onderzoek meegenomen respondenten na het daadwerkelijk samenwerken met een arbeidsgehandicapte positiever zouden zijn over het functioneren van deze collega, dan dat zij dit voorafgaand aan de samenwerking waren (Hernandez & McDonald, 2010). Daar respondenten voorafgaand aan de samenwerking met een arbeidsgehandicapte zijn functioneren moeilijk in te schatten vonden, lijkt deze verwachting door de empirie bevestigd te worden. Respondenten geven aan positief verrast te zijn over het functioneren van de arbeidsgehandicapte, hetgeen dan ook overwegend zeer positief door de respondenten beschreven wordt.

5.1.2.1 *Productiviteit*

Ondanks het wisselende beeld dat vanuit de literatuur naar voren komt omtrent de productiviteit van een arbeidsgehandicapte (Lengnick-Hall et al., 2008; Smith et al., 2004; Unger, 2002), beschrijven de respondenten een positieve ervaring omtrent deze productiviteit als element van functioneren. Meer specifiek beschrijven de respondenten, in overeenstemming met Graffam et al. (2002), Lengnick-Hall et al. (2008) en McFarlin et al. (1991), dat de arbeidsgehandicapte eigenlijk nooit ziek is en daarin zeker niet verschilt van de gemiddelde collega. In tegenstelling tot Graffam et al. (2002), Lengnick-Hall et al. (2008) en Smith et al. (2004) beschrijven de respondenten, inclusief de arbeidsgehandicapte zelf, eveneens positieve ervaringen omtrent de nauwkeurigheid, de kwaliteit en de efficiëntie van de door de arbeidsgehandicapte uitgevoerde werkzaamheden. Het door Graffam et al. (2002) genoemde lage werktempo van een arbeidsgehandicapte, wordt door de respondenten bevestigd. Echter, de respondenten geven hiervoor de grote nauwkeurigheid van de arbeidsgehandicapten als mogelijke verklaring.

5.1.2.2 *Sociale integratie*

Ook de literatuur omtrent de sociale integratie van een arbeidsgehandicapte als element van het functioneren geeft een wisselend beeld (Colella, 1994; Hernandez et al., 2008; Vornholt et al., 2013). Echter, ook hieromtrent beschrijven de respondenten een positieve ervaring. Zo beschrijven de respondenten in tegenstelling tot Colella (1994) en Vornholt et al. (2013) dat de arbeidsgehandicapte in het algemeen wel degelijk zeer goed wordt opgenomen in de groep. Hetgeen ook door de arbeidsgehandicapten zelf zo wordt ervaren. In overeenstemming met Colella (1994) worden hier door de respondenten als mogelijke verklaringen het vooraf managen van de verwachtingen en het zonder problemen geven van negatieve feedback voor gegeven. Ook de vriendelijke, empathische mensen en het openstaan van de organisatie voor iedereen, onderdelen van het algemeen heersende werkklimaat, zijn hier volgens de respondenten mogelijke verklaringen voor. In tegenstelling tot wat vanuit Lengnick-Hall et al. (2008) verwacht zou kunnen worden, wordt door de respondenten beschreven dat arbeidsgehandicapten die sociaal goed opgenomen zijn wel degelijk worden betrokken bij niet werkgerelateerde activiteiten en bij niet werkgerelateerd contact, hetgeen, ook volgens de respondenten, weer een bijdrage zou kunnen leveren aan deze goede opname in de groep (Colella, 1994).

5.1.3 *Invloed functioneren arbeidsgehandicapte*

5.1.3.1 *Invloed op omgeving*

Een verwachting omtrent de invloed van een arbeidsgehandicapte op het heersende werkklimaat was, gezien de wisselende resultaten hieromtrent in eerder onderzoek (Hernandez et al., 2008; Smith et al., 2004) lastig te formuleren. Respondenten beschrijven het heersende klimaat onder meer als goed, positief, respectvol, informeel en open. In tegenstelling tot Smith et al. (2004), maar in navolging op Hernandez et al. (2008) beschrijven de respondenten een positieve invloed van de arbeidsgehandicapte op het heersende werkklimaat. De arbeidsgehandicapte brengt interactie met zich mee door het gesprek aan te gaan en past goed bij het reeds heersende werkklimaat. Meer specifiek benoemen de respondenten, ongeacht tot welke groep actoren zij behoren, ook de door Hernandez et al. (2008) beschreven positieve invloed van de komst van een arbeidsgehandicapte op de diversiteit binnen het werkklimaat, hetgeen eveneens maakt dat men van elkaar kan leren. Daarnaast beschrijven de respondenten de positieve invloed van een arbeidsgehandicapte op het werkklimaat door te verwijzen naar de met de komst van de arbeidsgehandicapte gepaard gaande verlichting van de werkdruk. Hetgeen ook erkend wordt door de arbeidsgehandicapten zelf en een gedeeltelijke verklaring vormt voor de toename van de gezelligheid en vrolijkheid binnen het team als gevolg van de komst van de arbeidsgehandicapte.

Naast de invloed op het werkklimaat, zou de arbeidsgehandicapte volgens Kaye et al. (2011) ook invloed hebben op zijn collega's door de behoefte aan extra, noodzakelijke begeleiding. Echter, vanuit onderzoek van Hernandez & McDonald (2010) naar daadwerkelijke ervaringen hieromtrent, werd de verwachting geformuleerd dat een arbeidsgehandicapte slechts beperkt extra begeleiding zou vragen. Deze verwachting wordt door het empirisch onderzoek bevestigd. Respondenten beschrijven dat het begeleiden van de arbeidsgehandicapte in het algemeen niet meer tijd kost dan de begeleiding van een andere collega. Slechts tijdens de

inwerkperiode is deze, voornamelijk werkinhoudelijke, begeleiding zeer intensief, maar dit weegt op tegen de voordelen van de komst van de arbeidsgehandicapte.

Ook de verwachtingen omtrent de invloed van de arbeidsgehandicapte op de prestaties van collega's en de mate waarin deze zich comfortabel voelen worden door het empirisch onderzoek bevestigd. Kaye et al. (2011) en McFarlin et al. (1991) spreken de vrees uit dat de arbeidsgehandicapte een negatieve invloed zou hebben op de prestaties van collega's en op de mate waarin deze zich comfortabel voelen. Echter, deels in overeenstemming met Lengnick-Hall et al. (2008) wordt hiervoor in het empirisch onderzoek geen bewijs gevonden. De respondenten beschrijven zelfs dat door de verlichting van de werkdruk als gevolg van de komst van de arbeidsgehandicapte, zij meer ruimte hebben voor het uitvoeren van de eigen taken.

5.1.3.2 *Invloed op arbeidsgehandicapte*

Vanuit de literatuur is geen specifieke verwachting geformuleerd omtrent de invloed van het functioneren van de arbeidsgehandicapte op deze arbeidsgehandicapte zelf. Wel worden in overeenstemming met Burke et al. (2013), Ju et al. (2012) en Vornholt et al. (2013) door de respondenten positieve gevolgen van het hebben van werk voor de arbeidsgehandicapte beschreven. Door verschillende respondenten, maar voornamelijk door de arbeidsgehandicapten zelf, wordt erkend dat werken de arbeidsgehandicapte een positief gevoel geeft en mogelijkheden biedt tot ontwikkeling en persoonlijke groei (Vornholt et al., 2013).

5.2 Verschillen tussen actoren in ervaringen omtrent functioneren arbeidsgehandicapte

Verschillende actoren kennen een verschillende betekenis toe aan het werk. Hierdoor hechten verschillende groepen actoren aan verschillende zaken binnen het werk meer of minder belang (Rosso et al., 2010). Vanuit deze verschillende belangen werd verwacht dat de verschillende groepen actoren die in dit onderzoek meegenomen zijn, bij het beschrijven van ervaringen omtrent het functioneren van een arbeidsgehandicapte meer belang zouden hechten aan die zaken waaraan zij zelf ook een groot belang hechten. Hetgeen, aldus de verwachting, zou zorgen voor verschillen in de beschreven ervaringen tussen de verschillende groepen actoren. Echter, uit het empirisch onderzoek blijkt niet nadrukkelijk dat de verschillende actoren aan het realiseren van bepaalde zaken in het werk meer of minder belang hechten en zij kijken bij een arbeidsgehandicapte dan ook niet kritischer naar het realiseren van bepaalde zaken. Zo wordt door de respondenten, ongeacht tot welke groep actoren zij behoren, een zeer positieve algemene ervaring beschreven omtrent het functioneren van hun arbeidsgehandicapte collega. Ook omtrent de specifieke elementen productiviteit en sociale integratie is men in het algemeen zeer positief. Hierin lijkt het door Rosso et al. (2010) uitgesproken vermoeden dat leidinggevend kritischer kijken naar de bijdrage van een arbeidsgehandicapte aan het bereiken van organisatiedoelen niet door de empirie bevestigd te worden.

Ook de verwachting dat leidinggevend en collega's een groot belang hechten aan de in de organisatie geldende normen en waarden, die invloed hebben op het heersende werkklimaat, wordt in het empirisch onderzoek niet bevestigd (Schur et al., 2005; Stone & Colella, 1996; Unger, 2002). Door alle respondenten wordt, ongeacht tot welke groep actoren zij behoren, een

positief en goed heersend werkklimaat beschreven. Ook omtrent de bijdrage van een arbeidsgehandicapte aan het werkklimaat beschrijven de respondenten een positieve ervaring. Leidinggevend en collega's lijken hier, in tegenstelling tot de verwachting, dan ook niet kritischer naar te kijken.

5.2.1 Perspectief arbeidsgehandicapte op eigen functioneren

Rosso et al. (2010) opperden dat de arbeidsgehandicapte negatiever zou zijn over zijn of haar eigen functioneren wanneer deze negatieve aanwijzingen van collega's zou ontvangen omtrent dit functioneren. Deze negatieve signalen zouden onder meer voort kunnen komen uit het bevoordelen of oneerlijk behandelen, tijdens bijvoorbeeld prestatiebeoordelingen, van de arbeidsgehandicapte (Rosso et al., 2010; Schur et al., 2005; Stone & Colella, 1996). Daar door alle, ook door de arbeidsgehandicapten, respondenten beschreven wordt dat er sprake is van een positief werkklimaat en goede opname van de arbeidsgehandicapte in de groep, is er geen reden aan te nemen dat de arbeidsgehandicapte negatieve aanwijzingen van collega's ontvangt. Deze afwezigheid zou een mogelijk verklaring kunnen vormen voor de door de arbeidsgehandicapten beschreven positieve ervaring omtrent het eigen functioneren, hetgeen ondersteuning biedt voor de uit Rosso et al. (2010) geformuleerde verwachting.

5.3 Negatieve ervaringen en oorzaken lage arbeidsmarktparticipatie via HR-beleid verminderen, wegnemen en voorkomen

De in dit onderzoek meegenomen respondenten beschrijven verschillende positieve ervaringen omtrent het functioneren van en werken met mensen met een arbeidshandicap. Zo zijn de respondenten in het algemeen zeer positief over de ervaring met een arbeidsgehandicapte, hetgeen zich ook uit in de positieve reactie richting deze groep werknemers. Ook de arbeidsgehandicapten beschrijven een positieve ervaring omtrent het eigen functioneren en het werken voor de Universiteit Utrecht. Daarnaast wordt ook de maatschappelijke betrokkenheid van de Universiteit Utrecht bij het vraagstuk rondom arbeidsgehandicapten door de respondenten gewaardeerd, evenals de kansen die de arbeidsgehandicapten geboden worden. De handicap van de arbeidsgehandicapte speelt zowel voor de arbeidsgehandicapte zelf als zijn of haar collega's geen rol en hij of zij wordt door de respondenten dan ook gezien en behandeld als 'normaal' mens. Om ook de door de respondenten beschreven negatieve ervaringen om te kunnen zetten in meer positieve ervaringen, is er in het vervolg van deze paragraaf ruimte voor de negatieve ervaringen van de respondenten en de wijze waarop deze verminderd, weggewomen en voorkomen kunnen worden. Daarnaast zullen ook de door de respondenten beschreven oorzaken van de lage arbeidsmarktparticipatie van arbeidsgehandicapten en de door hen genoemde mogelijkheden om deze weg te nemen in deze paragraaf aan bod komen.

5.3.1 Training en voorlichting

Respondenten die ten tijde van de aanstelling van de arbeidsgehandicapte niet aan deze persoon werden voorgesteld of geen verdere informatie ontvingen over de arbeidsgehandicapte, beschrijven dit als een negatieve ervaring in het aanstellingsproces. Hunt & Hunt (2004) en Unger (2002) spreken het vermoeden uit dat een gebrek aan kennis kan leiden tot een negatieve kijk op het functioneren van mensen met een arbeidshandicap. Echter, hier lijkt het missen van informatie geen invloed te hebben op de kijk op het

functioneren van een arbeidsgehandicapte, daar dit door alle respondenten als zeer positief wordt beschreven.

In overeenstemming met Hunt & Hunt (2004) en Stone & Colella (1996) wordt het gebrek aan kennis en daarmee de onbekendheid met arbeidsgehandicapten, naast de, volgens een deel van de respondenten, onterechte vooroordelen door de respondenten wel beschreven als belangrijke oorzaak van de lage arbeidsmarktparticipatie van mensen met een arbeidshandicap. De vanuit de literatuur geformuleerde verwachting dat de respondenten een groot belang zouden toekennen aan training en voorlichting als mogelijkheid voor het verminderen en wegnemen van deze negatieve vooroordelen, wordt door de empirie bevestigd (Hunt & Hunt, 2004; Kaye et al., 2011; Lengnick-Hall et al., 2008). Respondenten geven aan dat voorlichting, door het delen van informatie en (positieve) ervaringen, omtrent het werken met een arbeidsgehandicapte een belangrijke mogelijkheid is voor het verhogen van de arbeidsmarktparticipatie van mensen met een arbeidshandicap. Training en voorlichting bieden namelijk de mogelijkheid het gebrek aan kennis en de daarmee gepaard gaande onbekendheid met en eventuele negatieve kijk op mensen met een arbeidshandicap weg te nemen (Hunt & Hunt, 2004). Respondenten beschrijven de mogelijkheid voor het HR om deze training en voorlichting te faciliteren. Daarnaast wordt, in overeenstemming met Hernandez et al. (2008), aangegeven dat ook organisaties die reeds werken met mensen met een arbeidshandicap hier een rol in kunnen spelen.

Wanneer er minder onbekendheid is met een arbeidsgehandicapte, wordt vanuit McFarlin et al. (1991) en Unger (2002) eveneens verwacht dat organisaties en leidinggevenden meer openstaan voor mensen met een arbeidshandicap. Vanuit het empirisch onderzoek wordt het belang hieromtrent bevestigd. Respondenten beschrijven ook het niet open staan van organisaties en leidinggevenden voor arbeidsgehandicapten, veroorzaakt door onbekendheid omtrent deze groep werknemers, namelijk als belangrijke oorzaak van de lage arbeidsmarktparticipatie van mensen met een arbeidshandicap.

5.3.2 *Huidig aanstellingsproces als leermodel*

Naast training en voorlichting beschrijven de respondenten verschillende mogelijkheden om andere negatieve ervaringen omtrent het werken met en oorzaken van de lage arbeidsmarktparticipatie van arbeidsgehandicapten te verminderen, weg te nemen of te voorkomen. De geformuleerde verwachting hieromtrent wordt dan ook door de empirie bevestigd. Zo beschrijven respondenten dat de huidige, in dienst zijnde, arbeidsgehandicapten een leermodel moeten zijn voor de aanstelling van toekomstige arbeidsgehandicapten. Onder de respondenten is vertrouwen dat leren van de huidige negatieve ervaring omtrent de bureaucratie, rompslomp en de gebrekkige flexibiliteit tijdens het, voor nu, langzame aanstellingsproces deze ervaring in de toekomst positiever zal maken. Daar iedere arbeidsgehandicapte op dit moment door een en dezelfde mal moet, wordt de belangrijke mogelijkheid het aanstellingsproces af te stemmen op de arbeidsgehandicapte beperkt (Lengnick-Hall et al., 2008; Schur et al., 2005; Stone & Colella, 1996). Ook een administratieve, ondersteunde rol voor de detachingsorganisatie en een handleiding met daarin informatie omtrent wet- en regelgeving en het werk- en aanstellingsproces worden

door de respondenten als mogelijkheden beschreven om het aanstellingsproces in de toekomst makkelijker te laten verlopen.

5.3.3 *Rol voor HR*

Zoals de respondenten de beperkte mogelijkheden het aanstellingsproces af te stemmen op de arbeidsgehandicapte beschrijven als negatieve ervaring, wordt eenzelfde beperking in de mate waarin de uitoefening van een baan afgestemd kan worden op de mogelijkheden en beperkingen van een arbeidsgehandicapte, beschreven als oorzaak van de beperkte werkmogelijkheden voor een arbeidsgehandicapte. Hetgeen mogelijk oorzaak is van de lage arbeidsmarktparticipatie van mensen met een arbeidshandicap (Lengnick-Hall et al., 2008; Schur et al., 2005; Stone & Colella, 1996). Om (meer) werkmogelijkheden voor een arbeidsgehandicapte te realiseren, wordt door de respondenten het HR naar voren geschoven als mogelijke oplossing. Het HR zou, aldus de respondenten, onder meer de werkvloer op moeten en informatie moeten delen over de door hen geboden mogelijkheden. Daarnaast zal het HR de traditionele kijk in het HR-beleid op het ontwerpen van banen, daar deze voor iedere baan één en dezelfde wijze van uitoefening ziet, los moeten laten. Hierdoor kunnen banen beter afgestemd worden op de mogelijkheden en beperkingen van een arbeidsgehandicapte en kan het HR vermoedelijk ook meer werkmogelijkheden voor arbeidsgehandicapten realiseren (Lengnick-Hall., 2008; Schur et al., 2005; Stone & Colella, 1996). Respondenten beschrijven dat deze ruimte er binnen de Universiteit Utrecht is om op een flexibele wijze, binnen kaders, zelfstandig invulling te geven aan de werkzaamheden behorende bij een functie.

5.3.4 *Persoon-organisatie fit*

De in dit onderzoek meegenomen respondenten kennen een groot belang toe aan de persoon-organisatie fit; een organisatie moet passen bij de arbeidsgehandicapte en de arbeidsgehandicapte moet passen bij de organisatie. Een goede persoon-organisatie fit zou een voorwaarde kunnen zijn om aan de hand van de hiervoor beschreven mogelijkheden, via het HR-beleid van organisaties, negatieve ervaringen te verminderen, weg te nemen of te voorkomen en zo een bijdrage te leveren aan het verhogen van de arbeidsmarktparticipatie van mensen met een arbeidshandicap (Hernandez et al., 2008; Kaye et al., 2011; Stone & Colella, 1996).

5.4 **Centrale onderzoeksvraag**

In overeenstemming met Hernandez et al. (2008) en Lengnick-Hall et al. (2008) wordt vanuit het empirisch onderzoek geconcludeerd dat er sprake is van een positieve ervaring omtrent het functioneren van mensen met een arbeidshandicap. Betrokken respondenten beschrijven allen een zeer positieve algemene ervaring omtrent het functioneren van de arbeidsgehandicapte collega. Meer specifiek houdt dit in dat een arbeidsgehandicapte onder meer goed wordt opgenomen in de groep, een laag ziekteverzuim kent en zeer nauwkeurig is. Dit laatste is van negatieve invloed op het werktempo, maar dit wordt niet als negatieve ervaring gezien. Het positief functioneren van een arbeidsgehandicapte heeft ook een positieve invloed op het heersende werkklimaat en geeft de arbeidsgehandicapte zelf mogelijkheden tot persoonlijke groei en ontwikkeling.

Training en voorlichting zijn belangrijke mogelijkheden om het gebrek aan kennis en de daarmee gepaard gaande onbekendheid met en negatieve kijk op mensen met een arbeidshandicap weg te nemen. Meer bekendheid leidt ook tot het meer openstaan van organisaties en leidinggevenden voor arbeidsgehandicapten. De bureaucratie, rompslomp en het gebrek aan flexibiliteit tijdens het, voor nu, langzame aanstellingsproces is een negatieve ervaring omtrent het werken met mensen met een arbeidshandicap. Het leren van deze eerdere negatieve ervaringen, een handleiding met informatie en een administratieve, ondersteunende rol voor de detachingsorganisatie zijn mogelijkheden om deze negatieve ervaringen in de toekomst te verminderen, weg te nemen of te voorkomen. Hetgeen wel moet lijken te gebeuren in een werkomgeving waarin er sprake is van een goede persoon-organisatie fit.

6 DISCUSSIE

In het vorige hoofdstuk is de in dit onderzoek centraal staande onderzoeksvraag beantwoord door kritisch te kijken naar de theoretische en empirische bevindingen die voortgekomen zijn uit dit onderzoek. In dit hoofdstuk zal er teruggegaan worden naar de oorspronkelijke, in de inleiding van dit onderzoek besproken, relevanties en is er een blik op de toekomst. Allereerst is er in paragraaf 6.1 aandacht voor de uit dit onderzoek voortgekomen nieuwe wetenschappelijke inzichten. Hierbij wordt de eerder besproken wetenschappelijke relevantie van dit onderzoek opnieuw in ogenschouw genomen. In paragraaf 6.2 is vervolgens aandacht voor de methodologische beperkingen van dit onderzoek. Op basis hiervan, en op basis van de nieuwe wetenschappelijke inzichten, worden in paragraaf 6.3 mogelijkheden voor toekomstig onderzoek besproken. In paragraaf 6.4 worden vervolgens enkele aanbevelingen geformuleerd voor de praktijk, waarnaar in paragraaf 6.5 dit onderzoeksrapport wordt afgesloten.

6.1 Wetenschappelijke inzichten

Voorafgaand aan de uitvoering van het empirische gedeelte van dit onderzoek, kwam vanuit de literatuurstudie naar voren dat in het kader van wetenschappelijk onderzoek op het gebied van diversiteit het hebben van een handicap onderbelicht is (Shore et al., 2009). Vanzelfsprekend neemt één onderzoek dit gegeven niet weg, maar het huidige onderzoek heeft zich in tegenstelling tot veel van het eerdere onderzoek naar arbeidsgehandicapten wel gericht op daadwerkelijke ervaringen. Bij het wetenschappelijk onderzoek dat tot op heden uitgevoerd werd omtrent mensen met een arbeidshandicap lag de nadruk voornamelijk op verwachtingen en vooroordelen omtrent deze groep werknemers (Burke et al., 2013; Shore et al., 2009; Unger, 2002). Verwachtingen en vooroordelen die onterecht zouden zijn (Lengnick-Hall et al., 2008), hetgeen door het huidige onderzoek verder bevestigd lijkt te worden.

6.1.1 *Functioneren van arbeidsgehandicapten*

Hoewel eerder wetenschappelijk onderzoek naar daadwerkelijke ervaringen omtrent het functioneren van mensen met een arbeidshandicap een zeer wisselend positief en negatief beeld laat zien (o. a. Colella, 1994; Graffam et al., 2002; Hernandez & McDonald, 2010; Hernandez et al., 2008; Lengnick-Hall et al., 2008), geeft het huidige empirische onderzoek een zeer positief beeld van de ervaringen omtrent het functioneren van arbeidsgehandicapten. Hierin lijkt het huidige onderzoek ook verder te gaan dan eerder onderzoek naar functioneren. Zo richt eerder onderzoek naar de productiviteit als onderdeel van het functioneren van een arbeidsgehandicapte zich zeer vaak op het ziekteverzuim (Lengnick-Hall et al., 2008; McFarlin et al., 1991; Unger, 2002). Door in het huidige empirische onderzoek ook te kijken naar andere, meer specifieke onderdelen van productiviteit als nauwkeurigheid, werktempo en kwaliteit van het werk, kunnen er meer gespecificeerde uitspraken gedaan worden omtrent het functioneren van mensen met een arbeidshandicap. Het beschrijven van positieve ervaringen hieromtrent draagt mogelijk bij aan het creëren van een positiever beeld omtrent arbeidsgehandicapten en een afname van de nadruk in bestaand wetenschappelijk onderzoek op negatieve vooroordelen, verwachtingen en stigma's. (Shore et al., 2009). Ook de uit het huidige onderzoek voortkomende bevestiging van het gegeven dat mensen met een arbeidshandicap in het algemeen slechts beperkt extra begeleiding lijken te vragen en de positieve bijdrage van een

arbeidsgehandicapte aan het werkklimaat, zouden een bijdrage kunnen leveren aan dit positievere beeld.

6.1.2 *Verschillende actoren*

Dit onderzoek verrijkt de bestaande wetenschappelijke inzichten eveneens door vanuit vier verschillende perspectieven naar het functioneren van mensen met een arbeidshandicap te kijken. Eerder wetenschappelijk onderzoek richtte zich vaak op slechts een of twee perspectieven (Bennett et al., 2009; Lengnick-Hall et al., 2008). Door in het huidige onderzoek naast de arbeidsgehandicapte zelf ook zijn of haar leidinggevende, directe collega's en jobcoach mee te nemen, was een vergelijking tussen de verschillende perspectieven mogelijk (Run Ren et al., 2008). Hieruit bleek dat er tussen de verschillende groepen actoren geen verschil zat wanneer hen gevraagd werd naar de ervaringen omtrent het functioneren van mensen met een arbeidshandicap of naar de bijdrage van deze groep werknemers aan het, overwegend positief beschreven, werkklimaat. Door enkele respondenten werd beschreven dat zij eerdere ervaringen hadden met arbeidsgehandicapten, hetgeen een mogelijke verklaring zou kunnen zijn voor de individuele positieve kijk op hun huidige arbeidsgehandicapte collega (Levy et al., 1993; McFarlin et al., 1991; Run Ren et al., 2008).

Het huidige onderzoek besteedt, in tegenstelling tot veel eerder wetenschappelijk onderzoek omtrent het functioneren van arbeidsgehandicapten, ook aandacht aan het perspectief van de arbeidsgehandicapte omtrent het eigen functioneren. Dit wordt door de arbeidsgehandicapten, in overeenstemming met zijn of haar collega's, eveneens als zeer positief ervaren. Een eventuele negatieve ervaring hieromtrent had voort kunnen komen uit het ontvangen van negatieve aanwijzingen door de arbeidsgehandicapte vanuit zijn of haar collega's omtrent het eigen functioneren (Rosso et al., 2010). Gezien het positief beschreven werkklimaat en de goede opname van de arbeidsgehandicapten in de groep, is er geen reden aan te nemen dat een arbeidsgehandicapte negatieve aanwijzingen ontvangt, hetgeen de positief beschreven ervaring kan verklaren. Het bieden van een positieve omgeving lijkt dan ook van groot belang voor het ervaren van een positieve ervaring door de arbeidsgehandicapte.

6.1.3 *Positieve ervaringen*

Vanuit eerder onderzoek beschreven Hunt & Hunt (2004) en Unger (2002) dat een gebrek aan kennis omtrent arbeidsgehandicapten kan leiden tot een negatieve kijk op het functioneren van deze groep werknemers. Uit het huidige empirische onderzoek komt naar voren dat respondenten wel degelijk, ook bij een gebrek aan informatie over de arbeidsgehandicapte, een positieve ervaring beschrijven over het functioneren van de arbeidsgehandicapte collega. Een mogelijke verklaring wordt ook hier gegeven door Levy et al. (1993), McFarlin et al. (1991) en Run Ren et al. (2008), daar zij aangeven dat de kijk op het functioneren van een arbeidsgehandicapte positiever lijkt te worden naarmate men meer ervaring met een arbeidsgehandicapte collega heeft. Alle, in het huidige onderzoek meegenomen, respondenten hadden een ervaring van minimaal twee maanden met de arbeidsgehandicapte collega. De positief beschreven ervaring zou eveneens verklaard kunnen worden door een goede persoon-organisatie fit. In het huidige onderzoek wordt het

belang van een goede persoon-organisatie fit door de respondenten sterk benadrukt, hetgeen in eerder wetenschappelijk onderzoek omtrent arbeidsgehandicapten niet zo sterk nadrukkelijk naar voren kwam.

6.2 Methodologische beperkingen

Hoewel gepoogd is het in dit onderzoek toegepaste onderzoeksdesign zo betrouwbaar en valide mogelijk neer te zetten, kent dit onderzoek enkele methodologische beperkingen, die de uitkomst van dit onderzoek beïnvloed zouden kunnen hebben. Om de waarde van deze uitkomst zo goed mogelijk in te kunnen schatten, is in het vervolg van deze paragraaf aandacht voor verschillende beperkingen.

Zo is een eerste methodologische beperking de in dit onderzoek gebruikte operationalisatie van functioneren. Ondanks dat deze uitgebreider is dan in eerder wetenschappelijk onderzoek naar arbeidsgehandicapten door ook te kijken naar meer specifieke onderdelen van de elementen productiviteit en sociale integratie, blijft deze beperkt tot slechts deze twee elementen van functioneren. Gezien de beperkte tijd die beschikbaar was voor de uitvoering van dit onderzoek, is dit gerechtvaardigd, maar het verder bekijken van meer elementen omtrent het functioneren van mensen met een arbeidshandicap, geeft vanzelfsprekend meer inzichten in het functioneren van deze groep werknemers. Hierbij kan gedacht worden aan elementen als de houding en het gedrag van de arbeidsgehandicapte werknemer of aan de motivatie van deze werknemer om zijn of haar werk goed te doen en zich verder te ontwikkelen en te verbeteren.

Een tweede methodologische beperking kan gezocht worden in de selectie van de respondenten. Op het moment waarop er contact gelegd werd met de respondenten, waren er slechts 28 arbeidsgehandicapten bij de Universiteit Utrecht in dienst. Dit resulteerde in een beperkte groep respondenten waaruit geselecteerd kon worden. Voornamelijk voortkomend uit het feit dat de Universiteit Utrecht relatief gezien, gezien het gegeven dat de Participatiewet sinds 1 januari 2015 van kracht is, nog maar een korte periode bezig is arbeidsplaatsen voor mensen met een arbeidshandicap te creëren. Daarnaast werd een tweetal selectiecriteria, de arbeidsgehandicapte mocht niet nog in een proefplaatsing zitten en moest minimaal twee maanden werkzaam zijn in zijn of haar functie, toegepast. Hierdoor zijn alleen die respondenten geselecteerd die werkzaam zijn op een plek binnen de Universiteit Utrecht waar een leidinggevende relatief snel op de invoering van de Participatiewet en daarmee op de, vanuit de Universiteit afkomstige, vraag of zij een arbeidsgehandicapte in dienst willen nemen is ingesprongen. Vanzelfsprekend is de eerste intentie voor het aannemen van een arbeidsgehandicapte afkomstig van een leidinggevende, maar deze zou zijn of haar enthousiasme overgebracht kunnen hebben op zijn of haar collega's. Deze selectie van de respondenten zou van invloed geweest kunnen zijn op de in dit onderzoek bij alle respondenten gevonden, zeer positieve, empirische data. Mogelijk doordat zij die het aannemen van een arbeidsgehandicapte vanuit persoonlijke overtuiging belangrijk vinden, dit ook eerder zullen doen en vanuit deze overtuiging eerder een positieve ervaring zullen beschrijven (Rosso et al., 2010).

Ook het bij afname van interviews aanwezige risico op het geven van sociaal wenselijke antwoorden door de respondenten, vormt mogelijk een beperking voor dit onderzoek (Van der Velde et al., 2015). Doordat er in dit onderzoek geïnterviewd is in casussen, waarbij zowel de

leidinggevende, een directe collega als, indien van toepassing, de jobcoach van een arbeidsgehandicapte geïnterviewd werden, was er een reële kans op sociaal wenselijke antwoorden. Mede ook doordat de verschillende partijen van elkaar op de hoogte waren over de deelname aan dit onderzoek. Echter, ondanks dat het geven van sociaal wenselijke antwoorden nooit in zijn geheel uitgesloten kan worden, is er vertrouwen bij de onderzoeker dat de respondenten tijdens de interviews open en eerlijk geweest zijn. Dit vertrouwen komt voort uit de ervaring van de onderzoeker tijdens de interviews en uit de ervaring met de opnames en uitgewerkte transcripten. Hetgeen de keuze, gezien de eerder besproken voordelen daarvan, voor het meenemen van vier perspectieven in dit onderzoek, voor de onderzoeker verder rechtvaardigt.

Een laatste methodologische beperking bij dit onderzoek betreft de generaliseerbaarheid. Dit onderzoek is uitgevoerd in opdracht van een specifieke organisatie, de Universiteit Utrecht. Hierdoor zijn de door de respondenten beschreven ervaringen, zoals bedoeld, gebaseerd op de ervaringen die zij hebben omtrent het functioneren van een arbeidsgehandicapte binnen de Universiteit Utrecht. Hetgeen de generalisatie van de gevonden positieve ervaringen omtrent het functioneren problematisch maakt. Echter, de in dit onderzoek door theoretische generalisatie gevonden ervaringen omtrent het functioneren van mensen met een arbeidshandicap (Boeije, 2010), kunnen wel degelijk verder theoretisch generaliseerd worden naar andere contexten. Door in vergelijkbare organisaties waar ook mensen met een arbeidshandicap werkzaam zijn de ervaringen te bekijken omtrent de productiviteit en sociale integratie als elementen van het functioneren van deze arbeidsgehandicapten, kan de reeds bestaande theorie omtrent dit functioneren worden getoetst en uitgebreid. Deze toetsing van de gevonden (positieve) ervaringen als onderdeel van de bestaande theorie lijkt noodzaak te kennen, gezien de eerder besproken beperking omtrent de in dit onderzoek meegenomen respondenten. De bestaande theorie zal getoetst moeten worden in organisaties waar, naast respondenten die relatief snel een arbeidsgehandicapte een plaats geboden hebben, ook respondenten werkzaam zijn die minder snel op het verzoek een arbeidsplaats te creëren voor een arbeidsgehandicapte zijn ingesprongen. Mogelijk zou ook de Universiteit Utrecht in de toekomst tot deze organisaties kunnen behoren. Daarnaast zal het toetsen van de gevonden (positieve) ervaringen ook in particuliere organisaties noodzakelijk zijn om meer generaliseerbare uitspraken te kunnen doen omtrent de ervaringen met het functioneren van een arbeidsgehandicapte. Uit dit onderzoek komt namelijk naar voren dat het plaatsen van mensen met een arbeidshandicap mogelijk voorspoediger zal verlopen in overheidsorganisaties, zoals de Universiteit Utrecht, als in particuliere organisaties.

De door de respondenten in dit onderzoek benoemde mogelijkheden voor het verhogen van de arbeidsmarktparticipatie van mensen met een arbeidshandicap, zouden generaliseerbaar kunnen zijn naar andere contexten waarbij arbeidsgehandicapten betrokken zijn. Echter, hierbij dient rekening gehouden te worden met het gegeven dat voor de respondenten in dit onderzoek de Universiteit Utrecht de context vormde. Een vergelijkbare uitspraak kan gedaan worden omtrent de benoemde mogelijkheden voor het wegnemen van de negatieve ervaringen. Ondanks de mogelijke invloed van de context zouden ook andere organisaties kunnen leren van de huidige ervaringen bij de Universiteit Utrecht.

6.3 Toekomstig onderzoek

Op basis van de hiervoor besproken methodologische beperkingen en de eerder besproken wetenschappelijke inzichten, zijn een aantal mogelijkheden voor toekomstig onderzoek te formuleren. Door in toekomstig onderzoek verdere aandacht te besteden aan het functioneren van mensen met een arbeidshandicap, kan hieromtrent meer kennis worden vergaard. Zo lijkt het vanuit de beschreven wetenschappelijke inzichten zinvol om in toekomstig onderzoek aandacht te besteden aan het belang van de persoon-organisatie fit. In het huidige onderzoek werd het belang van een passende organisatie voor de arbeidsgehandicapte en een passende arbeidsgehandicapte voor de organisatie door de respondenten benadrukt. Echter, vanuit de literatuur kwam dit belang niet zo sterk nadrukkelijk naar voren. Door in toekomstig onderzoek de persoon-organisatie fit sterker te definiëren en inzichten te verwerven omtrent de invloed van deze persoon-organisatie fit op het functioneren van een arbeidsgehandicapte, kan men mogelijk een betere inschatting maken van het belang hieromtrent. Ook de vraag of een goede persoon-organisatie fit een voorwaarde is voor het toepassen van de genoemde mogelijkheden om via het HR-beleid van organisaties negatieve ervaringen te verminderen, weg te nemen of te voorkomen zou in toekomstig onderzoek verder onderzocht kunnen worden. Daarnaast lijkt ook verder onderzoek naar de ervaringen van verschillende groepen actoren evident. Het huidige onderzoek lijkt zich van eerder onderzoek te onderscheiden door vanuit vier perspectieven te kijken naar het functioneren (Bennett et al., 2009; Lengnick-Hall et al., 2008), maar toekomstig onderzoek zal een bijdrage moeten leveren aan het vinden van mogelijke verklaringen voor de in dit onderzoek gevonden overeenkomsten in de (positieve) ervaringen van verschillende actoren.

Daarnaast kan men in toekomstig onderzoek, ondanks dat in het huidige onderzoek het functioneren van arbeidsgehandicapten al specifiek werd bekeken dan in eerder wetenschappelijk onderzoek, meer elementen van functioneren meenemen. Zoals genoemd kan hierbij gedacht worden aan elementen als de houding en het gedrag van de arbeidsgehandicapte werknemer of aan de motivatie van deze werknemer om zijn of haar werk goed te doen en zich verder te ontwikkelen en te verbeteren. Op deze wijze kunnen organisaties meer inzichten verkrijgen in het functioneren van mensen met een arbeidshandicap. Ook de mogelijkheid om in toekomstig onderzoek naast een overheidsorganisatie als de Universiteit Utrecht te kijken naar ervaringen omtrent het functioneren van arbeidsgehandicapten in particuliere organisaties, zou bij kunnen dragen aan het vergaren van meer inzichten omtrent dit functioneren. Uit het huidige onderzoek komt immers de suggestie naar voren dat er mogelijk verschil zit in de binnen verschillende soorten organisaties ervaren ervaringen. Daarnaast biedt toekomstig onderzoek de mogelijkheid een bredere onderzoekspopulatie te betrekken bij het onderzoek. De huidige respondenten waren allen respondenten die relatief snel nadat de Universiteit Utrecht vanuit de Participatiewet aandacht ging besteden aan het creëren van arbeidsplaatsen voor arbeidsgehandicapten, met een arbeidsgehandicapte gingen werken. Wanneer toekomstig onderzoek in een organisatie uitgevoerd zou worden waar meer en ook langer mensen met een arbeidshandicap werkzaam zijn, kan er wellicht een breder scala aan ervaringen verzameld worden. Hierdoor wordt de kans op het mogelijk onterecht verkrijgen van enkel positieve ervaringen, een mogelijke beperking van het huidige onderzoek, verkleind.

Tot slot zou het uitvoeren van kwantitatief onderzoek in de toekomst een bijdrage kunnen leveren aan het inzicht omtrent het functioneren van arbeidsgehandicapten. Wanneer er door

het uitvoeren van kwalitatief, explorerend onderzoek, in vergelijkbare organisaties waar ook arbeidsgehandicapten werkzaam zijn, naar ervaringen omtrent het functioneren meer duidelijkheid ontstaat over de theorie omtrent het functioneren van arbeidsgehandicapten, kan kwantitatief onderzoek een bijdrage leveren aan het toetsen van deze theorieën. In verschillende organisaties zou het in de toekomst mogelijk moeten zijn kwantitatief onderzoek uit te voeren. De wetgeving verplicht organisaties met meer dan 25 werknemers immers om voor 2026 een bepaald aantal arbeidsplaatsen voor arbeidsgehandicapten te creëren (Ministerie van SZW, 2017). Daar kwantitatief onderzoek volledig anoniem uitgevoerd kan worden, wordt ook de kans op sociaal wenselijke antwoorden hiermee verkleind.

6.4 Aanbevelingen voor de praktijk

Het huidige onderzoek heeft waardevolle inzichten opgeleverd omtrent het functioneren van mensen met een arbeidshandicap binnen de Universiteit Utrecht. Een ander doel van dit onderzoek was de zoektocht naar mogelijkheden om via het HR-beleid van de Universiteit Utrecht negatieve ervaringen en vooroordelen te verminderen, weg te nemen of te voorkomen. In combinatie met de vanuit het empirisch onderzoek naar voren gekomen mogelijkheden om de arbeidsmarktparticipatie van arbeidsgehandicapten te verhogen, worden hieruit in het vervolg van deze paragraaf aanbevelingen geformuleerd. Deze zijn in eerste instantie gericht op de Universiteit Utrecht, maar zouden ook in andere organisaties toegepast kunnen worden en een bijdrage kunnen leveren aan een verhoging van de arbeidsmarktparticipatie van mensen met een arbeidshandicap.

Zo komt uit het empirisch onderzoek naar voren dat leidinggevenden en collega's van de arbeidsgehandicapte bij aanvang van de werkrelatie behoefte hebben aan een introductie van en informatie over de arbeidsgehandicapte. Door hierin bij toekomstige werkrelaties standaard te voorzien, kunnen collega's zich beter voorbereiden. Hetgeen wellicht een positieve invloed heeft op de werkrelatie en daarmee op het functioneren van de arbeidsgehandicapte. Daarnaast wordt het geven van informatie, in de vorm van voorlichting of training, ook aanbevolen om de arbeidsmarktparticipatie van mensen met een arbeidshandicap binnen de Universiteit Utrecht te verhogen. Uit het empirisch onderzoek komt naar voren dat onbekendheid met, negatieve vooroordelen over en eerdere negatieve ervaringen omtrent arbeidsgehandicapten als een belangrijke oorzaak gezien worden van de lage arbeidsmarktparticipatie, zowel binnen de Universiteit Utrecht als daarbuiten. Training en voorlichting bieden de mogelijkheden om deze, uit een gebrek aan kennis voortkomende, onbekendheid en negatieve vooroordelen weg te nemen (Hunt & Hunt, 2004). Meer bekendheid omtrent arbeidsgehandicapten zou er ook toe kunnen leiden dat organisaties en leidinggevenden, ook binnen andere teams, afdelingen en faculteiten van de Universiteit Utrecht, meer openstaan voor het aannemen van een arbeidsgehandicapte. Daarnaast kan ook het delen van positieve ervaringen tijdens de voorlichting een mogelijke bijdrage leveren aan het veranderen van de blik op arbeidsgehandicapten bij hen die eerder een negatieve ervaring ervaren hebben. Het bieden van training en voorlichting zal dan ook niet alleen voordelig kunnen zijn voor de Universiteit Utrecht, maar ook daarbuiten een bijdrage kunnen leveren aan het verhogen van de arbeidsmarktparticipatie van mensen met een arbeidshandicap.

Vanuit de empirie komen twee mogelijkheden naar voren omtrent zij die deze training en voorlichting zouden kunnen verzorgen. Het wordt dan ook aanbevolen deze opties nader te bekijken. Enerzijds zou training en voorlichting verzorgd kunnen worden door teams, afdelingen en faculteiten binnen de Universiteit Utrecht of door andere organisaties die een positieve ervaring hebben met het werken met een arbeidsgehandicapte. Zij zouden deze positieve ervaring immers kunnen delen. Anderzijds kan ook het HR van een organisatie, in dit geval de Universiteit Utrecht, hierin een belangrijke rol spelen. Deze teams, afdelingen en faculteiten, andere organisaties en het HR zouden door het geven van training en voorlichting binnen de Universiteit Utrecht ook die teams, afdelingen en faculteiten die op dit moment nog niet met een arbeidsgehandicapten werken, hiervoor kunnen enthousiasmeren.

Daarnaast wordt aanbevolen het HR van de Universiteit Utrecht ook een rol te laten spelen bij het wegnemen van de proces vertragende bureaucratie en rompslomp tijdens de aanstelling van een arbeidsgehandicapte. Zo zou onder meer het bieden van een handleiding met daarin informatie over de te nemen stappen in een aanstellingsproces en informatie over wet- en regelgeving omtrent een arbeidsgehandicapte hierbij kunnen helpen. Een andere belangrijke rol voor HR lijkt weggelegd in het creëren van meer arbeidsplaatsen voor mensen met een arbeidshandicap. Vanuit het empirisch onderzoek kwam naar voren dat organisaties, dus mogelijk ook teams, afdelingen en faculteiten binnen de Universiteit Utrecht, denken geen werkmogelijkheden te hebben voor een arbeidsgehandicapte. Wanneer het HR van de Universiteit Utrecht de werkvloer op gaat om te kijken naar datgene wat mogelijk is en bij deze mogelijkheden een arbeidsgehandicapte aanstelt, zal dit een positieve bijdrage leveren aan het aantal arbeidsgehandicapten dat werkzaam is voor de Universiteit Utrecht. Daarnaast wordt aanbevolen dat het HR de mogelijkheden die het biedt ter ondersteuning van het aanstellen van een arbeidsgehandicapte nadrukkelijk richting de werkvloer communiceert. Voor het creëren van arbeidsplaatsen voor mensen met een arbeidshandicap is het tot slot bevorderlijk dat de mogelijkheid bestaat de uitoefening van een functie af te stemmen op de mogelijkheden en beperkingen van een arbeidsgehandicapte (Lengnick-Hall et al., 2008; Schur et al., 2005; Stone & Colella, 1996). Daar vanuit het empirisch onderzoek naar voren komt dat de mogelijkheid tot deze flexibiliteit in de uitoefening van een functie binnen de Universiteit Utrecht bestaat, wordt aanbevolen deze mogelijkheid voor de toekomst te behouden. Wellicht is het zelfs aan te bevelen deze flexibiliteit uit te breiden, daar het plaatsen van arbeidsgehandicapten in de toekomst moeilijker zou kunnen worden wanneer de meest enthousiaste teams, afdelingen en faculteiten reeds arbeidsgehandicapten geplaatst hebben.

6.5 Afsluitend

In dit onderzoek is gezocht naar inzichten omtrent het functioneren van de arbeidsgehandicapte werknemers van de Universiteit Utrecht. Vanuit een wisselend beeld hieromtrent in de wetenschappelijke literatuur bleek in het empirisch onderzoek dat de ervaringen omtrent het functioneren van mensen met een arbeidshandicap zeer positief zijn. Toch werden in het empirisch onderzoek ook negatieve ervaringen gevonden omtrent het werken met arbeidsgehandicapten. De gegeven aanbevelingen voor toekomstig onderzoek en voor de praktijk dragen hopelijk bij aan een verhoging van de arbeidsmarktparticipatie van deze kwetsbare groep werknemers op de arbeidsmarkt. Want op de vraag in de titel van dit

onderzoek: 'Van waarde of tot last?', lijkt toch volmondig 'Van waarde' als antwoord gegeven te kunnen worden.

7 REFERENTIES

- Adelmeijer, M. H. M., Schenderling, P. J., Heekelaar, M. S., Oostveen, A., & Beerepoot, R. (2015). *Onderzoek Participatiewet bij werkgevers: rapportage fase 1 (peiljaar 2015)*. Utrecht: Berenschot Groep B.V.
- Bennett, K., Frain, M., Brady, M. P., Rosenberg, H., & Surinak, T. (2009). Differences between employees' and supervisors' evaluations of work performance and support needs. *Education and Training in Developmental Disabilities, 44*(4), 471-480.
- Boeije, H. (2010). *Analysis in qualitative research*. Los Angeles: SAGE Publications.
- Brakel, K. van, Stoutjesdijk, M., & Spijkerman, M. (2016). *UWV Monitor Arbeidsparticipatie 2015: aan het werk zijn, komen en blijven van mensen met een arbeidsbeperking*. Amsterdam: UWV, Directie Strategie, Beleid en Kenniscentrum.
- Bulkmans, C., Maarseveen, A. van, Spek, K. van der, & Weel, A. (2013). *Dossier Arbeidsgehandicapten*. Geraadpleegd via http://www.arbokennisnet.nl/images/dynamic/Dossiers/Arbeidsgehandicapten/D_Arbeidsgehandicapten.pdf (2017, 28 februari).
- Burke, J., Bezyak, J., Fraser, R. T., Pete, J., Ditchman, N., & Chan, F. (2013). Employers' attitudes towards hiring and retaining people with disabilities: A review of the literature. *The Australian Journal of Rehabilitation Counseling, 19*(1), 21-38.
- Carroll, A. B., & Shabana, K. M. (2010). The business case of corporate social responsibility: A review of concepts, research and practice. *International Journal of Management Reviews, 12*(1), 85-105.
- Çelik, S. (2015). De business case van diversiteit in de publieke context: de verbindende overheid. *Tijdschrift voor HRM, 18*(3), 1-33.
- Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). (2017, 14 februari). *Arbeidsdeelname; arbeidsgehandicapten*. Geraadpleegd via <http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?VW=T&DM=SLNL&PA=83322NED&LA=NL> (2017, 28 februari).
- Colella, A. (1994). Organizational socialization of employees with disabilities: Critical issues and implications for workplace interventions. *Journal of Occupational Rehabilitation, 4*(2), 87-106.
- Cuelenaere, B., Brink, E. van den, & Mulder, J. (2015). *Ervaringen gemeenten met Participatiewet: Rapportage eerste meting*. Tilburg: CentERdata.
- Digitaal Universiteitsblad (DUB). (2016, 17 maart). *UU op zoek naar zinvolle banen voor arbeidsgehandicapten*. Geraadpleegd via <http://www.dub.uu.nl/artikel/achtergrond/uu-op-zoek-naar-zinvolle-banen-voor-arbeidsgehandicapten.html> (2017, 17 maart).

- Fraser, R., Ajzen, I., Johnson, K., Hebert, J., & Chan, F. (2011). Understanding employers' hiring intention in relation to qualified workers with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation, 35*(1), 1-11.
- Gilbride, D., Stensrud, R., Vandergoot, D., & Golden, K. (2003). Identification of the characteristics of work environments and employers open to hiring and accommodating people with disabilities. *Rehabilitation Counseling Bulletin, 46*(3), 130-137.
- Graffam, J., Smith, K., Shinkfield, A., & Polzin, U. (2002). Employer benefits and costs of employing a person with a disability. *Journal of Vocational Rehabilitation, 17*(4), 251-263.
- Hernandez, B., Keys, C., & Balcazar, F. (2000). Employer attitudes towards workers with disabilities and their ADA employment rights: A literature review. *Journal of Rehabilitation, 66*(4), 4-16.
- Hernandez, B., & McDonald, K. (2010). Exploring the costs and benefits of workers with disabilities. *Journal of Rehabilitation, 76*(3), 15-23.
- Hernandez, B., McDonald, K., Divilbiss, M., Horin, E., Velcoff, J., & Donoso, O. (2008). Reflections from employers on the disabled workforce: Focus groups with healthcare, hospitality and retail administrators. *Employees Responsibilities and Rights Journal, 20*(3), 157-164.
- Hunt, C. S., & Hunt, B. (2004). Changing attitudes toward people with disabilities: Experimenting with an educational intervention. *Journal of Managerial Issues, 16*(2), 266-280.
- Inspectie SZW. (2016). *De weg naar extra banen*. Geraadpleegd via <https://www.inspectieszw.nl/publicaties/rapporten/2016/06/15/de-weg-naar-extra-banen> (2017, 3 maart).
- Ju, S., Zhang, D., & Pacha, J. (2012). Employability skills valued by employers as important for entry-level employees with and without disabilities. *Career Development and Transition for Exceptional Individuals, 35*(1), 29-38.
- Kaye, H. S., Jans, L. H., & Jones, E. C. (2011). Why don't employees hire and retain workers with disabilities? *Journal of Occupational Rehabilitation, 21*(4), 526-536.
- Kleinsma, J. (2016). *Resultaten één-meting banenafpraak*. Geraadpleegd via <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2016/07/13/kamerbrief-resultaten-een-meting-banenafpraak> (2017, 3 maart).
- Kulkarni, M., & Lengnick-Hall, M. L. (2014). Obstacles to succes in the workplace for people with disabilities: A review and research agenda. *Human Resource Development Review, 13*(2), 158-180.

- Lengnick-Hall, M. L., Gaunt, P. M., & Kulkarni, M. (2008). Overlooked and underutilized: People with disabilities are an untapped human resource. *Human Resource Management, 47*(2), 255-273.
- Levy, J. M., Jessop, D. J., Rimmerman, A., Francis, F., & Levy, P. H. (1993). Determinants of attitudes of New York state employers toward the employment of persons with severe handicaps. *Journal of Rehabilitation, 59*(1), 49-54.
- McFarlin, D. B., Song, J., & Sonntag, M. (1991). Integrating the disabled into the work force: A survey of a fortune 500 company attitudes and practices. *Employee Responsibilities and Rights Journal, 4*(2), 107-123.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). (2016). *Monitor Arbeidsmarkt Oktober 2016*. Geraadpleegd via <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2016/11/09/monitor-arbeidsmarkt-oktober-2016> (2017, 28 februari).
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). (2017). *Kennisdocument Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten (versie februari 2017)*. Geraadpleegd via <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/publicaties/2015/03/06/kennisdocument> (2017, 3 maart).
- Roberge, M. É., Lewicki, R. J., Hietapelto, A., & Abdylidaeva, A. (2011). From theory to practice: Recommending supportive diversity practices. *Journal of Diversity Management, 6*(2), 1-20.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior, 30*, 91-127.
- Run Ren, L., Paetzold, R. L., & Colella, A. (2008). A meta-analysis of experimental studies on the effects of disability on human resource judgements. *Human Resource Management Review, 18*(3), 191-203.
- Schur, L., Kruse, D., & Blanck, P. (2005). Corporate culture and the employment of persons with disabilities. *Behavioral Sciences and the Law, 23*(1), 3-20.
- Shore, L. M., Chung-Herrera, B. G., Dean, M. A., Holcombe Ehrhart, K., Jung, D. I., Randel, A. E., & Singh, G. (2009). Diversity in organizations: where are we now and where are we going? *Human Resource Management Review, 19*(2), 117-133.
- Smith, K., Webber, L., Graffam, J., & Wilson, C. (2004). Employer satisfaction with employees with a disability: Comparisons with other employees. *Journal of Vocational Rehabilitation, 21*(2), 61-69.
- Sociaal-Economische Raad (SER). (2009). *Diversiteit in het personeelsbestand. Hoofdstuk 3: Diversiteitsbeleid, waarom en met welke effecten?* Den Haag: Sociaal-Economische Raad.

- Stone, D. L., & Colella, A. (1996). A model of factors affecting the treatment of disabled individuals in organizations. *Academy of Management Review*, 21(2), 352-401.
- Thanem, T. (2008). Embodying disability in diversity management research. *Equal Opportunities International*, 27(7), 581-595.
- Unger, D. D. (2002). Employers attitudes toward persons with disabilities in the workforce: myths or realities? *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 17(1), 2-10.
- Universiteit Utrecht. (2017). *Organisatie*. Geraadpleegd via <https://www.uu.nl/organisatie> (2017, 12 april).
- Velde, M. van der, Jansen, P. G. W., & Dijkers, J. (2015). *Praktijkgericht onderzoek. Opzetten, uitvoeren, analyseren en rapporteren*. Hilversum: Concept uitgeefgroep.
- Vornholt, K., Uitdewilligen, S., & Nijhuis, F. J. N. (2013). Factors affecting the acceptance of people with disabilities at work: A literature review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 23(4), 463-475.
- Woodhams, C., & Danieli, A. (2000). Disability and diversity – a difference too far? *Personnel Review*, 29(3), 402-419.

8 BIJLAGEN

Bijlage A. Contextschets Universiteit Utrecht

1. *Arbeidsmarktparticipatie arbeidsgehandicapten*

Arbeidsgehandicapten zijn kwetsbaar op de arbeidsmarkt. Een arbeidsgehandicapte is iemand die als gevolg van een chronische aandoening, ziekte of gebrek belemmeringen ondervindt bij het verkrijgen of behouden van arbeid (Bulkmans et al., 2013). De arbeidsmarktparticipatie van arbeidsgehandicapten is sinds 2008 gedaald en ligt structureel lager dan de arbeidsmarktparticipatie van andere (bijzondere) groepen van de beroepsbevolking, bijvoorbeeld de ouderen (Ministerie van SZW, 2016). Zo bedroeg de arbeidsmarktparticipatie van de arbeidsgehandicapte beroepsbevolking in 2016 29,3% ten opzichte van een arbeidsmarktpercentage voor de niet-arbeidsgehandicapte beroepsbevolking van 71,6% (CBS, 2017). Voor de arbeidsgehandicapte beroepsbevolking ligt ook het werkloosheidspercentage met 13,5% voor 2016 hoger dan het werkloosheidspercentage van 5,5% voor de niet-arbeidsgehandicapte beroepsbevolking. Daarnaast is er een daling van de arbeidsmarktparticipatie van arbeidsgehandicapten in 2016 ten opzichte van 2015. In 2015 bedroeg het percentage arbeidsgehandicapten in de beroepsbevolking dat deelnam aan enige vorm en duur van betaald werk nog 32,4%. Deze daling lijkt opvallend gezien het feit dat de arbeidsmarktparticipatie van de niet-arbeidsgehandicapte beroepsbevolking in 2015 met 70,5% wel lager lag dan de arbeidsmarktparticipatie van deze groep in 2016 (CBS, 2017). Voor het werkloosheidspercentage is een gelijkwaardige trend te zien. Dit percentage is voor de arbeidsgehandicapte beroepsbevolking voor 2016 ten opzichte van 2015 toegenomen, maar voor de niet-arbeidsgehandicapte beroepsbevolking nam dit percentage af (CBS, 2017).

2. *Participatiewet*

Deze laatste daling in de arbeidsmarktparticipatie van arbeidsgehandicapten lijkt opvallend gezien de invoering van de Participatiewet per 1 januari 2015 door de Nederlandse overheid. “Doelstelling van de Participatiewet is om mensen die nu nog aan de kant staan meer kansen te bieden op regulier werk of op andere vormen van arbeidsbevorderende participatie, en om gemeenten hiervoor meer instrumenten te geven” (Adelmeijer et al., 2015, p. 19). De Participatiewet vervangt de Wet werk en bijstand (WWB), de Wet sociale werkvoorziening (WSW) en een groot deel van de Wajong. Alleen de jonggehandicapten die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben, zullen nog instromen in de Wajong. De overige jonggehandicapten die eerder onder de Wajong vielen, vallen vanaf 1 januari 2015 onder de Participatiewet (Van Brakel, Stoutjesdijk & Spijkerman, 2016; Cuelenaere et al., 2015). In het algemeen kan gesteld worden dat “mensen met arbeidsvermogen die zijn aangewezen op, al dan niet tijdelijke ondersteuning om in hun bestaan te voorzien en/of op ondersteuning om aan het werk te komen”, behoren tot de doelgroep van de Participatiewet (Cuelenaere et al., 2015, p. 19).

Naast de instrumenten die gemeenten al tot hun beschikking hadden ter ondersteuning van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, biedt de Participatiewet gemeenten ook enkele aanvullende instrumenten. Naast een no-riskpolis en een voorziening beschut werk, zijn ook de loonkostensubsidie en jobcoaching enkele van deze instrumenten (Cuelenaere et

al., 2015; Inspectie SZW, 2016). De loonkostensubsidie is er voor mensen die per uur niet volledig productief zijn en met voltijdse arbeid niet het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. De werkgever ontvangt subsidie voor het verschil tussen de loonwaarde van de werknemer en het wettelijk minimumloon (Cuelenaere et al., 2015; Inspectie SZW, 2016). Zij die tot de doelgroep loonkostensubsidie behoren, hebben een wettelijke aanspraak op jobcoaching (Inspectie SZW, 2016). Deze begeleiding op de werkplek voor door de verschillende gemeenten verschillend aangepakt.

3. *De inclusieve organisatie*

Met de Participatiewet wil de Nederlandse overheid niet alleen een transitie, dat wil zeggen een institutionele verandering, bewerkstelligen, maar ook een transformatie (Adelmeijer et al., 2015). De Nederlandse overheid wil een omslag in het denken over de positie van mensen met een arbeidshandicap in de maatschappij en over de rol die werkgevers en overheden hebben om mensen met een arbeidshandicap tot hun recht te laten komen. Het zou normaal moeten worden dat deze arbeidsgehandicapten werken bij reguliere werkgevers met ondersteuning vanuit de overheid en niet in aparte sociale werkplaatsen werken of thuis zitten. Dit brengt voor de reguliere werkgever de noodzaak met zich mee van het wijzigen van de organisatiestructuur en de organisatiecultuur. Hetgeen bekend staat als inclusief werkgeverschap (Adelmeijer et al., 2015).

4. *Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten*

Om de arbeidsmarktparticipatie van arbeidsgehandicapten bij reguliere werkgevers te bevorderen is ter ondersteuning van de Participatiewet op 1 april 2015 de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten ingegaan. In het sociaal akkoord van 11 april 2013 hebben het kabinet en sociale partners afgesproken dat zij 125.000 extra banen gaan creëren bij reguliere werkgevers voor mensen met een arbeidshandicap (Ministerie van SZW, 2017). In 2026 moeten er 100.000 banen gecreëerd zijn in de marktsector en in 2024 25.000 banen bij de overheid. Deze afspraak is vastgelegd in de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten en is een landelijke afspraak. Jaarlijks wordt er gekeken of de werkgevers in de marktsector en de overheid de afgesproken aantallen halen, waarbij een baan van 25,5 verloonde uren per week als één baan wordt geteld (Cuelenaere et al., 2015; Ministerie van SZW, 2017).

Wanneer de afgesproken aantallen voor het creëren van extra banen voor mensen met een arbeidshandicap landelijk niet worden gehaald, wordt ook het tweede deel van de afspraak uit het sociaal akkoord van kracht: de quotumregeling (Ministerie van SZW, 2017). Deze regeling geldt voor iedere werkgever met meer dan 25 werknemers in dienst en wordt uitgevoerd op het niveau van de individuele werkgever. Wanneer blijkt dat of de marktsector of de overheidssector de afgesproken aantallen niet haalt, zal men het quotumpercentage voor de desbetreffende sector bepalen. Het percentage arbeidsgehandicapten dat een individuele werkgever in dienst moet hebben om te voldoen aan de quotumregeling kan dus per sector verschillen en zal bepaald worden aan de hand van een formule. Door de in deze formule opgenomen variabelen is het quotumpercentage mede afhankelijk van het aantal banen dat de reguliere werkgevers op dat moment in het kader van de banenafpraak gerealiseerd hebben. Is een individuele werkgever vervolgens niet in staat te voldoen aan dit

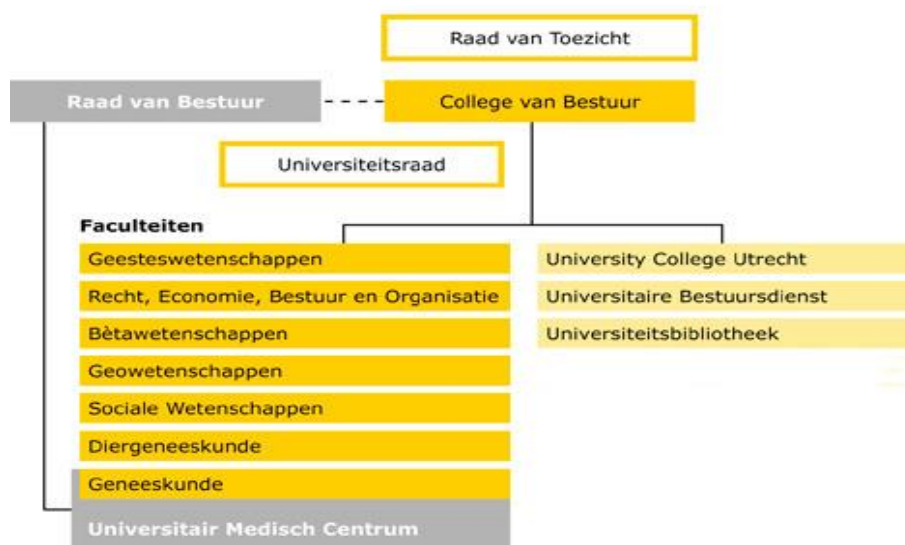
quotumpercentage, zal er een quotumheffing volgen. Deze quotumheffing zal bestaan uit een jaarlijkse boete van €5000,- per niet ingevulde arbeidsplaats van 25,5 uur (Ministerie van SZW, 2017).

5. *Huidige stand banenafspraken*

De quotumregeling zal voor eerst kunnen gaan gelden in 2018. Medio 2017 zal het Ministerie van SZW per sector bepalen of de werkgevers in deze sector de aantallen banen voor 2016 gehaald hebben (Ministerie van SZW, 2017). Hierbij is het positief te melden dat er sprake is van positieve cijfers tijdens de zogenoemde één-meting eind 2015 (Kleinsma, 2016). De marktsector had op dat moment, bij een doel van 6.000 banen, 15.604 banen voor mensen met een arbeidshandicap gerealiseerd en de overheidssector, bij een doel van 3.000 banen, 5.453 banen. Uit deze cijfers blijkt dat de marktsector voorloopt op de overheidssector (Kleinsma, 2016). Mocht medio 2017 blijken dat een of beide sectoren de afgesproken aantallen banen voor 2016 niet gehaald hebben, zal nog in 2017 een quotumpercentage bepaald worden voor die sector of sectoren. Om individuele werkgevers de gelegenheid te geven zich voor te bereiden op een quotumpercentage zal in dit percentage, indien van toepassing, in het najaar van 2017 aan de werkgevers worden doorgegeven. Op 1 januari 2018 zal dit quotumpercentage dan officieel gaan gelden. Wanneer een individuele werkgever niet voldoet aan het quotumpercentage, zal deze te maken krijgen met de quotumheffing. De eerste feitelijke heffing van het quotumbedrag zal dan plaatsvinden in augustus 2019 (Ministerie van SZW, 2017).

6. *Universiteit Utrecht*

Net als iedere andere reguliere werkgever zal ook de Universiteit Utrecht in de toekomst dus te maken kunnen krijgen met de quotumregeling. De Universiteit Utrecht is opgericht op 26 maart 1636 en behoort met haar ruim 30.000 studenten en 6700 werknemers tot de grote algemene onderzoeksuniversiteiten van Europa (Universiteit Utrecht, 2017). In Figuur 1 wordt het organogram van de Universiteit Utrecht afgebeeld.



Figuur 1. Organogram Universiteit Utrecht. Overgenomen van <https://www.uu.nl/organisatie> (2017, 19 april).

In het kader van de hiervoor besproken Participatiewet en Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten en vanuit de wens een sociaal werkgever te willen zijn, heeft de Universiteit Utrecht een projectgroep Participatiewet, bestaande uit een projectleider en projectmedewerker, opgestart. Zij proberen de leidinggevenden binnen de Universiteit Utrecht te bewegen vacatures te openen voor de doelgroepen uit de Participatiewet, de 'participanten' (DUB, 2016). Hierbij maakt de projectgroep gebruik van de aantallen die volgens de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten zouden gaan gelden. Deze aantallen zijn afkomstig vanuit De Vereniging van Universiteiten (VSNU) en behelzen het creëren van 140, op het individu afgestemde, arbeidsplaatsen voor arbeidsgehandicapten voor 2024. De doelstelling die voor eind 2016 geformuleerd was, de creatie van 36 arbeidsplekken, is in elk geval niet gehaald. In april 2017 waren er slechts 28 arbeidsplekken voor mensen met een arbeidshandicap gecreëerd. De doelstelling voor eind 2017, het creëren van 51 arbeidsplaatsen, lijkt dan ook nog ver weg.

Dat de creatie van de arbeidsplaatsen moeizaam verloopt, is voor een deel toe te schrijven aan het feit dat de Universiteit Utrecht een veeleisende kennisorganisatie is (DUB, 2016). Zij krijgen in het kader van de Participatiewet te maken met hoogopgeleide arbeidsgehandicapten, doordat banen voor laagopgeleiden, denk hierbij aan schoonmaak en catering, binnen de Universiteit vaak uitbesteed zijn (DUB, 2016). De Universiteit Utrecht zal alleen door het aannemen van hoogopgeleide arbeidsgehandicapte werknemers kunnen voldoen aan de hiervoor genoemde aantallen. Dit lijkt verder bemoeilijkt te worden doordat mensen met een arbeidshandicap minder hoogopgeleid lijken te zijn dan de niet-arbeidsgehandicapte beroepsbevolking (Lengnick-Hall et al., 2008) en doordat hoogopgeleide arbeidsgehandicapten, ook bij een baan van slechts 25,5 uur, eerder in staat zullen zijn zelfstandig het minimumloon te verdienen. Gebeurt dit, dan tellen zij na 2,5 jaar niet meer mee voor de aantallen van de Participatiewet.

De arbeidsgehandicapten die op dit moment werkzaam zijn voor de Universiteit Utrecht zijn werkzaam via een detachingsconstructie. Zij zullen maximaal drie keer een tijdelijk contract bij de detachingsorganisatie, vanwaar ook de eerder beschreven jobcoach afkomstig is, krijgen. Wanneer de Universiteit Utrecht deze arbeidsgehandicapten nadien wil behouden, zullen zij in vaste dienst moeten komen bij de Universiteit Utrecht (DUB, 2016). Daarbij spelen de kosten een belangrijke rol. Op dit moment worden de banen voor arbeidsgehandicapten deels gefinancierd vanuit de zogeheten arbeidsvoorwaardegelden en neemt het universiteitsbestuur de resterende salariskosten voor haar rekening. Volgens de projectleider is het noodzakelijk, om de hiervoor beschreven exercitie te laten slagen, dat de banen structureel vanuit een centrale universitaire pot gesubsidieerd blijven (DUB, 2016). Echter, het is nog niet zeker of dit ook daadwerkelijk gaat gebeuren.

Bijlage B. Mail namens contactpersoon

Onderwerp: Onderzoek Participatiewet UU

Geachte Collega's,

Op dit moment begeleid ik een masterstudente Strategisch HRM aan de UU, Mandy Gordt, bij haar onderzoek in het kader van haar scriptie. Zij doet onderzoek naar ervaringen binnen de Universiteit Utrecht omtrent het werken met personen met een arbeidshandicap. Dit alles in het kader van het bevorderen van de implementatie van de Participatiewet.

Mandy zoekt participanten die bereid zijn mee te werken aan de afname van een interview. Naast de personen die in het kader van de Participatiewet bij de Universiteit zijn gedetacheerd, zou zij ook graag de leidinggevende en een of twee collega's van deze persoon met een arbeidshandicap willen interviewen. Deze aanpak maakt het mogelijk de ervaringen vanuit verschillende perspectieven te belichten.

Mandy Gordt, zal je zeer binnenkort mailen met nog wat extra uitleg over haar onderzoek en praktische informatie over een eventuele deelname. Deze mail is een eerste aanzet in de hoop dat voldoende participanten, leidinggevendenden en collega's bereid zijn aan haar onderzoek mee te werken.

Met vriendelijke groet,

Mede namens Mandy Gordt,

Contactpersoon

Bijlage C. Mail namens onderzoeker aan arbeidsgehandicapten/leidinggevenden

Onderwerp: Respondenten gezocht onderzoek Participatiewet UU

Beste [naam],

Eerder deze week heeft u een mail ontvangen van [contactpersoon] over mijn onderzoek naar de Participatiewet. Zoals daarin vermeld, ben ik Mandy Gordt, masterstudent Strategisch HRM aan de Universiteit Utrecht en op dit moment bezig met mijn scriptieonderzoek. In deze mail wil ik mijn onderzoek verder toelichten en praktische informatie geven over deelname aan mijn scriptieonderzoek.

Toelichting

De Universiteit Utrecht is, als veeleisende kennisorganisatie, in het kader van de Participatiewet hard aan het werk arbeidsplaatsen te creëren voor mensen met een arbeidshandicap. In het kader daarvan willen ze graag de ervaringen omtrent het werken met mensen met een arbeidshandicap bekijken. De Universiteit Utrecht heeft mij dan ook gevraagd op zoek te gaan naar deze ervaringen om zowel meer arbeidsplekken te creëren, als de huidige inzet van mensen met een arbeidshandicap te bevorderen.

In deze zoektocht komt uw hulp goed van pas. Zoals ook in de eerste mail aangegeven, zal ik naast de participanten ook graag de leidinggevende/dagelijks begeleider en een of twee collega's van deze persoon met een arbeidshandicap willen interviewen. Daarnaast zullen ook (indien van toepassing) de begeleidende jobcoaches worden geïnterviewd. Deze aanpak maakt het mogelijk de ervaringen vanuit verschillende perspectieven te belichten.

Praktische informatie

Deelname betekent dat ik bij u een interview af zal nemen. Dit zal maximaal een uur duren en plaatshebben op een door u gekozen locatie. De huidige verwachting is dat de afname plaats vindt tussen 1 en 19 mei (week 18 t/m 20). Mocht dit voor een van beide partijen niet uitkomen, kan hier in overleg eventueel van afgeweken worden.

Hopelijk heb ik u naar aanleiding van deze mail enthousiast gemaakt voor deelname aan dit onderzoek. Mocht u bereid zijn mee te werken aan dit onderzoek en/of aanvullende vragen hebben, kunt u contact opnemen met mij via: m.gordt@students.uu.nl. Mocht u al ideeën hebben over bijvoorbeeld een datum voor een interview, kunt u dat in deze mail vermelden.

Alvast heel hartelijk bedankt, ook namens [projectteam implementatie Participatiewet UU],

Met vriendelijke groet,

Mandy Gordt
Masterstudent Strategisch HRM
m.gordt@students.uu.nl

Bijlage D. Mails namens onderzoeker aan collega's

Voor deze mail twee opties:

1. *Leidinggevende stuurt enkele mailadressen door*
2. *1 collega reageert positief.*

Optie 1:

Onderwerp: Respondenten gezocht onderzoek Participatiewet UU

Beste [naam],

Eerder deze week heb ik via uw collega [naam] uw mailadres doorgekregen. Wellicht heeft [naam] u al kort ingelicht over mijn scriptieonderzoek. Zo niet, dan hieronder de informatie die ook uw collega van mij ontvangen heeft.

Ik ben Mandy Gordt, masterstudent Strategisch HRM aan de Universiteit Utrecht en op dit moment bezig met mijn scriptieonderzoek. In deze mail wil ik mijn onderzoek verder toelichten en praktische informatie geven over deelname aan mijn scriptieonderzoek.

Toelichting

De Universiteit Utrecht is, als veeleisende kennisorganisatie, in het kader van de Participatiewet hard aan het werk arbeidsplaatsen te creëren voor mensen met een arbeidshandicap. In het kader daarvan willen ze graag de ervaringen omtrent het werken met mensen met een arbeidshandicap bekijken. De Universiteit Utrecht heeft mij dan ook gevraagd op zoek te gaan naar deze ervaringen om zowel meer arbeidsplekken te creëren, als de huidige inzet van mensen met een arbeidshandicap te bevorderen.

In deze zoektocht komt uw hulp goed van pas. Ik zal naast de participanten ook graag de leidinggevende/dagelijks begeleider en een of twee collega's van deze persoon met een arbeidshandicap willen interviewen. Daarnaast zullen ook (indien van toepassing) de begeleidende jobcoaches worden geïnterviewd. Deze aanpak maakt het mogelijk de ervaringen vanuit verschillende perspectieven te belichten.

Praktische informatie

Deelname door u als collega betekent dat ik bij u een interview af zal nemen. Dit zal maximaal een uur duren en plaatshebben op een door u gekozen locatie. De huidige verwachting is dat de afname plaats vindt tussen 1 en 19 mei (week 18 t/m 20). Mocht dit voor een van beide partijen niet uitkomen, kan hier in overleg van afgeweken worden.

Hopelijk heb ik u naar aanleiding van deze mail en de eventuele informatie vanuit uw collega enthousiast gemaakt voor deelname aan dit onderzoek. Mocht u bereid zijn mee te werken aan dit onderzoek en/of aanvullende vragen hebben, kunt u contact opnemen met mij via: m.gordt@students.uu.nl. Mocht u al ideeën hebben over bijvoorbeeld een datum voor een interview, kunt u dat in deze mail vermelden.

Alvast heel hartelijk bedankt, ook namens [projectteam implementatie Participatiewet UU],

Met vriendelijke groet,

Mandy Gordt
Masterstudent Strategisch HRM Universiteit Utrecht
m.gordt@students.uu.nl

Optie 2:

Onderwerp: Respondenten gezocht onderzoek Participatiewet UU

Beste [naam],

Wat fijn dat uw positief gereageerd heeft in mijn zoektocht naar respondenten voor mijn onderzoek naar de Participatiewet. Wellicht dat u via uw collega al informatie heeft ontvangen over mijn onderzoek, maar voor de zekerheid hieronder de informatie die ook uw collega van mij ontvangen heeft.

Ik ben Mandy Gordt, masterstudent Strategisch HRM aan de Universiteit Utrecht en op dit moment bezig met mijn scriptieonderzoek. In deze mail wil ik mijn onderzoek verder toelichten en praktische informatie geven over deelname aan mijn scriptieonderzoek.

Toelichting

De Universiteit Utrecht is, als veeleisende kennisorganisatie, in het kader van de Participatiewet hard aan het werk arbeidsplaatsen te creëren voor mensen met een arbeidshandicap. In het kader daarvan willen ze graag de ervaringen omtrent het werken met mensen met een arbeidshandicap bekijken. De Universiteit Utrecht heeft mij dan ook gevraagd op zoek te gaan naar deze ervaringen om zowel meer arbeidsplekken te creëren, als de huidige inzet van mensen met een arbeidshandicap te bevorderen.

In deze zoektocht komt uw hulp goed van pas. Ik zal naast de participanten ook graag de leidinggevende/dagelijks begeleider en een of twee collega's van deze persoon met een arbeidshandicap willen interviewen. Daarnaast zullen ook (indien van toepassing) de begeleidende jobcoaches worden geïnterviewd. Deze aanpak maakt het mogelijk de ervaringen vanuit verschillende perspectieven te belichten.

Ik ben dan ook heel blij met uw deelname als collega aan mijn scriptieonderzoek.

Praktische informatie

Deelname door u als collega betekent dat ik bij u een interview af zal nemen. Dit zal maximaal een uur duren en plaatshebben op een door u gekozen locatie. De huidige verwachting is dat de afname

plaats vindt tussen 1 en 19 mei (week 18 t/m 20). Mocht dit voor een van beide partijen niet uitkomen, kan hier in overleg van afgeweken worden.

Hopelijk heb ik u naar aanleiding van deze mail voldoende informatie verschaft over mijn onderzoek.
Verdere info over datum, tijd en locatie.

Ik hoor graag van u.

Met vriendelijke groet,

Mandy Gordt
Masterstudent Strategisch HRM Universiteit Utrecht
m.gordt@students.uu.nl

Bijlage E. Mail namens onderzoeker aan jobcoach

Onderwerp: Respondenten gezocht onderzoek Participatiewet UU

Beste [naam],

Eerder deze week heeft u een mail ontvangen van [contactpersoon] over mijn onderzoek naar de Participatiewet. Zoals daarin vermeld, ben ik Mandy Gordt, masterstudent Strategisch HRM aan de Universiteit Utrecht en op dit moment bezig met mijn scriptieonderzoek. In deze mail wil ik mijn onderzoek verder toelichten en praktische informatie geven over deelname aan mijn scriptieonderzoek.

Toelichting

De Universiteit Utrecht is, als veeleisende kennisorganisatie, in het kader van de Participatiewet hard aan het werk arbeidsplaatsen te creëren voor mensen met een arbeidshandicap. In het kader daarvan willen ze graag de ervaringen omtrent het werken met mensen met een arbeidshandicap bekijken. De Universiteit Utrecht heeft mij dan ook gevraagd op zoek te gaan naar deze ervaringen om zowel meer arbeidsplekken te creëren, als de huidige inzet van mensen met een arbeidshandicap te bevorderen.

In deze zoektocht komt uw hulp goed van pas. Zoals ook in de eerste mail aangegeven, zal ik naast de participanten ook graag de leidinggevende/dagelijks begeleider en een of twee collega's van deze persoon met een arbeidshandicap willen interviewen. Daarnaast zal ik ook u als jobcoach graag willen interviewen. Deze aanpak maakt het mogelijk de ervaringen vanuit verschillende perspectieven te belichten, waaronder ook een meer extern perspectief vanuit een jobcoach.

Praktische informatie

Deelname betekent dat ik bij u een interview af zal nemen. Dit zal maximaal een uur duren en plaatshebben op een door u gekozen locatie. De huidige verwachting is dat de afname plaats vindt tussen 1 en 19 mei (week 18 t/m 20). Mocht dit voor een van beide partijen niet uitkomen, kan hier in overleg van afgeweken worden.

Hopelijk heb ik u naar aanleiding van deze en de eerdere mail enthousiast gemaakt voor deelname aan dit onderzoek. Mocht u bereid zijn mee te werken aan dit onderzoek en/of aanvullende vragen hebben, kunt u contact opnemen met mij via: m.gordt@students.uu.nl. Mocht u al ideeën hebben over bijvoorbeeld een datum voor een interview, kunt u dat in deze mail vermelden.

Alvast heel hartelijk bedankt, ook namens [projectteam implementatie Participatiewet UU],

Met vriendelijke groet,

Mandy Gordt
Masterstudent Strategisch HRM Universiteit Utrecht
m.gordt@students.uu.nl

Bijlage F. Topiclijst

Vooraf

- Voorstellen + Toelichten onderzoek.
 - o Wie ben ik.
 - o Op zoek naar ervaringen vanuit verschillende perspectieven. Huidige en toekomstige situatie verbeteren.
- Audio-opname toelichten en toestemming vragen.
 - o Opnames puur voor transcriberen + analyseren; opnames worden verwijderd.
 - o Opnames worden niet gedeeld met anderen.
- Anonimiteit.
 - o Interviews worden anoniem verwerkt in de transcripten.
- Een goed of fout antwoord bestaat niet. Ik ben in dit onderzoek puur op zoek naar uw eigen ervaringen.
 - o Ik ben me ervan bewust dat dit vaak ervaringen rondom een persoon zijn. Dit maakt niet uit. Ik zal datgene wat u in dit interview vertelt niet delen met uw participant/leidinggevende/collega of hierop in hun interviews (wanneer deze later plaatsvinden) meenemen.
- Interview duurt ongeveer een uur.
 - o Verschillende onderwerpen passeren revue. De een voor u belangrijker dan de andere. Korte toelichting onderwerpen.
 - o Vragen bij onduidelijkheden vooral stellen.
 - o U mag altijd aangegeven te willen stoppen of op een bepaalde vraag geen antwoord te willen geven.
- Vragen of opmerkingen tot nu toe/vooraf.

Inleidend – Achtergrond respondent

- Demografische gegevens
 - o Leeftijd, geslacht, opleidingsniveau.
- Functie (van participant).
 - o Hoe terechtgekomen op deze functie (werving & selectieproces).
 - o Hoe gekomen tot inhoud functie.
 - Zijn er doelen gesteld (bv. omtrent functioneren, productiviteit, enz.).
 - o Jobcoach: specifiek vragen naar functie voor de UU.
- Eerdere werkervaring (vooral participant).
 - o Positief en negatieve punten.
- Eerdere ervaringen met mensen met een arbeidshandicap.

Thema 1 – Aanstelling en start participant in functie

- Startvragen (vraag in eerste instantie hierop door)
 - o Aanstellingsproces participant
 - o Start participant in functie
 - Ondersteuningsbehoeften
 - Reacties
- Waarom uiteindelijk gekozen voor begeleiden participant.
 - o Welke beren op de weg zagen jullie -> hoe weggenomen.
 - o Achterliggende reden voor keuze (bv. eerdere eigen ervaring).
 - o Mogelijke positieve gevolgen (bv. voor afdeling en/of organisatie).
 - o Waarom werkt het bij jullie om met participant te werken -> bv. bepaalde cultuur, onderlinge afhankelijkheid, mogelijkheid aanpassen baan, beloningssysteem.
- Beperking binnen functie/werk (alleen participant).
- Ondersteuningsbehoeften participant.
 - o Aanpassingen aan werkomgeving.
 - Reacties hierop.
 - Altijd realiseerbaar. Verklaring voor eventuele beperkingen hierin.
 - o Invloed op directe werkomgeving.
 - o Eigen werk aanpassen (alleen leidinggevenden + collega's).
 - o Jobcoach: verschillen ondersteuningsbehoeften per participant.
- Reacties op participant.
 - o Hoe geïnformeerd op komst.
 - o Hoe voorbereid op komst.
 - o Eerste reactie ten tijde van aanstelling.
 - Welk gevoel speelde er.
 - o Verschillen reacties tussen actoren.
 - o Jobcoach: verschillen reacties per participant.
- Invulling begeleiding participant.
 - o Gemaakte afspraken omtrent begeleiding.
 - o Verschillen in begeleiding tussen participanten (waarschijnlijk alleen jobcoach).

Thema 2 – Functioneren van een participant (let op dat het hier uiteindelijk gaat om verschillen ten opzichte van de participant).

- Startvragen (vraag in eerste instantie hierop door).
 - o Ervaringen werken met/van participant (functioneren participant).
 - Positief en negatief.
 - Verwachtingen vooraf nu bevestigd of niet.
 - Eerste reacties bijgedraaid of gelijk gebleven (bv. positiever of negatiever).
- Samenwerken met participant/omgeving.
 - o Begeleidingstijd -> meer of minder dan collega's, collega's begeleiden storend, gevolgen van begeleiden van collega's.

- Werkomgeving (moraal) -> algemene ervaring met werkklimaat, bijdrage hieraan collega's, eigen bijdrage aan het werkklimaat.
- Productiviteit van participant/omgeving.
 - Algemene productiviteit -> verschillen tussen collega's in algemene productiviteit (effectiviteit, efficiëntie, nauwkeurigheid, werktempo, kwaliteit).
 - Ziekteverzuim -> verschillen tussen collega's, mogelijke verklaringen.
 - Verloopcijfer -> verschillen tussen collega's, mogelijke verklaringen.
 - Fysiek werk, basisvaardigheden, werkstandaard -> verschillen tussen collega's, mogelijke verklaringen.
- Sociale omgang van en met participant.
 - Sociale integratie participant -> participant opgenomen in werkomgeving, verloop van dit proces, mogelijke verklaringen waarom wel of niet positief.
 - Sociale competenties -> beschrijven eigen (sterke) sociale competenties (persoonlijke kenmerken van iedereen op afdeling), verschillen tussen collega's, invloed op socialisatie.
 - Interacties -> mate van werk- en niet werkgerelateerd contact met participant, verschillen daarin ten opzichte van collega's.

Thema 3 – Arbeidsmarktparticipatie verhogen (let op dat het hier gaat om dat wat de omgeving nodig heeft, maar ook om dat wat de participant nodig heeft).

- Startvragen (vraag in eerste instantie hierop door).
 - Eigen reflectie op proces participant.
 - Oorzaken lage arbeidsmarktparticipatie.
 - Hoe arbeidsmarktparticipatie verhogen (via HR-beleid).
 - Voor en tijdens aanstelling participant.
- Eigen ervaringen met gehele proces met participant (zowel bij aanstellingsproces als het daadwerkelijke werken).
 - Positieve ervaringen -> wat zou u in de toekomst hetzelfde doen.
 - Negatieve ervaringen -> wat zou u in de toekomst anders doen.
 - Welke lessen trekt men uit ervaring.
- Mogelijke redenen waarom andere afdelingen/organisaties geen participant in dienst nemen. Of juist wel.
 - Vooroordelen, onbekendheid.
 - Oplossingen om dit te veranderen.
- Mogelijkheden verhogen arbeidsmarktparticipatie in het algemeen (vanuit alle actoren, via HR-beleid).
 - Voorlichting/training negatieve attitudes.
 - Praktische realisatie.
 - Inhoud training.
 - Oplossingen negatieve ervaringen.
 - Veraangename huidige (positieve) ervaringen.

Afsluitend

- Is er nog iets dat u, naar aanleiding en in het kader van dit interview kwijt wil?
 - Thema's omtrent het functioneren van een participant die niet aan bod gekomen zijn (andere zaken die het functioneren van een arbeidsgehandicapte typeren).

Achteraf

- Bedanken voor tijd, interesse en de gedeelde informatie.
- Interesse in ontvangen scriptie wanneer deze voltooid is.
- Tips voor het verdere onderzoek.
 - Inhoudelijk.
 - Onderzoekstechnisch.

Bijlage G. Codeboom

Aanstellingsproces arbeidsgehandicapte

- Bereidheid arbeidsgehandicapte om te werken
- Eerdere werkervaring arbeidsgehandicapt
- Intentie voor aannemen arbeidsgehandicapt
- Verloop aanstellingsproces

Functie arbeidsgehandicapte

- Mogelijkheid tot creëren functie voor arbeidsgehandicapte
- Functie-inhoud arbeidsgehandicapte
 - o Totstandkoming functie-inhoud
 - o Gestelde doelen omtrent functioneren arbeidsgehandicapte
 - o Mogelijkheid tot uitbreiden/veranderen functie-inhoud
 - o Mogelijkheid tot eigen invulling werkzaamheden
- Rol detacheringsorganisatie

Start arbeidsgehandicapte in functie

- Aanpassen eigen werkzaamheden door collega's
- Aanpassingen in werkomgeving
- Bezwaren vooraf
- Onzekerheden vooraf bij collega's
 - o Onzekerheden bij collega's wegnemen of verminderen
- Verwachtingen vooraf
 - o Bevestiging verwachtingen vooraf
- Voorbereiden collega's
 - o Belang voorbereiden collega's
- Eerste reactie collega's
 - o Verschil in eerste reactie tussen actoren
 - o Eerdere ervaring met arbeidsgehandicapten

Algemeen functioneren arbeidsgehandicapte

- Productiviteit
 - o Nauwkeurigheid
 - o Werktempo
 - o Efficiëntie
 - o Kwaliteit
 - o Werkstandaard
 - o Ziekteverzuim
 - Afwezigheid arbeidsgehandicapte
- Sociale integratie
 - o Opname arbeidsgehandicapte in groep
 - Mogelijke verklaring voor al dan niet opname in groep
 - Eigen bijdrage arbeidsgehandicapte aan opname in groep
 - o Onderling contact

- Niet werkgerelateerd contact
- Niet werkgerelateerde activiteiten
- Werkgerelateerd contact
- Verhouding werkgerelateerd – niet werkgerelateerd contact
- Intensiteit contact met arbeidsgehandicapte

Invloed arbeidsgehandicapte op omgeving

- Algemeen werkklimaat/cultuur
 - Eigen bijdrage werkklimaat
 - Individualisme
 - Prestatiegerichtheid
 - Werkdruk
 - Onderling feedback geven
 - Onderlinge behulpzaamheid
 - Zorgzaamheid
 - Informele sfeer
 - Open sfeer
- Begeleiding
 - Inhoud begeleiding
 - Afspraken omtrent begeleiding
 - Begeleidingstijd
 - Verloop begeleiding
 - Belang begeleiding arbeidsgehandicapte
 - Voorkeuren van arbeidsgehandicapte omtrent begeleiding
 - Verschil arbeidsgehandicapte in begeleiding

Algemene ervaringen met/van huidige arbeidsgehandicapte

- Algemene ervaring met arbeidsgehandicapte
 - Arbeidsgehandicapte gelijkwaardig aan anderen
- Algemene ervaring van arbeidsgehandicapte
- Ervaringen aanstellingsproces
 - Oplossing negatieve ervaring aanstellingsproces
- Ervaringen werkproces
 - Oplossing negatieve ervaring werkproces
- Huidige reactie collega's

Positieve gevolgen van werken arbeidsgehandicapte

- Positieve gevolgen van het werken voor arbeidsgehandicapte
- Positieve gevolgen van het werken met arbeidsgehandicapte
 - Verlichting werkdruk
 - Waarde van arbeidsgehandicapte voor het team
 - Diversiteit

Suggesties voor verhogen arbeidsmarktparticipatie

- Oorzaak lage arbeidsmarktparticipatie arbeidsgehandicapten

- Oplossing lage arbeidsmarktparticipatie arbeidsgehandicapten
 - Ervaringen delen
- Oorzaak lage arbeidsmarktparticipatie binnen UU
 - Oplossing lage arbeidsmarktparticipatie binnen UU

Omgeving moet passen bij arbeidsgehandicapte en v.v.