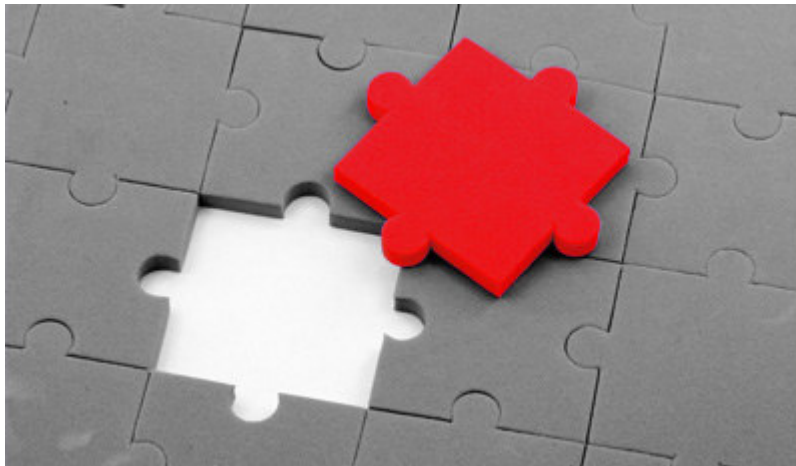

WAT MAAKT EEN SOLLICITANT AANTREKKELIJK?

Een onderzoek naar de motieven van werkgevers voor het wel of niet in dienst nemen van arbeidsgehandicapten.



Student: Mariska Plakman
Studentnummer: 0150606
Masterproject: Werk en Welbevinden
Academische Master Algemene Sociale Wetenschappen
Sociale Vraagstukken: Interventies en Beleid
Universiteit Utrecht

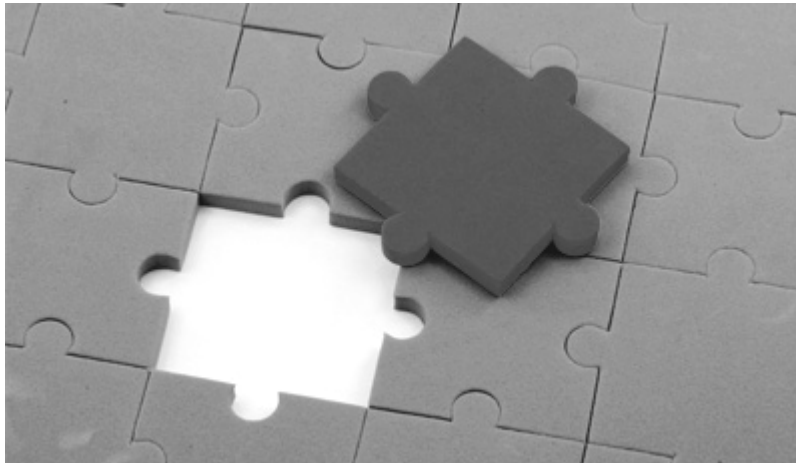
Begeleiders:
Dr. R. Abma
Dr. M. Peeters-Bijlsma

Tweede beoordelaar:
Dr. R. Maier

15 juli 2008

WAT MAAKT EEN SOLLICITANT AANTREKKELIJK?

Een onderzoek naar de motieven van werkgevers voor het wel of niet in dienst nemen van arbeidsgehandicapten.



Student: Mariska Plakman
Studentnummer: 0150606
Masterproject: Werk en Welbevinden
Academische Master Algemene Sociale Wetenschappen
Sociale Vraagstukken: Interventies en Beleid
Universiteit Utrecht

Begeleiders:
Dr. R. Abma
Dr. M. Peeters-Bijlsma

Tweede beoordelaar:
Dr. R. Maier

15 juli 2008

Samenvatting

Het beleid van de overheid ten aanzien van arbeidsongeschiktheid en reïntegratie kenmerkt zich momenteel door een activerende doelstelling en de inzet op maximale arbeidsparticipatie voor alle groepen in de samenleving. Hierop sluit het actief stimuleren van reguliere werkgevers voor het in dienst nemen en houden van arbeidsgehandicapten goed aan. Ondanks deze activerende doelstelling is het beeld van arbeidsgehandicapten en de houding van werkgevers ten opzichte van deze groep de afgelopen jaren nauwelijks veranderd. Ook de kansen van arbeidsgehandicapte sollicitanten zijn de afgelopen jaren, ondanks het aantrekken van de arbeidsmarkt, niet toegenomen. Uit onderzoek komt naar voren dat werkgevers wel voor arbeidsgehandicapte sollicitanten open staan, maar niet altijd goed op de hoogte zijn van de mogelijkheden. Dit geeft aan dat er op het gebied van beeldvorming over arbeidsgehandicapten en het versterken van hun arbeidsmarktpositie nog verbeteringen mogelijk zijn. Er ontbreekt echter nog kennis over wat voor werkgevers de werkelijke achterliggende motieven en belemmeringen zijn bij het aannemen van een arbeidsgehandicapte. De centrale vraag van dit onderzoek is daarom: 'Wat zijn voor werkgevers de motieven voor het wel of niet het in dienst nemen van arbeidsgehandicapten?'

Op basis van een theoretische verkenning naar gedrag van werkgevers in het veld van (re)integratie wordt verondersteld dat werkgevers een afweging maken van kosten en baten. Dit kan echter niet los worden gezien van de culturele context, de sociale structuur, de beschikbare informatie, de voorziene consequenties en handelingsopties die hierdoor worden ervaren door de beslissingsbevoegde.

De belangrijkste conclusie van dit onderzoek is dat werkgevers veel eigen verantwoordelijkheid toewijzen aan de arbeidsgehandicapte sollicitant. Zij moeten gemotiveerd overkomen, de mogelijkheden en beperkingen van zichzelf duidelijk op een rijtje hebben en op een passende functie solliciteren. Opvallend is verder dat de ondervraagde werkgevers weinig ervaring hebben met arbeidsgehandicapten en dat subsidieregelingen niet leidend zijn bij hun keuze voor een arbeidsgehandicapte. Zij vinden het goed kunnen uitoefenen van de functie en de motivatie van de kandidaat belangrijker. Het juridische kader, dat onderdeel is van de culturele context, heeft bij deze organisaties blijkbaar weinig invloed op de afweging van de beslissingsbevoegde. Wat betreft de sociale structuur blijken de ondervraagde werkgevers inderdaad beperkt te worden door een aantal regels, procedures en functie-eisen die zij niet kunnen wijzigen. Dit is per organisatie echter erg verschillend. Het is daarom niet verwonderlijk dat de ondervraagde werkgevers eisen dat arbeidsgehandicapten op een passende functie solliciteren. Tot de sociale structuur behoort ook het functioneren van de arbeidsmarkt. De huidige krappe arbeidsmarkt speelt bij de ondervraagde werkgevers een belangrijke rol bij de kansen van arbeidsgehandicapte sollicitanten. De meerderheid van de werkgevers kijken hierdoor meer buiten het standaardkader en ondanks dat sommigen niets willen inleveren op kwaliteit kunnen de werkzoekenden door de krappe arbeidsmarkt wel op een andere manier worden gerangschikt en beoordeeld. Tot slot is naar voren gekomen dat door weinig ervaring en informatie over de beperkingen en gevolgen van het in dienst nemen van arbeidsgehandicapten de consequenties hiervan lastig zijn in te schatten. Dit is vervolgens weer van negatieve invloed op de kansen van de arbeidsgehandicapte sollicitant.

Inhoud

| | |
|--|-----------|
| INLEIDING | 4 |
| HOOFDSTUK 1: MAATSCHAPPELIJKE CONTEXT | 6 |
| INLEIDING | 6 |
| 1.1. DEFINITIE ARBEIDSGEHANDICAPTEN | 6 |
| 1.2. OMVANG EN ARBEIDSDEELNAME | 7 |
| 1.3. KENMERKEN EN KLACHTEN | 8 |
| 1.4. VOORZIENINGEN EN UITKERINGEN | 9 |
| <i>1.4.1. Voorzieningen</i> | <i>9</i> |
| <i>1.4.2. Ziektewet</i> | <i>10</i> |
| <i>1.4.3. WIA</i> | <i>11</i> |
| <i>1.4.4. WAZ</i> | <i>12</i> |
| <i>1.4.5. Wajong</i> | <i>12</i> |
| 1.5. ACTIEF REÏNTEGRATIEBELEID | 13 |
| <i>1.5.1. Werkplekaanpassingen</i> | <i>13</i> |
| <i>1.5.2. Loondispensatie</i> | <i>14</i> |
| <i>1.5.3. No-riskpolis</i> | <i>14</i> |
| <i>1.5.4. Premiekorting</i> | <i>15</i> |
| <i>1.5.5. Proefplaatsing</i> | <i>15</i> |
| 1.6. DEELNAME AAN HET REGULIERE ARBEIDSPROCES | 15 |
| <i>1.6.1. Investeren in individuele behoeften</i> | <i>16</i> |
| 1.7. POSITIE ARBEIDSGEHANDICAPTEN | 17 |
| <i>1.7.1. Beeldvorming en kennis</i> | <i>17</i> |
| <i>1.7.2. Kansen op de arbeidsmarkt</i> | <i>18</i> |
| 1.8. VOORUITZICHTEN | 20 |
| 1.9. DOELSTELLING | 21 |
| HOOFDSTUK 2: THEORETISCH KADER | 22 |
| INLEIDING | 22 |
| 2.1. EEN SOCIAAL VERSCHIJNSEL | 22 |
| <i>2.1.1. Individu</i> | <i>22</i> |
| <i>2.1.2. Natuur</i> | <i>23</i> |
| <i>2.1.3. Cultuur</i> | <i>23</i> |
| <i>2.1.4. Actie</i> | <i>23</i> |
| <i>2.1.5. Sociale structuur</i> | <i>24</i> |
| <i>2.1.6. Samenvatting</i> | <i>24</i> |
| 2.2. HANDELINGSOPTIES BIJ REÏNTEGRATIE | 25 |
| <i>2.3.1. Sociaal-economische benadering</i> | <i>28</i> |
| <i>2.3.2. Sociaal-psychologische benadering</i> | <i>28</i> |
| <i>2.3.3. Arbeidsmarkttheorie</i> | <i>28</i> |
| <i>2.3.4. Integratie van theorieën</i> | <i>28</i> |
| <i>2.4.1. Verwachtingen</i> | <i>30</i> |
| <i>2.4.2. Onderzoeksvragen</i> | <i>31</i> |
| HOOFDSTUK 3: WETENSCHAPPELIJKE EN MAATSCHAPPELIJKE RELEVANTIE | 33 |
| 3.1. ASW-VERANTWOORDING | 33 |
| HOOFDSTUK 4: ONDERZOEKSMETHODEN | 35 |
| 4.1. METHODE VAN DATAVERZAMELING | 35 |
| 4.2. ONDERZOEKSVRAGEN | 35 |
| 4.3. HET INTERVIEW | 36 |
| 4.4. RESPONDENTEN | 37 |
| 4.5. ANALYSE | 38 |
| HOOFDSTUK 5: ONDERZOEKSRESULTATEN | 39 |
| 5.1. DE ROL VAN LEIDINGGEVENDEN | 39 |
| 5.2. BEELDVORMING | 40 |

| | |
|---|-----------|
| 5.2.1. <i>Weinig ervaring met arbeidsgehandicapte sollicitanten</i> ----- | 41 |
| 5.2.2. <i>Negatieve opvattingen op maatschappelijk niveau</i> ----- | 41 |
| 5.2.3. <i>Positieve opvattingen op organisatieniveau</i> ----- | 42 |
| 5.2.4. <i>Positieve opvattingen respondenten</i> ----- | 43 |
| 5.3. SUBSIDIEREGELINGEN BLIJVEN ONBENUT----- | 44 |
| 5.4. HANDELINGSOPTIES----- | 45 |
| 5.4.1. <i>Beperkt in het handelen</i> ----- | 45 |
| 5.4.2. <i>Mogelijkheden benutten</i> ----- | 46 |
| 5.5. VOORZIENE CONSEQUENTIES----- | 48 |
| 5.6. VERSCHIL PROFIT EN NON-PROFIT----- | 48 |
| 5.7. SAMENVATTING EN CONCLUSIE----- | 49 |
| 5.7.1. <i>Verantwoording afleggen bij werving en selectie</i> ----- | 49 |
| 5.7.2. <i>Weinig ervaring met arbeidsgehandicapten</i> ----- | 49 |
| 5.7.3. <i>Subsidies spelen een ondergeschikte rol</i> ----- | 50 |
| 5.7.4. <i>Mogelijkheden</i> ----- | 50 |
| 5.7.5. <i>Belemmeringen</i> ----- | 51 |
| HOOFDSTUK 6: CONCLUSIE EN DISCUSSIE----- | 52 |
| 6.1. CULTURELE CONTEXT----- | 52 |
| 6.2. SOCIALE STRUCTUUR----- | 53 |
| 6.3. VOORZIENE CONSEQUENTIES----- | 55 |
| 6.4. DISCUSSIE----- | 55 |
| LITERATUUR----- | 58 |
| BIJLAGE I----- | 61 |
| TOPICLIJST----- | 61 |
| BIJLAGE II----- | 62 |
| REFLECTIE TOPICLIJST & INTERVIEWVRAGEN----- | 62 |

Inleiding

Deze Masterthesis vormt een afsluiting van de Master Sociale Vraagstukken: Interventies en Beleid en richt zich op arbeidsgehandicapte sollicitanten. Arbeidsgehandicapten worden in dit onderzoek gedefinieerd als mensen die door een langdurige aandoening, ziekte of handicap belemmerd worden bij het verkrijgen of uitvoeren van werk. Het doel van dit onderzoek is het achterhalen van de motieven van werkgevers voor het in dienst nemen van arbeidsgehandicapten.

Een aantal maatschappelijke ontwikkelingen in Nederland vormt de aanleiding voor dit onderzoek. Door deze ontwikkelingen staat deelname van arbeidsgehandicapten aan het reguliere arbeidsproces momenteel volop in de belangstelling.

De overheid zet in op maximale arbeidsparticipatie. Dit is nodig voor het voorkomen van sociale uitsluiting. Bij de prioriteiten van de overheid is namelijk een verschuiving waar te nemen van een passief beleid naar actief beleid. Passief beleid is gericht op het behouden van het inkomen van een burger en een actief beleid is gericht op het beperken van de toegang tot uitkeringen en het vergroten van de uitstroom naar werk. Hieruit blijkt dat werkloosheid niet alleen meer als een geldprobleem wordt gezien maar ook als een sociaal probleem (Gilbert, 2004).

Bij deze activerende doelstelling van de overheid past het actief stimuleren van werkgevers voor het in dienst nemen en houden van arbeidsgehandicapten. De overheid stimuleert de participatie van arbeidsgehandicapten op de arbeidsmarkt door middel van het verbeteren van de beeldvorming over deze groep en door het beperken van de financiële risico's. Dit doen zij onder andere door middel van de campagne 'Geknipt voor de juiste baan' (bekend van de radiospotjes) en door het verstrekken van subsidies aan werkgevers bij het in dienst nemen van arbeidsgehandicapten.

De voorkeur van de overheid gaat hierbij uit naar werken bij een regulier bedrijf. Er wordt op deze manier een steeds groter beroep gedaan op het bedrijfsleven en hun aandacht voor de individuele behoeften van werknemers. Mede door de huidige krappe arbeidsmarkt staat deze persoonlijke aandacht voor de werknemer in het bedrijfsleven ook steeds meer centraal.

Het is opvallend dat het beeld van arbeidsgehandicapten en de houding van werkgevers ten opzichte van deze groep de afgelopen jaren nauwelijks zijn veranderd. Ook de kansen van arbeidsgehandicapte sollicitanten zijn de afgelopen jaren niet toegenomen, ondanks het aantrekken van de arbeidsmarkt, de inzet op maximale arbeidsparticipatie, de verwante regelingen en verschuiving naar meer investeringen in de individuen in een organisatie.

Uit onderzoek komt naar voren dat werkgevers er wel voor open staan, maar niet altijd goed op de hoogte zijn van de mogelijkheden met betrekking tot arbeidsgehandicapte sollicitanten. Daarnaast blijken de voorzieningen ook niet altijd goed aan te sluiten op hun behoeften. Dit geeft aan dat er op het gebied van beeldvorming over arbeidsgehandicapten en het versterken van hun arbeidsmarktpositie nog verbeteringen mogelijk zijn. Er ontbreekt echter nog veel kennis over wat

voor werkgevers de werkelijke achterliggende motieven en eventuele belemmeringen zijn bij het aannemen van een arbeidsgehandicapte. Het is daarom interessant deze motieven en belemmeringen nader te onderzoeken. Hieruit vloeit de volgende onderzoeksvraag voort: *‘Wat zijn voor werkgevers de motieven voor het wel of niet in dienst nemen van arbeidsgehandicapten?’*

Om deze vraag te beantwoorden staat in dit onderzoeksrapport een beschrijving van relevante wetenschappelijke theorieën en bevindingen uit eerder onderzoek die in verband worden gebracht met de motieven en het gedrag van werkgevers met betrekking tot arbeidsgehandicapte sollicitanten.

De theoretische benadering van Parker (2003) van de sociale werkelijkheid en theoretische benaderingen uit eerder onderzoek geven inzicht in de factoren die mogelijk van invloed zijn op de houding en het gedrag van werkgevers bij (re)integratie. Er wordt verondersteld dat werkgevers een afweging maken van kosten en baten. Dit kan echter niet los worden gezien van de culturele context, sociale structuur, de beschikbare informatie, de voorziene consequenties en de handelingsopties die hierdoor worden ervaren door degene die beslissingsbevoegd zijn.

In dit onderzoeksrapport staan met betrekking tot de bovengenoemde onderzoeksvraag allereerst de maatschappelijke context en relevante theoretische bevindingen omschreven. Vervolgens wordt de maatschappelijke en wetenschappelijke relevantie besproken en de methode van dataverzameling en analyse verantwoord. Daarop volgt een uitgebreide omschrijving van de resultaten van de 21 kwalitatieve interviews die zijn afgenomen en een korte samenvatting en conclusie. Tot slot staat in het laatste hoofdstuk de algemene conclusie en enkele discussiepunten.

Hoofdstuk 1: Maatschappelijke context

Inleiding

Dit hoofdstuk bevat een literatuurstudie naar de relevante maatschappelijke ontwikkelingen met betrekking tot arbeidsgehandicapte sollicitanten. Hieronder staat eerst een omschrijving van de definitie van de term arbeidsgehandicapten, de omvang van de groep, de kenmerken en klachten van arbeidsgehandicapten. Arbeidsgehandicapten kunnen gebruik maken van een aantal voorzieningen en hebben vaak een uitkering als gevolg van hun arbeidshandicap. Vervolgens wordt daarom de inhoud van de verwante wetten en uitkeringen kort toegelicht. Hierop volgt een korte omschrijving van ontwikkelingen in Nederland als verzorgingsstaat en wordt kort de inhoud weergegeven van de regelingen die de inzet op maximale arbeidsparticipatie voor arbeidsgehandicapten stimuleren. Met deze inzet op maximale arbeidsparticipatie wordt er een steeds groter beroep gedaan op het bedrijfsleven. Om deze reden staat vervolgens in dit hoofdstuk beschreven wat de aandacht voor de individuele werknemer een organisatie kan opleveren.

Door de maatregelen gericht op arbeidsgehandicapten en de aandacht voor het individu zou verwacht kunnen worden dat het voor arbeidsgehandicapten steeds gemakkelijker wordt een geschikte arbeidsplaats te vinden. Met de weergave vervolgens van de beeldvorming over arbeidsgehandicapten, hun kansen op de arbeidsmarkt en werkloosheid komt er echter meer inzicht in de werkelijke arbeidsmarktsituatie van arbeidsgehandicapten. Na een kort vooruitzicht over de positie van arbeidsgehandicapten is slot de doelstelling van het onderzoek geformuleerd.

1.1. Definitie arbeidsgehandicapten

In de bronnen die zijn geraadpleegd voor dit onderzoek worden verschillende definities gegeven van arbeidsgehandicapten. Deze definities vertonen veel overeenkomsten.

In het rapport 'Weerbarstige denkbeelden: De beeldvorming van leidinggevenden en werknemers over mensen met een arbeidsbeperking' worden arbeidsgehandicapten beschreven als mensen die een lichamelijke handicap, chronische ziekte of psychische klachten hebben (Verveen & Van Petersen, 2007). In een onderzoek van het CBS en TNO over de positie van arbeidsgehandicapten in Nederland in 2006 wordt een wat bredere definitie gehanteerd. Zij beschrijven arbeidsgehandicapten als mensen die door een langdurige aandoening, ziekte of handicap belemmerd worden in het verkrijgen of uitvoeren van werk (Lautenbach, e.a., 2007). De wettelijke omschrijving voor een arbeidsgehandicapte is: iemand die een structurele beperking heeft. Het UWV legt uit dat het bij een structurele beperking gaat om mensen met een langdurige ziekte of handicap waardoor zij belemmerd kunnen worden bij het uitvoeren van werk of bij het vinden van een baan (UWV, z.j., a).

Deze laatste twee definities sluiten goed op elkaar aan. Binnen de grenzen van deze definities vallen ook de mensen met een lichamelijke handicap, chronische ziekte of psychische klachten die bij de eerste definitie staan genoemd. In dit onderzoek wordt daarom de volgende definitie van

arbeidsgehandicapten gehanteerd: mensen die door een langdurige aandoening, ziekte of handicap belemmerd worden bij het verkrijgen of uitvoeren van werk.

1.2. Omvang en arbeidsdeelname

Voor inzicht in het aantal arbeidsgehandicapten en hun deelname aan het arbeidsproces is een rapport van het CBS en TNO geraadpleegd dat eind 2007 werd uitgegeven. Dit bevat een onderzoek over de positie van arbeidsgehandicapten in Nederland in 2006. Hieruit blijkt dat zowel het aandeel als het aantal arbeidsgehandicapten in 2006 iets is afgenomen ten opzichte van voorgaande jaren. Maar dat ook een afnemend percentage tot de beroepsbevolking behoort (Lautenbach, e.a., 2007).

In Nederland waren in 2006 ruim 1,7 miljoen arbeidsgehandicapten. Dit is 15,8% van alle 15-64 jarigen in Nederland. Ten opzichte van 2005 is dit een daling, toen was dit percentage namelijk nog 16,2%. Na een stijging vanaf 2002 is er in 2006 dus weer een daling waar te nemen van het aantal mensen met een langdurige aandoening. In deze groep van mensen met een langdurige aandoening is zowel een daling te zien van het aantal mensen dat aangeeft arbeidsgehandicapt te zijn, als van het aantal mensen dat aangeeft dit niet te zijn.

Deelname van arbeidsgehandicapten aan het arbeidsproces is van 2005 op 2006 gelijk gebleven, 40% van de arbeidsgehandicapten behoort tot de werkzame beroepsbevolking. In vergelijking met 2002 is dit percentage echter afgenomen. Toen had nog 44% van de arbeidsgehandicapten een betaalde baan. In vergelijking met de arbeidsdeelname van de totale bevolking van 15-64 jaar blijft de groep werkzame arbeidsgehandicapten achter (Lautenbach, e.a., 2007). In tabel 1.1 staat een overzicht van de arbeidspositie van arbeidsgehandicapten in de periode 2002-2006.

Tabel 1.1: Arbeidsgehandicapten naar arbeidspositie 2002-2006 (Lautenbach, e.a., 2007:6)

| | | Arbeidsgehandicapten | | | | | Personen 15-64 jaar |
|--------------------------------|---------|----------------------|------|------|------|------|---------------------|
| | | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2006 |
| Totaal | x 1 000 | 1755 | 1762 | 1786 | 1775 | 1729 | 10964 |
| | % | | | | | | |
| Beroepsbevolking | | 46,8 | 46,5 | 45,9 | 44,2 | 44,2 | 68,3 |
| Werkzame beroepsbevolking | | 43,8 | 42,5 | 41,1 | 39,5 | 39,6 | 64,5 |
| Werkloze beroepsbevolking | | 3,1 | 3,9 | 4,8 | 4,7 | 4,6 | 3,8 |
| Niet beroepsbevolking | | 53,2 | 53,5 | 54,1 | 55,8 | 55,8 | 31,7 |
| Wil wel 12 uur of meer werken | | 7,1 | 7,4 | 8,4 | 9,1 | 9,3 | 5,1 |
| Kan niet werken | | 18,8 | 18,5 | 19,2 | 20,7 | 20,3 | 4,7 |
| Wil niet 12 uur of meer werken | | 27,2 | 27,6 | 26,5 | 26,1 | 26,2 | 21,9 |

1.3. Kenmerken en klachten

Nu we inzicht hebben in het aantal arbeidsgehandicapten en het percentage dat tot de beroepsbevolking behoort, staat in deze paragraaf beschreven wat de kenmerken en de klachten van deze groep zijn.

Wat betreft de kenmerken van arbeidsgehandicapten blijken ouderen en lager opgeleiden oververtegenwoordigd te zijn in deze groep. In de periode van 2002-2006 is namelijk het percentage arbeidsgehandicapten van 55-64 jarigen toegenomen van 28% naar 32%. Dit is een snellere vergrijzing dan in de normale beroepsbevolking waar te nemen is. Ook lager opgeleiden blijken oververtegenwoordigd, aangezien bijna de helft van alle arbeidsgehandicapten laagopgeleid is. Dit in vergelijking met éénderde laagopgeleiden in de totale bevolking van 15-64 jarigen. In de periode 2002-2006 is het aandeel laagopgeleiden in de groep arbeidsgehandicapten wel afgenomen, maar deze afname komt overeen met de ontwikkeling naar opleidingsniveau onder alle 15-64-jarigen.

Als het gaat om het type aandoeningen van arbeidsgehandicapten blijkt dat een grote groep, ongeveer 50%, last heeft van rug - en nekklachten. Verder worden klachten aan de armen en benen, psychische klachten en migraine vaak genoemd. Deze klachten belemmeren het uitvoeren of vinden van werk. Maar vooral psychische klachten en migraine blijken tot werkloosheid te leiden. Er zijn weinig opmerkelijke verschuivingen te zien in het type aandoeningen van arbeidsgehandicapten, maar bij psychische klachten, suikerziekte, hart- en vaatziekte en klachten aan de benen is er in de periode 2002-2006 sprake van een toename van meer dan 1,5 %. In tabel 1.2 staat een overzicht van het type klachten van arbeidsgehandicapten (Lautenbach, e.a., 2007).

Figuur 1.2: Type klachten bij arbeidsgehandicapten (Lautenbach, e.a., 2007:10)

| | Arbeidsgehandicapt | | | | | Niet arbeidsgehandicapt |
|--------------------------------|--------------------|------|------|------|------|-------------------------|
| | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2006 |
| | <i>x 1 000</i> | | | | | |
| Totaal | 1755 | 1762 | 1786 | 1775 | 1707 | 1009 |
| | <i>%</i> | | | | | |
| Armen | 33,0 | 35,3 | 34,3 | 34,5 | 34,4 | 14,5 |
| Benen | 35,4 | 38,4 | 37,2 | 38,9 | 38,2 | 18,0 |
| Rug- en nekklachten | 52,8 | 53,0 | 52,1 | 51,7 | 51,9 | 27,0 |
| Migraine of ernstige hoofdpijn | 21,5 | 20,9 | 20,7 | 20,4 | 19,9 | 10,5 |
| Hart- of vaatziekten | 12,8 | 13,6 | 13,6 | 14,2 | 14,5 | 13,9 |
| Bronchitis, astma of CARA | 14,0 | 15,0 | 14,3 | 14,4 | 14,6 | 19,2 |
| Maag- of darmstoornissen | 12,4 | 13,9 | 13,2 | 13,4 | 12,4 | 9,0 |
| Suikerziekte | 6,0 | 6,4 | 7,2 | 6,9 | 8,5 | 9,8 |
| Ernstige huidziekte | 3,6 | 4,3 | 3,9 | 4,3 | 3,6 | 4,6 |
| Psychische klachten | 22,6 | 22,9 | 22,9 | 23,9 | 24,5 | 8,0 |
| Gehoorproblemen | 8,1 | 9,3 | 8,4 | 8,2 | 8,1 | 6,2 |
| Epilepsie | 2,3 | 2,3 | 1,9 | 2,1 | 2,2 | 2,0 |
| Progressieve ziekten | 4,8 | 4,6 | 5,1 | 5,0 | 4,7 | 2,3 |
| Andere aandoening | 5,5 | 6,2 | 6,1 | 6,8 | 7,2 | 12,5 |

De cijfers van 2006 hebben betrekking op de periode januari-maart 2006 (zie ook hoofdstuk 5)

Aangezien mensen meerdere aandoeningen kunnen hebben tellen de percentages in deze tabel niet op tot 100

1.4. Voorzieningen en uitkeringen

Mensen met een arbeidshandicap kunnen gebruik maken van een aantal voorzieningen en hebben vaak een uitkering als gevolg van hun arbeidshandicap. Deze voorzieningen en de verwante wetten, regelingen en uitkeringen waar arbeidsgehandicapten mogelijk mee te maken hebben staan in deze paragraaf kort opgesomd en toegelicht.

1.4.1. Voorzieningen

Vaststellen of iemand aangemerkt kan worden als arbeidsgehandicapt kan alleen een verzekeringsarts, arbeidsdeskundige van het UWV¹, of de gemeente. Een arbodienst² bijvoorbeeld mag dit niet vaststellen. Dit wordt vastgesteld op basis van de wettelijke omschrijving van arbeidsgehandicapten: iemand die een structurele beperking heeft. Het gaat dus om mensen met een langdurige ziekte of handicap waardoor ze belemmerd worden bij het uitvoeren van werk of bij het vinden van een baan.

Voor 29 december 2005 was het mogelijk de status 'arbeidsgehandicapte' aan te vragen bij het UWV. Aan deze status ontleenden arbeidsgehandicapten bepaalde rechten, zoals voorzieningen om de hen aan een baan te helpen. Momenteel kunnen dus geen rechten meer worden ontleend, maar

¹ UWV: Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen

² Arbodienst: een organisatie die door werkgevers kan worden ingehuurd om te helpen bij het opstellen en uitvoeren van een goed arbeidsomstandigheden - en verzuimbeleid

ondersteunt het UWV de arbeidsgehandicapten nog steeds met voorzieningen die aangevraagd kunnen worden als de betreffende persoon een structurele beperking heeft (UWV, z.j., a). Voorzieningen kunnen worden aangevraagd als:

- Een ziekte of handicap naar verwachting langer dan een jaar gaat duren
- De voorziening nodig is voor het werk. Andere voorzieningen kan men misschien vergoed krijgen gemeente of zorgverzekeraar
- De voorziening meer dan €114,- (normbedrag 2008) kosten. Lagere bedragen worden niet vergoed. Als er in één keer meerdere kleine vergoedingen worden aangevraagd, die samen meer dan €114,- kosten, krijgt men wel een vergoeding (UWV, 2008).

Men komt bijvoorbeeld in aanmerking voor deze voorzieningen wanneer men een Ziektewet-, WAO-, WIA-, WAZ- of Wajong-uitkering heeft (UWV, z.j., a). Hieronder zullen deze verwante wetten en regels kort worden toegelicht.

1.4.2. Ziektewet

In 1996 is de Ziektewet geprivatiseerd tot de Wet Uitbreiding Loondoorbetalingsplicht Bij Ziekte (Wulbz) en sindsdien ingrijpend veranderd. In het dagelijks leven spreekt men nog van de Ziektewet. Om deze reden zal in dit rapport de term ‘Ziektewet’ verder gebruikt worden. De verandering houdt in dat bijna iedereen bij ziekte wordt doorbetaald door de werkgever. Sinds de privatisering is er namelijk vastgelegd dat werkgevers verantwoordelijk zijn voor de doorbetaling van loon bij ziekte .

De vroegere Ziektewet is echter niet helemaal afgeschaft en een aantal groepen werknemers hebben bij ziekte in recht op een uitkering ter compensatie van het inkomen. Deze groep heeft geen werkgever of de werkgever hoeft het loon niet door te betalen bij ziekte. In de volgende gevallen komt iemand in aanmerking voor een Ziektewet-uitkering van het UWV:

- Iemand heeft een (tijdelijk) contract dat afloopt tijdens uw ziekte
- Iemand is oproep- of uitzendkracht en heeft bij ziekte geen recht op loon van de werkgever
- Iemand heeft een WW-uitkering en is langer dan 13 weken ziek
- Iemand heeft een WAO-, WGA³-, of WAZ-uitkering (gehad) en wordt binnen 5 jaar ziek nadat is begonnen met werken
- Iemand heeft een Wajong-uitkering (gehad) en wordt ziek terwijl hij/zij werkt
- Iemand is ziek door haar zwangerschap of bevalling
- Iemand is orgaandonor

Een uitkering op grond van de Ziektewet duurt maximaal 2 jaar (104 weken). Wanneer hierna de ziekte toch nog doorzet wordt er gekeken of iemand recht heeft op een WIA-uitkering. Bij herstel en het hervatten van de werkzaamheden stopt de Ziektewet-uitkering (Breed Platform Verzekerden & Werk, 2008)

³ WGA; Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten. Dit is onderdeel van de WIA.

1.4.3. WIA

Op 1 januari 2006 is de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) vervangen door de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA). In deze wet, die voor mensen is die langdurig arbeidsongeschikt zijn, staat werken naar vermogen centraal. Het gaat om wat iemand nog wel kan en niet wat iemand niet kan (Lautenbach e.a., 2007). Op het moment dat een werknemer na 2 jaar ziekte, en loondoorbetaling door de werkgever, nog niet hersteld is wordt er gekeken of degene in aanmerking komt voor een WIA-uitkering. Als iemand geen recht blijkt te hebben op een WIA-uitkering zal er in samenwerking met de werkgever moeten worden nagegaan of het mogelijk is het eigen werk aan te passen of binnen de organisatie ander passend werk te doen. Wanneer dit niet mogelijk is dienen werkgever en werknemer te zoeken naar een andere werkgever.

De WIA bestaat uit twee soorten uitkeringen, namelijk de Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA-) uitkering en de Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA-) uitkering. Het UWV bepaalt wie er in aanmerking komt voor een WIA-uitkering. Deze IVA-uitkering is van toepassing wanneer iemand écht niet meer kan werken. De WGA-uitkering is voor mensen die deels nog kunnen werken bij de eigen werkgever of bij een andere werkgever. Bij deze uitkering is het van belang dat het altijd financieel aantrekkelijk blijft om te werken.

Het arbeidsongeschiktheidspercentage wordt bepaald door de afname van de inkomsten. Dit houdt in dat hoe hoger het loon is van de functies die nog uitgeoefend kunnen worden, hoe lager het arbeidsongeschiktheidspercentage is.

Bij 80-100% arbeidsongeschiktheid en een kleine kans op herstel komt men in aanmerking voor een IVA-uitkering. Wanneer iemand echter 80-100% arbeidsongeschikt is maar er is een kans op herstel, dan is iemand wel volledig arbeidsongeschikt, maar niet duurzaam. In dit geval komt men in aanmerking voor een WGA-uitkering.

Bij een arbeidsongeschiktheidspercentage tussen de 35% en 80% heeft men net als bij de vorige categorie recht op een WGA-uitkering. Een belangrijk verschil is echter dat er in dit geval bij de loonaanvullings- of vervolguitering per maand wordt gekeken naar welke uitkering van toepassing is. Hierbij wordt nagegaan of iemand meer of minder dan 50% van de verdien capaciteit verdient. Bij inkomsten lager dan 50% van de verdien capaciteit wordt een vervolguitering uitgekeerd. Wanneer iemand meer dan 50% van de verdien capaciteit verdient komt degene in aanmerking voor een loonaanvullingsuitkering. Bij een loonaanvullingsuitkering wordt 70% van het verschil tussen het laatstverdiende loon en de verdien capaciteit uitgekeerd. De vervolguitering is in principe lager, de hoogte hangt af van de arbeidsongeschiktheidsklasse.

De laatste categorie is de categorie waarin iemand volledig arbeidsongeschikt is of minder dan 35% arbeidsongeschikt. In dat geval heeft men geen recht op een uitkering. In samenwerking met de werkgever zal moeten worden nagegaan of het mogelijk is het eigen werk aan het passen of binnen de

organisatie ander passend werk te doen. Wanneer dit niet mogelijk is dienen werkgever en werknemer te zoeken naar een andere werkgever (Breed Platform Verzekerden & Werk, 2008).

1.4.4. WAZ

De Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering Zelfstandigen (WAZ) is een uitkering voor zelfstandigen die in het verleden arbeidsongeschikt zijn geworden. De uitkering is namelijk voor zelfstandigen die voor 1 augustus 2004 voor het eerst ziek werden (Breed Platform Verzekerden & Werk, 2008). Voor mensen met een WAZ-uitkering geldt dat reïntegratie het einddoel blijft. Het is de bedoeling dat men, voor zover mogelijk, blijft werken of weer aan de slag gaat. Men dient dus te blijven werken aan herstel en aan mogelijkheden om te werken.

Voor zelfstandige ondernemers die na 1 augustus 2004 arbeidsongeschikt worden geldt dat zij zelf voor een vervangend inkomen moeten zorgen (SZW, z.j., d).

1.4.5. Wajong

De Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (Wajong) is op 1 januari 1998 in werking getreden. Deze wet biedt een uitkering op minimumniveau voor mensen die al op jonge leeftijd, zoals jonggehandicapten en studenten, arbeidsongeschikt zijn. Zij kunnen zich niet beroepen op de WIA omdat ze geen arbeidsverleden hebben (SZW, z.j., e).

Alleen bij een arbeidsongeschiktheidspercentage van minimaal 25% wordt een uitkering verstrekt. De uitkering gaat niet eerder dan de 18^{de} verjaardag in en kan tot de 65^{ste} verjaardag duren (Breed Platform Verzekerden & Werk, 2008).

Men wordt al op jonge leeftijd arbeidsongeschikt verklaard. Wanneer 17-jarigen door een ziekte of handicap niet of minder kan werken komt men in aanmerking voor een Wajong-uitkering. Hetzelfde geldt voor mensen die jonger dan 30 waren toen zij arbeidsongeschikt verklaard werden én in het voorafgaande jaar tenminste 6 maanden studeerden. Nadeel hiervan is dat iemand nog ontwikkelingsmogelijkheden heeft en er op deze jonge leeftijd nog geen volledig zicht is op toekomstige participatiemogelijkheden. Daarnaast kan het volledig arbeidsongeschikt verklaard zijn, volgens het Ministerie van SZW⁴, tot een negatief zelfbeeld en stempel bij werkgevers leiden.

Deze nadelen van de Wajong en het feit dat het aantal Wajongers de afgelopen vijf jaar is verdubbeld zorgt ervoor dat steeds meer op een zijspoor raken en niet meer meedoen in de samenleving. Het kabinet wil zich daarom in deze wet primair gaan richten op het krijgen en behouden van werk naar vermogen. Met het voorstel van minister Donner van Sociale Zaken om de Wajong daarvoor aan te passen is het kabinet op 30 mei 2008 akkoord gegaan. Als jongeren, die na de aanpassingen in 2010 in aanmerking komen voor de Wajong, mogelijkheden hebben om te kunnen werken zullen zij zoveel mogelijk werk aangeboden krijgen in het kader waarvan zij hun mogelijkheden kunnen ontwikkelen. Inkomensondersteuning daarop is ondersteunend. Verder zal pas

⁴ Ministerie van SZW: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

in het verloop van een aantal jaren, waarin de ontwikkelingen van de aanwezige mogelijkheden zo goed mogelijk is ondersteund en gestimuleerd, definitief worden vastgesteld in welke mate er mogelijkheden zijn tot werk (SZW, 2008).

1.5. Actief reïntegratiebeleid

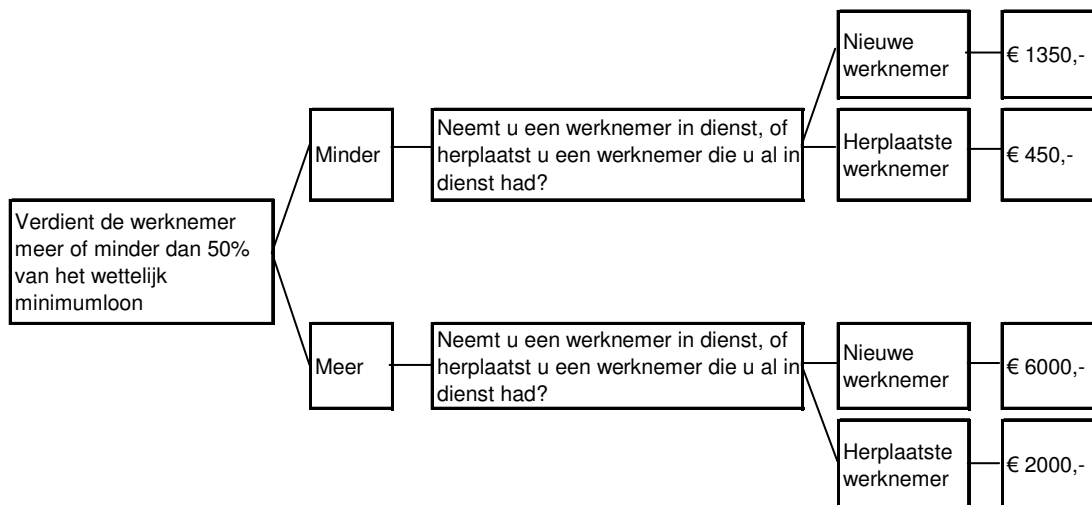
Recente ontwikkelingen laten zien dat de overheid arbeidsparticipatie meer en meer centraal stelt. De vervanging van de WAO door de WIA en het aanpassen van de Wajong zijn hier goede voorbeelden van. Werken naar vermogen komt hiermee centraal te staan. De drempel voor toegang tot de uitkeringen wordt verhoogd, maar ook van mensen die buiten het arbeidsproces raken wordt verwacht dat zij snel weer aan het werk gaan. Met een actief reïntegratiebeleid richt de overheid zich namelijk nadrukkelijk op vermindering van de afhankelijkheid van uitkeringen (SZW, z.j.:a).

Dit actieve reïntegratiebeleid past goed binnen de hervormingen van de verzorgingsstaten die volgens Gilbert (2004) vanaf de jaren tachtig ook in Nederland duidelijk zijn waar te nemen. De prioriteiten van de Nederlandse overheid verschuiven. Veranderingen op het gebied van arbeidsmarkt- en reïntegratiebeleid worden namelijk gekenmerkt door een verschuiving van een passief naar actief beleid. In het overheidsbeleid is terug te vinden dat zij verantwoordelijkheden van burgers belangrijker vinden dan hun rechten. Dit heeft een verschuiving van het behouden van het inkomen, door middel van bijvoorbeeld het verstrekken van een uitkering, naar het voorkomen van sociale uitsluiting van een deel van de burgers als doel (Gilbert 2004:61). Om deze sociale uitsluiting te voorkomen streeft de Nederlandse overheid naar maximale arbeidsparticipatie. Betaalde arbeid wordt namelijk gezien als de toegang tot maatschappelijke integratie en financiële onafhankelijkheid (Gilbert, 2004).

Bij deze activerende doelstelling van de overheid past het actief stimuleren van werkgevers om arbeidsgehandicapten in dienst te nemen en te houden door middel van loonkostensubsidie en het beperken van de financiële risico's. In deze paragraaf worden de belangrijkste regelingen toegelicht.

1.5.1. Werkplekaanpassingen

In het geval van ziekte of een handicap van een werknemer kunnen er aanpassingen worden gedaan aan de werkplek. Werkgever kunnen hiervoor bij het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) subsidie aanvragen. Het gaat om aanpassingen die niet meegenomen kunnen worden naar een mogelijke andere werkgever (SZW,z.j.:c). De kosten worden alleen vergoed wanneer de werknemer voor minimaal zes maanden in dienst wordt genomen en de kosten boven een bepaalde drempelwaarde uitkomen (SZW, 2006). In het onderstaande schema (figuur 1.1.) is te zien hoe dit drempelbedrag wordt bepaald:

Figuur 1.1: Vergoeding werkplekaanpassingen (UWV, 2007)

Voor aanpassingen op de werkplek die wel meegenomen kunnen worden naar een andere werkgever komt de werknemer zelf in aanmerking voor een vergoeding (SZW,2006).

1.5.2. Loondispensatie

Op verzoek van de werknemer of werkgever kan het loon naar evenredigheid verlaagd worden tot onder het wettelijke minimumloon. Op deze manier wordt het aantrekkelijker jonggehandicapten en Wajonggerechtigden in dienst te nemen, omdat zij bij een lagere productiviteit dus ook minder betaald mogen krijgen (Smitskam & De Vos, 2006).

1.5.3. No-riskpolis

Bij het in dienst nemen of houden van een arbeidsgehandicapte werknemer hebben werkgevers recht op de no-riskpolis. Deze regeling houdt in dat als de arbeidsgehandicapte werknemer binnen vijf jaar na de keuring op basis van de WIA ziek wordt, werkgevers ziekengeld ontvangen. Dit ziekengeld compenseert het doorbetalen van het loon bij ziekte (SZW, z.j.:c). Werkgevers betalen het loon dus gewoon door, maar het UWV betaalt hen direct een Ziektewet-uitkering. Dit is meestal 100% van het Ziektewet-dagloon. Per 1 januari 2008 is het maximumdagloon €177,03. Wat overigens meestal wat lager is dan het loon (UWV, z.j., b).

De no-riskpolis geldt ook als de werknemer:

- twee jaar ziek is geweest
- minder dan 35% arbeidsongeschikt verklaard is en dus geen recht heeft op een WIA-uitkering;
- niet langer bij de voormalige werkgever in dienst kan blijven en bij een andere werkgever in dienst is getreden.

- binnen vijf jaar weer aan het werk is.

De no-riskpolis geldt dus maximaal vijf jaar na het in dienst treden bij de nieuwe werkgever. Of bij de huidige werkgever, vijf jaar na de vaststelling van het recht op een WIA-uitkering. Verder is er een eenmalige verlenging mogelijk als de werknemer een aanzienlijk verhoogde kans op ziekte of arbeidsongeschiktheid heeft. Daarnaast vormen Wajong'ers een uitzondering doordat voor hen een permanente no-riskpolis geldt (SZW, z.j.:c).

1.5.4. Premiekorting

Ook komen werkgevers in het geval van het in dienst nemen of houden van een arbeidsgehandicapte werknemer in aanmerking voor korting op de arbeidsongeschiktheids- en werkloosheidspremies.

Bij het in dienst nemen van een arbeidsgehandicapte werknemer krijgen werkgevers maximaal drie jaar lang een korting van maximaal € 2.042,- per jaar op de arbeidsongeschiktheidspremies- en werkloosheidspremies. Deze korting is opgesplitst in een maximale korting van € 1.021,- op het werkgeversdeel van de WW-premie en een maximale korting van € 1.021,- op de totale arbeidsongeschiktheidspremie. Indien werkgevers een arbeidsgehandicapte in dienst houden krijgen zij deze korting maximaal één jaar (SZW,z.j.:c). In dit onderzoek wordt er specifiek aandacht besteed aan het in dienst nemen van een arbeidsgehandicapte.

Wanneer de werknemer minder verdient dan 50% van het wettelijke minimum loon komt de werkgever in aanmerking voor € 454,- premiekorting. Deze korting wordt verhoogd met € 1.360,- per jaar als de werknemer jonggehandicapt is. Ieder jaar worden de kortingen opnieuw vastgesteld.

Werkgevers komen ook in aanmerking voor premiekorting, wanneer zij binnen 5 jaar nadat een werknemer minder dan 35% loonverlies had maar niet langer bij de voormalige werkgever in dienst kon blijven, deze werknemer aanneemt. Het gaat hierbij om werknemers die direct na het einde van de wachttijd of de verlengde loondoorbetalingperiode geen werk meer hebben (SZW,z.j.:c).

1.5.5. Proefplaatsing

Door gebruik te maken van de mogelijkheid tot een proefplaatsing kan een werknemer maximaal drie maanden op proef werken. Er wordt geen loon betaald, maar de werknemers behoudt de uitkering. Deze proefplaatsing is bedoeld voor mensen met ziekingeld, een WIA-, WAO-, WAZ-, Wajong- of WW-uitkering. Op de voorwaarde dat er voor de werknemer een reëel uitzicht is op werk met hetzelfde aantal of meer uren dan de proefplaatsing en voor minstens zes maanden. Voor een proefplaatsing dient er toestemming gevraagd te worden bij het UWV (SZW,2006).

1.6. Deelname aan het reguliere arbeidsproces

Er zijn wetten, regels en tegemoetkomingen ontwikkeld om werkgevers te stimuleren arbeidsgehandicapte werknemers, met eventueel wat aanpassingen, aan het werk te helpen en houden.

Daarnaast worden via de Wet Sociale Werkvoorziening (WSW) arbeidsgehandicapte medewerkers of werkzoekenden gestimuleerd, met eventuele aanpassingen, deel te nemen aan het reguliere arbeidsproces. De voorkeur gaat uit naar werken bij een gewoon bedrijf met ondersteuning van een begeleider. Pas in de laatste plaats bepaalt het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) dat iemand in aanmerking komt voor een werkplek buiten het reguliere arbeidsproces, namelijk in de sociale werkvoorziening (SZW, z.j.:c). Er wordt op deze manier een steeds groter beroep gedaan op het bedrijfsleven. De aandacht voor de individuele behoefte van werknemers wordt daardoor belangrijker. Deze investering heeft ook aantoonbare opbrengsten voor werkgevers. Niet alleen voor het in dienst nemen en houden van een arbeidsgehandicapte is individuele aandacht van belang, maar ook voor het optimaal benutten en behouden van het gehele personeelsbestand. TNO constateert dat hoe beter werkgevers zich gedragen hoe beter ook werknemers zich gedragen. Onder goed gedrag van de werknemer en de werkgever wordt gedrag verstaan waar deze partij optimaal rekening houdt met de belangen van de andere partij, met de overtuiging dat dit voordeel heeft voor allen (Van Sloten & Van der Wolk, 2007).

1.6.1. Investeren in individuele behoeften

Volgens TNO is er over het algemeen in het bedrijfsleven een nadrukkelijke verschuiving waar te nemen naar meer investeringen in de mensen in het bedrijf. Dit wordt veroorzaakt door een aantrekkende economie en de arbeidsmarkt die als gevolg hiervan steeds krappere wordt. Hierdoor gaan werknemers zich meer bewegen op de arbeidsmarkt en werkgevers vervolgens meer energie steken in het behouden van personeel. Daarnaast neemt de vraag om maatwerk toe door een steeds diverser en mondiger personeelsbestand. Dit houdt in dat werknemers beter op de hoogte zijn van een breed palet aan mogelijkheden om de arbeidsrelatie vorm te geven en meer durf hebben te vragen naar deze mogelijkheden (Van Sloten & Van der Wolk, 2007).

Uit onderzoek van TNO is vervolgens gebleken dat goed gedrag van werkgevers in verband staat met goed gedrag van werknemers. Voor zowel goed werknemerschap als werkgeverschap zijn gedragaspecten onderscheiden. De mate waarin deze aspecten op de werkvloer voorkomen is met een vragenlijst getoetst bij 450 werknemers en leidinggevenden uit de zorgsector, industriële sector en de zakelijke dienstverlening. De koppels van werknemers en leidinggevenden hebben het gedrag van elkaar beoordeeld. Hieruit is gebleken dat met goed werkgeverschap het voorkomen van gezondheidsproblemen wordt bevorderd en de productiviteit positief wordt beïnvloed. Zo geven werknemers bij goed werkgeversgedrag aan gezonder te zijn, langer door te kunnen werken en de werkgever kan volgens hen rekenen op betere bedrijfsresultaten. Verder blijkt uit dit onderzoek dat goed werkgeverschap samenhangt met minder gevallen van burnout en RSI⁵, een lagere

⁵ RSI: Repetitive Strain Injury. Dit is een verzamelnaam voor allerlei klachten die te maken hebben met gedurende een lange tijd herhaaldelijk uitvoeren van dezelfde bewegingen. Dit zijn vaak kleine bewegingen die niet inspannend lijken.

vertrekintentie, meer productiviteit en vervult het een bufferfunctie bij het verkomen van verzuim bij mensen die veel moeten omgaan met lastige klanten en patiënten (Van Sloten & Van der Wolk, 2007).

1.7. Positie arbeidsgehandicapten

Door de inzet op maximale arbeidsparticipatie, de verwante regelingen en verschuiving naar meer investeringen in de individuen in een organisatie zou verwacht kunnen worden dat het voor arbeidsgehandicapte werknemers steeds gemakkelijker wordt een geschikte arbeidsplaats te vinden. Het beeld van arbeidsgehandicapten en de houding van werkgevers ten opzichte van deze groep is echter de afgelopen jaren nauwelijks veranderd (Verveen & Van Petersen, 2007).

Allereerst hebben arbeidsgehandicapten nog altijd meer moeite om aan werk te komen in vergelijking met de gehele beroepsbevolking. Daarnaast is de beeldvorming van werkgevers⁶ over arbeidsgehandicapten de afgelopen jaren niet verbeterd. Ook wat betreft de kennis, verantwoordelijkheden en het gebruik van financiële middelen voor reïntegratie van de arbeidsgehandicapte medewerkers is de houding van werkgevers er de afgelopen jaren niet op vooruit gegaan. Verder zien leidinggevendenden zichzelf niet als belangrijkste verantwoordelijke bij arbeidsongeschiktheid en voor terugkeer op de werkplek van de medewerker. Tot slot blijken de kansen van een arbeidsgehandicapte sollicitant aanzienlijk te zijn afgenomen de afgelopen jaren.

1.7.1. Beeldvorming en kennis

In opdracht van de Commissie het Werkend Perspectief (CWP) is er onderzoek gedaan naar de beeldvorming over arbeidsgehandicapten. De CWP is door het kabinet in 2003 ingesteld om de beeldvorming over mensen met een chronische ziekte of handicap te versterken. Samen met werkgevers, uitvoeringsinstanties, belangengroepen en ervaringsdeskundigen heeft het CWP vier jaar lang gewerkt aan de verbetering van de arbeidsmarktpositie en de beeldvorming over arbeidsgehandicapten. De resultaten van het onderzoek dat is gehouden onder leidinggevendenden en werknemers, staan weergegeven in het rapport 'Weerbarstige denkbeelden: De beeldvorming van leidinggevendenden en werknemers over mensen met een arbeidsbeperking' (Verveen & Van Petersen, 2007). Dit rapport geeft inzicht in het beeld dat leidinggevendenden, als vertegenwoordiger van de werkgever, hebben van arbeidsgehandicapten. Het onderzoek is een vervolg op een vergelijkbaar onderzoek dat in 2003 is uitgevoerd. Onder arbeidsgehandicapten worden in dit rapport mensen verstaan die een lichamelijke handicap, chronische ziekte of psychische klachten hebben. Deze groepen vallen binnen de bredere definitie die in het voorliggende onderzoek wordt gehanteerd. Arbeidsgehandicapten worden namelijk gedefinieerd als mensen die door een langdurige aandoening, ziekte of handicap belemmerd worden bij het verkrijgen of uitvoeren van werk.

⁶ De werkgever wordt in praktijk vaak vertegenwoordigd door de leidinggevende (Verveen & Van Petersen, 2007).

Uit het onderzoek van het CWP blijkt dat in algemene zin de beeldvorming over mensen met een handicap of beperking in de jaren nauwelijks is veranderd. In vergelijking met 2003 denken leidinggevenden in 2006 iets negatiever over arbeidsgehandicapten als (potentiële) werknemer. Zij zouden zich namelijk eerder ziek melden en minder productief zijn.

Ook wat betreft de kennis, verantwoordelijkheden en het gebruik van financiële middelen voor reïntegratie van de arbeidsgehandicapte medewerkers zijn de werkgevers er de afgelopen jaren niet op vooruit gegaan. De kennis van leidinggevenden over de verantwoordelijkheden bij verzuimpreventie en reïntegratie is afgenomen en de kennis van reïntegratie-instrumenten is over het algemeen ongeveer gelijk gebleven. Werkgevers maakten zelfs in 2006, in vergelijking met drie jaar daarvoor, minder gebruik van de financiële regelingen voor het in dienst nemen of houden van een arbeidsgehandicapte. Werkgevers zijn in verhouding beter op de hoogte van de wettelijke regelingen op het gebied van verzuimpreventie dan van de beschikbare reïntegratie-instrumenten. Dit is niet gunstig voor de groep arbeidsgehandicapten die (opnieuw) willen instromen in het reguliere arbeidsproces.

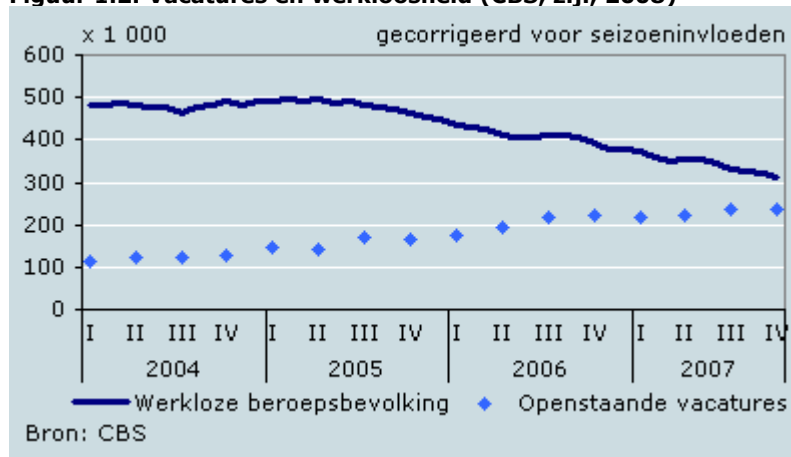
Verder zien leidinggevenden zichzelf niet als belangrijkste verantwoordelijke bij arbeidsongeschiktheid en voor terugkeer op de werkplek bij ziekte. Deze verantwoordelijkheid ligt volgens hen vooral bij de werknemer zelf. Hierdoor is het ook niet te verwachten dat zij zich verantwoordelijk zullen voelen voor het bieden van een arbeidsplaats voor een arbeidsgehandicapte sollicitant.

Ook de professionals in het veld van reïntegratie vinden dat de verantwoordelijkheid voor het voorkomen van uitval door ziekte of (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid en terugkeer op de werkplek primair bij de werknemer ligt. Door hen wordt aan de werkgevers een belangrijke mate van verantwoordelijkheid toegekend bij preventie en reïntegratie (Bolhuis & Van Petersen, 2007).

1.7.2. Kansen op de arbeidsmarkt

De kansen van een arbeidsgehandicapte sollicitant zijn de afgelopen jaren niet toegenomen, ondanks het aantrekken van de arbeidsmarkt.

Kenmerkend voor de situatie op de arbeidsmarkt de afgelopen jaren is het feit dat sinds half 2005 het aantal werklozen is gedaald en het aantal vacatures juist is gaan stijgen. Meest recente cijfers laten zien dat deze trend zich voortzet. Zo bedroeg eind 2007 de totale werkzame beroepsbevolking 7.3 miljoen personen. Dit is een toename van 41 duizend ten opzichte van een half jaar eerder. Het aantal vacatures steeg in het derde kwartaal van 2007 naar een recordaantal van 236 duizend. In Figuur 1.2 is deze toename van vacatures en afname van de werkloze beroepsbevolking in een grafiek weergegeven (CBS, 2008).

Figuur 1.2: Vacatures en werkloosheid (CBS, z.j., 2008)

Toch hebben deze positieve ontwikkelingen op de arbeidsmarkt (nog) geen duidelijke invloed gehad op de kansen van arbeidsgehandicapte sollicitanten. Het aantal werklozen in de gehele beroepsbevolking loopt momenteel namelijk terug, maar het verschil tussen het aandeel werkloze arbeidsgehandicapten en de totale werkloze beroepsbevolking is gelijk gebleven.

Net als bij de totale beroepsbevolking is er bij arbeidsgehandicapten eerst een stijging te zien van het aandeel werklozen, maar na 2004 is er een daling waar te nemen. In aantallen is dit in de periode 2002-2004 een stijging van 54 duizend naar 85 duizend en in periode 2004-2006 vervolgens een daling naar 79 duizend werkloze arbeidsgehandicapten. In grote lijnen steeg de periode 2002-2006 het aandeel werkloze arbeidsgehandicapten van 3 naar bijna 5 procent. Deze bevindingen staan hieronder weergegeven in tabel 1.3. In dezelfde periode steeg het aandeel werklozen binnen de totale bevolking van 15-64 jaar van 2 naar 4 procent. In de groep arbeidsgehandicapten blijft in verhouding het percentage werklozen dus hoger dan met het werkloosheidspercentage van de gehele beroepsbevolking. Meer recente cijfers over werkloosheid onder arbeidsgehandicapten zijn helaas niet bekend (Lautenbach, e.a., 2007).

Tabel 1.3: Arbeidsgehandicapten naar arbeidspositie (Lautenbach, e.a., 2007:6)

| | Arbeidsgehandicapten | | | | | Personen 15-64 jaar | |
|--------------------------------|----------------------|------|------|------|------|---------------------|-------|
| | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2006 | |
| Totaal | x 1 000 | 1755 | 1762 | 1786 | 1775 | 1729 | 10964 |
| | % | | | | | | |
| Beroepsbevolking | | 46,8 | 46,5 | 45,9 | 44,2 | 44,2 | 68,3 |
| Werkzame beroepsbevolking | | 43,8 | 42,5 | 41,1 | 39,5 | 39,6 | 64,5 |
| Werkloze beroepsbevolking | | 3,1 | 3,9 | 4,8 | 4,7 | 4,6 | 3,8 |
| Niet beroepsbevolking | | 53,2 | 53,5 | 54,1 | 55,8 | 55,8 | 31,7 |
| Wil wel 12 uur of meer werken | | 7,1 | 7,4 | 8,4 | 9,1 | 9,3 | 5,1 |
| Kan niet werken | | 18,8 | 18,5 | 19,2 | 20,7 | 20,3 | 4,7 |
| Wil niet 12 uur of meer werken | | 27,2 | 27,6 | 26,5 | 26,1 | 26,2 | 21,9 |

De participatie van arbeidsgehandicapten op de arbeidsmarkt blijft achter in vergelijking met de arbeidsparticipatie van de gehele beroepsbevolking. In 2003 had dan ook 57% van de leidinggevenden

een voorkeur voor iemand zonder een handicap bij gelijke geschiktheid, in 2006 steeg dit percentage naar 70%. Toch schatten werkenden en niet-werkenden arbeidsgehandicapten net als leidinggevenden de kans dat een arbeidsgehandicapte wordt aangenomen in 2006 hoger in dan in 2003 (Verveen & Van Petersen, 2007).

1.8. Vooruitzichten

De genoemde ontwikkelingen en feiten in dit hoofdstuk bieden een weinig positief toekomstbeeld voor de arbeidsgehandicapte sollicitant. Toch kan uit de uitkomsten van onderzoek en een inventarisatie onder werkgevers worden opgemaakt dat er nog veel te winnen valt op het gebied van beeldvorming over arbeidsgehandicapten en het verbeteren van hun arbeidsmarktpositie. Zo laten enkele bevindingen zien dat er geen onwil is, maar dat niet alle voorzieningen goed aansluiten op de behoeften van werkgevers.

Allereerst is er slechts een kleine groep werkgevers die een negatieve ervaring heeft met arbeidsgehandicapte werknemers. Van de werkgevers die werken met een arbeidsgehandicapte zegt zelfs 94% nooit negatieve ervaringen te hebben gehad. Zowel leidinggevenden als werknemers kunnen over het algemeen goed samenwerken met een arbeidsgehandicapte werknemer. Verder vindt iets minder dan de helft van de leidinggevenden dat hun eigen organisatie meer arbeidsgehandicapten in dienst zou moeten nemen (CWP, 2007)

Ten tweede blijkt uit een inventarisatie onder werkgevers dat er een aantal praktische knelpunten zijn. De motivatie van werkgevers ten opzichte van arbeidsgehandicapten blijkt samen te hangen met de kwalificaties van leidinggevenden om begeleiding te bieden en de mate van informatie-uitwisseling tussen leidinggevende en werknemer. Daarnaast is er niet altijd voldoende kennis en mogelijkheid om de functie-inhoud van een openstaande vacature adequaat aan te passen wanneer dit nodig is (Piek e.a., 2006).

Tot slot maken leidinggevenden nog onvoldoende gebruik van de financiële regelingen voor het in dienst nemen of houden van een arbeidsongeschikte werknemer. Deze prikkels blijken echter ook niet aan te sluiten bij de motieven van werkgevers om een arbeidsgehandicapte sollicitant wel of niet aan te nemen. Hierbij wordt volgens werkgevers namelijk onvoldoende rekening gehouden met het eventuele gebrek aan solidariteit van personeel, het willen behouden van interne reïntegratieruimte en de vacatures die opgesteld zijn voor volwaardig inzetbare mensen (Piek e.a., 2006).

Er ontbreekt echter nog veel kennis over wat voor werkgevers de werkelijke achterliggende motieven en eventuele belemmeringen zijn bij het wel of niet aannemen van een arbeidsgehandicapte. Het is daarom interessant deze motieven en belemmeringen nader te onderzoeken. Hieruit vloeit de onderstaande doelstelling van het onderzoek voort.

1.9. Doelstelling

De vraagstelling van dit praktijkgerichte onderzoek is het formuleren van een antwoord op de vraag: *‘Wat zijn voor werkgevers de motieven voor het wel of niet het in dienst nemen van arbeidsgehandicapten?’* Zoals in dit hoofdstuk naar voren komt is er veel onderzoek gedaan naar mogelijkheden en beperkingen van arbeidsgehandicapten, maar schiet specifieke kennis over de motieven bij het handelen van werkgevers momenteel nog te kort. Het antwoord op de bovengenoemde vraag zal bijdragen aan kennis over de voorwaarden voor werkgevers om een arbeidsplaats te (kunnen) bieden aan arbeidsgehandicapten. Dit zal vervolgens weer een bijdrage kunnen leveren aan het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van de groep arbeidsgehandicapten en het verlichten van de krapte op de arbeidsmarkt. Na een theoretische verkenning in het volgende hoofdstuk worden er vragen geformuleerd voor het empirisch onderzoek.

Hoofdstuk 2: Theoretisch kader

Inleiding

In dit hoofdstuk staan relevante wetenschappelijke theorieën en bevindingen uit eerder onderzoek beschreven die in verband kunnen worden gebracht met de motieven en het gedrag van werkgevers bij het wel of niet aannemen van een arbeidsgehandicapte sollicitant. Aan de hand van deze bevindingen zijn den een aantal veronderstellingen gedaan en vragen voor empirisch onderzoek geformuleerd.

2.1. Een sociaal verschijnsel

Parker's (2003) benadering van de sociale werkelijkheid kan vertaald worden naar een benadering die uitleg geeft over gedrag van individuen en groepen in een organisatie⁷. Hiermee kan worden nagegaan welke factoren van invloed zijn op gedrag. Parker (2003) onderscheidt bij zijn benadering de concepten: individu, natuur, cultuur, actie en sociale structuur. En geeft aan hoe deze concepten elkaar onderling, vaak wederzijds, beïnvloeden met het gedrag van een individu of groep als resultaat. Hieronder worden alle concepten afzonderlijk behandeld en uiteindelijk schematisch weergegeven.

2.1.1. Individu

Parker's (2003) omschrijving van het concept individu kenmerkt zich door verklaringen voor het handelen van een individu op basis van rationele of niet-rationele gedachten. Parker (2003) verklaart handelen op basis van rationele gedachten door middel van de rationele keuzetheorie. Bij deze theorie wordt er vanuit gegaan dat het individu constant een afweging maakt van kosten en baten, zowel op kort als op lang termijn. Het doel hiervan is het bewerkstelligen van de meest gunstige situatie voor zichzelf. Het toepassen van deze theorie op de houding van een werkgever⁸ ten opzichte van een arbeidsgehandicapte zou betekenen dat de individuen binnen de organisatie zich alleen zouden willen inspannen voor een arbeidsgehandicapte wanneer dit voor zichzelf, op kort of op langer termijn, iets oplevert.

Bij het verklaren van sociale verschijnselen vanuit de gedachte dat een individu op basis van niet-rationele gedachten handelt, hoort volgens Parker (2003) bijvoorbeeld Freud's psychoanalytische theorie. Irrationale driften bepalen volgens deze theorie in grote mate het menselijk handelen. Men laat zich bijvoorbeeld leiden door biologische instincten, zoals seksuele drang en macht. Deze benadering geeft onvoldoende verklaring voor sociale verschijnselen omdat het niet aannemelijk is dat deze driften een verklaring kunnen geven voor de grote diversiteit in de sociale omgeving.

Met deze interesse voor aangeboren rationaliteit van individuen wordt er echter aan voorbij gegaan dat bepaald gedrag een resultaat is van een interactie met de sociale omgeving. Het verklaren

⁷ In dit onderzoek wordt met het begrip organisatie een commerciële of niet-commerciële onderneming bedoeld.

⁸ Een werkgever is in dit onderzoek een onderneming die werknemers in dienst heeft en dus een arbeidsovereenkomst is aangegaan waarvoor in ruil arbeid wordt verricht.

van een sociaal verschijnsel alleen vanuit het concept individu en de aangeboren rationaliteit is daarom niet toereikend.

2.1.2. Natuur

Met het concept natuur wil Parker (2003) twee belangrijke aspecten benadrukken, namelijk het belang van het feit dat een sociaal verschijnsel plaatsvindt in een bepaalde ‘natuurlijke’ omgeving en dat het individu van nature aan aantal capaciteiten en eigenschappen heeft. Bij dit eerste kan gedacht worden aan extreme natuurverschijnselen die van invloed kunnen zijn op een sociaal verschijnsel, zoals extreme droogte of storm. Het tweede gaat om ‘natuurlijke’ eigenschappen zoals de mogelijkheid van de mens om te kunnen lopen en nadenken. Bij het toepassen van de theorie van Parker (2003) op het gedrag van werkgevers met betrekking tot arbeidsgehandicapten komt het concept natuur op de achtergrond te staan. Het schept slechts een aantal voorwaarden.

2.1.3. Cultuur

In deze paragraaf wordt nader ingegaan op het concept cultuur. De term cultuur kan verschillende betekenissen hebben. Parker (2003) verstaat onder cultuur: alle symbolen, betekenissen, interpretaties, zienswijzen en gedragingen die het resultaat zijn van ervaringen in het verleden en expliciet of impliciet zijn vastgelegd. Cultuur is volgens Parker (2003) het vermogen om ervaringen uit het verleden over te brengen naar anderen en deze te gebruiken bij het maken van nieuwe keuzes. De uitkomst hiervan kan vervolgens weer als nieuwe bron van informatie worden gebruikt. Per individu is de beschikbaarheid van deze ‘cultuur’ verschillend. Ook bij een individu in een organisatie heeft cultuur invloed op het handelen. Een individu heeft onder andere te maken met de eigen cultuur en die van de organisatie. Een optelsom van ervaringen uit het verleden kan resulteren in gewoonten en gedragingen. Deze worden echter niet vanzelfsprekend overgenomen. Mensen handelen niet telkens hetzelfde, waardoor het concept cultuur afzonderlijk geen verklaring kan geven voor bepaald gedrag.

2.1.4. Actie

De concepten individu, natuur en cultuur zijn dus niet toereikend om het gedrag van een individu of groep volledig te begrijpen. Cultuur is slechts voorwaarde scheppend en biedt mogelijkheden en beperkingen voor het concept actie. Met het handelen van het individu, de acties, kiest het individu voor het wel of niet benutten van deze erfenis uit het verleden. Deze nieuwe actie zorgt er vervolgens weer voor dat cultuur zich verder ontwikkelt en er voor de toekomst een nieuwe erfenis wordt ontwikkeld.

Parker (2003) beschrijft actie als het vrijwillig intentioneel handelen van een actor (handelend persoon of instantie). Voorwaarden hiervoor zijn: het hebben van motieven en doelen, niet gedwongen worden en het maken van een keuze. Het achterhalen van de redenering van een actor is echter niet

voldoende. Dit geeft geen volledige uitleg om acties te verklaren, hierbij spelen namelijk ook culturele mechanismen, economische en politieke belangen een rol.

2.1.5. Sociale structuur

Als laatste van de 5 concepten van Parker (2003) wordt ingegaan op het concept sociale structuur. Er wordt bij de concepten dan wel over het individu gesproken, maar dit betekent nog niet dat er ook individueel gehandeld wordt. Het handelen van een individu is afhankelijk van de capaciteiten en de positie in de sociale structuur. Een bepaalde positie in de sociale structuur maakt het mogelijk voor een individu iets te doen, wat het alleen niet zou hebben gekund. Dit geeft het belang hiervan aan.

De sociale structuur wordt omschreven als een set van onderling verbonden posities waarbij de eigenschappen van elke positie afhangen van hun specifieke positie ten opzichte van de andere posities. Bij deze verschillende posities horen ook verschillende bronnen die een bepaalde macht met zich meebrengen. Als voorbeeld hiervan kan de positie van de werknemer ten opzichte van de werkgever worden gegeven. Beiden hebben in deze positie rechten en plichten en de werkgever bijvoorbeeld de macht tot het geven van instructies en de plicht tot het betalen van loon. Mensen kunnen gegroepeerd worden aan de hand van de toegang die zij hebben tot bronnen en de mogelijkheden die zij hebben tot acties. Deze rangschikking is ook zeker van toepassing op organisaties. In verschillende functies hebben werknemers toegang tot verschillende bronnen van informatie en daardoor verschillende mate van formele of informele macht.

Daarnaast kunnen sociale structuren door samenwerking ontstaan. Hierbij spelen weer macht en de toegang tot bepaalde bronnen een rol. De rol zoals deze is omschreven bij de samenwerking hoeft niet per se ook zo te worden uitgevoerd. Door improvisatie worden praktische aanpassingen gedaan. Deze nieuwe, geïmproviseerde, rol zorgt weer voor mogelijkheden voor een nieuwe structuur en nieuwe relaties hierbinnen.

De sociale structuur is net als cultuur slechts voorwaardenscheppend en biedt mogelijkheden en beperkingen voor het concept actie. Met het handelen van het individu, de acties, kiest het individu voor het wel of niet benutten van deze erfenis uit het verleden. Deze nieuwe actie zorgt er vervolgens weer voor dat cultuur en sociale structuur zich verder ontwikkelen en er voor de toekomst een nieuwe erfenis wordt ontwikkeld.

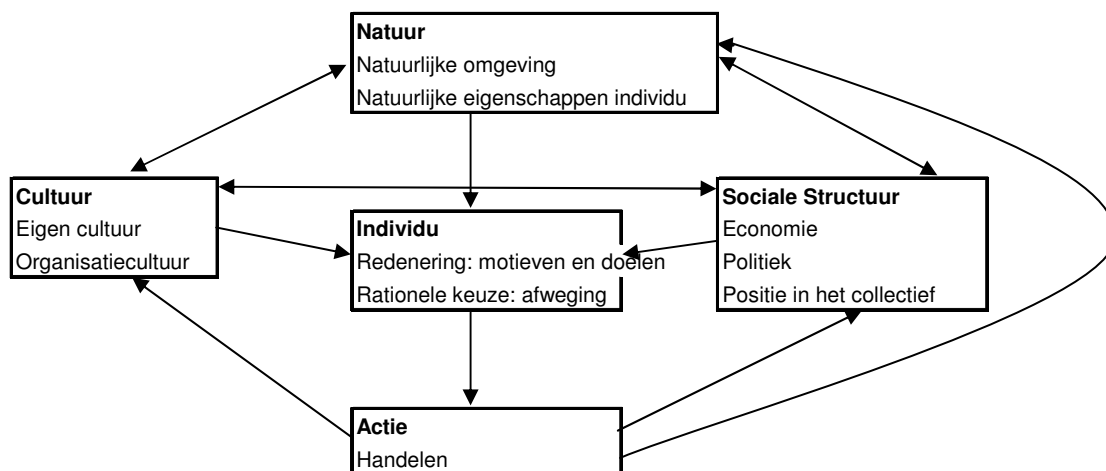
2.1.6. Samenvatting

De theorie van Parker (2003) gaat ervan uit dat het handelen van een individu of groep een persoonlijke afweging is van kosten en baten. Deze afweging staat echter sterk onder invloed van de culturele omgeving en de sociale structuur waarin een individu zich bevindt. Cultuur wordt gezien als een optelsom van ervaringen uit het verleden die kunnen resulteren in gewoonten en gedragingen. Dit wordt echter niet vanzelfsprekend overgenomen en in de toekomst voortgezet. Het individu maakt telkens weer afwegingen deze gedragingen wel of niet over te nemen. Echter met het achterhalen van

deze afweging, de doelen en motieven van een individu, is het werkelijke handelen nog niet te verklaren. Motieven en doelen worden niet vanzelfsprekend omgezet in concreet gedrag. Economische en politieke belangen spelen naast de culturele mechanismen ook een rol. De positie van het individu in het collectief, de sociale structuur, maakt dat het individu toegang heeft tot bepaalde bronnen van macht. Ook dit is van invloed op de keuze en het gedrag van het individu. De actie, het gedrag dat het individu uiteindelijk vertoont, is vervolgens weer onderdeel van de bagage die een individu met zich meedraagt. Zo kan nieuw gedrag weer onderdeel worden van een cultuur of heeft het invloed op de plaats van het individu in het collectief.

De concepten blijven elkaar dus, soms met tussenkomst van een ander concept, wederzijds beïnvloeden. En individuen met bijvoorbeeld dezelfde culturele achtergrond, of positie in een organisatie of maatschappij, zullen niet vanzelfsprekend dezelfde keuze maken en hetzelfde gedrag vertonen. Een overzicht van deze bevindingen is te zien in figuur 2.1.

Figuur 2.1: Factoren van invloed op individueel gedrag



2.2. Handelingsopties bij reïntegratie

Aansluitend op deze bevindingen van Parker (2003) benadrukken ook Knegt e.a. (2004) dat een actor in het veld van reïntegratie verschillende handelingsopties heeft en hieruit kan of moet kiezen. Dit benadrukken zij in een theoretische verkenning van hun onderzoek naar de overwegingen van verschillende betrokken actoren bij het reïntegratieproces. De keuze voor een bepaalde handelingsoptie staat onder invloed van verschillende factoren en betrokken partijen. Volgens Knegt e.a. (2004) maken werkgevers een rationele keuze op basis van een waardering van de voorziene consequenties en handelingsopties.

Allereerst bepaalt volgens Knegt e.a. (2004) de institutionele setting in belangrijke mate de positie die werkgevers innemen in het veld van reïntegratie. Onder de institutionele setting wordt het

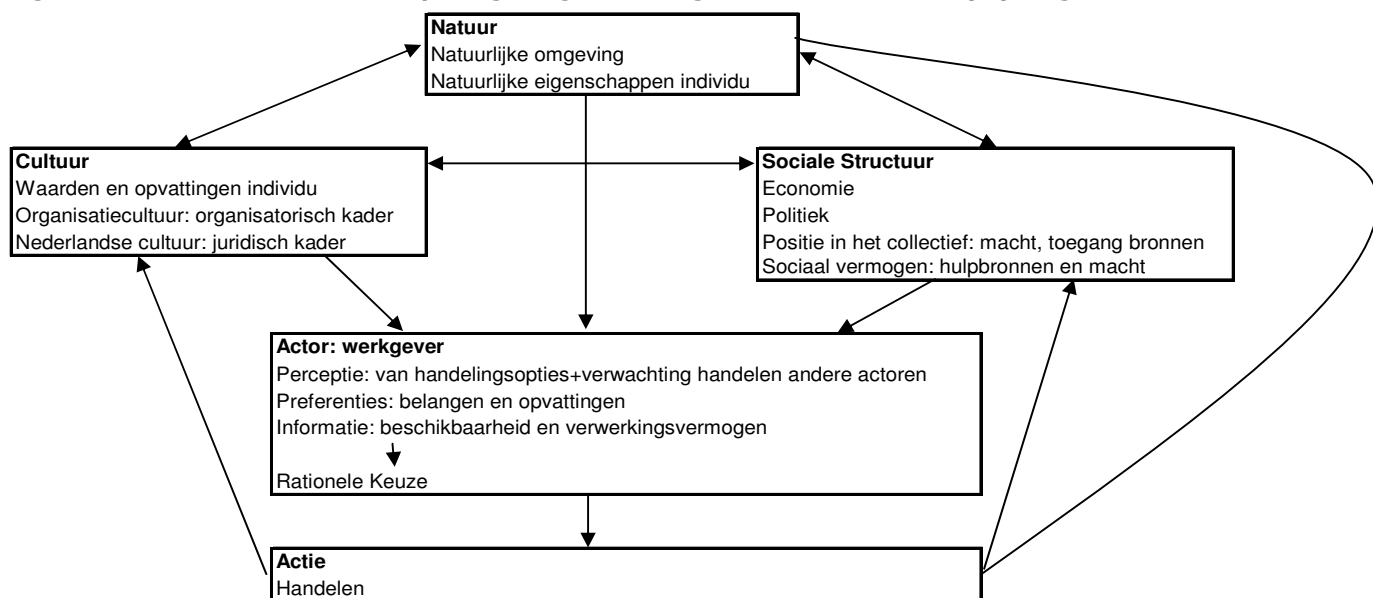
juridisch en organisatorisch kader verstaan. Verder zijn volgens hen de volgende aspecten van belang bij hun keuze als het gaat om reïntegratie.

- sociaal vermogen: de hulpbronnen waaruit een actor kan putten, waaronder toegekende bevoegdheden, professionele bekwaamheden, sociale netwerken en andere bronnen van invloed en macht
- de perceptie (cognitief) van de voor de actor relevante werkelijkheid, inclusief verwachtingen ten aanzien van het handelen van andere actoren
- de preferenties (evaluatief) van de actor in termen van subjectief bepaalde belangen en normatieve opvattingen over wenselijk gedrag (Knegt e.a., 2004:13-14).

Deze factoren kunnen gezien worden als een aanvulling op de bevindingen die werden gedaan aan de hand van de theorie van Parker (2003). De aspecten die hierboven zijn genoemd kunnen bij de concepten van Parker (2003) worden onderverdeeld. De institutionele setting kan allereerst ingedeeld worden bij het concept cultuur. De vastgelegde wetten en regels zijn namelijk het resultaat van algemeen heersende en geaccepteerde normen en waarden. Het sociale vermogen van werkgevers vervolgens is onderdeel van de positie van de werkgever in het collectief en kan dus ingedeeld worden bij sociale structuur. Tot slot gaan de laatste twee factoren vooraf aan een rationele keuze en kunnen om deze reden ingedeeld worden bij het individu.

Op basis van deze bevindingen kan worden verondersteld dat er in het veld van (re)integratie sprake zal zijn van een rationele keuze door werkgevers, gemaakt op basis van een afweging van kosten en baten. Dit vermogen wordt echter beperkt door de werkelijke beschikbare informatie en de mogelijkheid deze te verwerken. Daarnaast zal een keuze worden beïnvloed door de afhankelijkheid van werkgevers van andere actoren in het veld. Een rationele keuze wordt gemaakt op basis van een waardering van het individu van de voorziene consequenties en handelingsopties.

Deze bevindingen van Knegt e.a. (2004) sluiten goed aan bij de benadering van Parker (2003) en geven een meer concrete en praktijkgerichte aanvulling op de bevindingen zoals weergegeven in figuur 2.1. Deze aanvulling is in figuur 2.2 weergegeven.

Figuur 2.2: Factoren van invloed op het gedrag van werkgevers in het veld van (re)integratie

2.3. Aanvullingen op de rationele benadering

Hoff en Jehoel-Gijsbers (2003) beschouwen de rationele keuzetheorie als een theorie die er vanuit gaat dat het menselijk gedrag wordt bepaald door een streven naar nutsmaximalisatie. In deze visie zullen werkgevers hun nut maximaliseren door de meest productieve werknemers aan te trekken en vast te houden en de minst productieve af te stoten. Door maatregelen en instrumenten binnen de sociale zekerheid worden werkgevers gestimuleerd arbeidsgehandicapten in dienst te nemen. De veronderstelde geringe productiviteit wordt op deze manier gecompenseerd met een financiële prikkel. Er zijn echter ook maatregelen die ontmoedigend werken. Zoals de verplichte inspanningen van werkgevers bij ziekte van de werknemer.

In de jaren negentig vormde deze rationele benadering het uitgangspunt voor veranderingen in de sociale zekerheid in Nederland. Er werd ingezet op meer financiële prikkels, meer sancties en meer marktwerking. Hiermee werd verondersteld dat werkgevers in het veld van (re)integratie voornamelijk gestimuleerd zouden worden door financiële prikkels (Hoff & Jehoel-Gijsbers, 2003).

Uit verschillende invalshoeken is deze opvatting echter bekritiseerd en is er benadrukt dat het menselijk handelen is ingebed in een sociale, culturele en politieke context (Hoff & Jehoel-Gijsbers, 2003). De kritiek op de rationele keuzetheorie wordt in deze paragraaf verder uitgelegd. Er wordt allereerst aan de hand van de sociaal-economische en sociaal-psychologische invalshoek het belang van de sociale, culturele en politieke context benadrukt. Vervolgens wordt er ingegaan op een arbeidsmarkttheorie die het selectiegedrag van werkgevers kan verklaren. Tot slot wordt er naar aanleiding hiervan bepaald welke aspecten bruikbaar zijn en een aanvulling zijn op de eerdere bevindingen van Parker (2003) en Knecht e.a. (2004).

2.3.1. Sociaal-economische benadering

De sociaal economische benadering benadrukt dat het menselijk handelen zich niet uitsluitend laat leiden door een rationele afweging van kosten en baten, maar dat de context van het menselijk handelen in een veel breder perspectief geplaatst moet worden. Deze context wordt mede bepaald door normatieve, sociale en overheidsregels. Wanneer namelijk iedereen naar een individuele optimale situatie streeft, kan het collectieve belang niet worden gediend. Om deze reden zijn speciale richtlijnen en dwangmiddelen ontwikkeld. Hiermee wordt het belang van regelgeving benadrukt (Hoff & Jehoel-Gijsbers, 2003).

2.3.2. Sociaal-psychologische benadering

De sociaal psychologische benadering geeft aan dat maatschappelijke waarden en normen mogelijk invloed hebben op (re)integratiegedrag van werkgevers. Ongeschreven maatschappelijke waarden en normen zijn van invloed op de houding en motivatie van werkgevers als het om hun (re)integratiegedrag gaat. In de omgeving heersende normen en waarden leiden echter, zoals Parker (2003) ook aangaf, niet automatisch tot bepaald gedrag. Volgens de mentale-incongruentietheorie is dit afhankelijk van de handelingsopties die er zijn (Hoff & Jehoel-Gijsbers, 2003). Met behulp van de theoretische verkenning van Knegt e.a (2004) is al geconstateerd dat de beschikbare informatie en de mogelijkheid deze te verwerken van invloed is op de afweging die vooraf gaat aan gedrag van werkgevers. Verder zijn voor werkgevers bij het aannemen van nieuw personeel vooral de mogelijkheden op de arbeidsmarkt van belang (Hoff & Jehoel-Gijsbers, 2003). Hieronder zal er nader op deze externe factor worden ingegaan.

2.3.3. Arbeidsmarkttheorie

Volgens het baancompetitiemodel van Thurow (1975) (zoals weergegeven door Hoff & Jehoel-Gijsbers, 2003) is de manier van selecteren van nieuw personeel voor werkgevers afhankelijk van het aanbod. Zowel werkgevers als werknemers proberen voor zichzelf het beste te krijgen. Potentiële werknemers worden door werkgevers ingedeeld naar vermeende productiviteit. Deze indeling is, bij gebrek aan feitelijke informatie, gebaseerd op gemakkelijk waarneembare kenmerken waarvan verondersteld wordt dat deze in verband staan met productiviteit. Opleiding en leeftijd zijn veel gebruikte criteria, maar ook uitkeringsduur en gezondheid worden hiervoor gebruikt. Pas wanneer de arbeidsmarkt krappere wordt komen ook de, in de ogen van de werkgevers, minder gekwalificeerde werkzoekenden in beeld.

2.3.4. Integratie van theorieën

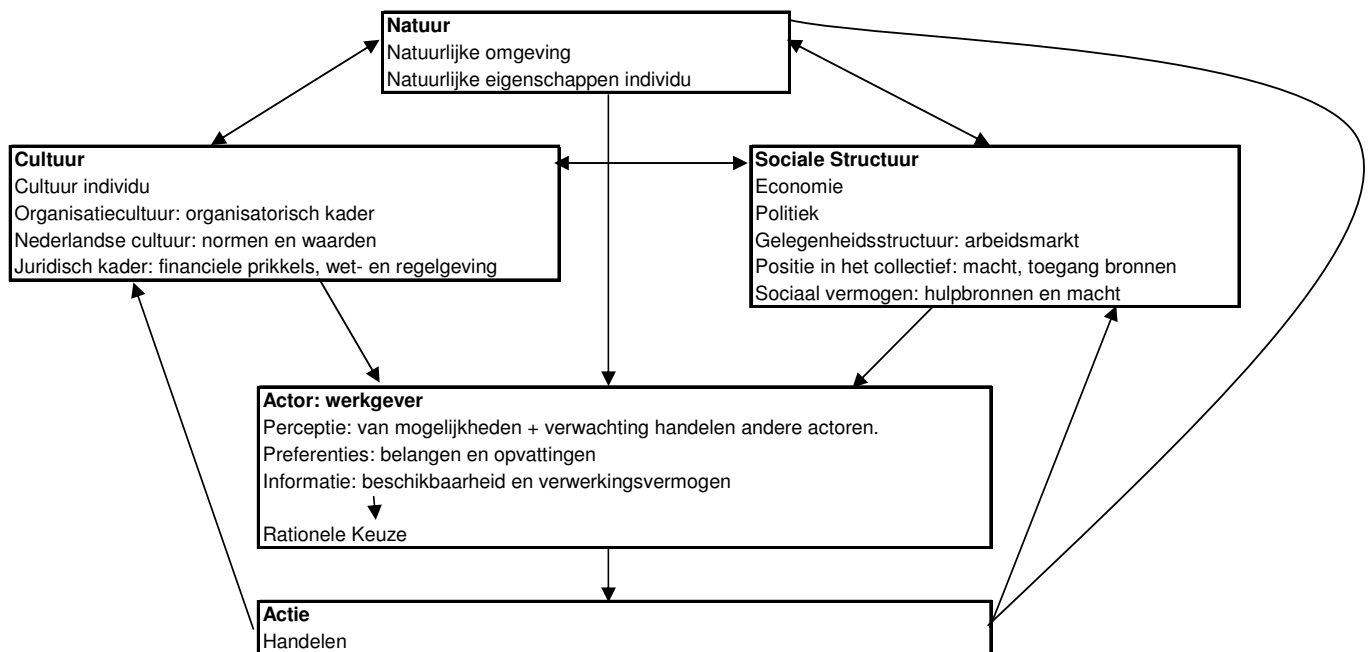
Samengevat onderscheiden Hoff en Jehoel-Gijsbers (2003), in hun theoretische verkenning van hun onderzoek naar de reïntegratie van uitkeringsontvangers, de volgende factoren die van invloed zijn op het gedrag van werkgevers in het veld van (re)integratie:

- Financiële prikkels: kosten/baten afweging op basis van rationele keuzes
- Regelgeving: normatieve, sociale en overheidsregels
- Sociale prikkels: waarden en normen
- Gelegenheidsstructuur: het functioneren van de arbeidsmarkt

Dit sluit deels aan bij de bevindingen van de theorie van Parker (2003) en de theoretische verkenning van Knecht e.a. (2004). Het verschil is echter dat Knecht e.a. (2004) benadrukken dat een rationele keuze niet moet worden opgevat als het streven naar economische nutsmaximalisatie, maar veronderstellen dat een actor, binnen een aantal beperkingen, een afweging maakt waarbij de handelingskeuze zoveel mogelijk in overeenstemming zal zijn met de preferenties. Parker (2003) heeft een visie die op deze omschrijving aansluit. Hij gaat er namelijk van uit dat het handelen van een individu of groep een persoonlijke afweging is van kosten en baten. Deze afweging staat echter sterk onder invloed van de culturele omgeving en de sociale structuur waarin een individu zich bevindt.

Een overeenkomst bij deze benaderingen is dat verklaringen voor gedrag met als uitgangspunt een rationele keuze op basis van een afweging van kosten en baten tekort schiet om gedrag in organisaties te verklaren. Deze benadering kan op basis van de genoemde kritiepunten verder worden uitgebreid. De bevindingen in deze paragraaf geven twee belangrijke aanvullingen op het schema dat hierboven is weergegeven in paragraaf 2.2. (figuur 2.2). Allereerst wordt er een aanvulling gegeven wat betreft het juridische kader. Er is nu een opsplitsing van algemeen geldende maatschappelijke waarden en normen en waarden en normen die expliciet zijn vastgelegd in wet- en regelgeving. Ten tweede is er een aanvulling op de sociale structuur. De ontwikkelingen op de arbeidsmarkt behoren tot de sociale structuur en zijn volgens Hoff en Jehoel-Gijsbers (2003) van grote invloed op het gedrag van werkgevers. Deze aanvullingen zijn weergegeven in figuur 2.3.

Figuur 2.3: Factoren van invloed op het gedrag van werkgevers in het veld van (re)integratie (aangevuld)



2.4. Onderzoeksvragen

De theoretische benadering van Parker (2003) van de sociale werkelijkheid en theoretische benaderingen uit eerder onderzoek geven inzicht in de factoren die mogelijk van invloed zijn op de houding en het gedrag van werkgevers ten opzichte van het aannemen van arbeidsgehandicapten. Op basis hiervan wordt verondersteld dat werkgevers een afweging maken van kosten en baten. De keuze voor een bepaalde handelingsoptie staat echter onder invloed van verschillende factoren en betrokken partijen. Zo worden de belangen en opvattingen van de werkgever beïnvloed door de culturele context. Het gaat hier om zowel waarden en normen die zijn vastgelegd in wetten en regels als om heersende normen en waarden. Daarnaast is de sociale structuur van invloed op de belangen en opvattingen van een werkgever omdat er aan de positie van de beslissingsbevoegde de toegang tot bepaalde bronnen en een bepaalde mate van macht is verbonden. De handelingsopties die worden ervaren door de beslissingsbevoegde zijn vervolgens afhankelijk van de beschikbare informatie en de voorziene consequenties.

2.4.1. Verwachtingen

Het is in een onderzoek naar de motieven van werkgevers voor het wel of niet in dienst nemen van een arbeidsgehandicapte allereerst interessant om na te gaan wie de doorslaggevende stem heeft bij het aannemen van een nieuwe medewerker, hoe het beslissingsproces verloopt en hoe de machtsverhoudingen hierbij zijn.

Op basis van de relevante wetenschappelijke theorieën kan worden verwacht dat de ideeën en opvattingen van de beslissingsbevoegde persoon worden beïnvloed door de culturele context. Zowel de culturele opvattingen in de persoonlijke omgeving als de organisatiecultuur in de betreffende organisatie en de algemeen geldende normen en waarden in Nederland, soms vastgelegd in wetten en regels, spelen een rol bij een persoonlijke afweging de beslissingsbevoegde in een organisatie.

Een voorbeeld uit eerder onderzoek sluit hier goed op aan. De verwachting van werkgevers dat het onder het personeel zou ontbreken aan solidariteit voor arbeidsgehandicapten belemmert hen bij het in dienst nemen van een arbeidsgehandicapte (Piek e.a., 2006). Deze opvatting maakt onderdeel uit van de omgeving van de beslissingsbevoegde persoon en kan van invloed zijn op zijn gedrag. Ook de opvatting dat arbeidsgehandicapten vaker ziek en minder productief zouden zijn is onderdeel van de culturele context van de beslissingsbevoegde persoon.

De verwachting is dat normen en waarden die in de omgeving van een individu gelden van invloed zijn op ideeën en opvattingen van het individu en op diens handelen. Het is echter niet vanzelfsprekend dat individuen met dezelfde culturele achtergrond ook hetzelfde gedrag vertonen. Volgens de relevante wetenschappelijke theorieën kan enkel op basis van de motieven, doelen en opvattingen van degene die beslissingsbevoegd is geen verklaring of voorspelling gegeven worden van hun gedrag.

Tot slot is het daarom van belang rekening te houden met de sociale structuur waar degene die beslissingsbevoegd is zich in bevindt. Met aandacht voor de sociale structuur wordt er nagegaan tot welke bronnen een individu toegang heeft, welke mate van macht hieraan verbonden is en welke belangen een rol spelen. Hiermee kan worden bepaald welke handelingsopties door de beslissingsbevoegde persoon worden ervaren.

Het doel van de derde deelvraag is nagegaan welke handelingsopties en welke belemmeringen er worden ervaren bij het aannemen van arbeidsgehandicapten. Dit sluit goed aan bij de constatering van Piek e.a. (2006) dat werkgevers soms over te weinig mogelijkheden beschikken om de inhoud van een functie adequaat aan te passen wanneer dit nodig is.

Onderdeel van de sociale structuur zijn de mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Het baancompetitiemodel van Thurow (1975) (zoals weergegeven door Hoff & Jehoel-Gijsbers, 2003) geeft uitleg over de indeling die werkgevers maken over werkzoekenden op basis van de vermeende productiviteit. Hiermee wordt verondersteld dat een krappe arbeidsmarkt gunstig werkt voor, in de ogen van de werkgevers, minder gekwalificeerde werkzoekenden. Werkgevers geven inderdaad aan dat een krappe arbeidsmarkt een belangrijke rol speelt bij hun aannamegedrag (Piek e.a., 2006).

2.4.2. Onderzoeksvragen

Op grond van de bovenstaande bevindingen luidt de centrale vraag voor dit onderzoek: *Wat zijn voor werkgevers de motieven voor het wel of niet in dienst nemen van arbeidsgehandicapten?*

De verwachtingen en veronderstellingen, zoals hierboven weergegeven, leiden tot onderstaande deelvragen:

1. Wie heeft in welke mate invloed op het wel of niet aannemen van een nieuwe werknemer?
2. Hoe denkt de betreffende persoon over arbeidsgehandicapten en over het aannemen van een arbeidsgehandicapte werknemer?
3. Is er een verschil tussen hoe de betreffende persoon denkt over arbeidsgehandicapten en de handelingsopties die door hem/haar worden ervaren bij het aannemen van een arbeidsgehandicapte sollicitant?

De eerste deelvraag heeft als doel te achterhalen wie beslissingsbevoegdheid heeft/hebben binnen de organisatie met betrekking tot het aannemen van nieuw personeel. Met deze vraag wordt tevens duidelijk welke positie de geïnterviewde in dit geheel heeft en of hier direct belangen en macht mogelijk een rol kunnen spelen.

Deelvraag twee gaat over de culturele context van de beslissingsbevoegde persoon. Het gaat hier om het achterhalen van de eigen normen en waarden, maar ook om de invloed van de normen en waarden in de organisatie en de algemeen geldende maatschappelijke normen en waarden. Verder is het interessant na te gaan in hoeverre de respondenten op de hoogte zijn en beïnvloed worden door het juridische kader.

De derde deelvraag ten slotte is gericht op het achterhalen van de handelingsopties die worden ervaren. Het gaat om welke opvattingen en belangen om welke reden (kunnen) worden omgezet in gedrag en welke belemmeringen hierbij worden ervaren.

Hoofdstuk 3: Wetenschappelijke en maatschappelijke relevantie

De resultaten van dit onderzoek kunnen in grote lijnen door drie groepen in onze maatschappij gebruikt worden. Inzichten over de visie en beperkingen van werkgevers ten opzichte van arbeidsgehandicapten zijn allereerst interessant voor beleidsmakers en uitvoerders van de overheid. Het huidige beleid met betrekking tot (re)integratie kenmerkt zich namelijk door het streven naar maximale arbeidsparticipatie. Daarnaast kunnen werkgevers van de uitkomsten profiteren door hun kennis te verbreden, belemmeringen te onderkennen en zo capaciteiten van een nieuwe arbeidsgehandicapte medewerker beter te kunnen benutten. In veel gevallen is het doel van de organisatie uiteraard om winst te maken. Door maximaal gebruik te maken van subsidieregelingen en kwaliteiten van de arbeidsgehandicapte werknemer kan er aan dit doel worden bijgedragen. De derde partij die gebruik kan maken van de uitkomsten van dit onderzoek zijn de arbeidsgehandicapten zelf en vertegenwoordigers van deze groep. Voor hen is belangrijk zicht te hebben op motieven en behoeften van werkgevers zodat hierop het gedrag van arbeidsgehandicapte sollicitanten kan worden aangepast en hun kansen op de arbeidsmarkt worden vergroten.

Naast de relevantie van dit onderzoek voor drie partijen in onze maatschappij heeft dit onderzoek ook wetenschappelijke relevantie. Huidig onderzoek schiet op sommige punten momenteel nog tekort. Er is veel onderzoek gedaan naar de positie van arbeidsgehandicapten, maar dit onderzoek richt zich niet op het achterhalen van de motieven en eventuele belemmeringen van werkgevers bij het wel of niet aannemen van een arbeidsgehandicapte sollicitant. Arbeidsgehandicapten blijken echter nog steeds problemen te ondervinden bij het solliciteren. Werkgevers geven bovendien aan dat de huidige regelgeving nog onvoldoende op hun visie en mogelijkheden aansluit en zij op deze manier onvoldoende mogelijkheden ervaren tot het aannemen van een arbeidsgehandicapte sollicitant. Het zou om deze redenen relevant zijn na te gaan welke motieven van werkgevers van belang zijn bij het wel of niet aannemen van een arbeidsgehandicapte sollicitant. Een meer gedetailleerde beschrijving van deze bevindingen is te vinden in hoofdstuk 1.

Bevindingen uit eerder onderzoek en de beschreven literatuurstudie geven inzicht in allerlei factoren en hun mogelijke invloed op het gedrag van werkgevers met betrekking tot het aannemen van een arbeidsgehandicapte. Het perspectief van de werkgever wordt echter nog onvoldoende belicht. Dit onderzoek kan daarom een bijdrage leveren aan een beter inzicht in de perspectieven en belevingen van werkgevers. Een beschrijving van de context en de samenhang van verschillende factoren vormen de toegevoegde waarde van dit onderzoek.

3.1. ASW-verantwoording

Dit onderzoek naar de motieven van werkgevers bij het wel of niet in dienst nemen van arbeidsgehandicapten past goed bij het interdisciplinaire karakter van de Master Sociale

Vraagstukken: Interventies en Beleid die wordt aangeboden door de Faculteit Algemene Sociale Wetenschappen van de Universiteit Utrecht. Het onvolledig benutten van het potentieel van de groep arbeidsgehandicapten is namelijk een sociaal verschijnsel dat bij dit onderzoek bekeken wordt vanuit een sociologische, economische en een psychologische invalshoek. In de literatuurstudie worden theorieën aangehaald over het gedrag van mensen in hun sociale omgeving, maar ook theorieën over de arbeidsmarkt. Dit sluit aan bij de sociologisch en economische invalshoek. Daarnaast wordt gestreefd naar het achterhalen van motieven die ten grondslag liggen aan gedrag, wat aansluit bij de psychologische invalshoek. Aangezien huidig onderzoek momenteel tekort schiet en er nog richting gegeven moet worden aan oorzaken en mogelijke oplossingen voor het omschreven sociale verschijnsel is het in dit onderzoek van belang dat verschillende vakgebieden te combineren.

Hoofdstuk 4: **Onderzoeksmethoden**

4.1. Methode van dataverzameling

Voor dit onderzoek is het afnemen van kwalitatieve interviews als methode van dataverzameling gebruikt. Het doel van dit onderzoek is namelijk het achterhalen van de onderliggende processen en mechanismen die voor werkgevers een rol spelen bij het wel of niet aannemen van een arbeidsgehandicapte sollicitant. Uit recent onderzoek blijkt dat het potentieel van de groep arbeidsgehandicapten nog onvoldoende door werkgevers wordt benut. De exacte oorzaak daarvan is nog onduidelijk. Daarnaast wordt in onderzoek het perspectief van werkgever nog onvoldoende belicht. Dit onderzoek kan daarom een bijdrage leveren aan een beter inzicht in de perspectieven en belevingen van werkgevers. Een beschrijving van de context en de samenhang van verschillende factoren vormen de toegevoegde waarde van dit onderzoek. Om hier inzicht in te krijgen is het belangrijk om te kunnen improviseren en doorvragen. Dit is bij een kwantitatief onderzoek niet mogelijk. ('t Hart e.a., 2003).

4.2. Onderzoeksvragen

De centrale vraag voor dit onderzoek is: *Wat zijn voor werkgevers de motieven voor het wel of niet het in dienst nemen van arbeidsgehandicapten?*

De verwachtingen en veronderstellingen, zoals beschreven in hoofdstukken 1 en 2, leiden tot onderstaande deelvragen:

1. Wie hebben in welke mate invloed op het wel of niet aannemen van een nieuwe werknemer?
2. Hoe denkt de betreffende persoon over arbeidsgehandicapten en over het aannemen van een arbeidsgehandicapte werknemer?
3. Is er een verschil tussen hoe de betreffende persoon denkt over arbeidsgehandicapten en de handelingsopties die door hem/haar worden ervaren bij het aannemen van een arbeidsgehandicapte sollicitant?

Om een antwoord te kunnen formuleren op deze deelvragen zijn de onderstaande onderzoeksvragen opgesteld.

Onderzoeksvragen:

- 1.1. Wie is precies verantwoordelijk voor de keuzes met betrekking tot het aannemen van nieuwe (arbeidsgehandicapte) werknemers?
- 1.2. Hoe verloopt het beslissingsproces?
- 1.3. Welke exacte bevoegdheden heeft de betreffende persoon met betrekking tot de werving en selectie procedure? Aan wie legt hij of zij verantwoording af? Waar wordt deze persoon op beoordeeld?

- 2.1. Wat zijn de opvattingen van de omgeving van de beslissingsbevoegde over arbeidsgehandicapten?
 - 2.2. Wat zijn de eigen opvattingen van de betreffende persoon over arbeidsgehandicapten?
 - 2.3. Heeft de betreffende persoon ervaringen met arbeidsgehandicapten? Zo ja, wat vindt de beslissingsbevoegde van de houding van arbeidsgehandicapte sollicitanten?
 - 2.4. In welke mate zijn de opvattingen van de omgeving van invloed op de individuele opvatting?
 - 2.5. Van welke wettelijke regelingen is de beslissingsbevoegde persoon op de hoogte en waar wordt gebruik van gemaakt? Zo ja, wat maakt de regeling aantrekkelijk? Zo nee, hoe komt het dat deze informatie ontbreekt of geen gebruik gemaakt wordt van regelingen?
-
- 3.1. Welke mogelijkheden, handelingsopties, worden er ervaren met betrekking tot het aannemen van nieuw (arbeidsgehandicapt) personeel? Heeft de betreffende persoon de macht vastgelegde regels en procedures met betrekking tot de sollicitatie en de inhoud van de vacature aan te passen?
 - 3.2. Welke invloed heeft de situatie op de arbeidsmarkt volgens de betreffende persoon op hun keuze? Hoe wordt de arbeidsgehandicapte sollicitant gerangschikt in vergelijking met niet-arbeidsgehandicapte sollicitanten?
 - 3.3. Welke consequenties en voor wie heeft het aannemen van een arbeidsgehandicapte volgens de betreffende persoon?

4.3. Het interview

Aangezien het achterhalen van opvattingen, ideeën en afwegingen van werkgevers het doel is van dit onderzoek is een vraagmethode het meest doeltreffend ('t Hart e.a., 2003). Het voordeel van een mondelinge vraagmethode is dat er tijdens de dataverzameling meer kan worden doorggevraagd naar achterliggende beweegredenen en afwegingen. Daarnaast is er voor de respondenten de mogelijkheid onderwerpen te noemen waar de onderzoeker op basis van het vooronderzoek nog niet van op de hoogte was. Deze vraagmethode zal worden toegepast tijdens een interview. Een nadeel van de vraagmethode is echter dat het interviewen en het uitwerken veel tijd in beslag neemt. Hierdoor kunnen er minder mensen ondervraagd worden dan bij een kwantitatief onderzoek mogelijk is. Om de gesprekken toch te kunnen vergelijken en uitspraken te kunnen doen over een aantal onderwerpen zijn de interviews semi-gestructureerd. Dit houdt in dat een aantal onderwerpen en beginvragen daarover vastliggen. De aspecten waarop vervolgens wordt doorggevraagd worden aan de hand van de eerder gegeven antwoorden bepaald. Het vraagesprek is dan ook gestructureerd door gebruik te maken van een topic interview. Vanuit de probleemstelling zijn een aantal topics opgesteld die belangrijk zijn bij het beantwoorden van de onderzoeksvraag ('t Hart e.a., 2003). Verder wordt er gevraagd naar kenmerken als: functie en dienstjaren. Aangevuld met gegevens over de organisatie als de omvang en branche. De inhoud van topiclijst vindt is te vinden in bijlage I.

De 21 afgenomen interviews duren minimaal 45 minuten en zijn van te voren ingepland. Het zijn allemaal formele gesprekken die veelal op de werklocatie zijn gevoerd. Sommige vragen zijn tijdens het interview relevanter gebleken dan andere vragen. Een reflectie op de topiclijst en het interview is te vinden in bijlage II.

4.4. Respondenten

Voor dit onderzoek zijn er in totaal 21 interviews afgenomen. Hiervan zijn 14 personen werkzaam in de profit⁹ sector en 7 in de non-profit¹⁰ sector. Dit sluit aan bij de verdeling van de werkgelegenheid in deze twee sectoren. Van het bezette banenaanbod in het tweede kwartaal van 2007 was namelijk 30% in de non-profit sector (CBS, z.j.).

De groep respondenten is wat betreft de branches en de omvang van de organisaties waarin zij werkzaam zijn erg divers. Tabel 4.1 geeft een overzicht van de branches waar de 21 respondenten werkzaam zijn. Naast deze tabel staat in tabel 4.2 een overzicht van de omvang van de organisaties die de respondenten vertegenwoordigen.

Tabel 4.1: Aantal respondenten per branche

| BRANCHES | AANTAL |
|----------------------------|-----------|
| Fast moving consumer goods | 3 |
| Recreatie/verkeer | 1 |
| Media | 2 |
| Overheid | 2 |
| ICT | 2 |
| Schoonmaak | 1 |
| Catering | 1 |
| Call-center | 1 |
| Onderwijs | 1 |
| Beveiliging | 1 |
| Techniek | 1 |
| Zorg (facilitair) | 1 |
| Zorg (directie) | 1 |
| Zorg (uitvoerend) | 2 |
| Bouw | 1 |
| Totaal | 21 |

Tabel 4.2: Omvang van de organisatie (aantal werknemers) en aantal respondenten

| OMVANG ORGANISATIE | AANTAL |
|--------------------|-----------|
| < 100 | 3 |
| 100-300 | 2 |
| 300-500 | 4 |
| 500-700 | 1 |
| 700-900 | 4 |
| 900-1100 | 2 |
| 1100-1300 | 2 |
| ≥ 5000 | 3 |
| Totaal | 21 |

De respondenten zijn geselecteerd op basis van hun ervaring met het werven en selecteren van nieuw personeel. Hierbij is het vooral van belang dat de betreffende persoon informatie kan geven over de mogelijkheden en belemmeringen van de organisatie en de mensen in de organisatie. Onder de respondenten bevinden zich 15 P&O¹¹-adviseurs, 4 recruiters¹² en 2 managers. Negen van hen hebben minder dan 10 jaar werkervaring.

⁹ Profit sector: organisaties die gericht zijn op het maken van winst

¹⁰ Non-profit sector: organisaties die geen winsttoegmerk hebben

¹¹ P&O: Personeel & Organisatie

¹² Recruiter: persoon die als beroep werknemers zoekt

4.5. Analyse

De gesprekken zijn opgenomen en het verzamelde geluidsmateriaal is omgezet in een geschreven verslag. In dit verslag zijn belangrijke uitspraken gearceerd. De verzamelde gegevens zijn vervolgens gesorteerd op soortgelijke opvattingen en uitspraken. Daarnaast is er per interview kort antwoord gegeven op de onderzoeksvragen. Op basis van de waarnemingen bij de afzonderlijke interviews zullen er meer algemene uitspraken worden geformuleerd. Dit wordt ook wel een inductieve redenering genoemd. ('t Hart e.a., 2003).

Hoofdstuk 5: **Onderzoeksresultaten**

In de afgenomen interviews komen een aantal ervaringen en visies met betrekking tot arbeidsgehandicapte sollicitanten herhaaldelijk naar voren. De belangrijkste en meest opvallende bevindingen worden in dit hoofdstuk beschreven. Hiermee wordt op de meeste deelvragen van dit onderzoek een antwoord geformuleerd.

5.1. De rol van leidinggevenden

Aan de hand van de eerste deelvraag is er nagegaan wie in welke mate invloed heeft op het wel of niet aannemen van een nieuwe werknemer. De leidinggevende blijkt hierin de grootste rol te spelen. In de meeste gevallen is hij de eindverantwoordelijke.

In de meeste organisaties vindt er over werving en selectie overleg plaats tussen de manager, de leidinggevende, P&O -adviseur en in sommige gevallen een directe collega. Al deze partijen zijn aanwezig bij één van de selectiegesprekken. Het overleg wordt gekenmerkt door gelijkwaardigheid, maar bij 14 van de 21 organisaties zijn de leidinggevende eindverantwoordelijk en om deze reden ook beslissingsbevoegd. Het komt weinig voor dat de leidinggevende een beslissing neemt waar de rest van de betrokken partijen niet achter staat. Zij zijn niet voor niets bij de werving en selectie betrokken. Daarnaast kan er van hogerhand vaak nog worden ingegrepen, bijvoorbeeld door de manager of directeur, maar ook dit komt in de praktijk vrijwel nooit voor.

De P&O-adviseur heeft altijd een adviserende en vaak een coördinerende rol, maar is niet in alle organisaties nauw betrokken bij de werving en selectie. Deze adviserende taak wordt dan overgenomen door de trainer, recruiter of opleidingscoördinator.

In 3 van de 21 gevallen wordt er gebruik gemaakt van een capaciteitentest om na te gaan of iemand in het functieprofiel past en om mede op basis hiervan iemand aan te nemen of af te wijzen. Bij 2 van deze 3 gevallen wordt een opleidingsplek aangeboden en wordt werken en leren gecombineerd.

Daarnaast is het doel van de eerste deelvraag na te gaan welke belangen een rol spelen bij de verschillende partijen die betrokken zijn bij werving en selectie. Geen enkele betrokken partij legt echter verantwoording af over de resultaten van werving en selectie. De leidinggevende wordt niet direct afgerekend op de resultaten van werving en selectie. Ook de afdeling P&O, die hierbij een adviserende rol vervult, wordt niet op de resultaten van werving en selectie afgerekend. Alleen wanneer er een aparte afdeling Recruitment is heeft deze afdeling ook een wervingsbudget waar zij de verantwoording over hebben.

Deze resultaten laten zien dat de 15 geïnterviewde P&O-adviseurs en 4 recruiters vooral een adviserende rol hebben en geen verantwoording afleggen over de door hen behaalde resultaten op het gebied van werving en selectie. Hierdoor wordt verondersteld dat er geen zwaarwegend belangen, die gebonden zijn aan hun functie, een rol spelen bij de positie die zij innemen ten opzichte van

arbeidsgehandicapte sollicitanten. Ook de managers in deze 19 organisaties en de overige 2 geïnterviewde managers blijken geen verantwoording af te leggen over de keuzes die zij maken met betrekking tot werving en selectie. De managers krijgen echter in de dagelijkse praktijk te maken met de nieuwe medewerker. Vervolgens leggen zij, in verschillende mate, verantwoording af over het functioneren van de werknemer. Bij het aannemen van een arbeidsgehandicapte sollicitant worden daarom door de geïnterviewden vooral voor leidinggevendenden een aantal consequenties voorzien. In paragraaf 5.5 wordt hier nog kort nader op ingegaan.

5.2. Beeldvorming

Op basis van de bevindingen in de literatuurstudie wordt verwacht dat de beeldvorming van personen in een organisatie over arbeidsgehandicapten wordt beïnvloed door opvattingen in hun omgeving. De tweede deelvraag is opgesteld om na te gaan welke rol de opvattingen in de omgeving spelen bij de beeldvorming over arbeidsgehandicapten. Tijdens het afnemen van de interviews bleken vragen over opvattingen die in de omgeving van een individu heersen lastig te beantwoorden. Het bleek bijvoorbeeld voor de respondenten lastig om de heersende opvattingen op organisatieniveau te onderscheiden van de eigen opvattingen. Maar ook vragen over de heersende opvatting op maatschappelijk niveau waren niet voor iedereen gemakkelijk te beantwoorden. Er werd vaak automatisch overgegaan naar een omschrijving van de eigen opvattingen. Meer informatie over deze belemmering is te vinden in de reflectie van de topiclijst en interviewvragen in bijlage II. Het gevolg van deze belemmering is dat er in de analyse geen verband zal worden gelegd tussen de opvattingen in de omgeving en die van de respondent. In deze paragraaf wordt wel een beschrijving gegeven van resultaten.

De meerderheid van de respondenten denkt dat er, in tegenstelling tot de veronderstelde overheersende negatieve opvattingen op maatschappelijk niveau, op organisatieniveau positieve opvattingen over arbeidsgehandicapte sollicitanten overheersen. Dit wordt door 5 respondenten in verband gebracht met de sociale organisatiecultuur. Verder wordt door 3 respondenten als argument hiervoor genoemd dat de mensen in de organisatie zich vooral richten op mogelijkheden. Gekeken naar de persoonlijke opvattingen van de respondenten wordt deze opvatting iets genuanceerd. Alle respondenten hebben zelf positieve opvattingen over arbeidsgehandicapten, maar geven ook aan dat het belangrijk is dat de arbeidsgehandicapte sollicitant, net als elke sollicitant, op een functie solliciteert die passend is. De functie moet zo volledig mogelijk uitgevoerd kunnen worden. Werkgevers komen echter weinig in contact met arbeidsgehandicapte sollicitanten en zouden dit graag anders zien. Ze staan open voor het bekijken van de mogelijkheden. In de volgende subparagrafen worden deze bevindingen nader toegelicht.

5.2.1. *Weinig ervaring met arbeidsgehandicapte sollicitanten*

Van de in totaal 21 respondenten hebben 8 geen enkele ervaring met arbeidsgehandicapten. De overige organisaties ontvangen niet vaak een arbeidsgehandicapte sollicitant, maar de ervaringen die zij hebben zijn in 9 van de overgebleven 13 gevallen positief. Drie van deze 9 respondenten met positieve ervaringen ontvangen regelmatig arbeidsgehandicapte sollicitanten door een samenwerking met een sw-bedrijf¹³ of reïntegratiebureau¹⁴. De overige 4 respondenten geven aan dat zij geen positieve maar ook geen negatieve ervaringen hebben. De ervaringen zijn bij 3 van hen meestal net zo wisselend als de ervaringen met alle andere sollicitanten. Daarnaast geeft 1 respondent aan dat deze neutrale houding wordt veroorzaakt door de geringe ervaring met deze groep. Verder geeft nog 1 respondent met overwegend positieve ervaringen aan dat de ervaringen met arbeidsgehandicapte sollicitanten wel erg wisselend zijn. Hieronder staan in tabel 5.1 de ervaringen van de respondenten met arbeidsgehandicapte sollicitanten weergegeven. Meer uitleg over deze positieve en neutrale ervaringen van de respondenten wordt in tabel 5.2 schematisch weergegeven.

Tabel 5.1: Ervaringen met arbeidsgehandicapte sollicitanten

| ERVARINGEN RESPONDENTEN | AANTAL |
|--|---------------|
| Geen ervaringen met arbeidsgehandicapte sollicitanten | 8 |
| Positieve ervaringen met arbeidsgehandicapte sollicitanten | 9 |
| Negatieve ervaringen met arbeidsgehandicapte sollicitanten | 0 |
| Neutraal over ervaringen met arbeidsgehandicapte sollicitanten | 4 |

Tabel 5.2: Uitleg over ervaringen met arbeidsgehandicapte sollicitanten

| ERVARINGEN RESPONDENTEN MET UITLEG | AANTAL |
|--|---------------|
| Positieve ervaringen met arbeidsgehandicapte sollicitanten | 9 |
| Maar de houding van arbeidsgehandicapte sollicitanten is erg wisselend | 1 |
| In samenwerking met sw-bedrijf/reïntegratiebureau | 3 |
| Neutraal over ervaringen met arbeidsgehandicapte sollicitanten | 4 |
| De ervaringen zijn net zo wisselend als met alle andere sollicitanten | 3 |
| Er is ook maar weinig ervaring met arbeidsgehandicapte sollicitanten | 1 |

5.2.2. *Negatieve opvattingen op maatschappelijk niveau*

In 14 van de 21 gevallen denken de respondenten dat er in de maatschappij overwegend negatieve opvattingen heersen over arbeidsgehandicapte sollicitanten. In 5 van deze 14 gevallen denkt men dat dit komt doordat er wordt verondersteld dat arbeidsgehandicapten meer verzuimen. Verder worden er uiteenlopende argumenten voor deze negatieve opvattingen gegeven. Deze argumenten staan opgesomd in tabel 5.3. Sommige respondenten geven meerdere argumenten voor hun standpunt. In de tabel is ook te zien dat er slechts 3 respondenten zijn die een positieve verschuiving in de maatschappij

¹³ Sw-bedrijf: een organisatie die door de gemeente is opgericht en mensen werk biedt in de sociale werkvoorziening

¹⁴ Reïntegratiebureau: zorgt voor de professionele begeleiding en ondersteuning bij terugkeer naar betaalde arbeid.

waarnemen wat betreft de opvattingen van mensen en bedrijven over arbeidsgehandicapten. Er wordt volgens hen steeds meer bekend over deze groep.

Opvallend bij de uiteenlopende redeneringen van een positieve of negatieve gedachte over arbeidsgehandicapten is dat 3 respondenten verwachten dat vooral kleine zelfstandigen moeite zullen hebben met het bieden van een arbeidsplaats aan arbeidsgehandicapten. Ook dit is terug te vinden in tabel 5.3.

Tabel 5.3: Veronderstelde opvattingen over arbeidsgehandicapten op maatschappelijk niveau

| VERONDERSTELLINGEN | AANTAL |
|---|---------------|
| Aantal respondenten die positieve opvattingen veronderstellen | 3 |
| Genoemde argumenten: | |
| De opvattingen over arbeidsgehandicapten worden steeds positiever/ze worden steeds meer maatschappelijk | 2 |
| De opvatting zijn over het algemeen positief, maar als het eigen belang opspeelt worden deze negatiever | 1 |
| Maar vooral voor zelfstandige ondernemers is het aannemen van arbeidsgehandicapten een risico (minder flexibel) | 1 |
| Aantal respondenten die neutrale opvattingen veronderstellen | 4 |
| Genoemde argumenten: | |
| Men is alleen wat afhoudend als het gaat om arbeidsgehandicapten | 1 |
| De groep arbeidsgehandicapten is hard nodig in deze maatschappij, maar ze hebben wel begeleiding nodig | 1 |
| Dit is lastig te zeggen | 1 |
| Aantal respondenten die negatieve opvattingen veronderstellen | 14 |
| Genoemde argumenten: | |
| De respondent vindt dat arbeidsgehandicapten zich te veel aanstellen | 1 |
| Arbeidsgehandicapten moeten werken aan hun mentaliteit en op de juiste baan solliciteren | 2 |
| Het regelen van de faciliteiten voor arbeidsgehandicapten is voor werkgevers te veel moeite | 1 |
| In beleid worden arbeidsgehandicapten gelijk getrokken, maar er is wel degelijk een voor hen afstand tot de werkvloer | 1 |
| Maar door de krappe arbeidsmarkt kijken werkgevers steeds meer met een open blik | 1 |
| Arbeidsgehandicapten worden geassocieerd met hoger verzuim | 5 |
| Voor werkgevers blijft het een ver-van-hun-bed show | 1 |
| Vooraf voor zelfstandig ondernemers is het aannemen van arbeidsgehandicapten een risico (minder flexibel) | 2 |
| Vooraf het bedrijfsleven staat minder open voor arbeidsgehandicapten | 1 |

5.2.3. Positieve opvattingen op organisatieniveau

In tegenstelling tot de negatieve opvattingen die worden verondersteld op maatschappelijk niveau, denken 17 respondenten dat er in de eigen organisatie een positieve houding ten opzichte van arbeidsgehandicapte sollicitanten overheerst. De uitleg over deze positieve houding is erg uiteenlopend. Een drietal argumenten wordt echter meerdere keren genoemd. Zo wordt allereerst door 3 respondenten gezegd dat de organisatie gericht is op mogelijkheden en er bij elke sollicitant gekeken wordt naar wat de mogelijkheden zijn. De volgende twee citaten uit de interviewverslagen zijn hier een goed voorbeeld van:

'Bij een technisch bedrijf is de bereidheid tot het aannemen arbeidsgehandicapten groter dan andere bedrijven. Bij de betreffende organisatie hebben bijvoorbeeld de ingenieurs van nature meer de insteek te kijken naar mogelijkheden in plaats van naar beperkingen.'

'Iedereen heeft eigenlijk wel een beperking. Zo is er laatst nog iemand aangenomen met een spastische darm. Net als bij vrouwen met kinderen, wordt er bij deze organisatie samen gekeken naar mogelijkheden.'

Daarnaast kenmerken 3 respondenten de organisatiecultuur als een cultuur met veel begrip voor elkaar, maar met een doelgerichte instelling. Hiermee wordt bedoeld dat de organisatie verder zal kijken dan de arbeidshandicap, maar dat de sollicitant bekwaam moet zijn om de functie uit te oefenen

en een bijdrage dient te leveren aan de afdelings- en organisatiedoelstellingen. Tot slot kenmerken 3 respondenten de organisatiecultuur als een cultuur die gericht is op mensen en sterke maatschappelijke betrokkenheid. De volgende twee citaten uit de interviewverslagen zijn een goed voorbeeld van wat hiermee wordt bedoeld:

'In een organisatie als deze werken veel 'mensen mensen', zij willen een zinvolle bijdrage leveren aan een instelling met maatschappelijke relevantie. Ook bijvoorbeeld IT'ers komen niet voor het grote geld, als je namelijk carrière wilt maken ga je naar het bedrijfsleven.'

'Mensen in deze organisatie handelen en denken wat positiever dan de gemiddelde Nederlander. Men heeft bij deze organisatie meer begrip voor een arbeidsgehandicapte die misschien soms wat minder kan.'

De tegenstelling tussen de veronderstelde negatieve opvattingen op maatschappelijk niveau en de overwegend positieve opvattingen op organisatieniveau ligt wellicht genuanceerder dan werd aangenomen. Het is mogelijk dat de respondenten niet willen dat hun organisatie in een negatief daglicht komt te staan of dat zij de neiging hebben tot een sociaalwenselijk antwoord. Daarnaast bleek, zoals eerder al benoemt, het voor sommige respondenten lastig hun eigen mening en de veronderstelde opvattingen op organisatie- en maatschappelijk niveau van elkaar te onderscheiden.

5.2.4. Positieve opvattingen respondenten

Geen enkele respondent geeft aan zelf negatieve opvattingen te hebben over arbeidsgehandicapte sollicitanten. Veertien respondenten geven zelfs aan positief te denken over deze groep. Door 8 van hen wordt echter als voorwaarde gegeven dat een arbeidsgehandicapte wel op de juiste functie moet solliciteren en dat zij dus de functie in principe gewoon moeten kunnen uitvoeren. De overige 7 respondenten staan vrij neutraal tegenover arbeidsgehandicapte sollicitanten. Hier worden drie verschillende redenen voor gegeven. Soms wordt dit veroorzaakt doordat de respondenten nog te weinig ervaring hebben met arbeidsgehandicapte sollicitanten. Een andere reden hiervoor is dat er door de respondent geen mogelijkheden worden gezien in de betreffende organisatie. Als laatste reden wordt een mentaliteitsverandering gegeven, die als noodzakelijk wordt beschouwd voordat de neutrale mening zal veranderen in een positieve. Met deze mentaliteitsverandering wordt bedoeld dat de arbeidsgehandicapte niet het probleem bij andere partijen legt, maar de beperking accepteert en keuzes maakt. Het volgende citaat uit één van de interviewverslagen geeft hier meer uitleg over:

'Veel werknemers leggen de verantwoordelijkheid bij werkgevers ('jij moet zorgen dat ik dit allemaal nog kan')....Maar de baan is zoals deze is en je moet dan keuzes maken en hieraan hangen nu eenmaal andere arbeidsvoorwaarden.....

Mensen met een arbeidshandicap moeten het afhankelijke van zich afschudden. Net als iedereen moeten zij nagaan: wat kan ik, wat heb ik te bieden en wat kan ik komen halen. Oftewel zij moeten nagaan waar hun talenten liggen en waar niet.'

5.3. Subsidieregelingen blijven onbenut

Naast het in kaart brengen van de opvattingen over arbeidsgehandicapte sollicitanten wordt er met de tweede deelvraag tevens nagegaan welke invloed de subsidieregelingen van de overheid, ter bevordering van het in dienst nemen van arbeidsgehandicapten, hebben op hoe de respondenten denken over het aannemen van arbeidsgehandicapten.

De ervaringen van ondervraagde werkgevers met deze regelingen zijn gering. Twaalf van de 21 respondenten hebben geen ervaring met de subsidieregelingen ter bevordering van het in dienst nemen van een arbeidsgehandicapte. De overige respondenten weten dat er wel eens subsidie is aangevraagd, maar slechts 3 van hen konden aangeven hoe zij deze subsidies zouden beoordelen. Twee van deze 3 noemden de subsidies aantrekkelijk en goed toe te passen. Één respondent noemde de subsidies juist onoverzichtelijk en moeilijk toe te passen.

Dat weinig respondenten een oordeel kunnen geven over de subsidieregelingen komt volgens 3 van de 9 respondenten doordat de subsidies worden aangevraagd door ondersteunend personeel of een andere afdeling. Er wordt vervolgens geen terugkoppeling gegeven over de resultaten hiervan. Daarnaast waren 3 respondenten van mening dat meer informatie en een handige handleiding wenselijk zouden zijn.

Als reden voor deze geringe ervaring met de subsidiemogelijkheden wordt de geringe ervaring met arbeidsgehandicapte sollicitanten gegeven. Hierdoor weet men niet wat de subsidies nu exact inhouden. Verder geeft één respondent aan dat de subsidies onaantrekkelijk zijn omdat de opbrengsten hiervan voor de afdeling P&O zijn en dit dus niet stimulerend is voor een leidinggevende die verantwoordelijk is voor een projectbudget.

De 3 respondenten die een oordeel kunnen geven over de subsidieregelingen ontvangen regelmatig arbeidsgehandicapte sollicitanten door hun samenwerking met een sw-bedrijf en reïntegratiebureau.

Meest opvallend bij het vragen naar de ervaring met subsidiemogelijkheden is de reactie van 13 respondenten dat de subsidies ook niet leidend zijn voor hun keuze voor een arbeidsgehandicapte sollicitant. Als argument hiervoor wordt vijfmaal genoemd dat het als eerst om een gemotiveerde werknemer gaat die goed kan functioneren. Daarnaast wordt eenmaal genoemd dat het tijdens een sollicitatieprocedure veel te lang zou duren om dit allemaal te checken. Voor 2 respondenten zijn de subsidies wel van invloed op hun keuze voor een arbeidsgehandicapte sollicitant. Zij hebben beiden ook ervaring met het aanvragen van de subsidies. Tot slot is het van 6 respondenten niet duidelijk wat hun mening hierover is. Tijdens het interview is hier ook niet direct naar gevraagd.

Deze resultaten laten zien dat de subsidieregelingen van de overheid ter bevordering van het in dienst nemen van arbeidsgehandicapten weinig invloed hebben op de bereidheid tot het aannemen van arbeidsgehandicapten

5.4. Handelingsopties

Met de derde deelvraag van dit onderzoek wordt getracht te achterhalen of er een verschil is tussen de opvattingen over arbeidsgehandicapten en de handelingsopties die worden ervaren met betrekking tot het aannemen van een arbeidsgehandicapte sollicitant. Aangezien de meeste respondenten een adviserende rol hebben als het gaat om werving en selectie is er tijdens de interviews vooral gevraagd naar welke mogelijkheden er worden ervaren of worden verwacht bij de betreffende organisatie. Er wordt verondersteld dat een individu in een organisatie, afhankelijk van zijn of haar positie, over een bepaalde mate van macht beschikt om sommige handelingsopties wel en sommige niet te kunnen benutten. De 21 ondervraagde respondenten ervaren inderdaad een aantal mogelijkheden en belemmeringen wat betreft hun handelingsopties.

In grote lijnen benoemen zij drie belangrijke belemmeringen. Zo zijn er allereerst een aantal harde eisen die opgesteld zijn op basis van de aard van de functie waar niet op afgedongen kan worden. Zowel de leidinggevende als de P&O-adviseur beschikken niet over deze macht. Daarnaast worden de kansen van arbeidsgehandicapten verkleind omdat zij soms in verband worden gebracht met extra kosten en verzuim waardoor de voorziene consequenties negatief worden in geschat. Ten derde kunnen de handelingsopties worden beperkt door verzuim van de organisatie met werknemers die (verzuim)begeleiding nodig hebben.

Verder worden er vijf belangrijke mogelijkheden genoemd. Allereerst beïnvloed, zoals werd verwacht, de mogelijkheid om de inhoud van een functie aan te passen de kansen van een arbeidsgehandicapte sollicitant positief. Daarnaast worden er veel mogelijkheden ervaren wat betreft het regelen van werkplekaanpassingen en andere hulpmiddelen. Verder geldt dat hoe meer vacatures de organisatie open heeft staan, hoe hoger de kansen van een arbeidsgehandicapte sollicitant worden ingeschat. Ten vierde speelt ook de huidige krappe arbeidsmarkt een positieve rol bij de kansen van arbeidsgehandicapten. Tot slot wordt er naast deze mogelijkheden die werkgevers kunnen benutten een belangrijke mate van verantwoordelijkheid bij de arbeidsgehandicapte sollicitanten zelf gelegd. Zij moeten weten wat hun mogelijkheden en beperkingen zijn, op een passende functie solliciteren en gemotiveerd zijn. In de volgende subparagrafen worden deze belemmeringen en mogelijkheden nader toegelicht.

5.4.1. Beperkt in het handelen

In grote lijnen zijn er drie belangrijke belemmerende factoren die de kansen van de arbeidsgehandicapte sollicitanten negatief beïnvloeden.

Ten eerste verschillen de harde eisen waar sollicitanten aan moeten voldoen en dus ook de kansen van een arbeidsgehandicapte sollicitant per organisatie en per functie. Op sommige functies zijn meerdere harde eisen van toepassing. Hieronder staan alle genoemde eisen en de frequentie opgesomd in tabel 5.4. Hierbij valt op dat 9 respondenten alle functietaken als harde eis beschouwen. Dit houdt in dat van sollicitanten wordt verwacht dat zij de functie in principe volledig kunnen

uitoefenen. Werkgevers zijn wel bereid het uitvoeren van de functie te ondersteunen door middel van werkplekaanpassingen of andere hulpmiddelen. Van de 9 werkgevers die dit als harde eis beschouwen zijn namelijk 7 bereid om deze hulpmiddelen te regelen. Daarnaast noemen nog 4 respondenten dat iemand aan de competenties van het functieprofiel moet voldoen. Verder worden vooral fysieke belastbaarheid, communicatieve vaardigheden en een bepaald opleidingsniveau of kennisniveau als harde eis genoemd. Vooral fysieke en geestelijke belastbaarheid wordt gezien als een belemmering voor arbeidsgehandicapten bij het vinden van een passende functie.

Tabel 5.4: Door respondent aangegeven harde eisen voor sollicitanten

| HARDE EISEN SOLLICITANT | AANTAL |
|---------------------------------------|--------|
| Functietaken | 9 |
| Opleiding/kennisniveau | 6 |
| Fysieke belastbaarheid | 6 |
| Communicatieve vaardigheden | 5 |
| Geestelijke belastbaarheid (werkdruk) | 4 |
| Competenties functieprofiel | 4 |
| Representativiteit | 3 |
| Werkervaring | 3 |
| Klantvriendelijk/gericht | 2 |
| Flexibel | 1 |
| Niet parttime | 1 |
| Niet duidelijk te zeggen | 1 |

Daarnaast wordt een groot aantal verschillende beperkingen aangekaart die de kansen van arbeidsgehandicapte sollicitanten vermindert. Hierbij valt op dat 3 respondenten verwachten dat arbeidsgehandicapten met extra verzuim en kosten geassocieerd zullen worden en daardoor minder kans maken als potentiële werknemer.

Tot slot bleek bij 2 non-profit organisaties dat zij door interne verzadiging moeite hadden met het bieden van een werkplek voor solliciterende arbeidsgehandicapten. Deze verzadiging houdt in dat er al veel werknemers in dienst zijn die speciale (verzuim)begeleiding nodig hebben waar leidinggevend veel tijd in steken. Juist in deze organisaties waren er in het verleden veel mogelijkheden. Het volgende citaat uit één van de interviewverslagen geeft hier meer uitleg over:

‘Er zijn momenteel veel ouderen en mensen met een vlekje (beperking) in dienst. Men is bang dat dit gaat vastlopen in de nabije toekomst. Daarom is de instroom van arbeidsgehandicapten geblokkeerd. Ook omdat het proces uiteraard leidend is. Het werkproces dreigt in gevaar te komen en het werk moet wel gewoon uitgevoerd kunnen worden’.

5.4.2. Mogelijkheden benutten

De handelingsopties die de 21 ondervraagde werkgevers ervaren met betrekking tot arbeidsgehandicapte sollicitanten worden door vijf factoren positief beïnvloed.

Ten eerste is het volgens 8 respondenten goed mogelijk de functie-inhoud aan te passen voor een arbeidsgehandicapte sollicitant. Volgens 4 respondenten is het wel mogelijk de functie aan te

passen, maar zij verwachten dat dit erg lastig zal zijn. Deze aanpassingen moeten per individueel geval en per functie bekeken en besproken worden. De overgebleven 9 respondenten geven aan dat de inhoud van de functie niet kan worden aangepast. Viermaal wordt hiervoor als reden gegeven dat de organisatie zo is ingedeeld dat er niet geschoven kan worden met taken. Deze organisaties zijn alle 4 dienstverlenende organisaties waar het schuiven van taken niet wenselijk of soms zelfs gevaarlijk is. Het volgende citaat uit één van de interviewverslagen is een goed voorbeeld hiervan:

‘Om als verpleegkundige te kunnen werken moet de opleiding volledig worden afgerond. Wanneer iemand bijvoorbeeld moeite heeft met rekenen kan dit gevaarlijk zijn voor de patiënten. Een verkeerde dosering medicijnen kan levensbedreigend zijn. Het is niet mogelijk voor dit onderdeel van de functie steeds hulp te vragen, dan raakt de planning in de war.’

De respondenten waren, met uitzondering van een enkeling, zelf niet in de positie de functie-inhoud aan te passen.

Naast de mogelijkheid van enkele organisaties tot het aanpassen van de functie-inhoud is het ten tweede opvallend dat 15 van de 21 respondenten benoemen dat werkplekaanpassingen of andere hulpmiddelen voor arbeidsgehandicapten gemakkelijk geregeld kunnen worden. Als de functie daardoor beter uitgevoerd kan worden zijn de kosten daarvoor bijzaak. Door ervaringen met het regelen van aanpassingen voor het zittende personeel is dit niets nieuws voor werkgevers.

Verder verwachten 8 respondenten dat het aantal openstaande vacatures bij een organisatie een positieve invloed heeft op de kansen van een arbeidsgehandicapte sollicitant. Deze werkgevers hebben namelijk de mogelijkheid elke goede kandidaat die voorbij komt een contract te bieden: ze hoeven niet te kiezen.

Ten vierde speelt volgens 14 respondenten de huidige krappe arbeidsmarkt een gunstige rol voor arbeidsgehandicapte sollicitanten. Een krappe arbeidsmarkt zorgt er volgens 11 respondenten voor dat men in de betreffende organisatie meer buiten de standaardkaders gaat kijken. Dit houdt in dat men creatiever wordt in het bedenken van oplossingen om vacatures te kunnen vervullen. Een bepaalde opleidingseis kan bijvoorbeeld worden versoepeld. Als voorwaarde voor het in dienst nemen van een arbeidsgehandicapte stellen 3 van deze 11 respondenten dat de mogelijkheid tot begeleiding aanwezig moet zijn. Verder zal in 3 gevallen de krappe arbeidsmarkt pas in een uiterst geval een rol spelen. In tegenstelling tot de positieve invloed van een krappe arbeidsmarkt speelt dit volgens de overgebleven 7 respondenten geen rol bij hun keuze voor een sollicitant. Zij zeggen dat de focus op kwaliteit gericht blijft. Bij een vacature die lastig vervuld kan worden wordt er intern naar een oplossing gezocht. Er wordt soms wat geschoven met wat taken of er wordt een tijdelijke kracht ingehuurd.

Tot slot wordt er een belangrijke verantwoordelijkheid bij de arbeidsgehandicapte sollicitant zelf gelegd. Er worden namelijk 3 belangrijke voorwaarden gesteld aan de arbeidsgehandicapte sollicitant. Eén van de voorwaarden, genoemd door 8 respondenten, is dat de sollicitant duidelijk inzicht heeft in de eigen mogelijkheden en beperkingen. Een andere voorwaarde, die door 6

respondenten wordt genoemd, is dat de arbeidsgehandicapte op een passende functie solliciteert. Dit houdt in dat er gesolliciteerd wordt op een functie die met de arbeidsbeperking in principe volledig uitgevoerd kan worden. De laatste voorwaarde die genoemd wordt is een gemotiveerde en positieve houding. Deze laatste voorwaarde wordt door 7 respondenten genoemd.

5.5. Voorziene consequenties

Het voorzien van negatieve consequenties bij het in dienst nemen van een arbeidsgehandicapte sollicitant kan van invloed zijn op de kansen van deze sollicitant. Aangezien de 21 werkgevers over het algemeen weinig ervaring hebben met arbeidsgehandicapte sollicitanten is er op de vraag welke consequenties het in dienst nemen van arbeidsgehandicapten heeft, slechts kort geantwoord. Er wordt verwacht dat de consequenties bij het aannemen van een arbeidsgehandicapte sollicitant vooral voor de leidinggevenden zijn. Zij vervullen volgens 13 respondenten namelijk een begeleidende rol, eventueel met ondersteuning van de afdeling P&O. Vijf van hen verwachten tevens dat dit consequenties heeft voor de naaste collega's. Zij moeten uiteindelijk met hen samenwerken en eventueel taken overnemen.

Tot de voorziene consequenties behoren ook de prestaties waarop de leidinggevenden worden beoordeeld. In paragraaf 5.1 bleek echter al dat leidinggevenden niet specifiek beoordeeld worden op resultaten van werving en selectie. Met daarbij het feit dat dit onderzoek niet specifiek gericht is op leidinggevenden en weinig respondenten ervaring hebben met arbeidsgehandicapten blijft inzicht in de voorziene consequenties beperkt.

5.6. Verschil profit en non-profit

Over het algemeen zijn er in dit onderzoek onder 21 werkgevers weinig verschillen tussen de respondenten uit de profit en non-profit sector naar voren gekomen. Hieronder worden echter drie opvallende bevindingen besproken waar wel een verschil tussen profit en non-profit organisaties is op te merken.

Allereerst blijkt dat de houding van de respondenten zelf ten opzichte van arbeidsgehandicapten, zoals in paragraaf 5.2.4 is beschreven, door geen enkele respondent als negatief bestempeld wordt. Opvallend is dat alle respondent uit de non-profit sector hun houding positief noemen. Maar dat er uit de profit sector 7 respondenten zijn die hun houding als neutraal kenmerken.

Ten tweede zijn er in verhouding meer respondenten uit de non-profit sector die ervaring hebben met de subsidiemaatregelen van de overheid ter bevordering van de arbeidsparticipatie van arbeidsgehandicapten. Van de 9 respondenten die hier ervaring mee hebben zijn er 5 afkomstig uit de non-profit sector.

Tot slot geeft maar een klein gedeelte van de respondenten uit de non-profit sector, namelijk 3 van de 14, aan dat zij vinden dat de arbeidsmarkt een rol speelt bij hun keuze voor een arbeidsgehandicapte sollicitant. Daarbij geven 2 van deze 3 respondenten aan dat de arbeidsmarkt pas

in een uiterst geval invloed zal hebben. Dit houdt overigens niet in dat de organisatie niet openstaat voor arbeidsgehandicapten. Het heeft meer te maken met de bereidheid tot het bijstellen van de eisen voor een sollicitant. Onderstaand citaat uit het interviewverslag met één van de respondenten uit de non-profit sector is een goed voorbeeld hiervan:

‘Door de krappe arbeidsmarkt wordt er voor lastig in te vullen functies wel sneller via een bureau geworven. Men is echter niet bewust bezig met het werven van arbeidsgehandicapten. Met een krappe markt maken ze uiteraard een kans, mits er een aansluiting is op de competenties. Maar eigenlijk maken arbeidsgehandicapten altijd al een kans.’

5.7. Samenvatting en conclusie

In deze paragraaf worden de belangrijkste mogelijkheden en belemmeringen voor de 21 ondervraagde werkgevers bij het in dienst nemen van een arbeidsgehandicapte besproken. Hiermee wordt er een antwoord geformuleerd op de centrale vraag van dit onderzoek: *‘Wat zijn voor werkgevers de motieven voor het wel of niet in dienst nemen van arbeidsgehandicapten’*.

5.7.1. Verantwoording afleggen bij werving en selectie

In de meeste ondervraagde organisaties vindt er over werving en selectie overleg plaats tussen de manager, de leidinggevende, P&O -adviseur en in sommige gevallen een directe collega. De leidinggevende is uiteindelijk vrijwel in alle organisaties verantwoordelijk en beslissingsbevoegd. Bij de ondervraagde organisaties wordt geen enkele partij die betrokken is bij werving en selectie beoordeeld op de resultaten hiervan. De consequenties voor het aannemen van arbeidsgehandicapten worden pas zichtbaar wanneer zij operationeel zijn. De betreffende leidinggevende is dan namelijk verantwoordelijk voor het functioneren van de nieuwe medewerker.

Naast de leidinggevende hebben in het werving en selectieproces ook de andere betrokken partijen vaak een zwaarwegende stem. Het komt bij de ondervraagde organisaties zelden voor dat de leidinggevende zelfstandig een keuze maakt of ingaat tegen het advies van de andere partijen. Het is voor alle partijen die betrokken zijn bij de werving en selectie daarom lastig om de eigen opvatting of mening te laten overheersen zonder hier onderling verantwoording over af te moeten leggen.

5.7.2. Weinig ervaring met arbeidsgehandicapten

De ondervraagde organisaties hebben weinig ervaring met arbeidsgehandicapte sollicitanten, maar de ervaringen die zij hebben zijn overwegend positief.

Op organisatieniveau verwacht men dat de positieve houding ten opzichte van arbeidsgehandicapte sollicitanten overheerst. Terwijl er in 14 van de 21 gevallen wordt verondersteld dat er op maatschappelijk niveau negatieve opvattingen overheersen. Een argument dat door 5 van deze 14 respondenten hiervoor wordt genoemd is dat arbeidsgehandicapten nog steeds in verband worden gebracht met hoog verzuim.

De 3 organisaties die te maken hebben met een regelmatige toestroom van arbeidsgehandicapte sollicitanten worden gekenmerkt door hun samenwerking met sw-bedrijven en reïntegratiebureaus. Samenwerking met deze organisaties blijkt in deze gevallen dus vruchtbaar.

5.7.3. Subsidies spelen een ondergeschikte rol

Uit de uitkomsten van dit onderzoek blijkt dat de subsidieregelingen van de overheid ter bevordering van de arbeidsparticipatie van arbeidsgehandicapten onvoldoende inspelen op de verwachtingen en behoeftes van werkgevers. Er worden hiervoor drie belangrijke argumenten genoemd.

Allereerst wordt er maar weinig gebruik gemaakt van deze regelingen omdat er weinig arbeidsgehandicapte sollicitanten zijn. Hierdoor is er weinig kennis over wat de subsidies exact inhouden. Drie respondenten, waarvan er één ervaring heeft met de subsidies, geven aan dat zij behoefte hebben aan een overzichtelijke handleiding van alle subsidiemogelijkheden.

Ten tweede kunnen alleen de werkgevers die regelmatig met de subsidieregelingen te maken hebben een oordeel over deze regelingen geven. In dit onderzoek worden deze bedrijven gekenmerkt door hun samenwerking met sw-bedrijven en reïntegratiebureaus. Zij beoordelen deze instrumenten vervolgens erg wisselend. De overige werkgevers die ervaring hebben met het aanvragen van subsidies weten niet hoe ze deze instrumenten moeten beoordelen. De aanvraag wordt namelijk door een ondersteunende afdeling ingediend en er is geen terugkoppeling over het resultaat hiervan.

Tot slot en aansluitend op het bovenstaande geven 13 van de 21 werkgevers duidelijk aan dat de subsidies niet leidend zullen zijn bij hun keuze voor een nieuwe medewerker. Van invloed hierop is vooral het goed kunnen uitoefenen van de functie en de motivatie van de kandidaat.

Op basis van deze bevindingen kan geconcludeerd worden dat de subsidies voor de 21 geïnterviewde werkgevers niet aantrekkelijk zijn. Het sluit niet aan bij wat voor hen belangrijk is. De financiële prikkels van de overheid blijken dus in zeer geringe mate van invloed op afweging van kosten en baten van werkgevers bij het in dienst nemen van een nieuwe werknemer. De ondervraagde werkgevers weten de weg niet naar deze mogelijkheden en vinden het functioneren en de motivatie van de nieuwe werknemer belangrijker dan de subsidiegelden.

5.7.4. Mogelijkheden

De ondervraagde werkgevers maken geen onderscheid tussen arbeidsgehandicapte en overige sollicitanten. Iedere sollicitant die de functie goed kan uitoefenen is voor werkgevers de moeite waard om mee in gesprek te gaan. Bedrijven hebben echter over het algemeen weinig ervaring met arbeidsgehandicapten. Het belangrijkste aandachtspunt voor werkgevers bij het invullen van een vacature is dat de kandidaat de functie goed kan uitoefenen. Als hiervoor hulpmiddelen nodig zijn, dan is het aanschaffen van deze middelen voor 15 van de 21 werkgevers geen enkel probleem. Werkgevers leggen echter een grote verantwoordelijkheid bij de arbeidsgehandicapte sollicitant zelf. Het is vooral

belangrijk dat een sollicitant gemotiveerd is, de mogelijkheden en beperkingen van zichzelf op een rijtje heeft en op een passende functie solliciteert.

Van positieve invloed op de mogelijkheden die door ondervraagde werkgevers worden ervaren met betrekking tot arbeidsgehandicapte sollicitanten zijn het aantal vacatures dat openstaat en de situatie op de arbeidsmarkt. Bij een groot aantal openstaande vacatures, of bij de mogelijkheden voor een open sollicitatie, kan namelijk elke goede kandidaat die zich meldt worden aangenomen.

Verder speelt de huidige krappe arbeidsmarkt volgens 14 van de 21 respondenten een belangrijke rol bij de kansen van arbeidsgehandicapten op de arbeidsmarkt. Elf respondenten geven namelijk aan dat een krappe arbeidsmarkt ervoor zorgt dat men meer buiten de standaard kaders gaat kijken. De meningen van de ondervraagde respondenten over de rol van de arbeidsmarkt zijn echter wat verdeeld. Zes werkgevers geven namelijk aan dat zij niets willen inleveren op de kwaliteit van nieuw personeel en dat de arbeidsmarkt om deze reden geen invloed heeft op de houding en eisen van werkgevers bij werving en selectie.

5.7.5. Belemmeringen

Het bewaken van het primaire proces en efficiëntie van de organisatie kan voor de ondervraagde werkgevers een belemmering zijn bij het beiden van een arbeidsplek voor een arbeidsgehandicapte sollicitant. Acht van de 21 werkgevers geven aan dat zij positief tegenover arbeidsgehandicapte sollicitanten staan, maar dat zij tegelijkertijd te maken hebben met het bewaken van de gestelde doelen en resultaten van de organisatie. Drie van deze 8 werkgevers verwachten dat arbeidsgehandicapten geassocieerd worden met hoger verzuim en extra kosten waardoor zij vermoeden dat met het aannemen van een arbeidsgehandicapte sollicitant het primaire proces en de efficiëntie gevaar lopen. Verder laat het voorbeeld van de verzadiging van de organisatie met mensen die (verzuim)begeleiding nodig hebben, waar leidinggevenden veel tijd in steken, zien dat het primaire proces en de efficiëntie inderdaad in gevaar kunnen komen. Tot slot zijn er een aantal harde eisen waar alle sollicitanten aan moeten voldoen die zijn opgesteld op basis van de inhoud van de functie. Hierbij valt op dat in 9 van de 21 gevallen alle functietaken als harde eis worden gesteld omdat men vreest dat de bedrijfsuitvoering belemmerd zal worden.

Hoofdstuk 6: Conclusie en discussie

In dit laatste hoofdstuk wordt de link tussen de resultaten van het voorliggende onderzoek, de resultaten uit eerder onderzoek en relevante theorieën besproken. Dit hoofdstuk is gestructureerd aan de hand van de relevante bevindingen in het theoretisch kader, zoals beschreven in hoofdstuk 2. In dit hoofdstuk geven de theoretische benadering van Parker (2003) van de sociale werkelijkheid en theoretische benaderingen uit eerder onderzoek inzicht in de factoren die mogelijk van invloed zijn op de houding en het gedrag van werkgevers ten opzichte van het aannemen van arbeidsgehandicapten. Op basis hiervan wordt verondersteld dat werkgevers een afweging maken van kosten en baten. De keuze voor een bepaalde handelingsoptie staat echter onder invloed van verschillende factoren en betrokken partijen. Zo worden de belangen en opvattingen van de werkgever beïnvloed door de culturele context. Daarnaast is de sociale structuur van invloed omdat er aan de positie van de beslissingsbevoegde de toegang tot bepaalde bronnen en een bepaalde mate van macht is verbonden. De handelingsopties die worden ervaren door de beslissingsbevoegde zijn vervolgens afhankelijk van de voorziene consequenties en de beschikbare informatie. Deze laatste factor komt bij de beschrijving van de andere factoren herhaaldelijk naar voren. Tot slot wordt in de discussie kort de bijdrage en beperkingen van dit onderzoek en de aanbevelingen die hieruit voortvloeien besproken.

6.1. Culturele context

Op basis van de bevindingen in de literatuurstudie wordt verwacht dat de beeldvorming over arbeidsgehandicapten van personen in een organisatie wordt beïnvloed door de opvattingen hierover in hun omgeving. Het gaat hier om opvattingen die beïnvloed worden door zowel normen en waarden die zijn vastgelegd in wetten en regels als door heersende normen en waarden.

De resultaten van het voorliggende onderzoek over de rol van de algemeen heersende normen en waarden bij de keuzes van werkgevers met betrekking tot arbeidsgehandicapte sollicitanten zijn niet representatief voor een grotere groep werkgevers. Dit is het gevolg van de onverwachte belemmering die tijdens het afnemen van de interviews naar voren kwam. Tijdens het afnemen van de interviews bleek namelijk dat vragen over opvattingen die in de omgeving van een individu heersen lastig te beantwoorden zijn. Het was voor de respondenten lastig om een onderscheid te maken tussen opvattingen op maatschappelijk, organisatie- en individueel niveau. Hierdoor is niet goed na te gaan welke rol de opvattingen in de omgeving spelen bij de beeldvorming en het gedrag van mensen in de organisatie. Toch zijn er een aantal uitkomsten van dit onderzoek interessant om te noemen door de vergelijking met overeenkomstige of tegengestelde resultaten uit eerder onderzoek.

De ondervraagde organisaties hebben weinig ervaring met arbeidsgehandicapte sollicitanten, maar de ervaringen die zij hebben zijn overwegend positief. Dit sluit aan bij de bevinding van de Commissie het Werkend Perspectief dat er slechts een kleine groep werkgevers is die negatieve

ervaringen heeft met arbeidsgehandicapte werknemers (CWP, 2007). Op organisatieniveau verwacht men dat de positieve houding ten opzichte van arbeidsgehandicapte sollicitanten overheerst. Dit is in contrast met de bevindingen in het rapport 'Weerbarstige denkbeelden' (Verveen & Van Peetersen, 2007). Hieruit bleek dat leidinggevend in 2006 negatiever dachten over arbeidsgehandicapten als (potentiële) werknemer dan 2003. Zij zouden zich namelijk eerder ziek melden en minder productief zijn. Deze laatste veronderstelling sluit wel goed aan bij de negatieve opvattingen die in het voorliggende onderzoek in 14 van de 21 gevallen wordt verondersteld op maatschappelijk niveau. Vijf van deze 14 respondenten noemen hiervoor als argument dat arbeidsgehandicapten nog steeds in verband worden gebracht met hoog verzuim.

Hieruit blijkt dat het hebben van positieve opvattingen niet vanzelfsprekend leidt tot gedrag wat dit bevestigt en worden de aannames in het theoretisch kader bevestigd.

Het juridische kader is ook onderdeel van de culturele context. Het gaat hier om geldende normen en waarden die expliciet zijn vastgelegd in regels en wetten. Uit de uitkomsten van dit onderzoek blijkt dat de subsidieregelingen van de overheid ter bevordering van de arbeidsparticipatie van arbeidsgehandicapten onvoldoende inspelen op de verwachtingen en behoeftes van werkgevers. Dit sluit aan bij de bevindingen uit eerder onderzoek dat deze prikkels ook niet aansluiten bij de motieven van werkgevers om een arbeidsgehandicapte sollicitant wel of niet aan te nemen (Piek e.a., 2006). Uit dit onderzoek blijkt dat de ondervraagde werkgevers de weg niet weten naar deze mogelijkheden en dat zij het functioneren en de motivatie van de nieuwe werknemer belangrijker vinden dan de subsidiegelden. Er is dus slechts beperkte informatie over deze regelingen bekend. Hiervan zou op basis van de bevindingen in het theoretische kader verondersteld kunnen worden dat dit zorgt voor een beperking met betrekking tot het aannemen van een arbeidsgehandicapte. Werkgevers geven echter nadrukkelijk aan dat de subsidieregelingen niet leidend zijn bij hun keuze voor een nieuwe werknemer. Hieruit blijkt dat bij de afweging van de ondervraagde werkgevers de financiële prikkels geen doorslaggevende rol hebben. Zowel Parker (2003), Knegt e.a. (2004) en Hoff & Jehoel-Gijsbers (2003) benadrukken dat het gedrag van werkgevers niet enkel verklaard wordt door een rationele afweging van kosten en baten. Parker (2003) en Knegt e.a. (2004) beschouwen een rationele keuze ook niet als het streven naar economische nutsmaximalisatie. Als hun visies worden gecombineerd wordt een rationele keuze beschouwt als een persoonlijke afweging van kosten en baten waarbij de handelingskeuze van de werkgever zoveel mogelijk in overeenstemming is met zijn preferenties. Deze uitleg van het maken van een rationele keuze sluit het best aan op de bovenstaande bevindingen van het voorliggende onderzoek.

6.2. Sociale structuur

Naast de invloed van de culturele context wordt op basis van de bevindingen in de literatuurstudie verondersteld dat de sociale structuur van invloed is op de belangen en opvattingen van de

beslissingsbevoegde in een organisatie. Afhankelijk van zijn of haar positie beschikt de beslissingsbevoegde over een bepaalde mate van macht om sommige handelingsopties wel en sommige niet te kunnen benutten.

Om na te gaan wat de invloed is van de sociale structuur is er in dit onderzoek nagegaan in welke mate er mogelijkheden zijn om vastgelegde regels en procedures te veranderen voor een arbeidsgehandicapte sollicitant. Uit dit onderzoek blijkt dat het aanpassen van de werkplek voor veel werkgevers zeker tot de mogelijkheden behoort. Andere aanpassingen zijn lastiger te realiseren doordat beslissingsbevoegden zich bezig houden met het bewaken van het primaire proces en efficiëntie van de organisatie. De gestelde doelen en resultaten van de organisatie zorgen ervoor dat de ondervraagden en de beslissingsbevoegden een aantal regels en procedures niet kunnen aanpassen. Zo is het onder andere lastig om sommige functie-eisen aan te passen. Het is per organisatie erg verschillende op welke functie-eisen er nog kan worden afgedongen. In 9 van de 21 gevallen worden alle functietaken als harde eisen opgegeven. Dit betekent dat er in deze organisaties weinig tot geen mogelijkheden zijn tot het aanpassen van een functie voor een nieuwe werknemer. Het is daarom ook niet verwonderlijk dat een groot deel van de geïnterviewden vindt dat arbeidsgehandicapten wel op de juiste functie moeten solliciteren. Het is in beperkte mate, en sterk afhankelijk van de werkzaamheden, mogelijk om functie-eisen aan te passen.

Tot de sociale structuur behoort ook het functioneren van de arbeidsmarkt. De huidige krappe arbeidsmarkt speelt volgens 14 van de 21 respondenten een belangrijke rol bij de kansen van arbeidsgehandicapten op de arbeidsmarkt. Elf respondenten geven namelijk aan dat een krappe arbeidsmarkt ervoor zorgt dat men meer buiten de standaardkaders gaat kijken. Dit sluit aan bij de veronderstellingen op basis van het baancompetitiemodel van Thurow (1975) (zoals weergegeven door Hoff & Jehoel-Gijsbers, 2003). Met dit model wordt er vanuit gegaan dat werkzoekenden worden gerangschikt naar vermeende productiviteit. Bij een gebrek aan feitelijke informatie over de productiviteit gebeurt dit op basis van gemakkelijk waarneembare kenmerken waarvan verondersteld wordt dat deze in verband staan met productiviteit. Opleiding is hier een goed voorbeeld van. Er wordt verondersteld dat werkgevers allereerst kiezen voor de werkzoekenden met de hoogste vermeende productiviteit. Pas wanneer deze niet meer beschikbaar zijn maken mensen die niet aan het standaard plaatje voldoen een kans. De meningen van de ondervraagde respondenten over de rol van de arbeidsmarkt zijn echter verdeeld. Zes werkgevers geven namelijk aan dat zij niets willen inleveren op de kwaliteit van nieuw personeel en dat de arbeidsmarkt om deze reden geen invloed heeft op de houding en eisen van werkgevers bij werving en selectie. Dit betekent echter nog niet dat het principe van het baancompetitiemodel niet van toepassing is. De krappe arbeidsmarkt kan namelijk wel van invloed zijn op de kenmerken die worden geselecteerd, op basis waarvan potentiële werknemers worden ingedeeld naar vermeende productiviteit. Op deze manier kunnen potentiële werknemers, die eerst door een indeling op basis van gemakkelijk waarneembare kenmerken niet in aanmerking

kwamen voor de functie, toch geschikt bevonden worden. Er wordt niets ingeleverd op kwaliteit maar werkzoekenden worden op een andere manier gerangschikt en beoordeeld.

De resultaten van dit onderzoek wat betreft het functioneren van de arbeidsmarkt zijn een goed voorbeeld van het belang van de informatie waarover alle betrokken partijen bij werving en selectie beschikken. Beperkte informatie over de werkelijke capaciteiten van een sollicitant kunnen leiden tot een onterechte afwijzing. Verder blijkt uit dit onderzoek dat de ondervraagde werkgevers het belangrijk vinden dat alle sollicitanten, dus ook de arbeidsgehandicapten, gemotiveerd zijn. Deze gemotiveerde houding zou ook van positieve invloed kunnen zijn op de rangschikking van werkzoekenden zoals hierboven omschreven.

6.3. Voorziene consequenties

De consequenties die worden voorzien bij het aannemen van een arbeidsgehandicapten kunnen volgens de bevindingen op basis van de literatuurstudie van negatieve invloed zijn op de kansen bij een sollicitatie. In dit onderzoek komt naar voren dat de meeste consequenties die worden voorzien voor rekening van de leidinggevende zijn. Zij vervullen een begeleidende rol en zijn verantwoordelijk voor de productiviteit van de werknemer. Door de geringe ervaring met arbeidsgehandicapten hebben de ondervraagde werkgevers weinig inzicht in de mogelijke consequenties. Slechts 3 van de 21 ondervraagde werkgevers verwachten dat arbeidsgehandicapten in de eigen organisatie geassocieerd worden met hoger verzuim en extra kosten waardoor zij vermoeden dat met het aannemen van een arbeidsgehandicapte sollicitant het primaire proces en de efficiëntie gevaar lopen.

Door beperkte informatie die beschikbaar is voor werkgevers zijn de consequenties ook lastig in te schatten. Dit is af te leiden uit het feit dat 8 respondenten als voorwaarde stellen dat de arbeidsgehandicapte sollicitant inzicht kan geven in de mogelijkheden en beperking van zichzelf. Hiermee valt te verklaren dat de ondervraagde werkgevers het belangrijk vinden dat arbeidsgehandicapte sollicitanten inzicht kunnen geven in hun mogelijkheden en beperkingen.

6.4. Discussie

Met dit onderzoek is er een bijdrage geleverd aan het inzicht in de perspectieven en belevingen van werkgevers met betrekking tot arbeidsgehandicapte sollicitanten. Het geeft inzicht in de processen die vooraf gaan aan de keuze van de werkgever voor een nieuwe werknemer en de factoren die van positieve en negatieve invloed zijn op de kansen van de arbeidsgehandicapte sollicitant. De belangrijkste conclusie van dit onderzoek is dat werkgevers veel eigen verantwoordelijkheid toewijzen aan de arbeidsgehandicapte sollicitant. Zij moeten gemotiveerd overkomen, de mogelijkheden en beperkingen van zichzelf duidelijk op een rijtje hebben en op een passende functie solliciteren. Opvallend is verder dat de ondervraagde werkgevers weinig ervaring hebben met arbeidsgehandicapten en dat subsidieregelingen niet leidend zijn bij hun keuze voor een arbeidsgehandicapte. De ondervraagde werkgevers vinden het goed kunnen uitoefenen van de functie

en de motivatie van de kandidaat belangrijker. Een krappe arbeidsmarkt zorgt er bij de meerderheid van de ondervraagde werkgevers voor dat zij meer buiten het standaardkader kijken en ondanks dat sommigen niets willen inleveren op kwaliteit kunnen de werkzoekenden door de krappe arbeidsmarkt wel op een andere manier worden gerangschikt en beoordeeld.

Naast deze conclusie heeft dit onderzoek een aantal beperkingen waar vervolgens weer een zestal aanbevelingen uit voortvloeien.

Zo zijn er allereerst voor dit onderzoek 21 werkgevers geïnterviewd uit verschillende branches en van organisaties met verschillende omvang. Door de kleine respondentengroep is het lastig te bepalen in hoeverre de resultaten representatief zijn voor de ervaringen van een grotere groep werkgevers. Het is echter wel opvallend dat er ondanks de grote verscheidenheid in de groep respondenten er een aantal argumenten herhaaldelijk naar voren komen. Om uitspraken te kunnen doen die representatief zijn voor een grotere groep werkgevers moet de respondentengroep bij vervolgonderzoek groter zijn.

Ten tweede zijn in dit onderzoek 15 P&O-adviseurs, 4 recruiters en 2 managers geïnterviewd, terwijl de leidinggevendenden in de meeste organisaties beslissingsbevoegd bleken te zijn bij werving en selectie. Dit vormt een beperking, aangezien het doel van dit onderzoek het achterhalen van de motieven van werkgevers voor het in dienst nemen van een arbeidsgehandicapte is. De werkgever wordt tijdens een sollicitatie vertegenwoordigd door meerdere partijen, zoals de P&O-adviseur, recruiter, opleidingsadviseur, de manager en in sommige gevallen een directe collega. Zij hebben een adviserende rol bij het werving- en selectieproces. Ook zij kunnen invloed uitoefenen op de keuze voor een nieuwe werknemer. Om deze reden hebben de ondervraagde P&O-adviseurs en recruiters wel een rol bij werving en selectie en kunnen zij inzicht geven in de processen. Verder kunnen zij door hun ervaring en onafhankelijke positie in de organisatie inzicht geven in meer algemene mogelijkheden en beperkingen van de organisatie met betrekking tot arbeidsgehandicapte sollicitanten. Leidinggevendenden die verantwoordelijk zijn voor een specifiek aandachtsgebied hebben minder overzicht.

Verder stond geen enkele potentiële respondent afwijzend tegenover medewerking aan dit onderzoek. Dit geeft aan dat werkgevers bereid zijn over dit onderwerp te praten en een bijdrage te leveren aan onderzoek hierover. Daarnaast hebben meerdere werkgevers aangegeven graag meer arbeidsgehandicapte sollicitanten te ontvangen. Hier staat in ieder geval geen enkele ondervraagde werkgevers afwijzend tegenover. Daarnaast is er behoefte aan een overzichtelijke handleiding met de mogelijkheden om deze groep actief te benaderen, te begeleiden en hiervoor subsidies te ontvangen. Het is om deze reden aan te bevelen één centraal punt in te stellen waar werkgevers terecht kunnen met vragen en waaraan bijvoorbeeld de subsidieaanvraag kan worden uitbesteed. Daarnaast is het mogelijk om werkgevers actief te benaderen en te inventariseren wat in de betreffende organisatie de mogelijkheden zijn. Dit blijkt bij de ondervraagde werkgevers in dit onderzoek namelijk erg

uiteenlopend te zijn. Deze informatie is van waarde voor arbeidsbemiddelaars die aansluitend hierop kunnen matchen met werkzoekenden met een arbeidshandicap.

Ten vierde kunnen de resultaten van dit onderzoek bruikbaar zijn voor werkzoekende arbeidsgehandicapten zelf. In dit onderzoek komt duidelijk naar voren dat zij van de werkgever een belangrijke verantwoordelijkheid krijgen bij hun zoektocht naar werk. Mijn aanbeveling is dan ook dat zij hier zo veel mogelijk op proberen in te spelen.

Daarnaast zijn de resultaten van dit onderzoek van waarde voor beleidsmakers van de overheid die zich bezig houden met beleid met betrekking tot (re)intergratie. Voor hen is vooral van belang rekening te houden met de geringe kennis over de subsidieregelingen ter bevordering van de maximale arbeidsparticipatie van arbeidsgehandicapten aan het reguliere arbeidsproces. Daarnaast blijken de subsidieregelingen in de meeste gevallen niet van invloed op de keuze van een ondervraagde werkgever. De vraag is echter nog in hoeverre deze geringe kennis en de slechte beoordeling van de bruikbaarheid van de subsidieregelingen met elkaar in verband staan.

Tot slot is er een aanbeveling over de invloed van het culturele kader. Bij dit onderzoek is gebleken dat de kwalitatieve methode niet toereikend was om inzicht te krijgen in de opvattingen op drie verschillende niveaus, namelijk het maatschappelijk, organisatie- en individueel niveau. In vervolg onderzoek zou een kwantitatieve methode wellicht uitkomst kunnen bieden. Deze methode maakt het namelijk mogelijk meer materiaal te verzamelen en bijvoorbeeld stellingen te formuleren waardoor de respondenten hun ideeën niet zelf onder woorden hoeven te brengen met het risico dat ze de verschillende niveaus door elkaar halen. Daarnaast kan de vragenlijst anoniem worden afgenomen waardoor het risico tot het geven van een sociaal wenselijk antwoord wordt verminderd.

Literatuur

Bolhuis, P., Petersen, van, A. (2007). *Bouwen op vertrouwen: Professionals over de arbeidsmarktpositie van mensen met een arbeidsbeperking*. Zoetermeer: Research voor beleid.

Gilbert, N. (2004). *Transformations in the Welfare State*. Oxford: Oxford University Press.

't Hart, H., Dijk van, J., Goede de, M., Jansen, W., Teunissen, J. (2003) *Onderzoeksmethoden*. Zesde druk. Amsterdam: Boom.

Hoff, H., Jehoel-Gijsbers, G. (2003). *De uitkering van de baan: Reïntegratie van uitkeringsontvangers: ontwikkelingen in de periode 1992-2002*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Knegt, R., Besseling, J.J.M., Hoffius, R., Veerman, T.J., Ybema, J.F. (2004). *Scènes uit een reïntegratieproces*. Hoofddorp: TNO Arbeid.

Lautenbach, H., Cuijpers, M., Kösters, L. (2007). *Arbeidsgehandicapten 2006: Arbeidssituatie van mensen met een langdurige aandoening*. CBS: Heerlen.

Parker, J. (2003). *Social Theory: A Basic Tool Kit*. New York: Palgrave Macmillan.

Piek, P., Dekker, G., Ginkel, van, W., Grinsven, M. (2006). *Werken naar Vermogen en de praktijk van alledag: Inventarisatie van knelpunten en oplossingen*. Hoofddorp: TNO Arbeid.

Sloten van, G., Wolk van der, J. (2007). Goed voorbeeld doet goed volgen: de baten van goed werkgeverschap en goed werknemerschap. *Gids voor Personeelsmanagement*, jaargang 86, nr. 6.

Smitskam, C.J., Vos de, E. L. (2006). *PS-special: Reïntegratie-instrumenten voor gedeeltelijk arbeidsgeschikten*. Deventer: Kluwer.

Verveen, E., Petersen, van, A. (2007). *Weerbarstige denkbeelden: De beeldvorming van leidinggevenden en werknemers over mensen met een arbeidsbeperking*. Zoetermeer: Research voor beleid.

Digitale Bronnen

Amfors Groep (z.j.). *Veelzijdig bedrijf met bijzondere vakmensen*. Amersfoort.

Laatst geraadpleegd op 18 maart 2008. Bron:

<http://www.amfors.nl/asp/frameset.asp>

Breed Platform Verzekerden & Werk (BPVW) (2008). *Uitkeringen*.

Laatst geraadpleegd op 16 juni 2008. Bron:

<http://www.bpv.nl/bpv/uitkeringen>

Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) (2008). *Totaalbeeld arbeidsmarkt*.

Laatst geraadpleegd op 8 februari 2008. Bron:

<http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/arbeidsmarkt-vogelvlucht/korte-termijn-ontw/2006-arbeidsmarkt-vv-totaal-art.htm>

Commissie het Werkend Perspectief (CWP) (2007). *Gedeeltelijk arbeidsgeschied: een gat in de arbeidsmarkt*.

Laatst geraadpleegd op 10 februari 2008. Bron:

http://www.gekniptvoordejuistebaan.nl/publicaties/Slotdocument_CWP.pdf

Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) (z.j.). *Banen van werknemers, kwartaalgemiddelden naar economische activiteit.*

Laatst geraadpleegd op 13 maart 2008. Bron:

[http://statline.cbs.nl/StatWeb/Table.asp?STB=G2&LA=nl&DM=SLNL&PA=70031kar&D1=a&D2=a&D3=a&D4=\(1-7\)-1&HDR=T.G3&LYR=G1:0](http://statline.cbs.nl/StatWeb/Table.asp?STB=G2&LA=nl&DM=SLNL&PA=70031kar&D1=a&D2=a&D3=a&D4=(1-7)-1&HDR=T.G3&LYR=G1:0)

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) (2006). *Een gedeeltelijk arbeidsgeschiede in dienst.* Den Haag.

Laatst geraadpleegd op 10 januari 2008. Bron:

http://www.gekniptvoordejuistebaan.nl/publicaties/SZW_Een_gedeeltelijk_arbeidsgeschiede_in_dienst.pdf

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) (2008). *Wajong: Jongeren met een beperking gaan werken naar vermogen.* Den Haag.

Laatst geraadpleegd op 16 juni 2008. Bron:

http://home.szw.nl/index.cfm?menu_item_id=13724&hoofdmenu_item_id=13825&rubriek_item=391899&rubriek_id=391817&set_id=131&doctype_id=6&link_id=144555

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) (z.j., a). *Dossier: Re-integratie.*

Laatst geraadpleegd op 16 december 2007. Bron:

http://home.szw.nl/navigatie/dossier/dsp_dossier.cfm?set_id=975

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) (z.j., c). *Dossier: Wet sociale werkvoorziening.*

Laatst geraadpleegd op 16 december 2007. Bron:

http://home.szw.nl/navigatie/dossier/dsp_dossier.cfm?set_id=1899

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) (z.j., d). *WAZ: Informatie voor zelfstandigen.*

Laatst geraadpleegd 16 juni 2008. Bron:

http://home.szw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=93411

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) (z.j., e). *Wajong.*

Laatst geraadpleegd op 16 juni 2008. Bron:

http://home.szw.nl/index.cfm?menu_item_id=13724&hoofdmenu_item_id=13825&rubriek_item=391899&rubriek_id=391817&set_id=131

Mooij, G. (2007). *De gevolgen van de WIA.* Maarssen: Zibb.nl.

Geraadpleegd op 26 maart 2008. Bron:

<http://www.zibb.nl/web/show/id=1226246/contentid=167311>

Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) (2007). *Formulier: Aanvraag subsidie voorziening werkgever.*

Laatst geraadpleegd op 17 juni 2008. Bron:

[Aanvraag subsidie voorziening werkgever](#)

Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) (2008). *Ik kan wel wat ondersteuning gebruiken bij het (zoeken naar) werk: Voorzieningen en vergoedingen als u een ziekte of handicap heeft.*

Laatst geraadpleegd op 16 juni 2008. Bron:

[Ik kan wel wat ondersteuning gebruiken bij het \(zoeken naar\) werk](#)

Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) (z.j., a.). *Zoekresultaten 'arbeidsgehandicapt'.*

Laatst geraadpleegd 16 juni 2008. Bron:

<http://www.uwv.nl/particulieren/zoekresultaat/index.aspx?zoek=arbeidsgehandicapt>

Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) (z.j., b.). *Wat is de no-riskpolis?*

Laatste geraadpleegd op 17 juni 2008. Bron:

http://www.uwv.nl/werkgevers/zoekresultaat/faq_uwv.aspx?questionid=010738&handle=19465000&clicktype=1&answerid=01357&questiontitle=Wat+is+de+no-riskpolis%3f&categoryid=

Bijlage I

Topiclijst

- Introductie van het onderzoek (doel onderzoek, doel interview).
- Introductie van geïnterviewde (functie, belangrijkste taken, hoe lang werkzaam in huidige functie?).
- Introductie organisatie (core business, omvang, geschiedenis?).
- Sollicitatieproces (hoe verloopt het proces, wie is verantwoordelijk, wie heeft in welke mate invloed, aan wie legt geïnterviewde verantwoording af en waar moeten sollicitanten aan voldoen?).
- Introductie term arbeidsgehandicapten (wat wordt hieronder verstaan? zie bijlage 1).
- Beeld van arbeidsgehandicapten (hoe wordt in de maatschappij/omgeving en in de betreffende organisatie over deze groep mensen gedacht? Wat zijn de eigen opvattingen en ervaringen? In welke mate worden deze beïnvloed door de omgeving?)
- Arbeidsgehandicapte sollicitant (wat zijn de geschreven en ongeschreven regels in de organisatie over een arbeidsgehandicapte sollicitant, hoe denkt de geïnterviewde hier zelf over en kan hij/zij invloed uitoefenen? Wat zijn volgens de geïnterviewde consequenties van het in dienst nemen van een arbeidsgehandicapte sollicitant? Hoe wordt de houding van de arbeidsgehandicapte sollicitant ervaren?).
- Belemmeringen/handelingsopties (wat zijn voor de geïnterviewde belemmeren/handelingsopties bij het in dienst nemen van een arbeidsgehandicapte? Wat zijn volgens hem/haar de consequenties? Kan de huidige gang van zaken worden beïnvloed/verbeterd en door wie? In hoeverre op de hoogte van alle overheidsregelingen?).
- Arbeidsmarkt (in hoeverre speelt de situatie op de arbeidsmarkt een rol bij de kansen van een arbeidsgehandicapte sollicitant?).
- Vragen, opmerkingen of suggesties.

Bijlage II

Reflectie topiclijst & interviewvragen

- Introductie van het onderzoek (doel onderzoek, doel interview).
- Introductie van geïnterviewde (functie, belangrijkste taken, hoe lang werkzaam in huidige functie?).
- Introductie organisatie (core business, omvang, geschiedenis?).
- Sollicitatieproces (hoe verloopt het proces, wie is verantwoordelijk, wie heeft in welke mate invloed, aan wie legt geïnterviewde verantwoording af en waar moeten sollicitanten aan voldoen?).

Deze vraag kon over het algemeen goed worden beantwoord. Ik ontving echter regelmatig het antwoord dat er in goed overleg tussen alle betrokken partijen (bijvoorbeeld direct leidinggevende, manager en P&O-adviseur) tot een keuze werd gekomen. Het is misschien nog de vraag in hoeverre dit de gewenste gang van zaken is in plaats van de werkelijke gang van zaken. Na wat doorvragen kwamen de respondenten in een aantal gevallen tot een nuancering en gaven ze bijvoorbeeld aan dat wanneer de direct leidinggevende twijfels had, deze twijfels iets zwaarder wogen omdat hij/zij ook direct moet gaan samenwerken met de betreffende persoon. Of wanneer bijvoorbeeld de P&O-adviseur twijfels had (meestal over hoe iemand wat betreft persoonlijkheid in de organisatie past) en de leidinggevende (oordeelt meer over de capaciteiten tot het praktisch uitvoeren van de functie) de persoon graag wil aannemen, werd de P&O-adviseur niet altijd gevolgd in zijn/haar advies.

De vraag over aan wie er verantwoording wordt afgelegd bleek niet altijd relevant. De meeste P&O-adviseurs die ik heb gesproken hebben een adviserende rol. Zij worden dus niet afgerekend op de 'prestaties' op het gebied van werving en selectie en leggen hier dan ook geen verantwoording over af. Bij organisaties waar er een aparte afdeling Recruitment was opgezet lag dit soms wat anders. Daar was er bijvoorbeeld een bepaald budget voor de werving en moest hierover een managementsrapportage geschreven worden.

Een betere vraag is dus aan wie er verantwoording wordt afgelegd door de persoon die verantwoordelijk is voor het personeelsbudget. Dit is echter vaak voor de hand liggend. De leidinggevende moet verantwoording afleggen aan de manager. In sommige organisaties echter is het niet heel duidelijk wie verantwoordelijk is voor de personeelsbudgetten.

- Introductie term arbeidsgehandicapten (wat wordt hieronder verstaan? zie bijlage 1).
Hier heb ik de definitie van de term 'arbeidsgehandicapten' met de respondenten afgestemd en direct gevraagd naar ervaringen met arbeidsgehandicapte sollicitanten. Soms was er wat verwarring met arbeidsgehandicapten die tijdens hun dienstverband deze status gekregen hadden, maar over het

algemeen konden de respondenten duidelijk reageren op deze vraag en vertelden hun ervaringen. Op de inhoud van hun antwoord kon ik de rest van mijn vragen afstemmen.

- *Beeld van arbeidsgehandicapten (hoe wordt in de maatschappij/omgeving en in de betreffende organisatie over deze groep mensen gedacht? Wat zijn de eigen opvattingen en ervaringen? In welke mate worden deze beïnvloed door de omgeving?)*

Het is gebleken dat deze vraag lastig te beantwoorden is. Ik heb vragen gesteld als: 'Hoe denkt u dat er in Nederland over het algemeen over arbeidsgehandicapten gedacht wordt?'. Op deze vraag konden weinig respondenten een algemeen antwoord formuleren. Sommigen kwamen hier niet uit, anderen spraken meer specifiek over hoe zij dachten dat andere werkgevers zouden reageren. Dit antwoord was uiteraard ook informatief.

Verder had men soms de neiging een eigen mening te beschrijven. Een goed voorbeeld hiervan is het volgende citaat uit één van mijn interviewuitwerkingen: 'Mensen hebben moeite met accepteren dat ze sommige dingen niet meer kunnen, en dat zij keuzes moeten maken. Veel werknemers leggen de verantwoordelijkheid bij werkgever'. Dit geeft uiteraard wel goed inzicht in de opvattingen van de betreffende persoon.

Op de vraag hoe men in de betreffende organisatie over arbeidsgehandicapten denkt is het antwoord vaak dat zij hier geen bijzonderheden bij ervaren of verwachten. Een enkele respondent geeft aan dat zij wat problemen verwachten bij de acceptatie van een arbeidsgehandicapte collega of spreekt over een negatieve ervaring die zijn weerslag heeft op de houding ten opzichte van arbeidsgehandicapten. Veelal wordt er niets bijzonders gemeld, er is geen specifiek beleid, maar ook zeker geen afkeer.

Wanneer men geen ervaring met de groep arbeidsgehandicapten heeft is dit uiteraard ook lastig te beantwoorden. Verder omschrijft men bij deze vraag eerder de ervaringen van arbeidsgehandicapte medewerkers, die dus tijdens hun dienstverband arbeidsgehandicapt zijn geworden.

Tot slot heb ik de laatste vraag ('In welke mate worden deze beïnvloed door de omgeving?') niet gesteld aangezien de eerdere vragen al lastig te beantwoorden bleken en omdat de respondent moeilijk vanuit de eigen positie kan bepalen welke factoren van invloed zijn op de eigen beeldvorming.

- *Arbeidsgehandicapte sollicitant (wat zijn de geschreven en ongeschreven regels in de organisatie over een arbeidsgehandicapte sollicitant, hoe denkt de geïnterviewde hier zelf over en kan hij/zij invloed uitoefenen? Wat zijn volgens de geïnterviewde consequenties van het in dienst nemen van een arbeidsgehandicapte sollicitant? Hoe wordt de houding van de arbeidsgehandicapte sollicitant ervaren?).*

Met uitzondering van de eerste vraag ('Wat zijn de geschreven en ongeschreven regels in de organisatie over een arbeidsgehandicapte sollicitant') waren deze vragen handzaam en relevant. Bij

weinig ervaringen met arbeidsgehandicapten waren de antwoorden op de vragen weinig informatief. De eerste vraag heb ik overigens niet direct zo gesteld, dit kwam meer naar voren bij de informatie die de respondent gaf over hun ervaringen met arbeidsgehandicapten en bij de vragen die horen bij de volgende topic.

- *Belemmeringen/handelingsopties (wat zijn voor de geïnterviewde belemmeren/handelingsopties bij het in dienst nemen van een arbeidsgehandicapte? Wat zijn volgens hem/haar de consequenties? Kan de huidige gang van zaken worden beïnvloed/verbeterd en door wie? In hoeverre op de hoogte van alle overheidsregelingen?).*

Wanneer de respondent aangaf geen ervaring te hebben met arbeidsgehandicapte sollicitanten heb ik hen een casus voorgelegd, bijvoorbeeld over een sollicitant met migraine of iemand die slechts een deel van de functie zou kunnen uitoefenen. Mijn vragen hierbij waren: 'Hoe zouden de mensen die betrokken zijn bij de werving en selectie hierop reageren?', 'Zijn er voor deze mensen mogelijkheden?', 'Is er ruimte om de functie aan te passen?', 'Wie kan dat bepalen?' en 'Hoe zou men op de werkvloer hierop reageren?'.

Op het moment dat de respondent aangaf wel ervaringen te hebben heb ik uiteraard doorgevraagd over deze ervaringen en de mogelijkheden en beperkingen in dergelijke situaties, soms met behulp van bovenstaande vragen.

Deze vragen zijn relevant gebleken, vooral bij inzichten over wat er beter kan en wat duidelijke beperkingen zijn van de organisatie. Het zijn overigens vragen waarop de respondenten allen zeer verschillend hebben gereageerd. Per type organisatie (product en resultaten) liepen de beperkingen sterk uiteen.

De laatste vraag is tot slot een heel concrete vraag, deze kon echter in zeer weinig gevallen worden beantwoord. Een vervolgvraag hierbij was: 'Welke onderdelen daarvan zijn handzaam en welke niet?', maar deze kon zelden gesteld worden.. De mensen die ik heb gesproken voerden deze administratieve handeling niet uit en konden in zeer beperkte mate informatie hierover verschaffen. Leidinggevende en P&O-adviseurs zijn over het algemeen hiervan niet op de hoogte. Wat overigens naar mijn inzicht betekent dat de subsidies absoluut niet leidend zijn bij een keuze voor een arbeidsgehandicapte.

- *Arbeidsmarkt (in hoeverre speelt de situatie op de arbeidsmarkt een rol bij de kansen van een arbeidsgehandicapte sollicitant?).*

Deze vraag kon meestal kort en bondig worden beantwoord.

- *Vragen, opmerkingen of suggesties.*