

TNO-rapport
r9900407/2590107

Campagne Reïntegratie

Rapportage Effectmeting

TNO Arbeid

Polarisavenue 151
Postbus 718
2130 AS Hoofddorp

Telefoon 023 554 93 93
Fax 023 554 93 94

Datum
15 januari 2004

Auteur(s)
J.J.M. Besseling
M.J. van Gent
F.C. Verboon

Alle rechten voorbehouden. Niets uit dit rapport mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van TNO.

Indien dit rapport in opdracht werd uitgebracht, wordt voor de rechten en verplichtingen van opdrachtgever en opdrachtnemer verwezen naar de Algemene Voorwaarden voor Onderzoeksopdrachten aan TNO, dan wel de betreffende terzake tussen partijen gesloten overeenkomst. Het ter inzage geven van het TNO-rapport aan direct belanghebbenden is toegestaan.

© 1999 TNO Arbeid

TNO Arbeid (voorheen NIA TNO) is een kennisintensieve dienstverlener voor bedrijfsleven en overheid op het gebied van strategische arbeidsvraagstukken. Met als uitgangspunt een optimale inzet van mensen, houdt TNO Arbeid zich bezig met de innovatie van arbeid, organisatie en technologie, bevordering van arbeidsparticipatie en versterking van arbeidsomstandighedenbeleid.

Nederlandse Organisatie voor toegepast-natuurwetenschappelijk onderzoek TNO

Inhoud

Samenvatting en conclusies.....	i
1. Achtergrond.....	1
1.1 Opzet Campagne	1
1.2 Evaluatie campagne.....	1
1.3 Leeswijzer	2
2. Opzet en uitwerking evaluatie	5
2.1 Onderzoeksopzet evaluatie.....	5
2.2 De zilveren Standaard	6
2.3 Steekproefkader	8
2.4 Respons nameting.....	8
2.5 Representativiteit.....	11
2.6 Aanpak van de analyse	12
3. Bekendheid met en waardering van de campagne.....	16
3.1 Algemene bekendheid	16
3.2 De wijze waarop men bekend is geraakt met de campagne	17
3.3 Waardering voor de campagne.....	20
3.4 Samenvatting	22
4. Houding	24
4.1 Beeld van gedeeltelijk arbeidsgeschikte	24
4.2 Stellingen.....	25
4.3 Samenvatting	29
5. Kennis.....	32
5.1 Kennis van instrumenten en subsidies	32
5.2 Voorlichting en hulp	34
5.3 Stelling	34
5.4 Samenvatting	36
6. Gedrag	38
6.1 Aannamebeleid.....	38
6.2 Gedeeltelijk arbeidsgeschikte in dienst.....	38
6.3 Vacatures	39
6.4 Opstelling bij veronderstelde vacatures	40
6.5 Ervaring met subsidies en wettelijke instrumenten.....	41
6.6 Actie ondernomen naar aanleiding van de campagne	42
6.7 Samenvatting	43

7. Logistische regressieanalyses	44
7.1 Inleiding.....	44
7.2 De onderscheiden variabelen.....	44
7.3 Uitkomsten analyses	46
7.4 Conclusie	50
Literatuur	53
Bijlage I Aanvullende tabellen bij hoofdstuk 3	55
Bijlage II Aanvullende tabellen bij hoofdstuk 4.....	57
Bijlage III Aanvullende tabellen bij hoofdstuk 5	61
Bijlage IV Aanvullende tabellen bij hoofdstuk 6	64
Bijlage V Zilveren standaard methode	67
Bijlage VI Vragenlijst effectmeting	69

Samenvatting en conclusies

Inleiding

In dit hoofdstuk wordt een beknopte samenvatting gegeven van de resultaten van de effectmeting ten behoeve van de Campagne Reïntegratie. De resultaten die statistisch significant zijn gebleken worden vooral genoemd. Zoals in de gehele rapportage wordt een onderscheid gemaakt in houding, kennis en gedrag.

Achtergrond en onderzoeksopzet

Sinds 1 juli is de nieuwe Wet Reïntegratie Arbeidsgehandicapten (Rea) van kracht. Deze wet heeft als doel om mensen met een arbeidshandicap meer en betere mogelijkheden te geven bij het vinden naar werk. In het kader van de wet Rea heeft het Lisv de Campagne Reïntegratie gestart gericht op werkgevers uit het Midden en Klein Bedrijf. Het doel van de campagne is dat werkgevers kennis verwerven omtrent de belangrijkste punten uit de wet en de reïntegratie-instrumenten. Verder wil men met de campagne de houding van de werkgevers in positieve zin veranderen en hen tot actie aan zetten zoals bijvoorbeeld informatie inwinnen, contact opnemen met arbeidsvoorziening en overgaan tot een (proef)aanstelling.

In de maand augustus is een nulmeting uitgevoerd om de kennis, houding en gedrag van werkgevers voor aanvang van de campagne in kaart te brengen. Door middel van een opinieonderzoek zijn 701 werkgevers hiervoor geïnterviewd. Na de eerste 'reclameburst' heeft in de maand november een tussenmeting bij 503 werkgevers plaatsgevonden. Vooral het bereik en de waardering van de campagne stonden hierin centraal. Vervolgens is na de tweede reclameburst een uitgebreide effectmeting gehouden onder 1052 werkgevers. Het doel van deze nameting is om vast te stellen hoe na afloop van de campagne de kennis, houding en gedrag van werkgevers is ten aanzien van arbeidsgehandicapten en wat het bereik en de waardering was van de campagne. Dit wordt vergeleken met de uitkomsten van de nul- en de tussenmeting. De onderhavige rapportage betreft de verslaglegging van resultaten van deze effectmeting.

De onderzoeksvragen zijn als volgt geformuleerd:

1. Wat is het bereik en de waardering van de campagne?
2. Zijn er (significante) verschillen in houding kennis en gedrag van werkgevers ten aanzien van arbeidsgehandicapten voor en na de campagne?
3. Kunnen die verschillen herleid worden als effect van de campagne?
4. Welke factoren beïnvloeden de houding, kennis en gedrag van werkgevers ten aanzien van gedeeltelijk arbeidsgeschikten?

Beantwoording onderzoeksvragen

Wat is het bereik en de waardering van de campagne?

- 64% van de werkgevers heeft volgens de nameting over de campagne gehoord of gelezen. De tweede reclamegolf heeft het bereik niet vergroot.

- In de nameting zijn er meer werkgevers die gehoord hebben van de wet Rea en die weten wat deze wet inhoudt in vergelijking met de nulmeting.
- Een derde van de geïnterviewden heeft (ook) uit andere bron iets vernomen over het in dienst nemen van gedeeltelijk arbeidsgeschikten. De campagne heeft een aanvullend effect op wat werkgevers normaliter via andere bronnen horen over het in dienst nemen van gedeeltelijk arbeidsgeschikten.
- De positieve ervaringen van de werkgevers die in de campagne aan het woord werden gelaten worden in de campagne het meest gewaardeerd.

Zijn er verschillen in houding van werkgevers ten aanzien van arbeidsgehandicapten voor en na de campagne?

- Na de campagne hebben de werkgevers een iets duidelijker beeld van gedeeltelijk arbeidsgeschikten dan daarvoor. Ook is men wat positiever geworden over het in dienst nemen van een gedeeltelijk arbeidsgeschikte hoewel beide veranderingen niet significant zijn.
- De stelling ‘Het is financieel voordelig om een gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer in dienst te nemen’ is door degenen die kennis hebben genomen van de campagne in de nameting significant vaker bevestigd dan in de voormeting.

Kunnen die verschillen herleid worden als effect van de campagne?

- De toename van het aantal werkgevers die de financiële voordelen zien van het in dienst nemen van een gedeeltelijk arbeidsgeschikte is te herleiden als effect van de campagne.

Zijn er significante verschillen in kennis van werkgevers ten aanzien van arbeidsgehandicapten voor en na de campagne?

- Er is sprake van een kennistoename. Meer werkgevers hebben van de REA gehoord (van 26% naar 37%), zeggen de subsidie en instrumenten te kennen (van 40% naar 52%), of kennen een voorlichter die hen zou kunnen informeren (van 72% naar 79%).
- Een doelstelling van de campagne was werkgevers aan te zetten tot het inwinnen van informatie. De informatiebehoefte over het in dienst nemen van een gedeeltelijke arbeidsgeschikte is echter iets afgenomen. Dit is overigens niet significant.

Kunnen die verschillen herleid worden als effect van de campagne?

- De toename van het aantal werkgevers dat de subsidie-instrumenten kent is te herleiden als effect van de campagne.

Zijn er significante verschillen in gedrag van werkgevers ten aanzien van arbeidsgehandicapten voor en na de campagne?

- In de nameting is in vergelijking met de voormeting een significante toename te signaleren van werkgevers die bij selectie en aanname van nieuw personeel rekening houden met subsidiemogelijkheden (van 17% naar 28%).

- Het percentage werkgevers dat bij een openstaande vacature heeft overwogen om een gedeeltelijk arbeidsgeschikte aan te nemen is (niet significant) toegenomen van 16% naar 28%.

Kunnen die verschillen herleid worden als effect van de campagne?

- Bij zowel werkgevers die wel, als bij werkgevers die niet op de hoogte zijn van de campagne is sprake van een toename van het rekening houden met subsidie-mogelijkheden. De toename van het aantal werkgevers dat rekening houdt met subsidiemogelijkheden is niet te herleiden als effect van de campagne.

Welke factoren beïnvloeden de houding, kennis en gedrag van werkgevers ten aanzien van gedeeltelijk arbeidsgeschikten?

- De campagne heeft geleid tot een positievere houding op enkele onderdelen en een kennistoename.
- Een belangrijkere factor lijkt echter het in dienst hebben van een gedeeltelijk arbeidsgeschikte te zijn. Dit heeft een positief effect op de zowel de houding, de kennis als het gedrag van werkgevers.
- In z'n algemeenheid kan gezegd worden dat kleine bedrijven minder positief zijn en minder kennis hebben en grote bedrijven juist meer.
- De factor bedrijfstak speelt niet zo'n grote rol. De werkgevers afkomstig uit de sectoren Landbouw en Bouw staan wat negatiever ten opzichte van gedeeltelijk arbeidsgeschikten. De werkgevers uit de sectoren Handel, Zakelijke dienstverlening en de Kwartaire sector staan wat positiever ten opzichte van gedeeltelijk arbeidsgeschikten.

Het doel van de campagne was werkgevers kennis te laten maken omtrent de belangrijkste punten uit de wet en de reïntegratieinstrumenten. Verder werd met de campagne getracht de houding van de werkgevers in positieve zin te veranderen, en hen tot actie aan te zetten.

De eerste twee doelstellingen zijn in beperkte mate behaald. Het kennen van en het rekening houden met subsidiemogelijkheden én het inzien van financiële voordelen bij in dienstname van gedeeltelijk arbeidsgeschikten zijn substantieel toegenomen en zijn herleidbaar als effecten van de campagne. Wat betreft de derde doelstelling blijkt dat de campagne niet of nauwelijks heeft geleid tot concrete acties aan de zijde van de werkgevers.

Slotbeschouwing

De reïntegratie van arbeidsongeschikten is sinds lange tijd een kwestie die op de politieke agenda staat. De laatste ontwikkeling op dit vlak is de wet Rea die vanaf 1 juli 1998 van kracht is geworden. Deze wet tracht de arbeidsparticipatie van arbeidsongeschikten te stimuleren met behulp van reïntegratieinstrumenten.

De cijfers uit dit onderzoek impliceren dat er een ontwikkeling gaande is in positieve richting. Zo is de helft van de werkgevers op de hoogte van de subsidiemogelijkheden die de wet biedt en houdt 30% bij in dienstname van nieuw personeel reke-

ning met die subsidiemogelijkheden. Beide cijfers zijn significant gestegen in vergelijking met een half jaar terug.

Opmerkelijk en verheugend is dat met name het in dienst hebben van een gedeeltelijk arbeidsgeschikte een positieve invloed heeft op houding kennis en gedrag van werkgevers. Er kan hier gesproken worden van een proefondervindelijk bewijs. Arbeidsgehandicapten functioneren dusdanig op hun werkplek dat werkgevers tevreden zijn. Dit impliceert ook dat juist werkgevers die een arbeidsgehandicapte in dienst hebben een rol zouden kunnen spelen om de koudwatervrees van andere werkgevers weg te nemen. Vanwege hun positieve ervaringen zouden ze een voorbeeldfunctie kunnen uitoefenen. Dit blijkt ook uit het feit dat in de campagne de positieve ervaringen van werkgevers die in de campagne aan het woord werden gelaten het meest gewaardeerd werden.

De contacten tussen werkgevers onderling en het aan den lijve ervaren van wat het in dienst hebben van een arbeidsgehandicapte inhoudt - bijvoorbeeld via stages en werkervaringsplaatsen - lijken, meer dan een grootschalige campagne, het geëigende middel om de arbeidsparticipatie van arbeidsgehandicapten te stimuleren. Het is niet ondenkbaar dat met inzet van de juiste middelen de gesignaleerde trend van het stijgende aantal WAO'ers met een betaalde baan¹ zich in de toekomst zal continueren.

¹ Besseling e.a., 1998

1. Achtergrond

Sinds 1 juli 1998 is de nieuwe Wet Reïntegratie Arbeidsgehandicapten, kortweg Rea, van kracht. Deze wet heeft als doel om mensen met een arbeidshandicap meer en betere mogelijkheden te geven bij het vinden en behouden van werk. De wet dient de bestaande reïntegratieinstrumenten te stroomlijnen. Daarnaast moeten snellere aanvraagprocedures mogelijk worden. Het Lisv, verantwoordelijk voor het beheer, de uitvoering en de administratie van de sociale verzekeringen, heeft in verband met de Wet Rea voor 1998 een aantal doelstellingen geformuleerd. Een belangrijke doelstelling voor 1998 is om te komen tot een tewerkstelling van 15.000 arbeidsgehandicapten op een totaal van 50.000 reïntegratietrajecten. In dat verband zijn de werkgevers als 'kopers' van arbeidsgehandicapte arbeidskrachten een belangrijke partij.

1.1 Opzet Campagne

In het kader van de Wet Rea heeft het Lisv daarom een campagne gestart die zich met name richt op werkgevers uit het Midden en Klein Bedrijf (MKB).

De communicatiedoelstellingen bij deze campagne luiden als volgt:

- het bevorderen van de maatschappelijke bewustwording van de arbeidspotentie van gedeeltelijk arbeidsongeschikten;
- het afrekenen met de gedachte dat de WAO een geaccepteerd vangnet is voor personen die ongeschikt lijken voor de arbeidsmarkt.

De werkgevers moeten door middel van de campagne *kennis* verwerven omtrent de belangrijkste punten uit de wet en de reïntegratie-instrumenten en zich bewust worden van het feit dat de doelgroep eenvoudig te benaderen is en dat het een zeer gemotiveerde doelgroep is. Verder wil men met de campagne de *houding* van de werkgevers in positieve zin veranderen, en hen *actie* laten ontplooiën zoals bijvoorbeeld informatie inwinnen, contact opnemen met arbeidsvoorziening of overgaan tot een (proef)aanstelling.

In de campagne werd een mix van massamediale middelen ingezet, zoals TV, dagbladen, vaktijdschriften, PR, Internet e.d. De campagne bestond uit twee 'reclamebursts' die elk 2 maanden in beslag namen. In september 1998 is de eerste van start gegaan, in januari 1999 de tweede.

1.2 Evaluatie campagne

In de maand augustus is een nulmeting uitgevoerd om de kennis, houding en gedrag van werkgevers *voor aanvang van de campagne* in kaart te brengen. Dit is geschied door middel van een opinieonderzoek onder de primaire doelgroep: werkgevers uit het MKB. 701 werkgevers zijn hiervoor geïnterviewd. Hierover is gerapporteerd in het rapport 'Werkgevers en reïntegratie: nulmeting campagne reïntegratie' van TNO Arbeid (Vinke e.a., 1998).

Na de eerste reclameburst heeft in de maand november een tussenmeting plaatsgevonden. Vooral het bereik en de waardering voor de campagne stonden hierin centraal. Van deze meting is verslag gedaan in de rapportage 'Werkgevers en reïntegratie: tussenmeting campagne reïntegratie' van TNO Arbeid (Vinke e.a., 1998).

Vervolgens is *na de tweede reclameburst* in maart 1999 een uitgebreide effectmeting gehouden onder 1052 werkgevers van het MKB. Een deel van de werkgevers uit de nulmeting is nogmaals benaderd voor deelname aan het vervolgonderzoek, de zogenaamde pannellleden. Deze groep is aangevuld met een nieuwe steekproef van werkgevers uit het MKB. Het doel van deze nameting is om vast te stellen *hoe na afloop* van de campagne de kennis, houding en het gedrag van werkgevers is ten aanzien van arbeidsgehandicapten. Dit wordt vergeleken met de uitkomsten van de nulmeting, waar dezelfde vragen zijn gesteld. Ook het bereik en de waardering van de campagne komen aan de orde. Deze resultaten worden vergeleken met de tussenmeting.

De onderhavige rapportage betreft de verslaglegging van resultaten van deze effectmeting. Om te corrigeren voor toevallige verschillen in samenstelling van de drie steekproeven en om gegevens te presenteren die representatief zijn voor bedrijven in het MKB met 5 - 100 werknemers zijn alle resultaten gewogen (zie hoofdstuk 2)².

De onderzoeksvragen kunnen als volgt geformuleerd worden:

1. *Wat is het bereik en de waardering van de campagne?*
2. *Zijn er (significante) verschillen in houding, kennis en gedrag van werkgevers ten aanzien van arbeidsgehandicapten voor en na de campagne?*
3. *Kunnen die verschillen herleid worden als effect van de campagne?*
4. *Welke factoren beïnvloeden de houding, kennis en gedrag van werkgevers ten aanzien van gedeeltelijk arbeidsgeschikten?*

1.3 Leeswijzer

In de volgende hoofdstukken worden de resultaten van de nameting kort weergegeven, waarbij direct de vergelijking getrokken wordt met de nulmeting, zodat de effecten van de campagne nagegaan kunnen worden. Er wordt achtereenvolgens aandacht besteed aan:

- bekendheid en waardering met de campagne (hoofdstuk 3);
- de *houding* van werkgevers ten opzichte van gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers (hoofdstuk 4);
- de *kennis* van werkgevers omtrent arbeidsgehandicapten en de instrumenten en subsidiemogelijkheden die de wet biedt bij aanname van een arbeidsgehandicapte (hoofdstuk 5) en tenslotte;

² In de rapportage 'Nulmeting Campagne Reïntegratie' (Vinke e.a. 1998) is gebruik gemaakt van ongewogen resultaten en kunnen om deze reden afwijken van de (gewogen) resultaten van de voormeting in onderhavige rapportage.

- het daadwerkelijke *gedrag* van werkgevers ten opzichte van werknemers met een arbeidshandicap (hoofdstuk 6).

Iedere paragraaf wordt begonnen met een standaardtabel met de gegevens van de totale groep respondenten en de resultaten uitgesplitst naar de voor- en de nameting. Tevens is standaard nagegaan of er verschillen zijn opgetreden tussen grootteklassen, sectoren en werkgevers die wel en werkgevers die (nog) geen gedeeltelijk arbeidsgeschikte in dienst hebben. Dit laatste wordt in de analyse meegenomen omdat verondersteld wordt dat de daadwerkelijke ervaring van werkgevers met reïntegratieproblematiek van invloed is op hun kennis en attitude. De tabellen met deze gegevens zijn vanwege hun omvang niet in de hoofdttekst opgenomen, maar in de bijlagen.

In het zevende hoofdstuk worden de resultaten van voorgaande hoofdstukken nader geanalyseerd op hun statistische relevantie via logistische regressieanalyses.

2. Opzet en uitwerking evaluatie

2.1 Onderzoeksopzet evaluatie

In dit rapport zullen de resultaten van alle drie de metingen aan de orde komen. De resultaten van de nulmeting en de nameting zullen naast elkaar worden gelegd om de effecten van de campagne te kunnen signaleren. Inhoudelijk gezien komen hier houding, kennis en gedrag van werkgevers ten aanzien van arbeidsgehandicapten aan de orde. Vervolgens worden ook de resultaten van de tussenmeting en de nameting met elkaar vergeleken wat betreft het bereik en de waardering van de campagne. Omdat alle drie de metingen in de rapportage gebruikt worden, zullen de onderzoeksmethoden en -opzet voor alle drie de metingen in deze paragraaf kort besproken worden.

In de nulmeting (T0) zijn 702 gesprekken gevoerd met werkgevers uit het MKB. Aan de hand van een door TNO Arbeid opgestelde vragenlijst is door Bureau Intomart een telefonische enquête gehouden onder werkgevers uit het MKB. De vragenlijst bevat een twintigtal vragen en zes stellingen die tot doel hebben de houding, kennis en het gedrag van werkgevers op een snelle manier, via een kort telefonisch interview te meten. Er is dus beknopte informatie verzameld, waarbij niet nader ingegaan is op achtergrondkenmerken van bedrijven. Bij de presentatie van de resultaten kunnen dan ook geen verbanden gelegd worden met bedrijfskenmerken en bedrijfsbeleid.

In de tussenmeting (T1) werd het bereik van en de waardering voor de campagne bevraagd onder werkgevers. Vanwege de (beoogde) beperkte omvang is ervoor gekozen om de vragenlijst aan te laten sluiten bij een bestaande maandelijks uitgevoerde telefonische enquête, de 'Hoe Werven Bedrijven'- enquête van bureau Intomart. De enquête heeft geresulteerd in totaal 503 gesprekken met werkgevers uit het MKB.

In de nameting (T2) is vastgesteld hoe *na afloop* van de campagne de kennis, houding en het gedrag van werkgevers is ten aanzien van arbeidsgehandicapten. Deze enquête is vrijwel identiek aan die van de nulmeting en de tussenmeting, zodat vergelijkbaar mogelijk is. Een deel van de werkgevers uit de nulmeting is nogmaals benaderd voor het vervolgonderzoek. 351 werkgevers waren tot medewerking bereid. Dit zijn de zogenaamde panelleden. Het panel is gecreëerd omdat op deze wijze via een statistisch verantwoorde wijze - via de methode 'de zilveren standaard' - de effecten van de campagne onderscheiden kunnen worden van min of meer toevallige veranderingen (zie paf 2.2). Het panel is aangevuld met een nieuwe steekproef van 701 werkgevers uit het MKB.

De steekproeven zijn gestratificeerd naar bedrijfsgrootte en sector. Er is onderscheid gemaakt naar vier grootteklassen (5 t/m 9, 10 t/m 19, 20 t/m 49 en 50 t/m 99 werknemers) en zeven branches (agrarische sector, industrie, bouwnijverheid, handel en horeca, transport opslag- en communicatiesector, zakelijke dienstverlening en

kwartaire sector). Elke steekproef is getrokken uit en herwogen naar dezelfde populatie zodat de gegevens ook inderdaad met elkaar vergeleken kunnen worden.

2.2 De zilveren Standaard

Bij de evaluatie-opzet van de Rea-campagne vergelijken we allereerst de resultaten van de nulmeting met die van de nameting. Deze vergelijking geeft aan of in de populatie van bedrijven veranderingen zijn opgetreden in gedrag, houding en kennis. Aangezien de nulmeting *voorafgaat* aan de campagne en de nameting *volgt op* de campagne geeft deze vergelijking inzicht in de mate waarin beoogde effecten zijn opgetreden mede door de Rea-campagne. Om na te gaan of een verandering bij bedrijven het effect is van de gevoerde campagne of van andere factoren (die in dit onderzoek niet zijn vastgesteld) spiegelen we ons aan 'de zilveren standaardmethode' die enkele jaren geleden is opgesteld in opdracht voor de Rijksvoorlichtingsdienst (Veldkamp, 1993).

De 'zilveren standaard' gaat ervan uit dat bij campagnes een groep te vinden is waar de campagne (grotendeels) aan voorbij gegaan is. Het is onvoldoende om achteraf vast te stellen dat degenen die kennis hebben genomen van de campagne 'anders' zijn dan degenen waarbij dat niet het geval is. Het is zeer wel mogelijk dat degenen die de campagne hebben waargenomen, voorafgaand aan de campagne al 'anders' waren, in dit geval bijvoorbeeld positiever over gedeeltelijk arbeidsgeschikten dachten of reeds over meer kennis van Rea beschikten.

Omdat we tijdens de nulmeting niet weten of een werkgever kennis zal nemen van de campagne, benaderen we een deel van deze werkgevers in de nameting met onder andere de vraag of ze kennis hebben genomen van de campagne. Deze groep wordt aangeduid als panel. Effecten worden niet vastgesteld door het vergelijken van voor- en nametingsscores in het panel. In dit onderzoek worden in de lijn van de zilveren standaard de scores op de nulmeting van de panelleden die later hebben aangegeven van de campagne gehoord te hebben vergeleken met de scores in de nameting van de werkgevers uit de verse adhoc steekproef die van de campagne gehoord hebben. Door de nulmeting van het panel te vergelijken met de nameting van een verse steekproef ontstaat een quasi-experimenteel design met voor- en nameting bij een experimentele groep, degenen die kennis hebben genomen van de campagne en een controlegroep die de campagne niet opgemerkt heeft. Op deze wijze wordt het effect van het kennisnemen van de campagne vastgesteld.

Een voorbeeld ter illustratie. Tijdens de nulmeting geeft 28% van alle werkgevers aan van de wet Rea te hebben gehoord. In de nameting is het percentage werkgevers dat van de wet REA heeft gehoord gestegen tot 33%. Van de werkgevers die kennis hebben genomen van de campagne is het percentage zelfs 39%. Uit de analyse blijkt echter dat werkgevers die reeds van de wet REA hadden gehoord vaker de campagne waarnemen dan werkgevers die tijdens de nulmeting nog niet van de wet REA hadden gehoord.

Tabel 2.2a: Toetsing campagne-effect 'Kent wet Rea' volgens 'zilveren standaard'

	percentage werkgevers dat de wet Rea kent	
	T0	T2
Neemt kennis, c.q. heeft kennisgenomen van campagne	31%	39%
Neemt geen kennis, c.q. niet kennisgenomen van campagne	23%	24%
Totaal	28%	33%
	panel (N=351)	'verse' steekproef (N=701)

De vergelijking in de tabel wordt horizontaal getrokken. Bij degenen die de campagne zullen waarnemen (panel nulmeting) en degenen die de campagne hebben waargenomen (steekproef nameting) doet zich een (niet-significante) stijging voor van 8 procentpunten. Bij de werkgevers die de campagne niet zullen waarnemen (panel nulmeting) en de werkgevers die de campagne niet hebben waargenomen (steekproef nameting) is het percentage nagenoeg gelijk gebleven. De conclusie is dan ook dat de toename van het percentage werkgevers dat de wet REA kent het effect is van de campagne. De toename doet zich alleen voor bij degenen die kennis hebben genomen van de campagne en niet bij de overige werkgevers. Het effect is echter niet statistisch significant.

De vergelijking tussen de metingen via de 'zilveren standaard-methode' zal alleen toegepast kunnen worden op de nul- en de nameting. Bij de tussenmeting zijn immers geen paneldata beschikbaar die een vereiste zijn om de 'zilveren standaard' te kunnen uitvoeren. Verder worden alleen de vragen met gesloten antwoordcategorieën opgenomen in de analyse. In tabel 2.2 wordt een overzicht gegeven van de te onderscheiden effect-variabelen. In de rapportage zal bij elk van de items de resultaten van de zilveren standaard- analyse kort besproken worden.

Tabel 2.2a: Effectvariabelen

Effectvariabelen	
Houding	- Eigenlijk weet ik niet goed wat ik me moet voorstellen bij een gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer. - Het in dienst nemen van een gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer is volgens mij vragen om problemen. - Het is financieel voordeliger om een gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer in dienst te nemen. - Gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers zijn extra gemotiveerd. - Een gedeeltelijk arbeidsgeschikte past niet in het team van werknemers in mijn bedrijf.
Kennis	- Heeft u gehoord van de wet Rea? - Kent u de subsidiemogelijkheden/instrumenten die de wet biedt bij het in dienst nemen van gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers? - Kent u iemand binnen of buiten uw bedrijf die u kan voorlichten en helpen bij het gebruik van deze subsidiemogelijkheden?
Ge-drag	- Heeft u op dit moment gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer(s) in dienst? - Heeft u overwogen om voor deze vacature een gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer in dienst te nemen?

- Houdt u bij de selectie en aanname van nieuwe personeelsleden rekening met de subsidiemogelijkheden en andere instrumenten die de wet biedt, gericht op het aannemen van gedeeltelijk arbeidsgeschikten?
- Ik zou wel meer willen weten over het in dienst nemen van een gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer.

2.3 Steekproefkader

Bureau Intomart heeft bij de samenstelling van elke steekproef (dus voor zowel de voor-, de tussen- en de nameting) het volgende steekproefkader gehanteerd (tabel 2.3):

Tabel 2.3a: Totale populatie naar branche en grootteklasse

Branche	Grootteklasse			
	5-9	10-19	20-49	50-99
landbouw.....	20.577	2.780	1.321	834
industrie	6.327	4.718	3.827	1.603
bouw.....	6.006	4.214	2.710	832
handel/horeca	31.927	12.715	5.611	1.478
ver- voer/communicatie	2.992	2.134	1.709	645
zakelijke dienstver- lening	8.211	4.385	2.785	1.013
kwartaire sector.....	8.336	5.910	4.318	1.957

Het steekproefkader is samengesteld uit twee bronnen: het adressenbestand dat Intomart jaarlijks aangeleverd krijgt door Marktselect, aangevuld voor de landbouw en kwartaire sector met gegevens van Arbeidsvoorziening die gebruikt worden in het kader van het driemaandelijks onderzoek 'Hoe werven bedrijven'. Intomart acht dit steekproefkader actueel en representatief voor het bedrijfsleven in Nederland. Uit dit steekproefkader zijn at random de responderende bedrijven benaderd via een steekproef. Een volledig representatieve steekproef voor sector én grootteklasse op basis van de totale populatie is uit kosten- en tijdsoverwegingen niet mogelijk. Er zouden dan bijvoorbeeld naar verhouding meer kleine bedrijven uit de landbouw en uit de handel- en horecasector geïnterviewd moeten worden. Daarom is er in principe voor gekozen om de steekproef zodanig op te zetten dat alle cellen afzonderlijk op sectorniveau en grootteklasseniveau een minimale vulling hebben en dat de randtotalen voldoende groot zijn voor (statistische) analyse (zie ook tabel 2.4a).

2.4 Respons nameting

Het brutobestand waarvan Bureau Intomart gebruik heeft gemaakt voor de nameting bestaat uit 3141 bedrijven. Van deze bedrijven bleken er 1054 onbereikbaar. Van dit basisbestand vielen 159 bedrijven af door een automatische quotafail³, omdat de

³ Quotafail treedt op als wordt gewerkt met gequoteerde steekproeven. Als tijdens het gesprek blijkt dat de branche en/of het aantal werknemers niet klopt volgens het vooropgezette quotaoverzicht wordt de respondent niet in de netto steekproef opgenomen.

quota bereikt waren en omdat afspraken werden afgebeld. Hierdoor resteerden er 1928 bedrijven. Onder dit nettobestand van 1928 bedrijven was de non-respons als volgt (tabel 2.4a):

Tabel 2.4a: Redenen non-respons

reden	N
weigering zonder reden.....	480
geen tijd	204
geen interesse in onderwerp.....	113
wil alleen schriftelijk meedoen	70
weet niets over onderwerp	9
Totale non-respons	876

In totaal vielen er van het nettobestand 876 bedrijven uit, hetgeen resulteerde in totaal 1052 gesprekken, een nettorespons van 55%.

De steekproeftrekking heeft geresulteerd in totaal 1052 gesprekken met werkgevers verdeeld over vier grootteklassen (5 t/m 9, 10 t/m 19, 20 t/m 49 en 50 t/m 99 werknemers) en zeven branches (agrarische sector, industrie, bouwnijverheid, handel en horeca, transport opslag- en communicatiesector, zakelijke dienstverlening en kwartaire sector). Van de werkgevers in de nulmeting (702) hebben 351 werkgevers ook in de tweede meting meegewerkt. Dit zijn de zogenaamde panelleden. Deze zijn aangevuld met 701 werkgevers via een adhoc steekproef.

De *ongewogen* verdeling naar branche en grootteklasse voor de gehele groep ziet er als volgt uit (tabel 2.4b):

Tabel 2.4b: Nettorespons ongewogen nameting naar branche en grootteklasse (gehele groep)

Branche	Grootte- klasse				Totaal
	5-9	10-19	20-49	50-99	
Landbouw.....	44	41	39	30	154
Industrie	40	43	38	41	162
Bouw	42	38	38	23	141
Handel/Horeca	39	36	42	32	149
Ver- voer/Communicati e	33	38	38	32	141
Zakelijke dienst- verl.	38	38	38	39	153
Kwartaire sector ...	38	37	39	38	152
Totaal	274	271	272	235	1052

Om de resultaten van de steekproef representatief te maken voor de totale populatie van bedrijfsvestigingen in Nederland is gebruik gemaakt van weegfactoren. Met behulp van de weegfactoren naar grootteklasse en branche kunnen de nettoresultaten van de steekproef dan herberekend worden naar de totale populatie van bedrijven. Alle gegevens in deze rapportage, van zowel de nul-, de tussen-, als de name-ting, zijn gewogen naar grootte en branche⁴. De *gewogen* verdeling naar branche en grootteklasse voor de gehele groep ziet er als volgt uit (tabel 2.3c):

⁴ Voor elke steekproef (van elke meting) zijn aparte weegfactoren opgesteld.

Tabel 2.4c: Nettorespons gewogen nameting naar branche en grootteklasse (gehele groep)

Branche	Grootteklasse				To- taal
	5-9 werk- nemers	10-19 werk- nemers	20-49 werk- nemers	50-99 werk- nemers	
Landbouw	81	11	5	3	177
Industrie	38	29	24	10	115
Bouw	44	30	20	6	96
Handel/Horeca	62	25	11	3	358
Ver- voer/Communicatie.	40	29	23	8	52
Zakelijke dienstverl.	50	27	17	6	113
Kwartaire sector	41	29	21	10	143
Totaal	586	255	155	58	1054

2.5 Representativiteit

In deze paragraaf wordt aandacht besteed aan de representativiteit van de gegevens. Eerst is nagegaan in hoeverre er sprake is van selectieve respons. Het valt te verwachten dat werkgevers die een gedeeltelijk arbeidsgeschikte in dienst hebben vaker zullen toestemmen met de enquête mee te doen, dan werkgevers die niets met dit onderwerp van doen hebben.

Tabel 2.5a: % werkgevers met gedeeltelijk arbeidsgeschikten in dienst naar grootteklasse (gewogen)

	5-9 werkne- mers	10-19 werk- nemers	20-49 werk- nemers	50-99 werk- nemers	To- taal
ZARA-panel	5	22	38	53	28 ⁵
T0: % bedrijven	20	35	49	68	31
T2: % bedrijven	24	37	53	69	34

In vergelijking met gegevens uit het ZARA/SZW-panel heeft een hoger percentage van de respondenten momenteel een gedeeltelijk arbeidsgeschikte in dienst, namelijk 34%. Dit percentage ligt iets hoger dan in de nulmeting het geval was. Volgens eerder verricht onderzoek zou een lager percentage verwacht mogen worden. Begin 1997 had 11 procent van alle bedrijven in ons land één of meer gehandicapte werknemers in dienst (ZARA-werkgeverspanel rapportage 1996-1997, het percentage heeft betrekking op de situatie aan het begin van 1997). Een herberekening echter van de resultaten uit de ZARA-rapportage waarbij de bedrijven met meer dan 100 werknemers worden weggelaten, levert minder grote verschillen op. Voor de bedrijven uit het MKB zou het aantal bedrijven met een arbeidsgehandicapte in dienst op 28 % uitkomen, een percentage dat veel dichterbij de buurt komt van het in het onderhavige onderzoek gevonden percentage.

⁵ Dit cijfer is gebaseerd op een herberekening van de resultaten uit de ZARA-rapportage waarbij de bedrijven met meer dan 100 werknemers worden weggelaten.

Een vergelijking van de (gewogen) ZARA-gegevens met de gegevens uit dit onderzoek leert dat in alle grootteklassen hogere percentages gevonden zijn. Het verschil is het grootst in de kleinste grootteklasse: in de ZARA-rapportage is er in 5% van de kleinste bedrijven een gehandicapte werknemer in dienst, tegenover 24% van de kleinste bedrijven in de nameting.

De reden dat dit verschil 5% versus 24% zo groot is, is waarschijnlijk te wijten aan het feit dat in het ZARA-panel ook de gegevens van de allerkleinste werkgevers (1-4 werknemers) mee worden genomen. Omdat deze kleine werkgevers nauwelijks arbeidsgehandicapten in dienst zullen hebben, wordt het percentage kleine werkgevers dat arbeidsgehandicapten in dienst heeft 'naar beneden getrokken'.

Men dient dus te beseffen dat bij vergelijking met de gegevens uit de ZARA-rapportage

- er verschillende definities zijn gebruikt van arbeidsgehandicapten;
- de categorie kleinste bedrijven in de ZARA-rapportage anders is gedefinieerd;
- de meting in de onderhavige rapportage 1,5 jaar na de ZARA-rapportage plaats heeft gevonden in een situatie waarin er sprake is van krapte op de arbeidsmarkt.

Een vergelijking van de resultaten van de beide onderzoeken gaat dus enigszins mank.

De verschillen tussen de sectoren wat betreft het in dienst hebben van een arbeidsgehandicapten zullen niet vergeleken worden met de ZARA-gegevens. In de eerste plaats omdat de sectorindeling van het ZARA-panel verschilt met de sectorindeling van dit onderzoek, en in de tweede plaats omdat zoals opgemerkt ZARA niet alleen werkgevers uit het MKB, maar ook de allerkleinste werkgevers (1-4 werknemers) en de grote werkgevers (meer dan 100) meeneemt. Vergelijk is daarom niet goed mogelijk.

De nameting heeft plaatsgevonden bij 351 werkgevers die ook deelgenomen hebben aan de nulmeting en 701 'verse' werkgevers. Het risico bestaat dat de pannellleden afwijken van de 701 werkgevers uit de nieuwe steekproef. Bij de variabelen die in deze rapportage opgevat worden als 'effectvariabelen' is via T-toetsing nagegaan of de groepen systematisch verschillen. Op geen van de effect-variabelen zijn de verschillen tussen de groepen significant. Er zijn geen aanwijzingen dat de pannellleden verschillen van de 'verse' werkgevers.

2.6 Aanpak van de analyse

In de navolgende hoofdstukken zal in eerste instantie per onderwerp (*houding, kennis en gedrag* van werkgevers) voor de relevante variabelen een vergelijking worden gemaakt tussen de resultaten van de nulmeting en de nameting. Deze metingen zullen in de tabellen worden aangeduid met respectievelijk T0 en T2. Voor een beperkt aantal variabelen zal een vergelijking worden gepresenteerd tussen de tussenmeting en de nameting. De tussenmeting wordt in de tabellen aangeduid met T1.

De vergelijking tussen T0 en T2 is gebaseerd op de gehele groep respondenten in beide steekproeven, respectievelijk 701 en 1052 bedrijven. De uitkomsten voor beide steekproeven zijn herwogen naar de omvang van de groepen in de populatie, gebaseerd op de kenmerken *bedrijfsgrootte* en *branche*. Op grond van de herweging kunnen uitspraken over de populatie van bedrijven in Nederland, met meer dan 4 en minder dan 100 werknemers, worden gedaan.

De analyse bestaat uit 2 stappen:

1. Het eerste doel van de vergelijking tussen de metingen is na te gaan in hoeverre er verschillen optreden in houding, kennis en gedrag van werkgevers. Doorgaans zal in de tekst de vergelijking tussen de totale groepen plaatsvinden in zogenaamde hoofdtabelen. Deze verschillen zullen worden getoetst op statistische significantie. Gezien de relatief beperkte omvang van het panel in de nameting, gaan we bij de toetsing uit van twee onafhankelijke steekproeven. In de bijlagen per hoofdstuk zal verder voor vrijwel iedere hoofdtabel uit de tekst een nadere uitsplitsing naar *bedrijfsgrootte*, *branche* en *het wel of geen gedeeltelijk arbeidsgeschikten in dienst hebben*, worden opgenomen.
2. In hoeverre de eventueel optredende verschillen tussen T0 en T2 in de hoofdtabelen daadwerkelijk van betekenis zijn - dat wil zeggen statistisch significant zijn - én kunnen worden toegeschreven aan de invloed van de campagne, zal vervolgens moeten worden nagegaan. Dit laatste gebeurt door een vergelijking te maken tussen de panelgroep uit de nulmeting (N=351) en de niet-panelgroep uit de nameting (n=701). Door de panelgroep uit T2 in deze analyse buiten beschouwing te laten, kan een eventueel 'paneleffect' worden vermeden. Deze analyse wordt beperkt tot een vergelijking tussen die groepen, waarvan via de nameting is vastgesteld dat zij de campagne hebben waargenomen. De verschillen tussen T0 en T2 kunnen vervolgens statistisch getoetst worden ($p < .05$). In de tekst zal deze vergelijking slechts worden opgenomen, indien er sprake is van een statistisch significant verschil tussen T0 en T2.

Uit de verslaglegging zal blijken dat slechts voor een enkele vergelijking sprake is van statistische significantie. Dit is voor een deel toe te schrijven aan de relatief geringe omvang van de verschillen en ook voor een deel aan de relatief geringe omvang van de (gedeeltes van) steekproeven. De navolgende tabel maakt duidelijk welke betrouwbaarheidsmarges van een aantal mogelijke resultaten (antwoordpercentages) horen bij een gegeven steekproefgrootte. De volgende steekproefgroottes zijn hierbij van belang:

- de panelgroep die kennis genomen hebben van de campagne: N=236
- de niet-panelgroep kennis genomen van aan de campagne: N=436
- de totale groep bij T0: N=702
- de totale groep bij T2: N=1052

Tabel 2.6a: Betrouwbaarheidsmarges ($p=.05$) per steekproefomvang en antwoordpercentage (i.c. % bedrijven)

% bedrijven	Steekproefgrootte			
	236	436	702	1052
10 (90).....	7,7	5,6	4,4	3,6
20 (80).....	10,2	7,5	5,9	4,8
30 (70).....	11,7	8,6	6,8	5,5
40 (60).....	12,5	9,2	7,3	5,9
50	12,8	9,4	7,4	6,0

Uit voorgaande tabel blijkt dat de betrouwbaarheidsmarges groter zijn bij kleine steekproeven en bij percentages rond de 50%. Dit betekent bijvoorbeeld dat een gevonden waarde van 50% in een steekproef van 236 bedrijven, met 95% waarschijnlijkheid tussen de 43,6% en 56,4% zal liggen.

Om te kunnen spreken van statistisch significante verschillen, met andere woorden verschillen die niet aan het toeval kunnen worden toegeschreven, mogen de betrouwbaarheidsintervallen niet overlappen. Bij een vergelijking van gevonden percentages uit 2 kleine steekproeven dienen de verschillen dus aanzienlijk te zijn om te kunnen spreken van statistisch significante verschillen.

3. Bekendheid met en waardering van de campagne

In dit hoofdstuk staan de bekendheid met de campagne en de waardering daarvan centraal. Zowel in de tussenmeting (T1) als in de nameting (T2) zijn hierover vragen gesteld. In de verslaggeving zal eerst een beschrijving worden gegeven van de resultaten uit de nameting. De gegevens zullen worden uitgesplitst naar grootteklassen, sectoren en of men al dan niet een arbeidsgehandicapte in dienst heeft. Vervolgens zal, om na te gaan of de bekendheid met en waardering van de campagne is veranderd na de tweede reclame-burst, worden ingegaan op eventuele verschillen met de resultaten uit de tussenmeting.

3.1 Algemene bekendheid

Om het bereik van de beide reclamecampagnes vast te kunnen stellen, is in de tussen- en de nameting gevraagd of men over de campagne heeft gehoord of gelezen. Dit is een gesloten vraag waarbij de werkgevers ja of nee konden antwoorden. In tabel 3.1a is de respons op deze vraag weergegeven.

Tabel 3.1a: Bekendheid respondenten met campagne naar grootteklasse (% werkgevers)

	5-9 werknemers		10-19 werkne- mers		20-49 werkne- mers		50-99 werkne- mers		Totaal	
Bekendheid	T1	T2	T1	T2	T1	T2	T1	T2	T1	T2
Ja, heeft over campagne gehoord c.q. gelezen	62	63	73	66	78	60	79	67	68	64

64% van de geïnterviewde werkgevers heeft tijdens de nameting over de campagne gehoord of gelezen.

Ondanks een tweede reclamegolf is het bereik van de campagne niet verruimd. Na de eerste campagnegolf had ruim tweederde van de respondenten over de campagne gehoord of gelezen, in de nameting is het aantal werkgevers dat ervan heeft gehoord iets gedaald. Dat resultaat is opvallend. Na de tweede reclame-burst zou een toename van bereikte werkgevers verwacht mogen worden. Kennelijk is een deel van de werkgevers die de tweede reclame-burst niet gezien hebben, vergeten dat ze wel de eerste reclame-burst in het najaar hebben gezien. Daarnaast is een mogelijke verklaring dat de tweede reclame-burst minder intensief is geweest als de eerste. Tenslotte valt de daling binnen de onzekerheidsmarge door toevalsvariatie in de streekproef.

Kleine werkgevers zijn iets minder op de hoogte dan de grote werkgevers. Verder blijkt dat in de tussenmeting de bekendheid met de campagne naar grootteklasse meer verschilt dan in de nameting. In de tussenmeting is er een duidelijke stijgende lijn te zien, hoe groter het bedrijf des te beter de bekendheid met de campagne. Deze trend is in de nameting niet zo duidelijk te traceren. Het percentage werkgevers uit de grootteklasse '20-49 werknemers' dat op de hoogte is van de campagne, is dan gedaald met 18%. Deze groep is het minst op de hoogte.

Tabel 3.1b: Bekendheid respondenten met campagne naar branche (% werkgevers)

Bekendheid	Land- bouw		Industrie		Bouw		Handel		Vervoer		Zak.dien st.		Kwartair	
	T1	T2	T1	T2	T1	T2	T1	T2	T1	T2	T1	T2	T1	T2
Ja, heeft over campagne gehoord c.q. gelezen	58	51	79	62	63	70	59	70	85	62	77	65	86	60

In de tweede campagnegolf zijn de werkgevers uit de handel/horeca en de bouw erg goed bereikt, de werkgevers uit de landbouwsector zijn het minst op de hoogte van de campagne.

In de tussenmeting waren juist de werkgevers uit de kwartaire sector en de transport- en communicatiesector goed op de hoogte, in de nameting zijn het aantal werkgevers uit deze sectoren dat op de hoogte is van de campagne gedaald richting het gemiddelde. In de landbouwsector was men ook al in de eerste meting minder bekend met de campagne. De werkgevers uit deze sector zijn gedurende de hele campagne het minst bereikt.

Tabel 3.1c: Bekendheid met campagne naar wel/niet gedeeltelijk arbeidsgeschikten in dienst, T2 (% werkgevers)

Bekendheid	gedeeltelijk arbeidsgeschikte in dienst	geen gedeeltelijk arbeidsgeschikte in dienst
Ja, heeft over campagne gehoord c.q. gelezen	69	61

Verder blijkt dat werkgevers die arbeidsgeschikten in dienst hebben vaker zeggen dat zij over de campagne gehoord dan wel gelezen hebben dan werkgevers die geen gedeeltelijk arbeidsgeschikten in dienst hebben. De massacommunicatie-theorieën geven hier een verklaring voor. Mensen zijn selectief in de opname van kennis en informatie-overdracht. Uit de vele informatie die tot hen komt wordt alleen wat interessant is eruit gefilterd en verwerkt. Werkgevers die een gedeeltelijk arbeidsgeschikte in dienst hebben zullen de aangeboden informatie om die reden eerder bekijken, verwerken en onthouden, dan mensen die niets met arbeidsgehandicapten van doen hebben.

3.2 De wijze waarop men bekend is geraakt met de campagne

Aan de werkgevers die te kennen hebben gegeven dat zij bekend zijn met de campagne is de vraag gesteld op welke wijze zij op de hoogte zijn gekomen van de campagne. Op deze vraag waren meerdere antwoorden mogelijk. De algemene respons op deze vraag is weergegeven in tabel 3.2a:

Een nadere analyse van de antwoordcategorie 'anders, namelijk' laat zien dat met name brochures, folders, vakbladen en kranten de werkgevers op de hoogte hebben gebracht over het in dienst nemen van een gedeeltelijk arbeidsgeschikte.

Om vast te kunnen stellen of de branche of de grootteklasse waaruit de werkgever afkomstig is samenhangt met het feit of men iets uit andere bron vernomen heeft, zijn de gegevens uitgesplitst (zie tabel in bijlage I).

Uit de nameting blijkt dat hoe kleiner het bedrijf is, hoe minder vaak het iets uit andere bron vernomen heeft over het in dienst nemen van gedeeltelijk arbeidsgeschikten. Van de kleine werkgevers geeft 27% aan iets uit andere bron te hebben vernomen, versus 52% van de grote bedrijven. Deze trend was ook in de tussenmeting zichtbaar. Dit resultaat komt overeen met de vraag naar bekendheid met de campagne. Kleine bedrijven zijn minder bekend met de campagne en men verneemt minder vaak iets uit andere bron over het in dienst nemen van gedeeltelijk arbeidsgeschikten.

De bedrijven onder de 20 werknemers blijven dus ook na deze campagne een potentiële doelgroep voor informatieverstrekking over dit onderwerp.

Of de werkgever uit andere bron iets heeft vernomen kan samenhangen met de grootte van het bedrijf, maar kan ook samenhangen met de branche. In de nameting geven werkgevers uit de sectoren Industrie, Zakelijke dienstverlening en de Bouw vaker aan uit andere bronnen iets te hebben vernomen. De werkgevers uit de sector Landbouw vernemen naar verhouding minder vaak uit andere bron iets over het in dienst nemen van gedeeltelijk arbeidsgeschikten. In de tussenmeting zijn het dezelfde sectoren die vaker of minder vaak iets uit andere bron hebben vernomen, alleen liggen overal de percentages iets lager.

Werkgevers die gedeeltelijk arbeidsgeschikten in dienst hebben vernemen veel vaker iets uit andere bron dan werkgevers die dat niet hebben (45% versus 27%).

Tenslotte is aan de werkgevers die de campagne kenden gevraagd of men wist welke organisatie de campagne voerde. Deze vraag is alleen in de nameting gesteld. Driekwart van de werkgevers bleken niet te weten welke organisatie dat was. Het juiste antwoord - het Lisv - werd wel het meest frequent genoemd, tezamen met het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (beiden scoorden 7%).



Tabel 3.2c: Welke organisatie voerde de campagne? (% werkgevers)

Organisaties	T2
Ministerie van SZW	7
LISV	7
Uitvoeringsinstellingen	3
Arbeidsvoorziening/-integratie.....	2
Anders.....	6
Weet niet.....	74
Totaal (N=670)	100

3.3 Waardering voor de campagne

Om de waardering voor de campagne in kaart te brengen, is de werkgevers gevraagd wat hen het meest heeft aangesproken in de campagne. Dit was een open vraag waarop meerdere antwoorden mogelijk waren. In tabel 3.3a is de respons bij deze vraag weergegeven, dit betreft overigens alleen die werkgevers die kennis hebben genomen van de campagne (T1= 68% van de werkgevers; T2= 64% van de werkgevers).

Tabel 3.3a: Wat heeft u het meest aangesproken in deze campagne? (% werkgevers)

Meest aangesproken	T1	T2
De voorbeelden (werknemers) die aangehaald worden	16	13
De positieve ervaringen van werkgevers die aan het woord komen	13	19
De subsidiemogelijkheden	5	5
De vormgeving	4	7
Anders, nl.	66	62

In de nameting spraken de positieve ervaringen van de werkgevers die in de campagne aan het woord werden gelaten het meeste aan (19%), ook de voorbeelden die aangehaald werden (13%) werden gewaardeerd. Wat verder opvalt in tabel 3.3a is de grote groep werkgevers die een 'anders, nl.' antwoord gaven. Een nadere beschouwing van deze antwoordcategorie laat zien dat een groot deel van deze respondenten niet kan aangeven wat in de campagne hen het meest heeft aangesproken: ruim een derde van de werkgevers die het antwoord 'anders, nl.' gaven, zeiden dat hen niets was bijgebleven van de campagne, gevolgd door nog eens een kleine 30% die zeiden dat niet meer te weten of die geen mening hadden bij wat hen het meest was bijgebleven.

Van de overige 33% werkgevers die een 'anders nl.' antwoord gaven kan een onderscheid gemaakt worden in drie groepen: werkgevers met een positief oordeel over de campagne, werkgevers met een neutraal oordeel over de campagne en werkgevers met een negatief oordeel over de campagne. Overigens was een zelfde soort opdeling ook in de tussenmeting te signaleren. De werkgevers met een positief oordeel over de campagne vormen de grootste groep van deze drie. Bij hun antwoorden moet gedacht worden aan: "een stukje bewustwording", of "de kwaliteiten die deze mensen hebben en die niet benut worden". Bij de negatieve oordelen kan gedacht

worden aan: “men vertoont alleen maar de successtories maar zo is de praktijk niet” of “het is voor ons bedrijf niet interessant” of “typisch postbus-51-spotje: oninteressant”.

De waardering voor de campagne zou kunnen samenhangen met de grootteklasse van het bedrijf. Dit is weergegeven in tabel 3.3b

Tabel 3.3b: Wat heeft u het meest aangesproken in deze campagne? (% werkgevers naar grootteklasse)

	5-9 werknemers		10-19 werknemers		20-49 werknemers		50-99 werknemers	
	T1	T2	T1	T2	T1	T2	T1	T2
Meest aangesproken								
De voorbeelden (werknemers) die aangehaald worden	17	13	15	13	14	11	16	13
De positieve ervaringen van werkgevers die aan het woord komen	15	20	9	19	9	15	16	13
De subsidiemogelijkheden.....	4	7	6	3	4	4	6	3
De vormgeving.....	3	8	6	5	6	5	3	5
Anders, nl.	63	57	69	66	70	68	60	69

Er kunnen echter geen grote verschillen geconstateerd worden in de antwoorden van werkgevers uit de verschillende grootteklassen op de vraag wat hen het meest heeft aangesproken in de campagne.

Vervolgens is bekeken of de waardering voor de campagne naar branche verschillen vertoont (tabel 3.3c).

Tabel 3.3c: Wat heeft u het meest aangesproken in deze campagne? (% werkgevers naar branche)

	Landbouw		Industrie		Bouw		Handel		Vervoer		Zak.dienst.		Kwartair st.	
	T1	T2	T1	T2	T1	T2	T1	T2	T1	T2	T1	T2	T1	T2
Meest aangesproken														
De voorbeelden (werknemers) die aangehaald worden	16	17	15	14	12	11	15	11	35	19	16	14	12	13
De positieve ervaringen van werkg. die aan het woord komen	17	21	10	14	25	17	8	21	3	19	10	19	19	13
De subsidiemogelijkheden.....	5	5	6	1	7	8	2	7	8	3	6	3	6	3
De vormgeving.....	3	1	1	4	3	6	3	10	-	3	4	7	11	7
Anders, nl.	58	61	71	68	64	59	72	58	54	61	68	68	60	65

Op de eerste plaats wordt duidelijk dat in de nameting de werkgevers uit de landbouw en de handel/horeca zich - meer dan werkgevers uit andere branches - het meest aangesproken voelen door de positieve ervaringen van de werkgevers uit de campagne. De subsidiemogelijkheden worden vooral door werkgevers uit de bouw en de handel/horeca gewaardeerd.

Als we tussenmeting met de nameting vergelijken, zijn er veel fluctuaties binnen de afzonderlijke sectoren. Zo voelden de werkgevers uit de sector vervoer en communicatie zich in de tussenmeting nauwelijks aangesproken (slechts 3% beaamde dit). In de nameting is dit echter weer gestegen naar 19%. Waarschijnlijk is een vraag als deze een momentopname, en misschien ook wel afhankelijk van het soort reclame-spotje dat men zich herinnert.

Als laatste is nagegaan of degenen die een gedeeltelijk arbeidsgeschiedte in dienst hebben de campagne op een andere manier waarderen dan degenen die geen gedeeltelijk arbeidsgeschiedte in dienst hebben (tabel 3.3d). Omdat in de tussenmeting niet bekend is wie wel en wie niet een gedeeltelijk arbeidsgeschiedte in dienst heeft, zijn hier alleen gegevens beschikbaar betreffende de T2-meting.

Tabel 3.3d: Wat heeft u het meest aangesproken in deze campagne? (% werkgevers naar branche)

	wel gedeelt. arb.geschiedte in dienst	geen gedeelt. arb.geschiedte in dienst
	T2	T2
De voorbeelden (werknemers) die aangehaald worden	8	16
De positieve ervaringen van werkg. die aan het woord komen.....	14	21
De subsidiemogelijkheden	8	3
De vormgeving	7	6
Anders, nl.	66	59

Degenen die een gedeeltelijk arbeidsgeschiedte in dienst hebben kiezen wat vaker voor de open-antwoord categorie. Het zou kunnen dat zij zich op een directere manier aangesproken voelen door het spotje en sneller een diverser antwoord geven dat niet in de vaste categorieën past.

3.4 Samenvatting

In dit hoofdstuk werd ingegaan op de vraag naar de bekendheid met en de waardering van de campagne. 64% van de werkgevers heeft volgens de nameting over de campagne gehoord of gelezen. De t.v.-spotjes zijn het meest genoemde middel waardoor men bekend is met de campagne. De tweede reclamegolf heeft overigens het bereik niet vergroot. Weinig werkgevers associëren de campagne met het Lisv. Een derde van de geïnterviewden heeft (ook) uit andere bron iets vernomen over het in dienst nemen van gedeeltelijk arbeidsgeschiedten. De campagne heeft een aanvullend effect op wat werkgevers normaliter via andere bronnen horen over het in dienst nemen van gedeeltelijk arbeidsgeschiedten.

Aan degenen die de campagne kenden, is vervolgens gevraagd of en hoe men de campagne waardeerde. In de nameting spraken de positieve ervaringen van de werkgevers, die in de campagne aan het woord worden gelaten het meeste aan, ook de aangehaalde voorbeelden werden gewaardeerd. Er was echter ook een heel aantal werkgevers die niets was bijgebleven van de campagne, of die geen mening had.

4. Houding

Om de houding van de werkgevers uit het MKB ten aanzien van gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers te achterhalen zijn - zowel in de nulmeting (T0) als in de nameting (T2) - aan hen een aantal vragen gesteld en een aantal stellingen voorgesteld. Er zal eerst een beschrijving worden gegeven van de resultaten uit de nameting. Deze gegevens worden uitgesplitst naar grootteklassen, sectoren en of men al dan niet een arbeidsgehandicapte in dienst heeft. Vervolgens wordt ingegaan op eventuele verschillen tussen de voormeting en de nameting. Om vast te kunnen stellen of de eventueel gevonden verschillen het effect is van de campagne, worden de gegevens betreffende de houding van de werkgevers van voor én na de campagne met elkaar vergeleken via de methode van de zilveren standaard (zie par. 2.2). De aspecten die significant verschillen zijn in tabelvorm opgenomen in bijlage V.

4.1 Beeld van gedeeltelijk arbeidsgeschikte

De eerste vraag die aan de werkgevers is gesteld, is aan wat voor een persoon zij denken bij een gedeeltelijk arbeidsgeschikte. Dit is een open vraag waarbij de werkgevers geheel vrij waren in hun antwoord. In tabel 4.1a zijn de antwoorden uitgesplitst naar het al of niet een gedeeltelijk arbeidsgeschikte in dienst hebben.

Tabel 4.1a: Beeld bij gedeeltelijk arbeidsgeschikte (%)⁶, T0 versus T2

Omschrijving	Totale groep		Wel ged. arb. geschikte in dienst		Geen ged. arb. geschikte in dienst	
	T0	T2	T0	T2	T0	T2
lichamelijk gehandicapte.....	33	30	34	29	32	30
iemand met beperkingen	24	10	22	11	24	10
een geestelijk gehandicapte	11	14	13	11	10	16
iemand met een medisch probleem	12	10	12	12	12	9
iemand met een (gedeeltelijke) WAO-uitkering.....	8	14	12	18	6	12
een gewone werknemer	4	9	9	10	4	8
niet volledig inzetbaar in functie	4	6	6	7	4	5
iemand met een probleem	4	6	3	4	4	7
niet volledig inzetbaar in tijd/uren....	3	9	4	9	4	9
iemand met een psychisch probleem	3	4	3	6	3	3
iemand die overspannen (stress) is	1	1	2	3	1	.8
een kneus	.5	.6	-	.1	1	.8
een extra gemotiveerde werknemer	.2	.5	.3	.7	.1	.5

In de nameting denken de meeste werkgevers (ongeveer 1 op de 3) bij een gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer aan een lichamelijk gehandicapte. Ook zien veel

⁶ Op deze vraag konden meerdere antwoorden gegeven worden.

werkgevers een gedeeltelijk arbeidsgeschikte als een geestelijk gehandicapte of iemand met een (gedeeltelijke) WAO-uitkering (1 op de 7 werkgevers). Mensen die geen gedeeltelijk arbeidsgeschikte in dienst hebben denken iets vaker aan een geestelijk gehandicapten, terwijl werkgevers die wel een gedeeltelijk arbeidsgeschikte in dienst hebben aan iemand met een (gedeeltelijke) WAO-uitkering denkt.

Als de nulmeting met de nameting vergeleken word, zien we een aantal verschuivingen. De grootste verschuiving ligt bij het item 'iemand met beperkingen'. Het aantal werkgevers dat een arbeidsgehandicapte zo typeert is gedaald van 22% naar 10%. Twee andere verschuivingen in opvattingen over arbeidsgehandicapten liggen bij de items 'een lichamelijke gehandicapte'(gedaald) en 'een gewone werknemer(gestegen). Deze verschuivingen zijn positief, men ziet de arbeidsgehandicapte minder als iemand met beperkingen of als een lichamelijke gehandicapte en meer als een gewone werknemer. Deze verschuivingen in opvattingen treden zowel op als bij de werkgever die een arbeidsgehandicapte in dienst heeft als bij de werkgever die dat niet heeft.

4.2 Stellingen

Er is de werkgevers een aantal stellingen voorgelegd die betrekking hebben op hun houding ten aanzien van gedeeltelijk arbeidsgeschikten. In tabel 4.2a wordt weergegeven of men het eens of oneens was met de stelling of dat men er neutraal tegenover stond. De gegevens worden van zowel de nul- als de nameting gepresenteerd. Daarnaast is bij elke stelling gekeken naar onderlinge verschillen tussen grootte- klassen, sectoren en het wel of niet in dienst hebben van een gedeeltelijk arbeidsgeschikte. De tabellen daarvan zijn opgenomen in de bijlage II. In hoofdstuk zeven wordt een nadere analyse gegeven van de resultaten bij de voorgelegde stellingen. Hier wordt volstaan met een beschrijving van de resultaten uit de rechte tellingen.

Tabel 4.2a: Stellingen bij houding ten aanzien van gedeeltelijk arbeidsgeschikten (% werkgevers)

Stelling	Eens		Neutraal		Oneens	
	T0	T2	T0	T2	T0	T2
weet niet goed wat.....	27	23	11	10	62	67
vragen om problemen.....	14	12	15	12	71	76
financieel voordelig	43	46	35	32	22	22
extra gemotiveerd	37	43	45	38	18	19
past niet in team	23	20	12	15	65	64

De vrij grote groep werkgevers die bij de nulmeting neutraal tegenover de stellingen stond, kan beschouwd worden als een belangrijke doelgroep van de campagne, omdat bij hen mogelijk een attitudeverandering in positieve zin kan worden bewerkstelligd. Bij de vergelijking met de nameting zal extra aandacht gegeven worden aan de vraag of bij de categorie "neutraal" een verschuiving optreedt.

"Eigenlijk weet ik niet goed wat ik me voor moet stellen bij een gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer"

In de nameting is ongeveer een kwart van de ondernemers het eens met de stelling dat zij niet goed weten wat zij zich voor moeten stellen bij een gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer; twee op de drie werkgevers zijn het oneens met deze stelling. Met name in de allerkleinste bedrijven met 5-9 werknemers geven werkgevers aan het niet goed te weten, terwijl juist in de grotere bedrijven de werkgevers het vaker oneens zijn met de stelling.

Verder blijkt dat de werkgevers die geen arbeidsgehandicapten in dienst hebben zich minder vaak een voorstelling weten te maken van arbeidsgehandicapten dan werkgevers die er wel één in dienst hebben.

De werkgevers in de landbouw weten zich het minst een voorstelling te maken van een arbeidsgehandicapte. Dit is in overeenstemming met het gegeven dat de werkgevers in de landbouwsector het kleinste aantal arbeidsgehandicapten in dienst hebben. Deze werkgevers hebben dus minder vaak te maken met arbeidsgehandicapte werknemers.

Als de voormeting met de nameting vergeleken wordt blijkt dat meer werkgevers een idee hebben van een arbeidsgeschikte. Dit is een beoogd effect van de campagne. Het verschil tussen de voor- en de nameting is echter niet significant.

De analyse is vervolgens in de lijn van de ‘zilveren standaard’ toegespitst op degenen die kennis hebben genomen van de campagne (zie par 2.2). Daartoe zijn de nulmetinggegevens van de panelleden die later zeggen van de campagne gehoord te hebben vergeleken met de nametinggegevens van de ‘verse’ steekproef die van de campagne gehoord heeft. Na de Rea-campagne is het percentage werkgevers dat niet weet wat hij zich moet voorstellen bij een gedeeltelijk arbeidsgeschikte gedaald met drie procentpunten. Er is wel een verandering opgetreden in de richting van het beoogde resultaat, maar dat is niet significant.

“Het in dienst nemen van een gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer is volgens mij vragen om problemen”

Een ruime driekwart van de werkgevers is het oneens met deze stelling. Blijkbaar verwachten de meeste werkgevers niet per definitie problemen.

De kleine bedrijven (met 5 - 9 personen) verwachten vaker problemen bij het in dienst nemen van een arbeidsgehandicapten dan de grote bedrijven. Het verschil tussen kleine en grotere bedrijven zou mogelijk verklaard kunnen worden doordat het vermeende risico van uitval in een klein bedrijf tot een grotere druk bij de overige werknemers leidt dan dat bij een groot bedrijf het geval zou zijn.

Verder blijkt dat met name in de sectoren waar veel fysiek werk wordt verricht (bouw/handel, horeca en landbouw) het vaakst problemen worden verwacht (14%) in vergelijking tot bijvoorbeeld werkgevers in de zakelijke dienstverlening (7%).

Werkgevers die geen gedeeltelijk arbeidsgeschikte in dienst hebben zijn het vaker eens met deze stelling, ze verwachten vaker problemen dan werkgevers die er wel één in dienst hebben. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat deze werkgevers ooit wel een arbeidsgeschikte in dienst hebben gehad en daar minder goede ervaringen mee hebben dan wel dat er sprake is van een vooroordeel.

Als de voor- en de nameting met elkaar worden vergeleken blijkt dat het effect in de beoogde richting is. De werkgevers zijn in de nameting het vaker oneens met de

stelling, en minder vaak eens. Het verschil tussen de voor- en de nameting is echter niet significant.

De analyse is vervolgens in de lijn van de 'zilveren standaard' toegespitst op degenen die kennis hebben genomen van de campagne. Daartoe zijn de nulmetinggegevens van de panelleden die later zeggen van de campagne gehoord te hebben vergeleken met de nametinggegevens van de 'verse' steekproef die van de campagne gehoord heeft. Na de Rea-campagne is het percentage werkgevers dat vindt dat het in dienst nemen van een gedeeltelijk arbeidsgeschikte vragen is om problemen, gedaald met 4 procentpunten. Er is wel een verandering opgetreden in de richting van het beoogde resultaat, maar niet significant.

"Het is financieel voordelig om een gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer in dienst te nemen"

Bijna de helft (46%) van de werkgevers geeft aan dat het volgens hen financieel voordelig is om een gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer in dienst te nemen. Ruim 20% van de werkgevers is het daar niet mee eens, terwijl een derde van de geïnterviewde werkgevers daar geen uitgesproken mening over heeft. Er is dus een groot percentage werkgevers dat de financiële voordelen van het in dienst nemen van een gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer niet als zodanig ervaart of niet kent.

In de nameting zien grote werkgevers vaker de financiële voordelen van het in dienst nemen van een gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer dan kleine werkgevers. In de voormeting lag dit echter precies andersom. Welke groep dus vaker de financiële voordelen ziet is niet makkelijk te duiden.

Verder valt op dat deze stelling in de voor en nameting per sector heel verschillend beantwoord is. In de voormeting waren het met name de werkgevers van handel/horeca, de landbouw en de kwartaire sector die het eens zijn met de stelling. In de nameting zijn het juist de werkgevers uit de industrie, de bouw en vervoer & communicatie die de financiële voordelen zien. In de voormeting waren het vooral de werkgevers uit de bouw die het oneens zijn met de stelling en in de nameting zijn het vooral de werkgevers uit de landbouw.

Opvallend is verder dat in de voormeting de werkgevers die een gedeeltelijk arbeidsgeschikte in dienst hebben het naar verhouding vaker oneens zijn met deze stelling. In de nameting is dit juist andersom, werkgevers met een gedeeltelijke arbeidsgeschikte in dienst, zien vaker de voordelen (55%) dan werkgevers zonder een gedeeltelijke arbeidsgeschikte in dienst (41%). Een verklaring voor dit verschil is niet direct te vinden.

Al met al lijkt het erop dat deze stelling heel veel verschillende reacties te weeg heeft gebracht en dat er geen duidelijke verschillen zijn tussen verschillende grootteklassen, sectoren en het wel of niet in dienst hebben van een gedeeltelijke arbeidsgeschikte. In het totaalbeeld is er wel een lichte verschuiving opgetreden als we de voor en de nameting met elkaar vergelijken, 3% van de werkgevers verandert van een neutrale positie naar een positieve instemming van de stelling. Deze verschuiving is met name het gevolg van de veranderde mening van de *grote* bedrijven. In de nulmeting hield van de grote werkgevers iets minder dan de helft (42%) er een

neutrale mening op na, in de nameting is bij 12% die neutrale houding veranderd in een positieve houding ten aanzien van deze stelling. Het verschil tussen de voor- en de nameting is echter niet significant.

De analyse is vervolgens in de lijn van de 'zilveren standaard' toegespitst op degenen die kennis hebben genomen van de campagne. Daartoe zijn de nulmetinggegevens van de panelleden die later zeggen van de campagne gehoord te hebben vergeleken met de nametinggegevens van de 'verse' steekproef die van de campagne gehoord heeft. Na de Rea-campagne is het percentage werkgevers dat de financiële voordelen ziet, gestegen met 13 procentpunten. Bij de werkgevers die niet van de campagne gehoord hebben is dit echter vrijwel gelijk gebleven. De significante toename van het aantal werkgevers die de financiële voordelen zien van het in dienst nemen van een gedeeltelijk arbeidsgeschikte is dus te herleiden als effect van de campagne.

"Gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers zijn extra gemotiveerd"

Van de geïnterviewde werkgevers geeft 43% aan het eens te zijn met deze stelling. Een kleine 20% van de werkgevers is het hiermee oneens, terwijl ruim 38% over deze stelling geen mening heeft.

Met name de werkgevers met 50-99 werknemers zijn het eens met deze stelling (48%), kleine werkgevers denken minder vaak dat deze werknemers extra gemotiveerd zijn (42%). Deze verschillen waren trouwens in de voormeting nog groter (48% versus 34%).

De werkgevers uit de transportsector en de zakelijke dienstverlening vinden vaker dat gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers meer gemotiveerd zijn, de werkgevers uit de bouw zijn het meest oneens met deze stelling. De sectoren zijn redelijk constant in hun oordeel, er zijn geen extreme schommelingen tussen de nul- en de nameting.

Verder staan de werkgevers die geen gedeeltelijk arbeidsgeschikte in dienst hebben vaker neutraal ten opzichte van deze stelling. Werkgevers die wel een gedeeltelijk arbeidsgeschikte in dienst hebben, zijn het iets vaker eens, maar ook vaker oneens met de stelling. Zij hebben een uitgesprokener mening over deze stelling.

Als we de voormeting met de nameting vergelijken zien we ook hier een beoogd resultaat optreden. In de nameting zijn meer werkgevers het eens met de stelling dat gedeeltelijk arbeidsgeschikten extra gemotiveerd zijn, dan in de voormeting. Er is minder vaak voor een neutrale opstelling gekozen en vaker voor een positieve. Het verschil tussen de voor- en de nameting is echter niet significant.

De analyse is vervolgens in de lijn van de 'zilveren standaard' toegespitst op degenen die kennis hebben genomen van de campagne. Daartoe zijn de nulmetinggegevens van de panelleden die later zeggen van de campagne gehoord te hebben vergeleken met de nametinggegevens van de 'verse' steekproef die van de campagne gehoord heeft. Na de Rea-campagne is het percentage werkgevers dat vindt dat gedeeltelijk arbeidsgeschikten extra gemotiveerd zijn gestegen met 4 procentpunten. Er is wel een verandering opgetreden in de richting van het beoogde resultaat, maar dat is niet significant.

“Een gedeeltelijk arbeidsgeschikte past niet in het team van werknemers in mijn bedrijf”

Tenslotte de laatste stelling. Tweederde van de geïnterviewde werkgevers is het oneens met de stelling dat een gedeeltelijk arbeidsgeschikte niet in het team van werknemers past.

De kleine bedrijven zijn het veel vaker eens met deze stelling dan de grote bedrijven. Zij verwachten op dit vlak toch wel meer problemen.

In de landbouwsector verwachten naar verhouding ook veel werkgevers (35%) dat gedeeltelijk arbeidsgeschikten niet in het team zouden passen.

Beide effecten zouden wel eens kunnen optreden doordat in de kleine organisaties en in de landbouw relatief weinig gedeeltelijk arbeidsgeschikten werken. Veel werkgevers zonder een gedeeltelijk arbeidsgeschikte in dienst zijn het namelijk vaker eens met deze stelling (een kleine 26%).

Als we de voor en de nameting met elkaar vergelijken is er wel een lichte verschuiving opgetreden, er is een afname van 3% van degenen die het eens zijn met de stelling. Het verschil tussen de voor- en de nameting is echter niet significant.

De analyse is vervolgens in de lijn van de ‘zilveren standaard’ toegespitst op degenen die kennis hebben genomen van de campagne. Daartoe zijn de nulmetinggegevens van de panelleden die later zeggen van de campagne gehoord te hebben vergeleken met de nametinggegevens van de ‘verse’ steekproef die van de campagne gehoord heeft. Na de Rea-campagne is het percentage werkgevers dat vindt dat een gedeeltelijk arbeidsgeschikte niet in het team past, gedaald met 1 procentpunt. Er is wel een verandering opgetreden in de richting van het beoogde resultaat, maar dat is niet significant.

4.3 Samenvatting

Samenvattend kan het beeld dat werkgevers van gedeeltelijk arbeidsgeschikten hebben, gevarieerd genoemd worden. De meeste werkgevers (ruim 1 op de 3) denken bij een gedeeltelijk arbeidsgeschikte aan een lichamelijk gehandicapte, maar ook veel andere categorieën worden genoemd, variërend van een kneus tot een extra gemotiveerde werknemer. Een ‘neutrale’ houding overheerste in de nulmeting. De werkgevers met een neutrale mening werden dan ook beschouwd als een belangrijke doelgroep voor de campagne. In de nameting is bij alle stellingen (behalve bij ‘past niet in het team’) het aantal werkgevers dat neutraal tegenover de stelling staat, gedaald.

Na de campagne hebben de werkgevers een iets duidelijker beeld van gedeeltelijk arbeidsgeschikten dan daarvoor. Iets minder dan een kwart van de werkgevers weet niet goed wat een gedeeltelijk arbeidsgeschikte is, dit percentage is iets gedaald ten opzichte van de voormeting.

Ook is er een toename van bevestigende antwoorden van positieve stellingen. 46% van de werkgevers ziet financiële voordelen bij het aannemen van gedeeltelijk arbeidsgeschikten en 43% vindt dat zij extra gemotiveerd zijn. Beide percentages zijn

gestegen in vergelijking met de nulmeting. Men is dus positiever geworden over het in dienst nemen van een gedeeltelijk arbeidsgeschikte.

Daarnaast is er een afname van bevestigende antwoorden bij negatieve stellingen.

12% vindt dat het aannemen van een gedeeltelijk arbeidsgeschikte vragen om problemen is en 20% vindt dat een gedeeltelijk arbeidsgeschikte niet in het team past. Beide percentages zijn iets gedaald ten opzichte van de voormeting. Men is wat minder negatief geworden wat betreft het in dienst nemen van een gedeeltelijk arbeidsgeschikte. Overigens zijn alle gevonden verschillen - uitgezonderd de toename van het aantal werkgevers die het eens zijn met de stelling dat het financieel voordelig is om gedeeltelijk arbeidsgeschikten in dienst te nemen - niet significant. De cijfers impliceren dat er wel een ontwikkeling gaande is in positieve richting, maar de verschillen zijn te klein om toeval niet uit te kunnen sluiten. Toch lijkt het erop dat in de nameting het beeld over het in dienst hebben van arbeidsgehandicapten duidelijker is geworden (mindere neutrale antwoorden), maar ook dat het beeld positiever is geworden.

Tot slot de beantwoording van de derde onderzoeksvraag: 'Kunnen de verschillen van de voor- en de nameting betreffende de houding van werkgevers nu herleid worden als effect van de campagne?' Om deze vraag te kunnen beantwoorden zijn analyses uitgevoerd in de lijn van de 'zilveren standaard'. Bij één stelling is de verandering significant en in de beoogde richting.

De stelling 'Het is financieel voordelig om een gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer in dienst te nemen' is door degenen die kennis hebben genomen van de campagne in de nameting significant vaker bevestigd dan in de voormeting. Bij de werkgevers die niet van de campagne gehoord hebben is dit vrijwel gelijk gebleven. De toename van het aantal werkgevers die de financiële voordelen zien van het in dienst nemen van een gedeeltelijk arbeidsgeschikte is dus te herleiden als effect van de campagne.

5. Kennis

Omdat de beoogde campagne er mede op gericht is om de werkgevers kennis te laten verwerven omtrent de belangrijkste punten uit de Wet Rea, de doelgroep van de wet en de reïntegratieinstrumenten is de werkgevers in zowel de nul- als de nameting een aantal vragen gesteld over hun huidige kennis op deze gebieden. Ook is hen een stelling voorgelegd over de informatiebehoefte op dit vlak. De resultaten uit de nameting zullen allereerst gepresenteerd worden. De gegevens worden ook hier uitgesplitst naar grootteklasse, sector en of men al dan niet een arbeidsgehandicapte in dienst heeft. Vervolgens wordt ingegaan op eventuele verschillen tussen de voor- en de nameting. Om vast te kunnen stellen of de eventueel gevonden verschillen effecten zijn van de campagne, worden de gegevens betreffende de kennis van de werkgevers van voor en na de campagne met elkaar vergeleken via de methode van de zilveren standaard (zie par. 2.2). De aspecten die significant verschillen zijn in tabelvorm opgenomen in bijlage V.

5.1 Kennis van instrumenten en subsidies

De eerste vraag die de werkgevers gesteld is aangaande hun kennis op het gebied van de Wet Rea, reïntegratieinstrumenten en de doelgroep, is of de werkgevers van de wet Rea gehoord hebben. Vervolgens is gevraagd of men de subsidiemogelijkheden of instrumenten kent die de huidige wetgeving biedt bij het in dienst nemen van gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers.

Tabel 5.1a: Heeft kennis van de Wet Rea en subsidiemogelijkheden

Kennis	T0	T2
Ja, heeft van Rea gehoord.....	26	37
Ja, kent subsidiemogelijkheden / instrumenten	40	52

De kennis die aanwezig is ligt vooral op het vlak van subsidiemogelijkheden en instrumenten en minder over de wet Rea. 37% heeft van de wet Rea gehoord (en bijna tweederde dus niet), de helft van de werkgevers (52%) zegt weet te hebben van subsidiemogelijkheden en instrumenten. Gezien het verschil in percentage betreft dit veelal kennis van subsidiemogelijkheden en instrumenten van vóór de wet Rea.

Verder blijkt dat hoe groter het bedrijf, hoe meer kennis er in de organisatie aanwezig is over de wet Rea en de subsidiemogelijkheden. Wat betreft de wet REA is de kennisgroei het grootste bij de hele kleine en de hele grote bedrijven. Bij de vraag naar kennis over subsidiemogelijkheden is er in alle grootteklassen een toename in kennis te signaleren.

De werkgevers uit de sectoren Bouw, Zakelijke dienstverlening en de Kwartaire sector kennen het meest beide aspecten. De sector Landbouw is het minst op de hoogte. De toename van kennis over subsidiemogelijkheden is in elke grootteklasse ongeveer even groot. De Zakelijke en Kwartaire sector is het meest op de hoogte, de Landbouwsector het minst. Hoewel de Landbouw nog steeds het laagst scoort wat betreft kennisname, is er toch een flinke groei te signaleren.

Zoals te verwachten valt, zijn de werkgevers met een gedeeltelijk arbeidsgeschiedte in dienst beter ingelicht dan werkgevers die geen gedeeltelijk arbeidsgeschiedte in dienst hebben. Bovendien is er bij de eerste groep een grotere kennistoename te signaleren dan de tweede groep. Het lijkt erop alsof de werkgevers die wel een gedeeltelijke arbeidsgeschiedte in dienst hebben een informatievoorsprong hebben. De kloof in kennis tussen beide groepen neemt toe. De massacommunicatie-theorieën bieden hiervoor een verklaring, zoals eerder is opgemerkt. Mensen zijn selectief in de opname van kennis en informatie-overdracht. Uit de vele informatie die tot hen komt wordt alleen wat interessant is eruit gefilterd en verwerkt. Werkgevers die een gedeeltelijk arbeidsgeschiedte in dienst hebben zullen de aangeboden informatie om die reden eerder bekijken, verwerken en onthouden, dan mensen die niets met arbeidsgehandicapten van doen hebben.

In dit halfjaar heeft informatie over de wet Rea toch meer werkgevers bereikt. Het aantal werkgevers dat van de wet Rea gehoord heeft is met 11% gestegen, het aantal werkgevers dat de subsidiemogelijkheden kent met 12%. Deze verschillen tussen de voor- en de nameting zijn beiden significant.

De analyse is vervolgens in de lijn van de 'zilveren standaard' toegespitst op degenen die kennis hebben genomen van de campagne. Daartoe zijn de nulmetinggegevens van de panelleden die later zeggen van de campagne gehoord te hebben vergeleken met de nametinggegevens van de 'verse' steekproef die van de campagne gehoord heeft.

Na de Rea-campagne is het percentage werkgevers dat gehoord heeft van de wet Rea gestegen met 8 procentpunten. Er is wel een verandering opgetreden in de richting van het beoogde resultaat, maar dat is niet significant.

Na de Rea-campagne is het percentage werkgevers dat de subsidiemogelijkheden kent significant gestegen met 11 procentpunten. Bij de werkgevers die niet van de campagne gehoord hebben is dit echter vrijwel gelijk gebleven. De significante toename van het aantal werkgevers die de subsidiemogelijkheden kent bij het in dienst nemen van een gedeeltelijk arbeidsgeschiedte is dus te herleiden als effect van de campagne.

Aan degenen die aangeven de wet REA te kennen is vervolgens gevraagd wat deze wet dan inhield. Als men het niet wist of een verkeerd antwoord gaf, is dat in de tabel onder 'nee' geschaard.

Tabel 5.1b: Inhoud van de wet Rea

Kent inhoud wet Rea	T0	T2
Ja	46	73
Nee	54	27

Van de werkgevers die wel van deze wet hebben gehoord (ruim 30%) weet bijna drie kwart dat deze wet over de reïntegratie van arbeidsongeschikte werknemers gaat. De overigen weten niet waar deze wet over gaat. Tijdens de nulmeting lag dit percentage veel lager, namelijk 46%. De bekendheid met de wet REA is in een half jaar tijd significant toegenomen.

5.2 Voorlichting en hulp

Vervolgens is de werkgevers gevraagd of zij iemand kennen die hen kan helpen en voorlichten bij het gebruik van de subsidiemogelijkheden en instrumenten (tabel 5.2a).

Tabel 5.2a: Kennis van en hulp bij subsidies/instrumenten (% werkgevers)

Kent iemand	T0	T2
Ja	72	79
Nee	28	21

Er is ook nog bekeken of degenen die geen subsidies kennen, wel iemand kent die hem daarbij zou kunnen helpen (zie bijlage III). Het blijkt dat van de werkgevers die zelf geen of weinig kennis hebben, drie kwart iemand kent die hen zou kunnen helpen. De werkgevers die wel over voldoende kennis beschikken, kennen echter meer contactpersonen die hulp zou kunnen bieden, namelijk 84%. Mensen die dus zelf weinig kennis hebben, kunnen ook minder snel iemand bedenken die hen daarmee zou kunnen helpen.

De nameting valt op beide vlakken positiever uit, meer mensen kennen de subsidie-instrumenten en men kan ook vaker een contact noemen dat hulp zou kunnen bieden. Het verschil tussen de voor- en de nameting in het kennen van een voorlichter is significant, zoals ook het geval was bij de toename in kennis van subsidiemogelijkheden. Men is meer en beter op de hoogte na de campagne.

De analyse is vervolgens in de lijn van de 'zilveren standaard' toegespitst op degenen die kennis hebben genomen van de campagne. Daartoe zijn de nulmetinggegevens van de panelleden die later zeggen van de campagne gehoord te hebben vergeleken met de nametinggegevens van de 'verse' steekproef die van de campagne gehoord heeft. Na de Rea-campagne is het percentage werkgevers dat een voorlichter kent, gestegen met 6 procentpunten. Er is wel een verandering opgetreden in de richting van het beoogde resultaat, maar dat is niet significant.

Van de personen die zeggen iemand te kennen die hen kan helpen en voorlichten bij het gebruik van subsidiemogelijkheden en instrumenten zeggen de meesten dat deze informatie afkomstig is van een administratiekantoor/accountant (44%) of van een ander buiten het bedrijf (een 16%). Ook zijn genoemd (van meest naar minst frequent): de uvi, een ander binnen het bedrijf, het arbeidsbureau, de pz-functionaris en de bedrijfsarts van de arbodienst.

5.3 Stelling

Op de stelling: 'ik zou wel wat meer willen weten over het in dienst nemen van een gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer' geven iets meer werkgevers te kennen het hiermee oneens te zijn dan werkgevers die het ermee eens zijn (tabel 5.3a). Er is enerzijds wel sprake van een informatiebehoefte bij een deel van de werkgevers met betrekking tot het in dienst nemen van gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers,

maar anderzijds is er toch ook een vrij grote groep werkgevers niet geïnteresseerd in meer kennis over het in dienst nemen van gedeeltelijk arbeidsgeschikten.

Tabel 5.3a: Stelling: 'ik zou meer willen weten over in dienst nemen gedeeltelijk arbeidsgeschikten' (% werkgevers naar wel/niet gedeeltelijk arbeidsgeschikten in dienst)

	Totale groep		Wel in dienst		Niet in dienst	
	T0	T2	T0	T2	T0	T2
Mening						
Mee eens	39	37	43	32	37	40
Neutraal	19	16	21	16	18	16
Mee oneens	42	47	36	52	45	45

Als we de nulmeting met de nameting vergelijken is de interesse om meer te willen weten over het in dienst nemen van een gedeeltelijk arbeidsgeschikte eerder iets afgenomen dan toegenomen. Wel zijn de werkgevers die geen gedeeltelijk arbeidsgeschikte in dienst hebben iets meer geïnteresseerd geraakt. De interesse-afname is dus met name te wijten aan de werkgevers die al wel een gedeeltelijk arbeidsgeschikte in dienst hadden, en het is mogelijk dat deze werkgevers van mening zijn dat er al genoeg kennis in huis is op dat vlak. Het verschil tussen de voor- en de nameting is overigens niet significant.

De analyse is vervolgens in de lijn van de 'zilveren standaard' toegespitst op degenen die kennis hebben genomen van de campagne. Daartoe zijn de nulmetinggegevens van de panelleden die later zeggen van de campagne gehoord te hebben vergeleken met de nametinggegevens van de 'verse' steekproef die van de campagne gehoord heeft. Na de Rea-campagne is het percentage werkgevers dat meer zou willen weten over het in dienst nemen van een gedeeltelijk arbeidsgeschikte gestegen met 3 procentpunten. Er is wel een verandering opgetreden in de richting van het beoogde resultaat, maar dat is niet significant.

De houding van de werkgever ten opzichte van gedeeltelijk arbeidsgeschikten wordt ook voor een gedeelte bepaald door factoren die volgens hen belemmerend zijn bij het aannemen van gedeeltelijke arbeidsgeschikten. Deze vraag is overigens alleen gesteld in de nameting (tabel 5.3b).

Tabel 5.3b: Belemmerende factoren bij in dienstname van een gedeeltelijk arbeidsgeschikte

	T2
Procedurele problemen	10
Beeld van WAO'er/werkprestatie	14
Aard van het bedrijf	17
Andere Factoren	16

De belangrijkste belemmering volgens werkgevers is de aard van het bedrijf (17%). Daarmee wordt bedoeld dat door de omvang van het bedrijf en de aard van de werkzaamheden het problematisch is gedeeltelijk arbeidsgeschikten in dienst te nemen. 14% van de werkgevers beschouwt het (negatieve) beeld van de gedeeltelijk arbeidsgeschikte en zijn werkprestaties als een belemmerende factor. 1 op de 10 werkgevers verwacht procedurele problemen zoals 'onbekendheid met procedures', 'bureaucratische rompslomp' en 'geen duidelijk aanspreekpunt' en ervaart dat als

een belemmering. De overige werknemers - de helft - maakt gebruik van de open antwoordcategorie.

5.4 Samenvatting

De campagne was er mede op gericht werkgevers kennis te laten verwerven omtrent de belangrijkste punten uit de Wet Rea, de doelgroep en de reïntegratieinstrumenten. Ruim een derde (37%) van de respondenten zegt na de campagne wel eens van de Wet Rea gehoord te hebben. Een kwart van deze respondenten weet niet waar deze wet over gaat.

Iets meer dan de helft (52%) van de respondenten kent de subsidies en instrumenten gericht op het in dienst van gedeeltelijk arbeidsgeschikten. Het merendeel van de werkgevers (80%) kent iemand die informatie zou kunnen verschaffen over subsidie-instrumenten en/of die hen zou kunnen helpen daarmee.

Als de nul- met de nameting vergeleken wordt blijkt dat er een sprake is van een kennistoename. Meer werkgevers hebben van de REA gehoord, zeggen de subsidie en instrumenten te kennen, of kennen een voorlichter die hen zou kunnen informeren. Deze verschillen tussen de voor- en de nameting zijn alle significant.

Belemmerende factoren bij het in dienst nemen van gedeeltelijk arbeidsgeschikten liggen met name op het vlak van de aard van het bedrijf, het beeld van de gedeeltelijk arbeidsgeschikte en zijn werkprestatie, en verwachte procedurele problemen.

Als we de nameting met de voormeting vergelijken blijkt dat de informatiebehoefte over het in dienst nemen van een gedeeltelijke arbeidsgeschikte iets is afgenomen. Bij werkgevers die reeds een gedeeltelijk arbeidsgeschikte in dienst hebben is in de nameting de informatiebehoefte iets lager (32%) dan bij werkgevers zonder een arbeidsgeschikte in dienst (40%) en de afname heeft zich alleen voorgedaan onder de werkgevers die al een gedeeltelijk arbeidsgeschikte in dienst hebben.

Tot slot de beantwoording van de derde onderzoeksvraag: 'Kunnen de verschillen van de voor- en de nameting betreffende de kennis van werkgevers nu herleid worden als effect van de campagne?' Om deze vraag te kunnen beantwoorden is gebruik gemaakt van de methode 'de zilveren standaard', waarbij alleen die items aan de orde komen waarvan de resultaten tussen de voor- en de nameting significant verschillen.

De vraag 'Kent u de subsidiemogelijkheden/instrumenten die de wet biedt bij het in dienst nemen van gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers?' is door degenen die kennis hebben genomen van de campagne in de nameting significant vaker bevestigd dan in de voormeting. Bij de werkgevers die niet van de campagne gehoord hebben is dit vrijwel gelijk zijn gebleven. De toename van het aantal werkgevers die de subsidie-instrumenten kent is dus te herleiden als effect van de campagne.

6. Gedrag

Omdat een derde doelstelling van de campagne is om het gedrag van werkgevers zodanig te beïnvloeden dat zij actie gaan ondernemen ten aanzien van arbeidsgehandicapte werknemers is zowel voor als na de campagne het gedrag van de werkgevers in kaart gebracht. Hiertoe is in zowel de voor- als de nameting de respondenten een aantal vragen gesteld op het gebied van het aannamebeleid en ervaring met subsidies. De gegevens zullen worden uitgesplitst naar grootteklassen, sectoren en of men al dan niet een arbeidsgehandicapte in dienst heeft (zie bijlage IV). Vervolgens wordt ingegaan op eventuele verschillen tussen de voor- en de nameting. Om vast te kunnen stellen of de eventueel gevonden verschillen effecten zijn van de campagne, worden de gegevens betreffende de kennis van de werkgevers van voor én na de campagne met elkaar vergeleken via de methode van de zilveren standaard (zie par. 2.2). De aspecten die significant verschillen zijn in tabelvorm opgenomen in bijlage V.

6.1 Aannamebeleid

Allereerst is de werkgevers gevraagd hoe zij meestal aan hun nieuwe personeel komen wanneer zij een vacature hebben (tabel 6.1a).

Tabel 6.1a: Werving van nieuw personeel via de belangrijkste 5 kanalen (% werkgevers naar grootteklasse)

Kanalen	T0	T2
Advertentie dagbl./vakblad.....	44	43
Via via	28	31
Selectiebur./ uitzendbureau	27	21
Arbeidsbureau.....	22	23
Open sollicitaties.....	10	6

Er zijn geen grote verschillen te vinden in de manier van werven tussen de voor- en de nameting. Bijna de helft van de respondenten werft via een advertentie in een dag- of vakblad. De 'via via-methode' wordt bij een derde van de bedrijven gebruikt. Het selectie-/uitzendbureau en het arbeidsbureau worden beide door ruim 20% van de werkgevers genoemd. In de nameting word het uitzendbureau iets minder vaak en het arbeidsbureau iets vaker genoemd dan in de voormeting.

6.2 Gedeeltelijk arbeidsgeschikte in dienst

Een derde van de geïnterviewde werkgevers zegt op dit moment een gedeeltelijk arbeidsgeschikte in dienst te hebben. In de voormeting lag dit percentage iets lager, 31% versus 34%. Dit verschil is overigens niet significant. In alle grootteklassen is die stijging zichtbaar (tabel 6.2a). De grote werkgevers hebben ongeveer twee keer zo vaak een gedeeltelijk arbeidsgeschikte in dienst dan de kleine werkgevers.

Tabel 6.2a: % werkgevers met gedeeltelijk arbeidsgeschikten in dienst naar grootteklasse (gewogen)

	5-9 werknemers	10-19 werknemers	20-49 werknemers	50-99 werknemers	Totaal
T0: % bedrijven	20	35	49	68	31
T2: % bedrijven	24	37	53	69	34

Als de branches met elkaar worden vergeleken (tabel 6.2b), blijkt dat met name de werkgevers van de Industrie en de Bouw vaak gedeeltelijk arbeidsgeschikten in dienst hebben. In de Horeca en de Landbouw geven de werkgevers het minst frequent aan zo iemand in dienst te hebben.

Tabel 6.2b: % werkgevers met gedeeltelijk arbeidsgeschikten in dienst naar branche (gewogen)

	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel/hor.	Vervoer	Zak.dienst	Kwartair
T0: % bedrijven	18	42	45	29	36	35	28
T2: % bedrijven	26	50	48	26	40	38	35

6.3 Vacatures

Aan de werkgevers is gevraagd of zij in de afgelopen twee maanden een vacature hadden openstaan in het bedrijf.

Tabel 6.3a: Vacatures in de afgelopen 2 maanden naar bedrijfsgrootte (% werkgevers)

	5-9 werknemers		10-19 werknemers		20-49 werknemers		50-99 werknemers		Totaal	
	T0	T2	T0	T2	T0	T2	T0	T2	T0	T2
Ja, vacature ...	32	38	62	54	70	61	76	72	47	47

Van de geïnterviewde werkgevers geeft bijna de helft aan (47%) dat zij in de afgelopen twee maanden een vacature hadden. Dit percentage ligt in de nulmeting en de nameting even hoog.

In de kleine bedrijven is er in die twee maanden minder vaak een vacature geweest dan bij de grote bedrijven. Met name in de categorie grootste bedrijven zeggen veel werkgevers de afgelopen twee maanden een vacature gehad te hebben.

Vervolgens is aan de werkgevers die in de laatste twee maanden een vacature hadden open staan gevraagd of men overwogen heeft een gedeeltelijk arbeidsgeschikte in dienst te nemen, en zo ja, of dat ook feitelijk gebeurd is (tabel 6.3b).

Tabel 6.3b: Overwogen versus feitelijke aanname van gedeeltelijk arbeidsgeschikten bij vacature (% werkgevers)

	Overwogen		Ja, feitelijk aangenomen		Niet aangenomen	
	T0	T2	T0	T2	T0	T2
Ja	16	23	25	31	75	69

Bij de nameting bleek 23% van de werkgevers met een vacature het in dienst nemen van een gedeeltelijk arbeidsgeschikte te hebben overwogen, tegenover 16% bij de nulmeting. Dit verschil tussen de voor- en de nameting is echter niet significant. Een kwart van deze werkgevers uit de nulmeting (4% van de werkgevers met een vacature) heeft daadwerkelijk een gedeeltelijk arbeidsgeschikte in dienst genomen. Bij de nameting bleek ruim 7% (31% van 23%) van de werkgevers met een vacature in de afgelopen 2 maanden uiteindelijk een gedeeltelijk arbeidsgeschikte te hebben aangenomen. Niet alleen het overwegen lijkt percentueel te zijn toegenomen tussen nul- en nameting, maar ook het daadwerkelijk in dienst nemen van gedeeltelijk arbeidsgeschikten. Hierbij moet wel bedacht worden dat de feitelijke aantallen in de steekproef waarop deze percentages zijn gebaseerd, relatief beperkt zijn. De T0 en T2 percentages uit tabel 6.3b voor de feitelijk aangenomen gedeeltelijk arbeidsgeschikten (25% en 31%) komen overeen met respectievelijk 18 en 43 personen. Enige voorzichtigheid bij het trekken van conclusies is dus noodzakelijk.

Het al of niet overwegen van het aannemen van gedeeltelijk arbeidsgeschikten is uitgesplitst naar het al of niet reeds in dienst hebben van gedeeltelijk arbeidsgeschikten. In tabel 6.3c zijn de resultaten weergegeven.

Tabel 6.3c: Overwogen aanname van gedeeltelijk arbeidsgeschikten bij vacature (% werkgevers naar wel/niet gedeeltelijk arbeidsgeschikten in dienst)

Mening	Wel gedeeltelijk arb. geschikte in dienst		Geen gedeeltelijk arb. geschikte in dienst	
	T0	T2	T0	T2
ja, overwogen	27	33	8	16
nee.....	71	64	89	80
weet niet	2	3	3	4

Wat opvalt is dat werkgevers met een gedeeltelijk arbeidsgeschikte in dienst naar verhouding vaker hebben overwogen om voor de vacature een gedeeltelijk arbeidsgeschikte in dienst te nemen, dan werkgevers zonder een gedeeltelijk arbeidsgeschikte in dienst. Ook dit wijst op positieve ervaringen met gedeeltelijk arbeidsgeschikten.

6.4 Opstelling bij veronderstelde vacatures

Tenslotte is de werkgevers het volgende gevraagd: Stel u heeft op dit moment een vacature. Er zijn twee sollicitanten die beide geschikt zijn voor de functie. Eén van de twee is gedeeltelijk arbeidsgeschikt. Wanneer zou u de voorkeur geven aan de gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer? Op deze open vraag zijn meerdere antwoorden mogelijk.

Tabel 6.4a: De 5 belangrijkste redenen voor voorkeur voor gedeeltelijk arbeidsgeschikte (% werkgevers)⁷

	Totale groep	
	T0	T2
Wanneer voorkeur		
Persoon geschikt voor functie.....	23	22
Persoon past in team/bedrijf.....	15	11
Financieel aantrekkelijk.....	15	14
Beter dan andere kandidaat.....	9	11
Extra gemotiveerd.....	5	5
Liever geen ged.arbgeschikten.....	9	11

Een kwart van de werkgevers geeft te kennen dat zij de gedeeltelijk arbeidsgeschikte aan zouden nemen als hij of zij geschikt is voor de functie. De gedeeltelijk arbeidsgeschikte zal verder de voorkeur genieten als het financiële aantrekkelijk is (14%) of als hij of zij beter is dan de andere kandidaat (13%).

Uit deze vraag komt verder naar voren dat ongeveer 1 op de 10 werkgevers op deze vraag te kennen geeft (liever) geen gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers in dienst te nemen.

De groep werkgevers die reeds een gedeeltelijk arbeidsgeschikte in dienst hebben, noemden meer alternatieven dan de groep zonder gedeeltelijk arbeidsgeschikte in dienst. De werkgevers die op dit moment geen gedeeltelijk arbeidsgeschikte in dienst hebben geven naar verhouding vaker aan liever geen gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers in dienst te nemen.

6.5 Ervaring met subsidies en wettelijke instrumenten

Ook is de werkgevers gevraagd of zij *wel eens* gebruik gemaakt hebben van de subsidies en wettelijke instrumenten gericht op het aannemen van gedeeltelijk arbeidsgeschikten (tabel 6.5a).

	Totale groep	
	T0	T2
Ja, houdt rekening met subsidies.....	17	28
Ja, heeft subsidies gebruikt.....	24	29

Bijna 30% van de werkgevers houdt bij de vervulling van een vacature rekening met de financiële voordelen van het aannemen van gedeeltelijk arbeidsgeschikten. De bedrijven van 20 - 49 werknemers houden het meest rekening met een subsidie bij aanname van personeel. De kleine werkgever (5- 9 werknemers) houdt er het minst rekening mee (zie bijlage IV).

⁷ Op deze vraag konden meerdere antwoorden gegeven worden.

Tussen de branches zijn op dit punt geen grote verschillen. Alleen de sector Vervoer en communicatie houdt in vergelijking met het gemiddelde weinig rekening met de eventuele subsidies, namelijk 21% (zie bijlage IV).

De werkgevers die al een arbeidsgeschikte in dienst hebben, houden dubbel zo veel rekening met subsidies dan werkgevers die geen arbeidsgeschikte in dienst hebben.

Als de nulmeting met de nameting vergeleken wordt, is er een stijging van het aantal werknemers die rekening houden met subsidiëring met 11 procentpunten. Dit verschil tussen de voor- en de nameting is significant. De analyse is vervolgens in de lijn van de 'zilveren standaard' ook toegespitst op degenen die kennis hebben genomen van de campagne. De toename is volgens deze methode ook significant. Bij de werkgevers die niet van de campagne gehoord hebben is dit echter ook significant toegenomen. De toename van het aantal werkgevers die de subsidie-instrumenten kent is dus niet te herleiden als effect van de campagne.

Ongeveer een derde van de werkgevers geeft aan subsidies te hebben gebruikt. Hoe groter het bedrijf, hoe vaker er wel eens subsidies zijn gebruikt. Van de kleine werkgevers zegt 26% dat gedaan te hebben versus 46% van de grote werkgevers.

Tussen de branches zijn op dit punt geen grote verschillen. In de landbouw is het minst gebruik gemaakt van de bestaande subsidiemogelijkheden (namelijk 22%).

Van de werkgevers die een arbeidsgeschikte in dienst hebben heeft meer dan de helft subsidie gebruikt, versus 16% van de werkgevers zonder een gedeeltelijk arbeidsgeschikte in dienst. Toch zegt iets minder dan de helft van de respondenten met een gedeeltelijk arbeidsgeschikte in dienst dat zij nog nooit gebruik hebben gemaakt van wettelijke subsidies of instrumenten. Hier zou van een latente vraag gesproken kunnen worden.

Bij de 43 bedrijven in de nameting die een gedeeltelijk arbeidsgeschikte *hebben aangenomen*, zeggen 31 bedrijven (ongewogen en gewogen: 72%) gebruik te hebben gemaakt van subsidiemogelijkheden of wettelijke instrumenten. Hierbij is onder andere gebruik gemaakt van loonkostensubsidie (14), inwerk- en begeleidingssubsidie (6), loondispensatie (5), plaatsingsbudget (4) en overige instrumenten (13).

6.6 Actie ondernomen naar aanleiding van de campagne

Tenslotte is ook nog gevraagd of werkgevers naar aanleiding van de campagne concrete actie hebben ondernomen. Hierbij werd bedoeld op bijvoorbeeld het inwinnen van informatie, het op zoek gaan naar of het aannemen van gedeeltelijk arbeidsgeschikten (tabel 6.6a).

Tabel 6.6a: Naar aanleiding van de campagne actie ondernomen		
	Totale groep	
concrete actie ondernomen	T1	T2
Ja,	5	3
Nee	95	97

Slechts 3% van de geïnterviewden gaf aan dat men als gevolg van de campagne een dergelijk actie had ondernomen. In de tussenmeting lag dit percentage iets hoger,

namelijk 5%. Geconcludeerd kan worden dat bij het merendeel de campagne niet tot een concrete actie heeft geleid.

6.7 Samenvatting

Een derde doelstelling van de campagne was het gedrag van werkgevers zodanig te beïnvloeden dat zij actie gaan ondernemen ten aanzien van arbeidsgehandicapte werknemers. Er zijn dan ook vragen gesteld betreffende het aannamegedrag van werkgevers.

Ongeveer de helft van de werkgevers had in de twee maanden voorafgaand aan het onderzoek een vacature openstaan. Van deze 500 werkgevers heeft 23% overwogen om een gedeeltelijk arbeidsgeschikte in dienst te nemen. Uiteindelijk heeft 7% van de 500 werkgevers er inderdaad ook een aangenomen. Als de nulmeting en de nameting naast elkaar worden gezet blijkt dat zowel het overwegen als het daadwerkelijk aannemen van een gedeeltelijk arbeidsgeschikte procentueel is toegenomen. Het verschil is echter niet significant.

Als belangrijkste reden die genoemd wordt om een gedeeltelijk arbeidsgeschikte aan te nemen is de geschiktheid van deze persoon voor de functie. Daarnaast wordt aan een gedeeltelijk arbeidsgeschikte de voorkeur gegeven als het financieel aantrekkelijk is, of als hij of zij beter is dan de andere kandidaat. Ongeveer 1 op de 10 werkgevers zegt liever geen gedeeltelijk arbeidsgeschikte in dienst te nemen.

Bijna 30% van de werkgevers houdt bij aanname van nieuw personeel rekening met subsidiemogelijkheden. Dit zijn met name de werkgevers die al een gedeeltelijk arbeidsgeschikte in dienst hebben. Er is een significante toename te signaleren van het aantal werkgevers dat rekening houdt met subsidiemogelijkheden.

Tot slot de beantwoording van de derde onderzoeksvraag: 'Kunnen de verschillen van de voor- en de nameting betreffende het gedrag van werkgevers nu herleid worden als effect van de campagne?' Om deze vraag te kunnen beantwoorden is gebruik gemaakt van de methode 'de zilveren standaard', waarbij alleen die items aan de orde komen waarvan de resultaten tussen de voor- en de nameting significant verschillen.

De vraag 'Houdt u bij de selectie en aanname van nieuwe personeelsleden rekening met subsidiemogelijkheden die de wet biedt, gericht op het aannemen van gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers?' is door degenen die kennis hebben genomen van de campagne in de nameting significant vaker bevestigd dan in de voormeting.

Overigens hebben weinig werkgevers naar aanleiding van de campagne concrete actie ondernomen. Het ziet er naar uit dat de campagne met name inspeelt op kennis en houding van de werkgevers, en in mindere mate een appellerend karakter heeft dat uitnodigt tot een directe gedragsverandering.

7. Logistische regressieanalyses

7.1 Inleiding

Nadat in de vorige hoofdstukken de resultaten van de steekproef aan de hand van de rechte tellingen en kruistabellen zijn besproken, komen in dit hoofdstuk de logistische regressieanalyses aan de orde. Daardoor kan de vierde onderzoeksvraag ‘Welke factoren zijn van invloed op de houding kennis en gedrag van werkgevers ten aanzien van gedeeltelijk arbeidsgeschikten’ beantwoord worden. De resultaten uit de vorige hoofdstukken worden op hun statistische significantie getoetst, waarbij rekening wordt gehouden met hun onderlinge samenhang.

7.2 De onderscheiden variabelen

In de voorgaande hoofdstukken zijn de resultaten uitgesplitst naar de groep werkgevers die momenteel een gedeeltelijk arbeidsgeschikte in dienst hebben en de groep werkgevers bij wie dat niet het geval is. Ook zijn de gegevens van de totale groep steeds afgezet tegen bedrijfsgrootte of sector. Dergelijke variabelen noemen we onafhankelijke variabelen. Dit zijn gegevens die ‘constant’ zijn en waarvan we verwachten dat ze invloed uitoefenen op datgene wat we willen verklaren: de afhankelijke variabele. De onafhankelijke variabelen die in dit onderzoek onderscheiden worden zijn: campagne hebben waargenomen, al dan niet minstens één gedeeltelijk arbeidsgeschikte in dienst hebben⁸, sector, bedrijfsgrootte en al dan niet panellid zijn. Het al dan niet panellid zijn wordt meegenomen om te controleren voor panelconditionering.

De afhankelijke variabelen - hier ook wel effect-variabelen genoemd - zijn die gegevens die we willen verklaren. In ons geval zijn dat dus de onderscheiden aspecten van kennis, houding en gedrag, bijvoorbeeld: ‘kent de werkgever de wet Rea’ en ‘overweegt de werkgever een gedeeltelijk arbeidsgeschikte aan te nemen’. Al deze afhankelijke variabelen zijn systematisch op een rij gezet en opgenomen in tabel 7.2a.

⁸ Het al dan niet in dienst hebben van een gedeeltelijk arbeidsgeschikte wordt hier als onafhankelijke variabele gedefinieerd. De gedachtengang die hierbij gevolgd wordt is dat houding, kennis en ervaring van werkgevers beïnvloed worden door het al of niet in dienst hebben van een gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer. Gezien de korte tijdshorizon tussen campagne en nameting is het namelijk niet waarschijnlijk dat ten gevolge van de campagne zo snel effecten te verwachten zijn betreffende het aannemen van gedeeltelijk arbeidsgeschikten.

Tabel 7.2a: De effect-variabelen

Effect variabelen	
Kennis	Heeft u gehoord van de wet Rea? Kent u de subsidiemogelijkheden/instrumenten die de wet biedt bij het in dienst nemen van gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers? Kent u iemand binnen of buiten uw bedrijf die u kan voorlichten en helpen bij het gebruik van deze subsidiemogelijkheden?
Houding	Eigenlijk weet ik niet goed wat ik me moet voorstellen bij een gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer. Het in dienst nemen van een gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer is volgens mij vragen om problemen. Het is financieel voordeliger om een gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer in dienst te nemen. Gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers zijn extra gemotiveerd. Een gedeeltelijk arbeidsgeschikte past niet in het team van werknemers in mijn bedrijf.
Gedrag	Heeft u overwogen om voor deze vacature een gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer in dienst te nemen? Houdt u bij de selectie en aanname van nieuwe personeelsleden rekening met de subsidiemogelijkheden en andere instrumenten die de wet biedt, gericht op het aannemen van gedeeltelijk arbeidsgeschikten? Heeft u wel eens gebruik gemaakt van de subsidiemogelijkheden/instrumenten die de wet biedt gericht op het in dienst nemen van een gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer? Ik zou wel meer willen weten over het in dienst nemen van een gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer.

In de vorige hoofdstukken zijn bij alle vragen de voor- en de nameting naast elkaar gezet, en is er gekeken of er (significante) verschillen werden gevonden tussen die antwoorden. Een significant verschil geeft aan dat het verschil zo groot is, dat het niet waarschijnlijk is dat dat op toeval berust. Het probleem echter met toetsen van de verschillen tussen de voor- en de nameting is dat de gevonden verschillen niet perse het directe gevolg behoeven te zijn van het waarnemen van de campagne (dat is wat we willen weten). Het gevonden (significante) verschil kan bijvoorbeeld het gevolg zijn van (verklaard worden door) het in dienst hebben van een gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer. Dit zijn zogenaamde schijnverbanden. Wat we juist willen weten is het effect van één onafhankelijke variabele, gezuiverd voor alle andere variabelen. Dit kan met behulp van logistische regressieanalyses bekeken worden.

Via deze analysemethode wordt vastgesteld of en hoe groot de afzonderlijke en gezamenlijke effecten zijn van de onafhankelijke variabelen op de afhankelijke variabele. In de analyse wordt gekeken wat het effect is van bijvoorbeeld bedrijfs-grootte terwijl dan als het ware geabstraheerd wordt van de effecten van de andere onafhankelijke variabelen. Het gaat overigens nu niet meer om het *verschil* tussen de voor- en de nameting, maar om de *uitkomsten* van de nameting.

Op deze manier kan de vierde onderzoeksvraag beantwoord worden. Deze vraag luidde: welke factoren beïnvloeden de houding, kennis en gedrag van werkgevers

ten aanzien van gedeeltelijk arbeidsgeschikten? En is het kennisnemen van de campagne ook een dergelijke beïnvloedende factor?

7.3 Uitkomsten analyses

In deze paragraaf worden de uitkomsten van de logistische regressieanalyses gepresenteerd. Met logistische regressie wordt nagegaan met welke onafhankelijke variabelen voorspeld kan worden of een werkgever de vraag met 'ja' of met 'nee' beantwoord. Het betreft hier dus een kansberekening, namelijk hoe groot de kans is dat een werkgever de vraag met 'ja' zal beantwoorden, uitgaande van de score op een onafhankelijke variabele. Alleen de statistisch significante effecten worden besproken.

De uitkomsten van deze analyses zijn in tabel 7.3 samengevat. Een positieve of negatieve waarde geeft aan dat de variabele een positieve of negatieve samenhang met de afhankelijke variabele heeft. De hoogte van het getal geeft aan hoe sterk het verband is tussen de verklarende variabele en de effectvariabele waarbij gecorrigeerd is voor de effecten van de overige variabelen. De statistische significantie van de gevonden effecten (de p-waarde) is kleiner of gelijk aan .05. De p-waarde geeft de kans aan dat het vermelde verband ten onrechte als zodanig is aangemerkt; een p-waarde van .05 duidt aldus op 5% kans dat de gedane uitspraak over samenhang ten onrechte gedaan is.

De laatste rij in de tabel, de pseudo multiële R, is een getal dat de mate van de verklaarde variantie aangeeft. Een getal dat dicht bij de 1 ligt geeft aan dat de onafhankelijke variabelen met elkaar de kans dat men ja zegt bij de betreffend effectvariabele goed kunnen voorspellen. Als deze onderste rij bekeken wordt, is duidelijk dat in de analyses de effect-variabelen maar voor een klein deel verklaard worden door de onafhankelijke variabelen. Dat wil zeggen dat hoewel er significante effecten worden gevonden, deze effecten maar voor een klein deel kunnen voorspellen of een werkgever ja zal zeggen op een bepaalde vraag.

Tabel 7.3: Resultaten logistische regressie (T2), significante partiële correlatiecoëfficiënten (p<.05)

	Afhankelijke variabelen (niet / wel)											
	Houding					Kennis			Gedrag			
Onafhankelijke variabelen (niet / wel)	Weet niet goed wat WAO'er is	WAO'er aannemen is vragen om problemen	WAO'er aannemen financieel voordelig	WAO'ers zijn extra gemotiveerd	WAO'er past niet in team	Kent REA	Kent subs. mogelijkheden	Kent voorlichter	Over-woog WAO'er aan te nemen	Houdt rekening met subsidie	Maakt(e) gebruik van subsidie	Zou meer willen weten over WAO'er aannemen
Campagne waargenomen	-.06		.05			.07	.07	.06				
WAO'ers in dienst	-.14	-.10	.05		-.19	.18	.13	.12	.11	.17	.29	-.02
BEDRIJFSGROOTTE												
5-9 wkn	.05				.07	-.10		.04				
10-19 wkn						-.05						
20-49 wkn												
50-99 wkn	-.06				-.05	.13				-.07		
BEDRIJFSTAK												
Landbouw					.07							
Industrie												
Bouw		.07			.07							
Handel					-.06							
Vervoer												
Zakelijke dienstverl.					-.05							
Kwartair									.07			
Panellid										-.04		
Multiple R ² (Nagelkerke)	.08	.06	.03	.02	.14	.17	.06	.04	.06	.07	.20	.01

Houding

De houding van werkgevers is gemeten aan de hand van een vijftal stellingen. Bij elk van deze stellingen is vervolgens via een logistische regressieanalyse gekeken welke factoren van invloed zijn op de positie van de stelling.

De eerste stelling luidde: Eigenlijk weet ik niet goed wat ik me moet voorstellen bij een gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer. De kans dat werkgevers met deze stelling ontkennend beantwoorden is groter voor diegenen die een gedeeltelijk arbeidsgeschikte in dienst hebben. Zij weten dus vaker wat ze zich moeten voorstellen bij een gedeeltelijk arbeidsgeschikt werknemer. Dit zelfde geldt voor de werkgevers die van de campagne kennis hebben genomen.

De kans om deze stelling te bevestigen is groter voor kleine werkgevers (5-9 werknemers). Zij hebben minder vaak een duidelijk beeld van een gedeeltelijk arbeidsgeschikte. Het omgekeerde geldt voor grote werkgevers. De kans is groter dat een grote werkgever (50 -99 werknemers) de stelling ontkent.

De tweede stelling luidde: een gedeeltelijk arbeidsgeschikte aannemen is vragen om problemen. Werkgevers die er al één in dienst hebben zien minder vaak problemen, de kans is groter dat deze groep de stelling ontkent. Als een werkgever uit de bouw afkomstig is, is de kans juist groter dat hij de stelling bevestigt.

Bij de derde stelling die ingaat op de financiële voordelen van het aannemen van een gedeeltelijk arbeidsgeschikte treden ook twee significante effecten op. De kans dat werkgevers de financiële voordelen zien is groter bij zowel de werkgevers die een gedeeltelijk arbeidsgeschikte in dienst hebben als bij de werkgevers die de campagne hebben waargenomen.

De stelling naar de extra gemotiveerdheid levert geen enkel significant effect op.

De kans dat een werkgever de laatste stelling 'een gedeeltelijk arbeidsgeschikte past niet in het team' ontkent neemt toe als de werkgever een gedeeltelijk arbeidsgeschikte in dienst heeft, de werkgever een groot bedrijf heeft (50 - 99 werknemers) of afkomstig is uit de sectoren Handel of Zakelijke dienstverlening. De kans dat de werkgever de stelling bevestigt - en vindt dat een gedeeltelijk arbeidsgeschikte niet in het team past - is bij kleine werkgevers (5 - 9) werknemers groter, en dat geldt ook voor werkgevers uit de sectoren Landbouw en de Bouw.

Kennis

Het eerste kennisaspect dat aan de orde komt is de vraag of men de wet Rea kent. Uit de analyse blijkt dat de kans dat men de wet Rea kent toeneemt als de werkgevers de campagne hebben waargenomen. Dit geldt ook als zij een gedeeltelijk arbeidsgeschikte in dienst hebben of een groot bedrijf hebben. De kans dat men de wet Rea kent is kleiner bij kleine werkgevers tot 19 werknemers.

De kans dat de werkgever subsidiemogelijkheden kent neemt toe als men de campagne kent en/of als men een gedeeltelijk arbeidsgeschikte in dienst heeft.

Dit zelfde geldt voor het derde kennisaspect, namelijk of men een voorlichter kent die hen zou kunnen informeren over subsidie-instrumenten e.d. De kans dat men iemand kent is groter als men van de campagne heeft gehoord, en als men een gedeeltelijk arbeidsgeschikte in dienst heeft. Ook neemt de kans dat men een voorlichter kan noemen toe als de geïnterviewde een werkgever van een klein bedrijf (4-9 werknemers) is.

Gedrag

Ten aanzien van het gedrag van werkgevers worden een viertal aspecten nader bezien. Het eerste aspect dat aan de orde komt is de overweging om bij een vacature in de twee maanden voorafgaand aan de T2-meting, een gedeeltelijk arbeidsgeschiedte aan te nemen. De kans dat men dit inderdaad overweegt neemt toe bij werkgevers die al een gedeeltelijk arbeidsgeschiedte in dienst hebben, en werkgevers die afkomstig zijn uit de Kwartaire sector.

Het tweede gedragsaspect is het rekening houden met subsidiemogelijkheden bij het aannemen van nieuw personeel. De kans dat men hiermee rekening houdt is groter bij werkgevers die al een gedeeltelijk arbeidsgeschiedte in dienst hebben. Grote werkgevers houden er significant minder vaak rekening mee en dit geldt ook voor panelleden. Dit laatste is een ietwat onverklaarbaar optredend effect. Als er sprake zou zijn van panelconditionering - wat inhoudt dat panelleden omdat zij op een eerder tijdstip (T0) bevraagd zijn over dit onderwerp, meer alert zijn op dit onderwerp - zou juist verwacht worden dat zij meer rekening houden met de subsidiemogelijkheden. Dat is juist niet het geval.

De derde effectvariabele houdt in of men wel eens gebruikt heeft gemaakt van subsidie. Zoals te verwachten is, neemt de kans dat men dit bevestigt toe als men een gedeeltelijk arbeidsgeschiedte in dienst heeft.

Tot slot is er nog gevraagd of de werkgever meer zou willen weten over het in dienst nemen van een gedeeltelijk arbeidsgeschiedte. Werkgevers die al een gedeeltelijk arbeidsgeschiedte in dienst hebben zijn significant minder geïnteresseerd hierin. De reden hiervan zou overigens kunnen liggen in het feit dat men van mening is dat men voldoende weet over het in dienst hebben van een gedeeltelijk arbeidsgeschiedte.

7.4 Conclusie

De vierde onderzoeksvraag ‘Welke factoren beïnvloeden de houding, kennis en gedrag van werkgevers ten aanzien van gedeeltelijk arbeidsgeschiedten?’ kan nu beantwoord worden. In de analyses zijn vijf factoren (onafhankelijke variabelen) meegenomen, waarvan verwacht werd dat zij een effect konden hebben op de effectvariabelen. Deze zullen nu achtereenvolgens beantwoord worden.

Uit tabel 7.2b blijkt dat ‘campagne waargenomen’ vijf keer een significant positief effect heeft gehad en deze liggen met name op het vlak van de houding en kennis. Met het trekken van de conclusie dat het waarnemen heeft geëffectueerd in een positievere houding en een grotere kennis op het vlak van gedeeltelijk arbeidsgeschiedten moet enigszins voorzichtig worden omgegaan. Het is duidelijk dat er een samenhang is vastgesteld, maar met behulp van de uitgevoerde analyses kan niet met zekerheid gezegd worden dat de waarneming van de campagne vooraf gaat aan de positieve houding en een betere kennis. Het is mogelijk dat werkgevers die een positieve houding ten opzichte van gedeeltelijk arbeidsgeschiedten hebben en meer kennis hebben over dit onderwerp, de campagne (bewuster) hebben waargenomen *omdat* zij een positieve houding hebben en *omdat* zij al kennis hebben van het onder-

werp. Een harde uitspraak over het causale verband is niet mogelijk. De ‘zilveren standaard methode’ ondersteunt het gevonden effect echter wel.

De tweede factor was het al of niet in dienst hebben van een gedeeltelijk arbeidsgeschiedte. Dit heeft het meest een significant effect. Slechts bij één vraag heeft het *geen* effect. Het in dienst hebben van een gedeeltelijk arbeidsgeschiedte heeft dus zowel een positief effect op de houding, op de kennis als op het gedrag van werkgevers. Hoewel ook hier geldt dat de causale ordening niet kan worden vastgesteld op grond de analyses, is het toch wel waarschijnlijk dat werkgevers die een gedeeltelijk arbeidsgeschiedte in dienst hebben juist door deze ervaring een positiever beeld ontwikkelen en meer kennis verkrijgen.

De bedrijfsgrootte is de derde factor in de analyse. Het verschil ligt met name tussen de hele kleine, en de hele grote bedrijven en is vooral significant bij houding en kennis. Generaliserend kan gezegd worden dat kleine bedrijven minder positief zijn en minder kennis hebben en grote bedrijven juist meer.

De bedrijfstak was de vierde onafhankelijke variabele. Deze factor speelt niet zo’n grote rol. De werkgevers afkomstig uit de sectoren Landbouw en Bouw staan wat negatiever ten opzichte van gedeeltelijk arbeidsgeschiedten. De werkgevers uit de sectoren Handel, Zakelijke dienstverlening en de Kwartairesector staan wat positiever ten opzichte van gedeeltelijk arbeidsgeschiedten.

Als laatste is er nog gecontroleerd voor panelconditionering. Dit blijkt echter nauwelijks voor te komen.

Concluderend kan gezegd worden dat het kennisnemen van de campagne samen gaat met een positievere houding en een kennistoename. Of de samenhang inderdaad deze causale richting heeft gehad kan op grond van de logistische regressie analyses niet met zekerheid worden vastgesteld. Een belangrijkere factor in het geheel lijkt echter het in dienst hebben van een gedeeltelijk arbeidsgeschiedte te zijn. De concrete ervaring van het in dienst hebben van een gedeeltelijk arbeidsgeschiedte, lijkt de effectiefste methode te zijn om zowel de houding, kennis als het gedrag van werkgevers positief te beïnvloeden.

Literatuur

BESSELING JJM, GIEZEN AM van der, VOS EL de. Omvang van de doelgroep voor bemiddelingstrajecten in het WAO-bestand. Landelijk instituut sociale verzekeringen. Amsterdam: Lisv, 1998.

HUURNE Ter e.a. ZARA-werkgeverspanel rapportage 1996-1997. IVA As/tri. Den Haag: VUGA, 1997.

VELDKAMP, 'Naar een zilveren standaard'. Amsterdam: 1993.

VINKE H, ANDRIES F, WEVERS C. Werkgevers en reïntegratie. Rapportage nulmeting. Hoofddorp: TNO Arbeid, 1998.

VINKE H. Werkgevers en reïntegratie. Tussenmeting campagne reïntegratie. Hoofddorp: TNO Arbeid, 1998.

Bijlage I Aanvullende tabellen bij hoofdstuk 3

Tabel I.a: Uit andere bron iets vernomen over in dienst nemen van WAO'ers (% werkgevers)

	Ja, iets vernomen	
	T1	T2
Grootteklasse		
5 - 9 werknemers	15	27
	21	37
10 - 19 werknemers	34	40
	34	52
20 - 49 werknemers		
50 - 99 werknemers		
Branche		
Landbouw	14	25
Industrie	23	40
Bouw	19	40
Handel/Horeca	20	30
Vervoer/Comm.	17	33
Zakelijke dienstv.	23	40
	27	36
Kwartair		
Ged. arbeidsge- schikten		
in dienst	Niet bekend	45
Ja		27
Nee		
Totaal	20	33

Bijlage II Aanvullende tabellen bij hoofdstuk 4

Tabel II.a: Stelling: 'Weet niet goed wat zich voor te stellen bij gedeeltelijk arbeidsgeschikte'

	Eens		Neutraal		Oneens	
	T0	T2	T0	T2	T0	T2
Werknemers						
5 - 9	32	28	10	10	59	62
10 - 19	23	19	11	8	66	73
20 - 49	18	17	12	12	69	72
50 - 99	18	10	12	7	70	83
Branche						
Landbouw	32	31	12	10	57	59
Industrie	20	15	12	12	69	73
Bouw	27	22	11	6	63	71
Handel/Horeca	27	26	10	9	63	66
Vervoer/Comm.	28	17	11	9	61	75
Zakelijke dienstv.	24	20	13	16	63	64
	27	20	10	8	63	72
Kwartair						
Ged. arbeidsge- schikten						
in dienst	13	11	11	6	76	83
Ja	33	30	11	12	57	59
Nee						
Totaal	27	23	11	10	62	67

Tabel II.b: Stelling: 'Gedeeltelijk arbeidsgeschikte in dienst nemen is vragen om problemen'

	Eens		Neutraal		Oneens	
	T0	T2	T0	T2	T0	T2
Werknemers						
5 - 9	17	15	14	11	69	73
10 - 19	13	9	19	14	69	77
20 - 49	9	7	12	15	78	79
50 - 99	5	7	7	10	89	83
Branche						
Landbouw	13	14	26	14	62	72
Industrie	14	12	8	17	79	72
Bouw	20	15	11	15	70	70
Handel/Horeca	15	13	14	10	71	76
Vervoer/Comm.	23	12	21	17	56	71
Zakelijke dienstv.	7	7	15	11	79	82
	13	8	9	10	78	82
Kwartair						
Ged. arbeidsge- schikten						
in dienst	7	8	14	13	79	80
Ja	17	14	15	12	68	74
Nee						
Totaal	14	12	15	12	71	76

Tabel II.c: Stelling: 'Gedeeltelijk arbeidsgeschikte in dienst nemen is financieel voordelig'

	Eens		Neutraal		Oneens	
	T0	T2	T0	T2	T0	T2
Werknemers						
5 - 9	44	44	32	33	24	23
10 - 19	46	46	37	30	18	24
20 - 49	41	50	39	33	20	18
50 - 99	38	50	42	29	20	20
Branche						
Landbouw	44	40	40	29	16	31
Industrie	37	55	41	23	23	22
Bouw	36	50	25	31	39	20
Handel/Horeca	49	42	31	36	20	22
Vervoer/Comm.	38	52	36	27	26	21
Zakelijke dienstv.	41	48	41	38	19	14
	43	48	36	32	21	20
Kwartair						
Ged. arbeidsgeschikten						
in dienst	41	54	36	24	23	22
Ja	45	41	34	36	21	22
Nee						
Totaal	43	46	35	32	22	22

Tabel II.d: Stelling: 'Gedeeltelijk arbeidsgeschikten zijn extra gemotiveerd'

	Eens		Neutraal		Oneens	
	T0	T2	T0	T2	T0	T2
Werknemers						
5 - 9	34	42	49	40	18	18
10 - 19	42	42	41	35	17	23
20 - 49	38	48	42	36	20	17
50 - 99	48	48	36		17	16
Branche						
Landbouw	37	33	49	53	14	14
Industrie	38	40	46	42	17	18
Bouw	46	44	36	30	19	26
Handel/Horeca	46	44	36	38	22	20
Handel/Horeca	32	42	46	33	18	15
Vervoer/Comm.	48	52	34	28	16	18
Zakelijke dienstv.	34	54	50	31	16	21
	42	48	42			
Kwartair						
Ged. arbeidsgeschikten						
in dienst	41	44	45	29	14	27
Ja	35	43	45	43	20	15
Nee						
Totaal	37	43	45	38	18	19

Tabel II.e: Stelling: 'Een gedeeltelijk arbeidsgeschikte past niet in het team van mijn bedrijf'

	Eens		Neutraal		Oneens	
	T0	T2	T0	T2	T0	T2
Werknemers						
5 - 9	28	24	12	17	60	59
10 - 19	20	19	12	15	68	66
20 - 49	15	12	10	13	75	75
50 - 99	11	9	9	12	79	79
Branche						
Landbouw	33	35	17	14	50	51
Industrie	10	12	10	23	79	65
Bouw	26	27	13	14	61	59
Handel/Horeca	22	15	8	18	70	67
Vervoer/Comm.	32	27	14	14	54	60
Zakelijke dienstv.	21	12	19	10	60	79
	21	20	7	11	73	70
Kwartair						
Ged. arbeidsgeschikten						
in dienst	8	10	9	14	83	76
Ja	30	26	13	16	57	59
Nee						
Totaal	23	20	12	15	65	64

Bijlage III Aanvullende tabellen bij hoofdstuk 5

Tabel III.a: Heeft kennis van subsidiemogelijkheden/instrumenten en REA (% werkgevers)

	Ja, kent mogelijkhe- den		Ja, kent REA		Ja, kent voorlichter	
	T0	T2	T0	T2	T0	T2
Werknemers						
5 - 9	35	47	19	31	66	80
10 - 19	45	58	28	36	80	79
20 - 49	45	61	43	49	77	75
50 - 99	51	60	44	67	90	74
Branche						
Landbouw	33	44	12	27	63	78
Industrie	38	55	32	41	76	80
Bouw	42	59	25	45	78	73
Handel/Horeca	44	49	31	30	75	84
Vervoer/Comm.	46	55	31	37	79	75
Zakelijke dienstv.	34	58	24	47	68	74
	40	57	26	46	72	79
Kwartair						
Ged. arbeidsge- schikten						
in dienst	45	69	37	56	79	84
Ja	37	44	22	27	69	77
Nee						
Totaal	40	52	26	37	72	79

Tabel III.b: Heeft kennis van de Wet Rea en subsidiemogelijkheden t.o.v. kent voorlichter

	Totaal		Kent voorlichter				Totaal	
	T0	T2	Ja		Nee		T0	T2
			T0	T2	T0	T2		
Ja, kent subsi- dies/instrumenten	40	52	75	84	25	16	100	100
Weinig / geen ken- nis over subsidies	60	48	71	74	29	26	100	100

Tabel III.c: Stelling: 'Zou meer willen weten over in dienst nemen van gedeeltelijk arbeidsgeschikten'

	Eens		Neutraal		Oneens	
	T0	T2	T0	T2	T0	T2
Werknemers						
5 - 9	35	37	20	17	45	46
10 - 19	45	35	17	14	39	51
20 - 49	44	42	20	14	36	44
50 - 99	42	38	15	12	43	50
Branche						
Landbouw	37	37	26	19	37	44
Industrie	47	31	13	16	41	53
Bouw	48	36	13	8	39	56
Handel/Horeca	34	36	19	18	47	46
Vervoer/Comm.	45	39	13	12	42	49
Zakelijke dienstv.	36	40	24	11	40	48
	45	41	15	15	40	44
Kwartair						
Ged. arbeidsgeschikten						
in dienst	43	32	21	16	36	52
Ja	37	40	18	16	45	45
Nee						
Totaal	39	37	19	16	42	47

Tabel III.d: Belemmerende factoren bij aanname van gedeeltelijk arbeidsgeschikten (% werkgevers)

	Procedurele problemen ¹	Beeld van WAO'er/ werkprestatie, etc.	Aard van het bedrijf	Andere factoren ²
Grootteklasse				
5 - 9 wkns	9	12	16	47
10 - 19 wkns	11	17	19	41
20 - 49 wkns	12	16	19	44
50 - 99 wkns	16	14	12	57
Branche				
Landbouw	14	16	22	38
Industrie	11	13	11	53
Bouw	6	17	29	41
Handel/Horeca	5	10	15	51
Vervoer/Comm.	8	12	25	47
Zakelijke dienstv.	14	16	14	44
	21	18	14	42
Kwartair				
Ged. arbeidsgeschikten				
in dienst	12	18	18	51
Ja	10	11	17	43
Nee				
Totaal	10	14	17	46

¹ Dit betreft een somming van: 'onbekendheid met procedures', bureaucratische rompslomp' en 'geen duidelijk aanspreekpunt'.

² Dit betreft de verzameling 'open antwoorden'.

Bijlage IV Aanvullende tabellen bij hoofdstuk 6

Tabel IV.a: De 5 belangrijkste redenen voor voorkeur voor gedeeltelijk arbeidsgeschikten

	Persoon geschikt		Persoon past in team		Financieel aantrekkelijk		Betere kandidaat		Extra gemotiveerd	
	T0	T2	T0	T2	T0	T2	T0	T2	T0	T2
Werknemers										
5 - 9 wkns	25	20	16	10	13	12	7	11	5	6
10 - 19 wkns	15	24	15	10	20	12	12	12	5	4
20 - 49 wkns	31	27	13	14	18	16	10	12	5	4
50 - 99 wkns	27	28	18	9	10	16	15	16	7	2
Branche										
Landbouw	30	23	12	9	18	9	5	10	8	9
Industrie	20	28	16	14	15	14	9	11	12	4
Bouw	27	26	11	10	13	13	9	10	3	4
Handel/Horeca	19	18	18	8	15	15	10	9	1	4
Vervoer/Comm.	25	25	16	12	10	10	3	15	5	6
Zakelijke dienstv.	23	24	16	15	9	20	10	16	6	4
	26	24	14	13	16	11	14	15	7	4
Kwartair										
Ged. arb.geschikten										
in dienst	27	26	22	12	13	14	7	11	7	4
Ja	22	21	12	10	15	13	10	12	5	5
Nee										
Totaal	23	22	15	11	15	14	9	11	5	5

Tabel IV.b: Subsidies/instrumenten bij aanname van personeel (% werkgevers)

	Ja, houdt rekening met subsidie mogelijkheden		Ja, heeft subsidies gebruikt	
	T0	T2	T0	T2
Grootteklasse				
5 - 9 wkns	14	27	20	26
10 - 19 wkns	19	28	23	31
20 - 49 wkns	27	34	34	34
50 - 99 wkns	21	24	33	45
Branche				
Landbouw	11	29	16	22
Industrie	25	30	23	36
Bouw	15	31	25	31
Handel/Horeca	15	26	27	29
Vervoer/Comm.	17	21	26	34
Zakelijke dienstv.	16	28	23	32
	27	30	24	29
Kwartair				
Ged. arbeidsgeschikten				
in dienst	22	42	49	55
Ja	15	21	12	16
Nee				

Totaal	17	28	24	29
--------	----	----	----	----

Bijlage V Zilveren standaard methode

Tabel V.a: Toetsing campagne-effect 'Ja, kent subsidiemogelijkheden' volgens 'zilveren standaard'

	T0 panel	T2 'verse' steekproef
Kennis genomen van campagne	47	58*
Niet kennis genomen van campagne	47	46
Totaal	47	53

* significantieniveau $p < .05$

Tabel V.b: Toetsing campagne-effect 'Houdt bij selectie/aanname rekening met subsidiemogelijkheden' volgens 'zilveren standaard'

	T0 panel	T2 'verse' steekproef
Kennis genomen van campagne	13	28*
Niet kennis genomen van campagne	16	27*
Totaal	14	28*

* significantieniveau $p < .05$

Tabel V.c: Toetsing campagne-effect 'Het is financieel voordelig om een gedeeltelijk arbeids-geschikte in dienst te nemen' volgens 'zilveren standaard'

	T0 panel	T2 'verse' steekproef
Kennis genomen van campagne	38*	51*
Niet kennis genomen van campagne	39	41
Totaal	39	47

* significantieniveau $p < .05$

Bijlage VI Vragenlijst effectmeting

