



Research voor Beleid
Schipholweg 13 - 15
2300 AZ Leiden
telefoon 071 - 525 37 37
fax 071 - 525 37 02
www.researchvoorbeleid.nl

Als u vragen heeft naar aanleiding van
dit rapport kunt u contact opnemen met
de afdeling Communicatie en bibliotheek
van Research voor Beleid Holding.
telefoon 071 - 525 37 06
reportcenter@rvbh.nl

Onbekend maakt onbemind

**Attitude onderzoek naar de positie van
arbeidsgehandicapten op de arbeidsmarkt**

Eindrapport

Een onderzoek in opdracht van
Commissie het Werkend Perspectief

Arnoud van Petersen
Marieke Vonk
Jaap Bouwmeester

B2809

Leiden, 9 januari 2004

Voorwoord

Eind maart 2003 heeft minister de Geus van SZW de Commissie Het Werkend Perspectief (CWP) geïnstalleerd. De CWP is ontstaan uit een samensmelting van de Commissie Arbeidsgehandicapten en Werk (CAW) en de Commissie Psychische Arbeidsongeschiktheid (CPA). Doelstelling van de CWP is het stimuleren van beleid en het entameren van activiteiten die bijdragen aan het volwaardig participeren van mensen met een handicap, chronische ziekte of psychische aandoening op de arbeidsmarkt door middel van (re)integratie. De CWP heeft Research voor Beleid gevraagd een onderzoek te doen naar de beeldvorming rond (potentiële) werknemers met een handicap, chronische ziekte of psychische aandoening.

Deze rapportage beschrijft de uitkomsten van het attitudeonderzoek naar de beeldvorming rond mensen met een handicap, chronische ziekte of psychische aandoening. Een eerdere versie van dit rapport is besproken met de begeleidingsgroep, bestaande uit Wouter van Ginkel, secretaris van de CWP en Mayke van Keep, pr-functionaris van de CWP. Op 30 oktober jongstleden zijn enkele uitkomsten reeds gepresenteerd aan de Commissie Het Werkend Perspectief.

Het onderzoek is uitgevoerd door Arnoud van Petersen en Marieke Vonk. De begeleiding van het onderzoek lag in handen van ondergetekende.

Jaap Bouwmeester
Projectleider

Inhoudsopgave

Samenvatting en conclusie	7
1 Inleiding	13
1.1 Commissie Het Werkend Perspectief	13
1.2 Doelstelling onderzoek	13
1.3 Doelgroep van het onderzoek	14
2 Uitvoering van het onderzoek	15
2.1 Onderzoeksopzet	15
2.2 Internet panel	15
2.3 Responsverantwoording en weging	16
2.4 Kenmerken respondentgroepen	16
3 Toegang tot de arbeidsmarkt	19
3.1 Algemene beeldvorming	19
3.2 Percepties arbeidsgehandicapten en werk	21
3.3 Kansen en belemmeringen	25
3.4 Verantwoordelijkheden	29
3.5 Kennis van wet- en regelgeving	29
3.6 Integratie in de praktijk	33
4 Arbeidsgehandicapten als arbeidskracht	38
4.1 Algemene houding	38
4.2 Houding en werksituatie	39
5 Verzuim(preventie) en reïntegratie	44
5.1 Verantwoordelijkheden	44
5.2 Kennis van wet- en regelgeving	46
5.3 Verzuimpreventie en reïntegratie in de praktijk	48
Referenties	53
Bijlage 1 Overzichtstabellen van de resultaten	53
Bijlage 2 Berekenen van kennis- en houdingscores	101

Samenvatting en conclusie

A. Onderzoekopzet en uitvoering

Begin oktober 2003 hebben ruim 1300 mensen in het kader van dit onderzoek een internet vragenlijst ingevuld over hun persoonlijke houding, kennis en ervaring ten aanzien van arbeidsgehandicapten in het algemeen, en meer specifiek ten aanzien van arbeidsgehandicapten in het arbeidsproces. Deze groep respondenten is te verdelen in:

- Leidinggevenden
- Werknemers met hoog ziekteverzuim
- Werknemers met handicap, chronische ziekte of psychische aandoening:
- Zieke werknemers:
- Niet werkenden met handicap, chronische ziekte of psychische aandoening:
- Gezonde werknemers

Het onderzoek heeft het karakter van een monitor, hetgeen betekent dat de meting in de toekomst wordt herhaald om daarmee ontwikkelingen in de tijd inzichtelijk te maken.

B. Toegang tot de arbeidsmarkt voor arbeidsgehandicapten

De arbeidsmarkt lijkt voor mensen met een handicap, chronische ziekte of psychische aandoening maar beperkt toegankelijk. Een deel van de verklaring voor de lage arbeidsparticipatie ligt in de beeldvorming die rond deze categorie arbeidskrachten bestaat. Arbeidsgehandicapten hebben te maken met specifieke belemmeringen en hindernissen voortvloeiende uit gebrek aan kennis en negatieve beeldvorming onder potentiële werkgevers en collega's.

Algemene attitude

Het blijkt dat leidinggevenden en werknemers zich afhankelijk van de situatie zich in meerdere of mindere mate onzeker voelen over hoe ze zich in contacten met gehandicapten moeten gedragen. Op de vraag bij welke categorie personen men zich het minst op het gemak voelt, worden personen met psychiatrische klachten en verstandelijk gehandicapten met afstand het meest genoemd. In het gezelschap van personen met een lichamelijke of zintuiglijke handicap en chronisch zieken voelt men zich duidelijk minder onzeker.

Deze handelingsonzekerheid is overigens afhankelijk van persoonlijke ervaringen. Zowel leidinggevenden als werknemers die arbeidsgehandicapten in hun directe omgeving (familie en gezin) hebben, zijn doorgaans minder handelingsonzeker en staan gemiddeld ook positiever tegenover arbeidsgehandicapten als medewerker of collega.

Beeldvorming over arbeidsgehandicapten als arbeidskracht

Chronisch zieke werknemers en werknemers met psychische klachten melden zich volgens een meerderheid van de leidinggevenden vaker ziek dan 'gezonde' werknemers. Een veel kleiner deel (14%) van de leidinggevenden zegt dat dit voor lichamelijke gehandicapten het geval is. Werknemers met psychische klachten komen in de beeldvorming bij leidinggevenden ook het minst gunstig uit de bus wat betreft hun productiviteit. Ruim 40% van de leidinggevenden zegt dat ze minder productief zijn dan werknemers zonder deze klachten. Lichamelijke gehandicapten en chronisch zieken doen het beduidend beter in de beeldvorming met respectievelijk percentages van 17% en 21%.

De perceptie dat arbeidsgehandicapten minder productief zouden zijn en zich vaker ziek melden, komt niet geheel overeen met de werkelijkheid. Zo blijkt uit verschillende eerdere studies dat medewerkers met een handicap of beperking niet minder productief zijn dan werknemers zonder handicap of beperking. Daar de uitkomsten van studies naar het verzuimpercentage van (arbeids)gehandicapten geen eenduidig beeld geven, is niet te zeggen of de beeldvorming rond het verzuim van arbeidsgehandicapten klopt met de werkelijkheid.

Over de motivatie van arbeidsgehandicapten hebben leidinggevenden en collega's een veel positiever beeld. Vrijwel geen enkele leidinggevende is van mening dat lichamelijk gehandicapten en chronisch zieken minder gemotiveerd zijn dan 'gezonde' medewerkers.

Gepercipieerde kansen op de arbeidsmarkt

Leidinggevenden zijn zich ervan bewust dat mensen met een arbeidshandicap op de arbeidsmarkt een achterstand hebben in vergelijking met mensen zonder arbeidshandicap. Op de vraag hoe zij de kansen inschatten van een sollicitant met een handicap, chronische ziekte of psychische klachten om aangenomen te worden in vergelijking met een gelijk geschikte sollicitant zonder een handicap of beperking, antwoordt bijna tweederde deel dat deze sollicitant in de praktijk *veel minder* kans heeft om aangenomen te worden. Een kwart zegt dat deze persoon *iets minder* kans heeft en minder dan één op de tien dicht arbeidsgehandicapten gelijkwaardige of grotere kansen toe. Opvallend is dat dit negatieve beeld onder leidinggevenden sterk overeenkomt met dat van de niet-werkende arbeidsgehandicapten zelf. Driekwart van de niet-werkende arbeidsgehandicapten is namelijk ook van mening dat mensen met een arbeidshandicap een veel kleinere kans hebben om aangenomen te worden bij een sollicitatie.

Leidinggevenden zijn van mening dat van een aantal onderscheiden categorieën arbeidsgehandicapten, personen met psychiatrische klachten en personen met een lichamelijke of zintuiglijke handicap de minste kansen hebben een (andere) baan te vinden. Chronisch zieken en mensen met psychische klachten worden betere kansen toegedicht.

De overgrote meerderheid van de niet-werkende arbeidsgehandicapten is van mening dat werkgevers arbeidsgehandicapten meer kansen moeten bieden op de arbeidsmarkt. Ook leidinggevenden zijn in meerderheid (69%) die mening toegedaan. Slechts een op de zeven leidinggevenden meent dat werkgevers genoeg doen om geheel of gedeeltelijk afgekeurde werknemers in dienst te nemen. De ogenschijnlijke bereidheid van leidinggevenden zich in te spannen voor de kansen van arbeidsgehandicapten, blijkt echter deels te verdampen wanneer de vraag wordt betrokken op hun eigen arbeidsorganisatie: een minderheid van 42 procent zegt dat hun eigen organisatie meer arbeidsgehandicapten zou moeten aannemen.

Houding en gedrag ten aanzien van arbeidsgehandicapte sollicitanten

Van de geënquêteerde leidinggevenden die aangaven dat hun arbeidsorganisatie regelmatig te maken krijgt met sollicitanten met een handicap, beperking of psychische klachten, zegt 25% dat er in de laatste vijf jaar één, en 39% dat er meerdere arbeidsgehandicapten zijn aangenomen. De volgende factoren spelen bij het aannemen van arbeidsgehandicapten een rol:

- motivatie sollicitant 75%
- te ontvangen subsidies e.a gelden 68%
- werknemers moeten afspiegeling zijn van maatschappij 67%
- plicht van werkgever kansen te bieden 62%
- eerdere persoonlijke ervaringen arbeidsgehandicapten 57%
- arbeidsgehandicapte werknemers positief voor imago bedrijf 47%
- bij gelijke geschiktheid heeft arbeidsgehandicapte voorkeur 34%

Bij het afwijzen van arbeidsgehandicapte sollicitanten, zeggen leidinggevendenden dat de volgende factoren een rol spelen:

- | | |
|--|-----|
| • een verwacht hogere ziekteverzuim | 81% |
| • een verwachte lagere productiviteit | 78% |
| • financiële risico's | 73% |
| • extra last voor de 'gezonde' werknemers | 57% |
| • eerdere persoonlijke ervaringen | 53% |
| • liever geen arbeidsgehandicapten in representatieve functies | 42% |
| • verwachte negatieve reactie van medewerkers | 39% |

Het verwachte hogere ziekteverzuim, de verwachte lagere productiviteit en de grotere financiële risico's die de werkgever zou lopen bij het aannemen van een arbeidsgehandicapte worden door leidinggevendenden het meest genoemd als factoren die bij het afwijzen van arbeidsgehandicapte sollicitanten een rol spelen. Dit is opvallend, aangezien er diverse regelingen bestaan die deze risico's verkleinen. Kennelijk ontbreekt het aan kennis over deze regelingen.

Kennis van wet- en regelgeving

Grote groepen leidinggevendenden zijn niet op de hoogte van wet- en regelgeving rond (re)integratie van arbeidsgehandicapten. Over de gehele linie genomen blijkt het kennisniveau in vergelijking met de uitkomsten van een vergelijkbaar onderzoek uit 2000, te zijn afgenomen. Dit zegt iets over de mate waarin leidinggevendenden zijn ingevoerd in de mogelijkheden rond (re)integratie van arbeidsgehandicapten. De minst bekende regeling is die van de no risk polis voor de werkgever, artikel 29b van de Ziektewet. De meest bekende regelingen zijn de vergoeding van de werkplekaanpassing bij het in dienst nemen van een arbeidsgehandicapte en de vergoeding van kosten voor om-, her- of bijscholing bij in dienst nemen van een arbeidsgehandicapte medewerker. Van de verplichting van het gezamenlijk opstellen van een reïntegratieplan na 6 weken ziekte door de werkgever en de verzuimende werknemer uit de Wet Verbetering Poortwachter, is 80 procent van de leidinggevendenden op de hoogte.

C. Arbeidsgehandicapten als medewerker of collega

Zowel leidinggevendenden als zieke en gezonde werknemers zijn in meerderheid van mening dat het op hun eigen afdeling goed mogelijk is samen te werken met collega's met een handicap, chronische ziekte of psychische klachten. Daar staat tegenover dat een kwart van de leidinggevendenden zegt dat het op hun afdeling niet mogelijk is samen te werken met arbeidsgehandicapten. De geringste mogelijkheden zien zij voor personen met een lichamelijke of zintuiglijke handicap en voor personen met psychiatrische klachten.

Ruim 40% van de leidinggevendenden is positief over de ervaringen met arbeidsgehandicapte werknemers. Aan de andere kant zegt ongeveer de helft van de werknemers dat er te weinig begrip is voor werknemers met een handicap, chronische ziekte of psychische klachten. Ongeveer een op de drie 'gezonde' werknemers zegt liever samen te werken met een gezonde collega dan met een collega met een handicap of beperking. Arbeidsgehandicapte werknemers en werknemers die de afgelopen jaren relatief veel verzuimd hebben staan veel positiever tegenover collega's met een arbeidshandicap.

D. Verzuimpreventie en reïntegratie

Werknemers en leidinggevenden zijn beiden van mening dat de werknemer primair verantwoordelijk is voor het voorkomen van verzuim en de reïntegratie bij ziekte.

Op de vraag aan werknemers die ten tijde van het onderzoek ziek thuis zaten, of de werkgever wel voldoende doet om (langdurig) ziek werknemers te reïntegreren, antwoordt net iets minder dan de helft bevestigend. Van de zieke werknemers zegt een minderheid van 40% dat hun werkgever er alles aan zal doen hen terug te laten keren op de werkplek. Een kwart denkt dat hun werkgever hen niet meer terugverwacht, en 18% zegt dat het de werkgever niet zoveel uit maakt of men terugkeert of niet. De helft van de zieke werknemers dat hun directe collega's positief tegenover een terugkeer staan.

E. Conclusies

1. De arbeidsmarkt lijkt voor mensen met een handicap, chronische ziekte of psychische aandoening maar beperkt toegankelijk. Dit wordt mede veroorzaakt door de beeldvorming die rond deze categorie arbeidskrachten bestaat. Arbeidsgehandicapten, en dan met name chronisch zieken en werknemers met psychische klachten, zijn volgens leidinggevenden minder productief en vaker ziek dan 'gezonde' werknemers. Deze percepties blijken echter niet geheel te staven met cijfers over het werkelijke verzuimpercentage en de productiviteit van arbeidsgehandicapten. Mede door de vrees voor lager productiviteit en hoger verzuim, denken werkgevers ook grotere financiële risico's te lopen wanneer ze arbeidsgehandicapten in dienst nemen. De regelingen die in het leven zijn geroepen deze onzekerheden weg te nemen blijken tegelijkertijd niet altijd even goed bekend. De vermeende risico's van het aannemen van een arbeidsgehandicapte werknemer is derhalve in een deel van de gevallen gebaseerd op onvolledige informatie.
2. Niettemin zijn er ook redenen om arbeidsgehandicapten aan te nemen. Arbeidsgehandicapten blijken in veel gevallen juist erg gemotiveerd. Ook diverse financiële regelingen blijken een rol te spelen bij het aannemen van arbeidsgehandicapten. Positieve discriminatie komt nauwelijks voor.
3. Leidinggevenden, arbeidsgehandicapten, gezonde en zieke werknemers zijn het er in meerderheid over eens dat arbeidsgehandicapten veel minder kans op een baan hebben dan niet-arbeidsgehandicapte sollicitanten. De meeste leidinggevenden en werkenden zijn dan ook van mening dat werkgevers en ook de overheid arbeidsgehandicapten meer kansen zouden moeten bieden op de arbeidsmarkt. De ogenschijnlijke bereidheid van leidinggevenden zich in te spannen voor de kansen van arbeidsgehandicapten, blijkt echter deels te verdampen wanneer de vraag wordt betrokken op hun eigen arbeidsorganisatie. Blijkbaar vindt een deel van de leidinggevenden dat zij al het mogelijke al doen en dat andere organisaties nog iets meer zouden kunnen doen.
4. Er bestaan grote verschillen in de beeldvorming over arbeidsgehandicapten, afhankelijk van het type arbeidshandicap of aandoening. Zo voelen zowel leidinggevenden als werknemers zich het minst onzeker in de nabijheid van chronisch zieken en mensen met een lichamelijke of zintuiglijke handicap. Lichamelijk of zintuiglijke gehandicapten en mensen met psychiatrische klachten hebben volgens leidinggevenden in vergelijking met andere categorieën arbeidsgehandicapten de minste kansen op de arbeidsmarkt. De ingeschatte geringe kansen van lichamelijk en zintuiglijk gehandicapten zijn opvallend want deze

categorie werknemers komt er in de beeldvorming over productiviteit en ziekteverzuim relatief positief uit.

5. Werknemers en leidinggevenden blijken op één lijn te zitten waar het gaat om de gepercipieerde verantwoordelijkheden rond verzuim en reïntegratie. Beide partijen zijn van mening dat de werknemer hiervoor primair verantwoordelijk is.

6. De kennis van wet- en regelgeving van leidinggevenden schiet op cruciale punten tekort en het werken aan kennisvergroting is daarom een nuttige zaak. Meer kennis van wet- en regelgeving zal overigens niet automatisch leiden tot een positievere houding ten aanzien van arbeidsgehandicapten of een verandering in het gedrag van de betreffende leidinggevende. De houding van leidinggevenden wordt immers mede bepaald door diens persoonlijke achtergronden en ervaringen.



1 Inleiding

1.1 Commissie Het Werkend Perspectief

Eind maart 2003 heeft minister de Geus van SZW de Commissie Het Werkend Perspectief (CWP) geïnstalleerd. Doel van de CWP is het stimuleren van beleid en het entameren van activiteiten die bijdragen aan het volwaardig participeren van mensen met een handicap, chronische ziekte of psychische aandoening.

De CWP wil haar doelstelling bereiken door:

- Een bijdrage te leveren aan positieve en realistische beeldvorming van mensen met een handicap, chronische ziekte of psychische aandoening bij werkgevers, werkenden, cliënten en professionals;
- Het vergroten van kennis en expertise van genoemde doelgroepen op het terrein van preventie, behandeling en zorg en (re)integratie;
- Aandacht te vragen voor specifieke doelgroepen, in het bijzonder diegenen met een handicap, chronische ziekte of psychische aandoening;
- Het stimuleren van gedragsveranderingen bij werkgevers, werknemers en hun adviseurs.

Voorafgaand aan haar activiteiten, ziet de CWP de noodzaak om de huidige beeldvorming over en van mensen met een handicap, chronische ziekte of psychische aandoening in kaart te brengen.

1.2 Doelstelling onderzoek

Het onderzoek dient de beeldvorming rond mensen met een handicap, chronische ziekte of psychische aandoening in beeld te brengen. De onderzoeksresultaten kunnen richtinggevend zijn voor de voorlichting, communicatie en PR waarmee de CWP wil bijdragen aan een positieve en realistische beeldvorming. De onderzoeksresultaten worden vergeleken met de resultaten van eerder uitgevoerd onderzoek naar de beeldvorming rond arbeidsgehandicapten¹. Hierdoor ontstaat een beeld van de ontwikkeling in de tijd.

De doelstelling van het onderzoek luidt als volgt:

Het in kaart brengen van de attitude (kennis, houding en gedrag) van werkgevers en werknemers ten aanzien van werken met mensen met een handicap, chronische ziekte of psychische aandoening en de manier waarop deze laatste worden geconfronteerd met de beeldvorming over henzelf.

¹ 'Opinieonderzoek WAO-problematiek', J.A. Bouwmeester en M.A.J. Vossen, Research voor Beleid, Leiden. Januari 2001.

1.3 Doelgroep van het onderzoek

De doelgroep van het onderzoek wordt gevormd door leidinggevenden, 'gezonde' werknemers, werknemers met een hoog ziekteverzuim, verzuimende werknemers, werknemers met een handicap, chronische ziekte of psychische klachten en niet-werkenden met een handicap, beperking of chronische ziekte. Teneinde de leesbaarheid van de hierop volgende hoofdstukken te vergroten, is gekozen om in deze rapportage diegenen met een handicap, beperking en/of chronische ziekte aan te duiden met de term 'arbeidsgehandicapte'.

De definitie van arbeidsgehandicapte in dit rapport luidt als volgt: mensen met een lichamelijke of zintuiglijke handicap, chronische ziekte, verstandelijke handicap, psychische aandoening, psychiatrische aandoening die door zijn/haar aandoening een belemmering (kan) ondervinden in het werk en het vinden van werk.

2 Uitvoering van het onderzoek

2.1 Onderzoeksopzet

Er is gekozen voor een kwantitatieve onderzoeksmethodiek. Mede gezien de vereiste korte doorlooptijd van het onderzoek is de dataverzameling gedaan met een internet enquête. Bij de keuze voor een onderzoeksmethode hebben de representativiteit, het risico van sociaal wenselijk antwoorden en vergelijkbaarheid een sterk bepalende rol gespeeld.

Eén punt vereist bij voorbaat enige aandacht. Een attitudeonderzoek brengt primair percepties, meningen, houdingen en oordelen van respondenten in beeld. Daarmee geeft het een beeld van hoe een situatie, in dit geval de positie van arbeidsgehandicapten, door de respondenten wordt beleefd. Alle antwoorden uit dit onderzoek beschrijven dus 'de waarheid volgens de respondent'. Het zegt derhalve in eerste instantie niets over 'werkelijke waarheden' of 'feiten'. Uiteraard kunnen attitudes wel worden afgezet tegen feitelijkheden, iets wat in dit onderzoek ook op bepaalde plekken zal gebeuren.

De gegevens die dit attitudeonderzoek genereert, zijn grotendeels vergelijkbaar met het opinieonderzoek¹ dat Research voor Beleid in de laatste maanden van 2000 uitvoerde. Ofschoon de dataverzameling destijds met een telefonische enquête heeft plaatsgevonden, geven de onderzoeksresultaten een vergelijkbaar beeld van de situatie op dat moment.

2.2 Internet panel

Voor de uitvoering van de enquête is gebruik gemaakt van een extern internetpanel (Euroclix) met 175.000 leden. Om de gewenste respons te behalen zijn in totaal 25.000 panelleden benaderd. Met behulp van een screening werd de respondent ingedeeld in een aantal groepen:

- *Leidinggevend*: respondent die aangeeft in zijn of haar werk leiding te geven aan ten minste vijf personen.
- *Werknemers met hoog ziekteverzuim*: werknemer met een betaalde baan die in het afgelopen jaar in totaal ten minste 4 weken heeft verzuimd
- *Werknemers met handicap, chronische ziekte of psychische aandoening*: werknemer met een betaalde baan die aangeeft een handicap (lichamelijk, zintuiglijk of verstandelijk) en/of een chronische ziekte en/of psychische of psychiatrische klachten te hebben.
- *Zieke werknemers*: werknemer met een betaalde baan die op dit moment verzuimt.
- *Niet werkenden met handicap, chronische ziekte of psychische aandoening*: persoon zonder betaalde baan die aangeeft een handicap (lichamelijk, zintuiglijk of verstandelijk) en/of een chronische ziekte en/of psychische en/of psychiatrische klachten te hebben.
- *'Gezonde' werknemers*: werknemers met een betaalde baan die het afgelopen jaar in totaal minder dan 4 weken hebben verzuimd en die geen handicap of aandoening hebben.

¹ Bouwmeester J.A., Vossen M.A.J., 2001, Opinieonderzoek WAO-problematiek, Research voor Beleid, Leiden (niet gepubliceerd).

Wanneer een respondent aan geen van de vooraf gedefinieerde kenmerken voldeed (bijvoorbeeld een huismoeder zonder handicap of beperking), werd zijn of haar deelname na de screening beëindigd. Op de enquête zat een netto stratificatie. Dit betekent dat op het moment dat het gewenste aantal respondenten werd gerealiseerd, de betreffende subdoelgroep niet verder is ondervraagd.

De internet enquête heeft gelopen van 29 september 2003 tot en met 10 oktober 2003.

2.3 Responsverantwoording en weging

In tabel 2.1 staat de netto respons van de internet enquête weergegeven.

Tabel 2.1 Netto respons internet enquête

Subdoelgroep	Verwachte respons	Netto respons
Leidinggevenden	375	374
'Gezonde' werknemers	125	208
Werknemers met hoogzakteverzuim	125	126
Werknemers met handicap, chronische ziekte of psychische aandoening	125	205
Zieke werknemers	250	288
Niet werkenden met handicap, chronische ziekte of psychische aandoening	125	147

Om ervoor te zorgen dat de respondenten een representatief beeld geven van de subdoelgroepen die ze vertegenwoordigen op landelijk niveau zijn de antwoorden gewogen met behulp van wegingsfactoren. Deze zijn berekend op basis van het aantal werkzame personen¹ in Nederland per leeftijdscategorie en geslacht over het jaar 2002. Op basis van het aantal werkzame personen kunnen alleen wegingsfactoren worden berekend voor de groep 'werknemers' als geheel. Hierbij wordt aangenomen dat de leeftjidsverdelingen en het aandeel mannen en vrouwen per leeftijdscategorie onder 'werkzame personen' gelijk is aan die van 'werknemers'. De uiteindelijke weegfactoren zijn berekend door alle respondenten uit de vier werknemersgroepen samen onder te brengen in één groep 'werknemers'. Na weging zijn deze 'werknemers' weer uitgesplitst in de vier in tabel 2.1 genoemde werknemersgroepen.

De respondentengroep 'leidinggevenden' is niet gewogen naar populatiecijfers omdat er geen populatiecijfers bekend zijn van deze groep. Dit zelfde geldt voor de groep niet-werkenden met een handicap, chronische ziekte of psychische aandoening.

2.4 Kenmerken respondentgroepen

Leidinggevenden

Zoals gezegd wordt de term 'leidinggevenden' in het onderzoek geoperationaliseerd in 'diegenen die aangeven leiding te geven aan ten minste 5 personen'. In de praktijk blijkt dat deze groep respondenten in twee van de drie gevallen leiding geeft aan een groep mensen tussen de 5 en 20 man. In bijna even zoveel gevallen werkt de persoon in kwestie in een organisatie of bedrijf waar meer dan 90 personen werkzaam zijn. Uit de antwoorden komt verder naar voren dat driekwart

¹ Werkzame personen zijn alle mensen die een betaalde werkkring hebben.

van de leidinggevendenden man is en dat ruim 60 procent 35 jaar of ouder is. Zeven procent is jonger dan 25 jaar. Leidinggevendenden zijn relatief hoog opgeleid; 51 procent heeft een HBO of universitaire opleiding. 38 procent heeft een middelbare beroepsopleiding of heeft HAVO of VWO afgerond. Verder blijkt dat leidinggevendenden relatief veel werken per week. Ruim 80 procent werkt 36 uur per week of meer.

Vijf procent van de leidinggevendenden heeft zelf een lichamelijke of zintuiglijke handicap. Elf procent zegt te leiden aan een chronische ziekte en vier procent aan psychische klachten. Geen van de leidinggevendenden zegt een verstandelijke handicap of beperking te hebben terwijl twee procent regelmatig last heeft van psychiatrische klachten. Ruim twee procent geeft aan door deze handicap of beperking geheel of gedeeltelijk afgekeurd te zijn en naast het salaris een WAO-uitkering te ontvangen. Desgevraagd blijkt verder dat 1 op de 20 leidinggevendenden het afgelopen jaar zich meer dan 4 weken heeft moeten ziek melden.

Arbeidsgehandicaptten

Aan de werkende en niet werkende arbeidsgehandicaptten die hebben meegewerkt aan dit onderzoek, is een aantal vragen gesteld over hun persoonlijke kenmerken. Op een aantal punten verschillen de kenmerken van de twee groepen van elkaar. Hieronder staan de belangrijkste verschillen. Een totaal overzicht van de achtergrondkenmerken van werkende en niet werkende arbeidsgehandicaptten is opgenomen in bijlage 1.

Aard van de arbeidshandicap

De werkende en niet werkende arbeidsgehandicaptten hebben aangegeven wat de aard van hun arbeidshandicap is.

Tabel 2.2 De functiebeperkingen van arbeidsgehandicaptten

	Werkende arbeidsgehandicaptten (N=205)	Niet-werkende arbeidsgehandicaptten (N=147)
Lichamelijke of zintuiglijke handicap	28%	40%
Verstandelijke handicap	2%	2%
Chronische ziekte	41%	50%
Psychische klachten	24%	28%
Psychiatrische klachten	13%	28%

Uit tabel 2.2 blijkt dat 28 procent van de werkende arbeidsgehandicaptten een lichamelijke of zintuiglijke handicap heeft terwijl dit aandeel bij de niet-werkende arbeidsgehandicaptten 40 procent bedraagt. Een dergelijk verschil, weliswaar in mindere mate, vinden we ook voor de arbeidsgehandicaptten met een chronische ziekte.

De helft van alle niet-werkende arbeidsgehandicaptten is volledig afgekeurd. Bij de werkenden bedraagt het aandeel geheel of gedeeltelijk afgekeurden 25 procent. Verder blijkt dat van de niet-werkende arbeidsgehandicaptten 89 procent in het verleden een betaalde baan heeft gehad. Tweederde van hen is al langer dan 2 jaar uit het werkproces. De belangrijkste redenen om met werken te stoppen waren: bleek te zwaar werk (20%), het was uitzendwerk (20%), ontslag (17%) en het werk was niet meer interessant (15%).

Werknemers

Gezonde werknemers zijn relatief vaak hoog opgeleid (34%). Bij niet-werkenden met een handicap ligt dit aandeel op 18 procent, bij (langdurige) zieke werknemers op 19%. Lager opgeleiden maken een relatief groot deel uit van de werknemers met een hoog ziekteverzuim (35%) en langdurig zieke werknemers (34%). Van alle werknemersgroepen werken gezonde werknemers het meeste aantal uren per week; tweederde zegt langer dan 36 uur per week te werken. Werknemers met een hoog verzuim volgen op een tweede plek met 54 procent en van de werknemers met een handicap of beperking werkt de helft meer dan 36 uur per week. Bij zieke werknemers ligt dit aandeel op dertig procent.

De werknemers is tevens gevraagd of zij persoonlijk iemand kennen met een arbeidshandicap. Die vraag is door het merendeel positief beantwoord. Bij 'gezonde' werknemers kent 74 procent iemand met een arbeidshandicap, van de werknemers met een hoog ziekteverzuim is dit 77 procent, bij de werkende arbeidsgehandicapten 91 procent en bij langdurig zieken is dit 92 procent. Aan de werknemers is vervolgens de vraag gesteld in welke relatie zij staan tot deze personen. Tabel 2.3 laat het resultaat zien. Zoals uit deze tabel blijkt kent het grootste deel van de werknemers arbeidsgehandicapten vanuit de vrienden of kennissenkring of als collega's.

Tabel 2.3 Relatie werknemer met arbeidsgehandicapte personen

	gezonde werknemers	werknemers met hoog verzuim	werkende arbeidsgehandicapten	langdurig zieke werknemers
Gezin / partner	14%	17%	23%	28%
Overige familie	30%	38%	37%	39%
Vrienden en kennissen	46%	57%	52%	59%
Collega's	43%	29%	37%	21%
Anders	5%	12%	13%	13%
N	150	99	184	263

Een totaaloverzicht van achtergrondkenmerken van werknemers is weergegeven in de tabellen in bijlage 1.

3 Toegang tot de arbeidsmarkt

De arbeidsmarkt lijkt voor mensen met een (arbeids)handicap maar beperkt toegankelijk. Zo heeft bijvoorbeeld een derde van de arbeidsgehandicapten in Nederland betaald werk. Hoe komt dat? Het antwoord op deze vraag is divers, veelomvattend en nog lang niet geheel opgehelderd. Wel is duidelijk dat verschillende factoren bepalend zijn voor de lage arbeidsparticipatiegraad van mensen met een handicap of beperking. Een van die factoren die van invloed is op de arbeidsparticipatie van mensen met een handicap is de beeldvorming bij met name werkgevers. Als werkgevers om wat voor reden dan ook arbeidsgehandicapten als niet-volwaardige arbeidskracht zien zal de toegang tot het arbeidsproces voor deze groep beperkt blijven.

Belangrijk doel van het onderzoek is om meer inzicht te krijgen in de houding en het oordeel van leidinggevenden, ten aanzien van de mogelijkheden, capaciteiten en tekortkomingen van arbeidsgehandicapten op de arbeidsmarkt. Hun beeldvorming hangt mogelijk samen met kennis van de groep 'arbeidsgehandicapten' en de betreffende wet- en regelgeving. Daarnaast kunnen ook eventuele eerdere persoonlijke ervaringen een rol spelen. Beide aspecten komen in dit hoofdstuk aan bod.

De houding van werkgevers, mensen met een beperking en hun collega's kan op verschillende momenten in het arbeidsproces van invloed zijn. De komende hoofdstukken staan achtereenvolgens stil bij drie fasen uit dit proces te weten; integratie, dagelijks werk en verzuim en reïntegratie. Dit hoofdstuk behandelt de eerste fase: integratie. Hieronder wordt verstaan het aannemen van arbeidsgehandicapte medewerkers door werkgevers en de processen die daarbij een rol spelen. Het gaat hierbij dus om de toegang tot de arbeidsmarkt voor (arbeids)gehandicapten vanuit zowel het perspectief van de leidinggevenden als vanuit het perspectief van de niet-werkende arbeidsgehandicapten.

3.1 Algemene beeldvorming

De houding van leidinggevenden jegens arbeidsgehandicapte sollicitanten bestaat grofweg uit twee componenten; enerzijds uit een algemene grondhouding ten aanzien van de groep '(arbeids)gehandicapten' en anderzijds uit perceptie van het functioneren van arbeidsgehandicapten op de werkvloer. Deze paragraaf behandelt de *algemene beeldvorming* onder leidinggevenden rond mensen met een handicap, beperking, chronische ziekte en/of psychische of psychiatrische klachten.

Om de algemene beeldvorming in beeld te kunnen brengen, is leidinggevenden een aantal stellingen voorgelegd die betrekking hebben op het gemak of ongemak waarmee zij volgens henzelf met mensen met een beperking omgaan (zie tabel 3.1). 48 procent van de leidinggevend is het (helemaal) eens is met de stelling: "Bij het oversteken van een drukke weg weet ik niet of ik een gehandicapte zo maar ongevraagd hulp moet bieden." Ongeveer 17 procent zegt zich bij directe ontmoetingen met gehandicapten niet geheel op het gemak te voelen. Een dergelijke handelingsonzekerheid heeft uiteraard gevolg voor manier waarop leidinggevenden omgaan en communiceren met gehandicapten. Zo zullen leidinggevenden met een hoge mate van handelingsonzekerheid zich naar verwachting ook ongemakkelijk voelen wanneer zij

geconfronteerd worden met gehandicapte sollicitanten. Iets wat de kansen van deze sollicitanten uiteraard niet ten goede zal komen.

Uit tabel 3.1 blijkt overigens dat tussen de 50 en 80 procent van de leidinggevenden zich niet ongemakkelijk zegt te voelen in de omgang met mensen met een handicap (of burn-out). Een meerderheid gaat gehandicapten ook niet uit de weg.

Tabel 3.1 De mening van leidinggevenden op een aantal algemene stellingen (n= 374)

	(helemaal) mee eens	deels eens/deels oneens	(helemaal) mee oneens	weet niet/geen mening
• Als ik eerlijk ben moet ik toegeven dat ik me bij directe ontmoetingen met gehandicapten nooit helemaal op mijn gemak voel.	17%	22%	61%	0%
• Als ik heel eerlijk ben moet ik toegeven dat ik bewust of onbewust probeer directe ontmoetingen met gehandicapten veiligheidshalve maar uit de weg te gaan.	6%	13%	80%	1%
• Ik voel me onzeker over hoe ik precies met gehandicapten om moet gaan.	18%	28%	54%	0%
• Ik voel me onzeker over hoe ik precies moet omgaan met mensen die overspannen zijn.	18%	29%	53%	0%
• In onze maatschappij worden mensen met een handicap niet voor vol aangezien	46%	28%	25%	1%
• Bij het oversteken van een drukke weg weet ik niet of ik een gehandicapte zo maar ongevraagd hulp moet bieden.	48%	21%	29%	1%
• Mensen met een handicap kunnen goed hun eigen leven inrichten zoals zij dat willen.	53%	30%	15%	1%

Onder leidinggevenden, alsook onder de andere respondentgroepen zijn de meningen verdeeld over de mogelijkheden waarop mensen met een handicap invulling kunnen geven aan hun maatschappelijke participatie. Zo is slechts een kleine meerderheid positief over de mogelijkheden van mensen met een handicap om hun eigen leven in te richten en is bijna de helft van de ondervraagde leidinggevenden van mening dat mensen met een handicap in onze maatschappij niet voor vol worden aangezien. De helft van de leidinggevenden vindt dat iemand met een arbeidsongeschiktheidsuitkering daar goed van kan rondkomen.

Verder is aan leidinggevenden gevraagd bij welke specifieke groepen arbeidsgehandicapten zij zich het minst op het gemak voelen. Dit om in kaart te kunnen brengen of de grondhouding ten aanzien van arbeidsgehandicapten verschilt per handicap of beperking. Respondenten hebben hierbij de keus uit een aantal categorieën. Zie voor een overzicht tabel 3.2.

Uit de antwoorden blijkt dat het grootste deel van de leidinggevenden, 45 procent, zich het minst op het gemak voelt bij mensen met psychiatrische klachten. Als tweede groep volgen de personen met een verstandelijke handicap. Hiervan zegt 36 procent dat zij zich er minst bij op het gemak voelt. Ook de andere respondentgroepen voelen zich het minst op het gemak bij mensen met psychiatrische klachten en verstandelijk gehandicapten.

Tabel 3.2 Bij welke van de onderstaande groepen mensen voelt u zich het minst op uw gemak?
Meerdere antwoorden mogelijk (n=374)

	Leidinggeevenden
personen met een lichamelijke of zintuiglijke handicap	13%
personen met een verstandelijke handicap	30%
personen met een chronische ziekte	3%
personen met psychische klachten	13%
personen met psychiatrische klachten	45%
alle groepen even veel/weinig	18%
weet ik niet / geen mening	13%

Leidinggeevenden zijn ook gevraagd naar hun eigen persoonlijke ervaringen met mensen met een handicap, beperking of chronische ziekte aangezien dit een effect zou kunnen hebben op hun houding jegens mensen met een arbeidshandicap. Hieruit blijkt dat ruim acht van de tien leidinggeevenden persoonlijk iemand kent met een handicap, chronische ziekte of psychische beperking. De helft heeft vrienden of kennissen met een handicap of beperking. Eveneens heeft de helft arbeidsgehandicapte collega's. Ook 'dichterbij' binnen familie- of gezinsverband heeft een deel van de leidinggeevenden met handicaps en beperkingen te maken. Ruim een derde geeft binnen de familie te maken te hebben met mensen met een handicap of beperking, bijna een op de vijf geeft verder aan dat dit het geval is binnen het eigen gezin.

Uit een verdere analyse (zie bijlage 2) blijkt dat leidinggeevenden die in hun persoonlijke omgeving (familie, vrienden of kennissen) mensen kennen met een handicap of beperking positiever denken over mensen met een handicap of beperking dan leidinggeevenden die dit geen familie, vrienden of kennissen met een handicap of beperking hebben. Een positievere houding betekent in dit geval zowel een positievere grondhouding ten aanzien van mensen met een handicap als een positievere houding ten aanzien van arbeidsgehandicapte werknemers. Verder blijkt dat leidinggeevenden positiever denken over mensen met een handicap of beperking naarmate zij hun eigen uitvalrisico (de kans volgens henzelf dat zij binnen 5 jaar vanwege gezondheidsredenen moeten stoppen met werken) hoger inschatten (zie ook bijlage 2).

3.2 Percepties arbeidsgehandicapten en werk

In de vorige paragraaf is de algemene grondhouding van leidinggeevenden behandeld. In deze paragraaf wordt de stap naar de werkvloer gezet. Hoe denken leidinggeevenden over mensen met een handicap, beperking of chronische aandoening als potentiële werknemer?

De algemene beeldvorming rond arbeidsgehandicapten op de werkvloer is niet altijd even positief. Zo zouden arbeidsgehandicapten bijvoorbeeld vaker ziek en minder productief zijn dan 'gezonde' werknemers. Volgens sommigen zijn arbeidsgehandicapten ook vaker afhankelijk van hun collega's voor hulp en begeleiding bij de uitvoering van werkzaamheden. In de vragenlijst hebben we deze en andere beelden voorgelegd aan werkgevers in de vorm van stellingen.

Op de stellingen *'gedeeltelijk afgekeurde werknemers zijn in het algemeen even productief als medewerkers zonder deze beperkingen'* en *'gedeeltelijk afgekeurde werknemers hebben in het algemeen veel begeleiding nodig tijdens het werkproces'* antwoordt rond de 45 procent van de

leidinggevend en het hiermee gedeeltelijk eens en gedeeltelijk oneens te zijn. In beide gevallen ligt het aandeel leidinggevend dat het met de stellingen eens en oneens is tussen de 20 en 25 procent. In 2000 was 30 procent van mening dat gedeeltelijk afgekeurden in het algemeen even productief zijn als medewerkers zonder beperkingen. 45 procent was het daar mee oneens. Verder vond toen ruim een derde dat gedeeltelijk afgekeurden in het algemeen veel begeleiding nodig hebben tijdens het werkproces. Een zelfde deel was het daar niet mee eens.

Dergelijke stellingen over percepties betreffende arbeidsgehandicapte werknemers zijn tien jaar geleden ook al eens in een vergelijkbare vorm voorgelegd aan werkgevers. Veerman en Cavé (1993)¹ berichtten toen dat 42 procent van de werkgevers van mening was dat herintredende arbeidsongeschikte werknemers meer aandacht nodig hebben van de leidinggevende, en daarmee minder zelfstandig zijn dan andere werknemers. Een derde van de werknemers was toen van mening dat het in dienst nemen van herintredende arbeidsongeschikten kostenverhogend zou uitpakken. Opvallend is dat 38 procent van de werkgevers toentertijd van mening was dat herintredende arbeidsongeschikten productiever zijn in vergelijking met andere werknemers.

Een aantal stellingen over genoemde percepties zijn dit jaar ook specifiek gesteld met betrekking drie categorieën arbeidsgehandicapten, te weten: mensen met een lichamelijke handicap, chronisch zieken en mensen met psychische klachten.

Verzuim

Uit de antwoorden blijkt dat 14 procent van de leidinggevend van mening is dat werknemers met een lichamelijke handicap zich vaker ziek melden dan werknemers zonder lichamelijke handicap (zie tabel 3.3). Leidinggevend zijn het er in 54 procent van de gevallen ook (helemaal) mee eens dat chronisch zieken zich vaker ziek melden dan niet chronisch zieke werknemers. Eén op de tien is het hier overigens niet mee eens. Een meerderheid (56%) is tevens van mening dat mensen met psychische klachten zich vaker ziek melden.

Productiviteit

Volgens 17 procent van de leidinggevend zijn werknemers met een lichamelijke handicap minder productief zijn dan werknemers zonder lichamelijke handicap. 38 procent vindt dit niet. Een op de vijf is van mening dat chronisch zieken minder productief zijn dan niet chronisch zieken. 41 procent denkt dat het geval is voor mensen met psychische klachten.

Zelfstandigheid

Een op de acht leidinggevend is van mening dat mensen met een lichamelijke handicap meer afhankelijk zijn van hun collega's dan mensen zonder lichamelijke handicap. Een derde van de leidinggevend is het hier (helemaal) niet mee eens. Ook is het merendeel, weliswaar een klein merendeel te weten 51 procent, het niet eens met de stelling dat chronisch zieken op de werkvloer vaak afhankelijk zijn de hulp van collega's. Tien procent vindt van wel. 17 procent denkt dat mensen met psychische klachten afhankelijker zijn van de hulp van collega's.

¹ Veerman T.J., Cavé M., 1993, Werkgevers over herintredende WAO-ers en hun ziekteverzuim. Mening en selectiebeleid van werkgevers geïnventariseerd, Den Haag, Vuga.

Motivatie

Het oordeel dat mensen met een lichamelijke handicap minder gemotiveerd zouden zijn dan mensen zonder lichamelijke handicap wordt niet gedragen door leidinggevenden. Maar liefst 82 procent is van mening dat lichamelijk gehandicapten niet minder gemotiveerd zijn dan mensen zonder lichamelijke beperking. Bijna 70 procent geeft verder aan van mening te zijn dat chronisch zieken niet minder gemotiveerd zijn dan mensen zonder chronische ziekte. Volgens een kwart zou dit het geval zijn voor werknemers met psychische klachten.

Tabel 3.3 Algemene houding van leidinggevenden ten aanzien van mensen met een lichamelijke handicap (n=374)

	(helemaal) mee eens	deels eens/deels oneens	(helemaal) mee oneens	weet niet/geen mening
• Melden zich vaker ziek dan werknemers zonder lichamelijke handicap	14%	26%	40%	21%
• Zijn minder productief dan werknemers zonder lichamelijke handicap	17%	39%	38%	6%
• Minder gemotiveerd dan werknemers zonder lichamelijke handicap	2%	12%	82%	4%
• Zijn op de werkvloer vaak afhankelijk van de hulp van collega's	13%	49%	33%	6%
• Worden ondergewaardeerd op het werk	32%	32%	27%	10%
• Werkgevers moeten te veel moeite doen voor een werknemer met een lichamelijke handicap	10%	35%	47%	7%

Op basis van deze antwoorden kan geconcludeerd worden dat de beelden ten aanzien van verminderde productiviteit en zelfstandigheid niet door de meerderheid van leidinggevenden worden ondersteund, al moet opgemerkt worden dat men ook niet uitgesproken positief is over de verschillende aspecten. Een relatief groot deel van de respondenten is het steeds deels eens, deels oneens met de stellingen. Dit duidt er mogelijk op dat leidinggevenden de ervaring hebben dat de praktijk vaak genuanceerder is dan een enkel 'ja' of 'nee'. Anderzijds kan het ook zijn dat de respondenten in kwestie juist te weinig ervaring hebben met de doelgroep om een duidelijke mening te rechtvaardigen.

Vooroordeel of realiteit?

Een deel van de leidinggevenden is van mening dat arbeidsgehandicapten in algemene zin vaker verzuimen en minder productief zijn dan niet-arbeidsgehandicapten. De vraag is nu: In hoeverre zijn deze vooroordelen gebaseerd op feitelijkheden? Exacte cijfers over lagere productiviteit blijken in de praktijk zijn nauwelijks voorhanden. Wel zijn de afgelopen jaren, met name in het buitenland, verschillende onderzoeken gedaan naar de relatieve productiviteit van gehandicapte werknemers in relatie tot werknemers zonder handicap of beperking. Uit onderzoek van Stone en Collela (1996)¹ blijkt dat werknemers met een lichamelijke handicap even goed presteren en niet vaker verzuimen dan werknemers zonder deze handicap. Ook uit andere studies blijkt geen relatie tussen het al dan niet lichamelijk gehandicapt zijn van een medewerkers en diens productiviteit (o.a. Hindle et al. 1999², Du Pont 1993³). Hindle en collega's (1999) laten juist zien dat

¹ Stone D.L., Collela A., 1996, A model of factors affecting the treatment of disabled individuals in organizations. *Academy of Management Review*, 21:2 352-401.

² Hindle K., Noble J., Phillips B., 1999, Are workers with a disability less productive? An empirical challenge to a suspect axiom (submitted paper) University of Tasmania.

³ Dupont, 1993, Equal to the Task II - 1990 DuPont Survey of Employment of People with Disabilities Wilmington, Delaware: *E.I. du Pont de Nemours and Company*.

gehandicapte werknemers¹ positief kunnen uitpakken voor de werkgever doordat deze significant langer bij een werkgever blijven dan werknemers zonder handicap. Uit deze studie blijkt ook geen significant effect van de handicap of beperking op de hoogte van het ziekteverzuim.

In opdracht van het ministerie van SZW, het (toenmalige) CTSV en de VNG is in de periode 1993-1997 door Veerman en Cavé (1993)² en Andriessen et al. (1997)³ onderzoek gedaan naar de hoogte van het ziekteverzuim onder (ex-)arbeidsongeschikten in vergelijking tot dat van andere werknemers, en de perceptie van het verzuimrisico van (ex-)arbeidsongeschikte werknemers onder Nederlandse werkgevers. Uit het onderzoek van 1993 bleek dat 18 procent van de werkgevers van mening was dat de verzuimfrequentie onder heringetreden arbeidsongeschikte werknemers hoger was dan dat van niet-arbeidsongeschikte werknemers. Volgens 43 procent van de in dat onderzoek geraadpleegde werkgevers hebben ex-arbeidsongeschikten ook meer kans om (weer) arbeidsongeschikt te worden dan andere werknemers.

Uit het vervolgonderzoek uit 1997² blijkt dat arbeidsongeschikten die hun werkzaamheden hervatten bij de eigen/oude werkgever inderdaad significant meer verzuimen dan vergelijkbare niet-arbeidsgehandicapte werknemers. Een dergelijk verband bestaat niet tussen arbeidsongeschikten die reïntegreren bij een nieuwe werkgever en andere werknemers. Arbeidsongeschikten die bij de oude werkgever reïntegreren verzuimen ook meer dan arbeidsgehandicapten die bij een nieuwe werkgever aan het werk gaan. Uiteraard moet hierbij opgemerkt worden dat in de onderzochte 'arbeidsongeschikten' uit het onderzoek van Veerman en Cavé (1993) en Andriessen et al. (1997) als onderzoeksgroep niet zonder meer een op een te vergelijken is met de groep 'arbeidsgehandicapten' uit het hier beschreven onderzoek. Overigens blijkt ook uit de resultaten van dit onderzoek dat werkende arbeidsgehandicapten relatief veel verzuimen. Zo geeft eenderde van de werkende arbeidsgehandicapten aan in het afgelopen jaar in totaal meer dan vier weken verzuimd te hebben.

Percepties van niet-werkende arbeidsgehandicapten

Uit het voorgaande is gebleken dat een aanzienlijk deel van de leidinggevenden van mening is dat werknemers met een handicap, beperking of chronische minder productief zijn, vaker verzuimen en/of zorgen voor grotere financiële risico's voor de organisatie of onderneming. Interessant is om te zien of niet-werkende arbeidsgehandicapten hier op een vergelijkbare manier over denken. Herkennen zij zich in de eerder genoemde percepties?

Als het gaat om productiviteit geeft 35 procent van de niet-werkende arbeidsgehandicapten aan minder hard te kunnen werken dan mensen zonder handicap, beperking of chronische ziekte (zie tabel 3.4). Ongeveer een even groot percentage, 38 procent, kan zich niet in deze mening vinden. Een groot deel (48%) is het ook niet eens met het vooroordeel dat arbeidsgehandicapten afhankelijker zijn van collega's dan mensen zonder arbeidshandicap. Niet-werkende arbeidsgehandicapten blijken over het algemeen (zeer) gemotiveerd om weer te gaan werken. (63% zegt (zeer) gemotiveerd te zijn). Driekwart van de groep niet-werkenden is het dan ook niet

¹ Het type handicap is in deze studie niet gespecificeerd; het gaat om werk in een call centre.

² Veerman T.J., Cavé M., 1993, Werkgevers over herintredende WAO-ers en hun ziekteverzuim. Mening en selectiebeleid van werkgevers geïnventariseerd, Den Haag, Vuga.

³ Andriessen M., Marcelissen F., Verboon F., 1997, Het ziekteverzuim van hervattende (ex-)arbeidsongeschikten, Den Haag, Vuga.

eens met het idee dat mensen met een handicap, beperking of chronische ziekte minder gemotiveerd zijn in hun werk dan mensen zonder handicap of beperking.

Tabel 3.4 Enkele percepties van niet-werkende arbeidsgehandicapten (n=147)

	(helemaal) mee eens	neutraal	(helemaal) mee oneens	weet niet/ geen mening
• Mensen met een handicap, chronische ziekte of psychische klachten worden door hun collega's niet voor vol aangezien.	51%	29%	13%	7%
• Ik kan minder hard werken dan mensen zonder handicap, chronische ziekte of psychische klachten	35%	17%	38%	10%
• Mensen met een handicap, chronische ziekte of psychische klachten zijn minder gemotiveerd in hun werk dan gezonde werknemers.	6%	13%	75%	6%
• Hoe goed het werk ook is dat ik lever, mensen zien me niet voor vol aan.	25%	30%	35%	10%
• Als ik zou werken dan ben ik afhankelijker van de hulp van collega's dan mensen zonder handicap, chronische ziekte of psychische klachten	16%	27%	47%	10%
• Mensen begrijpen niet dat ik niet kan werken als gevolg van mijn handicap, chronische ziekte of psychische klachten	55%	17%	18%	10%
• Mensen begrijpen niet dat ik niet alles kan doen als gevolg van mijn handicap, chronische ziekte of psychische klachten	57%	18%	16%	9%
• Mijn handicap, chronische ziekte of psychische klachten schrikt werkgevers af.	50%	24%	14%	12%

Niet-werkende arbeidsgehandicapten ervaren ook veel onbegrip als het gaat om hun handicap, beperking of ziekte. Volgens 57 procent van de niet-werkenden met een handicap, beperking of chronische aandoening begrijpen mensen niet dat hij of zij niet kan werken als gevolg van deze handicap, beperking of aandoening. Verder zegt 55 procent dat mensen om hen heen niet begrijpen dat zij niet altijd alles kunnen. De helft van de niet-werkenden is dan ook van mening dat hun handicap, beperking of chronische aandoening werkgevers afschrikt.

3.3 Kansen en belemmeringen

Leidinggevenden

Hierboven is de houding van leidinggevenden en niet-werkende arbeidsgehandicapten beschreven. Een volgende stap is te achterhalen hoe een dergelijke houding in de praktijk precies uitwerkt bij de beslissing om al dan niet een sollicitant met een arbeidshandicap aan te nemen. Om meer zicht te krijgen op de factoren die een rol spelen bij dit proces is aan leidinggevenden gevraagd aan te geven wat volgens hun in algemene zin de twee belangrijkste obstakels zijn die mensen met een handicap of beperking tegenkomen bij het zoeken naar een baan. In driekwart van de gevallen geven leidinggevenden als belangrijkste obstakel dat werkgevers gewoonweg liever kiezen voor een 'gezonde' werknemer (zie tabel 3.5). Een ander belangrijk obstakel dat in 59 procent van de gevallen wordt genoemd is de noodzakelijke aanpassingen aan het gebouw en werkplek. Het feit dat iemand met een handicap, beperking of aandoening duurder wordt geacht dan iemand zonder arbeidshandicap en de veronderstelling dat deze zich vaker ziek zal melden worden beide in ongeveer een derde van de gevallen als belangrijkste obstakel genoemd. Ook het idee dat collega's niet precies weten hoe ze met een

arbeidsgehandicapte moeten omgaan wordt door iets meer dan een derde van de leidinggevenden als obstakel genoemd.

Tabel 3.5 Wat zijn volgens u de belangrijkste obstakels die mensen met een handicap, chronische ziekte of psychische klachten tegenkomen wanneer zij werken of werk zoeken? (meerdere antwoorden mogelijk (n=374).

	leidinggevenden
• Iemand met een handicap, chronische ziekte of psychische klachten is duurder voor werkgever dan de gemiddelde werknemer.	30%
• Iemand met een handicap, chronische ziekte of psychische klachten meld zich vaker ziek dan de gemiddelde werknemer.	35%
• Er moeten aanpassingen worden gedaan aan werkplek en gebouw om iemand met een handicap, chronische ziekte of psychische klachten te laten functioneren.	59%
• Iemand met een handicap, chronische ziekte of psychische klachten is afhankelijk van zijn/haar collega's	9%
• Collega's weten niet hoe ze met een handicap, chronische ziekte of psychische klachten moeten omgaan.	36%
• Werkgevers kiezen liever voor een 'gezonde' werknemer.	66%

De houding en het oordeel van leidinggevenden ten aanzien van arbeidsgehandicapten in een werksituatie hangt uiteraard nauw samen met de kansen die zij zien voor deze groep op de arbeidsmarkt als geheel en in de eigen organisatie in het bijzonder. Leidinggevenden zijn zich ervan bewust dat mensen met een arbeidshandicap op de arbeidsmarkt een achterstand hebben in vergelijking met mensen zonder arbeidshandicap. Op de vraag hoe zij de kansen inschatten van een arbeidsgehandicapte sollicitant om aangenomen te worden, in vergelijking met een gelijk geschikte sollicitant zonder een handicap of beperking antwoordt 63 procent dat deze sollicitant in de praktijk *veel minder* kans heeft om aangenomen te worden. Een kwart zegt dat deze persoon *iets minder* kans heeft. Opvallend is dat dit negatieve beeld onder leidinggevenden sterk overeenkomt met dat van de niet-werkende arbeidsgehandicapten. Driekwart van de niet-werkende arbeidsgehandicapten is namelijk ook van mening dat mensen met een arbeidshandicap een *veel kleinere kans* hebben om aangenomen te worden bij een sollicitatie. Ongeveer evenveel werkende arbeidsgehandicapten en langdurig zieke werknemers delen die mening.

Desgevraagd blijkt verder dat een groot deel van mening is dat afgekeurde werknemers weinig kansen hebben op de arbeidsmarkt. 53 procent van de leidinggevenden is het namelijk (helemaal)eens met de stelling 'gedeeltelijk afgekeurde werknemers hebben in het algemeen weinig kans op een baan'. Een kwart is het er deels mee eens, deel mee oneens. De meningen raken sterker verdeeld wanneer er vervolgens wordt gevraagd naar de mogelijkheden voor gedeeltelijk afgekeurden binnen de organisatie van de respondent. Met de stelling '*gedeeltelijk afgekeurde werknemers hebben binnen de organisatie waar ik werk weinig kans op een baan*' is 30 procent van de leidinggevenden het (helemaal) eens. Een groter deel, 37 procent, is hier echter niet mee eens. Een merendeel van de leidinggevenden ziet overigens wel mogelijkheden voor gedeeltelijk afgekeurden binnen de eigen organisatie. 52 procent van hen zegt het bijvoorbeeld (helemaal) niet eens te zijn met de stelling 'de organisatie waar ik werk is niet bereid afgekeurde werknemers aan te nemen'. Een zesde van de leidinggevenden is het met deze stelling wel eens.

De werkelijke kansen van iemand met een arbeidshandicap zullen in de praktijk afhangen van het type handicap, aandoening of beperking. Volgens 43 procent van de leidinggevendenden hebben, van de verschillende typen arbeidsgehandicapten¹ (zie ook tabel 3.6), personen met psychiatrische klachten gemiddeld genomen de kleinste kans om een (andere) baan te vinden. Volgens 34 procent hebben echter personen met een lichamelijke of zintuiglijke handicap hierbij de minste kansen. Wanneer gevraagd wordt of er ook een verschil bestaat tussen groepen arbeidsgehandicapten waar het gaat om de kans bij bezuinigingen of reorganisatie ontslagen te worden antwoorden de leidinggevendenden anders. Volgens het relatief gezien grootste deel, 29 procent, zouden in dat geval de verschillende groepen een even grote kans lopen ontslagen te worden. Een bijna even groot deel (27 procent) is echter van mening dat ook in dit geval mensen met psychiatrische problemen de grootste kans hebben om ontslagen te worden. Opvallend is dat ook de andere respondentgroepen mensen met een lichamelijke/zintuiglijke handicap en mensen met psychiatrische klachten betitelen als de twee groepen met de kleinste kansen op de arbeidsmarkt.

Tabel 3.6 Welke van onderstaande groepen heeft volgens u de kleinste kans een (andere) baan te vinden? (n=374)

	leidinggevendenden
Personen met een lichamelijke of zintuiglijke handicap	34%
Personen met een chronische ziekte	1%
Personen met psychische klachten	8%
Personen met psychiatrische klachten	43%
Alle groepen hebben evenveel kans	7%
Weet ik niet / geen mening	7%

Het beeld dat het type aandoening of type klacht van invloed is op de kans om daadwerkelijk te kunnen integreren wordt ondersteund door andere studies. Carnel et al. (2001)² betogen dat verschillende factoren die samenhangen met de kenmerken van de (arbeids)handicap van invloed zijn op de kansen en mogelijkheden van de persoon in kwestie. Zo is niet alleen de aard (fysische en psychologische kenmerken) van de (arbeids)handicap bepalend, maar ook de esthetische kwaliteit, en de oorzaak, duur en het verloop van de handicap. Met esthetische kwaliteit wordt bedoeld de mate waarin de persoon lelijk of afstotend is (Carnel et al 2001). Niet alleen de kenmerken van de (arbeids)handicap zijn echter van belang. Ook het vorige prestatieniveau lijkt bijvoorbeeld van invloed te zijn. Daarnaast spelen tevens factoren als geslacht, etniciteit en sociale vaardigheden van de (arbeids) gehandicapte een rol bij diens sollicitatiekansen en eventuele latere doorgroei mogelijkheden.

Niet-werkende arbeidsgehandicapten

Zoals blijkt uit de vorige paragraaf zijn leidinggevendenden enigszins gereserveerd waar het gaat om het aannemen van arbeidsgehandicapten. Tevens blijkt dat zij in de praktijk ook relatief weinig ervaring hebben met arbeidsgehandicapte sollicitanten, althans de meeste leidinggevendenden zeggen zelden tot nooit met arbeidsgehandicapte sollicitanten te maken te hebben. Daarnaast blijken leidinggevendenden negatief gestemd over de kansen op de arbeidsmarkt voor mensen met

¹ Personen met een lichamelijke of zintuiglijke handicap, chronische ziekte, psychische klachten of psychiatrische klachten. Personen met een verstandelijke handicap maken geen onderdeel uit van deze vraag.

² Carnel, Devrome, Maertens, Peeters, Vanoverschelde, 2001, Het effect van geslacht, leeftijd, etnische afkomst, fysische en mentale handicap op het arbeidsklimaat, Universiteit Gent.

een handicap of beperking. Hoe zien arbeidsgehandicapten dit eigenlijk zelf? Wat is precies hun oordeel over hun eigen arbeidsmarktsituatie?

Hoewel 40 procent van de niet-werkende arbeidsgehandicapten de afgelopen 2 maanden een betaalde heeft gehad zegt toch een relatief groot deel van deze respondenten dat zij de kans klein inschat dat zij binnen een jaar een betaalde baan hebben. Meer dan de helft (53%) van de niet-werkende arbeidsgehandicapten is er namelijk (haast) zeker van geen baan te vinden het komende jaar. Ongeveer drie op de tien arbeidsgehandicapten geeft zichzelf meer dan 50% kans een betaalde baan te vinden het komende jaar. Uit de analyses blijkt dat er een verband bestaat tussen leeftijd van de respondent en diens gepercipieerde kansen op de arbeidsmarkt: jongeren schatten hun kansen significant hoger in dan oudere respondenten.

Gevraagd naar hun mogelijkheden om weer aan het werk te gaan blijkt dat slechts een kwart van mening is op een zelfde manier te kunnen functioneren als werknemers zonder handicap of beperking (zie tabel 3.7). Meer dan 40 procent denkt nog maar weinig of helemaal niks meer te kunnen als het gaat om werk.

Tabel 3.7 Denkt u dat u zou kunnen werken ondanks uw handicap, beperking of chronische aandoening? (n=147)

	niet werkende arbeidsgehandicapten
Jazeker, ik kan heel goed werken. Ik kan precies hetzelfde als mensen zonder arbeidshandicap	26%
Ja sommige dingen kan ik heel goed, andere wat minder door mijn arbeidshandicap	22%
Met een aantal aanpassingen kan ik sommige dingen nog best goed doen	10%
Ik kan nog maar weinig dingen, zelfs met aanpassingen en flexibele werktijden	14%
Nee, ik kan echt niet werken	27%
Ik ben niet arbeidsgehandicapt	1%

Tabel 3.8 Wat ervaart u als grootste belemmering om (weer) aan het werk te gaan? N=147

	niet werkende arbeidsgehandicapten
Mijn eigen gezondheid	58%
Houding van werkgever	16%
Ik heb te weinig werkervaring/opleiding	8%
Ga er financieel niet op vooruit	3%
anders	14%

Niet-werkende arbeidsgehandicapten zien hun eigen gezondheid als grootste belemmering om weer aan het werk te gaan. De vraag is of dit komt door puur fysieke, of mentale tekortkomingen in het geval van psychische en psychiatrische klachten, die het gevolg zijn van de arbeidshandicap of dat de betreffende respondenten ook de hiermee nauw samenhangende factoren als de afwijzende houding van veel werkgevers bedoelen. Het zou kunnen zijn dat beide aspecten in de beleving van de respondenten onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn. Duidelijk is dat een kwart van de respondenten de houding van werkgevers expliciet als grootste belemmering noemt om (weer) aan het werk te gaan (zie ook tabel 3.8). Als we de antwoorden in tabel 3.7 en 3.8 op respondentniveau met elkaar gaan vergelijken blijkt dat diegenen die van

mening zijn dat zij nog heel goed kunnen werken als grootste belemmering de houding van de werkgevers zien. Andersom, zien diegenen die aangeven niet meer of nog maar beperkt inzetbaar te zijn (tabel 3.7) hun eigen gezondheid als grootste belemmering om (weer) aan de slag te gaan.

3.4 Verantwoordelijkheden

Ruim tachtig procent van de niet-werkende arbeidsgehandicapten is van mening dat werkgevers arbeidsgehandicapten meer kansen moeten bieden op de arbeidsmarkt. Het overgrote merendeel van de leidinggevenden (69%) is het hiermee eens maar hoe zien zij wat dat betreft hun eigen verantwoordelijkheden?

Op de stelling 'werkgevers doen genoeg om geheel of gedeeltelijk afgekeurde werknemers in dienst te nemen' antwoordt 48 procent van de leidinggevenden dat zij het hier (helemaal) mee oneens zijn. Slechts 14 procent is het met deze stelling eens. In 2000 lagen deze percentages hoger; respectievelijk op 63 procent en 20 procent. Ook de overheid presteert in de ogen van de leidinggevenden (nog) niet naar behoren. Een meerderheid is op dit moment van mening dat de overheid niet genoeg doet om geheel of gedeeltelijk afgekeurden weer aan het werk te krijgen. Iets meer dan 10% denkt dat de overheid wel voldoende doet; in 2000 was dit nog 30 procent. In beide gevallen is nu 30% het er deels eens, deels oneens mee.

Interessanter nog dan de mening van leidinggevenden over werkgevers in het algemeen is hun mening over de eigen werksituatie en de mogelijkheden die daar voor arbeidsgehandicapten worden geboden. De vraag of werkgevers mensen met een handicap, chronische ziekte of psychische klachten meer kansen zouden moeten bieden op de arbeidsmarkt wordt door 69 procent van de leidinggevenden met 'ja' beantwoord. Wanneer echter vervolgens wordt gevraagd of de eigen organisatie meer van dergelijke mensen zou moeten aannemen antwoordt 'slechts' 42 procent met 'ja'. Blijkbaar vindt een deel van de leidinggevenden dat zij al het mogelijke al doen en dat andere organisaties nog iets meer zouden kunnen doen.

3.5 Kennis van wet- en regelgeving

Kennis over wet- en regelgeving zegt iets over de mate waarin leidinggevenden zijn ingevoerd in de materie rond arbeidsparticipatie van arbeidsgehandicapten en de knelpunten die daarbij spelen. Kennis van wet- en regelgeving is ook een indicator van de (professionele) betrokkenheid met arbeidsgehandicapten. Vanuit dat perspectief is het belangrijk inzicht te krijgen in het kennisniveau van leidinggevenden ten aanzien van wet- en regelgeving rond integratie van arbeidsgehandicapten, verzuimpreventie en (vroegtijdige)reïntegratie. Verder kan met behulp van deze kennis ook meer gerichte informatie worden verstrekt als blijkt dat op bepaalde punten kennis van leidinggevenden sterk achter blijft.

De resultaten van de kennisvragen naar wet- en regelgeving op het gebied van reïntegratie laten zien dat gemiddeld gesproken leidinggevenden hiervan slecht op de hoogte zijn. Het percentage dat zegt de betreffende regels en regelingen te kennen ligt tussen de 48 en 29 procent (zie onderstaande tabel 3.9).

In de kolommen 2, 3 en 4 van tabel 3.9 staan de antwoorden weergegeven van leidinggevenden die betrokken zeggen te zijn bij het ontwikkelen en/of ten uitvoer brengen van personeelsbeleid. De laatste kolom geeft ter vergelijking het percentage ja antwoorden weer van de groep respondenten die leiding geeft maar tevens niet verantwoordelijk zegt te zijn voor het ontwikkelen of uitvoeren van personeelsbeleid. Aangezien in 2000 alleen leidinggevenden zijn onderzocht die verantwoordelijk waren voor opstellen van personeelsbeleid worden hier alleen de antwoorden van deze groep leidinggevenden verder beschreven.

Tabel 3.9 Kennis van integratieregelingen en –regels, in percentage leidinggevenden dat zegt de betreffende regelingen wel (ja), vaag of niet (nee) te kennen .

	leidinggevenden 2003			Leiding- gevenden; geen beleid 2003
	nee	vaag	ja	Ja
• Weet u dat een werkgever een vergoeding kan krijgen voor de aanpassing van de werkplek bij het in dienst nemen van een arbeidsgehandicapte?	21%	31%	48%	36%
• Weet u dat een werkgever een vergoeding kan krijgen voor de kosten van om-, her- of bijscholing bij het in dienst nemen van een arbeidsgehandicapte?	19%	35%	46%	32%
• Weet u dat met ingang van 1 januari a.s. een werkgever mensen niet alleen vanwege hun handicap of chronische ziekte mag weigeren op grond van de wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte.	26%	30%	44%	30%
• Weet u dat een werkgever in bepaalde situaties een vergoeding kan krijgen voor de kosten van het inwerken en begeleiden bij het in dienst nemen van een arbeidsgehandicapte?	24%	34%	41%	24%
• Weet u dat een werkgever een loonkostensubsidie kan krijgen om arbeidsgehandicapte werknemers in dienst te houden?	30%	30%	41%	25%
• Weet u dat een werkgever met ingang van 1 januari a.s. verplicht is aanpassingen te treffen voor medewerkers met handicap of chronische ziekte op basis van de wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte?	31%	30%	40%	24%
• Weet u dat een werkgever de eerste vijf jaar na het aannemen van een arbeidsgehandicapte, geen loon hoeft door te betalen in geval van ziekte van die werknemer?	51%	21%	29%	14%
	N=239			N=135

Uit tabel 3.9 blijkt dat de vragen die te maken hebben met kennis van wet- en regelgeving door de twee groepen leidinggevenden anders worden beantwoord¹: Leidinggevenden die zichzelf geen verantwoordelijkheden toedichten waar het gaat om het opstellen of ten uitvoer brengen van personeelsbeleid blijken significant minder kennis van de betreffende wet- en regelgeving te hebben, en daardoor minder vaak ja te antwoorden, dan hun collega's die dit wel tot het eigen takenpakket rekenen. ($T=5.511$, $df=281$, $P<0.001$).

¹ Toets op basis van kennisscore (zie hiervoor bijlage 2). De kennisscore van leidinggevenden die ook betrokken zijn bij het ontwikkelen en in de praktijk brengen van personeelsbeleid is significant hoger ($P<0.001$) dan dat van leidinggevenden die zeggen dit niet te doen. Er blijkt geen relatie te zijn tussen de mate van betrokkenheid met personeelsbeleid en de antwoorden op houdingsvragen (toets op basis van houdingscore, zie hiervoor ook par. 3.6).

Meer of minder kennis dan in 2000?

De meest bekende regeling in 2000 en 2003 is de vergoeding van de werkplekaanpassing bij het in dienst nemen van een arbeidsgehandicapte. Opvallend is dat in 2000 maar 16 procent deze regeling niet kende. Ook zei toen 22 procent niet op de hoogte te zijn van de regeling die de kosten van om-, her- of bijscholing bij het in dienst nemen van een arbeidsgehandicapte vergoedt.

Deze percentages liggen in 2003 op een vergelijkbaar niveau, namelijk op respectievelijk 21 en 19 procent. Daarnaast zien we een duidelijke afname van het aantal leidinggevenden dat vergoedingsregeling voor het inwerken en begeleiden van een arbeidsgehandicapte niet kent. In 2000 kende 46 procent deze regeling niet, nu is dat percentage afgenomen tot 24 procent. De minst bekende regeling is die van de no risk polis voor de werkgever, artikel 29b van de Ziektewet. 70 procent van de leidinggevenden wist in 2000 niet wat deze regeling precies inhoudt. Het kennisniveau is wat deze regeling betreft in de periode 2000-2003 blijkbaar enigszins toegenomen aangezien nu 51 procent van de leidinggevenden de regeling niet zegt te kennen.

Tabel 3.10 Kennis van integratieregelingen en –regels, in percentage leidinggevenden dat zegt de betreffende regelingen niet (nee) te kennen in 2000 en 2003. De cijfers van 2003 beslaan alleen die leidinggevenden die betrokken zeggen te zijn bij het opstellen en/of uitvoeren van personeelsbeleid

	Leidinggevenden	
	2000	2003
	Nee	Nee
• Weet u dat een werkgever een vergoeding kan krijgen voor de aanpassing van de werkplek bij het in dienst nemen van een arbeidsgehandicapte?	16%	21%
• Weet u dat een werkgever een vergoeding kan krijgen voor de kosten van om-, her- of bijscholing bij het in dienst nemen van een arbeidsgehandicapte?	22%	19%
• Weet u dat een werkgever in bepaalde situaties een vergoeding kan krijgen voor de kosten van het inwerken en begeleiden bij het in dienst nemen van een arbeidsgehandicapte?	46%	24%
• Weet u dat een werkgever een loonkostensubsidie kan krijgen om arbeidsgehandicapte werknemers in dienst te houden?	35%	30%
• Weet u dat een werkgever de eerste vijf jaar na het aannemen van een arbeidsgehandicapte, geen loon hoeft door te betalen in geval van ziekte van die werknemer?	70%	51%

Een laag kennisniveau zou goed samen kunnen hangen met het relatief hoge percentage leidinggevenden (zie par. 3.6) dat van mening is dat arbeidsgehandicapte werknemers het financiële risico van de organisatie of onderneming verhogen. Indien leidinggevenden beter op de hoogte zijn van de financiële regelingen die de integratie van arbeidsgehandicapte werknemers moeten bevorderen zien zij hier mogelijk ook minder financiële risico's. Daarbij moet uiteraard wel worden opgemerkt dat de gemiddelde leidinggevenden die verantwoordelijk is voor het aannemen van nieuwe werknemers zeker niet altijd op de hoogte hoeft te zijn van de hierbij gepaard gaande administratieve en financiële processen in de eigen organisatie.

Op basis van deze resultaten kan geconcludeerd worden dat het kennisniveau van leidinggevenden ten aanzien van de genoemde integratieregelingen tussen 2000 en 2003 slechts in beperkte mate is toegenomen. Het percentage leidinggevenden dat de betreffende regelingen niet kent is afgenomen maar dat zelfde geldt ook voor het percentage leidinggevenden dat de regelingen goed zegt te kennen. Wat precies de reden hiervoor is kan op basis van de voorhanden zijnde gegevens niet worden vastgesteld.

Kennis en persoonlijke ervaring

De kennis die een leidinggevende heeft van wet- en regelgeving hangt niet alleen af van de mate waarin hij of zij zich verantwoordelijk voelt voor het personeelsbeleid. Om te kunnen onderzoeken

of het kennisniveau van individuele leidinggevend en samenhangt met andere achtergrond kenmerken is voor iedere leidinggevende een 'kennisscore' berekend op basis van diens antwoorden bij vragen over wet- en regelgeving. Hierbij gaat het niet alleen om de kennisvragen die te maken hebben met wet- en regelgeving in het kader van integratie maar ook die betreffende reïntegratie en verzuimpreventie. De precieze methode voor het berekenen van de kennisscore staat beschreven in bijlage 2 maar in het kort komt het erop neer dat iedere leidinggevende per vraag een aantal punten krijgt afhankelijk van het gegeven antwoord. Als een bepaalde regeling bekend is bij de betreffende respondent dan krijgt deze hiervoor 2 punten. Kent hij de regeling vaag dan krijgt hij 1 punt en is hij niet bekend met de regeling dan worden 0 punten toegekend. Het totaal aantal op die manier behaalde punten wordt gedeeld door het totaal aantal te behalen punten. De kennisscore ligt op die manier tussen 0 en 1.

Hieruit blijkt dat leidinggevend en die een collega hebben met een handicap, beperking of chronische ziekte, significant meer weten van wet- en regelgeving dan leidinggevend en die een dergelijke collega niet hebben. Hoewel de absolute verschillen klein zijn, weten leidinggevend en significant meer van wet- en regelgeving wanneer zij in een organisatie werkzaam zijn waar:

- rekening is gehouden met de toegankelijkheid voor mensen met een handicap bij de inrichting van het bedrijfspand c.q. de werkplekken¹
- specifieke faciliteiten aan werknemers met een handicap, chronische ziekte of psychische klachten worden geboden²
- is uitgerekend wat de kosten en baten zijn van het in dienst nemen van iemand die geheel of gedeeltelijk is afgekeurd³
- op dit moment gebruik gemaakt wordt van financiële regelingen die er zijn voor werknemers die geheel of gedeeltelijk zijn afgekeurd om weer betrokken te raken in het arbeidsproces⁴

Op basis van bovenstaande resultaten lijkt de conclusie gerechtvaardigd dat er een verband bestaat tussen de kennis van wet- en regelgeving rond verzuimpreventie, reïntegratie en integratie van arbeidsgehandicapten, en het daadwerkelijke gebruik van deze regelingen. Een eventueel causaal verband, dat wil zeggen dat kennis het gebruik stimuleert of dat het gebruik kennis stimuleert, is hiermee echter niet aangetoond.

3.6 Integratie in de praktijk

Uit recente cijfers⁵ blijkt dat het percentage arbeidsgehandicapten onder personen in de leeftijdscategorie 15-64 tussen 2000 en 2002 is gestegen van 13.6% naar 14.7%. Dit betekent dat in 2002 ruim anderhalf miljoen mensen van 15-64 jaar door een langdurige aandoening, ziekte of handicap belemmerd worden in het verkrijgen van werk of het uitvoeren van hun werk. 778 duizend van hen (49%) behoort in 2002 tot de werkzame beroepsbevolking. Van de niet-werkende arbeidsgehandicapten geeft 12% aan wel (meer dan) 12 uur per week te willen werken. Het overgrote deel van de niet-werkende arbeidsgehandicapten (88%) zegt echter niet te willen of

¹ Pearson's R, P=0.002, n=327, gem. kennissc 'ja' 0.65, 'nee' 0.56.

² Pearson's R, P=0.001, n=293, gem. kennissc 'ja' 0.66; 'soms' 0.68, 'nee' 0.56.

³ Pearson's R, P<0.01, n=174, gem. kennissc 'ja' 0.73; 'nee, niet van plan' 0.66; 'nee, wel van plan' 0.61.

⁴ Pearson's R, P<0.001, n=183, gem. kennissc 'ja' 0.75; 'nee, niet van plan' 0.59; 'nee, wel van plan' 0.58.

⁵ Beckers, Besseling, Smits, 2003, Arbeidsgehandicapten 2002. Arbeidssituatie van mensen met een langdurige aandoening. Elsevier Uitgeverij bv, 's Gravenhage.

te kunnen werken. Deze groep bestaat uit naar schatting bijna 700 duizend arbeidsgehandicapten.

Wat betekenen deze cijfers nu in de praktijk voor de leidinggevende? In hoeverre krijgen zij met arbeidsgehandicapte sollicitanten te maken?

Het blijkt dat veertien procent van de leidinggevendenden regelmatig te maken krijgt met sollicitanten met een handicap, beperking of psychische klachten, 57 procent zegt dat dit zelden tot nooit het geval is, de rest weet het niet. Op de vraag hoe zij precies wisten dat de persoon in kwestie gehandicapt was of een beperking had geeft tweederde aan dat dit onderwerp naar voren kwam tijdens het sollicitatiegesprek. In een derde van de gevallen had de sollicitant dit genoemd in de sollicitatiebrief en volgens een kwart van leidinggevendenden kon dit worden afgeleid uit het CV. Volgens 12 procent kwam dit naar voren tijdens een medische keuring. Uiteraard moet bij deze cijfers worden opgemerkt dat hier zeer waarschijnlijk gaat om een onderschatting van het daadwerkelijke aantal sollicitanten met een arbeidshandicap. De hierboven genoemde percentages beslaan immers alleen die gevallen waarin de leidinggevende op de hoogte was van het arbeidsgehandicapt zijn van de sollicitant.

Komen deze antwoorden van leidinggevendenden ook overeen met het beeld dat de niet-werkende arbeidsgehandicapten laten zien? Desgevraagd zegt 33 procent van de niet-werkende arbeidsgehandicapten het afgelopen jaar een of meerdere keren gesolliciteerd te hebben. Eén op de acht zegt in het afgelopen jaar zelfs meer dan 25 keer te hebben gesolliciteerd. Een kwart van diegenen die een of meerdere keren in het afgelopen jaar heeft gesolliciteerd blijkt geen enkele keer uitgenodigd te zijn voor een sollicitatiegesprek, de rest wel een of meerdere keren. Voorts zegt 45 procent van de solliciterende niet-werkende arbeidsgehandicapten bij sollicitaties altijd de betrokken werkgever op de hoogte te stellen van het feit dat hij of zij een handicap of beperking heeft. 29 procent heeft dit tot nu toe in geen van de gevallen gedaan.

In de organisatie van 64 procent van de leidinggevendenden die aangaven wel eens met arbeidsgehandicapte sollicitanten te maken gehad te hebben, zijn in de laatste vijf jaar ook daadwerkelijk een of meerder arbeidsgehandicapten aangenomen. In dit geval gaat het dan om 33 procent van het totaal aantal leidinggevende respondenten. Meer dan twee op de drie (68%) geeft verder aan dat er momenteel in hun organisatie een of meerdere mensen met een handicap of beperking werkzaam zijn. In 2000 antwoordde nog 57 procent van de leidinggevendenden dat de eigen organisatie in het voorafgaande jaar een of meerdere gedeeltelijk afgekeurden in dienst had gehad. Hierbij moet worden opgemerkt dat 63 procent van de leidinggevende respondenten van dit jaar werkzaam is in organisaties waar meer dan 90 personen werkzaam zijn, relatief grote organisaties dus.

Desgevraagd zegt 42 procent van de leidinggevendenden (zeer) positieve ervaringen te hebben met arbeidsgehandicapte werknemers. In 2000 zei nog 20 procent (zeer) positieve ervaringen te hebben met geheel of gedeeltelijk afgekeurde collega's. Er is dus sprake van een duidelijke stijging waar het gaat om positieve ervaringen. In 2000 zei 27 procent van de leidinggevendenden ook dat er binnen de eigen organisatie was berekend wat het kost om een gedeeltelijk afgekeurde in de dienst te nemen, ruim een derde wist niet precies of dit was gebeurd. Dit jaar weet de helft niet precies of een dergelijke kostenberekening is uitgevoerd. Dertien procent zegt dat dit wel is gedaan.

Het sollicitatieproces

Houding, kennis en ervaring vormen samen belangrijke input bij de afwegingen die een leidinggevende maakt bij een arbeidsgehandicapte sollicitant. Neem ik deze persoon wel aan of toch maar niet?

Desgevraagd zegt een kwart van de leidinggevendenden dat het op hun afdeling niet goed mogelijk is om met (meer) mensen met handicap, beperking of aandoening samen te werken, 16 procent weet dat niet precies. De mogelijkheden om aan de slag te gaan op de eigen afdeling zijn volgens de leidinggevendenden niet gelijk voor de verschillende groepen arbeidsgehandicapten. Voor personen met een lichamelijke of zintuiglijke handicap lijkt dit het meest problematisch. Ruim twee op de vijf leidinggevendenden geeft aan dat het voor deze groep het moeilijkst is om op de eigen afdeling te gaan werken. 29 procent zegt daarentegen dat juist mensen met psychiatrische klachten bij hen het moeilijkst aan de slag zouden kunnen. De redenen die de leidinggevendenden geven waarom de verschillende groepen moeilijk op de eigen afdeling zouden kunnen werken lopen sterk uiteen. De belangrijkste reden die genoemd wordt is de te hoge werkdruk; 51 procent noemt dit onder meer als reden. Andere redenen die genoemd worden zijn onder andere het regelmatige contact met klanten (45%), fysiek te zwaar werk (32%), het is niet goed mogelijk de werkplek aan te passen (32%) en onregelmatige werktijden (24%).

Factoren die een rol spelen bij de sollicitatie

Om meer zicht te krijgen op de afwegingen die leidinggevendenden maken bij het al dan niet aannemen van mensen met een handicap is hen een aantal mogelijke overwegingen voorgelegd, met daarbij het verzoek aan te geven of deze overweging in hun eigen organisatie een rol spelen bij het beoordelingsproces van arbeidsgehandicapte sollicitant(en) (of zou spelen wanneer zij daar in de praktijk nog geen ervaring mee hebben gehad). Dit is zowel gedaan voor de situatie dat deze persoon wel is aangenomen als voor de situatie dat de arbeidsgehandicapte niet is aangenomen.

In de situatie dat de arbeidsgehandicapte(n) niet werd(en) aangenomen bleken een aantal factoren van invloed te zijn geweest die te maken hadden met het arbeidsgehandicapt zijn van de sollicitant. De leidinggevendenden geven bijvoorbeeld aan dat de afgewezen sollicitant(en) vanwege zijn of hun arbeidshandicap minder productief werd(en) geacht. Ook het verwachte hogere ziekteverzuim speelde volgens een meerderheid een rol bij de afwijzing. Eerdere ervaringen met arbeidsgehandicapten speelden bleken een onderschikte rol gespeeld te hebben bij de beoordeling. Dit zelfde geldt voor het idee dat arbeidsgehandicapte medewerkers een extra last vormen voor 'gezonde' medewerkers. Zie voor een overzicht van de antwoorden onderstaande tabel 3.11.

Tabel 3.11 Mate waarin verschillende factoren een rol spelen bij de beslissing om een arbeidsgehandicapte sollicitant *af te wijzen* (percentage leidinggevendenden, n=374)

	speelt geen rol	speelt enigszins een rol	speelt een rol	speelt een grote rol	weet niet/geen mening
• verwachte lagere productiviteit	15%	33%	30%	15%	7%
• verwachte hogere ziekteverzuim	10%	24%	34%	23%	9%
• eerdere persoonlijke ervaringen met mensen met een handicap, chronische ziekte of psychische klachten	30%	22%	23%	8%	16%

• het aannemen van iemand met een handicap, chronische ziekte of psychische klachten brengt nu eenmaal grotere financiële risico's met zich mee	17%	31%	27%	15%	11%
• ons bedrijf wil liever geen mensen met een handicap, chronische ziekte of psychische klachten in representatieve functies.	44%	18%	12%	12%	15%
• samenwerken met werknemer met een handicap, chronische ziekte of psychische klachten betekent een extra last voor de 'gezonde' werknemers	32%	33%	19%	5%	10%
• verwachte negatieve reactie van medewerkers	49%	20%	15%	4%	11%

Op een vergelijkbare manier is gevraagd in welke mate factoren een rol hebben gespeeld bij het juist wel aannemen van een of meerdere arbeidsgehandicapte sollicitanten in de laatste vijf jaar. In die gevallen dat men aangeeft in deze periode geen arbeidsgehandicapte sollicitanten aangenomen te hebben is gevraagd de vragen te beantwoorden voor de hypothetische situatie dat dit wel het geval zou zijn geweest.

Uit de antwoorden blijkt dat praktisch alle voorgelegde factoren een ondergeschikte rol hebben gespeeld bij de beslissing om de arbeidsgehandicapte aan te nemen. Zo blijken bijvoorbeeld eventuele subsidies en eerdere persoonlijke ervaringen van beperkt van invloed te zijn geweest. Niettemin geeft nog een aanzienlijk deel aan dat dit wel (enigszins) een rol heeft gespeeld. Wel geeft men aan dat het feit dat de arbeidsgehandicapte sollicitant veel gemotiveerder was dan de niet arbeidsgehandicapte sollicitanten een belangrijke rol heeft gespeeld. Tabel 3.12 geeft een overzicht van de antwoorden.

Tabel 3.12 Mate waarin verschillende factoren een rol spelen bij de beslissing om een arbeidsgehandicapte sollicitant *aan te nemen* (percentage leidinggevenden, n=374)

	speelt geen rol	speelt enigszins een rol	speelt een rol	speelt een grote rol	weet niet/geen mening
• Te ontvangen subsidies e.a gelden bij het in dienst nemen van een (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte	25%	30%	24%	8%	13%
• Werknemers moeten een afspiegeling van de maatschappij vormen	22%	29%	29%	9%	11%
• Eerdere persoonlijke ervaringen met mensen met een handicap, chronische ziekte of psychische klachten	26%	29%	22%	6%	17%
• De sollicitant was veel gemotiveerder dan sollicitanten zonder handicap, chronische ziekte of psychische klachten	11%	18%	39%	18%	14%
• Het in dienst nemen van iemand met een handicap, chronische ziekte of psychische klachten komt het imago van het bedrijf ten goede	39%	22%	20%	6%	14%
• Bij gelijke geschiktheid heeft iemand met een handicap, chronische ziekte of psychische klachten voorrang.	49%	18%	11%	5%	17%
• Het is de plicht van werkgever om mensen met een handicap, chronische ziekte of psychische klachten de kans te geven zichzelf te ontplooiën.	23%	29%	26%	7%	15%

In het kort. Wat uit dit hoofdstuk blijkt is dat arbeidsgehandicapten in de praktijk te maken krijgen met een negatieve beeldvorming bij leidinggevenden wat hen een achterstand bezorgt bij sollicitaties. Het feit dat 88 procent van de leidinggevenden aangeeft dat sollicitanten met een handicap, beperking of chronische ziekte een (*veel*) *kleinere kans* hebben om aangenomen te worden bij sollicitaties in vergelijking met sollicitanten zonder handicap of beperking onderstreept dit nog eens.

Negatieve beeldvorming staat de kansen van arbeidsgehandicapten in de weg terwijl deze beelden, zoals hoger verzuim en verminderde productiviteit, in praktijk vooralsnog nauwelijks feitelijk kunnen worden onderbouwd. Verschillende regelingen die de 'risico's' voor werkgevers moeten wegnemen zijn maar in beperkte mate bekend. Het probleem wat deze regelingen tegelijkertijd oproepen is dat beelden en percepties rond arbeidsgehandicapten worden geïnstitutionaliseerd en voor waar worden aangenomen. Dit pleit voor een grondig onderzoek naar de werkelijke verzuim statistieken en productiviteitscijfers van (arbeids)gehandicapten.

4 Arbeidsgehandicapten als arbeidskracht

Zoals we in het vorige hoofdstuk hebben gezien hebben arbeidsgehandicapten een achterstand bij sollicitaties, ondermeer vanwege een negatieve houding en beeldvorming van leidinggevenden ten aanzien van arbeidsgehandicapte werknemers. Niettemin zegt tweederde van de leidinggevenden dat er binnen de eigen organisatie arbeidsgehandicapten werkzaam zijn. Uit landelijke cijfers blijkt dat er officieel ruim 400 duizend arbeidsgehandicapten een betaalde baan hebben. Dit hoofdstuk beschrijft de ervaringen van werkende arbeidsgehandicapten en de houding van hun collega's.

Teneinde de beeldvorming onder werknemers weer te kunnen geven, is hen een aantal vragen voorgelegd over samenwerking met arbeidsgehandicapte collega's. Ook is gevraagd naar het beeld dat zij in het algemeen hebben van arbeidsgehandicapte werknemers. De eerste paragraaf van dit hoofdstuk gaat in op de achtergrond van de ondervraagde werknemers. Daarna geven we een korte beschrijving van beeldvorming onder werknemers over arbeidsgehandicapten in algemene zin. Vervolgens komt de mate waarin werknemers samenwerken met arbeidsgehandicapte collega's aan de orde. Het hoofdstuk sluit af met de beeldvorming van werknemers over arbeidsgehandicapte collega's.

Wanneer in dit hoofdstuk de houding van werknemers wordt beschreven zonder onderscheid te maken naar werknemersgroep, betekent dit dat geen verschil is in de manier van antwoorden tussen werknemersgroepen.

4.1 Algemene houding

Net als bij de leidinggevenden, zijn ook aan werknemers stellingen voorgelegd die betrekking hebben op een eventuele handelingsverlegenheid ten aanzien van (arbeids)gehandicapten. De werknemers konden antwoorden of ze het (helemaal) eens, eens noch oneens of (helemaal) oneens waren met de stellingen. Over het algemeen verschillen de antwoorden die de groepen geven niet veel van elkaar, hetgeen betekent dat werknemers ongeveer even handelingsonzeker zijn, onafhankelijk van of zij zelf al dan niet gehandicapt zijn of beperkingen hebben.

Voorafgaand aan de stellingen is aan de werknemers gevraagd aan welke groepen personen ze denken bij het woord 'gehandicapte'. Zij konden kiezen uit:

- personen met een lichamelijk of zintuiglijke handicap
- personen met een verstandelijke handicap
- personen met een chronische ziekte
- personen met psychische klachten
- personen met psychiatrische klachten.

De meeste werknemers denken bij het woord 'gehandicapte' aan een lichamelijk of visueel gehandicapte of een verstandelijk gehandicapt persoon.

De ondervraagde werknemers weten in concrete situaties niet altijd even goed hoe te reageren op iemand met een handicap. Dit is onder meer af te leiden uit het antwoord van de vraag: *'Bij het oversteken van een drukke weg weet ik niet goed of ik een gehandicapte zo maar ongevraagd hulp moet bieden'*. Ongeveer de helft van de werknemers is het (helemaal) eens met deze stelling (zie tabel 4.1).

Tabel 4.1 Percentage respondentent dat het (helemaal) eens is met een zevental stellingen, onderverdeeld naar vier werknemers groepen

	gezonde werknemers	werknemers met hoog verzuim	werknemers met handicap of beperking	verzuimende werknemers
• Bij het oversteken van een drukke weg weet ik niet of ik een gehandicapte zo maar ongevraagd hulp moet bieden.	53%	44%	48%	53%
• Als ik eerlijk ben moet ik toegeven dat ik me bij directe ontmoetingen met gehandicapten nooit helemaal op mijn gemak voel.	16%	11%	13%	13%
• Als ik heel eerlijk ben moet ik toegeven dat ik bewust of onbewust probeer directe ontmoetingen met gehandicapten veiligheidshalve maar uit de weg te gaan.	8%	4%	8%	8%
• Ik voel me onzeker over hoe ik precies met gehandicapten om moet gaan.	18%	15%	13%	15%
• Ik voel me onzeker over hoe ik precies moet omgaan met mensen die overspannen zijn.	19%	14%	20%	16%
• In onze maatschappij worden mensen met een handicap niet voor vol aangezien	47%	51%	55%	55%
• Mensen met een handicap kunnen goed hun eigen leven inrichten zoals zij dat willen.	46%	47%	54%	57%
N =	208	126	205	288

Wat als eerste opvalt is dat de verschillende werknemers groepen relatief consistent antwoorden. De percentages verschillen slechts enkele procentpunten tussen de verschillende groepen onderling. In directe ontmoetingen voelt een minderheid zich onzeker of slecht op hun gemak. Voor alle categorieën werknemers geldt dat slechts een klein deel bewust of onbewust directe ontmoetingen met gehandicapten uit de weg gaat. Wanneer aan werknemers wordt gevraagd bij welke groep arbeidsgehandicapten zij zich het minst op hun gemak voelen, antwoorden alle groepen dat zij zich het minst op hun gemak voelen bij mensen met psychiatrische klachten (zoals depressie en schizofrenie) en mensen met een verstandelijke handicap.

In algemene zin kan gesteld worden dat een de meerderheid van de werknemers zich over het algemeen niet onzeker of ongemakkelijk zegt te voelen in de buurt van mensen met een handicap of beperking. Een minderheid kent in bepaalde situaties wel een vorm van handelingsonzekerheid. Dat geldt dan met name voor de groep 'gezonde werknemers'. Dit zal in de praktijk gevolgen hebben voor de manier en het gemak waarmee deze werknemers omgaan met (arbeids)gehandicapte collega's.

4.2 Houding en werksituatie

Ongeveer de helft van de ondervraagde werknemers werkt direct (op de eigen afdeling) of indirect (op andere afdeling) samen met een arbeidsgehandicapte. In tabel 4.2 is te zien dat arbeidsgehandicapte werknemers vaker direct zeggen samen samenwerken met andere arbeidsgehandicapten dan andere werknemers.

Tabel 4.2 Collega's met een handicap, chronische **ziekte** of psychische aandoening

	'gezonde' werknemers	Werknemers met hoog verzuim	Arbeidsgehandicapte werknemers	Werknemers met langdurig ziekteverzuim
Op de afdeling	25%	22%	42%	25%
Op andere afdeling	21%	30%	17%	19%
Nee	54%	48%	41%	56%
N =	208	126	128	288

Werknemers noemen als meest voorkomende functiebeperkingen van de arbeidsgehandicapte collega's een chronische ziekte, een lichamelijke of zintuiglijke handicap of psychische klachten. Samenwerking met iemand met een psychiatrische aandoening of verstandelijk handicap komt veel minder vaak voor. In tabel 4.3 is het overzicht opgenomen.

Tabel 4.3 Aard van arbeidshandicap bij collega

	'gezonde' werknemers	werknemers met hoog verzuim	werkende arbeidsgehandicapten	langdurig zieke werknemers
Een chronische ziekte	29%	32%	36%	29%
Een lichamelijke of zintuiglijke handicap	26%	33%	28%	26%
Psychische klachten	25%	23%	20%	19%
Psychiatrische klachten	10%	5%	9%	7%
Een verstandelijke handicap	6%	5%	4%	8%
Weet niet/geen mening	2%			5%
Anders	2%	1%	4%	5%
N =	93	62	68	132

Kansen binnen de eigen organisatie

Leidinggevenden zijn, zoals in het vorige hoofdstuk reeds is behandeld, in 42 procent van de gevallen van mening dat de eigen organisatie meer mensen met een handicap, chronische ziekte of psychische klachten zou moeten aannemen. Uit de antwoorden blijkt dat de meningen onder de verschillende werknemers groepen hierover uiteenlopen. Zo vind een op de drie 'gezonde' werknemers dat de eigen organisatie inderdaad meer voor arbeidsgehandicapten zou kunnen betekenen. Zieke werknemers denken daar iets positiever over; 57 procent van hen is van mening dat de eigen organisatie meer mensen met een handicap, chronische ziekte of psychische klachten zou moeten aannemen. Werknemers met een hoog verzuim, en werknemers met een arbeidshandicap zitten daartussenin met respectievelijk 44 en 50 procent. Naar aanleiding hiervan is aan werknemers gevraagd of het volgens hen ook mogelijk is om op hun eigen afdeling samen te werken met een arbeidsgehandicapte collega. In tabel 4.4 staan de resultaten hiervan weergegeven.

Tabel 4.4 Bent u van mening dat het op uw afdeling goed mogelijk is samen te werken met (meer) mensen met een handicap, chronische ziekte of psychische klachten?

	leidinggevenden	gezonde werknemers	werknemers met hoog verzuim	werkende arbeidsgehandicapten	langdurig zieke werknemers
Ja	59%	51%	56%	61%	61%
Nee	25%	33%	31%	22%	20%
Weet niet/geen mening	16%	16%	14%	17%	19%

N	374	208	126	128	288
---	-----	-----	-----	-----	-----

Een krappe meerderheid (51%) van de 'gezonde' werknemers zegt dat het goed mogelijk is voor arbeidsgehandicapten op hun afdeling te werken. Werknemers met een hoog verzuim (56%), werkende arbeidsgehandicapten (61%) en langdurig zieke werknemers (61%) denken hier positiever over.

Desgevraagd zegt het grootste deel van de werknemers (36-52%) dat mensen met een lichamelijke of zintuiglijke handicap het moeilijkst op de eigen afdeling kunnen werken. Ook de kansen voor mensen met psychiatrische klachten worden wat dat betreft laag ingeschat. Tussen de 26 en 40 procent van de werknemers is van mening dat mensen met psychiatrische klachten het moeilijkst op de afdeling van de geënquêteerde zouden kunnen werken. De redenen die hiervoor worden aangedragen zijn dat de werkdruk hoog is, het fysiek zwaar werk betreft, men op de afdeling veel contact heeft met klanten en dat het moeilijk is de werkplek aan te passen. In tabel 4.5 staan de redenen en antwoorden van de verschillende werknemersgroepen op een rij. Verder zeggen alle werknemersgroepen dat het voor mensen met een chronische ziekte het minst moeilijk is om op de eigen afdeling te werken.

Tabel 4.5 Om welke reden(en) is het voor arbeidsgehandicapten moeilijk om op uw afdeling te werken?

	gezonde werknemers	werknemers met hoog ziekteverzuim	werkende arbeidsgehandicapten	langdurig zieke werknemers
Vanwege de hoge werkdruk	48%	37%	45%	42%
Het is niet goed mogelijk de werkplek aan te passen	35%	40%	26%	31%
De afdeling heeft regelmatig contact met klanten	30%	36%	37%	32%
Het is fysiek zwaar werk	29%	42%	33%	37%
Op onze afdeling hebben we onregelmatige werktijden	20%	19%	16%	18%
Ze hebben te vaak hulp nodig van collega's	12%	12%	4%	14%
Te weinig acceptatie van collega's	6%	6%	12%	12%
Ze zijn te vaak ziek	10%	5%	5%	7%
Anders	13%	19%	18%	18%
N =	208	126	128	288

Samenwerking

Desgevraagd zegt een meerderheid van werknemers die direct samenwerken met een arbeidsgehandicapte collega dat de arbeidshandicap bij deze collega in de praktijk geen invloed heeft op de samenwerking. Een meerderheid zegt tevens dat het beeld dat zij heeft van mensen met een handicap, chronische ziekte of psychische aandoening niet is veranderd door deze samenwerking. Om meer inzicht te krijgen in de houding van werknemers ten aanzien van arbeidsgehandicapte collega's is hen een aantal stellingen voorgelegd die betrekking hebben op de mate en manier waarop de werkomgeving wordt beïnvloed door het samenwerken met arbeidsgehandicapte collega's. In onderstaande tabel 4.6 is ter indicatie per werknemersgroep het percentage respondenten dat het met de stelling (helemaal) eens is opgenomen.

Tabel 4.6 Percentage respondentent dat het (helemaal) eens is met een negental stellingen over arbeidsgehandicapten als collega.

	(helemaal) mee eens		
	gezonde werknemers	werknemers met hoog verzuim	werknemers met handicap of beperking
• Werknemers met een handicap, chronische ziekte of psychische klachten worden door hun collega's niet voor vol aangezien. * ¹	21%	21%	34%
• Er is te weinig begrip voor werknemers met een handicap, chronische ziekte of psychische klachten	47%	43%	49%
• Werknemers met een handicap, chronische ziekte of psychische klachten zijn op de werkvloer vaak afhankelijk van hun collega's *	26%	14%	14%
• Het samenwerken met een werknemer met een handicap, chronische ziekte of psychische klachten betekent dat de werkdruk van collega's wordt vergroot. *	31%	18%	21%
• Mijn werkgever stelt minder hoge eisen aan werknemers met een handicap, chronische ziekte of psychische klachten	16%	9%	12%
• Werknemers met een handicap, chronische ziekte of psychische klachten hoeven minder hard te werken voor hun geld.	9%	5%	6%
• Bij mij op het werk presteren werknemers met een handicap, chronische ziekte of psychische klachten minder dan 'gezonde' collega's.	18%	7%	12%
• Je kunt niet altijd rekenen op een collega met een handicap, chronische ziekte of psychische klachten	31%	25%	23%
• Als ik mag kiezen dan werk ik liever samen met iemand die 'gezonder' is dan met iemand met een handicap, chronische ziekte of psychische klachten. *	29%	13%	18%
N =	208	128	288

Over het algemeen antwoorden de drie verschillende werknemers groepen heel vergelijkbaar. De antwoorden die de arbeidsgehandicapte werknemers geven op stellingen over arbeidsgehandicapten, volgen over het algemeen dezelfde lijn als de werknemers met een hoog ziekteverzuim. Een aantal verschillen tussen de drie respondentengroepen springen echter in het oog.

Afhankelijkheid

Een kwart van de werknemers met hoog verzuim vindt dat arbeidsgehandicapte werknemers niet vaak afhankelijk zijn van hun collega's. Slecht 14 procent van deze respondentengroep is van mening dat arbeidsgehandicapte werknemers afhankelijk zijn van hun collega's. Dit percentage is even hoog bij de werknemers met een handicap of beperking. Gezonde werknemers blijken echter significant vaker van mening dat arbeidsgehandicapten afhankelijker zijn van hun collega's. Bijna een derde (31%) van de gezonde werknemers is ook van mening van dat de arbeidsgehandicapte er direct of indirect voor zorgt dat de werkdruk bij diens collega's wordt vergroot. Bij werknemers met een hoog verzuim en werknemers met een arbeidshandicap ligt dit percentage significant lager op respectievelijk 18 en 21 procent.

¹ * = de antwoorden die de verschillende respondentengroepen geven voor deze variabele verschillen significant van elkaar o.b.v Cramer's V test, P< 0.05.

Voortrekken

Meer dan de helft van de 'gezonde' werknemers is het (helemaal) niet eens met de stelling dat arbeidsgehandicapte werknemers minder hard hoeven werken voor hun geld; 9 procent is het hier wel mee eens. Dit verschilt niet significant van de antwoorden die de andere twee werknemersgroepen geven.

Voor vol aanzien

Opvallend is verder dat een derde van de werknemers met een handicap of beperking van mening is dat werknemers met een handicap of beperking door hun collega's niet voor vol wordt aangezien. Bij de overige twee werknemersgroepen ligt dit significant lager, zo rond de 21 procent. De niet-werkende arbeidsgehandicapten (percentages niet afgebeeld) antwoorden wat dat betreft nog negatiever. Volgens 52 procent van de respondenten uit deze groep worden arbeidsgehandicapten door hun collega's niet voor vol aangezien.

Van de 'gezonde' werknemers zegt tot slot 29 procent de voorkeur te geven aan samenwerken met een 'gezonde' collega. Een kwart is het hier niet mee eens. Een significant kleiner deel van de werknemers met een hoog verzuim (13%) prefereert een 'gezonde' collega boven en arbeidsgehandicapte collega.

5 Verzuim(preventie) en reïntegratie

Net zo belangrijk als de integratie van mensen met een arbeidshandicap is het voorkomen dat gezonde werknemers door ziekte uit het arbeidsproces vallen en arbeidsgehandicapt worden. Verzuimpreventie en reïntegratie, twee sleutelbegrippen in dit kader, zijn dan ook nadrukkelijk op de voorgrond komen te staan bij de recente wijzigingen in de arbeidsongeschiktheidswetgeving.

Ook in dit onderzoek komen verzuimpreventie en reïntegratie aan de orde, en dan met name de beeldvorming hierover. Enerzijds gaat het daarbij om de houding en kennis van leidinggevenden en anderzijds om de ervaringen van werknemers, in het bijzonder verzuimende werknemers.

5.1 Verantwoordelijkheden

Verzuimpreventie

Bij het voorkomen van uitval spelen verschillende partijen een belangrijke rol. Vanuit wettelijke oogpunt zijn werkgever en werknemer beide primair verantwoordelijk voor het voorkomen van langdurig verzuim en uitwerken van proces voor vroegtijdige reïntegratie. Bij dit proces kan de arbo-dienst van de werkgever een ondersteunende en faciliterende rol spelen. Wettelijke verantwoordelijkheden draagt de arbo-dienst niet omdat het als verlengstuk van de werkgever wordt gezien en dus onder de verantwoordelijkheid van de werkgever valt. Mocht het ondanks inspanningen van werkgever en werknemer toch niet lukken om terug te keren op de werkplek dan komt 'de overheid' in de vorm van het UWV na enige tijd in beeld als partij die de inspanningen van werkgever en werknemer monitort en toetst.

Leidinggevenden is gevraagd aan te geven wie volgens hun de meeste verantwoordelijkheid draagt bij het voorkomen dat werknemers langdurig ziek of arbeidsongeschikt worden. Hierbij konden zij de vier eerder genoemde partijen: werknemer, werkgever, arbodienst en overheid een cijfer toekennen van 1 tot 4 van meest verantwoordelijk (1) tot minst verantwoordelijk (4). De antwoorden op deze vraag staan weergegeven in onderstaande tabel 5.1.

Tabel 5.1 Mate van verantwoordelijkheid voor de vier partijen bij het voorkomen van langdurig verzuim en arbeidsongeschiktheid, volgens leidinggevenden (in percentage leidinggevenden, van meest verantwoordelijk geachte partij (1) tot minst verantwoordelijk (4)).

	mate van verantwoordelijkheid			
	1 (meest)	2	3	4 (minst)
Werknemer	58%	22%	9%	11%
Werkgever	24%	52%	18%	7%
Arbodienst	2%	16%	51%	32%
Overheid	17%	11%	22%	51%

Zoals blijkt uit de tabel zien bijna drie op de vijf werkgevers de werknemer als meest verantwoordelijke partij waar het gaat om het voorkomen van uitval. Opvallend is dat altijd nog 11 procent werknemers juist aanmerken als minst verantwoordelijke partij. De werkgever volgt bij de meerderheid op de tweede plaats hoewel een kwart de werkgever ziet als primair verantwoordelijke.

De arbodienst volgt op de derde plaats en de overheid wordt door de meerderheid gezien als minst verantwoordelijke. Overigens plaatst een derde de arbodienst op de laatste plaats. Opvallend is dat ook de werknemers zichzelf als primair verantwoordelijke zien bij voorkomen van verzuim. Volgens de werknemers komt de werkgever op de tweede plaats, gevolgd door de arbodienst en de overheid.

Gelet op de antwoorden van leidinggevenden blijken zij niet ronduit positief over de rol die werknemers in de praktijk spelen bij het voorkomen van verzuim. Zo zijn de meningen van leidinggevenden verdeeld over de stellingen dat zieke werknemers te lang door werken en dat zieke werknemers te lang ziek blijven. In beide gevallen is een op de drie leidinggevenden het deel eens en deels oneens met de stelling. Bij de eerste stelling, zieke werknemers werken te lang door, is verder 33 procent het er (helemaal) mee eens. Dit ligt overigens beduidend lager dan de 52 procent die dit in 2000 vond. Een derde van de leidinggevenden vindt nu dat zieke werknemers te lang ziek blijven, tegen 39 procent in 2000. Verder is 57 procent van de leidinggevenden momenteel van mening dat veel mensen om medische redenen worden afgekeurd terwijl ze nog best kunnen werken (63% in 2000).

Reïntegratie

Net als bij het voorkomen van langdurig verzuim zijn het reïntegreren van (langdurig) zieke werknemers ook verschillende partijen betrokken. Vanuit wettelijke oogpunt zijn werkgever en werknemer beide primair verantwoordelijk voor enerzijds het voorkomen van (langdurig) verzuim en anderzijds het reïntegratie proces wanneer langdurige uitval toch mocht voorkomen. De arbodienst van de werkgever speelt hierbij een faciliterende rol. Mocht het reïntegratie proces binnen de eigen organisatie of daarbuiten mislukken dan komt de overheid in de vorm van de UWV in beeld die de inspanningen van de werkgever en werknemer volgt en toetst.

Leidinggevenden is gevraagd aan te geven wie volgens hun het meest verantwoordelijk is voor het reïntegratieproces. Hierbij konden zij de vier eerder genoemde partijen: werknemer, werkgever, arbodienst en overheid een cijfer toekennen van 1 tot 4 van meest verantwoordelijk (1) tot minst verantwoordelijk (4). De antwoorden op deze vraag staan weergegeven in onderstaande tabel 5.2.

Tabel 5.2 Mate van verantwoordelijkheid voor de vier partijen bij de terugkeer op de werkvloer van langdurig zieke werknemers, volgens leidinggevenden (in percentage leidinggevenden, van meest verantwoordelijk geachte partij (1) tot minst verantwoordelijk (4))

	mate van verantwoordelijkheid			
	1 (meest)	2	3	4 (minst)
Werknemer	48%	28%	16%	9%
Werkgever	34%	40%	21%	6%
Arbodienst	11%	26%	49%	13%
Overheid	7%	7%	14%	72%

Zoals blijkt uit de tabel liggen zijn de meningen voor wat betreft de verantwoordelijk rond reïntegratie sterker verdeeld dan bij de verantwoordelijkheden rond preventie. Niettemin zien we dat ook in de geval de werknemer primair verantwoordelijk wordt geacht voor zijn of haar eigen reïntegratieproces. Een derde vindt overigens dat deze rol bij de werkgever zou moeten liggen.

Een relatieve meerderheid (40%) is van mening dat de verantwoordelijkheden van de werkgever op de tweede plaats die van de werknemer volgen. Eén op de vijf vindt dat de werkgever qua verantwoordelijkheid pas op de derde plaats komt. De helft is overigens van mening dat de arbodienst op de derde plaats hoort. Opvallend is de plek die de overheid in dit alles inneemt. Bijna drie op de vier leidinggevenden is van mening dat de overheid van de vier partijen het minst verantwoordelijk is voor het reïntegratieproces van langdurig zieke werknemers.

Net als bij verzuimpreventie volgen de werknemers het patroon van de leidinggevenden. De eerst verantwoordelijke voor de terugkeer op de werkplek van langdurig zieke werknemers is volgens de werknemers de werknemer zelf. In verantwoordelijkheid wordt deze gevolgd door de werkgever, arbodienst en overheid.

5.2 Kennis van wet- en regelgeving

Verzuimpreventie

Werkgevers, of in de praktijk leidinggevenden, kunnen hun verantwoordelijkheden ten aanzien van verzuimpreventie alleen een goede invulling geven als zij op de hoogte zijn van de betreffende wet- en regelgeving. De resultaten van kennisvragen laten zien dat leidinggevenden relatief goed op de hoogte zijn van wettelijke regelingen op het gebied van verzuimpreventie. De meest bekende, 80 procent van de leidinggevenden zegt deze regeling te kennen, is de verplichting uit de Wet Verbetering Poortwachter dat na meer dan 6 weken ziekte een werkgever samen met de verzuimende werknemer een reïntegratieplan moet opstellen. Ook regelingen rond arbeidsomstandigheden en arbeidsrisico's zijn goed bekend bij de leidinggevenden. Het minst bekend is de goedkeuring van de OR waar het gaat om het wijzigingen in het arbeidsomstandighedenbeleid. Minder dan 60 procent weet dit (zie ook tabel 5.3)

Tabel 5.3 Kennis van regelingen en –regels rond verzuimpreventie, in percentage leidinggevenden dat zegt de betreffende regelingen wel (ja), vaag of niet (nee) te kennen (n=374).

	ja	vaag	nee
• Weet u dat wanneer een werknemer meer dan 6 weken ziek is en terugkeer op de werkplek mogelijk is, de werkgever samen met de werknemer een plan van aanpak moet opstellen?	80%	11%	9%
• Weet u dat een werkgever verantwoordelijk is voor het arbeidsomstandighedenbeleid binnen het bedrijf/organisatie of bedrijf?	79%	13%	9%
• Weet u dat een werkgever verplicht is om de arbeidsrisico's voor werknemers te inventariseren?	74%	15%	11%
• Bent u bekend met de verantwoordelijkheden van de werkgever bij het langdurig ziekteverzuim van een werknemer?	68%	23%	9%
• Weet u dat de wet- en regelgeving rond ziekteverzuim per 1 april 2002 drastisch is veranderd?	66%	20%	14%
• Weet u dat een werkgever bij aanpassingen van het wettelijke arbeidsomstandighedenbeleid goedkeuring moet krijgen van de ondernemingsraad?	57%	18%	25%

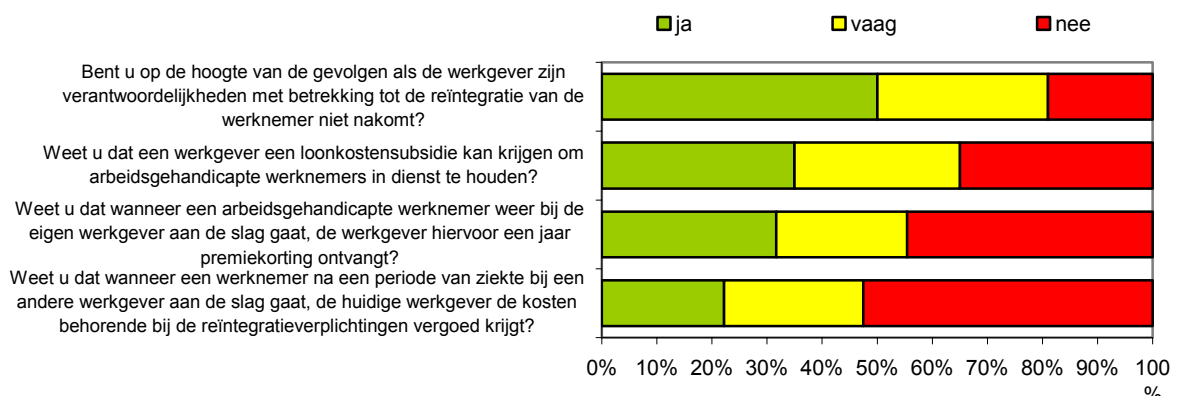
Een verklaring voor het feit dat leidinggevenden juist goed op de hoogte zijn van verzuimpreventieregelingen ligt waarschijnlijk in het feit dat direct leidinggevenden een belangrijke taak hebben bij het voorkomen van (langdurig)verzuim. Bovendien komt verzuim en

het voorkomen ervan in de praktijk vaker voor dan het aannemen van arbeidsgehandicapten en het reïntegreren van langdurig zieken.

Reïntegratie

Zoals valt af te leiden uit figuur 5.1 is de kennis van wet- en regelgeving rond reïntegratie onder leidinggevendenden beperkt. De meeste bekende is de inspanningsverplichting van werkgevers ten aanzien van de reïntegratie van langdurig verzuimende medewerkers. De helft van de leidinggevendenden weet dit. De minst bekende regeling betreft de vergoeding van reïntegratieverplichtingen van de werkgever wanneer een werknemer bij een andere werkgever na een periode van verzuim een andere baan vindt. Deze regeling is bij minder dan een kwart bekend. 41 procent van de leidinggevendenden¹ zegt de regeling voor loonkostensubsidie bij het in dienst houden van een arbeidsgehandicapte werknemer te kennen. In 2000 zei nog 62 procent deze regeling te kennen en de helft daarvan maakte er ook daadwerkelijk gebruik van.

Figuur 5.1 Kennis van regelingen en –regels rond reïntegratie, in percentage leidinggevendenden dat zegt de betreffende regelingen wel (ja), vaag of niet (nee) te kennen (n=374).



Kennis in de praktijk

Gelet op tabel 5.3 en figuur 5.1 kan worden gesteld dat een deel van de regelingen redelijk bekend is bij leidinggevendenden en een ander deel slecht bekend is. Met name op het gebied van de reïntegratieregelingen kan nog een goede slag gemaakt worden. De vraag is nu wat werknemers in de praktijk eigenlijk merken van de kennis van de leidinggevendenden, of juist het gebrek daaraan. Vinden zij bijvoorbeeld dat leidinggevendenden voldoende kennis van zaken hebben?

Uit de antwoorden blijkt dat ‘gezonde’ werknemers het kennisniveau van hun werkgevers over gezondheidsrisico’s en verzuimpreventie iets hoger inschatten dan de andere werknemers (zie tabel 5.4 en 5.5). Langdurig zieke werknemers schatten dit juist een stukje lager in. Ongeveer de helft van de werknemers meent dat de eigen werkgever goed tot zeer goed op de hoogte is van de verantwoordelijkheden ten aanzien van terugkeer op de werkplek van langdurig zieke werknemers. Ongeveer 20 procent bestempelt het kennisniveau van de werkgever op dat vlak als ‘redelijk’.

¹ Die betrokken is bij het opstellen en/of uitvoeren van personeelsbeleid.

Werknemers schatten het kennisniveau van hun werkgevers nu hoger in dan bij het onderzoek in 2000 op zowel de kennis over gezondheidsrisico's voor werknemers als de mogelijke preventieve maatregelen om uitval door ziekte te voorkomen. Hierbij moet wel opgemerkt worden dat in 2000 geen expliciet onderscheid werd gemaakt naar werknemers en/of typen werknemers. De resultaten van dit jaar kunnen alleen vergeleken worden met de antwoorden van de categorie 'burgers' uit 2000. Zoals de naam doet vermoeden is dit een veel bredere categorie respondenten dan alleen werknemers.

Tabel 5.4 Is uw werkgever op de hoogte van de gezondheidsrisico's die werknemers lopen door het werk?

	gezonde werknemers	werknemers met hoog ziekteverzuim	werkende arbeidsgehandicapten	zieke werknemers	Burgers 2000
(Zeer) goed	56%	54%	51%	42%	38%
Redelijk	25%	20%	25%	24%	28%
Matig/slecht	10%	21%	9%	20%	29%
Weet niet/geen mening	10%	5%	15%	14%	4%
N =	208	126	128	288	201

Tabel 5.5 Is uw werkgever op de hoogte van mogelijke maatregelen om uitval door ziekte te voorkomen?

	gezonde werknemers	werknemers met hoog ziekteverzuim	werknemers met handicap of beperking	zieke werknemers	Burgers 2000
(Zeer) goed	49%	55%	39%	38%	33%
Redelijk	26%	20%	27%	22%	24%
Matig/slecht	15%	18%	16%	21%	35%
Weet niet/geen mening	10%	8%	18%	20%	8%
N =	208	126	128	288	201

5.3 Verzuimpreventie en reïntegratie in de praktijk

Kennis is één ding. Het ten uitvoer brengen van kennis over verzuimpreventie en reïntegratie is iets anders. Het is opvallend hoe verschillend werknemers reageren op de vraag of hun werkgever in de praktijk voldoende maatregelen treft om collega's die thuis zitten terug te laten keren op de werkplek. Tweederde van de werknemers met een hoog ziekteverzuim is van mening dat zijn of haar werkgever in voldoende mate deze maatregelen treft. Ruim de helft van de 'gezonde' werknemers en 47 procent van de werkende arbeidsgehandicapten deelt deze mening. Veel werknemers hebben geen mening over dit onderwerp of weten het antwoord niet. (zie tabel 5.6)

Tabel 5.6 Treft werkgever voldoende maatregelen om collega's die thuis zitten te reïntegreren op de werkplek?

	gezonde werknemers	werknemers met hoog ziekteverzuim	werkende arbeidsgehandicapten
Ja	54%	68%	47%
Nee	12%	16%	24%

Weet niet/geen mening	34%	16%	29%
N =	208	126	128

Ervaringen van zieke werknemers

Hoe ervaren de zieke werknemers eigenlijk de inzet van hun leidinggevende? Doet deze voldoende of is zijn diens inspanningen voor verbetering vatbaar? Volgens vier op de tien zieke werknemers zal hun werkgever er alles aan doen om hen terug te laten keren op de werkplek, een minderheid dus. 43 procent is somberder gestemd. Een kwart van alle zieke werknemers is bijvoorbeeld van mening dat hun werkgever niet meer verwacht dat zij nog zullen terug keren (zie tabel 5.7). Ongeveer de helft van de zieke werknemers denkt verder dat zijn of haar collega's hem of haar graag zien terugkeren. Een op de vijf gaat ervan uit dat hun collega's hen niet meer terug verwachten (tabel 5.8).

Tabel 5.7 Wat is volgens u de houding van uw werkgever ten aanzien van uw terugkeer? (n=288)

	zieke werknemers
Mijn werkgever zal er alles aan doen mij terug te laten keren	40%
Mijn werkgever verwacht niet meer dat ik nog terugkeer	25%
Het maakt mijn werkgever niet zo veel uit of ik terugkeer of niet	18%
Ik weet niet precies hoe mijn werkgever tegenover mijn terugkeer staat	8%
Anders	8%

Tabel 5.8 Wat is volgens u de houding van uw collega's ten aanzien van uw terugkeer? (n=288)

	zieke werknemers
Mijn collega's zien mij graag terugkeren	49%
Mijn collega's verwachten niet dat ik nog terugkeer	21%
Ik weet niet precies hoe mijn collega's tegenover mijn terugkeer staan	13%
Het maakt mijn collega's niet zo veel uit of ik terugkeer of niet	11%
Anders	6%

Wanneer zieke werknemers wordt gevraagd naar hun mening over het gedrag van hun werkgevers waar het gaat om het treffen van voldoende maatregelen om zieke werknemers te reïntegreren, blijken de meningen verdeeld. Dit geldt zowel voor de reïntegratie activiteiten in algemene zin (tabel 5.9) als om maatregelen die te maken hebben met de eigen reïntegratie.

Tabel 5.9 Treft uw werkgever voldoende maatregelen om (langdurig) zieke werknemers te reïntegreren ? (n=288)

	zieke werknemers
Ja, ruim voldoende	22%
Ja, voldoende	25%
Nee, niet geheel voldoende	24%
Nee, onvoldoende	17%
weet niet/geen mening	13%

Verder blijkt dat zieke werknemers zich het meest gesteund voelen door hun collega's bij de activiteiten die zij ondernemen om weer aan het werk te gaan. De langdurig zieke voelt zich

minder gesteund door instanties die niet direct met de eigen (oude) werkomgeving te maken hebben.

In het kort betekent dit dat de werknemers en leidinggevenden op één lijn zitten waar het gaat om de gepercipieerde verantwoordelijkheden rond verzuim en reïntegratie. Beide partijen zijn van mening dat de werknemer primair verantwoordelijk is voor het voorkomen van verzuim. De verantwoordelijkheden schuiven meer naar elkaar toe daar waar het gaat om reïntegratie. Werknemer en werkgever dragen hier nu beide een inspanningsverantwoordelijkheid.

De kennis van wet- en regel onder leidinggevenden is relatief beperkt, of in ieder geval voor verbetering vatbaar. Het algehele kennisniveau ligt het hoogst daar waar het gaat om regelingen rond verzuim en verzuimpreventie. Iets waar leidinggevenden in de praktijk relatief gezien vaak mee te maken hebben. Kennis van reïntegratie regelingen is beperkter. Ruim de helft van de werknemers is van mening dat hun werkgever (zeer) goed op de hoogte is van de regelingen rond verzuim en reïntegratie. Tussen de 10 en 20 procent vindt het kennisniveau op dit punt matig tot slecht.



Referenties

- Andriessen M., Marcelissen F., Verboon F., 1997, Het ziekteverzuim van hervattende (ex-) arbeidsongeschikten, Den Haag, Vuga.
- Beckers I., Ooijendijk W., Strijbos-Smits A. Besseling J. , 2003, Monitor Arbeidsgehandicapten 2001, Arbeidssituatie van mensen met een langdurige aandoening, in opdracht van SZW door CSB en TNO; maart 2003, Reed Business Information bv.
- Bouwmeester J.A., Vossen M.A.J., 2001, Opinieonderzoek WAO-problematiek Research voor Beleid, Leiden (niet gepubliceerd).
- Carnel, Devrome, Maertens, Peeters, Vanoverschelde, 2001, Het effect van geslacht, leeftijd, etnische afkomst, fysische en mentale handicap op het arbeidsklimaat, Universiteit Gent.
- Dupont, 1993, Equal to the Task II - 1990 DuPont Survey of Employment of People with Disabilities Wilmington, Delaware: E.I. du Pont de Nemours and Company
- Hindle K., Noble J., Phillips B., 1999, Are workers with a disability less productive? An empirical challenge to a suspect axiom (submitted paper), University of Tasmania.
- RWI, 2003, Naar een grotere participatie van arbeidsgehandicapten.
- Stone D.L., Collela A., 1996, A model of factors affecting the treatment of disabled individuals in organizations. Academy of Management Review, 21:2 352-401.
- UWV, 2002, Jaaroverzicht arbeidsgehandicapten 2000, Amsterdam.
- Veerman T.J., Cavé M., 1993, Werkgevers over herintredende WAO-ers en hun ziekteverzuim. Meningen en selectiebeleid van werkgevers geïnterviewd, Den Haag, Vuga.



Bijlage 1

Overzichtstabellen van de resultaten



Welke van onderstaande situaties is voor u het meest van toepassing?

	leidinggevend	gezonde werknemers	werknemers met hoog ziekteverzuim	werknemers met handicap of beperking	werknemers zieke met een handicap	niet-werkenden zieke met een handicap of beperking
heb een betaalde baan	93%	91%	98%	81%		
ben zelfstandig ondernemer/freelancer	7%	9%	2%	19%		
heb een baan maar zit momenteel ziek thuis					100%	
ben door gezondheidsproblemen niet (of niet meer) in staat t						56%
ben werkzaam in eigen huishouding (huisvrouw/huisman)						8%
doe vrijwilligerswerk						3%
ben student/scholier						23%
ben werkloos/werkzoekend						10%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Ongewogen Aantal	374	208	126	205	53	147

Handicap/functiebeperking, klachten en chronische aandoeningen? Lichamelijke of zintuiglijke handicap

	leidinggevend	gezonde werknemers	werknemers met hoog ziekteverzuim	werknemers met handicap of beperking	werknemers zieke met een handicap	niet-werkenden zieke met een handicap of beperking
Ja	5%			28%	36%	40%
Nee	95%	100%	100%	72%	64%	60%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Ongewogen Aantal	374	208	126	205	288	147

Handicap/functiebeperking, klachten en chronische aandoeningen? Verstandelijke handicap

	leidinggevend	gezonde werknemers	werknemers met hoog ziekteverzuim	werknemers met handicap of beperking	werknemers zieke met een handicap	niet-werkenden zieke met een handicap of beperking
Ja	0%			2%	2%	2%
Nee	100%	100%	100%	98%	98%	98%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Ongewogen Aantal	374	208	126	205	288	147

Handicap/functiebeperking, klachten en chronische aandoeningen? Chronische ziekte

	leidinggevend	gezonde werknemers	werknemers met hoog ziekteverzuim	werknemers met handicap of beperking	werknemers zieke met een handicap	niet-werkenden zieke met een handicap of beperking
Ja	11%			41%	35%	50%
Nee	89%	100%	100%	59%	65%	50%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Ongewogen Aantal	374	208	126	205	288	147

Handicap/functiebeperking, klachten en chronische aandoeningen? Psychische klachten

	leidinggevend	gezonde werknemers	werknemers met hoog ziekteverzuim	werknemers met handicap of beperking	werknemers zieke met een handicap	niet-werkenden zieke met een handicap of beperking
Ja	4%			24%	35%	28%
Nee	96%	100%	100%	76%	65%	72%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Ongewogen Aantal	374	208	126	205	288	147

Handicap/functiebeperking, klachten en chronische aandoeningen? Psychiatrische klachten

	leidinggevend	gezonde werknemers	werknemers met hoog ziekteverzuim	werknemers met handicap of beperking	zieke werknemers	niet-werkenden met een handicap of beperking
Ja	2%			13%	18%	28%
nee	98%	100%	100%	87%	82%	72%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Ongewogen Aantal	374	208	126	205	288	147

Bent u op dit moment op medische gronden geheel of gedeeltelijk afgekeurd c.q. arbeidsongeschikt verklaard?

	leidinggevend	gezonde werknemers	werknemers met hoog ziekteverzuim	werknemers met handicap of beperking	zieke werknemers	niet-werkenden met een handicap of beperking
Ja, geheel afgekeurd	1%			5%	33%	50%
Ja, gedeeltelijk afgekeurd	2%			20%	22%	5%
Nee	97%	100%	100%	73%	42%	41%
weet niet/geen mening				2%	4%	3%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Ongewogen Aantal	374	208	126	205	288	147

Geslacht

	leidinggevend	gezonde werknemers	werknemers met hoog ziekteverzuim	werknemers met handicap of beperking	zieke werknemers	niet-werkenden met een handicap of beperking
Man	75%	68%	52%	53%	45%	36%
Vrouw	25%	32%	48%	47%	55%	64%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Ongewogen Aantal	374	208	126	205	288	147

Leeftijd

	leidinggevend	gezonde werknemers	werknemers met hoog ziekteverzuim	werknemers met handicap of beperking	zieke werknemers	niet-werkenden met een handicap of beperking
Tussen de 17 en 25 jaar oud	7%	14%	6%	11%	10%	24%
Tussen 25 en 34 jaar oud	32%	30%	31%	29%	19%	25%
Tussen 35 en 44 jaar oud	38%	33%	39%	31%	30%	21%
Tussen de 45 en 54 jaar oud	20%	22%	23%	26%	37%	24%
Tussen de 55 en 64 jaar oud	3%	1%	1%	2%	4%	6%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Ongewogen Aantal	374	208	126	205	288	147

Wat is uw hoogst voltooide opleiding?

	leidinggevend	gezonde werknemers	werknemers met hoog ziekteverzuim	werknemers met handicap of beperking	zieke werknemers	niet-werkenden met een handicap of beperking
Lagere school	0%	2%	2%	4%	2%	7%
Lager Beroeps Onderwijs/MAVO/MULO	10%	20%	33%	20%	31%	27%
Middelbaar Beroeps Onderwijs/HAVO/VWO	38%	43%	43%	48%	47%	47%
HBO	35%	29%	19%	18%	16%	15%
Universiteit	16%	5%	3%	9%	3%	3%
geen opleiding voltooid	0%	0%		1%	1%	1%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Ongewogen Aantal	374	208	126	205	288	147

Hoeveel uur per week werkt u?

	leidinggevend	gezonde werknemers	werknemers met hoog ziekteverzuim	werknemers met handicap of beperking	zieke werknemers
minder dan 12 uur	1%	2%	1%	6%	22%
12 - 23 uur	3%	12%	21%	15%	23%
24 - 31 uur	5%	8%	9%	16%	13%
32 - 35 uur	9%	12%	15%	12%	13%
36 uur of meer	81%	66%	54%	51%	29%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Ongewogen Aantal	374	208	126	205	288

Ontvangt u naast uw salaris ook nog een WAO-uitkering?

	leidinggevend	gezonde werknemers	werknemers met hoog ziekteverzuim	werknemers met handicap of beperking	zieke werknemers
Ja	2%			21%	41%
Nee	98%	100%	100%	79%	59%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Ongewogen Aantal	374	208	126	205	288

Heeft u in de afgelopen 5 jaar een WAO-uitkering ontvangen?

	leidinggevend	gezonde werknemers	werknemers met hoog ziekteverzuim	werknemers met handicap of beperking	zieke werknemers
Ja	1%			4%	12%
Nee	99%	100%	100%	96%	88%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Ongewogen Aantal	365	208	126	169	183

Hoe lang duurt uw huidige periode van ziekteverzuim al?

	zieke werknemers
0 - 1 maand	25%
1 - 2 maand	9%
2 - 6 maanden	8%
6 - 12 maanden	11%
meer dan 12 maanden	48%
Totaal	100%
Ongewogen Aantal	288

Heeft u zich in het afgelopen jaar in totaal meer dan 4 weken ziek moeten melden?

	leidinggevend	gezonde werknemers	werknemers met hoog ziekteverzuim	werknemers met handicap of beperking	zieke werknemers
Ja	5%		100%	34%	18%
Nee	95%	100%		66%	82%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Ongewogen Aantal	374	208	126	205	86

Heeft u in het verleden een betaalde baan gehad?

	niet-werkenden met een handicap of beperking
Ja	89%
Nee	11%
Totaal	100%
Ongewogen Aantal	142

Hoe lang bent u uit het arbeidsproces?

	niet-werkenden met een handicap of beperking
0-1 jaar	22%
1-2 jaar	11%
2-5 jaar	25%
5-10 jaar	20%
langer dan 10 jaar	21%
Totaal	100%
Ongewogen Aantal	127

Ontvangt u een uitkering?

	niet-werkenden met een handicap of beperking
Ja	69%
Nee	31%
Totaal	100%
Ongewogen Aantal	142

Wat voor uitkering ontvangt u?

	niet-werkenden met een handicap of beperking
Bijstand uitkering	8%
WAO uitkering	70%
WAZ uitkering	1%
Wajong uitkering	5%
WW uitkering	13%
weet niet/geen mening	1%
Een andere uitkering, nl.:	7%
Totaal	100%
Ongewogen Aantal	98

Gepercenteerd op aantal respondenten

Bij het oversteken van een drukke weg weet ik niet of ik een gehandicapte zo maar ongevraagd hulp moet bieden

	leidinggevend	werknemers		niet-werkenden		
		gezonde werknemers	met hoog ziekteverzuim	met handicap of beperking	zieke met een handicap of beperking	
Helemaal mee eens	10%	13%	10%	18%	15%	17%
Mee eens	38%	40%	34%	30%	38%	31%
deels eens/ deels oneens	21%	20%	31%	27%	23%	24%
Mee oneens	18%	18%	17%	15%	11%	15%
Helemaal mee oneens	11%	5%	6%	9%	10%	11%
weet niet/geen mening	1%	3%	3%	2%	3%	1%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Ongewogen Aantal	374	208	126	205	288	147

Als ik eerlijk ben moet ik toegeven dat ik me bij directe ontmoetingen met gehandicapten nooit helemaal op mijn gemak voel

	leidinggevend	werknemers		niet-werkenden		
		Gezonde werknemers	met hoog ziekteverzuim	met handicap of beperking	zieke met een handicap of beperking	
Helemaal mee eens	2%	2%	1%	3%	2%	1%
Mee eens	15%	14%	10%	10%	11%	13%
deels eens/ deels oneens	22%	21%	16%	19%	21%	20%
Mee oneens	33%	32%	38%	29%	29%	30%
Helemaal mee oneens	28%	29%	33%	37%	36%	35%
weet niet/geen mening	0%	2%	3%	2%	1%	1%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Ongewogen Aantal	374	208	126	205	288	147

Als ik heel eerlijk ben moet ik toegeven dat ik bewust of onbewust probeer directe ontmoetingen met gehandicapten veiligheidshalve maar uit de weg te gaan

	leidinggevend	werknemers		niet-werkenden		
		gezonde werknemers	met hoog ziekteverzuim	met handicap of beperking	zieke met een handicap of beperking	
Helemaal mee eens	1%	2%		3%	2%	3%
Mee eens	6%	6%	4%	5%	6%	5%
deels eens/ deels oneens	13%	12%	12%	7%	11%	8%
Mee oneens	35%	42%	40%	35%	33%	33%
Helemaal mee oneens	44%	36%	44%	48%	47%	48%
weet niet/geen mening	1%	3%	0%	3%	1%	3%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Ongewogen Aantal	374	208	126	205	288	147

Ik voel me onzeker over hoe ik precies met gehandicapten om moet gaan

	leidinggevend	werknemers		niet-werkenden		
		gezonde werknemers	met hoog ziekteverzuim	met handicap of beperking	Zieke met een handicap of beperking	
Helemaal mee eens	2%	2%	1%	2%	2%	3%
Mee eens	16%	16%	14%	11%	13%	14%
deels eens/ deels oneens	28%	32%	21%	22%	24%	25%
Mee oneens	30%	31%	30%	28%	28%	28%
Helemaal mee oneens	24%	16%	34%	34%	33%	29%
weet niet/geen mening	0%	2%	0%	2%	1%	1%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Ongewogen Aantal	374	208	126	205	288	147

Ik voel me onzeker over hoe ik precies moet omgaan met mensen die overspannen zijn

	leidinggevend	werknemers		niet-werkenden		
		gezonde werknemers	met hoog ziekteverzuim	met handicap of beperking	zieke werknemers met een handicap of beperking	
Helemaal mee eens	1%	2%	1%	3%	2%	3%
Mee eens	16%	17%	13%	17%	14%	10%
deels eens/ deels oneens	29%	33%	27%	28%	26%	30%
Mee oneens	30%	32%	35%	24%	30%	31%
Helemaal mee oneens	23%	12%	23%	27%	26%	24%
weet niet/geen mening	0%	4%		2%	2%	1%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Ongewogen Aantal	374	208	126	205	288	147

In onze maatschappij worden mensen met een handicap niet voor vol aangezien

	leidinggevend	werknemers		niet-werkenden		
		gezonde werknemers	met hoog ziekteverzuim	met handicap of beperking	zieke werknemers met een handicap of beperking	
Helemaal mee eens	9%	8%	11%	16%	20%	27%
Mee eens	37%	39%	40%	39%	35%	38%
deels eens/ deels oneens	28%	33%	24%	30%	29%	18%
Mee oneens	16%	13%	16%	7%	9%	7%
Helemaal mee oneens	8%	4%	6%	5%	5%	7%
weet niet/geen mening	1%	3%	2%	2%	2%	3%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Ongewogen Aantal	374	208	126	205	288	147

Mensen met een handicap kunnen goed hun eigen leven inrichten zoals zij dat willen

	leidinggevend	werknemers		niet-werkenden		
		gezonde werknemers	met hoog ziekteverzuim	met handicap of beperking	zieke werknemers met een handicap of beperking	
Helemaal mee eens	12%	11%	13%	20%	22%	22%
Mee eens	41%	35%	34%	34%	35%	34%
deels eens/ deels oneens	30%	35%	39%	30%	25%	27%
Mee oneens	12%	9%	10%	9%	10%	7%
Helemaal mee oneens	3%	5%	4%	4%	7%	7%
weet niet/geen mening	1%	5%		4%	2%	3%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Ongewogen Aantal	374	208	126	205	288	147

Zieke werknemers werken vaak te lang door

	leidinggevend	werknemers		niet-werkenden		
		gezonde werknemers	met hoog ziekteverzuim	met handicap of beperking	zieke werknemers met een handicap of beperking	
Helemaal mee eens	5%	7%	10%	14%	16%	9%
Mee eens	28%	30%	36%	34%	39%	43%
deels eens/ deels oneens	36%	36%	43%	33%	32%	32%
Mee oneens	23%	17%	9%	12%	7%	5%
Helemaal mee oneens	6%	5%	0%	4%	1%	1%
weet niet/geen mening	2%	5%	1%	2%	4%	11%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Ongewogen Aantal	374	208	126	205	288	147

Zieke werknemers blijven te lang ziek

	leidinggevend	Gezonde werknemers	werknemers met hoog ziekteverzuim	werknemers met handicap of beperking	werknemers zieke met een handicap	niet-werkenden zieke met een handicap of beperking
Helemaal mee eens	8%	5%	3%	3%	2%	1%
Mee eens	26%	18%	17%	21%	14%	15%
deels eens/ deels oneens	41%	45%	53%	39%	47%	47%
Mee oneens	19%	24%	18%	22%	26%	21%
Helemaal mee oneens	3%	2%	6%	11%	8%	4%
weet niet/geen mening	2%	6%	2%	4%	3%	12%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Ongewogen Aantal	374	208	126	205	288	147

Veel mensen worden om medische redenen afgekeurd terwijl ze nog best kunnen werken

	leidinggevend	gezonde werknemers	werknemers met hoog ziekteverzuim	werknemers met handicap of beperking	werknemers zieke met een handicap	niet-werkenden zieke met een handicap of beperking
Helemaal mee eens	13%	14%	13%	10%	6%	5%
Mee eens	44%	42%	43%	32%	31%	31%
deels eens/ deels oneens	30%	32%	28%	42%	36%	30%
Mee oneens	10%	6%	8%	6%	15%	18%
Helemaal mee oneens	1%	1%	1%	7%	6%	10%
weet niet/geen mening	3%	6%	8%	3%	5%	7%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Ongewogen Aantal	374	208	126	205	288	147

Iemand met een arbeidsongeschiktheidsuitkering kan daar goed van rondkomen

	leidinggevend	gezonde werknemers	werknemers met hoog ziekteverzuim	werknemers met handicap of beperking	werknemers zieke met een handicap	niet-werkenden zieke met een handicap of beperking
Helemaal mee eens	1%	1%	2%	1%	1%	1%
Mee eens	7%	7%	3%	4%	4%	6%
deels eens/ deels oneens	27%	26%	25%	17%	20%	14%
Mee oneens	34%	35%	37%	36%	33%	39%
Helemaal mee oneens	15%	8%	13%	31%	36%	33%
weet niet/geen mening	15%	23%	20%	11%	5%	7%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Ongewogen Aantal	374	208	126	205	288	147

Werkgevers doen genoeg om geheel of gedeeltelijk afgekeurde werknemers in dienst te nemen

	leidinggevend	gezonde werknemers	werknemers met hoog ziekteverzuim	werknemers met handicap of beperking	werknemers zieke met een handicap	niet-werkenden zieke met een handicap of beperking
Helemaal mee eens	2%	1%	1%	1%	1%	1%
Mee eens	12%	8%	7%	5%	6%	3%
deels eens/ deels oneens	30%	29%	30%	31%	25%	20%
Mee oneens	37%	37%	30%	27%	31%	34%
Helemaal mee oneens	11%	12%	21%	28%	28%	33%
weet niet/geen mening	6%	12%	10%	8%	9%	8%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Ongewogen Aantal	374	208	126	205	288	147

De overheid doet genoeg om geheel of gedeeltelijk afgekeurde werknemers weer aan het werk te krijgen

	leidinggevend	werknemers		werknemers		niet-werkenden	
		gezonde werknemers	met hoog ziekteverzuim	met handicap of beperking	zieke werknemers	met een handicap of beperking	
Helemaal mee eens	2%	1%	5%	1%	1%	3%	
Mee eens	9%	10%	8%	7%	7%	6%	
deels eens/ deels oneens	30%	27%	31%	24%	27%	27%	
Mee oneens	39%	39%	28%	32%	31%	31%	
Helemaal mee oneens	14%	13%	18%	29%	27%	28%	
weet niet/geen mening	6%	9%	10%	7%	7%	5%	
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%	
Ongewogen Aantal	374	208	126	205	288	147	

Geheel of gedeeltelijk afgekeurde werknemers doen genoeg om weer aan het werk te komen

	leidinggevend	werknemers		werknemers		niet-werkenden	
		gezonde werknemers	met hoog ziekteverzuim	met handicap of beperking	zieke werknemers	met een handicap of beperking	
Helemaal mee eens	1%	3%	3%	7%	4%	3%	
Mee eens	8%	9%	8%	11%	15%	20%	
deels eens/ deels oneens	42%	39%	39%	48%	49%	46%	
Mee oneens	32%	26%	30%	19%	13%	15%	
Helemaal mee oneens	7%	10%	7%	7%	6%	2%	
weet niet/geen mening	9%	14%	12%	9%	13%	13%	
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%	
Ongewogen Aantal	374	208	126	205	288	147	

Geheel of gedeeltelijk afgekeurde werknemers die niet werken hebben het maar goed

	leidinggevend	werknemers		werknemers		niet-werkenden	
		gezonde werknemers	met hoog ziekteverzuim	met handicap of beperking	zieke werknemers	met een handicap of beperking	
Helemaal mee eens	1%	2%	3%	1%	1%		
Mee eens	5%	5%	4%	3%	3%	3%	
deels eens/ deels oneens	27%	36%	23%	16%	15%	9%	
Mee oneens	39%	35%	37%	42%	33%	26%	
Helemaal mee oneens	23%	15%	25%	36%	45%	56%	
weet niet/geen mening	6%	8%	8%	3%	4%	5%	
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%	
Ongewogen Aantal	374	208	126	205	288	147	

Gedeeltelijk afgekeurde werknemers hebben in het algemeen weinig kans op een baan

	leidinggevend	werknemers		werknemers		niet-werkenden	
		gezonde werknemers	met hoog ziekteverzuim	met handicap of beperking	zieke werknemers	met een handicap of beperking	
Helemaal mee eens	6%	5%	9%	14%	21%	21%	
Mee eens	47%	43%	37%	50%	37%	43%	
deels eens/ deels oneens	26%	29%	31%	21%	26%	22%	
Mee oneens	12%	15%	10%	8%	8%	6%	
Helemaal mee oneens	3%	2%	6%	2%	3%	1%	
weet niet/geen mening	5%	7%	7%	3%	5%	6%	
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%	
Ongewogen Aantal	374	208	126	205	288	147	

Gedeeltelijk afgekeurde werknemers hebben binnen de organisatie waar ik werk weinig kans op een baan

	leidinggevend	werknemers		niet-werkenden		
		gezonde werknemers	met hoog ziekteverzuim	met handicap of beperking	zieke met een handicap of beperking	
Helemaal mee eens	5%	6%	7%	13%	15%	12%
Mee eens	25%	23%	23%	15%	28%	16%
deels eens/ deels oneens	27%	23%	33%	26%	28%	18%
Mee oneens	32%	30%	28%	27%	17%	4%
Helemaal mee oneens	7%	8%	2%	13%	4%	3%
weet niet/geen mening	3%	10%	7%	6%	8%	47%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Ongewogen Aantal	374	208	126	205	288	147

Werkgevers zijn in het algemeen niet bereid gedeeltelijk afgekeurde werknemers aan te nemen

	leidinggevend	werknemers		niet-werkenden		
		gezonde werknemers	met hoog ziekteverzuim	met handicap of beperking	zieke met een handicap of beperking	
Helemaal mee eens	5%	6%	6%	16%	12%	19%
Mee eens	40%	40%	40%	41%	44%	39%
deels eens/ deels oneens	34%	34%	37%	30%	29%	26%
Mee oneens	14%	8%	9%	6%	7%	5%
Helemaal mee oneens	1%	1%	2%	1%	1%	1%
weet niet/geen mening	6%	11%	7%	6%	6%	11%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Ongewogen Aantal	374	208	126	205	288	147

De organisatie waar ik werk is niet bereid gedeeltelijk afgekeurde werknemers aan te nemen

	leidinggevend	werknemers		niet-werkenden		
		gezonde werknemers	met hoog ziekteverzuim	met handicap of beperking	zieke met een handicap of beperking	
Helemaal mee eens	3%	2%	3%	6%	8%	7%
Mee eens	13%	12%	9%	12%	19%	12%
deels eens/ deels oneens	24%	22%	27%	19%	27%	18%
Mee oneens	38%	34%	34%	35%	20%	10%
Helemaal mee oneens	14%	12%	11%	12%	8%	2%
weet niet/geen mening	8%	19%	17%	16%	18%	50%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Ongewogen Aantal	374	208	126	205	288	147

Gedeeltelijk afgekeurde werknemers zijn in het algemeen even productief als werknemers zonder deze beperkingen

	leidinggevend	werknemers		niet-werkenden		
		gezonde werknemers	met hoog ziekteverzuim	met handicap of beperking	zieke met een handicap of beperking	
Helemaal mee eens	1%	2%	1%	6%	7%	9%
Mee eens	21%	18%	22%	31%	29%	22%
deels eens/ deels oneens	44%	39%	48%	37%	43%	43%
Mee oneens	23%	25%	19%	16%	13%	12%
Helemaal mee oneens	3%	4%	4%	4%	2%	2%
weet niet/geen mening	7%	12%	6%	6%	7%	12%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Ongewogen Aantal	374	208	126	205	288	147

Gedeeltelijk afgekeurde werknemers hebben in het algemeen veel begeleiding nodig tijdens het werkproces

	leidinggevend	werknemers		werknemers		niet-werkenden	
		gezonde werknemers	met hoog ziekteverzuim	met handicap of beperking	zieke werknemers	met een handicap of beperking	
Helemaal mee eens	2%	2%		3%	3%		
Mee eens	24%	23%	19%	16%	19%	22%	
deels eens/ deels oneens	47%	48%	52%	48%	50%	46%	
Mee oneens	20%	12%	17%	20%	18%	15%	
Helemaal mee oneens	1%	4%	4%	6%	3%	4%	
weet niet/geen mening	6%	11%	8%	7%	7%	13%	
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%	
Ongewogen Aantal	374	208	126	205	288	147	

Werknemers met een lichamelijke handicap melden zich vaker ziek dan werknemers zonder lichamelijke handicap

	leidinggevend	werknemers		werknemers		niet-werkenden	
		gezonde werknemers	met hoog ziekteverzuim	met handicap of beperking	zieke werknemers	met een handicap of beperking	
Helemaal mee eens	1%	2%	0%	1%	2%	1%	
Mee eens	13%	13%	7%	8%	8%	7%	
deels eens/ deels oneens	26%	24%	30%	27%	29%	28%	
Mee oneens	32%	27%	30%	34%	29%	31%	
Helemaal mee oneens	7%	4%	3%	15%	13%	17%	
weet niet/geen mening	21%	30%	29%	16%	19%	16%	
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%	
Ongewogen Aantal	374	208	126	205	288	147	

Werknemers met een lichamelijke handicap zijn minder productief dan werknemers zonder lichamelijke handicap

	leidinggevend	werknemers		werknemers		niet-werkenden	
		gezonde werknemers	met hoog ziekteverzuim	met handicap of beperking	zieke werknemers	met een handicap of beperking	
Helemaal mee eens	0%	0%	1%	1%	1%		
Mee eens	17%	20%	8%	9%	12%	10%	
deels eens/ deels oneens	39%	35%	39%	29%	33%	31%	
Mee oneens	32%	29%	37%	43%	37%	34%	
Helemaal mee oneens	6%	4%	2%	10%	10%	16%	
weet niet/geen mening	6%	12%	13%	8%	6%	9%	
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%	
Ongewogen Aantal	374	208	126	205	288	147	

Werknemers met een lichamelijke handicap zijn minder gemotiveerd dan werknemers zonder lichamelijke handicap

	leidinggevend	werknemers		werknemers		niet-werkenden	
		gezonde werknemers	met hoog ziekteverzuim	met handicap of beperking	zieke werknemers	met een handicap of beperking	
Helemaal mee eens	1%	1%	1%	1%	2%		
Mee eens	2%	3%	1%	1%	2%	2%	
deels eens/ deels oneens	12%	13%	17%	7%	13%	7%	
Mee oneens	44%	45%	44%	42%	37%	27%	
Helemaal mee oneens	38%	30%	34%	45%	43%	56%	
weet niet/geen mening	4%	7%	4%	4%	4%	8%	
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%	
Ongewogen Aantal	374	208	126	205	288	147	

Werknemers met een lichamelijke handicap zijn op de werkvloer vaak afhankelijk van de hulp van collega's

	leidinggevend	werknemers		niet-werkenden	
		gezonde werknemers	met hoog ziekteverzuim	met handicap of beperking	zieke met een handicap of beperking
Helemaal mee eens		2%		1%	2%
Mee eens	13%	14%	11%	13%	11%
deels eens/ deels oneens	49%	45%	46%	43%	52%
Mee oneens	28%	26%	29%	27%	25%
Helemaal mee oneens	5%	2%	5%	9%	6%
weet niet/geen mening	6%	10%	9%	8%	6%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Ongewogen Aantal	374	208	126	205	288

Werkgevers moeten te veel moeite doen voor een werknemer met een lichamelijke handicap

	leidinggevend	werknemers		niet-werkenden	
		gezonde werknemers	met hoog ziekteverzuim	met handicap of beperking	zieke met een handicap of beperking
Helemaal mee eens	0%	1%		1%	2%
Mee eens	10%	11%	7%	6%	13%
deels eens/ deels oneens	35%	37%	34%	33%	34%
Mee oneens	39%	30%	33%	41%	34%
Helemaal mee oneens	8%	6%	11%	15%	11%
weet niet/geen mening	7%	15%	15%	3%	6%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Ongewogen Aantal	374	208	126	205	288

Werknemers met een lichamelijke handicap worden ondergewaardeerd op het werk

	leidinggevend	werknemers		niet-werkenden	
		gezonde werknemers	met hoog ziekteverzuim	met handicap of beperking	zieke met een handicap of beperking
Helemaal mee eens	3%	4%	3%	9%	11%
Mee eens	28%	25%	27%	33%	41%
deels eens/ deels oneens	32%	36%	30%	30%	30%
Mee oneens	23%	16%	19%	15%	11%
Helemaal mee oneens	4%	6%	4%	3%	2%
weet niet/geen mening	10%	12%	17%	9%	5%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Ongewogen Aantal	374	208	126	205	288

Werknemers met een chronische ziekte melden zich vaker ziek Dan werknemers zonder chronische ziekte

	leidinggevend	werknemers		niet-werkenden	
		gezonde werknemers	met hoog ziekteverzuim	met handicap of beperking	zieke met een handicap of beperking
Helemaal mee eens	6%	3%	7%	4%	5%
Mee eens	48%	56%	47%	40%	32%
deels eens/ deels oneens	27%	18%	24%	32%	38%
Mee oneens	8%	5%	10%	12%	10%
Helemaal mee oneens	2%	1%		5%	6%
weet niet/geen mening	9%	17%	10%	7%	9%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Ongewogen Aantal	374	208	126	205	288

Werknemers met een chronische ziekte zijn minder productief dan werknemers zonder chronische ziekte

	leidinggevend	gezonde werknemers	werknemers met hoog ziekteverzuim	werknemers met handicap of beperking	zieke werknemers	niet-werkenden met een handicap of beperking
Helemaal mee eens	3%	1%	3%	1%	3%	1%
Mee eens	18%	24%	17%	17%	12%	8%
deels eens/ deels oneens	39%	35%	33%	29%	40%	33%
Mee oneens	27%	23%	30%	36%	28%	29%
Helemaal mee oneens	5%	1%	5%	11%	9%	16%
weet niet/geen mening	8%	16%	12%	6%	8%	13%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Ongewogen Aantal	374	208	126	205	288	147

Werknemers met een chronische ziekte zijn minder gemotiveerd dan werknemers zonder chronische ziekte

	leidinggevend	gezonde werknemers	werknemers met hoog ziekteverzuim	werknemers met handicap of beperking	zieke werknemers	niet-werkenden met een handicap of beperking
Helemaal mee eens	1%	1%	1%	1%	1%	
Mee eens	3%	7%	1%	3%	4%	3%
deels eens/ deels oneens	19%	20%	17%	12%	18%	12%
Mee oneens	49%	42%	55%	47%	42%	35%
Helemaal mee oneens	20%	16%	16%	34%	31%	39%
weet niet/geen mening	8%	15%	10%	3%	4%	10%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Ongewogen Aantal	374	208	126	205	288	147

Werknemers met een chronische ziekte zijn op de werkvloer vaak afhankelijk van de hulp van collega's

	leidinggevend	gezonde werknemers	werknemers met hoog ziekteverzuim	werknemers met handicap of beperking	zieke werknemers	niet-werkenden met een handicap of beperking
Helemaal mee eens	1%	0%	1%	1%	1%	
Mee eens	8%	9%	7%	6%	9%	6%
deels eens/ deels oneens	32%	36%	34%	27%	36%	28%
Mee oneens	40%	34%	34%	39%	37%	35%
Helemaal mee oneens	10%	6%	11%	20%	11%	18%
weet niet/geen mening	9%	15%	13%	7%	5%	12%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Ongewogen Aantal	374	208	126	205	288	147

Werkgevers moeten te veel moeite doen voor een werknemer met een chronische ziekte

	leidinggevend	gezonde werknemers	werknemers met hoog ziekteverzuim	werknemers met handicap of beperking	zieke werknemers	niet-werkenden met een handicap of beperking
Helemaal mee eens	1%	1%	3%	1%	1%	3%
Mee eens	10%	13%	2%	10%	10%	5%
deels eens/ deels oneens	32%	35%	37%	29%	36%	24%
Mee oneens	40%	25%	36%	36%	32%	31%
Helemaal mee oneens	8%	5%	6%	19%	13%	21%
weet niet/geen mening	9%	22%	17%	6%	8%	15%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Ongewogen Aantal	374	208	126	205	288	147

Werknemers met een chronische ziekte worden ondergewaardeerd op het werk

	leidinggevend	werknemers		niet-werkenden		
		gezonde werknemers	met hoog ziekteverzuim	met handicap of beperking	zieke met een handicap of beperking	
Helemaal mee eens	1%	2%		6%	10%	10%
Mee eens	14%	16%	15%	27%	29%	31%
deels eens/ deels oneens	34%	34%	36%	28%	32%	26%
Mee oneens	32%	24%	29%	20%	18%	11%
Helemaal mee oneens	6%	4%	6%	12%	3%	9%
weet niet/geen mening	12%	20%	13%	9%	8%	13%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Ongewogen Aantal	374	208	126	205	288	147

Werknemers met psychische klachten melden zich vaker ziek Dan werknemers zonder psychische klachten

	leidinggevend	werknemers		niet-werkenden		
		gezonde werknemers	met hoog ziekteverzuim	met handicap of beperking	zieke met een handicap of beperking	
Helemaal mee eens	8%	8%	7%	9%	5%	5%
Mee eens	48%	51%	44%	38%	30%	33%
deels eens/ deels oneens	28%	22%	24%	31%	37%	32%
Mee oneens	6%	4%	9%	11%	10%	14%
Helemaal mee oneens	1%	1%	1%	2%	4%	2%
weet niet/geen mening	9%	14%	14%	9%	13%	14%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Ongewogen Aantal	374	208	126	205	288	147

Werknemers met psychische klachten zijn minder productief dan werknemers zonder psychische klachten

	leidinggevend	werknemers		niet-werkenden		
		gezonde werknemers	met hoog ziekteverzuim	met handicap of beperking	zieke met een handicap of beperking	
Helemaal mee eens	6%	4%	6%	2%	3%	3%
Mee eens	35%	34%	25%	28%	19%	19%
deels eens/ deels oneens	33%	28%	35%	37%	40%	33%
Mee oneens	16%	16%	17%	20%	23%	24%
Helemaal mee oneens	1%	2%	2%	5%	4%	9%
weet niet/geen mening	9%	15%	14%	7%	10%	12%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Ongewogen Aantal	374	208	126	205	288	147

Werknemers met psychische klachten zijn minder gemotiveerd dan werknemers zonder psychische klachten

	leidinggevend	werknemers		niet-werkenden		
		gezonde werknemers	met hoog ziekteverzuim	met handicap of beperking	zieke met een handicap of beperking	
Helemaal mee eens	5%	3%	4%	2%	2%	2%
Mee eens	20%	19%	20%	18%	14%	14%
deels eens/ deels oneens	32%	34%	34%	30%	31%	31%
Mee oneens	32%	26%	23%	27%	31%	24%
Helemaal mee oneens	4%	4%	6%	14%	11%	18%
weet niet/geen mening	8%	14%	13%	10%	10%	12%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Ongewogen Aantal	374	208	126	205	288	147

Werknemers met psychische klachten zijn op de werkvloer vaak afhankelijk van de hulp van collega's

	leidinggevend	gezonde werknemers	werknemers met hoog ziekteverzuim	werknemers met handicap of beperking	zieke werknemers	niet-werkenden met een handicap of beperking
Helemaal mee eens	2%	3%	1%	1%	1%	1%
Mee eens	15%	11%	10%	10%	11%	15%
deels eens/ deels oneens	37%	41%	31%	29%	36%	29%
Mee oneens	32%	29%	36%	37%	32%	29%
Helemaal mee oneens	5%	3%	5%	13%	11%	11%
weet niet/geen mening	8%	13%	17%	9%	9%	14%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Ongewogen Aantal	374	208	126	205	288	147

Werkgevers moeten te veel moeite doen voor een werknemer met psychische klachten

	leidinggevend	gezonde werknemers	werknemers met hoog ziekteverzuim	werknemers met handicap of beperking	zieke werknemers	niet-werkenden met een handicap of beperking
Helemaal mee eens	6%	2%	2%	3%	3%	4%
Mee eens	21%	23%	15%	17%	12%	18%
deels eens/ deels oneens	35%	35%	40%	29%	35%	27%
Mee oneens	25%	19%	21%	28%	28%	27%
Helemaal mee oneens	2%	1%	5%	13%	10%	7%
weet niet/geen mening	11%	21%	17%	9%	13%	16%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Ongewogen Aantal	374	208	126	205	288	147

Werknemers met psychische klachten worden ondergewaardeerd op het werk

	leidinggevend	gezonde werknemers	werknemers met hoog ziekteverzuim	werknemers met handicap of beperking	zieke werknemers	niet-werkenden met een handicap of beperking
Helemaal mee eens	2%	3%	2%	7%	10%	10%
Mee eens	18%	17%	14%	24%	27%	27%
deels eens/ deels oneens	39%	35%	37%	29%	36%	28%
Mee oneens	25%	23%	26%	18%	11%	14%
Helemaal mee oneens	5%	2%	6%	11%	4%	6%
weet niet/geen mening	11%	19%	15%	12%	12%	16%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Ongewogen Aantal	374	208	126	205	288	147

Bij welke van de onderstaande groepen mensen voelt u zich het minst op uw gemak?

	leidinggevend	gezonde werknemers	werknemers met hoog ziekteverzuim	werknemers met handicap of beperking	zieke werknemers	niet-werkenden met een handicap of beperking
personen met een lichamelijke of zintuiglijke handicap (b.v.	13%	17%	11%	15%	12%	14%
personen met een verstandelijke handicap	36%	30%	28%	33%	28%	37%
personen met een chronische ziekte (b.v. astma, epilepsie, n	3%	2%	1%	5%	3%	3%
personen met psychische klachten (b.v. burn-out, overwerkt,	13%	14%	14%	10%	8%	10%
personen met psychiatrische klachten (b.v. depressies, schiz	45%	41%	49%	41%	38%	37%
alle groepen even veel/weinig	18%	17%	21%	25%	27%	24%
weet niet/geen mening	13%	18%	14%	11%	13%	10%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Ongewogen Aantal	374	208	126	205	288	147

Gepercenteerd op aantal respondenten

Hoe schat u zelf de kans in dat u binnen 5 jaar vanwege gezondheidsproblemen moet stoppen met werken?

	leidinggevend	gezonde werknemers	werknemers met hoog ziekteverzuim	werknemers met handicap of beperking	zieke werknemers
1	48%	50%	34%	27%	12%
2	25%	18%	24%	18%	25%
3	12%	10%	12%	17%	13%
4	3%	6%	8%	5%	5%
5	7%	12%	13%	12%	15%
6	1%	1%	5%	5%	9%
7	1%	2%	2%	10%	11%
8	1%		1%	4%	5%
9	0%	1%		0%	1%
10	1%		0%	2%	5%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Ongewogen Aantal	374	208	126	205	53

Kent u persoonlijk iemand met een handicap, chronische ziekte of psychische klachten?

	leidinggevend	gezonde werknemers	werknemers met hoog ziekteverzuim	werknemers met handicap of beperking	zieke werknemers	niet-werkenden met een handicap of beperking
Ja	82%	74%	77%	91%	92%	93%
Nee	18%	26%	23%	9%	8%	7%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Ongewogen Aantal	374	208	126	205	288	147

In welke relatie staat u tot deze persoon of personen? Meerdere antwoorden mogelijk.

	leidinggevend	gezonde werknemers	werknemers met hoog ziekteverzuim	werknemers met handicap of beperking	zieke werknemers	niet-werkenden met een handicap of beperking
Gezin / partner	18%	14%	17%	23%	28%	30%
Overige familie	34%	30%	38%	37%	39%	39%
Vrienden en kennissen	52%	46%	57%	52%	59%	63%
Collega's	47%	43%	29%	37%	21%	4%
Anders, namelijk	7%	5%	12%	13%	13%	15%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Ongewogen Aantal	306	150	99	184	263	136

Gepercentageerd op aantal respondenten

Welke klachten heeft deze persoon/hebben deze personen? Meerdere antwoorden mogelijk

	leidinggevend	gezonde werknemers	werknemers met hoog ziekteverzuim	werknemers met handicap of beperking	Zieke werknemers	niet-werkenden met een handicap of beperking
een lichamelijke of zintuiglijke handicap	51%	36%	41%	52%	52%	49%
een verstandelijke handicap	24%	13%	19%	24%	24%	24%
een chronische ziekte	43%	42%	38%	50%	47%	52%
psychische klachten	43%	46%	42%	41%	40%	43%
psychiatrische klachten	19%	17%	31%	29%	18%	25%
weet niet/geen mening	1%	5%	5%	1%	2%	1%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Ongewogen Aantal	306	150	99	184	263	136

Gepercentageerd op aantal respondenten

Wie heeft volgens u de meeste verantwoordelijkheid om te voorkomen dat werknemers langdurig ziek of arbeidsongeschikt worden? De overheid

	leidinggevend	gezonde werknemers	werknemers met hoog ziekteverzuim	werknemers met handicap of beperking	zieke werknemers
1	17%	12%	10%	12%	17%
2	11%	11%	7%	13%	9%
3	22%	29%	17%	19%	20%
4	51%	48%	65%	56%	53%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Ongewogen Aantal	374	208	126	205	288

Wie heeft volgens u de meeste verantwoordelijkheid om te voorkomen dat werknemers langdurig ziek of arbeidsongeschikt worden? De werkgever

	leidinggevend	gezonde werknemers	werknemers met hoog ziekteverzuim	werknemers met handicap of beperking	zieke werknemers
1	24%	37%	28%	34%	33%
2	52%	47%	55%	48%	48%
3	18%	12%	16%	12%	14%
4	7%	4%	1%	6%	5%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Ongewogen Aantal	374	208	126	205	288

Wie heeft volgens u de meeste verantwoordelijkheid om te voorkomen dat werknemers langdurig ziek of arbeidsongeschikt worden? De werknemer zelf

	leidinggevend	gezonde werknemers	werknemers met hoog ziekteverzuim	werknemers met handicap of beperking	zieke werknemers
1	58%	48%	56%	48%	46%
2	22%	27%	18%	26%	21%
3	9%	14%	14%	11%	15%
4	11%	11%	12%	15%	18%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Ongewogen Aantal	374	208	126	205	288

Wie heeft volgens u de meeste verantwoordelijkheid om te voorkomen dat werknemers langdurig ziek of arbeidsongeschikt worden? Arbeidsdienst

	leidinggevend	gezonde werknemers	werknemers met hoog ziekteverzuim	werknemers met handicap of beperking	Zieke werknemers
1	2%	3%	6%	6%	4%
2	16%	15%	20%	13%	22%
3	51%	45%	52%	58%	51%
4	32%	37%	22%	23%	24%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Ongewogen Aantal	374	208	126	205	288

Wie heeft volgens u de meeste verantwoordelijkheid voor de terugkeer op de werkplek van langdurig zieke werknemers? De overheid

	leidinggevend	gezonde werknemers	werknemers met hoog ziekteverzuim	werknemers met handicap of beperking	zieke werknemers
1	7%	9%	7%	11%	13%
2	7%	11%	3%	5%	8%
3	14%	13%	9%	14%	14%
4	72%	67%	80%	70%	66%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Ongewogen Aantal	374	208	126	205	288

Wie heeft volgens u de meeste verantwoordelijkheid voor de terugkeer op de werkplek van langdurig zieke werknemers? De werkgever

	leidinggevend	gezonde werknemers	werknemers met hoog ziekteverzuim	werknemers met handicap of beperking	zieke werknemers
1	34%	32%	35%	32%	33%
2	40%	42%	39%	40%	36%
3	21%	21%	25%	23%	27%
4	6%	5%	1%	6%	5%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Ongewogen Aantal	374	208	126	205	288

Wie heeft volgens u de meeste verantwoordelijkheid voor de terugkeer op de werkplek van langdurig zieke werknemers? De werknemer zelf

	leidinggevend	gezonde werknemers	werknemers met hoog ziekteverzuim	werknemers met handicap of beperking	zieke werknemers
1	48%	46%	42%	42%	38%
2	28%	22%	25%	24%	23%
3	16%	21%	24%	22%	21%
4	9%	11%	9%	12%	19%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Ongewogen Aantal	374	208	126	205	288

Wie heeft volgens u de meeste verantwoordelijkheid voor de terugkeer op de werkplek van langdurig zieke werknemers? Arbo-dienst

	leidinggevend	gezonde werknemers	werknemers met hoog ziekteverzuim	werknemers met handicap of beperking	zieke werknemers
1	11%	13%	16%	16%	17%
2	26%	25%	33%	31%	33%
3	49%	45%	41%	41%	39%
4	13%	17%	9%	12%	11%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Ongewogen Aantal	374	208	126	205	288

Hoe schat u de kansen in van een sollicitant met een handicap, chronische ziekte of psychische klachten om aangenomen te worden in vergelijking met een gelijk geschikte sollicitant zonder handicap, chronische ziekte of psychische klachten?

	leidinggeevenden	werknemers		niet-werkenden		
		gezonde werknemers	met hoog ziekteverzuim	met handicap of beperking	zieke werknemers met een handicap of beperking	
veel minder kans aangenomen te worden	63%	62%	61%	72%	77%	75%
iets minder kans aangenomen te worden	25%	25%	28%	17%	16%	20%
evenveel kans aangenomen te worden	5%	2%	4%	5%	4%	1%
iets meer kans aangenomen te worden	1%	1%		2%	1%	
veel meer kans aangenomen te worden	2%	3%	3%	0%	1%	
weet niet/geen mening	4%	7%	4%	3%	1%	5%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Ongewogen Aantal	374	208	126	205	288	147

Welke van onderstaande groepen werknemers heeft volgens u in het algemeen de kleinste kans een (andere) baan te vinden? Een antwoord mogelijk

	leidinggeevenden	werknemers		niet-werkenden		
		gezonde werknemers	met hoog ziekteverzuim	met handicap of beperking	zieke werknemers met een handicap of beperking	
personen met een lichamelijke of zintuigelijke handicap(b.v.	34%	42%	33%	38%	40%	39%
personen met een chronische ziekte(b.v. astma, epilepsie, ni	1%	4%	5%	4%	6%	6%
personen met psychische klachten (b.v. burn-out, overwerkt,	8%	6%	3%	8%	6%	5%
personen met psychiatrische klachten en werk(b.v. depressies	43%	30%	44%	38%	34%	38%
alle groepen hebben een even grote kans om een baan te vinde	7%	6%	7%	6%	10%	3%
weet niet/geen mening	7%	12%	8%	6%	4%	7%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Ongewogen Aantal	374	208	126	205	288	147

Welke van onderstaande groepen werknemers heeft volgens u in het algemeen de grootste kans ontslagen te worden bij bezuinigingen of reorganisaties? Een antwoord mogelijk

	leidinggeevenden	werknemers		niet-werkenden		
		gezonde w erknemers	met hoog ziekteverzuim	met handicap of beperking	zieke werknemers met een handicap of beperking	
personen met een lichamelijke of zintuigelijke handicap (b.v	11%	16%	9%	13%	21%	19%
personen met een chronische ziekte(b.v. astma, epilepsie, ni	6%	8%	10%	8%	7%	12%
personen met psychische klachten(b.v. burn-out, overwerkt, o	17%	16%	16%	16%	13%	12%
personen met psychiatrische klachten en werk(b.v. depressies	27%	21%	23%	25%	23%	25%
alle groepen hebben even grote kans om ontslagen te worden b	29%	29%	36%	27%	30%	23%
weet niet/geen mening	10%	11%	6%	10%	5%	9%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Ongewogen Aantal	374	208	126	205	288	147

Wat zijn volgens u de belangrijkste obstakels die mensen met een handicap, chronische ziekte of psychische klachten tegenkomen wanneer zij werken of werk zoeken? Meerdere antwoorden mogelijk

	leidinggeevenden	werknemers		niet-werkenden		
		gezonde werknemers	met hoog ziekteverzuim	met handicap of beperking	zieke werknemers met een handicap of beperking	
Iemand met een handicap, chronische ziekte of psychische kla	30%	32%	32%	30%	32%	29%
Iemand met een handicap, chronische ziekte of psychische kla	35%	36%	32%	27%	25%	29%
Er moeten aanpassingen worden gedaan aan werkplek en gebouw	59%	61%	59%	59%	60%	66%
Iemand met een handicap, chronische ziekte of psychische kla	9%	13%	12%	9%	10%	15%
Collega's weten niet hoe ze met een handicap, chronische zie	36%	34%	29%	38%	36%	58%
Werkgevers kiezen liever voor een 'gezonde' werknemer	66%	70%	71%	76%	75%	77%
anders, namelijk	3%	3%	3%	4%	3%	2%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Ongewogen Aantal	374	208	126	205	288	147

Gepercenteerd op aantal respondenten

Bent u van mening dat werkgevers mensen met een handicap, chronische ziekte of psychische klachten meer kansen moeten bieden op de arbeidsmarkt?

	leidinggevend	gezonde werknemers	werknemers met hoog ziekteverzuim	werknemers met handicap of beperking	zieke werknemers	niet-werkenden met een handicap of beperking
Ja	69%	67%	78%	74%	83%	83%
Nee	11%	11%	2%	6%	5%	3%
weet niet/geen mening	20%	21%	20%	20%	12%	14%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Ongewogen Aantal	374	208	126	205	288	147

Bent u van mening dat uw bedrijf/organisatie meer mensen met een handicap, chronische ziekte of psychische klachten zou moeten aannemen?

	leidinggevend	gezonde werknemers	werknemers met hoog ziekteverzuim	werknemers met handicap of beperking	zieke werknemers
Ja	42%	33%	44%	50%	57%
Nee	33%	29%	18%	21%	19%
weet niet/geen mening	25%	38%	38%	28%	24%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Ongewogen Aantal	374	208	126	128	288

Bent u van mening dat het op uw afdeling goed mogelijk is samen te werken met (meer) mensen met een handicap, chronische ziekte of psychische klachten?

	leidinggevend	gezonde werknemers	werknemers met hoog ziekteverzuim	werknemers met handicap of beperking	zieke werknemers
Ja	59%	51%	56%	61%	61%
Nee	25%	33%	31%	22%	20%
weet niet/geen mening	16%	16%	14%	17%	19%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Ongewogen Aantal	374	208	126	128	288

Voor welke van onderstaande groepen werknemers is het volgens u het moeilijkst om te werken op uw afdeling? Een antwoord mogelijk

	leidinggevend	gezonde werknemers	werknemers met hoog ziekteverzuim	werknemers met handicap of beperking	zieke werknemers
personen met een lichamelijke of zintuiglijke handicap(b.v.	41%	41%	52%	36%	47%
personen met een chronische ziekte(b.v. astma, epilepsie, ni	2%	2%	2%	2%	3%
personen met psychische klachten(b.v. burn-out, overwerkt, o	13%	13%	6%	11%	9%
personen met psychiatrische klachten en werk(b.v. depressies	29%	20%	19%	28%	20%
voor alle groepen is het even moeilijk te werken op mijn afd	9%	12%	14%	10%	13%
weet niet/geen mening	7%	11%	7%	14%	9%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Ongewogen Aantal	374	208	126	128	288

Om welke redenen is het voor de groep werknemers die u bij de vorige vraag heeft aangekruist, moeilijk om op uw afdeling te werken?

Meerdere antwoorden mogelijk.

	leidinggevend	gezonde werknemers	werknemers met hoog ziekteverzuim	werknemers met handicap of beperking	zieke werknemers
Het is fysiek zwaar werk	32%	29%	42%	33%	37%
Het is een afdeling waar je regelmatig contact hebt met klan	45%	30%	36%	37%	32%
Op onze afdeling hebben we onregelmatige werktijden	24%	20%	19%	16%	18%
Het is niet goed mogelijk de werkplek aan te passen	32%	35%	40%	26%	31%
Te weinig acceptatie van collega's	7%	6%	6%	12%	12%
Ze hebben te vaak hulp nodig van collega's	8%	12%	12%	4%	14%
Ze zijn te vaak ziek	9%	10%	5%	5%	7%
Vanwege de hoge werkdruk	51%	48%	37%	45%	42%
Anders, namelijk.	11%	13%	19%	18%	18%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Ongewogen Aantal	374	208	126	128	288

Gepercenteerd op aantal respondenten

Voor welke van de onderstaande groepen werknemers is het volgens u het minst moeilijk te werken op uw afdeling? Een antwoord mogelijk

	leidinggevend	gezonde werknemers	werknemers met hoog ziekteverzuim	werknemers met handicap of beperking	zieke werknemers
personen met een lichamelijke handicap(b.v. mensen in een ro	24%	18%	12%	19%	21%
personen met een chronische ziekte(b.v. astma, epilepsie, ni	46%	40%	60%	49%	42%
personen met psychische klachten(b.v. burn-out, overwerkt, o	10%	12%	10%	8%	10%
personen met psychiatrische klachten en werk(b.v. depressies	3%	4%	3%	6%	5%
het is voor alle groepen is het even makkelijk/moeilijk te w	16%	25%	16%	18%	22%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Ongewogen Aantal	374	208	126	128	288

Solliciteren er bij uw bedrijf/organisatie wel eens mensen met een handicap, chronische ziekte of psychische klachten?

	leidinggevend
Ja, regelmatig	14%
Zelden	42%
Nee, nooit	15%
weet niet/geen mening	29%
Totaal	100%
Ongewogen Aantal	374

Hoe weet u dat het in die gevallen ging om mensen met een handicap, chronische ziekte of psychische klachten? Meerdere antwoorden zijn mogelijk.

	leidinggevend
Dat kon ik afleiden uit het curriculum vitae (CV).	24%
Dat werd expliciet genoemd door de sollicitant in de sollici	34%
Dat werd duidelijk tijdens sollicitatiegesprek.	66%
Dat werd duidelijk tijdens de functiegerichte keuring	6%
Dat werd duidelijk tijdens de algemene medische keuring.	6%
weet niet/geen mening	6%
Dat werd op een andere manier duidelijk, namelijk.	6%
Totaal	100%
Ongewogen Aantal	209

Gepercenteerd op aantal respondenten



Zijn er in de afgelopen vijf jaar wel eens sollicitanten met een handicap, chronische ziekte of psychische klachten aangenomen?

	leidinggevenden
Ja, in een geval	25%
Ja, in meerdere gevallen	39%
Nee	25%
weet niet/geen mening	11%
Totaal	100%
Ongewogen Aantal	197

Factor Verwachte lagere productiviteit

	leidinggevenden
Speelt geen rol	15%
Speelt enigszins een rol	33%
Speelt een rol	30%
Speelt een grote rol	15%
weet niet/geen mening	7%
Totaal	100%
Ongewogen Aantal	362

Factor Verwachte hoger ziekteverzuim

	leidinggevenden
Speelt geen rol	10%
Speelt enigszins een rol	24%
Speelt een rol	34%
Speelt een grote rol	23%
weet niet/geen mening	9%
Totaal	100%
Ongewogen Aantal	362

Factor Eerdere persoonlijke ervaringen met mensen met een handicap, chronische ziekte of psychische klachten

	leidinggevenden
Speelt geen rol	30%
Speelt enigszins een rol	22%
Speelt een rol	23%
Speelt een grote rol	8%
weet niet/geen mening	16%
Totaal	100%
Ongewogen Aantal	362

Factor Het aannemen van iemand met een handicap, chronische ziekte of psychische klachten brengt nu eenmaal grotere financiële risico's met zich mee

	leidinggevenden
Speelt geen rol	17%
Speelt enigszins een rol	31%
Speelt een rol	27%
Speelt een grote rol	15%
weet niet/geen mening	11%
Totaal	100%
Ongewogen Aantal	362

Factor Ons bedrijf wil liever geen mensen met een handicap, chronische ziekte of psychische klachten in representatieve functies

	leidinggegenden
Speelt geen rol	44%
Speelt enigszins een rol	18%
Speelt een rol	12%
Speelt een grote rol	12%
weet niet/geen mening	15%
Totaal	100%
Ongewogen Aantal	362

Factor Bij gelijke geschiktheid heeft iemand zonder handicap, chronische ziekte of psychische klachten de voorkeur

	leidinggegenden
Speelt geen rol	18%
Speelt enigszins een rol	20%
Speelt een rol	30%
Speelt een grote rol	20%
weet niet/geen mening	11%
Totaal	100%
Ongewogen Aantal	362

Factor Samenwerken met werknemer met een handicap, chronische ziekte of psychische klachten betekent een extra last voor de 'gezonde' werknemers

	leidinggegenden
Speelt geen rol	32%
Speelt enigszins een rol	33%
Speelt een rol	19%
Speelt een grote rol	5%
weet niet/geen mening	10%
Totaal	100%
Ongewogen Aantal	362

Factor Verwachte negatieve reactie van medewerkers

	leidinggegenden
Speelt geen rol	49%
Speelt enigszins een rol	20%
Speelt een rol	15%
Speelt een grote rol	4%
weet niet/geen mening	11%
Totaal	100%
Ongewogen Aantal	362

Factor Te ontvangen subsidies e.a gelden bij het in dienst nemen van een (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte

	leidinggegenden
Speelt geen rol	25%
Speelt enigszins een rol	30%
Speelt een rol	24%
Speelt een grote rol	8%
weet niet/geen mening	13%
Totaal	100%
Ongewogen Aantal	374

Factor Werknemers moeten een afspiegeling van de maatschappij vormen

	leidinggevenden
Speelt geen rol	22%
Speelt enigszins een rol	29%
Speelt een rol	29%
Speelt een grote rol	9%
weet niet/geen mening	11%
Totaal	100%
Ongewogen Aantal	374

Factor Eerdere persoonlijke ervaringen met mensen met een handicap, chronische ziekte of psychische klachten

	leidinggevenden
Speelt geen rol	26%
Speelt enigszins een rol	29%
Speelt een rol	22%
Speelt een grote rol	6%
weet niet/geen mening	17%
Totaal	100%
Ongewogen Aantal	374

Factor De sollicitant was veel gemotiveerder dan sollicitanten zonder handicap, chronische ziekte of psychische klachten

	leidinggevenden
Speelt geen rol	11%
Speelt enigszins een rol	18%
Speelt een rol	39%
Speelt een grote rol	18%
weet niet/geen mening	14%
Totaal	100%
Ongewogen Aantal	374

Factor Het in dienst nemen van iemand met een handicap, chronische ziekte of psychische klachten komt het imago van het bedrijf ten goede

	leidinggevenden
Speelt geen rol	39%
Speelt enigszins een rol	22%
Speelt een rol	20%
Speelt een grote rol	6%
weet niet/geen mening	14%
Totaal	100%
Ongewogen Aantal	374

Factor Bij gelijke geschiktheid heeft iemand met een handicap, chronische ziekte of psychische klachten voorrang

	leidinggevenden
Speelt geen rol	49%
Speelt enigszins een rol	18%
Speelt een rol	11%
Speelt een grote rol	5%
weet niet/geen mening	17%
Totaal	100%
Ongewogen Aantal	374

Factor Het is de plicht van werkgever om mensen met een handicap, chronische ziekte of psychische klachten de kans te geven zichzelf te ontplooiën

	leidinggeevenden
Speelt geen rol	23%
Speelt enigszins een rol	29%
Speelt een rol	26%
Speelt een grote rol	7%
weet niet/geen mening	15%
Totaal	100%
Ongewogen Aantal	374

Heeft uw organisatie momenteel een of meerdere werknemers met een handicap, chronische ziekte of psychische klachten op de loonlijst?

	leidinggeevenden
Ja, een	15%
Ja, meerdere	53%
Nee	31%
Totaal	100%
Ongewogen Aantal	374

Wat voor ervaring heeft uw organisatie met werknemers met een handicap, chronische ziekte of psychische klachten?

	leidinggeevenden
zeer positief	4%
positief	39%
neutraal	50%
negatief	7%
Totaal	100%
Ongewogen Aantal	257

Is/zijn er het afgelopen jaar een of meerdere werknemer(s) met een handicap/bepanking of chronische ziekte weggegaan?

	leidinggeevenden
Ja	24%
Nee	41%
weet niet/geen mening	35%
Totaal	100%
Ongewogen Aantal	374

Waarom is of zijn deze(n) weggegaan? Meerdere antwoorden mogelijk

	leidinggeevenden
Heeft een baan bij andere werkgever gevonden	31%
Is ontslagen	23%
Is uitgevallen door ziekte	46%
Is met pensioen gegaan	8%
weet niet/geen mening	3%
Andere reden	18%
Totaal	100%
Ongewogen Aantal	91

Gepercenteerd op aantal respondenten



Is bij de inrichting van het bedrijfspand c.q. de werkplekken rekening gehouden met de toegankelijkheid voor mensen met een handicap, bijvoorbeeld mensen in een rolstoel?

	leidinggegenden
Ja	46%
Nee	41%
weet niet/geen mening	13%
Totaal	100%
Ongewogen Aantal	374

Biedt uw bedrijf specifieke faciliteiten aan werknemers met een handicap, chronische ziekte of psychische klachten?

	leidinggegenden
Ja	18%
Soms	23%
Nee	37%
weet niet/geen mening	22%
Totaal	100%
Ongewogen Aantal	374

Is binnen uw organisatie uitgerekend wat de kosten en baten zijn van het in dienst nemen van iemand die geheel of gedeeltelijk is afgekeurd?

	leidinggegenden
Ja	13%
Nee, maar wel van plan	6%
Nee, ook niet van plan	28%
weet niet/geen mening	53%
Totaal	100%
Ongewogen Aantal	374

Welke conclusies zijn er uit deze kostenberekening getrokken?

	leidinggegenden
Kosten zijn te hoog om zo iemand aan te nemen	5%
Organisatie heeft zo iemand aangenomen	12%
weet niet/geen mening	81%
Andere conclusie, namelijk.	3%
Totaal	100%
Ongewogen Aantal	248

Maakt uw organisatie op dit moment gebruik van financiële regelingen die er zijn voor werknemers die geheel of gedeeltelijk zijn afgekeurd om weer betrokken te raken in het arbeidsproces?

	leidinggegenden
Ja	25%
Nee, maar wel van plan	6%
Nee, ook niet van plan	18%
weet niet/geen mening	51%
Totaal	100%
Ongewogen Aantal	374

Weet u dat de regels bij ziekteverzuim per 1 april 2002 drastisch zijn veranderd?

	leidinggevend
ja	66%
vaag	20%
nee	14%
Totaal	100%
Ongewogen Aantal	374

Bent u bekend met uw verantwoordelijkheden bij het langdurig ziekteverzuim van een werknemer?

	leidinggevend
ja	68%
vaag	23%
nee	9%
Totaal	100%
Ongewogen Aantal	374

Weet u dat wanneer een werknemer meer dan 6 weken ziek is en terugkeer op de werkplek mogelijk is, u samen met de werknemer een plan van aanpak moet opstellen?

	leidinggevend
ja	80%
vaag	11%
nee	9%
Totaal	100%
Ongewogen Aantal	374

Bent u op de hoogte van de gevolgen als u uw verantwoordelijkheden met betrekking tot de reïntegratie van de werknemer niet nakomt?

	leidinggevend
ja	50%
vaag	31%
nee	19%
Totaal	100%
Ongewogen Aantal	374

Weet u dat wanneer een arbeidsgehandicapte werknemer weer bij de eigen werkgever aan de slag gaat, de werkgever hiervoor een jaar premiekorting ontvangt?

	leidinggevend
ja	32%
vaag	24%
nee	45%
Totaal	100%
Ongewogen Aantal	374

Weet u dat wanneer een werknemer na een periode van ziekte bij een andere werkgever aan de slag gaat, de huidige werkgever de kosten behorende bij de reïntegratieverplichtingen vergoed krijgt?

	leidinggegenden
ja	22%
vaag	25%
nee	52%
Totaal	100%
Ongewogen Aantal	374

Weet u dat een werkgever een vergoeding kan krijgen voor de aanpassing van de werkplek bij het in dienst nemen van een arbeidsgehandicapte?

	leidinggegenden
ja	44%
vaag	31%
nee	25%
Totaal	100%
Ongewogen Aantal	374

Weet u dat een werkgever een vergoeding kan krijgen voor de kosten van om-, her- of bijscholing bij het in dienst nemen van een arbeidsgehandicapte?

	leidinggegenden
ja	41%
vaag	35%
nee	25%
Totaal	100%
Ongewogen Aantal	374

Weet u dat een werkgever in bepaalde situaties een vergoeding kan krijgen voor de kosten van het inwerken en begeleiden bij het in dienst nemen van een arbeidsgehandicapte?

	leidinggegenden
ja	35%
vaag	33%
nee	32%
Totaal	100%
Ongewogen Aantal	374

Weet u dat een werkgever de eerste vijf jaar na het aannemen van een arbeidsgehandicapte, geen loon hoeft door te betalen in geval van ziekte van die werknemer?

	leidinggegenden
ja	24%
vaag	18%
nee	59%
Totaal	100%
Ongewogen Aantal	374

Weet u dat een werkgever een loonkostensubsidie kan krijgen om arbeidsgehandicapte werknemers in dienst te houden?

	leidinggevenden
ja	35%
vaag	30%
nee	35%
Totaal	100%
Ongewogen Aantal	374

Weet u dat de werkgever verantwoordelijk is voor het arbeidsomstandighedenbeleid binnen de instelling of bedrijf?

	leidinggevenden
ja	79%
vaag	13%
nee	9%
Totaal	100%
Ongewogen Aantal	374

Weet u dat de werkgever verplicht is om de arbeidsrisico's voor werknemers te inventariseren?

	leidinggevenden
ja	74%
vaag	15%
nee	11%
Totaal	100%
Ongewogen Aantal	374

Weet u dat een werkgever bij aanpassingen van het wettelijke arbeidsomstandighedenbeleid goedkeuring moet krijgen van de ondernemingsraad?

	leidinggevenden
ja	57%
vaag	18%
nee	25%
Totaal	100%
Ongewogen Aantal	374

Weet u dat met ingang van 1 januari a.s. een werkgever mensen niet alleen vanwege hun handicap of chronische ziekte mag weigeren op grond van de wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte

	leidinggevenden
ja	39%
vaag	29%
nee	32%
Totaal	100%
Ongewogen Aantal	374

Weet u dat u met ingang van 1 januari a.s. als werkgever verplicht bent aanpassingen te treffen voor medewerkers met handicap of chronische ziekte op basis van diezelfde wet

	leidinggevend
ja	34%
vaag	28%
nee	38%
Totaal	100%
Ongewogen Aantal	374

Hoe schat u uw eigen kansen in om binnen een jaar een betaalde baan te hebben?

	niet-werkenden met een handicap of beperking
Ik ben er zeker van dat ik een betaalde baan heb binnen een	16%
Tussen 50% en 90%	13%
Ongeveer 50%	7%
Tussen de 10% en 50%	12%
Ik ben er haast zeker van dat ik geen betaalde baan heb	
binn	53%
Totaal	100%
Ongewogen Aantal	147

Denkt u dat u zou kunnen werken ondanks uw handicap/chronische ziekte/psychische klachten? Kies het antwoord dat het beste bij uw situatie past

	niet-werkenden met een handicap of beperking
Jazeker ik kan heel goed werken. Ik kan precies het zelfde a	26%
Ja sommige dingen kan ik heel goed, andere wat minder door	22%
Met een aantal aanpassingen kan ik sommige dingen nog best	10%
Ik kan nog maar weinig dingen, zelfs met aanpassingen en fle	14%
Nee, ik kan echt niet werken	27%
Ik heb helemaal geen handicap/chronische ziekte/psychische k	1%
Totaal	100%
Ongewogen Aantal	147

Hoe gemotiveerd bent u om (weer) aan het werk te gaan?

	niet-werkenden met een handicap of beperking
Zeer gemotiveerd	30%
Gemotiveerd	33%
Neutraal	27%
Niet gemotiveerd	3%
Totaal niet gemotiveerd	7%
Totaal	100%
Ongewogen Aantal	147

Wat ervaart u zelf als de belangrijkste belemmeringen om (weer) aan het werk te gaan?

	niet-werkenden met een handicap of beperking
Mijn eigen gezondheid	58%
Houding van werkgever (werkgevers geven de voorkeur aan "gez	16%
Ik heb te weinig werkervaring/opleiding	8%
Ga er financieel niet op vooruit	3%
Anders, namelijk	14%
Totaal	100%
Ongewogen Aantal	147

Heeft u het afgelopen jaar gesolliciteerd naar een betaalde baan?

	niet-werkenden met een handicap of beperking
Nee	67%
Ja, minder dan 2 keer	14%
Ja, tussen de 2 en 5 keer	4%
Ja, tussen de 5 en 10 keer	1%
Ja, tussen de 10 en 25 keer	3%
Ja, meer dan 25 keer	12%
Totaal	100%
Ongewogen Aantal	147

Hoe vaak bent u uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek?

	niet-werkenden met een handicap of beperking
Ik ben niet/nooit uitgenodigd	27%
1 keer	29%
meerdere keren	45%
Totaal	100%
Ongewogen Aantal	49

Heeft u de betrokken werkgever(s) op de hoogte gesteld van het feit dat u een handicap, chronische ziekte of psychische klachten heeft?

	niet-werkenden met een handicap of beperking
Nee	29%
In een aantal gevallen wel, maar in sommige gevallen niet	27%
Ja, altijd	45%
Totaal	100%
Ongewogen Aantal	49

Heeft u de afgelopen 2 jaar een betaalde baan gehad?

	niet-werkenden met een handicap of beperking
Ja	40%
Nee	60%
Totaal	100%
Ongewogen Aantal	147

Waarom bent u gestopt met deze baan? Meer antwoorden mogelijk

	niet-werkenden met een handicap of beperking
Ik vond het werk niet meer interessant	15%
Het werk bleek te zwaar voor me	20%
De werkgever vond mijn handicap, chronische ziekte of psy	5%
Ik kon niet overweg met collega's	7%
Mijn proeftijd was voorbij en ik kreeg geen vast contract	7%
Ik deed uitzendwerk	20%
Ik ben ontslagen	17%
Andere reden,	34%
Totaal	100%
Ongewogen Aantal	59

Gepercenteerd op aantal respondenten

Mensen met een handicap, chronische ziekte of psychische klachten worden door hun collega's niet voor vol aangezien

	niet-werkenden met een handicap of beperking
Helemaal mee eens	8%
Mee eens	44%
Neutraal	29%
Mee oneens	10%
Helemaal mee oneens	3%
weet niet/geen mening	7%
Totaal	100%
Ongewogen Aantal	147

Ik kan minder hard werken dan mensen zonder handicap, chronische ziekte of psychische klachten

	niet-werkenden met een handicap of beperking
Helemaal mee eens	14%
Mee eens	21%
Neutraal	17%
Mee oneens	21%
Helemaal mee oneens	17%
weet niet/geen mening	10%
Totaal	100%
Ongewogen Aantal	147

Mensen met een handicap, chronische ziekte of psychische klachten zijn minder gemotiveerd in hun werk dan "gezonde" werknemers

	niet-werkenden met een handicap of beperking
Helemaal mee eens	3%
Mee eens	3%
Neutraal	13%
Mee oneens	29%
Helemaal mee oneens	46%
weet niet/geen mening	6%
Totaal	100%
Ongewogen Aantal	147

Hoe goed het werk ook is dat ik lever, mensen zien me niet voor vol aan

	niet-werkenden met een handicap of beperking
Helemaal mee eens	7%
Mee eens	18%
Neutraal	30%
Mee oneens	22%
Helemaal mee oneens	14%
weet niet/geen mening	10%
Totaal	100%
Ongewogen Aantal	147

Als ik zou werken dan ben ik afhankelijker van de hulp van collega's dan mensen zonder handicap/chronische ziekte/psychische klachten

	niet-werkenden met een handicap of beperking
Helemaal mee eens	3%
Mee eens	14%
Neutraal	27%
Mee oneens	22%
Helemaal mee oneens	26%
weet niet/geen mening	10%
Totaal	100%
Ongewogen Aantal	147

Als ik zou mogen kiezen dan werk ik liever samen met iemand die "gezond" is dan met iemand met een handicap, chronische ziekte of psychische klachten

	niet-werkenden met een handicap of beperking
Helemaal mee eens	4%
Mee eens	10%
Neutraal	35%
Mee oneens	21%
Helemaal mee oneens	23%
weet niet/geen mening	7%
Totaal	100%
Ongewogen Aantal	147

Mensen begrijpen niet dat ik niet kan werken als gevolg van mijn
handicap/chronische ziekte/psychische klachten

	niet-werkenden met een handicap of beperking
Helemaal mee eens	28%
Mee eens	27%
Neutraal	17%
Mee oneens	8%
Helemaal mee oneens	10%
weet niet/geen mening	10%
Totaal	100%
Ongewogen Aantal	147

Mensen begrijpen niet dat ik niet alles kan doen als gevolg van mijn
handicap/chronische ziekte/psychische klachten

	niet-werkenden met een handicap of beperking
Helemaal mee eens	28%
Mee eens	29%
Neutraal	18%
Mee oneens	5%
Helemaal mee oneens	11%
weet niet/geen mening	9%
Totaal	100%
Ongewogen Aantal	147

Mijn handicap/chronische ziekte/psychische klachten schrikt werkgevers af

	niet-werkenden met een handicap of beperking
Helemaal mee eens	24%
Mee eens	26%
Neutraal	24%
Mee oneens	6%
Helemaal mee oneens	8%
weet niet/geen mening	12%
Totaal	100%
Ongewogen Aantal	147

Neemt uw werkgever voldoende concrete maatregelen om te voorkomen dat
werknemers uit het arbeidsproces vallen?

	zieke werknemers
Ja, voldoende	41%
Nee, onvoldoende	41%
weet niet/geen mening	18%
Totaal	100%
Ongewogen Aantal	288

Om welk soort klachten heeft u zich ziek moeten melden?

	zieke werknemers
Lichamelijke klachten (bv. klachten aan rug, nek, schouders,	48%
Psychische klachten (bv. overspannen, burnout)	14%
Psychiatrische klachten (bv. depressies, schizofrenie, manis	9%
Klachten als gevolg van een lichamelijke of zintuiglijke han	5%
Klachten als gevolg van een chronische ziekte	13%
Anders, namelijk	11%
Totaal	100%
Ongewogen Aantal	288

Hoeveel dagen na de eerste ziektemelding heeft u voor het eerst contact gehad met uw leidinggevende?

	zieke werknemers
Eerste dag direct	34%
Na een dag	7%
Na twee dagen	10%
Na drie dagen tot een week	15%
Na een tot twee weken	8%
Na twee tot vier weken	6%
Langer dan vier weken	10%
weet niet/geen mening	10%
Totaal	100%
Ongewogen Aantal	288

Hoe vaak heeft u sinds u zich ziek heeft gemeld contact gehad met uw werkgever?

	zieke werknemers
Geen enkele keer	10%
1 keer	14%
2-3 keer	22%
4-5 keer	12%
5-10 keer	10%
meer dan 10 keer	24%
weet niet/geen mening	9%
Totaal	100%
Ongewogen Aantal	288

Met wie heeft u contact gehad? Meerdere antwoorden mogelijk.

	zieke werknemers
direct leidinggevende/chef	68%
iemand van de afdeling personeelszaken	27%
Arbo-dienst	57%
Collega's	48%
weet niet/geen mening	3%
Anders, namelijk	8%
Totaal	100%
Ongewogen Aantal	288

Gepercentageerd op aantal respondenten

Op wat voor manier heeft u contact gehad? Meerdere antwoorden mogelijk.

	zieke werknemers
Telefonisch	77%
Huisbezoek	36%
Zelf op het werk geweest	42%
Beide	5%
weet niet/geen mening	6%
Anders, namelijk	7%
Totaal	100%
Ongewogen Aantal	288

Gepercentageerd op aantal respondenten

Treft uw werkgever in het algemeen voldoende maatregelen om werknemers die langdurig ziek thuis zitten, weer terug te laten keren op de werkplek?

	zieke werknemers
Ja, ruim voldoende	22%
Ja, voldoende	25%
Nee, niet geheel voldoende	24%
Nee, onvoldoende	17%
weet niet/geen mening	13%
Totaal	100%
Ongewogen Aantal	288

Doet uw werkgever voldoende om u weer terug te laten keren op de werkplek?

	zieke werknemers
Ja, ruim voldoende	23%
Ja, voldoende	26%
Nee, niet geheel voldoende	17%
Nee, onvoldoende	21%
weet niet/geen mening	13%
Totaal	100%
Ongewogen Aantal	288

In welke mate bent u op dit moment gemotiveerd om weer te gaan werken?

	zieke werknemers
Zeer gemotiveerd	39%
Gemotiveerd	31%
Niet gemotiveerd	17%
Geheel niet gemotiveerd	12%
Totaal	100%
Ongewogen Aantal	288

Door wie voelt u zich het meest ondersteund bij u activiteiten om weer terug te keren op de werkplek?

	zieke werknemers
Directe leidinggevende	28%
Collega's	33%
Arbodienst	10%
CWI	2%
Reïntegratiedienst	4%
Behandelend arts	5%
Familie/vrienden	18%
Totaal	100%
Ongewogen Aantal	208

Wat is volgens u de houding van uw werkgever ten aanzien van uw eventuele terugkeer?

	zieke werknemers
Mijn werkgever zal er alles aan doen mij terug te laten keren	40%
Het maakt mijn werkgever niet zo veel uit of ik terugkeer of	18%
Mijn werkgever verwacht niet meer dat ik nog terugkeer	25%
Ik weet niet precies hoe mijn collega's tegenover mijn terug	8%
Anders, namelijk	8%
Totaal	100%
Ongewogen Aantal	288

Wat is volgens u de houding van uw directe collega's ten aanzien van uw eventuele terugkeer?

	zieke werknemers
Mijn collega's zien mij graag terugkeren	49%
Het maakt mijn collega's niet zo veel uit of ik terugkeer of	11%
Mijn collega's verwachten niet dat ik nog terugkeer	21%
Ik weet niet precies hoe mijn collega's tegenover mijn terug	13%
Anders, namelijk	6%
Totaal	100%
Ongewogen Aantal	288

Wat ervaart u zelf als belemmeringen om weer aan het werk te gaan? Meerdere antwoorden mogelijk.

	zieke werknemers
Ik kan niet meer hetzelfde werk doen als voor mijn ziektever	40%
De reactie van mijn collega's	13%
Ik ben er zo lang uitgeweest	24%
Mogelijke veranderingen op de werkplek	23%
Ik ben anders gaan aankijken tegen werk	22%
Als gevolg van mijn handicap, chronische ziekte of psychisc	29%
Totaal	100%
Ongewogen Aantal	288

Gepercentageerd op aantal respondenten

Hoe vaak heeft u sinds u zich ziek heeft gemeld contact gehad met Arbo-dienst?

	zieke werknemers
Geen enkele keer	23%
1 keer	13%
2-3 keer	15%
4-5 keer	20%
5-10 keer	17%
meer dan 10 keer	13%
Totaal	100%
Ongewogen Aantal	288

Voelt u zich ondersteund door de Arbo-dienst om u weer terug te laten keren op de werkplek?

	zieke werknemers
Ja, ruim voldoende	16%
Ja, voldoende	29%
Nee, niet geheel voldoende	16%
Nee, onvoldoende	16%
weet niet/geen mening	24%
Totaal	100%
Ongewogen Aantal	288

Is er een plan van aanpak/reïntegratieplan voor uw terugkeer opgesteld?

	zieke werknemers
Ja	27%
Nee, maar dat gaat binnenkort wel gebeuren	16%
Nee, nog niet	34%
weet niet/geen mening	23%
Totaal	100%
Ongewogen Aantal	288

Zijn uw behandelend arts (bv. huisarts, specialist) en de arbo-arts het eens over de wijze en de termijn waarop u uw werk kunt hervatten?

	zieke werknemers
Geheel mee eens	23%
Min of meer mee eens	19%
Niet eens	17%
weet niet/geen mening	41%
Totaal	100%
Ongewogen Aantal	288

Met wie bent u het zelf het meeste eens, met uw behandelend arts of uw arbo-arts?

	zieke werknemers
Behandelend arts	35%
Arbo-arts	6%
Beide evenveel	28%
Beide even weinig	6%
weet niet/geen mening	25%
Totaal	100%
Ongewogen Aantal	288

Werknemers met een handicap, chronische ziekte of psychische klachten zijn op de werkvloer vaak afhankelijk van hun collega's

	zieke werknemers
Helemaal mee eens	4%
Mee eens	17%
Neutraal (niet eens, niet oneens)	43%
Mee oneens	25%
Helemaal mee oneens	4%
weet niet/geen mening	5%
Totaal	100%
Ongewogen Aantal	288

Het samenwerken met een werknemer met een handicap, chronische ziekte of psychische klachten betekent dat de werkdruk van collega's wordt vergroot

	zieke werknemers
Helemaal mee eens	2%
Mee eens	23%
Neutraal (niet eens, niet oneens)	37%
Mee oneens	27%
Helemaal mee oneens	6%
weet niet/geen mening	6%
Totaal	100%
Ongewogen Aantal	288

Werknemers met een handicap, chronische ziekte of psychische klachten worden door hun collega's niet voor vol aangezien

	zieke werknemers
Helemaal mee eens	5%
Mee eens	33%
Neutraal (niet eens, niet oneens)	33%
Mee oneens	20%
Helemaal mee oneens	3%
weet niet/geen mening	7%
Totaal	100%
Ongewogen Aantal	288

Werknemers met een handicap, chronische ziekte of psychische klachten hoeven minder hard werken voor hun geld

	zieke werknemers
Helemaal mee eens	1%
Mee eens	6%
Neutraal (niet eens, niet oneens)	20%
Mee oneens	46%
Helemaal mee oneens	21%
weet niet/geen mening	6%
Totaal	100%
Ongewogen Aantal	288

Bij mij op het werk presteren werknemers met een handicap, chronische ziekte of psychische klachten minder dan "gezonde" collega's

	zieke werknemers
Helemaal mee eens	1%
Mee eens	12%
Neutraal (niet eens, niet oneens)	36%
Mee oneens	27%
Helemaal mee oneens	8%
weet niet/geen mening	16%
Totaal	100%
Ongewogen Aantal	288

Je kunt niet altijd rekenen op een collega met een handicap, chronische ziekte of psychische klachten

	zieke werknemers
Helemaal mee eens	2%
Mee eens	21%
Neutraal (niet eens, niet oneens)	40%
Mee oneens	25%
Helemaal mee oneens	6%
weet niet/geen mening	6%
Totaal	100%
Ongewogen Aantal	288

Er is te weinig begrip voor werknemers met een handicap, chronische ziekte of psychische klachten

	zieke werknemers
Helemaal mee eens	10%
Mee eens	50%
Neutraal (niet eens, niet oneens)	22%
Mee oneens	10%
Helemaal mee oneens	2%
weet niet/geen mening	5%
Totaal	100%
Ongewogen Aantal	288

Mijn werkgever stelt minder hoge eisen aan werknemers met een handicap, chronische ziekte of psychische klachten

	zieke werknemers
Helemaal mee eens	3%
Mee eens	12%
Neutraal (niet eens, niet oneens)	37%
Mee oneens	25%
Helemaal mee oneens	8%
weet niet/geen mening	15%
Totaal	100%
Ongewogen Aantal	288

Als ik mag kiezen dan werk ik liever samen met iemand die "gezond" is dan met iemand met een handicap, chronische ziekte of psychische klachten

	zieke werknemers
Helemaal mee eens	2%
Mee eens	12%
Neutraal (niet eens, niet oneens)	36%
Mee oneens	30%
Helemaal mee oneens	13%
weet niet/geen mening	6%
Totaal	100%
Ongewogen Aantal	288

Hebben uw collega's over het algemeen een juist beeld van het werken met personen met een handicap, chronische ziekte of psychische klachten?

	zieke werknemers
Ja	17%
Gaat wel	34%
Nee	24%
weet niet/geen mening	25%
Totaal	100%
Ongewogen Aantal	288

Heeft u één of meerdere collega's met een handicap, chronische ziekte of psychische klachten?

	gezonde werknemers	werknemers met hoog ziekteverzuim	werknemers met handicap of beperking	zieke werknemers
Ja, op mijn afdeling werkt iemand met een handicap, chronisc	25%	22%	42%	25%
Ja, bij mijn werkgever maar op een andere afdeling werkt iem	21%	30%	17%	19%
Nee	54%	48%	41%	56%
Totaal	100%	100%	100%	100%
Ongewogen Aantal	208	126	128	288

Wat is de aard van de handicap, chronische ziekte of psychische klachten van de collega waarmee u samenwerkt?

	gezonde werknemers	werknemers met hoog ziekteverzuim	werknemers met handicap of beperking	zieke werknemers
een lichamelijke of zintuigelijke handicap (b.v. mensen in e	26%	33%	28%	26%
een verstandelijke handicap	6%	5%	4%	8%
een chronische ziekte (b.v. astma, epilepsie, nierproblemen,	29%	32%	36%	29%
psychische klachten (b.v. burn-out, overwerkt, overspannen)	25%	23%	20%	19%
psychiatrische klachten (b.v. depressies, schizofrenie, mani	10%	5%	9%	7%
weet niet/geen mening	2%			5%
anders, namelijk	2%	1%	4%	5%
Totaal	100%	100%	100%	100%
Ongewogen Aantal	93	62	68	132

Heeft de handicap, chronische ziekte of psychische klachten van uw collega invloed op de samenwerking ?

	gezonde werknemers	werknemers met hoog ziekteverzuim	werknemers met handicap of beperking	zieke werknemers
Ja, positief	5%	2%	1%	5%
Ja, negatief	12%		5%	6%
Soms	34%	30%	39%	38%
Nee	49%	64%	53%	45%
weet niet/geen mening	1%	4%	3%	6%
Totaal	100%	100%	100%	100%
Ongewogen Aantal	93	62	68	132

Wat is uw ervaring met het samenwerken met collega's met een handicap, chronische ziekte of psychische klachten?

	gezonde werknemers	werknemers	werknemers	zieke werknemers
		met hoog ziekteverzuim	met handicap of beperking	
zeer positief	11%	12%	16%	14%
positief	35%	39%	38%	39%
neutraal	46%	46%	44%	36%
negatief	4%		2%	3%
zeer negatief	2%			
niet van toepassing	2%	3%		8%
Totaal	100%	100%	100%	100%
Ongewogen Aantal	93	62	68	132

Is doordat u samenwerkt met een collega met een handicap, chronische ziekte of psychische klachten uw beeld van mensen met een handicap, chronische ziekte of psychische klachten veranderd?

	gezonde werknemers	werknemers	werknemers	zieke werknemers
		met hoog ziekteverzuim	met handicap of beperking	
Ja, mijn beeld is in positieve zin veranderd	17%	17%	20%	29%
Ja, mijn beeld is in negatieve zin veranderd	6%	1%	2%	4%
Nee, beeld is niet veranderd	74%	77%	69%	61%
weet niet/geen mening	3%	5%	9%	6%
Totaal	100%	100%	100%	100%
Ongewogen Aantal	93	62	68	132

Werknemers met een handicap, chronische ziekte of psychische klachten zijn op de werkvloer vaak afhankelijk van hun collega's

	gezonde werknemers	werknemers	werknemers
		met hoog ziekteverzuim	met handicap of beperking
Helemaal mee eens	2%		1%
Mee eens	24%	14%	13%
Neutraal (niet eens, niet oneens)	44%	51%	42%
Mee oneens	19%	21%	35%
Helemaal mee oneens	1%	4%	2%
weet niet/geen mening	9%	9%	6%
Totaal	100%	100%	100%
Ongewogen Aantal	208	126	128

Het samenwerken met een werknemer met een handicap, chronische ziekte of psychische klachten betekent dat de werkdruk van collega's wordt vergroot

	gezonde werknemers	werknemers	werknemers
		met hoog ziekteverzuim	met handicap of beperking
Helemaal mee eens	3%	1%	2%
Mee eens	28%	17%	19%
Neutraal (niet eens, niet oneens)	34%	42%	30%
Mee oneens	24%	28%	37%
Helemaal mee oneens	2%	4%	8%
weet niet/geen mening	9%	8%	5%
Totaal	100%	100%	100%
Ongewogen Aantal	208	126	128

Werknemers met een handicap, chronische ziekte of psychische klachten worden door hun collega's niet voor vol aangezien

	gezonde werknemers	werknemers met hoog ziekteverzuim	werknemers met handicap of beperking
Helemaal mee eens	2%	1%	4%
Mee eens	19%	20%	30%
Neutraal (niet eens, niet oneens)	41%	38%	32%
Mee oneens	23%	32%	18%
Helemaal mee oneens	7%	4%	9%
weet niet/geen mening	9%	5%	8%
Totaal	100%	100%	100%
Ongewogen Aantal	208	126	128

Werknemers met een handicap, chronische ziekte of psychische klachten hoeven minder hard werken voor hun geld

	gezonde werknemers	werknemers met hoog ziekteverzuim	werknemers met handicap of beperking
Helemaal mee eens	2%		2%
Mee eens	7%	5%	4%
Neutraal (niet eens, niet oneens)	28%	28%	16%
Mee oneens	36%	49%	47%
Helemaal mee oneens	19%	12%	26%
weet niet/geen mening	8%	6%	5%
Totaal	100%	100%	100%
Ongewogen Aantal	208	126	128

Bij mij op het werk presteren werknemers met een handicap, chronische ziekte of psychische klachten minder dan "gezonde" collega's

	gezonde werknemers	werknemers met hoog ziekteverzuim	werknemers met handicap of beperking
Helemaal mee eens	3%		1%
Mee eens	15%	7%	11%
Neutraal (niet eens, niet oneens)	28%	26%	31%
Mee oneens	18%	33%	27%
Helemaal mee oneens	6%	8%	13%
weet niet/geen mening	29%	26%	18%
Totaal	100%	100%	100%
Ongewogen Aantal	208	126	128

Je kunt niet altijd rekenen op een collega met een handicap, chronische ziekte of psychische klachten

	gezonde werknemers	werknemers met hoog ziekteverzuim	werknemers met handicap of beperking
Helemaal mee eens	3%	3%	1%
Mee eens	28%	22%	22%
Neutraal (niet eens, niet oneens)	38%	38%	35%
Mee oneens	19%	26%	28%
Helemaal mee oneens	4%	4%	6%
weet niet/geen mening	9%	6%	8%
Totaal	100%	100%	100%
Ongewogen Aantal	208	126	128

Er is te weinig begrip voor werknemers met een handicap, chronische ziekte of psychische klachten

	gezonde werknemers	werknemers met hoog ziekteverzuim	werknemers met handicap of beperking
Helemaal mee eens	5%	4%	12%
Mee eens	42%	39%	37%
Neutraal (niet eens, niet oneens)	36%	30%	29%
Mee oneens	10%	20%	13%
Helemaal mee oneens	2%		2%
weet niet/geen mening	6%	8%	7%
Totaal	100%	100%	100%
Ongewogen Aantal	208	126	128

Mijn werkgever stelt minder hoge eisen aan werknemers met een handicap, chronische ziekte of psychische klachten

	gezonde werknemers	werknemers met hoog ziekteverzuim	werknemers met handicap of beperking
Helemaal mee eens	3%	1%	1%
Mee eens	13%	8%	11%
Neutraal (niet eens, niet oneens)	31%	39%	35%
Mee oneens	21%	20%	26%
Helemaal mee oneens	3%	2%	9%
weet niet/geen mening	28%	29%	18%
Totaal	100%	100%	100%
Ongewogen Aantal	208	126	128

Als ik mag kiezen dan werk ik liever samen met iemand die "gezond" is dan met iemand met een handicap, chronische ziekte of psychische klachten

	gezonde werknemers	werknemers met hoog ziekteverzuim	werknemers met handicap of beperking
Helemaal mee eens	7%	1%	3%
Mee eens	22%	12%	15%
Neutraal (niet eens, niet oneens)	37%	41%	40%
Mee oneens	17%	29%	21%
Helemaal mee oneens	9%	10%	14%
weet niet/geen mening	8%	6%	6%
Totaal	100%	100%	100%
Ongewogen Aantal	208	126	128

Hebben uw collega's over het algemeen een juist beeld van het werken met personen met een handicap, chronische ziekte of psychische klachten?

	gezonde werknemers	werknemers met hoog ziekteverzuim	werknemers met handicap of beperking
Ja	22%	17%	19%
Gaat wel	32%	36%	26%
Nee	7%	8%	17%
weet niet/geen mening	39%	39%	39%
Totaal	100%	100%	100%
Ongewogen Aantal	208	126	128

Treft u op dit moment voorzorgsmaatregelen om niet de kans te lopen langdurig ziek te worden (bv. met fysieke klachten als schouderklachten, en RSI-klachten of een burn-out)

	gezonde werknemers	werknemers	werknemers
		met hoog ziekteverzuim	met handicap of beperking
Ja	43%	50%	56%
Nee, maar wel van plan	9%	14%	8%
Nee, ook niet van plan	29%	25%	18%
weet niet/geen mening	19%	11%	17%
Totaal	100%	100%	100%
Ongewogen Aantal	208	126	128

Neemt uw werkgever voldoende concrete maatregelen om te voorkomen dat werknemers (blijvend) arbeidsongeschikt worden en uit het arbeidsproces vallen?

	gezonde werknemers	werknemers	werknemers
		met hoog ziekteverzuim	met handicap of beperking
Ja, voldoende	41%	53%	39%
Nee onvoldoende	33%	29%	43%
weet niet/geen mening	26%	18%	18%
Totaal	100%	100%	100%
Ongewogen Aantal	208	126	128

Bestaan er binnen de organisatie waar u werkt richtlijnen voor het omgaan met collega's die niet of minder werken als gevolg van verzuim?

	gezonde werknemers	werknemers	werknemers
		met hoog ziekteverzuim	met handicap of beperking
Ja	25%	35%	23%
Nee	44%	32%	47%
weet niet/geen mening	31%	33%	31%
Totaal	100%	100%	100%
Ongewogen Aantal	208	126	128

Staat u zelf wel eens stil bij de kans dat u ooit geheel of gedeeltelijk wordt afgekeurd voor de werkzaamheden die u uitvoert?

	gezonde werknemers	werknemers	werknemers
		met hoog ziekteverzuim	met handicap of beperking
Vaak	3%	2%	13%
Regelmatig	20%	32%	38%
Zelden	52%	51%	31%
Nooit	25%	14%	18%
Totaal	100%	100%	100%
Ongewogen Aantal	208	126	128

Treft uw werkgever voldoende maatregelen om collega's die (langdurig) ziek thuis zitten weer terug te laten keren op de werkplek?

	gezonde werknemers	werknemers met hoog ziekteverzuim	werknemers met handicap of beperking
Ja	54%	68%	47%
Nee	12%	16%	24%
weet niet/geen mening	34%	16%	29%
Totaal	100%	100%	100%
Ongewogen Aantal	208	126	128

Is uw werkgever op de hoogte van de gezondheidsrisico's die werknemers lopen door het werk?

	gezonde werknemers	werknemers met hoog ziekteverzuim	werknemers met handicap of beperking	zieke werknemers
Zeer goed	18%	16%	16%	14%
goed	37%	37%	36%	28%
redelijk	25%	20%	25%	24%
Matig	7%	15%	4%	14%
slecht	3%	7%	5%	6%
weet niet/geen mening	10%	5%	15%	14%
Totaal	100%	100%	100%	100%
Ongewogen Aantal	208	126	128	288

Is uw werkgever op de hoogte van mogelijke maatregelen om uitval door ziekte te voorkomen?

	gezonde werknemers	werknemers met hoog ziekteverzuim	werknemers met handicap of beperking	zieke werknemers
Zeer goed	12%	14%	12%	9%
goed	37%	41%	28%	29%
redelijk	26%	20%	27%	22%
Matig	12%	13%	12%	13%
slecht	3%	6%	4%	7%
weet niet/geen mening	10%	8%	18%	20%
Totaal	100%	100%	100%	100%
Ongewogen Aantal	208	126	128	288

Is uw werkgever op de hoogte van de verantwoordelijkheden ten aanzien van terugkeer op de werkplek van langdurig zieke werknemers?

	gezonde werknemers	werknemers met hoog ziekteverzuim	werknemers met handicap of beperking	zieke werknemers
Zeer goed	15%	18%	13%	12%
goed	34%	38%	42%	31%
redelijk	23%	18%	17%	19%
Matig	8%	9%	5%	15%
slecht	4%	5%	6%	8%
weet niet/geen mening	15%	12%	18%	15%
Totaal	100%	100%	100%	100%
Ongewogen Aantal	208	126	128	288

Zijn uw collega's op de hoogte van de gezondheidsrisico's die ze lopen op het werk?

	werknemers		werknemers	
	gezonde werknemers	met hoog ziekteverzuim	met handicap of beperking	zieke werknemers
Zeer goed	15%	12%	9%	9%
goed	33%	41%	30%	28%
redelijk	27%	22%	27%	29%
Matig	10%	14%	11%	11%
slecht	4%	4%	4%	5%
weet niet/geen mening	11%	6%	19%	17%
Totaal	100%	100%	100%	100%
Ongewogen Aantal	208	126	128	288

Zijn uw collega's op de hoogte van mogelijke maatregelen om uitval door ziekte te voorkomen?

	werknemers		werknemers	
	gezonde werknemers	met hoog ziekteverzuim	met handicap of beperking	zieke werknemers
Zeer goed	9%	9%	8%	6%
goed	25%	37%	20%	23%
redelijk	37%	24%	33%	29%
Matig	12%	11%	11%	13%
slecht	5%	5%	4%	8%
weet niet/geen mening	12%	15%	25%	21%
Totaal	100%	100%	100%	100%
Ongewogen Aantal	208	126	128	288

Wist u dat een werkgever een vergoeding kan krijgen voor de aanpassing van de werkplek bij het in dienst nemen van iemand met een beperking/handicap?

	werknemers		werknemers	
	gezonde werknemers	met hoog ziekteverzuim	met handicap of beperking	zieke werknemers
ja	47%	56%	54%	63%
vaag	20%	18%	17%	15%
nee	34%	26%	29%	21%
Totaal	100%	100%	100%	100%
Ongewogen Aantal	208	126	128	288

Bijlage 2

Berekening van kennis- en houdingscores

BEREKENING VAN KENNIS- EN HOUDINGSSCORES

Om te kunnen onderzoeken of er een verband is tussen kennis, houding en gedrag is aan de afzonderlijke leidinggevenden een score toegekend op deze drie items. Voor kennis en houding is dit gedaan aan de hand van de vragen die in het onderzoek voorkomen over kennis en houding. Voor gedrag is er voor gekozen om dit op gedrag op vraagniveau te onderzoeken. Dit betekent dat per gedragsvraag is onderzocht of de gegeven antwoorden correleren met houdings- en kennisscores.

Houdings- en kennisscores zijn berekend aan de hand van verschillende houdings- en kennisvragen. In het kort komt het erop neer dat iedere leidinggevende per vraag een aantal punten krijgt afhankelijk van het gegeven antwoord. Voor de houdingscore levert per vraag een positievere houding meer punten op dan een negatieve houding. Voor het berekenen van de houdingscore zijn ondermeer de algemene stellingen over mensen met een beperking gebruikt. Ook een aantal stellingen over gedeeltelijk afgekeurden, mensen met een lichamelijke handicap, mensen met een chronische ziekte en mensen met psychische klachten komen terug in de houdingscore. Het totaal aantal op die manier verkregen punten wordt gedeeld op het totaal aantal te behalen punten wat resulteert in score tussen 0 en 1.

Bij de kennisscore draait het erom zoveel mogelijk van wet- en regelgeving af te weten. Alle vragen die te maken hebben met wet- en regelgeving komen dus terug in deze kennisscore. Als een bepaalde regel(ing) bekend is bij de betreffende respondent dan krijgt deze hiervoor 2 punten. Kent hij de regeling vaag dan krijgt hij 1 punt en is hij niet bekend met de regeling dan worden 0 punten toegekend. Het totaal aantal op die manier behaalde punten wordt gedeeld door het totaal aantal te behalen punten. Ook de kennisscore ligt op die manier tussen 0 en 1.

Kennis en houding

Op de hierboven beschreven manier kunnen voor iedere leidinggevende de kennis- en houdingscores worden berekend. De gemiddelde houdingscore voor leidinggevenden (\hat{H}) ligt op 0.61 ($n=374$) en de gemiddelde kennisscore (\hat{a}) ligt op 0.56 ($n=311$). Op basis van deze gegevens is onderzocht of er een relatie bestaat tussen de score op de houdingsschaal en de score op de kennisschaal. Een dergelijke correlatie tussen houding en kennis blijkt echter op basis van deze gegevens niet aantoonbaar ($P>0.05$, Pearson Correlatie).



Research voor Beleid
Schipholweg 13 - 15
Postbus 985
2300 AZ Leiden
telefoon: (071) 5253737
telefax: (071) 5253702
e-mail: rvb@rvbh.nl
www.researchvoorbeleid.nl