



FACULTEIT PSYCHOLOGIE EN  
PEDAGOGISCHE WETENSCHAPPEN

**FACULTEIT PSYCHOLOGIE EN PEDAGOGISCHE WETENSCHAPPEN**

Academiejaar: 2012 – 2013

Tweede examenperiode

**TEWERKSTELLING VAN WERKNEMERS MET EEN ARBEIDSHANDICAP:  
EEN ONDERZOEK BIJ WERKGEVERS**

Masterproef neergelegd tot het behalen van de graad van Master in de Psychologie,  
Optie Bedrijfspsychologie en Personeelsbeleid

door

Kimberly Vandewalle

Promotor: Prof. Dr. Peter Vlerick

## ABSTRACT

Tewerkstelling van kansengroepen is zeer actueel. Toch vinden niet alle werkzoekenden met een arbeidshandicap tewerkstelling op de arbeidsmarkt. Voortbouwend op de theory of planned behavior (Ajzen, 1991) wordt in deze masterproef het verwachte verschil bestudeerd tussen werkgevers met versus werkgevers zonder ervaring inzake de tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap op het gebied van intentie, attitude, subjectieve norm en waargenomen controle ten aanzien van het tewerkstellen van werknemers met een arbeidshandicap. Gegevens worden in deze studie elektronisch verzameld door middel van een vragenlijst die enerzijds demografische gegevens bevroegt en anderzijds naar de constructen van de theory of planned behavior peilt (intentie, attitude, subjectieve norm en waargenomen controle). Van de 2713 gecontacteerde bedrijven verleenden 354 werkgevers hun medewerking aan het onderzoek waarvan 308 meegenomen werden in de data-analyse. Bivariate analyses toonden een significante positieve associatie tussen de variabelen intentie en attitude, intentie en subjectieve norm en intentie en waargenomen controle. Uit de resultaten, die werden verkregen door verschillende ANOVA's, blijkt dat de intentie, attitude en waargenomen controle significant hoger zijn bij werkgevers die eerdere ervaring hebben met het tewerkstellen van een persoon met een arbeidshandicap dan voor werkgevers die geen eerdere ervaring hebben met de het tewerkstellen van een persoon met een arbeidshandicap. Beide groepen verschillen echter niet betekenisvol inzake de subjectieve norm. Voor de werkgevers die op het moment van de bevraging een persoon met een arbeidshandicap tewerkstellen, zijn intentie en attitude significant positiever dan voor de werkgevers die niemand met een arbeidshandicap tewerkstellen op het moment van de bevraging. Deze resultaten zijn grotendeels in lijn met onze verwachtingen. Beperkingen van de studie en implicatie van de resultaten voor de praktijk en verder onderzoek worden geformuleerd.

# INHOUDSPGAVE

<b>ABSTRACT</b>	<b>I</b>
<b>INHOUDSPGAVE</b>	<b>II</b>
<b>LIJST MET TABELLEN</b>	<b>IV</b>
<b>LIJST MET FIGUREN</b>	<b>V</b>
<b>LIJST MET BIJLAGEN</b>	<b>V</b>
<b>VOORWOORD</b>	<b>VI</b>
<b>INLEIDING</b>	<b>7</b>
<b>CONCEPTUEEL MODEL EN ONTWIKKELING VAN HYPOTHESEN</b>	<b>10</b>
THE THEORY OF PLANNED BEHAVIOR	10
<b>METHODE</b>	<b>16</b>
<b>STEEKPROEF EN PROCEDURE</b>	<b>16</b>
<b>MEETINSTRUMENTEN</b>	<b>22</b>
DEMOGRAFISCHE GEGEVENS	22
THEORY OF PLANNED BEHAVIOR	23
<b>STATISTISCHE ANALYSES</b>	<b>25</b>
<b>RESULTATEN</b>	<b>26</b>
<b>PRELIMINAIRE ANALYSES</b>	<b>26</b>
<b>HYPOTHESE TOETSING</b>	<b>28</b>
HYPOTHESE 1 - INTENTIE	28
HYPOTHESE 2 - ATTITUDE	32
HYPOTHESE 3 - SUBJECTIEVE NORM	35
HYPOTHESE 4 - WAARGENOMEN CONTROLE	37
HYPOTHESE 5 - ATTITUDE EN INTENTIE	39
HYPOTHESE 6 - SUBJECTIEVE NORM EN INTENTIE	39
HYPOTHESE 7 - WAARGENOMEN CONTROLE EN INTENTIE	39
<b>DISCUSSIE</b>	<b>40</b>
<b>BEPERKINGEN EN TOEKOMSTIG ONDERZOEK</b>	<b>45</b>
<b>IMPLICATIES VOOR DE PRAKTIJK</b>	<b>47</b>
<b>CONCLUSIE</b>	<b>48</b>

<b>REFERENTIES</b>	<b>49</b>
<b>BIJLAGEN</b>	<b>52</b>
<b>BIJLAGE 1 VRAGENLIJST MET BEGELEIDENDE BRIEF</b>	<b>52</b>
<b>BIJLAGE 2: CODEBOEK OP CONSTRUCT- EN ITEMNIVEAU</b>	<b>60</b>
CODEBOEK OP CONSTRUCTNIVEAU	60
CODEBOEK OP ITEMNIVEAU	63

## LIJST MET TABELLEN

Tabel 1: Beschrijvende statistiek voor de totale populatie (N=308) en de subgroepen werkgevers met eerdere ervaring (N=154), werkgevers zonder eerdere ervaring (N=154), werkgevers met huidige ervaring (N=131) en werkgevers zonder huidige ervaring (N=177). .....	19
Tabel 2: Psychometrische kenmerken van de studievariabelen (N=308) .....	27
Tabel 3: Pearson intercorrelaties (N=308) .....	27
Tabel 4: Resultaten variantieanalyse: eerdere ervaring met de tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap en directe intentie.....	28
Tabel 5: Beschrijvende statistiek directe intentie en eerdere ervaring .....	29
Tabel 6: Resultaten variantieanalyse: huidige tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap en directe intentie.....	29
Tabel 7: Beschrijvende statistiek directe intentie en huidige tewerkstelling.....	30
Tabel 8: Resultaten variantieanalyse: eerdere ervaring met de tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap en indirecte intentie .....	31
Tabel 9: Beschrijvende statistiek indirecte intentie en eerdere ervaring .....	31
Tabel 10: Resultaten variantieanalyse: huidige tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap en indirecte intentie .....	32
Tabel 11: Beschrijvende statistiek indirecte intentie en huidige tewerkstelling .....	32
Tabel 12: Resultaten variantieanalyse: eerdere ervaring met de tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap en attitude .....	33
Tabel 13: Beschrijvende statistiek attitude en eerdere ervaring .....	33
Tabel 14: Resultaten variantieanalyse: huidige tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap en attitude .....	34
Tabel 15: Beschrijvende statistiek attitude en huidige tewerkstelling .....	34
Tabel 16: Resultaten variantieanalyse: eerdere ervaring met de tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap en subjectieve norm .....	35

Tabel 17: Beschrijvende statistiek subjectieve norm en eerdere ervaring .....	35
Tabel 18: Resultaten variantieanalyse: huidige tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap en subjectieve norm .....	36
Tabel 19: Beschrijvende statistiek subjectieve norm en huidige tewerkstelling .....	36
Tabel 20: Resultaten variantieanalyse: eerdere ervaring met de tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap en waargenomen controle .....	37
Tabel 21: Beschrijvende statistiek waargenomen controle en eerdere ervaring .....	38
Tabel 22: Resultaten variantieanalyse: huidige tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap en waargenomen controle .....	38
Tabel 23: Beschrijvende statistiek waargenomen controle en huidige tewerkstelling ...	39

#### **LIJST MET FIGUREN**

Fig. 1: The theory of planned behavior (Ajzen, 1991, p. 4) .....	10
Fig. 2: Conceptueel model.....	15

#### **LIJST MET BIJLAGEN**

Bijlage 1: Vragenlijst met begeleidende brief .....	52
Bijlage 2: Codeboek op construct- en itemniveau .....	60

## VOORWOORD

In dit voorwoord wil ik graag mijn dank betuigen aan enkele mensen die elk op hun manier hun steentje hebben bijgedragen aan deze masterproef.

Allereerst zou ik Professor Dr. Peter Vlerick, promotor, willen bedanken voor het aanreiken van dit boeiende onderwerp, zijn vele hulp en ondersteuning en zijn heldere antwoorden op mijn vragen en problemen.

Vervolgens wil ik mijn stageplaats, Jobcentrum, en in het bijzonder Mevr. Sofie Meeuws, Dhr. Bart Coopman, Dhr. Mario Verzele en Professor Dr. Peter Prinzie bedanken voor de hulp die me geboden werd.

Mijn dank gaat eveneens uit naar alle respondenten. Zonder hen kon ik dit product niet afleveren!

Daarnaast wil ik mijn ouders oprecht bedanken voor de kans die ze me gegeven hebben deze opleiding te mogen volgen, maar ook voor hun steun, hun vertrouwen en verdraagzaamheid.

Tenslotte had ik graag mijn vrienden bedankt. Steeds steunden ze me en zorgden geregeld voor momenten van ontspanning.

Hierbij spreek ik ook mijn dank uit aan mijn vriend Jonas, voor zijn kritische blik tijdens het nalezen van deze masterproef en zijn nooit aflatende begrip, interesse en steun.

## INLEIDING

Tewerkstelling van kansengroepen is zeer actueel. Het aantal openstaande vacatures in Vlaanderen piekt (Konings & Torfs, 2011), maar tegelijkertijd is er ook een zeer lage Vlaamse werkzaamheidsgraad, i.e. de mate waarin de bevolking op beroepsactieve leeftijd (15-64 jaar) effectief aan het werk is. In 2009 bedroeg de werkzaamheidsgraad in Vlaanderen 65,8 procent. Volgens de Nationale Bank van België was dit cijfer voor 2010 nog slechter (Van Hootegem et al., 2011).

Er kan gesteld worden dat er een hoge werkloosheid heerst in Vlaanderen. Veel van die werklozen behoren tot een kansengroep. Onder kansengroepen verstaat men groepen van mensen waarvan de werkzaamheidsgraad lager ligt dan het Vlaamse gemiddelde. Er kunnen vier kansengroepen onderscheiden worden: (1) allochtonen, (2) personen met een arbeidshandicap, (3) oudere werknemers (50+) en (4) laaggeschoolden (sociale economie, 2012). Deze groepen zijn duidelijk oververtegenwoordigd onder Vlaamse werklozen (Van Hootegem et al., 2011).

Deze masterproef behandelt de tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap. Arbeidshandicap kan gedefinieerd worden als

“elk langdurig en belangrijk probleem van deelname aan het arbeidsleven dat te wijten is aan het samenspel tussen functiestoornissen van mentale, psychische, lichamelijke of zintuiglijke aard, beperkingen bij het uitvoeren van activiteiten en persoonlijke en extreme factoren” (Samoy, 2010, p.3).

Deze definitie is in 2008 ingeschreven in het decreet tot oprichting van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) (Samoy, 2010).

Vooraleer kan vastgesteld worden of iemand een arbeidshandicap heeft, dient de theoretische definitie geoperationaliseerd te worden (Samoy, 2012).

“Volgens het besluit van de Vlaamse Regering (BVR) van 18 juli 2008 betreffende de professionele integratie van personen met een arbeidshandicap (art. 3) zijn personen met een indicatie van arbeidshandicap:



1. Personen met een handicap, erkend door het intern verzelfstandigd agentschap met rechtspersoonlijkheid Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap;
2. Personen die gewezen leerling zijn van het buitengewoon onderwijs en die hoogstens een getuigschrift of diploma behaald hebben in het buitengewoon onderwijs;
3. Personen die op basis van hun handicap in aanmerking komen voor een inkomensvervangende tegemoetkoming of integratietegemoetkoming, verstrekt aan personen met een handicap op basis van de wet van 27 februari 1987 houdende tegemoetkomingen aan personen met een handicap;
4. Personen die in het bezit zijn van een afschrift van een definitief geworden gerechtelijke beslissing of van een attest van een bevoegde federale instelling waaruit een blijvende graad van arbeidsongeschiktheid blijkt;
5. Personen die recht geven op bijkomende kinderbijslag of personen die recht hebben op een verhoogde kinderbijslag voor hun kind of kinderen ten laste als ouder met een handicap;
6. Personen die een invaliditeitsuitkering ontvangen op basis van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994
7. Personen met een attest van een door de VDAB aangewezen dienst of arts.” (Samoy, 2010, p.3).

Volgens sommige beleidsmakers en werkgevers is het tewerkstellen van personen met een arbeidshandicap een mogelijk middel om met de schaarste op de arbeidsmarkt in bepaalde bedrijfssectoren om te gaan. Anno 2010 was slechts 33,5 procent van de personen met een arbeidshandicap in Vlaanderen aan het werk (Van Hootehem et al., 2011).

Gezien niet alle werkgevers een persoon met een arbeidshandicap in dienst hebben kan vanuit wetenschappelijk oogpunt de vraag gesteld worden hoe het komt dat sommige werkgevers wel werknemers met een arbeidshandicap in dienst hebben en andere werkgevers niet. Om deze vraag te beantwoorden kan gebruik gemaakt worden van de 'theory of planned behavior' (Ajzen, 1991). De centrale onderzoeksvraag die wij in deze masterproef trachten te beantwoorden, luidt als volgt:

*Verschillen werkgevers die ervaring hebben met de tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap van werkgevers die geen ervaring hebben met de tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap qua intentie, attitude, subjectieve norm en waargenomen controle ten aanzien van het tewerkstellen van werknemers met een arbeidshandicap?*

Werkgevers kunnen op een verschillende manier aankijken tegen personen met een arbeidshandicap. Is er inderdaad een verschil in intentie, attitude, subjectieve norm en waargenomen controle tussen werkgevers die wel ervaring hebben met het tewerkstellen van een persoon met een arbeidshandicap en werkgevers die deze ervaring niet hebben? Het doel van deze masterproef is om dit te exploreren. De theory of planned behavior (Ajzen, 1991) geeft ons een theoretisch kader om onze onderzoeksvraag te beantwoorden.

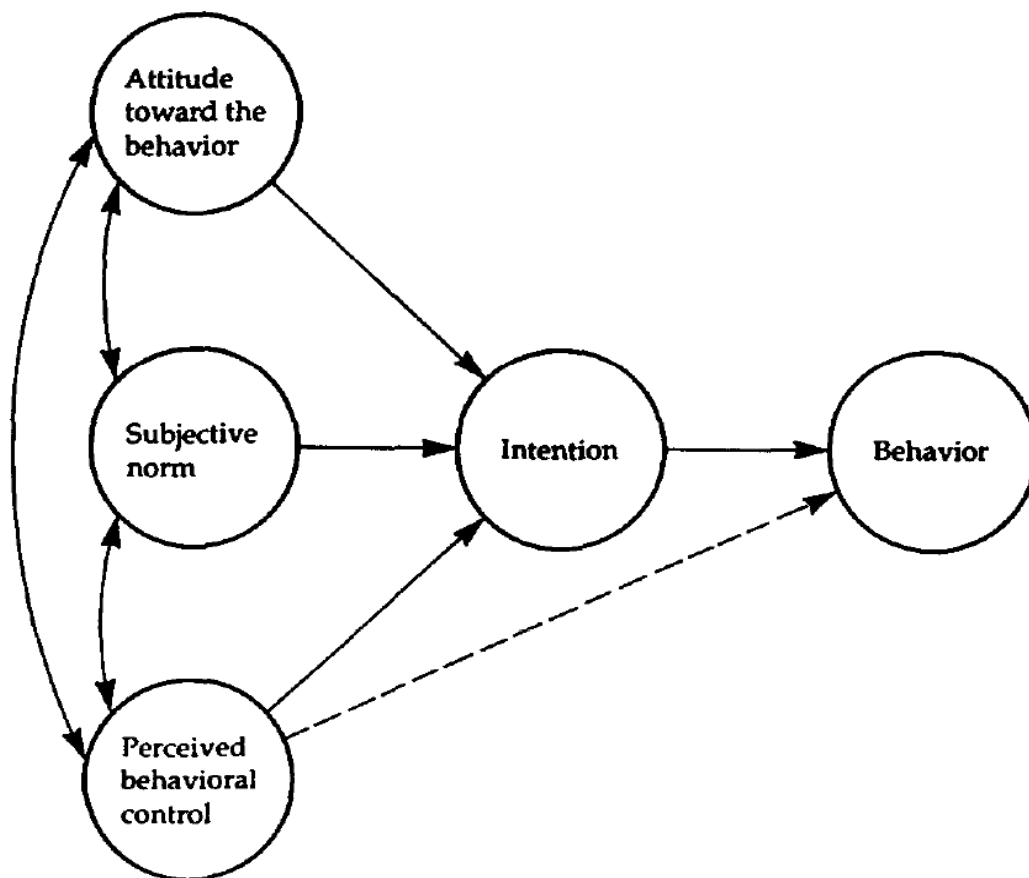
Voor zover ons bekend werd de specifieke associatie tussen de vier gedragscomponenten van de theory of planned behavior (intentie, attitude, subjectieve norm en waargenomen controle) en het al dan niet in dienst hebben van een persoon met een arbeidshandicap aan de hand van een multifactorieel model nog niet eerder onderzocht. Het doel van deze masterproef is het analyseren van deze associatie. Eveneens zullen de vier gedragscomponenten worden vergeleken tussen werkgevers die ervaring hebben met de tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap en werkgevers die geen ervaring hebben met de tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap.

## Conceptueel Model en Ontwikkeling Van Hypothesen

### The Theory Of Planned Behavior

De theory of planned behavior, een uitbreiding van de theory of reasoned action, werd ontworpen om menselijk gedrag in specifieke situaties te voorspellen en te verklaren (Ajzen, 1991). Het is een van de meest invloedrijke en populaire theoretische raamwerken voor het bestuderen van het menselijk handelen (Ajzen, 2002). De waarde van de theorie inzake het voorspellen van een hele reeks gedragingen, werd reeds bewezen en beschreven in verschillende meta-analytische reviews (van Hooft et al., 2004; Brouwer, 2009).

Onderstaande figuur 1 geeft de variabelen van de theorie visueel weer. Deze variabelen worden hiernavolgend besproken. Eerst komt de centrale factor intentie aan bod, daarna worden de drie predictoren attitude, subjectieve norm en waargenomen controle behandeld.



Figuur 1: The theory of planned behavior (Ajzen, 1991, p.4).

**Intentie** De theory of planned behavior stelt dat het gedrag van mensen gebaseerd is op hun intentie om een gedrag te realiseren. Deze gedragsintentie is een centrale component in de theorie en fungeert als mediërende factor in de associatie tussen attitude, subjectieve norm en waargenomen controle enerzijds en gedrag anderzijds. Intenties zijn indicaties van de mate waarin mensen bereid zijn te proberen het gedrag uit te voeren. Als algemene regel geldt dat hoe sterker de intentie is om een gedrag te stellen, hoe groter de kans is dat het gedrag effectief wordt gesteld (Ajzen, 1991). Intentie wordt dus verondersteld de directe oorzaak te zijn van gedrag (Ajzen, 2002). Toegepast op de probleemstelling in deze masterproef zou dit betekenen dat hoe sterker de intentie is van de werkgever om een persoon met een arbeidshandicap aan te werven, hoe groter de kans zal zijn dat de werkgever effectief iemand met een arbeidshandicap in dienst zal nemen. Een eerste hypothese wordt geformuleerd:

*Hypothese 1: Werkgevers die ervaring hebben met de tewerkstelling van een persoon met een arbeidshandicap zullen positievere aanwervingsintenties hebben ten aanzien van personen met een arbeidshandicap dan werkgevers die geen ervaring hebben met de tewerkstelling van een persoon met een arbeidshandicap.*

Deze gedragsintentie wordt op haar beurt beïnvloed door de onafhankelijke variabelen attitude, subjectieve norm en waargenomen controle (Ajzen, 1991). Deze factoren worden hierna besproken.

**Attitude** De eerste predictor is de attitude ten opzichte van het gedrag en verwijst naar de mate waarin iemand een gunstige of ongunstige evaluatie of opvatting heeft over het gedrag in kwestie. Deze attitude wordt gevormd door verschillende gedragsbeliefs, dit zijn opvattingen over de te verwachten gevolgen van een gedrag (Ajzen, 1991). Toegepast op het onderwerp van deze masterproef betekent dit de positieve of negatieve opvatting die een werkgever heeft over het tewerkstellen van een persoon met een arbeidshandicap. Volgende hypothese wordt geformuleerd:

*Hypothese 2: Werkgevers die ervaring hebben met de tewerkstelling van een persoon met een arbeidshandicap rapporteren positievere attitudes ten aanzien van het aanwerven van een persoon met een arbeidshandicap dan werkgevers die*

*geen ervaring hebben met de tewerkstelling van een persoon met een arbeidshandicap.*

**Subjectieve norm** De tweede voorspellende variabele is de subjectieve norm, een sociale factor die verwijst naar de waargenomen sociale druk om een gedrag al dan niet uit te voeren (Ajzen, 1991). Dit omvat alles wat anderen denken over het gedrag, verkregen van het gedrag en/of directe feedback van significante anderen (Brouwer, 2009). De subjectieve norm bevat met andere woorden alle normatieve beliefs: opvattingen over de normatieve verwachtingen van anderen (Ajzen, 1991). De subjectieve norm in deze masterproef is de sociale druk die een werkgever waarneemt om een persoon met een arbeidshandicap aan te werven. Gezien werkgevers die ervaring hebben met de tewerkstelling van werknemers met een arbeidshandicap mogelijk als een rolmodel of voorbeeld kunnen fungeren of worden aanzien door externen en internen aan het bedrijf, is het mogelijk dat er een druk wordt ervaren om dit, door sommigen als sociaal wenselijk gedrag, meer te stellen. Ook vanuit de overheid wordt dit gedrag (het aanwerven van personen met een arbeidshandicap) ondermeer soms financieel gestimuleerd. We formuleren dan ook volgende hypothese:

*Hypothese 3: Werkgevers die ervaring hebben met de tewerkstelling van een persoon met een arbeidshandicap zullen een hogere subjectieve norm ervaren ten aanzien van het in dienst nemen van personen met een arbeidshandicap dan werkgevers die geen ervaring hebben met de tewerkstelling van een persoon met een arbeidshandicap.*

**Waargenomen controle** De derde voorspeller van intentie is de mate van waargenomen controle en verwijst naar de opvattingen die iemand heeft over de moeilijkheidsgraad om een gedrag te realiseren. Hierbij wordt uitgegaan van de ervaringen uit het verleden en wordt rekening gehouden met de verwachte belemmeringen en obstakels. Deze opvattingen worden ook controle beliefs genoemd. Al deze controle beliefs samen vormen de waargenomen controle, dit is de mate waarin een individu gelooft dat het gedrag onder zijn of haar controle is (Ajzen, 1991). Een werkgever kan dus een hoge of lage mate van waargenomen controle hebben ten aanzien van het aanwerven van een persoon met een

arbeidshandicap. Gezien werkgevers met ervaring inzake de tewerkstelling van werknemers met een arbeidshandicap reeds ervaring hebben opgedaan in het verleden en mogelijk al een oplossing hebben voor eventuele administratieve, juridische of praktische hindernissen inzake het aanwerven/tewerkstellen van werknemers met een arbeidshandicap, formuleren we volgende hypothese:

*Hypothese 4: Werkgevers die ervaring hebben met de tewerkstelling van een persoon met een arbeidshandicap zullen een hogere waargenomen controle hebben ten aanzien van het in dienst nemen van personen met een arbeidshandicap dan werkgevers die geen ervaring hebben met de tewerkstelling van een persoon met een arbeidshandicap.*

Volgens de theory of planned behavior beïnvloedt waargenomen controle niet enkel de intentie, maar heeft de waargenomen controle ook een directe invloed op het gedrag. Deze laatste relatie wordt in figuur 1 voorgesteld aan de hand van de pijl die loopt van waargenomen controle naar gedrag.

Het is duidelijk dat een gedragsintentie enkel kan uitmonden in gedrag als het gedrag onder daadwerkelijke controle is, i.e. als de persoon naar believen kan beslissen het gedrag al dan niet uit te voeren. Hoewel sommige gedragingen deze eis heel goed inwilligen, hangt het realiseren van de meeste gedragingen vast aan niet-motivationale factoren zoals de inzetbaarheid van de beschikbare kansen en middelen. Deze niet-motivationale factoren stellen de feitelijke controle over het gedrag van mensen voor. Voor zover iemand de nodige kansen en bronnen bezit en de intentie bezit om het gedrag te stellen, zal hij of zij hierin slagen. Het idee dat gedragsprestatie afhankelijk is van zowel motivatie (intentie) als vermogen (gedragscontrole) is niet nieuw. Vaak wordt de assumptie gemaakt dat motivatie en vermogen interageren in de gevolgen op gedragsprestatie. Het belang van feitelijke controle over het gedrag spreekt voor zich: de beschikbare bronnen en opportuniteiten bepalen tot op zekere hoogte de gedragsprestatie (Ajzen, 1991). Gegeven een voldoende graad van actuele controle over het gedrag, zijn mensen verwacht hun intenties uit te voeren wanneer de kans zich voordoet (Ajzen, 2002).

Omdat veel gedragingen echter problemen vormen naar uitvoering van het gedrag toe en hierdoor de werkelijke controle wordt beperkt (Ajzen, 2002), is het van

meer psychologisch belang de perceptie van de gedragscontrole en de impact ervan op intenties en acties te bekijken (Ajzen, 1991). De waargenomen controle is sterk gerelateerd aan het begrip 'self-efficacy', wat algemeen gedefinieerd wordt als "vertrouwen in het kunnen volbrengen van een set van bepaalde activiteiten" (Brouwer, 2009, p. 167).

Waargenomen controle speelt een belangrijke rol in de theory of planned behavior, die net door de toevoeging van deze factor verschilt van de theory of reasoned action (Ajzen, 1991). De theory of reasoned action stelt dat de meeste menselijke sociale gedragingen onder zelfbewuste controle zijn en dus voorspeld kunnen worden door intenties alleen (Ajzen, 2002). Het construct van de waargenomen controle werd toegevoegd om om te gaan met situaties waarin mensen een gebrek aan zelfbewuste controle hebben over het gedrag (Ajzen, 2002). Bij de theory of planned behavior is het nuttig waargenomen controle naast intentie te bekijken als bepalende factoren voor gedrag (Ajzen, 2002).

De combinatie van de attitude, de subjectieve norm en de waargenomen controle leidt tot de vorming van een gedragsintentie (Ajzen, 2002). Deze gedragsintentie beïnvloedt samen met de waargenomen controle het gedrag.

Als algemene regel geldt dat hoe gunstiger de attitude en de subjectieve norm ten aanzien van een gedrag en hoe groter de waargenomen controle, hoe sterker iemands intentie zal zijn om het gedrag uit te voeren. Dus hoe positiever iemands attitudes over de tewerkstelling van personen van een arbeidshandicap en hoe hoger de subjectieve norm en de waargenomen controle, hoe sterker iemands aanwervingsintenties ten aanzien van personen met een arbeidshandicap zullen zijn.

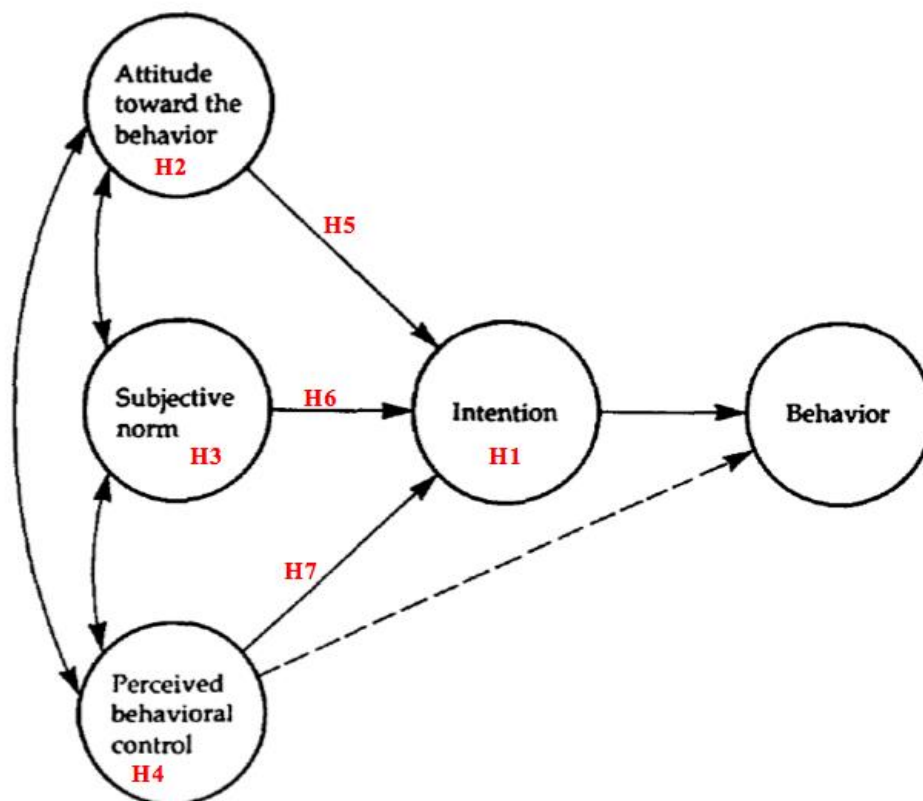
Uit empirisch onderzoek blijkt dat het relatieve belang van attitudes, subjectieve norm en waargenomen controle in het voorspellen van intentie varieert naargelang de context, de situatie of het soort gedrag. Soms hebben enkel attitudes een significante impact op intentie, in andere studies blijkt dat zowel attitudes als waargenomen controle belangrijk zijn en in nog andere toepassingen blijken alle drie de predictoren een voorspellende waarde te hebben (Ajzen, 1991).

Voor zover ons bekend, werd eerder nog geen onderzoek verricht naar intentie, attitude, subjectieve norm en waargenomen controle van werkgevers ten aanzien van het aanwerven van werknemers met een arbeidshandicap. In lijn met de theory of planned behavior, formuleren we volgende hypothesen:

*Hypothese 5: De attitude van werkgevers en de intentie van werkgevers ten aanzien van het aanwerven van personen met een arbeidshandicap zijn positief geassocieerd.*

*Hypothese 6: De subjectieve norm van werkgevers en de intentie van werkgevers ten aanzien van het aanwerven van personen met een arbeidshandicap zijn positief geassocieerd.*

*Hypothese 7: De door werkgevers waargenomen controle en de intentie van werkgevers ten aanzien van het aanwerven van personen met een arbeidshandicap zijn positief geassocieerd.*



Figuur 2: Onderzoeksmodel Masterproef.

In Figuur 2 geven we een samenvattend overzicht van het conceptueel onderzoekskader en hypothesen.



## METHODE

### Steekproef en Procedure

Om onze hypothesen te kunnen toetsen, werd in deze kwantitatieve empirische studie geopteerd voor een zelfrapporteringsvragenlijst die online werd gepubliceerd. Er werd gekozen voor een online vragenlijst omdat dit toelaat om makkelijk grote groepen te bevragen en het tevens een zeer toegankelijk medium is voor de beoogde steekproef.

De in deze masterproef beoogde populatie bestond uit alle Vlaamse werkgevers (werkgevers en/of verantwoordelijken voor de aanwerving van werknemers), ongeacht de bedrijfssector of regio waarin men actief is. Adressenlijsten van Vlaamse werkgevers werden bekomen via de website van de VDAB en andere voor ons beschikbare bronnen (bv. adressenlijsten van gespecialiseerde opleidings-, begeleidings- en bemiddelingsdiensten (GOB)). Uit deze lijsten werden adressen weerhouden zodat alle provincies en alle industriële sectoren vertegenwoordigd waren in onze finale steekproef en dit in gelijke verhouding zover als mogelijk. Tevens werd ernaar gestreefd om evenveel werkgevers met ervaring inzake tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap te hebben in onze steekproef als werkgevers zonder ervaring ter zake. In totaal werden 2713 Vlaamse werkgevers per e-mail uitgenodigd tot deelname aan onze studie. Een toevallige steekproef van 354 bereidwillige medewerkende werkgevers werd bereikt (antwoordrespons 13 procent). Na datacleaning bleken 308 ingevulde vragenlijsten volledig en bruikbaar te zijn voor verdere statistische analyse.

Beschouwen we de demografische kenmerken van de totale steekproef (Tabel 1) dan kunnen we zien dat 67.5 procent van de respondenten afkomstig is uit de profit sector en 32.5 procent uit de non-profit sector. 70.8 procent van de respondenten gaf aan in een kleine of middelgrote organisatie te werken, 29.2 procent werkt in een grote organisatie. De helft van de organisaties heeft reeds ervaring met de tewerkstelling van een persoon met een arbeidshandicap, de andere 50 procent bezit deze ervaring niet. De steekproef is samengesteld uit 59.4 procent vrouwen en 40.6 procent mannen. De leeftijd van de respondenten varieert tussen 20 en 64 jaar met een gemiddelde van 39.5 jaar. Verder heeft 42.5

procent op het moment van het drie maanden durende onderzoek (november 2012 tot en met januari 2013) een werknemer met een arbeidshandicap in dienst. Van de organisaties die ervaring hebben met de tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap is 90.8 procent tevreden over deze tewerkstelling. Van alle respondenten heeft 0.6 procent een diploma lager onderwijs, 15.6 procent een diploma secundair onderwijs, 51.3 procent een diploma hoger, niet-universitair onderwijs en 32.5 procent een universitair diploma. De gegevens zijn voor 29.9 procent afkomstig uit Oost-Vlaanderen, 25.0 procent uit West-Vlaanderen, 18.2 procent uit Antwerpen, 11.7 procent uit Vlaams-Brabant, 10.7 procent uit Limburg, 2.9 procent uit Brussel. Tenslotte zijn 1.6 procent van de door ons bevraagde werkgevers verbonden aan een organisatie die actief is in meerdere Vlaamse provincies tegelijk.

Bij de groep van werkgevers die eerdere ervaring heeft met het tewerkstellen van personen met een arbeidshandicap zien we dat 39 procent mannelijk is en 61 procent vrouwelijk. De gemiddelde leeftijd bedraagt 41.29 jaar. 11 procent beschikt over een lager diploma en 89 procent heeft een hoger diploma. 60.4 procent werkt in de profit sector en 39.6 procent in de non-profit. 63.6 procent geeft aan te werken in een kleine of middelgrote organisatie, 36.4 procent in een grote organisatie.

Bekijken we de groep van werkgevers zonder eerdere ervaring met de tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap, dan kunnen we zien dat de groep voor 42.2 procent uit mannen bestaat en voor 57.8 procent uit vrouwen. De gemiddelde leeftijd bedraagt 37.71 jaar. 21.4 procent van de bevraagde werkgevers heeft een lager diploma en 78.6 procent heeft een hoger diploma. 74.7 procent is verbonden aan een organisatie uit de profit sector, 25.3 procent werkt in een organisatie die werkzaam is in de non-profit sector. 77.9 procent werkt binnen een kleine of middelgrote organisatie en 22.1 procent binnen een grote organisatie.

Binnen de groep van werkgevers met actuele tewerkstellingservaring is 37.4 procent van het mannelijke geslacht en 62.6 procent van het vrouwelijke geslacht. De gemiddelde leeftijd bedraagt 40.72 jaar. 9.9 procent beschikt over een lager

diploma en 90.1 procent over een hoger diploma. 60.3 procent werkt voor een organisatie uit de profit sector, 39.7 procent voor een organisatie uit de non-profit sector. 57.3 procent van de werkgevers die op het moment van bevraging een persoon met een arbeidshandicap tewerkstellen, werkt voor een kleine of middelgrote onderneming. 42.7 procent werkt voor een grote onderneming.

Beschouwen we de groep van werkgevers zonder huidige ervaring met het tewerkstellen van personen met een arbeidshandicap, dan zien we dat 42.9 procent mannelijk is en 57.1 procent vrouwelijk. De gemiddelde leeftijd bedraagt 38.6 jaar. 20.9 procent heeft een lager diploma en 79.1 procent beschikt over een hoger diploma. 72.9 procent werkt voor een profit organisatie, 27.1 procent voor een non-profit organisatie. 80.8 procent van de werkgevers zonder huidige ervaring met het tewerkstellen van personen met een arbeidshandicap is verbonden aan een kleine of middelgrote organisatie, 19.2 procent aan een grote organisatie.

Tabel 1. Beschrijvende statistiek voor de totale populatie (n=308) en de subgroepen werkgevers met eerdere ervaring (n=154), werkgevers zonder eerdere ervaring (n=154), werkgevers met huidige ervaring (n=131) en werkgevers zonder huidige ervaring (n=177).

	<b>Totale steekproef</b>	<b>Werkgevers met eerdere ervaring</b>	<b>Werkgevers zonder eerdere ervaring</b>	<b>Werkgevers met huidige ervaring</b>	<b>Werkgevers zonder huidige ervaring</b>
	<b>%</b>	<b>%</b>	<b>%</b>	<b>%</b>	<b>%</b>
<b>Geslacht</b>					
Man	40,6	39,0	42,2	37,4	42,9
Vrouw	59,4	61,0	57,8	62,6	57,1
<b>Leeftijd</b>					
Jonger dan 30 jaar	18,4	12,4	24,7	13,8	22,0
Van 30 tot 40 jaar	32,3	30,6	33,7	33,1	31,7
Van 40 tot 50 jaar	30,6	35,4	26,0	33,1	28,8
Van 50 tot 60 jaar	17,1	19,0	15,0	17,7	16,4
60 jaar en ouder	1,6	2,6	0,6	2,3	1,1
	M=39,50 SD=10,06	M=41,29 SD=9,72	M=37,71 SD=10,11	M=40,72 SD=9,93	M=38,6 SD=10,09
<b>Diploma</b>					
Lager onderwijs	0,6	0,0	1,3	0,0	1,1
Secundair onderwijs	15,6	11,0	20,1	9,9	19,8
Hoger onderwijs	51,3	58,4	44,2	57,3	46,9
Universitair onderwijs	32,5	30,6	34,4	32,8	32,2
Lager diploma	16,2	11,0	21,4	9,9	20,9
Hoger diploma	83,8	89,0	78,6	90,1	79,1

	<b>Totale steekproef (n = 308)</b>	<b>Werkgevers met eerdere ervaring (n = 154)</b>	<b>Werkgevers zonder eerdere ervaring (n = 154)</b>	<b>Werkgevers met huidige ervaring (n = 131)</b>	<b>Werkgevers zonder huidige ervaring (n = 177)</b>
	<b>%</b>	<b>%</b>	<b>%</b>	<b>%</b>	<b>%</b>
<b>Leidinggevend</b>					
Neen	31,8	26,6	37,0	29,8	33,3
Ja	68,2	73,4	63,0	70,2	66,7
<b>Functie</b>					
Werkgever	28,9	27,9	29,9	22,1	33,9
HR-medewerker	36,4	39,0	33,8	42,7	31,6
Andere	34,7	33,1	36,3	35,2	34,5
<b>Plaats</b>					
West-Vlaanderen	25,0	29,9	20,1	29,0	22,0
Oost-Vlaanderen	29,9	26,6	33,2	22,9	35,0
Vlaams-Brabant	11,7	9,7	13,6	9,9	13,0
Limburg	10,7	14,3	7,1	13,7	8,5
Antwerpen	18,2	16,2	20,2	20,6	16,4
Brussel	2,9	1,4	4,5	1,5	4,0
Vlaanderen	1,6	1,9	1,3	2,4	1,1
<b>Sector</b>					
Profit	67,5	60,4	74,7	60,3	72,9
Non-profit	32,5	39,6	25,3	39,7	27,1

	<b>Totale steekproef (n = 308)</b>	<b>Werkgevers met eerdere ervaring (n = 154)</b>	<b>Werkgevers zonder eerdere ervaring (n = 154)</b>	<b>Werkgevers met huidige ervaring (n = 131)</b>	<b>Werkgevers zonder huidige ervaring (n = 177)</b>
	<b>%</b>	<b>%</b>	<b>%</b>	<b>%</b>	<b>%</b>
<b>Organisatiegrootte</b>					
Klein en middelgroot	70,8	63,6	77,9	57,3	80,8
Groot	29,2	36,4	22,1	42,7	19,2
	M=528,99 SD=2037,97	M=481,59 SD=915,26	M=576,40 SD=2737,08	M=548,01 SD=947,14	M=514,92 SD=2565,475
<b>Eerdere tewerkstellingservaring*</b>					
Neen	50,0	0,0	100,0	0,0	100,0
Ja	50,0	100,0	0,0	100,0	0,0
<b>Tevredenheid over tewerkstellingservaring*</b>					
Niet tevreden	9,2	9,3	/	4,0	/
Tevreden	90,8	90,7	/	96,0	/
	M=6,75 SD=1,97	M=6,77 SD=1,97		M=7,19 SD=1,59	
<b>Huidige tewerkstellingservaring*</b>					
Neen	57,5	20,1	100,0	0,0	100,0
Ja	42,5	79,9	0,0	100,0	0,0

\*Met ervaring bedoelen we ervaring inzake tewerkstelling van werknemers met een arbeidshandicap.

## **Meetinstrumenten**

De zelfrapporteringsvragenlijst bestaat inhoudelijk uit twee delen: een begeleidende brief en een vragenlijstgedeelte (Bijlage 1). Het eerste deel van het vragenlijstgedeelte bevraagt enkele variabelen om de respondent en zijn of haar organisatie te kunnen beschrijven (Bijlage 1, deel 1). Het tweede deel van de vragenlijst omvat stellingen die peilen naar de vier gedragscomponenten van de theory of planned behavior: de intentie, de attitude, de subjectieve norm en de waargenomen controle van werkgevers over het in dienst nemen van personen met een arbeidshandicap (Bijlage 1, deel 2).

### **Demografische gegevens**

Om de kenmerken van onze steekproef te kunnen beschrijven werden in deze studie een aantal kenmerken van de bevroegde personen en hun organisatie gemeten. Deze variabelen zijn: geslacht, leeftijd, diploma, leidinggevend, functie, plaats, sector van de organisatie, organisatiegrootte, ervaring met de tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap, tevredenheid over die eventuele tewerkstelling en huidige tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap.

Geslacht (gecodeerd als man = 0, vrouw = 1) wordt geoperationaliseerd als dichotome variabele, leeftijd wordt als continue variabele opgenomen. De categorische variabele diploma telt oorspronkelijk vier niveaus, maar wordt hergecodeerd tot twee categorieën waarbij lager = 0 en hoger = 1. De variabelen leidinggevend (gecodeerd als neen = 0, ja = 1), sector (gecodeerd als profit = 0, non-profit = 1), ervaring met de tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap (gecodeerd als neen = 0, ja = 1) en huidige tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap (gecodeerd als neen = 0, ja = 1) zijn allen dichotome variabelen. Functie wordt nagegaan door middel van drie niveaus (werkgever, HR-medewerker, andere) en de plaats van de organisatie door middel van zeven niveaus (West-Vlaanderen, Oost-Vlaanderen, Vlaams-Brabant, Limburg, Antwerpen, Brussel en Vlaanderen). Organisationsgrootte wordt aanvankelijk opgenomen als continue variabele, maar hergecodeerd naar een dichotome variabele (gecodeerd als klein en middelgroot = 0, groot = 1), waarbij

organisaties met 250 of meer werknemers worden aanzien als grote ondernemingen en organisaties met minder dan 250 werknemers worden gelabeld als kleine en middelgrote organisaties (Europa, 2007). Dezelfde procedure wordt gehanteerd voor de variabele tevredenheid over een eventuele tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap: het antwoord op een tienpuntschaal wordt hergecodeerd via een mediaansplit naar twee niveaus (gecodeerd als niet tevreden = 0, tevreden = 1).

### **Theory of Planned Behavior**

Het tweede deel van de vragenlijst bevat uitsluitend items die peilen naar de intentie, attitude, subjectieve norm en waargenomen controle van werkgevers over het al dan niet aanwerven van personen met een arbeidshandicap (Bijlage 2, deel 2). Zoals reeds werd vermeld, is het onderzoeken van het al dan niet aanwerven van werknemers met een arbeidshandicap aan de hand van de theory of planned behavior nog niet eerder gebeurd. Dit betekent dat er geen meetinstrument voor handen was en er bijgevolg een meetinstrument ontworpen werd.

Voor het construeren van de vragenlijst werd beroep gedaan op de handleiding ‘Constructing questionnaires based on the theory of planned behaviour’ van Francis et al. (2004). Met behulp van deze handleiding werden vragen ontwikkeld voor elk van de onderzoeksvariabelen. Ook werd gebruik gemaakt van stellingen die resulteerden uit eerder onderzoek van Jobcentrum waarbij beliefs van werkgevers werden geïnventariseerd inzake tewerkstelling van werknemers met een arbeidshandicap.

**Intentie** De intentie van werkgevers ten aanzien van het aanwerven van een persoon met een arbeidshandicap werd op twee manieren gemeten: direct en indirect. De directe meting van intentie bestaat uit één stelling (zie vraag 42 in Bijlage 1, deel 2): ‘Gegeven 20 sollicitanten waarvan 10 personen met een arbeidshandicap. U heeft 10 openstaande vacatures in uw organisatie. Hoeveel van die personen met een arbeidshandicap verwacht u aan te werven?’. De aangeduide score (gaande van 0 tot 10) is de score van de directe meting van intentie (Bijlage 2). De schaal betreffende de indirecte meting van intentie telt drie stellingen en heeft in deze masterproef een interne consistentie (Cronbach’s alpha)



van 0.84. Een voorbeelditem is: ‘Ik verwacht werkzoekenden met een arbeidshandicap aan te werven’. Alle items worden gescoord op een Likertschaal van vijf punten, gaande van 1 (*helemaal mee oneens*) tot 5 (*helemaal mee eens*). Een gemiddelde schaalitemscore wordt berekend (Bijlage 2). Hoe hoger de score voor intentie, hoe positiever de aanwervingsintenties van werkgevers zijn ten aanzien van het al dan niet aanwerven van personen met een arbeidshandicap.

**Attitude** De attitude van werkgevers ten aanzien van het aanwerven van personen met een arbeidshandicap wordt gemeten aan de hand van negentien stellingen en heeft in deze masterproef een goede interne consistentie ( $\alpha = 0.90$ ). Tien van de negentien items moeten hergecodeerd worden. Een voorbeelditem is: ‘Personen met een arbeidshandicap beschikken soms over bepaalde vaardigheden, net omwille van hun beperking’. Alle items worden gescoord op een Likertschaal van vijf punten, gaande van 1 (*helemaal mee oneens*) tot 5 (*helemaal mee eens*). Een gemiddelde schaalitemscore wordt berekend (Bijlage 2). Hoe hoger de score voor attitude, hoe positiever de attitudes van werkgevers zijn ten aanzien het aanwerven van personen met een arbeidshandicap.

**Subjectieve norm** De subjectieve norm van werkgevers ten aanzien van het aanwerven van personen met een arbeidshandicap wordt gemeten aan de hand van vier items. De schaal heeft een goede interne consistentie ( $\alpha = 0.82$ ). ‘De meeste mensen die belangrijk zijn voor mij, vinden dat ik personen met een arbeidshandicap moet aanwerven’ is een voorbeelditem dat peilt naar subjectieve norm. Alle items worden gescoord op een Likertschaal van vijf punten, waarbij 1 gelijk is aan “*helemaal mee oneens*” en 5 gelijk is aan “*helemaal mee eens*”. Een gemiddelde schaalitemscore wordt berekend (Bijlage 2). Hoe hoger de score voor subjectieve norm, hoe hoger de subjectieve norm van werkgevers is ten aanzien van het aanwerven van personen met een arbeidshandicap.

**Waargenomen controle** Om de waargenomen controle van werkgevers ten aanzien van het aanwerven van personen met een arbeidshandicap in kaart te brengen, werden vier items opgesteld. In deze masterproef heeft de schaal een goede interne consistentie ( $\alpha = 0.81$ ). Een voorbeelditem van waargenomen controle is: ‘Ik ben zeker dat ik personen met een arbeidshandicap kan aanwerven

wanneer ik dat wil'. Alle items worden gescoord op een Likertschaal van vijf punten, gaande van 1 (*helemaal mee oneens*) tot 5 (*helemaal mee eens*). Een gemiddelde schaalitemscore wordt berekend (Bijlage 2). Hoe hoger de score voor waargenomen controle, hoe hoger de waargenomen controle van werkgevers is ten aanzien van het aanwerven van personen met een arbeidshandicap.

### **Statistische Analyses**

De data-analyse werd uitgevoerd met het Statistical Program for Social Sciences (SPSS) 17.0. Vooraleer gestart kon worden met de eigenlijke data-analyse werd het noodzakelijke voorbereidende werk verricht: de oorspronkelijke datafile werd op punt gezet aangezien het noodzakelijk is om statistische analyses in te leiden door een data screening waarin alle onmogelijke en foute waarden uitgefilterd worden (Leland, 1999), de missing values werden gelabeld en items die gespiegeld moesten worden, werden hergecodeerd. Dit gebeurde zoals vermeld in het codeboek (Bijlage 2). Alvorens werd overgegaan tot het toetsen van de hypothesen, werd de interne consistentie (Cronbach's alpha) van de vragenlijstconstructen berekend. Met behulp van deze itembetrouwbaarheden werd beslist alle items te behouden daar geen opmerkelijke verbeteringen in de betrouwbaarheid zouden optreden na weglating van een item. Alle Cronbach's  $\alpha$  hadden een waarde hoger dan 0.80. Daarna werden de belangrijkste psychometrische kenmerken onderzocht: de schaalsomscore ( $M$ ), de standaardafwijking ( $SD$ ), de gemiddelde schaalitemscore ( $m$ ) en de range ( $Min - Max$ ) per variabele. De gemiddelde schaalitemscores werden berekend. Dit gaf ons een gemiddelde score per respondent per construct. Om de eerste vier hypothesen te toetsen, werd gebruik gemaakt van variantenanalyse (ANOVA). Howitt & Cramer (2007, p. 237) stellen dat

”variantieanalyse een toetsingsgrootheid is om verschillen tussen (meer dan) twee gemiddelden te onderzoeken waarbij de grootte van de verschillen wordt geëvalueerd, relatief na de aanwezige variabiliteit (variantie). Anders geformuleerd, een techniek die de invloed van verschillende categorische variabelen op één afhankelijke variabele

analyseert door de proporties verklaarde variantie voor elke onafhankelijke variabele te berekenen.”

Om hypothese een tot en met hypothese vier te toetsen, zullen werkgevers met eerdere ervaring vergeleken worden met werkgevers zonder eerdere ervaring inzake tewerkstelling van werknemers met een arbeidshandicap. Ter verdieping en aanvullend zullen we ook telkens de vergelijking maken tussen de subgroep van werkgevers met huidige tewerkstelling versus zonder huidige tewerkstelling van werknemers met een arbeidshandicap.

De laatste drie hypothesen, die de samenhang tussen de intentie van werkgevers en de attitude, subjectieve norm en waargenomen controle van werkgevers ten aanzien van het aanwerven van personen met een arbeidshandicap onderzoeken, worden onderzocht door middel van de berekening van Pearson correlatiecoëfficiënten ( $r$ ), een maat voor het verband tussen twee continue variabelen (Howitt & Cramer, 2007). Door de correlatieanalyse kan ook de valentie (positief of negatief) van het verband bepaald worden.

## **RESULTATEN**

### **Preliminaire Analyses**

Tabel 2 toont een overzicht van de psychometrische kenmerken van de meetschalen. Het betreft meer bepaald de schaalsomscore ( $M$ ), de standaarddeviaties ( $SD$ ), de gemiddelde schaalitemscore ( $m$ ), de range ( $Min - Max$ ) en de Cronbach's  $\alpha$  per variabele.

Uit tabel 2 blijkt dat de werkgevers uit deze steekproef boven gemiddeld scoren op indirecte aanwervingsintenties ( $m = 2.97$ ) en laag scoren op directe aanwervingsintenties ( $m = 2.28$ ). Verder merken we een hoge score voor attitude ten aanzien van personen met een arbeidshandicap ( $m = 3.49$ ), een matige score op waargenomen controle ( $m = 2.92$ ) en een lage score op subjectieve norm ( $m = 2.19$ ). De Cronbach alpha's zijn zeer goed voor de vier schalen (intentie indirect, attitude, subjectieve norm en waargenomen controle).

Tabel 2. Psychometrische kenmerken van de studievariabelen (N = 308)

	Aantal items	M	SD	m	Min - Max	Cronbach's $\alpha$
Intentie direct	1	2,28	2,03	2,28	0 - 10	
Intentie indirect	3	8,91	0,91	2,97	1 - 5	0,84
Attitude	19	66,31	0,59	3,49	1 - 5	0,90
Subjectieve norm	4	8,76	0,83	2,19	1 - 5	0,82
Waargenomen controle	4	11,68	1,05	2,92	1 - 5	0,81

In tabel 3 worden de Pearson intercorrelaties van de meetschalen weergegeven. Attitude vertoont de hoogste correlatie met indirecte intentie ( $r = .600, p < .01$ ). Daarnaast heeft attitude ook een positief verband met directe intentie ( $r = .370, p < .01$ ) en subjectieve norm ( $r = .304, p < .01$ ). Deze laatste vertoont de sterkste correlatie met indirecte intentie ( $r = .471, p < .01$ ). Subjectieve norm kent daarnaast nog een positieve associatie met directe intentie ( $r = .324, p < .01$ ). Waargenomen controle hangt positief samen met directe ( $r = .166, p < .01$ ) en met indirecte intentie ( $r = .201, p < .01$ ). Er bestaat een positieve samenhang tussen intentie direct en intentie indirect ( $r = .520, p < .01$ ).

Tabel 3. Pearson intercorrelaties (N = 308)

	Attitude	Subjectieve norm	Waargenomen controle	Intentie direct	Intentie indirect
Attitude	1	,304**	-,017	,370**	,600**
Subjectieve norm	,304**	1	,027	,324**	,471**
Waargenomen controle	-,017	,027	1	,166**	,201**
Intentie direct	,370**	,324**	,166**	1	,520**
Intentie indirect	,600**	,471**	,201**	,520**	1

\*\* Correlaties significant bij  $p < 0.01$  (tweezijdig getoetst)

## Hypothese Toetsing

### Hypothese 1 - Intentie

De eerste hypothese werd getoetst met zowel de directe als de indirecte meting van intentie als afhankelijke variabele. Als onafhankelijke variabele werd zowel het al dan niet hebben van eerdere ervaring met tewerkstelling van werknemers met een arbeidshandicap als het al dan niet actueel tewerkstellen van werknemers met een arbeidshandicap gebruikt.

**Intentie direct** De ANOVA toont een significant verschil tussen de werkgevers die eerdere ervaring hebben met de tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap en de werkgevers die geen eerdere ervaring hebben met de tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap ( $F(1,306) = 8.95, p < .05$ ) (Tabel 4). We zien dat werkgevers die wel eerdere ervaring hebben met de tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap meer intentie ( $M = 2.62$ ) hebben om personen met een arbeidshandicap aan te werven dan werkgevers die geen eerdere ervaring hebben met de tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap ( $M = 1.94$ ) (Tabel 5).

Tabel 4. Resultaten variantieanalyse: eerdere ervaring met de tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap en directe intentie

ANOVA					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	35,795	1	35,795	8,951	,003
Within Groups	1223,747	306	3,999		
Total	1259,542	307			

Tabel 5. Beschrijvende statistiek directe intentie en eerdere ervaring

DESCRIPTIVES								
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Min	Max
					Lower Bound	Upper Bound		
Geen ervaring	154	1,94	1,860	,150	1,64	2,23	0	10
Wel ervaring	154	2,62	2,130	,172	2,28	2,96	0	10
Total	308	2,28	2,026	,115	2,05	2,50	0	10

Aanvullende analyse toont een significant verschil aan tussen werkgevers die op het moment van bevraging een persoon met arbeidshandicap in dienst hadden en werkgevers die geen persoon met arbeidshandicap in dienst hadden op het moment van de bevraging op het vlak van directe intentie,  $F(1,306) = 17.62$ ,  $p < .001$  (Tabel 6). We zien dat werkgevers die een persoon met een arbeidshandicap in dienst hadden op het moment van bevraging meer ( $M = 2.82$ ) personen met een arbeidshandicap zouden aannemen (directe intentie) dan werkgevers die geen persoon met een arbeidshandicap tewerkstellen op het moment van bevraging ( $M = 1.87$ ) (Tabel 7).

Tabel 6. Resultaten variantieanalyse: huidige tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap en directe intentie

ANOVA					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	68,569	1	68,569	17,618	,000
Within Groups	1190,973	306	3,892		
Total	1259,542	307			

Tabel 7. Beschrijvende statistiek directe intentie en huidige tewerkstelling

DESCRIPTIVES								
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Min	Max
					Lower Bound	Upper Bound		
Niemand in dienst	177	1,87	1,768	,133	1,61	2,13	0	10
Iemand in dienst	131	2,82	2,220	,194	2,44	3,21	0	10
Total	308	2,28	2,026	,115	2,05	2,50	0	10

**Intentie indirect** De ANOVA toont een significant verschil tussen de werkgevers die wel eerdere ervaring hebben met de tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap en de werkgevers die hier geen eerdere ervaring mee hebben op het vlak van indirecte intentie,  $F(1,306) = 68.31, p < .001$  (Tabel 8). We zien dat werkgevers die wel eerdere ervaring hebben met de tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap meer ( $M = 3.36$ ) aanwervingsintenties rapporteren ten aanzien van personen met een arbeidshandicap (indirecte intentie) dan werkgevers die geen eerdere ervaring hebben met de tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap ( $M = 2.58$ ) (Tabel 9).

Tabel 8. Resultaten variantieanalyse: eerdere ervaring met de tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap en indirecte intentie

ANOVA					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	46,333	1	46,333	68,311	,000
Within Groups	207,553	306	,678		
Total	253,886	307			

Tabel 9. Beschrijvende statistiek indirecte intentie en eerdere ervaring

DESCRIPTIVES								
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Min	Max
					Lower Bound	Upper Bound		
Geen ervaring	154	2,5810	,82866	,06678	2,4491	2,7129	1	5
Wel ervaring	154	3,3567	,81846	,06595	3,2264	3,4870	1	5
Total	308	2,9688	,90939	,05182	2,8669	3,0708	1	5

De ANOVA toont een significant verschil tussen de werkgevers die op het moment van de bevraging een werknemer met een arbeidshandicap in dienst hebben en de werkgevers die momenteel niemand met een arbeidshandicap in dienst hebben,  $F(1,306) = 71.11, p < .001$  (Tabel 10). We zien dat werkgevers die een persoon met een arbeidshandicap in dienst hebben op het moment van de bevraging meer ( $M = 3.43$ ) aanwervingsintenties hebben ten aanzien van personen met een arbeidshandicap (indirecte intentie) dan werkgevers die geen persoon met



een arbeidshandicap tewerkstellen op het moment van de bevraging ( $M = 2.63$ ) (Tabel 11).

Tabel 10. Resultaten variantieanalyse: huidige tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap en indirecte intentie

ANOVA					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	47,873	1	47,873	71,107	,000
Within Groups	206,013	306	,673		
Total	253,886	307			

Tabel 11. Beschrijvende statistiek indirecte intentie en huidige tewerkstelling

DESCRIPTIVES								
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Min	Max
					Lower Bound	Upper Bound		
Niemand in dienst	177	2,6297	,80930	,06083	2,5096	2,7497	1	5
Iemand in dienst	131	3,4271	,83545	,07299	3,2827	3,5715	1	5
Total	308	2,9688	,90939	,05182	2,8669	3,0708	1	5

### Hypothese 2 - Attitude

De ANOVA toont een significant verschil tussen de werkgevers die wel eerdere ervaring hebben met de tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap en de werkgevers die hiermee geen eerdere ervaring hebben op het vlak van attitudes ten aanzien van het aanwerven van een werknemer met een arbeidshandicap,  $F(1,306) = 21.95$ ,  $p < .001$  (Tabel 12). We zien dat werkgevers die wel eerdere

ervaring hebben met de tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap positievere ( $M = 3.64$ ) attitudes rapporteren ten aanzien van personen met een arbeidshandicap dan werkgevers die geen eerdere ervaring hebben met de tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap ( $M = 3.34$ ) (Tabel 13).

Tabel 12. Resultaten variantieanalyse: eerdere ervaring met de tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap en attitude

<b>ANOVA</b>					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	7,209	1	7,209	21,949	,000
Within Groups	100,498	306	,328		
Total	107,707	307			

Tabel 13. Beschrijvende statistiek attitude en eerdere ervaring

<b>DESCRIPTIVES</b>								
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Min	Max
					Lower Bound	Upper Bound		
Geen ervaring	154	3,3387	,62655	,05049	3,2390	3,4384	1	5
Wel ervaring	154	3,6447	,51409	,04143	3,5628	3,7265	1	5
Total	308	3,4917	,59231	,03375	3,4253	3,5581	1	5

De ANOVA toont een significant verschil tussen de werkgevers die op het moment van bevraging een persoon met een arbeidshandicap in dienst hebben en de werkgevers die op het moment van de bevraging geen persoon met een arbeidshandicap in dienst hebben,  $F(1,306) = 20.67$ ,  $p < .01$  (Tabel 14). We zien

dat werkgevers die wel een persoon met een arbeidshandicap tewerkstellen op het moment van de bevraging positievere attitudes ( $M = 3.66$ ) rapporteren ten aanzien van personen met een arbeidshandicap dan werkgevers die geen persoon met een arbeidshandicap tewerkstellen op het moment van de bevraging. ( $M = 3.36$ ) (Tabel 15).

Tabel 14. Resultaten variantieanalyse: huidige tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap en attitude

<b>ANOVA</b>					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	6,814	1	6,814	20,666	,000
Within Groups	100,893	306	,330		
Total	107,707	307			

Tabel 15. Beschrijvende statistiek attitude en huidige tewerkstelling

<b>DESCRIPTIVES</b>									
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	Upper Bound	Min	Max
Niemand in dienst	17 7	3,3637	,60760	,04567	3,2736 3,4539	3,2736	3,4539	1	5
Iemand in dienst	13 1	3,6646	,52563	,04592	3,5737 3,7554	3,5737	3,7554	1	5
Total	30 8	3,4917	,59231	,03375	3,4253 3,5581	3,4253	3,5581	1	5

### Hypothese 3 - Subjectieve norm

De ANOVA toont geen significant verschil tussen de werkgevers die wel eerdere ervaring hebben met de tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap ( $M = 2.27$ ) en de werkgevers die hiermee geen eerdere ervaring hebben ( $M = 2.11$ ) op het vlak van ervaren subjectieve norm ten aanzien van het in dienst nemen van personen met een arbeidshandicap,  $F(1,306) = 2.64$ ,  $p=.11$  (Tabel 16 en 17). Inderdaad, uit tabel 17 blijkt dat beide gemiddelden in absolute termen niet sterk van elkaar verschillen.

Tabel 16. Resultaten variantieanalyse: eerdere ervaring met de tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap en subjectieve norm

ANOVA					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1,793	1	1,793	2,641	,105
Within Groups	207,713	306	,679		
Total	209,506	307			

Tabel 17. Beschrijvende statistiek subjectieve norm en eerdere ervaring

DESCRIPTIVES								
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Min	Max
					Lower Bound	Upper Bound		
Geen ervaring	154	2,1169	,76278	,06147	1,9954	2,2383	1	5
Wel ervaring	154	2,2695	,88077	,07097	2,1293	2,4097	1	5
Total	308	2,1932	,82609	,04707	2,1006	2,2858	1	5

De ANOVA toont geen significant verschil tussen de werkgevers die een persoon met een arbeidshandicap tewerkstellen op het moment van de bevraging ( $M = 2.29$ ) en de werkgevers die geen persoon met een arbeidshandicap tewerkstellen op het moment van de bevraging ( $M = 2.12$ ) op het vlak van ervaren subjectieve norm ten aanzien van het in dienst nemen van personen met een arbeidshandicap,  $F(1,306) = 3.29, p=.07$  (Tabel 18 en 19). Inderdaad, in tabel 19 zien we dat beide gemiddelden niet sterk van elkaar verschillen in absolute termen.

Tabel 18. Resultaten variantieanalyse: huidige tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap en subjectieve norm

ANOVA					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2,225	1	2,225	3,285	,071
Within Groups	207,280	306	,677		
Total	209,506	307			

Tabel 19. Beschrijvende statistiek subjectieve norm en huidige tewerkstelling

DESCRIPTIVES									
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	Upper Bound	Min	Max
Niemand in dienst	17 7	2,1201	,77243	,05806	2,0055	2,2346		1	5
Iemand in dienst	13 1	2,2920	,88695	,07749	2,1387	2,4453		1	5
Total	30 8	2,1932	,82609	,04707	2,1006	2,2858		1	5

#### Hypothese 4 - Waargenomen controle

De ANOVA toont een significant verschil tussen de werkgevers die wel eerdere ervaring hebben met de tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap en de werkgevers die hiermee geen eerdere ervaring hebben op het vlak van waargenomen controle ten aanzien van het in dienst nemen van personen met een arbeidshandicap,  $F(1,306) = 5.86, p < .05$  (Tabel 20). We zien dat werkgevers die wel eerdere ervaring hebben met de tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap een hogere waargenomen controle ( $M = 3.06$ ) rapporteren ten aanzien van personen met een arbeidshandicap dan werkgevers die geen eerdere ervaring hebben met de tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap ( $M = 2.77$ ) (Tabel 21).

Tabel 20. Resultaten variantieanalyse: eerdere ervaring met de tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap en waargenomen controle

ANOVA					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	6,357	1	6,357	5,855	,016
Within Groups	332,235	306	1,086		
Total	338,592	307			

Tabel 21. Beschrijvende statistiek waargenomen controle en eerdere ervaring

DESCRIPTIVES								
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Min	Max
					Lower Bound	Upper Bound		
Geen ervaring	154	2,7727	1,09342	,08811	2,5987	2,9468	1	5
Wel ervaring	154	3,0601	,98788	,07961	2,9028	3,2173	1	5
Total	308	2,9164	1,05019	,05984	2,7986	3,0341	1	5

De ANOVA toont geen significant verschil tussen de werkgevers die een persoon met een arbeidshandicap tewerkstellen op het moment van de bevraging ( $M = 3.02$ ) en de werkgevers die geen persoon met een arbeidshandicap tewerkstellen op het moment van de bevraging ( $M = 2.84$ ) op het vlak van waargenomen controle ten aanzien van het in dienst nemen van personen met een arbeidshandicap,  $F(1,306) = 2.10$ ,  $p = .15$  (Tabel 22 en 23). Inderdaad, uit tabel 23 blijkt dat beide gemiddelden in absolute termen niet sterk van elkaar verschillen.

Tabel 22. Resultaten variantieanalyse: huidige tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap en waargenomen controle

ANOVA					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2,315	1	2,315	2,107	,148
Within Groups	336,277	306	1,099		
Total	338,592	307			

Tabel 23. Beschrijvende statistiek waargenomen controle en huidige tewerkstelling

DESCRIPTIVES								
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Min	Max
					Lower Bound	Upper Bound		
Niemand in dienst	177	2,8418	1,08632	,08165	2,6807	3,0030	1	5
Iemand in dienst	131	3,0172	,99453	,08689	2,8453	3,1891	1	5
Total	308	2,9164	1,05019	,05984	2,7986	3,0341	1	5

#### **Hypothese 5 - Attitude en intentie**

Zowel de correlatie tussen attitude en indirecte intentie ( $r=.600$ ,  $p<.01$ ) als de correlatie tussen attitude en directe intentie ( $r=.370$ ,  $p<.01$ ) is positief (cf. supra: tabel 3).

#### **Hypothese 6 - Subjectieve norm en intentie**

Zowel de correlatie tussen subjectieve norm en indirecte intentie ( $r=.471$ ,  $p<.01$ ) als de correlatie tussen attitude en directe intentie ( $r=.324$ ,  $p<.01$ ) is positief (cf. supra: tabel 3).

#### **Hypothese 7 - Waargenomen controle en intentie**

Zowel de correlatie tussen waargenomen controle en indirecte intentie ( $r=.201$ ,  $p<.01$ ) als de correlatie tussen attitude en directe intentie ( $r=.166$ ,  $p<.01$ ) is positief (cf. supra: tabel 3).



## DISCUSSIE

Aansluitend bij een gebrek aan empirische kennis in de wetenschappelijke literatuur en inspeland op de actuele maatschappelijke politieke belangstelling voor de tewerkstelling van kansengroepen werd in deze masterproef de intentie van Vlaamse werkgevers bestudeerd om werkzoekenden met een arbeidshandicap aan te werven in hun organisatie.

Voortbouwend op de theory of planned behavior (Ajzen, 1991) werden hypothesen geformuleerd inzake deze intentie (cf. hypothese 1) en drie belangrijke antecedenten van deze intentie, met name attitude (cf. hypothese 2), subjectieve norm (cf. hypothese 3) en waargenomen controle (cf. hypothese 4). Elk van deze hypothesen werd getoetst door werkgevers met eerdere ervaring (n = 154) versus zonder eerdere ervaring (n = 154) inzake tewerkstelling van werknemers met een arbeidshandicap enerzijds en werkgevers met actuele tewerkstelling (n = 131) versus geen actuele tewerkstelling (n = 177) te vergelijken anderzijds. Tenslotte werden ook de bivariate verbanden tussen deze drie antecedenten en de aanwervingsintentie van werkgevers bestudeerd (cf. hypothese 5, hypothese 6 en hypothese 7). We bediscussiëren de resultaten hieronder per hypothese.

Ten eerste, in lijn met hypothese 1 werd in deze masterproef vastgesteld dat zowel werkgevers met eerdere ervaring als werkgevers met huidige ervaring inzake de tewerkstelling van werknemers met een arbeidshandicap een hogere aanwervingsintentie hebben om werknemers met een arbeidshandicap aan te werven in vergelijking met werkgevers zonder eerdere ervaring of zonder huidige tewerkstelling. Deze bevinding werd zowel vastgesteld bij een directe als bij een indirecte operationalisering van de variabele intentie. Anders geformuleerd, toetsing van hypothese 1 gebeurde in deze masterproef op vier verschillende wijzen (cf. actuele ervaring, eerdere ervaring, directe meting van intentie en indirecte meting van intentie) en leverde telkens hetzelfde resultaat op. Deze opmerkelijke bevinding wijst erop dat het feitelijke gedrag van de werkgevers (cf. aanwervingsgedrag van de werkgever zoals blijkt uit de eerdere ervaring of huidige tewerkstelling) congruent is met hun gerapporteerde intentie zoals ook

voorspeld door de theory of planned behavior (Ajzen, 1991). Blijkbaar handelen, beslissen en gedragen deze werkgevers zich zoals ze intentioneel aangeven. Een alternatieve verklaring kan zijn dat de hogere gerapporteerde aanwervingsintentie van werkgevers met eerdere of huidige ervaring inzake de tewerkstelling van werknemers met een arbeidshandicap een post hoc rechtvaardiging is van hun eerdere aanwervingsgedrag. Gezien het cross-sectioneel onderzoeksdesign zijn we echter niet in staat om causale uitspraken hieromtrent te formuleren. Een andere denkbare verklaring kan zijn dat het door ons vastgestelde verschil inzake aanwervingsintentie een partiële weerspiegeling is van een bidirectionele relatie tussen intenties en gedrag van werkgevers, wat wil zeggen dat intenties toekomstig gedrag kunnen bepalen, maar omgekeerd ook dat gedrag toekomstige intenties kan beïnvloeden. Tenslotte kan de hogere aanwervingsintentie bij werkgevers met eerdere of huidige ervaring inzake de tewerkstelling van werknemers met een arbeidshandicap een weerspiegeling zijn van een hoge tevredenheid over de aanwervingsprocedure of het functioneren en/of presteren van de reeds aangeworven werknemer met een arbeidshandicap in hun bedrijf. Deze positieve ervaring is mogelijk voor hen voor herhaling vatbaar. Dit blijkt ook uit onze data, de gemiddelde tevredenheidsscore over de tewerkstelling van werknemers met een arbeidshandicap bedroeg 6.75 op een tienpuntenmeetschaal, wat een relatief hoge score weergeeft. Gezien onze tevredenheidsscoremeting generiek of algemeen gebeurde (één item en met een tienpuntenantwoordschaal) zijn we niet in staat te bepalen welke de bron van tevredenheid is (bv. sociale redenen, economische redenen, etc.).

Ten tweede, consistent met hypothese twee werd vastgesteld dat zowel werkgevers met eerdere ervaring, als werkgevers met huidige ervaring inzake de tewerkstelling van werknemers met een arbeidshandicap een positievere attitude hebben over het aanwerven van werknemers met een arbeidshandicap dan werkgevers zonder ervaring ter zake. Mogelijk kan dit resultaat verklaard worden door de positievere beliefs of opvattingen die werkgevers met ervaring hebben over de tewerkstelling van of werknemers met een arbeidshandicap in het algemeen. Gezien opvattingen deels gebaseerd zijn op persoonlijke ervaringen, kan dit resultaat erop wijzen dat de ervaring van de werkgevers met ervaring

inzake de tewerkstelling van werknemers met een arbeidshandicap in het algemeen positieve ervaring hebben gekend (cf. supra: tevredenheidsscore van 6.75 op 10), wat zich weerspiegelt in positievere attitudes.

Ten derde, in tegenstelling tot hypothese 3 stellen we vast dat werkgevers met eerdere of huidige ervaring inzake de tewerkstelling van werknemers met een arbeidshandicap niet meer subjectieve norm of druk ervaren tot het aanwerven van werknemers met een arbeidshandicap in vergelijking met werkgevers zonder eerdere of actuele ervaring. Mogelijk wijst dit erop dat het aanwerven van een werknemer met een arbeidshandicap door een werkgever veeleer een persoonlijke keuze of besluitvorming van een werkgever betreft dan een keuze die door anderen/externen of de samenleving in het algemeen bepaald wordt. Een alternatieve verklaring voor het niet vinden van een verschil tussen beide groepen, is dat verwacht kan worden dat alle werkgevers ongeacht hun ervaring inzake de tewerkstelling van werknemers met een arbeidshandicap, gemiddeld genomen in dezelfde mate blootgesteld worden aan sociale omgevingsdruk (bv. overheidsbeleid, media-aandacht voor kansengroepen etc.). Een alternatieve verklaring voor het niet bevestigen van hypothese 3 kan zijn dat er door werkgevers nooit, weinig of zelden wordt gesproken met belangrijke anderen over (de meerwaarde van) de tewerkstelling van werknemers met een arbeidshandicap voor het eigen bedrijf of voor het bedrijfsleven/samenleving in het algemeen. Ook kan de perceptie van eventuele nadelen of problemen inzake de tewerkstelling van werknemers met een arbeidshandicap bij bijvoorbeeld concurrerende bedrijven of collega-werkgevers of in het eigen bedrijf ertoe leiden dat men de eventueel initiële hoge subjectieve norm in de loop der tijd afgeschaft heeft waardoor men niet meer verschilt in subjectieve normpraktijken in vergelijking met bedrijven die geen actuele of eerdere ervaring hebben met werknemers met een arbeidshandicap.

Ten vierde, in lijn met onze verwachtingen zoals geformuleerd in hypothese 4 stellen we vast dat werkgevers met eerdere ervaring meer controle percipiëren over het in dienst nemen van werknemers met een arbeidshandicap. Echter in tegenstelling tot hypothese 4 stellen we geen significant verschil vast inzake de gepercipieerde controle over het in dienst nemen van werknemers met een

arbeidshandicap tussen werkgevers met versus zonder huidige tewerkstellingservaring. Deze resultaten inzake toetsing van hypothese 4 wijzen er mogelijk op dat het enkel hebben van actuele of recente beperkte ervaring inzake de tewerkstelling van werknemers met een arbeidshandicap zich nog niet vertaald heeft in hoge controlegevoelens bij deze werkgevers. Inderdaad, het tewerkstellen van deze doelgroep kan aanleiding geven tot administratieve, praktische, juridische en sociale vragen; uitdagingen waarop werkgevers niet altijd een functioneel of correct antwoord weten. Vandaar dat werkgevers in de praktijk soms beroep doen op officieel door de overheid erkende externe adviesverleningsinstanties die gespecialiseerd zijn in de begeleiding en opleiding van dergelijke werknemers (bv VDAB, GTB) of zogenoemde disability case managers hiervoor inschakelen (Tijtgat, Verjans & Vlerick, 2009).

Samengevat, in deze masterproef stellen we enerzijds vast dat werkgevers met eerdere ervaring inzake de tewerkstelling van werknemers met een arbeidshandicap, in vergelijking tot werkgevers zonder eerdere ervaring ter zake, positievere aanwervingsintenties, positievere attitudes en meer controle rapporteren in vergelijking met werkgevers zonder eerdere ervaring. Beide subgroepen van werkgevers verschillen echter niet inzake de door hen ervaren subjectieve norm of druk om dergelijke werknemers aan te werven. Anderzijds stellen we vast dat werkgevers die momenteel één of meerdere werknemers met een arbeidshandicap in dienst hebben in vergelijking tot werkgevers die momenteel geen werknemers met een arbeidshandicap in dienst hebben, positievere aanwervingsintenties en positievere attitudes rapporteren. Deze beide laatste subgroepen van werkgevers verschillen echter niet inzake de door hen ervaren subjectieve norm en controle over het in dienst nemen van werknemers met een arbeidshandicap.

Ten vijfde, volledig in lijn met hypothese 5 werd er een positief verband vastgesteld tussen de attitudes van werkgevers inzake de tewerkstelling van werknemers met een arbeidshandicap en hun intentie tot aanwerven van dergelijke werknemers. Kortom, hoe positiever de attitudes van werkgevers, hoe groter hun aanwervingsintentie. Dit resultaat is volledig in lijn met de theory of planned behavior (Ajzen, 1991) en werd vastgesteld bij zowel een directe als een indirecte

meting van intenties. Dit wijst erop dat attitudes en belangrijke antecedent zijn van intenties van werkgevers, ook in de context van tewerkstelling van werknemers met een arbeidshandicap.

Ten zesde, hoewel onze resultaten aangeven dat werkgevers met ervaring niet meer subjectieve norm ervaren tot het aanwerven van werknemers met een arbeidshandicap dan werkgevers zonder ervaring (cf. supra hypothese 3 verworpen), blijkt uit onze resultaten een positieve associatie tussen de door de werkgevers ervaren subjectieve norm en hun intenties om werknemers met een arbeidshandicap aan te werven. Dit laatste resultaat is in lijn met hypothese 6 inzake de tewerkstelling van werknemers met een arbeidshandicap en de theory of planned behavior (Ajzen, 1991). Tevens werd dit positief verband zowel teruggevonden bij een directe als bij een indirecte meting van de intentie van werkgevers. Deze resultaten wijzen er mogelijk op dat de aanwervingsintenties van werkgevers niet alleen een persoonlijke keuze betreft doch ook deels beïnvloed wordt door de sociale omgeving. Immers, hoe meer sociale druk ze percipiëren, hoe groter hun intentie. Wellicht impliceert dit voor de praktijk dat een overheidsbeleid of een sectoraal arbeidsmarktbeleid dat gericht is op het stimuleren van de tewerkstelling van kansengroepen zoals werknemers met een arbeidshandicap een beperkt doch positief effect kan hebben op de aanwervingsintenties van werkgevers.

Tenslotte werd ook onze zevende hypothese bevestigd door de resultaten in deze masterproef. Inderdaad, we stelden een positief verband vast tussen de door de werkgever gepercipieerde mate van controle en hun intentie tot het aanwerven van werknemers met een arbeidshandicap. Dit werd zowel vastgesteld bij een directe als een indirecte operationalisering van de intenties van werkgevers. Dit resultaat is in lijn met de theory of planned behavior (Ajzen, 1991) en illustreert dat de stelling dat de mate waarin mensen controle percipiëren over een te stellen gedrag een belangrijk antecedent is van de geneigdheid of intentie tot het stellen van dit gedrag ook van toepassing is op de intentie van werkgevers tot het aanwerven van mensen met een arbeidshandicap.

Samengevat, onze resultaten bevestigen dat de drie door de theory of planned behavior (Ajzen, 1991) antecedenten van gedragsintenties van mensen teruggevonden kunnen worden in de context van het aanwerfgedrag van werkgevers ten aanzien van werknemers met een arbeidshandicap. Inderdaad, hoe positiever de attitudes, hoe hoger de gepercipieerde subjectieve norm en hoe groter de waargenomen controle bij werkgevers, hoe positiever de intentie van werkgevers om werknemers met een arbeidshandicap in dienst te nemen is.

### **Beperkingen En Toekomstig Onderzoek**

De eerste en belangrijkste beperking van deze studie is de toepassing van een cross-sectioneel design waardoor het niet mogelijk is om causale verbanden aan te wijzen tussen de verschillende variabelen. Dit heeft geen gevolgen voor de betrouwbaarheid of validiteit van het onderzoek, maar beperkt de conclusies die getrokken kunnen worden uit dit onderzoek. Longitudinaal onderzoek kan een oplossing bieden voor deze beperking (Taris & Kompier, 2003).

Een tweede beperking is dat er in deze studie gebruik gemaakt is van zelfrapportage om de verschillende variabelen te meten. Deze manier werd gekozen omdat het tijdefficiënt is, goedkoop en gemakkelijk te verwerken. Er bestaan echter enkele nadelen aan deze manier van data-inzameling zoals de grotere kans op sociaal wenselijke antwoorden. Dit kan in twee richtingen: overrapporteren (alles overschatten) of onderrapporteren (alles onderschatten) (Theorell & Hasselhorn, 2005). Dankzij de anonimiteit tijdens de ganse procedure werd de mate van sociaal wenselijk gedrag in de hand gehouden (Baker, 1994). Toekomstig onderzoek kan deze beperking opvangen door te werken met meer objectieve maten en het insluiten van een sociale wenselijkheidsschaal. Een ander mogelijk nadeel van zelfrapportage is dat een vraag of een gedeelte van een vraag verkeerd wordt begrepen door formulering of door eerdere items van de vragenlijst (Schwarz, 1999). Vermoedelijk is dit laatste nadeel niet van toepassing op onze studie gezien wij de door ons gebruikte vragenlijst initieel voorgelegd hebben aan enkele subject matter experts en aldus de begrijpbaarheid en invulbaarheid van de vragen geverifieerd hebben.

Ten derde was er geen verplichting tot deelname aan het onderzoek en kan er sprake zijn van selectiebias. De vrije keuze tot deelname kan er mogelijk voor zorgen dat enkel de werkgevers die openstaan voor onderwerpen zoals de tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap eerder zullen participeren aan onderzoek rond dit thema. Mogelijk wordt een belangrijk deel van de populatie dan niet bereikt. Jammer genoeg waren we niet in de mogelijkheid om in deze masterproef een non response analyse uit te voeren. Zo is het mogelijk dat onze non responders negatievere attitudes hebben over werknemers met een arbeidshandicap dan deelnemers aan onze studie.

Een vierde beperking is de bezorgdheid over de generaliseerbaarheid van de resultaten. In welke mate is onze steekproef representatief voor de ganse populatie? Onze steekproef bestaat uit een steekproef van Vlaamse organisaties, waarbij de West- en Oost-Vlaamse organisaties oververtegenwoordigd zijn en de organisaties gevestigd in Brussel bijvoorbeeld ondervertegenwoordigd zijn. Gelden onze bevindingen dan voor alle Vlaamse organisaties en over provincies heen?

Ten vijfde hield het huidig onderzoek geen rekening met het soort arbeidshandicap (fysieke handicap, mentale handicap, psychische ziekte, en dergelijke). Ook werd geen rekening gehouden met de mate waarin er actueel al dan niet vacatures waren in de bedrijven van de bevroegde werkgevers, het type job of vacature, etc. Kortom, de aanwervingsintenties en de antecedenten ervan werden in deze masterproef op een generiek niveau gemeten. Verder onderzoek dient te bepalen of een meer specifieke meting van intentie en antecedenten ervan bij werkgevers omtrent de tewerkstelling van werknemers met een arbeidshandicap gelijkaardige of andere resultaten opleveren.

Ten zesde werden in deze masterproef subgroepen van werkgevers vergeleken die verschilden inzake aan- of afwezigheid van eerdere of huidige ervaring met tewerkstelling van werknemers met een arbeidshandicap. Eventuele andere verschillen tussen deze subgroepen werden door ons genegeerd doch kunnen mogelijk wel sommige resultaten verklaren. Zo kunnen werkgevers ook verschillen in termen van sector. Mogelijk hebben werkgevers uit de social profit

sector andere, meer positievere attitudes en/of aanwervingsintenties of ervaren ze meer sociale druk tot het aanwerven van werknemers met een arbeidshandicap dan werkgevers uit de profit sector. Kortom, verder onderzoek die gematchte subgroepen van werkgevers vergelijken is wenselijk. Ook blijft het interessant om in toekomstig onderzoek controlevariabelen (bv kennis en/of waarden van werkgevers) mede op te nemen in de data-analyse zodat alternatieve verklaringen voor onze resultaten uitgesloten kunnen worden.

Ook toevoeging van persoonskenmerken zou de verklaringskracht van het model verder kunnen vergroten. Hoogstwaarschijnlijk spelen nog andere kenmerken van de werkgever (bv. persoonlijkheid zoals vriendelijkheid) mee die bijdragen tot de beslissing om al dan niet een persoon met een arbeidshandicap aan te werven. Gezien we in deze masterproef ons baseerden op de theory of planned behavior hebben we daar geen rekening mee gehouden bij het opzet van onze masterproef.

### **Implicaties Voor De Praktijk**

De voornaamste implicatie voor deze masterproef is het belang van het bevorderen van de tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap. Om de tewerkstelling te bevorderen, dienen de intenties positiever te worden. Dit kan bekomen worden door het positiever maken van de attitudes en de waargenomen controle. Praktisch kan dit gebeuren door campagnes op te zetten die personen met een arbeidshandicap in een positief licht stellen. Dit kan aan de hand van positieve getuigenissen, maar ook op basis van het opsommen van allerhande voordelen die men krijgt wanneer men een persoon met een arbeidshandicap tewerkstelt. Om de waargenomen controle te verhogen kunnen campagnes opgezet worden die de eigen keuze benadrukken, de eigen keuze en de controle die men heeft om een persoon met een arbeidshandicap aan te werven. Ook kan een administratieve vereenvoudiging en toegang tot een transparanter duidelijker juridisch kader en (gratis) externe adviesverlening inzake de tewerkstelling van werknemers met een arbeidshandicap bijdragen tot gevoelens van meer controle bij werkgevers.



## **Conclusie**

In deze masterproef werd bevonden dat de intentie van werkgevers ten aanzien van de tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap positief geassocieerd is met attitude, subjectieve norm en waargenomen controle ten aanzien van het tewerkstellen van personen met een arbeidshandicap. Daarnaast werd gevonden dat werkgevers die eerdere ervaring hebben met de tewerkstelling van een persoon met een arbeidshandicap positievere aanwervingsintenties, positievere attitudes en een hogere waargenomen controle rapporteren dan werkgevers die geen eerdere ervaring hebben met de tewerkstelling van een persoon met een arbeidshandicap. Wanneer de werkgever op het moment van bevraging een persoon met een arbeidshandicap in dienst had, werden positievere intenties en positievere attitudes gerapporteerd.

We hopen met deze masterproef een bescheiden bijdrage te hebben geleverd omtrent het genereren van kennis aangaande (a) de intenties van werkgevers ten aanzien van het aanwerven van werknemers met een arbeidshandicap en (b) beïnvloedende factoren van tewerkstellingsbeslissingen van werkgevers inzake deze kansengroep. Kennis die hopelijk bijdraagt tot een positievere beeldvorming over en een ruimere tewerkstelling van werknemers met een arbeidshandicap.

## REFERENTIES

- Ajzen I. (1991) The theory of planned behavior. *Organizational behavior and human decision processes*, 50. 179-211.
- Ajzen I. (2002). Perceived Behavioral Control, Self-efficacy, Locus of Control, and the theory of planned behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 32. 665-683.
- Baker, T. (1994). *Doing Social Research* (2nd Ed.). New York: McGraw-Hill.
- Brouwer S., Krol B. Erenamen F., Bültmann U., Franche R., & van der Klink J., Groothoff W. (2009). Behavioral determinants as predictors of return to work after long-term sickness absence: an application of the theory of planned behavior. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 19. 166-174.
- Buchan F. (2005). Ethical Decision Making in the Public Accounting Profession: An Extension of Ajzen's Theory of Planned Behavior. *Journal of Business Ethics*, 61. 165-181.
- Europa. (2007). Definitie van kleine, middelgrote en micro-ondernemingen. Op 31 juli 2013 ontleend aan [http://europa.eu/legislation\\_summaries/enterprise/business\\_environment/n26026n\\_nl.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/enterprise/business_environment/n26026n_nl.htm)
- Francis J, Eccles P, Johnston M, Walker A, Grimshaw J, Foy R, Kaner S, Smith L, & Bonetti D (2004). Constructing questionnaires based on the theory of planned behaviour. Opgehaald 17 maart, 2012, van [http://pages.bangor.ac.uk/~pes004/exercise\\_psych/downloads/tpb\\_manual.pdf](http://pages.bangor.ac.uk/~pes004/exercise_psych/downloads/tpb_manual.pdf)
- Howitt D. & Cramer D. (2007). *Statistiek in de sociale wetenschappen*. Amsterdam: Pearson Education Benelux bv.
- Jobcentrum West-Vlaanderen (2011). *Verkocht. Commerciële benadering van werkgevers voor trajectbegeleiders*. (ongepubliceerd werk).

- Konings J., & Torfs W. (2011). De Impact van de Crisis op de Vlaamse Arbeidsmarkt. Opgehaald 13 april, 2012, van [http://statbel.fgov.be/nl/modules/digibib/arbeidsmarkt\\_levensomstandigheden/1653\\_de\\_impact\\_van\\_de\\_crisis\\_op\\_de\\_arbeidsmarkt\\_in\\_vlaanderen.jsp](http://statbel.fgov.be/nl/modules/digibib/arbeidsmarkt_levensomstandigheden/1653_de_impact_van_de_crisis_op_de_arbeidsmarkt_in_vlaanderen.jsp)
- Leland, W. (1999). Statistical Methods in Psychology Journals: Guidelines and Explanations. *American Psychologist*, 54, 594-604.
- Samoy E. (2010). Kansengroepen in kaart. Opgehaald 23 maart, 2012, van <http://vdab.be/trends/kik/>
- Samoy E. (2012). Handicap en arbeid. Deel I. Definities en statistieken over de arbeidsdeelname van mensen met een arbeidshandicap. Opgehaald 23 maart, 2012, van [http://www.werk.be/onderzoek/publicaties/2012/2012\\_nota\\_handicap\\_en\\_arbeid.htm](http://www.werk.be/onderzoek/publicaties/2012/2012_nota_handicap_en_arbeid.htm)
- Schwarz, N. (1999). Self-reports: How the question shape the answers. *American Psychologist*, 54, 93-105.
- Sociale economie (n.d.) In Kansengroepen. Opgehaald op 13 april, 2012, van <http://www.socialeconomie.be/kansengroepen>
- Taris, T.W., Kompier, M., (2003). Challenges in longitudinal designs in occupational health psychology. *Scandinavian journal of work environment & health*, 29(1), 1-4.
- Theorell, T. & Hasselhorn, H.M. (2005). On cross-sectional questionnaire studies of relationships between psychosocial conditions at work and health - are they reliable. *Int Arch Occupational Environment Health*, 78, 517-522.
- Tijtgat, E., Verjans, M., Vlerick, P. & Bruyninx, K. (2009). Disability Case Management: een meerwaarde bij arbeidsreïntegratie. *Gedrag en Organisatie*, 22(4), 392-410.
- Van Hooft E., Born P., Taris W., & van der Fier H. (2004). Job search behavior and the theory of planned behavior: Minority-majority group differences in the Netherlands. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 366-3

Van Hootegem G., Liagre P., Vandenbrande T., Maenen S., Poesen K., & Huys R. (2011). Stelli(n)g over werk: Vlaanderen in vergelijkend Europees perspectief. In Noppe J., Vanderleyden L., Callens M. (Eds.), *De sociale staat van Vlaanderen 2011* (pp. 81-131). Brussel: Josée Lemaître.

## BIJLAGEN

### Bijlage 1 Vragenlijst Met Begeleidende Brief



FACULTEIT PSYCHOLOGIE EN  
PEDAGOGISCHE WETENSCHAPPEN

<p><b>VRAGENLIJST TEWERKSTELLING VAN PERSONEN MET EEN ARBEIDSHANDICAP</b></p>
---

Contactadres:

Kimberly Vandewalle

Hondschotestraat 156

8560 Gullegem

Gsm: 0491 08 55 87

E-mailadres: [Kimberly.Vandewalle@UGent.be](mailto:Kimberly.Vandewalle@UGent.be)

Geachte heer/mevrouw

Ik ben student aan de Universiteit van Gent, faculteit Psychologie en Pedagogische Wetenschappen, optie Bedrijfspsychologie en Personeelsbeleid. De masterproef die wij als masterstudenten dienen te maken, vormt het kroonstuk ter voltooiing van onze opleiding tot volwaardig bedrijfspsycholoog.

Mijn masterproef handelt over de tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap\* bij organisaties in Vlaanderen. Alles gebeurt onder begeleiding en onder toezicht van mijn promotor/begeleider Prof. Dr. Vlerick en verloopt in samenwerking met Jobcentrum.

Om dit onderzoek te laten slagen heb ik de medewerking nodig van tal van Vlaamse organisaties en in het bijzonder van de werkgever en/of verantwoordelijken voor de aanwerving van werknemers. Daarom zou ik het enorm op prijs stellen mocht u willen deelnemen aan mijn onderzoek door deze vragenlijst in te vullen. De organisaties werden op toevallige wijze geselecteerd en volledig willekeurig uitgezocht.

Het invullen van de vragenlijst duurt ongeveer vijftien minuten. Voor de kwaliteit van mijn onderzoek is het van groot belang dat de vragenlijst volledig wordt ingevuld en waarheidsgetrouwe antwoorden worden gegeven. Er zijn geen juiste of foute antwoorden. Deelname is volledig anoniem en de gegevens zullen strikt vertrouwelijk verwerkt worden. Het invullen van de vragenlijst wordt gevolgd door een beschouwd als een rechtstreekse akkoordverklaring tot deelname. Indien u eventueel interesse zou hebben in de resultaten van dit onderzoek, kunt u mij steeds contacteren.

Alvast hartelijk bedankt voor uw medewerking!

Vriendelijke groeten  
Kimberly Vandewalle  
Hondschotestraat 156  
8560 Gullegem  
Gsm: 0491 08 55 87  
E-mailadres: [Kimberly.Vandewalle@UGent.be](mailto:Kimberly.Vandewalle@UGent.be)

### **\*Begrip Arbeidshandicap**

Arbeidshandicap kan gedefinieerd worden als

“elk langdurig en belangrijk probleem van deelname aan het arbeidsleven dat te wijten is aan het samenspel tussen functiestoornissen van mentale, psychische, lichamelijke of zintuiglijke aard, beperkingen bij het uitvoeren van activiteiten en persoonlijke en extreme factoren” (Samoy, 2010, p.3).

“Volgens het besluit van de Vlaamse Regering (BVR) van 18 juli 2008 betreffende de professionele integratie van personen met een arbeidshandicap (art. 3) zijn personen met een indicatie van arbeidshandicap :

1. personen met een handicap, erkend door het intern verzelfstandigd agentschap met rechtspersoonlijkheid Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap;
  2. personen die gewezen leerling zijn van het buitengewoon onderwijs en die hoogstens een getuigschrift of diploma behaald hebben in het buitengewoon onderwijs;
  3. personen die op basis van hun handicap in aanmerking komen voor een inkomensvervangende tegemoetkoming of integratietegemoetkoming, verstrekt aan personen met een handicap op basis van de wet van 27 februari 1987 houdende tegemoetkomingen aan personen met een handicap;
  4. personen die in het bezit zijn van een afschrift van een definitief geworden gerechtelijke beslissing of van een attest van een bevoegde federale instelling waaruit een blijvende graad van arbeidsongeschiktheid blijkt;
  5. personen die recht geven op bijkomende kinderbijslag of personen die recht hebben op een verhoogde kinderbijslag voor hun kind of kinderen ten laste als ouder met een handicap;
  6. personen die een invaliditeitsuitkering ontvangen op basis van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994
  7. personen met een attest van een door de VDAB aangewezen dienst of arts.”
- (Samoy, 2010, p.3).

## **DEEL 1: DEMOGRAFISCHE GEGEVENS**

Instructies: kruis aan, vul in of omcirkel het cijfer wat voor u het meest van

toepassing is.

8. Wat is uw geslacht?

- Man
- Vrouw

9. Wat is uw leeftijd? .....

10. Wat is uw hoogst behaalde diploma?

- Lager onderwijs
- Secundair onderwijs
- Niet-universitair hoger onderwijs
- Universitair onderwijs

11. Bent u leidinggevende?

- Neen
- Ja

12. Wat is uw functie?

- Werkgever
- HR-medewerker
- Andere: .....

13. Waar is uw organisatie gelegen? (indien uw organisatie over alle provincies heen werkt, gelieve de keuzemogelijkheid 'Vlaanderen' aan te duiden)

- West-Vlaanderen
- Oost-Vlaanderen
- Vlaams-Brabant
- Limburg
- Antwerpen
- Brussel
- Vlaanderen

14. Tot welke sector behoort de organisatie waar u momenteel bent tewerkgesteld?

- Profit
- Non-profit



15.Hoeveel werknemers zijn er momenteel tewerkgesteld in uw organisatie?

.....

16.Heeft u ervaring met de tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap?

Neen

Ja

17.Zo ja, hoe tevreden bent u, gemiddeld genomen, over de tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap?

Niet tevreden 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Zeer tevreden

18.Heeft uw organisatie momenteel een persoon met een arbeidshandicap in dienst?

Neen

Ja

Ook wanneer uw organisatie niemand met een arbeidshandicap tewerkstelt is het belangrijk om verder te gaan met de vragenlijst.

## DEEL 2: VRAGENLIJST

Instructie: Kies bij elk van de stellingen het antwoord dat voor u het meest van toepassing is en omcirkel het cijfer.

	Helemaal mee oneens					Helemaal mee eens				
12) Iemand met een psychische problematiek is onbetrouwbaar.	1	2	3	4	5					
13) Mensen die belangrijk zijn voor mij, willen dat ik personen met een arbeidshandicap aanwerf.	1	2	3	4	5					
14) Voor mij is het aanwerven van een persoon met een arbeidshandicap makkelijk.	1	2	3	4	5					
15) Voor de werkgever is het een persoonlijke voldoening als het lukt om iemand met een arbeidshandicap in dienst te nemen en te laten ontwikkelen tot een goed functionerende en gewaardeerde werknemer.	1	2	3	4	5					
16) Of ik beslis om een persoon met een arbeidshandicap in dienst te nemen, ligt volledig aan mij.	1	2	3	4	5					
17) Ik wil werkzoekenden met een arbeidshandicap aanwerven.	1	2	3	4	5					
18) Aanpassingen aan de werkpost zijn vrij duur.	1	2	3	4	5					
19) Personen met een arbeidshandicap zijn trouwe medewerkers.	1	2	3	4	5					
20) Van een medewerker met een arbeidshandicap weet u meer dan van een medewerker zonder arbeidshandicap: de aard van de beperking is bekend, de consequenties en de risico's ervan zijn duidelijk.	1	2	3	4	5					
21) De meeste mensen die belangrijk zijn voor mij, vinden dat ik personen met een arbeidshandicap moet aanwerven.	1	2	3	4	5					

	Helemaal mee oneens					Helemaal mee eens				
22) Elke beperking vormt de voedingsbodem voor een nieuwe vaardigheid. Personen met een arbeidshandicap ontwikkelen vaardigheden om hun beperking te compenseren en dat kan verrijkend werken voor een bedrijf.	1	2	3	4	5					
23) Personen met een arbeidshandicap beschikken over lage kwalificaties.	1	2	3	4	5					
24) Er wordt van mij verwacht dat ik personen met een arbeidshandicap aanwerf.	1	2	3	4	5					
25) Personen met een arbeidshandicap kunnen een positieve invloed op de werksfeer hebben.	1	2	3	4	5					
26) Enkel in beschutte werkplaatsen kunnen mensen met een arbeidshandicap tewerkgesteld worden.	1	2	3	4	5					
27) De beslissing om een persoon met een arbeidshandicap al dan niet aan te werven, kan ik zelf maken.	1	2	3	4	5					
28) Iemand met een arbeidshandicap kan enkel in de administratie ingeschakeld worden.	1	2	3	4	5					
29) Ik ben van plan om werkzoekenden met een arbeidshandicap aan te werven.	1	2	3	4	5					
30) Personen met een arbeidshandicap houden van een uitdaging en bewijzen graag dat hun aanwerving de juiste was.	1	2	3	4	5					
31) Ik voel sociale druk om personen met een arbeidshandicap aan te werven.	1	2	3	4	5					
32) Personen met een arbeidshandicap zijn vaker ziek.	1	2	3	4	5					
33) Een persoon met een arbeidshandicap is gevaarlijk voor de veiligheid van het bedrijf.	1	2	3	4	5					

	Helemaal mee oneens					Helemaal mee eens					
34) Personen met een arbeidshandicap zijn niet flexibel inzetbaar en niet mobiel.	1	2	3	4	5						
35) Personen met een arbeidshandicap beschikken over een hoge motivatie.	1	2	3	4	5						
36) Ik ben zeker dat ik personen met een arbeidshandicap kan aanwerven wanneer ik dat wil.	1	2	3	4	5						
37) Het is moeilijk om iemand met een arbeidshandicap goed opgeleid te krijgen.	1	2	3	4	5						
38) Het in dienst nemen van een persoon met een arbeidsbeperking betekent administratieve rompslomp.	1	2	3	4	5						
39) Ik verwacht werkzoekenden met een arbeidshandicap aan te werven.	1	2	3	4	5						
40) Personen met een arbeidshandicap kunnen niet werken.	1	2	3	4	5						
41) Personen met een arbeidshandicap beschikken soms over bepaalde vaardigheden, net omwille van hun beperking.	1	2	3	4	5						
42) Gegeven 20 sollicitanten waarvan 10 personen met een arbeidshandicap en 10 openstaande vacatures in uw organisatie. Hoeveel van die personen met een arbeidshandicap verwacht u aan te werven?  Ga ervan uit dat elke sollicitant even goed voldoet aan de vereisten van de vacature.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

- 1) Indien u kans wilt maken op de boekenbon, gelieve uw telefoonnummer in te vullen, zodat we u kunnen contacteren. ....
- 2) Indien u nog opmerkingen of vragen heeft over de enquête kunt u die hieronder kwijt.

**HARTELIJK BEDANKT VOOR UW MEDEWERKING !**

## Bijlage 2: Codeboek Op Construct- en Itemniveau

### Codeboek Op Constructniveau

Deel 1: demografische gegevens

<u>Naam construct/ variabele</u>	<u>Afkorting</u>	<u>Nr. vraag</u>	<u>Aantal items</u>	<u>Missing value</u>	<u>Kwantificering</u>
Geslacht	GESL	1	1	9	
Leeftijd	LFTD	2	1	999	
Diploma	DIPL	3	1	9	
	RECDIPL				IF DIPL = 1, 2 THEN RECDIPL = 0 (lager) IF DIPL = 3, 4 THEN RECDIPL = 1 (hoger)
Leidinggevend	LEID	4	1	9	
Functie	FUNCT	5	1	9	
Plaats	PLAATS	6	1	9	
Sector	SECT	7	1	9	

<u>Naam construct/ variabele</u>	<u>Afkorting</u>	<u>Nr. vraag</u>	<u>Aantal items</u>	<u>Missing value</u>	<u>Kwantificering</u>
Organisatiegrootte	GROOT	8	1	9	
	RECGROOT				IF GROOT < 250 THEN RECGROOT = 0 (klein) IF GROOT ≥ 250 THEN RECGROOT = 1 (groot)
Ervaring	ERV	9	1	9	
Tevredenheid	TEVR	10	1	99	
	RECTEVR				IF TEVR = 0 - 4 THEN RECTEVR = 0 (niet tevreden) IF TEVRE = 5 - 10 THEN RECTEVR = 1 (tevreden)
Huidige tewerkstelling	HUID	11	1	9	

Deel 2: Vragenlijst

<u>Naam construct/ variabele</u>	<u>Afkorting</u>	<u>Nr. vraag</u>	<u>Aantal items</u>	<u>Missing value</u>	<u>Kwantificering</u>
Intentie direct	DIRINT	42	1	99	Compute DIRINT = DINRINT
Intentie indirect	INDIRINT	17, 29, 39	3	9	Compute INDIRINT = (INDIRINT1 + INDIRINT2 + INDIRINT3) / 3
Attitude	ATT	12, 15, 18, 19, 20, 22, 23, 25, 26, 28, 30, 32, 33, 34, 35, 37, 38, 40, 41	19	9	Compute ATT = (SATT1 + ATT2 + SATT3 + ATT4 + ATT5 + ATT6 + SATT7 + ATT8 + SATT9 + SATT10 + ATT11 + SATT12 + SATT13 + SATT14 + ATT15 + SATT16 + SATT17 + SATT18 + ATT19) / 19
Subjectieve norm	SUBJ	13, 21, 24, 31	4	9	Compute SUBJ = (SUBJ1 + SUBJ2 + SUBJ3 + SUBJ4) / 4
Waargenomen controle	WCONTR	14, 16, 27, 36	4	9	Compute WCONTR = (WCONTR1 + WCONTR2 + WCONTR3 + WCONTR4) / 4

## Codeboek Op Itemniveau

Deel 1: demografische gegevens
--------------------------------

### Vraag 1: geslacht (GESL)

0 = man

1 = vrouw

9 = missing value

### Vraag 2: leeftijd (LFTD)

999 = missing value

### Vraag 3: diploma (DIPL)

0 = lager onderwijs

1 = secundair onderwijs

2 = niet-universitair hoger onderwijs

3 = universitair onderwijs

9 = missing value

Lager: 0 en 1

Hoger: 2 en 3

### Vraag 4: leidinggevend (LEID)

0 = neen

1 = ja



9 = missing value

Vraag 5: functie (FUNCT)

0 = werkgever

1 = HR-medewerker

2 = andere

9 = missing value

Vraag 6: plaats (PLAATS)

0 = West-Vlaanderen

1 = Oost-Vlaanderen

2 = Vlaams-Brabant

3 = Limburg

4 = Antwerpen

5 = Brussel

6 = Vlaanderen

9 = missing value

Vraag 7: sector (SECT)

0 = profit

1 = non-profit

9 = missing value

Vraag 8: organisatiegrootte (GROOT)

0 = klein

1 = groot

9 = missing value

Vraag 9: ervaring (ERV)

0 = neen

1 = ja

9 = missing value

Vraag 10: tevredenheid (TEVR)

0 = niet tevreden

1 = tevreden

99 = missing value

Vraag 11: huidige tewerkstelling (HUID)

0 = neen

1 = ja

9 = missing value

Deel 2: Vragenlijst

Vraag 12: ATT1: Iemand met een psychische problematiek is onbetrouwbaar.

1 = helemaal oneens

2 = oneens

3 = noch oneens, noch eens

4 = eens

5 = helemaal eens

9 = missing value

➔ SPIEGELEN!

Vraag 12: SATT1: Iemand met een psychische problematiek is onbetrouwbaar.

1 = helemaal eens

2 = eens

3 = noch oneens, noch eens

4 = oneens

5 = helemaal oneens

9 = missing value

Vraag 13: SUBJ1: Mensen die belangrijk zijn voor mij, willen dat ik personen met een arbeidshandicap aanwerf.

1 = helemaal oneens

2 = oneens

3 = noch oneens, noch eens

4 = eens

5 = helemaal eens

9 = missing value

Vraag 14: WCONTR1: Voor mij is het aanwerven van een persoon met een arbeidshandicap gemakkelijk.

Idem

Vraag 15: ATT2: Voor de werkgever is het een persoonlijke voldoening als het lukt om iemand met een arbeidshandicap in dienst te nemen en te laten ontwikkelen tot een goed functionerende en gewaardeerde werknemer.

Idem

Vraag 16: WCONTR2: Of ik beslis om een persoon met een arbeidshandicap in dienst te nemen, ligt volledig aan mij.

Idem

Vraag 17: INDIRINT1: Ik wil werkzoekenden met een arbeidshandicap aanwerven.

Idem

Vraag 18: ATT3: Aanpassingen aan de werkpost zijn vrij duur.

1 = helemaal oneens

2 = oneens

3 = noch oneens, noch eens

4 = eens

5 = helemaal eens

9 = missing value

→ SPIEGELEN!

Vraag 18: SATT3: Aanpassingen aan de werkpost zijn vrij duur.

1 = helemaal eens

2 = eens

3 = noch oneens, noch eens

4 = oneens

5 = helemaal oneens

9 = missing value

Vraag 19: ATT4: Personen met een arbeidshandicap zijn trouwe medewerkers.

1 = helemaal oneens

2 = oneens

3 = noch oneens, noch eens

4 = eens

5 = helemaal eens

9 = missing value

Vraag 20: ATT5: Van een medewerker met een arbeidshandicap weet u meer dan van een medewerker zonder arbeidshandicap: de aard van de beperking is bekend, de consequenties en de risico's ervan zijn duidelijk.

Idem.

Vraag 21: SUBJ2: De meeste mensen die belangrijk zijn voor mij, vinden dat ik personen met een arbeidshandicap moet aanwerven.

Idem.

Vraag 22: ATT6: Elke beperking vormt de voedingsbodem voor een nieuwe vaardigheid. Personen met een arbeidshandicap ontwikkelen vaardigheden om hun beperking te compenseren en dat kan verrijkend werken voor een bedrijf.

Idem.

Vraag 23: ATT7: Personen met een arbeidshandicap beschikken over lage kwalificaties.

1 = helemaal oneens

2 = oneens

3 = noch oneens, noch eens

4 = eens

5 = helemaal eens

9 = missing value

➔ SPIEGELEN!

Vraag 23: SATT7: Personen met een arbeidshandicap beschikken over lage kwalificaties.

1 = helemaal eens

2 = eens

3 = noch oneens, noch eens

4 = oneens

5 = helemaal oneens

9 = missing value

Vraag 24: SUBJ3: Er wordt van mij verwacht dat ik personen met een arbeidshandicap aanwerf.

1 = helemaal oneens

2 = oneens

3 = noch oneens, noch eens

4 = eens

5 = helemaal eens

9 = missing value Vraag 25: ATT8: Personen met een arbeidshandicap kunnen een positieve invloed op de werksfeer hebben.

Idem.

Vraag 26: ATT9: Enkel in beschutte werkplaatsen kunnen mensen met een arbeidshandicap tewerkgesteld worden.

1 = helemaal oneens

2 = oneens

3 = noch oneens, noch eens

4 = eens

5 = helemaal eens

9 = missing value

➔ SPIEGELEN!

Vraag 26: SATT9: Enkel in beschutte werkplaatsen kunnen mensen met een arbeidshandicap tewerkgesteld worden.

1 = helemaal eens

2 = eens

3 = noch oneens, noch eens

4 = oneens

5 = helemaal oneens

9 = missing value

Vraag 27: WCONTR3: De beslissing om een persoon met een arbeidshandicap al dan niet aan te werven, kan ik zelf maken.

1 = helemaal oneens

2 = oneens

3 = noch oneens, noch eens

4 = eens

5 = helemaal eens

9 = missing value

Vraag 28: ATT10: Iemand met een arbeidshandicap kan enkel in de administratie ingeschakeld worden.

1 = helemaal oneens

2 = oneens

3 = noch oneens, noch eens

4 = eens

5 = helemaal eens

9 = missing value



→ SPIEGELEN!

Vraag 28: SATT10: Iemand met een arbeidshandicap kan enkel in de administratie ingeschakeld worden.

1 = helemaal eens

2 = eens

3 = noch oneens, noch eens

4 = oneens

5 = helemaal oneens

9 = missing value

Vraag 29: INDIRINT2: Ik ben van plan om werkzoekenden met een arbeidshandicap aan te werven.

1 = helemaal oneens

2 = oneens

3 = noch oneens, noch eens

4 = eens

5 = helemaal eens

9 = missing value

Vraag 30: ATT11: Personen met een arbeidshandicap houden van een uitdaging en bewijzen graag dat hun aanwerving de juiste was.

Idem.

Vraag 31: SUBJ4: Ik voel sociale druk om personen met een arbeidshandicap aan te werven.

Idem.

Vraag 32: ATT12: Personen met een arbeidshandicap zijn vaker ziek.

1 = helemaal oneens

2 = oneens

3 = noch oneens, noch eens

4 = eens

5 = helemaal eens

9 = missing value

➔ SPIEGELEN!

Vraag 32: SATT12: Personen met een arbeidshandicap zijn vaker ziek.

1 = helemaal eens

2 = eens

3 = noch oneens, noch eens

4 = oneens

5 = helemaal oneens

9 = missing value

Vraag 33: ATT13: Een persoon met een arbeidshandicap is gevaarlijk voor de veiligheid van het bedrijf.

1 = helemaal oneens

2 = oneens

3 = noch oneens, noch eens

4 = eens

5 = helemaal eens

9 = missing value

➔ SPIEGELEN!

Vraag 33: SATT13: Een persoon met een arbeidshandicap is gevaarlijk voor de veiligheid van het bedrijf.

1 = helemaal eens

2 = eens

3 = noch oneens, noch eens

4 = oneens

5 = helemaal oneens

9 = missing value

Vraag 34: ATT14: Personen met een arbeidshandicap zijn niet flexibel inzetbaar en niet mobiel.

1 = helemaal oneens

2 = oneens

3 = noch oneens, noch eens

4 = eens

5 = helemaal eens

9 = missing value

➔ SPIEGELEN!

Vraag 34: SATT14: Personen met een arbeidshandicap zijn niet flexibel inzetbaar en niet mobiel.

1 = helemaal eens

2 = eens

3 = noch oneens, noch eens

4 = oneens

5 = helemaal oneens

9 = missing value

Vraag 35: ATT15: Personen met een arbeidshandicap beschikken over een hoge motivatie.

1 = helemaal oneens

2 = oneens

3 = noch oneens, noch eens

4 = eens

5 = helemaal eens

9 = missing value

Vraag 36: WCONTR4: Ik ben zeker dat ik personen met een arbeidshandicap kan aanwerven wanneer ik dat wil.

Idem.

Vraag 37: ATT16: Het is moeilijk om iemand met een arbeidshandicap goed opgeleid te krijgen.

1 = helemaal oneens

2 = oneens

3 = noch oneens, noch eens

4 = eens

5 = helemaal eens

9 = missing value

➔ SPIEGELEN!

Vraag 37: SATT16: Het is moeilijk om iemand met een arbeidshandicap goed opgeleid te krijgen.

1 = helemaal eens

2 = eens

3 = noch oneens, noch eens

4 = oneens

5 = helemaal oneens

9 = missing value

Vraag 38: ATT17: Het in dienst nemen van een persoon met een arbeidsbeperking betekent administratieve rompslomp.

1 = helemaal oneens

2 = oneens

3 = noch oneens, noch eens

4 = eens

5 = helemaal eens

9 = missing value

→ SPIEGELEN!

Vraag 38: SATT17: Het in dienst nemen van een persoon met een arbeidsbeperking betekent administratieve rompslomp.

1 = helemaal eens

2 = eens

3 = noch oneens, noch eens

4 = oneens

5 = helemaal oneens

9 = missing value

Vraag 39: INDIRINT3: Ik verwacht werkzoekenden met een arbeidshandicap aan te werven.

1 = helemaal oneens

2 = oneens

3 = noch oneens, noch eens

4 = eens

5 = helemaal eens

9 = missing value

Vraag 40: ATT18: Personen met een arbeidshandicap kunnen niet werken.

1 = helemaal oneens

2 = oneens

3 = noch oneens, noch eens

4 = eens

5 = helemaal eens

9 = missing value

➔ SPIEGELEN!

Vraag 40: SATT18: Personen met een arbeidshandicap kunnen niet werken.

1 = helemaal eens

2 = eens

3 = noch oneens, noch eens

4 = oneens

5 = helemaal oneens

9 = missing value

Vraag 41: ATT19: Personen met een arbeidshandicap beschikken soms over bepaalde vaardigheden, net omwille van hun beperking.

1 = helemaal oneens

2 = oneens

3 = noch oneens, noch eens

4 = eens

5 = helemaal eens

9 = missing value

Vraag 42: DIRINT1: Gegeven 20 sollicitanten waarvan 10 personen met een arbeidshandicap en 10 openstaande vacatures in uw organisatie. Hoeveel van die personen met een arbeidshandicap verwacht u aan te werven?

99 = missing value