

Geen WIA, wel werk



Het valt te verwachten dat een werkgever bereid is meer en langer te investeren in de reïntegratie van een zieke werknemer bij een krappe arbeidsmarkt

Onlangs verscheen het onderzoeksrapport 'Geen WIA wel werk?' van Regioplan Beleidsonderzoek. Het onderzoek is een vervolg op het onderzoek dat in het najaar van 2006 is uitgevoerd onder werknemers die minder dan 35 procent arbeidsongeschikt zijn verklaard. In dit eerste onderzoek werd geconstateerd dat meer dan de helft van de werknemers die na twee jaar ziekte minder dan 35 procent arbeidsongeschikt werden verklaard na de WIA-beoordeling niet werkten. Een jaar later is dit beeld veranderd. Zat eind 2006 nog meer dan de helft van de werknemers werkloos thuis, eind 2007 werkte 62 procent weer na de WIA-beoordeling. De meesten van hen waren bovendien bij hun eigen werkgever in dienst gebleven.

De sociale partners die in de Stichting van de Arbeid hebben afgesproken dat de desbetreffende werknemers in principe bij de eigen werkgever worden gereïntegreerd, zien dat hun afspraken vruchten afwerpen. Het is echter de vraag of de toegenomen arbeidsparticipatie na twee jaar ziekte volledig verklaard kan worden uit deze afspraken. Uit het onderzoek van Regioplan blijkt dat het succes van reïntegratie afhangt van factoren zoals (ervaren) gezondheid, beschikbaarheid van werk en de verhouding tussen werknemer en werkgever. Dit ligt in lijn met de uitkomsten van de eerste meting. De genoemde factoren verklaren daarom wel (deels) waarom een werknemer wel of niet aan het werk gaat, maar bieden onvoldoende verklaring voor de toch forse stijging van het aandeel werkende 35-minners. Wat heeft er dan voor deze toename gezorgd en wat zegt dit over de groep werknemers die er niet in slaagt te reïntegreren? Om deze vragen te kunnen beantwoorden, is het nodig om de uitkomsten van het onderzoek in een bredere context te plaatsen. In dit artikel verkennen we een aantal mogelijk achterliggende verklaringen voor deze stijging, zoals de conjunctuur en een veranderende houding ten opzicht van reïntegratie.

Krapte op de arbeidsmarkt

Met de huidige krapte zijn werkgevers naarstig op zoek naar personeel. Het blijkt echter niet eenvoudig om gekwalificeerd personeel te vinden. Werkgevers zullen daarom niet alleen inzetten op werving van nieuw personeel, maar hebben ook belang bij het behouden van personeel. Het zogenaamde jobhoppen van werknemers in een situatie van hoogconjunctuur is voor werkgevers vaak een stevige extra kostenpost. Investerings in begeleiding en opleiding van nieuwe werknemers komen

zo vooral ten goede aan de volgende werkgever. Het valt daarom te verwachten dat een werkgever bereid is meer en langer te investeren in de reïntegratie van een zieke werknemer bij een krappe arbeidsmarkt. Ontslag van een ervaren werknemer betekent namelijk dat de werkgever samen met zoveel andere werkgevers moet vissen in de

zijn geweest alvorens zij zijn gereïntegreerd. De reïntegratiemaatregelen voor deze werknemer zijn ongeveer dezelfde als voor de werknemers uit de 35-min groep. Zij hebben bovendien te maken met dezelfde problemen en schrijven het succes van hun reïntegratie toe aan dezelfde factoren. De conclusie dat bij een krappe arbeidsmarkt

We moeten niet vergeten dat ten tijde van de eerste meting de WIA nog geen jaar van kracht was

slecht gevulde vijver van gekwalificeerd personeel. Uit onderzoek van Regioplan naar de werkgeversaanpak van reïntegratie na invoering van de wet Verlening Loondoorbetaling bij Ziekte (VLZ) blijkt dat werkgevers die moeite hebben om gekwalificeerd personeel te werven inderdaad meer investeren in de reïntegratie van zieke werknemers. Voor een werknemer die in het verleden zijn waarde voor de organisatie bewezen heeft, is de werkgever bereid te investeren in herstel en reïntegratie, soms zelfs vrij fors. Als daarbij de werknemer zelf gedreven is en graag wil terugkeren, is investeren in reïntegratie een aantrekkelijker alternatief dan een ontslagprocedure na twee jaar en de werving van een nieuwe medewerker. Waarbij het bij dat laatste maar de vraag is of het op korte termijn lukt een goede medewerker te vinden.

Het reïntegratieproces van langdurig zieke werknemers die voor de WIA-beoordeling alweer reïntegreren, is niet zoveel anders dan bij werknemers van wie de WIA-claim wordt afgewezen. In de vervolgmeting heeft Regioplan ter vergelijking met de groep 35-minners werknemers bevraagd die minimaal zes en maximaal achttien maanden ziek

werkgevers meer investeren in behoud van personeel zal dus hoogstwaarschijnlijk ook opgaan voor werknemers met een laag arbeidsongeschiktheidspercentage.

Gedragsveranderingen bij werkgevers en werknemers

De conjunctuur biedt weliswaar een verklaring voor de stijging van het aandeel werkende 35-minners. Maar de conclusie dat er dan dus eigenlijk niets veranderd is in de reïntegratieaanpak en houding van werkgevers en werknemers zou voorbarig zijn. Er zijn wel degelijk aanwijzingen dat er sprake is van een veranderde houding ten opzichten van reïntegratie zowel bij de werkgever als bij de werknemer zelf. We moeten niet vergeten dat ten tijde van de eerste meting de WIA nog geen jaar van kracht was. Werkgevers waren tot dan toe gewend aan de situatie dat vanaf een arbeidsongeschiktheid van 15 procent een werknemer een gedeeltelijke WAO-uitkering en een arbeidsgehandicaptenstatus kreeg. Vanaf 2006 werden zij geconfronteerd met een groep die een beperkte arbeidshandicap had, maar waarvan de wetgever meende dat dit geen belemmering was om het werk te hervatten, ook als er

sprake was van volledige arbeidsongeschiktheid voor eigen werk. Het is niet verwonderlijk dat werkgevers in die eerste periode nog veel vaker teruggrepen op de mogelijkheid om na twee jaar ontslag aan te vragen zoals zij voorheen ook meestal gewend waren te doen. Met name werkgevers die te maken hadden met een werknemer die zijn of haar eigen werk niet meer volledig kon uitvoeren, zagen vaak geen andere oplossing dan ontslag. Daar komt bij dat reïntegratie in het tweede spoor voor veel werkgevers nog een onontgonnen terrein is en zij niet

weten hoe zij dit het beste kunnen aanpakken. Een jaar later blijkt niet alleen dat een groter aandeel werknemers bij de eigen werkgever werkt, maar ook dat werknemers vaker een andere functie of aangepast werk doen en in de eerste twee ziektejaren hebben gewerkt. Dit duidt op een meer voortvarende aanpak van reïntegratie van langdurig zieke werknemers en werknemers met een beperkte arbeidshandicap.

Reïntegratie is een gezamenlijke verantwoordelijkheid en vergt bovendien medewerking en inzet van zowel

werkgever als werknemer. Het kan dus niet alleen de werkgeversaankpak zijn die ervoor zorgt dat er meer werknemers werken. Uit onderzoek op het terrein van reïntegratie komt steeds weer naar voren dat motivatie een belangrijke voorwaarde is voor reïntegratie. Daarbij komt dat de opvatting dat je ook als werknemer verantwoordelijk bent voor reïntegratie steeds breder lijkt te worden gedeeld. Uit het onderzoek onder de 35-minners blijkt dan ook dat werknemers die aangeven zich in hoge mate verantwoordelijk te voelen voor reïntegratie vaker aan het werk zijn. De stijging van het aandeel werkende 35-minners is dan ook een gezamenlijk gedeeld succes.

Verder met de werkloze 35-minner

Ondanks dat de stijging van het aandeel werkende 35-minners op een succesvolle aanpak wijst, zit 38 procent van de werknemers nog werkloos thuis. Als bij werkgevers de noodzaak voor het behouden van deze groep voor de eigen organisatie werkelijk is doorgedrongen, blijft er blijkbaar een groep over waarvoor het moeilijk is maatwerkoplossingen binnen de eigen organisatie te vinden. Zoals naar aanleiding van het eerste onderzoek al is gesteld, komt dit mogelijk door de keuringssystematiek waarbij naar verdien capaciteit en niet naar geschiktheid voor eigen werk wordt gekeken. Beschikbaarheid van ander werk is niet voor niets een belangrijk probleem bij reïntegratie van deze werknemers. Reïntegratie bij een andere werkgever lijkt dan een voor de hand liggende weg die bewandeld moet worden. Uit onderzoek van de Raad voor Werk en Inkomen (RWI) blijkt echter dat werkgevers reïntegratie in het tweede spoor pas laat of helemaal niet inzetten. De conclusie van de RWI is dan ook dat voor een veel grotere groep werknemers tweedespoor-reïntegratie kan

worden ingezet. Uit zowel het onderzoek onder 35-minners in 2006 als uit de vervolgmeting in het najaar van 2007 blijkt dat ongeveer 10 procent van de 35-minners die reïntegreren dit bij een andere werkgever doen. Reïntegratie van 35-minners in het tweede spoor verloopt blijkbaar nog steeds moeizaam of is voor werkgevers en werknemers geen voor de hand liggende oplossing als werkhervatting bij de eigen werkgever niet blijkt te lukken.

De wens om bij de eigen werkgever in dienst te blijven en onbekendheid met de mogelijkheden van tweedespoor-reïntegratie zijn van de kant van de werknemer redenen om terughoudend te zijn ten opzichte van reïntegratie bij een andere werkgever. Werkgevers hebben moeite met het voorstellen van reïntegratie, omdat zij inzien dat dit onzekerheid voor de werknemer met zich meebrengt. De angst voor en onbekendheid met het tweede spoor is niet nieuw. Ook uit interviews met werkgevers van werknemers die minder dan 35 procent arbeidsongeschikt worden verklaard, blijkt dat werkgevers in veel gevallen niet weten waar te beginnen. Initiatieven zoals de poortwachtercentra kunnen wellicht een uitkomst bieden. Daarnaast is echter noodzakelijk dat werkgevers en werknemers hun koudwatervrees voor reïntegratie bij een andere werkgever overwinnen. In veel gevallen is het alternatief, ontslag na twee jaar ziekte, namelijk veel minder aantrekkelijk.

Cora van Horssen is senior onderzoeker bij Regioplan Beleidsonderzoek

