

ONDERZOEK NAAR DE RE-INTEGRATIE
VAN WERKNEMERS DIE MINDER DAN
35% ARBEIDSONGESCHIKT ZIJN

Minder dan 35% arbeidsongeschikt:
blijven werken of toch niet?

- eindrapport -

drs. C. van Horssen
drs. E. van Doorn

Amsterdam, januari 2007
Regioplan publicatienr. 1452

Regioplan Beleidsonderzoek
Nieuwezijds Voorburgwal 35
1012 RD Amsterdam
Tel.: +31 (0)20 - 5315315
Fax : +31 (0)20 - 6265199

Onderzoek uitgevoerd door Regioplan
Beleidsonderzoek in opdracht van Stichting van
de Arbeid.

INHOUDSOPGAVE

1	Inleiding	1
1.1	Achtergrond van het onderzoek.....	1
1.2	Doelstelling van het onderzoek.....	2
1.3	Onderzoeksopzet.....	3
1.4	Leeswijzer	4
2	Onderzoekspopulatie.....	7
2.1	Inleiding.....	7
2.2	Werksituatie	7
2.3	Persoonskenmerken	10
2.4	WIA-beoordeling en gezondheid.....	13
2.5	Samenvattend	16
3	Werkenden en niet-werkenden	17
3.1	Inleiding.....	17
3.2	Werknemers met een dienstverband bij oude werkgever .	17
3.3	Werknemers zonder dienstverband bij oude werkgever....	23
3.4	Samenvattend	28
4	Maatregelen en ondersteuning bij re-integratie.....	31
4.1	Inleiding.....	31
4.2	Eigen inbreng van de werknemer	31
4.3	Afspraken en maatregelen.....	33
4.4	Behoeftte aan ondersteuning	40
4.5	Samenvattend	42
5	Werkgevers.....	45
5.1	Inleiding.....	45
5.2	Achtergrond deelnemende bedrijven.....	45
5.3	Werknemers die het werk nog niet hebben hervat	50
5.4	Werknemers die het werk hebben hervat	51
5.5	Dienstverband beëindigd	52
5.6	Aanvullende gesprekken.....	54
5.7	Samenvattend	55
6	Maatregelen en ondersteuning werkgevers	57
6.1	Maatregelen ten behoeve van re-integratie	57
6.2	Ondersteuning voor werkgevers	59
6.3	Afspraak sociale partners	62
6.4	Samenvattend	63

7	Samenvatting en conclusie.....	65
7.1	Omvang en kenmerken van de groep werknemers met gering verlies van verdiencapaciteit.....	66
7.2	Voorwaarden voor werkhervatting	68
7.3	Ondersteuning bij re-integratie.....	69
7.4	Tot slot	70
Bijlage		73

1 INLEIDING

1.1 Achtergrond van het onderzoek

Op 1 januari 2006 is de WAO vervangen door de WIA (Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen). Werknemers die vanaf die datum volledig arbeidsongeschikt worden verklaard en geen of slechts een geringe kans op herstel hebben, krijgen een uitkering volgens de regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA). Voor niet-duurzaam volledig arbeidsongeschikten en gedeeltelijk arbeidsongeschikten geldt de regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten, de WGA. De WGA is bedoeld voor werknemers die deels arbeidsgeschikt worden verklaard met een loonverlies tussen de 35 en 80 procent. Iedereen met een verlies van verdien capaciteit van minder dan 35 procent heeft geen recht op een WGA-uitkering. Voor werknemers die minder dan 35 procent arbeidsongeschikt zijn, ligt de verantwoordelijkheid voor de inkomensbescherming bij de werkgever en de sociale partners. Deze werknemers moeten worden behouden voor het arbeidsproces, hetzij in het eigen bedrijf, hetzij bij een andere werkgever.¹

De eerste uitkomsten van de beoordelingen voor de WIA wijzen erop dat het aantal toekenningen voor de IVA en WGA lager is dan in eerste instantie werd verwacht. Een groot deel van de werknemers aan wie bij de keuring geen IVA- of WGA-uitkering wordt toegekend, valt in de categorie werknemers die minder dan 35 procent verdien capaciteit verliezen. In de eerste zes maanden van 2006 was dit 69 procent van alle afwijzingen.² Dit komt neer op ruim 5300 afwijzingen. Voor het gehele jaar 2006 verwacht UWV in totaal ruim 19.000 afwijzingen vanwege minder dan 35 procent arbeidsongeschiktheid.³ Hierin zitten ook de afwijzingen voor WIA-aanvragen vanuit de vangnetgroep, die onder verantwoordelijkheid van UWV valt. Werknemers zijn onder 'normale' omstandigheden na twee jaar ziekte nog steeds in dienst van hun werkgever en komen ook niet in de WGA terecht.⁴

In het sociaal akkoord van het najaar van 2004 is afgesproken dat 'voor de categorie werknemers met lichte arbeidsbeperkingen (35% of minder arbeidsongeschikt) op het niveau van de arbeidsorganisatie tot maatwerkoplossingen dient te worden gekomen'. De sociale partners zullen de re-integratie van de groep 35-min monitoren, zodat een duidelijk beeld ontstaat hoe aan de re-inte-

¹ Memorie van Toelichting Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen

² Zie: *UWV 1^e half jaar 2006*, Amsterdam, augustus 2006.

³ Zie: *UWV eerste drie kwartalen 2006*, Amsterdam, november 2006.

⁴ Alleen indien in de periode van ziekte een arbeidscontract van rechtswege eindigt, de werknemer in die periode ontslag neemt of wanneer de kantonrechter het arbeidscontract ontbindt, is er sprake van een andere dan deze 'normale' situatie.

gratie uitvoering wordt gegeven en de resultaten inzichtelijk worden gemaakt.⁵

Dit rapport doet verslag van een onderzoek onder de groep werknemers en werkgevers van werknemers die minder dan 35 procent arbeidsongeschikt zijn verklaard in de maanden maart tot en met juli 2006.

1.2 Doelstelling van het onderzoek

De doelstelling van dit onderzoek naar de re-integratie van zieke werknemers met minder dan 35 procent verlies van verdien capaciteit is:

- nagaan in welke mate deze groep ook daadwerkelijk bij de eigen werkgever in dienst blijft, en vooral;
- op het spoor komen van hoe passende oplossingen worden gevonden.

Deze doelstelling is vertaald in de volgende centrale vragen:

1. Hoe groot is de groep werknemers met een verlies van verdien capaciteit van minder dan 35 procent en hoe is deze groep samengesteld?
2. Onder welke omstandigheden en randvoorwaarden is het niet mogelijk om met een beperkt verlies van verdien capaciteit bij de eigen werkgever te blijven werken?
3. Hebben werkgevers en werknemers behoefte aan ondersteuning bij re-integratie of het in dienst houden van deze groep werknemers, en zo ja, in welke vorm en door welke instanties?

Deze centrale vragen zijn verder uitgewerkt in meer concrete onderzoeksvragen.

Ad 1

- Hoe groot is het aandeel WIA-gekeurden met minder dan 35 procent verlies van verdien capaciteit?
- Wat zijn de achtergrondkenmerken van deze groep werknemers (zoals leeftijd, geslacht, opleiding, reden van ziekmelding, sector, werkgever, beroep, functieniveau en omvang aanstelling)?

Ad 2

- Ervaren werkgevers belemmeringen bij het (laten) terugkeren naar werk van de betrokken werknemers?
- Hebben werkgevers binnen hun organisatie voldoende mogelijkheden om werknemers met minder dan 35 procent verlies van verdien capaciteit passend werk aan te bieden? Welke kenmerken van het bedrijf of de instelling (omvang, bedrijfseconomische toestand, flexibiliteit van het personeelsbestand, et cetera) spelen hierbij een rol?
- Welke (maatwerk)oplossingen vinden werkgevers om werknemers met

⁵ Zie: Verklaring van de in de Stichting van de Arbeid vertegenwoordigde centrale organisaties van werkgevers en van werknemers d.d. 5-11-2004 en de vervolgspraken die zijn gemaakt in de Werktop van kabinet en Stichting van de Arbeid d.d. 1-12-2005.

- minder dan 35 procent verlies van verdien capaciteit in dienst te houden?
- Is de werkgever van mening dat de werknemer daadwerkelijk in staat is, met het beperkte verlies van verdien capaciteit, bij de werkgever werkzaam te blijven?
 - Onder welke omstandigheden lukt het niet om werknemers met minder dan 35 procent verlies van verdien capaciteit in dienst te houden? Welke kenmerken van het bedrijf of de instelling spelen hierbij een rol?
 - In hoeverre ervaren werknemers met minder dan 35 procent verlies van verdien capaciteit belemmeringen bij terugkeer naar of behoud van werk?
 - Welke oplossingen dragen werknemers met minder dan 35 procent verlies van verdien capaciteit aan om bij de werkgever in dienst te blijven?
 - Is de werknemer ervan overtuigd dat hij/zij daadwerkelijk in staat is, met het beperkte verlies van verdien capaciteit, bij de werkgever werkzaam te blijven?
 - Onder welke omstandigheden lukt het werknemers met minder dan 35 procent verlies van verdien capaciteit niet om bij de eigen werkgever in dienst te blijven? Welke kenmerken van werknemers (leeftijd, opleiding, functie, reden van arbeidsongeschiktheid et cetera) spelen hierbij een rol?

Ad 3

- Hebben werkgevers behoefte aan ondersteuning bij de re-integratie van werknemers met minder dan 35 procent verlies van verdien capaciteit?
- Waaruit moet die ondersteuning volgens werkgevers bestaan?
- Van wie verwachten werkgevers deze ondersteuning?
- Hebben werknemers met minder dan 35 procent verlies van verdien capaciteit behoefte aan ondersteuning bij terugkeer naar werk?
- Waaruit moet die ondersteuning volgens werknemers bestaan?
- Van wie verwachten werknemers deze ondersteuning?
- In hoeverre maken werknemers en werkgevers gebruik van de arbodiensten en/of re-integratiebedrijven bij de terugkeer naar werk?

1.3 Onderzoeksopzet

Het onderzoek bestaat uit de volgende stappen:

1. enquête onder werknemers;
2. enquête onder werkgevers;
3. groeps gesprekken/interviews met werkgevers.

1.3.1 Enquête onder werknemers

Om inzicht te verkrijgen in welke werknemers minder dan 35 procent arbeidsongeschikt worden verklaard, welk deel van hen in dienst blijft bij hun werkgever en welke maatregelen zijn genomen om dit te bereiken is een schriftelijke enquête gehouden onder werknemers met minder dan 35 procent verlies van verdien capaciteit die in de periode maart tot en met juli 2006 voor

de WIA zijn beoordeeld. Deze werknemers zijn geselecteerd uit de bestanden van UWV. In totaal waren dit 2867 werknemers. Al deze werknemers zijn benaderd en 1153 hebben binnen de responsperiode de vragenlijst ingevuld teruggestuurd. In verband met privacy van de betrokkenen zijn de vragenlijsten door UWV en met een begeleidende brief op briefpapier van UWV verstuurd naar de werknemers.

1.3.2 Enquête onder werkgevers

Om inzicht te verkrijgen in de oplossingen die werkgevers zoeken om werknemers met een minder dan 35 procent verlies van verdien capaciteit in dienst te houden of elders te re-integreren, is een telefonische enquête gehouden onder werkgevers. De werkgevers zijn geselecteerd door UWV. Hiertoe zijn de gegevens over het dienstverband van de werknemers die minder dan 35 procent arbeidsongeschikt zijn verklaard, gekoppeld aan bestanden met gegevens van werkgevers. Dit heeft een adressenbestand opgeleverd van in totaal 1148 bruikbare adresgegevens. Op grond van dit bestand zijn werkgevers telefonisch benaderd met de vraag of zij wilden deelnemen aan een onderzoek over de re-integratie-inspanningen van de zieke werknemer die minder dan 35 procent arbeidsongeschikt is verklaard.

Bij de start van ieder gesprek is eerst nagegaan wie binnen de organisatie hiervan het meest op de hoogte was en is daarmee gesproken. Over het algemeen waren dit directeurs (bij kleine organisaties), direct leidinggevers of hoofden van de afdeling personeelszaken. Aan het begin van de telefonische enquête is tevens een aantal selectievragen opgenomen om daadwerkelijk te kunnen vaststellen dat de betrokken werkgever met de onderhavige problematiek te maken heeft gehad. De werkgevers die aangeven dat geen van hun werknemers tot de doelgroep van het onderzoek behoort, zijn buiten het onderzoek gelaten. Werkgevers die hebben aangegeven niet mee te willen werken zijn nog twee vragen voorgelegd om zo te kunnen bepalen of deze groep weigeraars afwijkt van de groep werkgevers die wel aan het onderzoek willen meewerken. In totaal hebben 225 werkgevers de uitgebreide vragenlijst beantwoord en hebben 88 werkgevers de twee vragen voor weigeraars beantwoord.

1.3.3 Verdiepende interviews met werkgevers

Ter verdieping van de telefonische enquête is een aantal interviews gehouden met werkgevers die ook aan de enquête hebben meegewerkt. In deze interviews zijn we dieper ingegaan op de manier waarop werkgevers omgaan met de re-integratie van werknemers die minder dan 35 procent arbeidsongeschikt zijn verklaard.

1.4 Leeswijzer

Het rapport is opgebouwd in twee delen. In het eerste deel (hoofdstuk 2, 3 en 4) wordt ingegaan op de resultaten van de enquête onder werknemers. Hoofdstuk 2 gaat over de samenstelling van de onderzoekspopulatie en in hoofdstuk 3 gaan we in op de factoren die van belang zijn bij re-integratie van deze groep werknemers. In het laatste hoofdstuk van dit eerste deel komen de genomen maatregelen en de behoefte aan ondersteuning bij re-integratie aan de orde. Het tweede deel van dit rapport (hoofdstuk 5 en 6) gaat in op de resultaten van de enquête en de interviews met werkgevers. In hoofdstuk 5 en 6 worden de belangrijkste resultaten van de telefonische enquête gepresenteerd. Op grond van de uitkomsten van de interviews gaan we in deze hoofdstukken tevens dieper in op deze bevindingen. Tot slot zullen we in hoofdstuk 7 op grond van de bevindingen van de enquêtes en interviews onder werknemers en werkgevers onze conclusies formuleren. In de bijlage bij dit rapport zijn enkele tabellen opgenomen die betrekking hebben op de regressie- en correlatieanalyses die zijn uitgevoerd.

2 ONDERZOEKSPOPULATIE

2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt een beschrijving gegeven van de respondenten die aan het onderzoek hebben meegewerkt. In totaal hebben 1153 van de 2867 aangeschreven werknemers de vragenlijst ingevuld. Dit betekent een responspercentage van veertig procent.

In de eerstvolgende paragraaf geven we een overzicht van de werksituatie van de responsgroep voor de ziekmelding en na de WIA-beoordeling. In paragraaf 2.3 gaan we in op de persoonskenmerken van de responsgroep zoals leeftijd, geslacht en etniciteit. In paragraaf 2.4 van dit hoofdstuk komt de gezondheidssituatie van de responsgroep aan bod. In deze paragraaf gaan we tevens in op de vraag of de respondenten het eens zijn met de uitslag van de WIA-beoordeling en of zij bezwaar hebben aangetekend. In de afsluitende paragraaf 2.5 vatten we de belangrijkste bevindingen samen.

Voor zover mogelijk wordt de responsgroep vergeleken met de steekproef die door UWV is aangeschreven. De steekproef omvat alle werknemers die in de periode 1 maart tot en met 1 juli 2006 voor de WIA zijn beoordeeld en minder dan 35 procent arbeidsongeschikt zijn verklaard.

2.2 Werksituatie

2.2.1 Werksituatie voor ziekmelding en tijdens periode van ziekte

Het overgrote deel van de respondenten (85%) heeft of had op het moment dat zij zich ziek meldden een vast contract bij de werkgever waar zij in dienst waren. Veertien procent geeft aan geen vast dienstverband te hebben en één procent (11) van de respondenten heeft geen antwoord op deze vraag gegeven. Gemiddeld werkten de respondenten voor ziekmelding 32,4 uur per week. Ongeveer acht procent van de respondenten geeft aan dat zij meer dan veertig uur in de week werkt. Het is niet duidelijk voor hoeveel uur zij daadwerkelijk een arbeidsovereenkomst had op het moment van ziekmelding. Ongeveer veertig procent van de respondenten werkte minder dan 33 uur per week.

Tabel 2.1 Aantal uren werk per week voor ziekmelding (N=1153)

Aantal uur	Aantal respondenten	%
0-8 uur	18	2%
9-16 uur	121	11%
17-24 uur	175	15%
25-28 uur	43	4%
29-32 uur	141	12%
33-40 uur	551	48%
40+	88	8%
Geen antwoord	16	1%
Totaal	1153	*

* Het totaal telt niet op tot 100 procent vanwege afrondingsverschillen.

Het grootste deel van de respondenten (72%) had een uitvoerende functie. Elf procent van de respondenten geeft aan dat zij een ander soort functie had voor ziekmelding. Bij nadere bestudering van de open antwoorden blijkt dat de meerderheid van deze 130 respondenten ook een uitvoerende functie vervulde.

De respondenten waren werkzaam in uiteenlopende sectoren, waarbij een relatief grote groep in de gezondheids- en welzijnszorg, in de handel en in de industrie werkzaam waren. In de steekproef waren deze sectoren ook het meest vertegenwoordigd. In tabel 2.2 wordt een overzicht gegeven van de verdeling over de sectoren.

Tabel 2.2 Verdeling naar sector

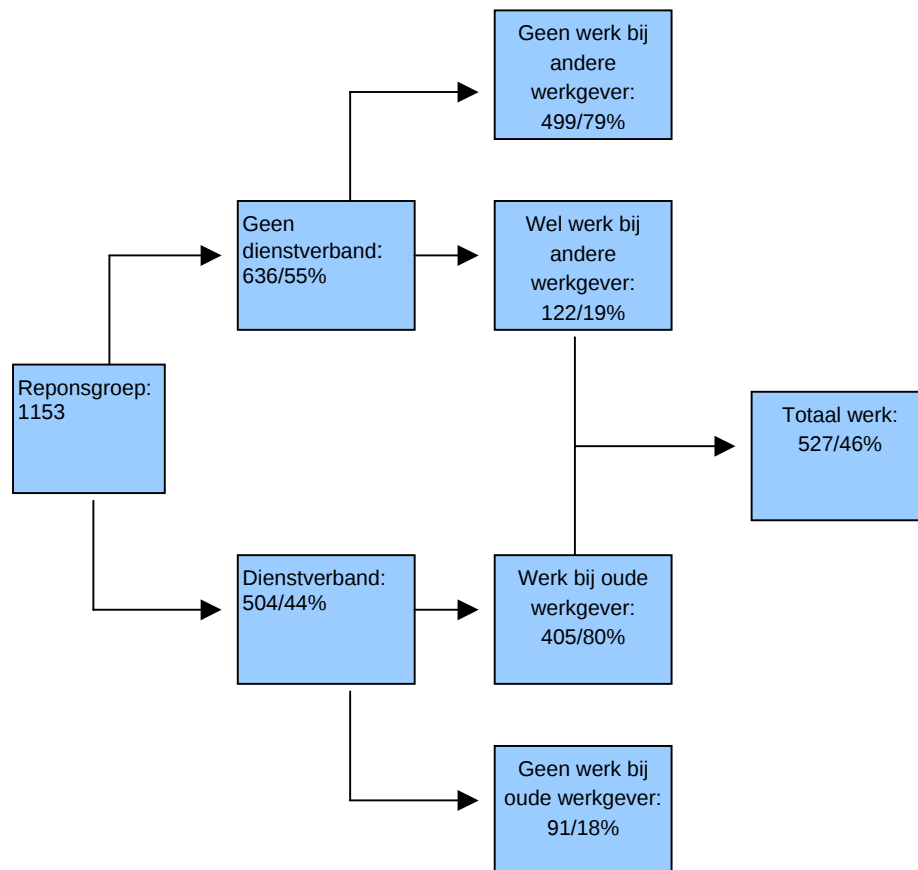
Sector	Aantal respondenten	%
Landbouw en visserij	24	2%
Industrie	113	10%
De bouw	75	7%
Handel	123	11%
Schoonmaakbedrijf	43	4%
Horeca	48	4%
Transport	69	6%
Financiële instellingen	25	2%
Zakelijke dienstverlening	17	2%
Onderwijs	50	4%
Overheid	52	5%
Gezondheids- en welzijnszorg	212	18%
Cultuur en overige dienstverlening	23	2%
Andere sector	171	15%
Geen antwoord	108	9%
Totaal	1153	*

* Het totaal telt niet op tot 100 procent vanwege afrondingsverschillen.

2.2.2 Werksituatie na de WIA-beoordeling

Meer dan de helft van de respondenten (57%) heeft tijdens de eerste twee ziektejaren nog gewerkt. Op het moment dat de respondenten de vragenlijst invulden, had meer dan de helft (55%) van alle respondenten geen dienstverband meer met hun oude werkgever. Van hen is 62 procent (396) ontslagen. Ongeveer een vijfde van de respondenten die geen dienstverband meer hebben bij hun oude werkgever is inmiddels aan het werk bij een andere werkgever. Dit zijn 122 respondenten. Van degenen die nog wel een dienstverband (504) hebben, is tachtig procent (405) alweer aan het werk bij deze werkgever. In schema 2.1 is het bovenstaande schematisch weergegeven.

Schema 2.1 Werksituatie na de WIA-beoordeling



In schema 2.1 is te zien dat degenen die bij hun werkgever in dienst zijn gebleven, er beter in slagen te re-integreren dan de groep die is ontslagen. Van de totale responsgroep werkt op het moment van meting 46 procent wel (weer), terwijl 51 procent niet werkt. Van de totale responsgroep heeft 44

procent geen werk en geen dienstverband. Gemiddeld is er tussen het moment van de meting en het keuringsmoment zes maanden verstreken. Om een indicatie te krijgen van de representativiteit van de responsgroep, hebben we gekeken naar de cijfers van UWV over het aantal WW'ers in de populatie. Uit deze cijfers blijkt dat 34 procent van de steekproef (N=2867) een WW-uitkering heeft in de periode dat de vragenlijst is verstuurd (september 2006). Veertig procent heeft geen WW-uitkering. Daarnaast is bij tien procent de WW-aanvraag afgewezen en is bij tien procent de WW-status onduidelijk. Van deze laatste twee groepen is het zeer waarschijnlijk dat in ieder geval een deel van hen geen werk heeft, omdat zij bijvoorbeeld niet voldoen aan de referte-eis of omdat de aanvraag WW nog in behandeling is. Dit doet vermoeden dat de responsgroep een redelijke afspiegeling is van de populatie

2.3 Persoonkenmerken

2.3.1 Leeftijd

Binnen de totale steekproef vormen de mensen tussen de 30 en 50 jaar de grootste groep. De responsgroep laat ongeveer hetzelfde beeld zien. Mensen onder de 30 en boven de 60 jaar zijn het minst vertegenwoordigd in zowel de steekproef als de responsgroep (zie tabel 2.3). Daarbij moet worden opgemerkt dat in de steekproef toch nog dertien procent van de werknemers jonger dan dertig jaar is, terwijl dit in de responsgroep zeven procent is.

Tabel 2.3 Leeftijdsverdeling van de steekproef en responsgroep

Leeftijd	Steekproef	%	Responsgroep	%
< = 30	370	13%	83	7%
31-40	666	23%	243	21%
41-50	988	34%	398	35%
51-60	796	28%	374	32%
>60	47	2%	32	3%
Niet bekend	0	0%	23	2%
Totaal	2867	100%	1153	100%

Wanneer we kijken hoe de leeftijdsverdeling is bij werkhervatters en niet-werkhervatters, dan zien we dat er weinig verschillen zijn tussen de leeftijdsgroepen. Opvallend is dat jongste en de oudste respondenten (<30 en >60) relatief vaak geen werk en geen dienstverband meer hebben. Uit de regressieanalyse die is uitgevoerd om na te gaan welke factoren van invloed zijn op werkhervatting, blijkt echter leeftijd niet bepalend te zijn voor werkhervatting.

Tabel 2.4 Leeftijd naar werksituatie (in %)

	Onbekend	Werkenden		Niet-werkenden		Totaal
		Dienst-verband	Geen dienst-verband	Dienst-verband	Geen dienst-verband	
<30	2%	20%	17%	7%	53%	100%
31 - 40	3%	34%	11%	8%	44%	100%
41 - 50	3%	35%	14%	6%	42%	100%
51 - 60	4%	39%	6%	11%	41%	100%
>60	6%	31%	3%	6%	53%	100%

2.3.2 Opleiding

Over opleidingsniveau van de gehele steekproef zijn geen gegevens bekend. De responsgroep wordt gekenmerkt door een relatief laag opleidingsniveau. Bij de helft (45%) van de responsgroep heeft als hoogst genoten opleiding basisonderwijs of voorbereidend of lager beroepsonderwijs. Veertien procent heeft een diploma van een hbo of universitaire opleiding behaald. Het lage opleidingsniveau van deze groep is niet verwonderlijk, gezien de keuringssystematiek van de WIA. De keuringssystematiek heeft het verlies van verdien capaciteit als uitgangspunt. Een werknemer met een lage opleiding heeft naar verwachting ook een lager loon dan iemand met een hoge opleiding. Met een laag loon is de kans op een gering verlies van verdien capaciteit groter dan bij een hoog loon.

Tabel 2.5 Hoogst afgeronde opleiding

Opleiding	Aantal respondenten	%
Basisonderwijs	269	23%
Vorbereidend of lager beroepsonderwijs	256	22%
Middelbaar onderwijs	144	13%
Mbo	216	19%
Algemeen voorgezet onderwijs	51	4%
Hbo	134	12%
Wo	21	2%
Niet bekend	62	5%
Totaal	1153	100%

Uit cijfers van het CBS blijkt dat de werkloosheid onder mensen met een lage opleiding hoger ligt dan bij hoger opgeleiden.¹ Als we de werksituatie van respondenten afzetten tegen opleidingsniveau, dan valt op dat ook in de responsgroep mensen met een laag opleidingsniveau in verhouding vaker geen werk hebben. Uit een regressieanalyse, die is uitgevoerd om na te gaan welke factoren van invloed zijn op werkhervatting, blijkt bovendien dat de

¹ Bron: CBS Statline, december 2006.

hoogte van de opleiding van invloed is op het al dan hervatten van werk.²

Tabel 2.6 Hoogst afgeronde opleiding naar werksituatie (in %)

Opleiding	Werkenden			Niet-werkenden		Totaal
	Niet bekend	Dienst-verband	Geen dienst-verband	Dienst-verband	Geen dienst-verband	
Basisonderwijs	4%	25%	6%	9%	55%	100%
Voorbereidend of lager beroepsonderwijs	6%	32%	13%	5%	43%	100%
Middelbaar onderwijs	1%	40%	15%	8%	37%	100%
Mbo	1%	32%	14%	11%	42%	100%
Algemeen voorgezet onderwijs	2%	45%	10%	6%	37%	100%
Hbo	1%	54%	7%	10%	28%	100%
Wo	0%	57%	14%	10%	19%	100%

2.3.3 Huishoudenssamenstelling en financiële situatie

De meeste respondenten hebben een partner met wie zij samenwonen en/of gehuwd zijn. Van deze groep heeft meer dan de helft kinderen. Slechts een enkele werknemer is inwonend bij zijn of haar ouders.

Tabel 2.7 Huishoudenssamenstelling

Huishoudenssamenstelling	Aantal respondenten	%
Alleenstaand	219	19%
Alleenstaand met kinderen	81	7%
Samenwonend/gehuwd zonder kinderen	304	26%
Samenwonend/gehuwd met kinderen	486	42%
Inwonend bij ouders	39	3%
Niet bekend	24	2%
Totaal	1153	*

* Het totaal telt niet op tot 100 procent vanwege afrondingsverschillen.

De groep respondenten met een partner en/of kinderen is ook gevraagd wie de kostwinner in het huishouden is en of deze respondenten kinderen hebben die financieel afhankelijk van hen zijn. Mogelijk is het feit dat een respondent wel of geen kostwinner is of dat de respondent kinderen heeft die financieel van hem of haar afhankelijk zijn, van invloed op de noodzaak om te re-integreren. Meer dan de helft van de respondenten geeft aan zelf kostwinner te zijn. Daarnaast zegt vijftien procent ongeveer evenveel in te brengen als zijn of haar partner. Als we deze groepen met elkaar vergelijken voor wat werksituatie betreft, dan blijkt dat in situaties waarin de respondent en de

² De correlatietabel waaruit deze samenhang blijkt, is opgenomen in de bijlage.

partner beiden ongeveer evenveel inkomen inbrengen, de respondent vaker werk heeft hervat bij de eigen werkgever dan bij de andere groepen (zie tabel 2.8). Hierbij moet worden opgemerkt dat het hier om een klein deel van de responsgroep gaat. Uit de regressieanalyse komt inkomenssituatie dan ook niet naar voren als verklarende variabele voor het wel of niet hervatten van werk.

Tabel 2.8 Inkomenssituatie naar werksituatie (in %)

Kostwinner	Niet bekend	Werkenden		Niet-werkenden		Totaal
		Dienst-verband	Geen dienst-verband	Dienst-verband	Geen dienst-verband	
Respondent	5%	36%	10%	9%	41%	100%
Partner	2%	27%	13%	8%	50%	100%
Beiden	1%	46%	9%	7%	38%	100%

Bijna veertig procent van alle respondenten heeft kinderen die financieel afhankelijk van hen zijn. Bij een vergelijking van de werksituatie van respondenten met en zonder de zorg voor kinderen blijken er nauwelijks verschillen tussen deze twee groepen te zijn.

2.3.4 Etniciteit

Het grootste deel van de respondenten (81%) is autochtone Nederlander. Er zijn geen gegevens bekend over de samenstelling van de steekproef met betrekking tot etniciteit. Het is echter wel bekend dat de respons onder allochtonen bij dergelijk onderzoek vaak achterblijft.

2.4 WIA-beoordeling en gezondheid

2.4.1 WIA-beoordeling

Alle respondenten zijn minder dan 35 procent arbeidsongeschikt verklaard. Dit betekent dat zij geen recht hebben op een WGA-uitkering. Deze werknemers zijn echter wel twee jaar lang ziek geweest. De vraag is of de werknemers het eens zijn met de uitslag van de keuring en hoe zij zelf hun gezondheid ervaren. Ongeveer 51 procent van de respondenten (584) geeft aan het niet eens te zijn met de uitslag van de keuring. Dit zijn met name mensen die tevens aangeven dat het (soms) slecht gaat met hun gezondheid. In tabel 2.9 is te zien hoeveel van degenen die het niet eens zijn met de uitslag van de beoordeling uiteindelijk een bezwaar hebben ingediend tegen de uitslag van de beoordeling.

Tabel 2.9 Aantal bezwaarzaken van respondenten die het niet eens waren met de uitslag van de WIA-beoordeling (N=584)

	Aantal respondenten	%
Bezwaar ingediend	255	44%
Geen bezwaar ingediend	298	51%
Geen antwoord	31	5%
Totaal	584	*

* Het totaal telt niet op tot 100 procent vanwege afrondingsverschillen.

Uit bovenstaande tabel blijkt dat ongeveer de helft van de respondenten die het niet eens is met de uitslag van de beoordeling, bezwaar indient. Op de vraag hoe tevreden respondenten zijn met de gang van zaken rond de keuring zegt bijna de helft (47%) echter ontevreden tot zeer ontevreden te zijn. Slechts 24 procent is hierover tevreden. De overige respondenten zijn neutraal in hun oordeel.

2.4.2 Gezondheid

De meeste respondenten hebben na twee jaar ziekte een WIA-uitkering aangevraagd, omdat zij problemen hebben met botten spieren of gewrichten. Daarnaast geeft een relatief grote groep werknemers aan last te hebben van psychische problemen of andere klachten. Onder deze laatste categorie worden voornamelijk ziekten aan de organen en kanker genoemd.

Op de vraag of de gezondheidsklachten een gevolg zijn van het werk dat de respondenten deden voordat zij ziek werden, antwoordt een kwart dat hun klachten hoofdzakelijk gevolg zijn van hun werk. Bijna een derde zegt dat dit deels het geval is en ruim een derde meent dat het werk dat zij deden niets te maken heeft met hun gezondheidsklachten. De mensen met klachten aan botten, spieren en gewrichten en psychische klachten geven relatief het meest aan dat de klachten het gevolg zijn van hun werk (zie tabel 2.10).

Tabel 2.10 Ziekte gevolg van werk volgens respondent naar reden aanvraag WIA

	Botten, spieren of gewrichten	Psychische problemen	Hart- en vaat-ziekten	Andere klachten nl.	Totaal
Hoofdzakelijk gevolg van werk	155	71	7	29	262
%	30%	28%	11%	13%	25%
Deels gevolg van werk	166	109	15	27	317
%	33%	43%	23%	12%	30%
Geen gevolg van werk	144	57	28	133	362
%	28%	22%	42%	59%	34%
Weet ik niet	46	19	16	35	116
%	9%	7%	24%	16%	11%
Totaal	511	256	66	224	1057
%	*				

* Het totaal telt niet op tot 100 procent vanwege afrondingsverschillen.

De meeste respondenten hebben nog wel last van hun klachten. Zij zeggen dat het soms goed en soms slecht gaat met hun gezondheid. Ongeveer een vijfde van alle respondenten zegt zelfs dat het slecht gaat met hun gezondheid (zie tabel 2.16). Van deze groep respondenten die zegt dat het slecht gaat met hun gezondheid, is 85 procent (198) het niet eens met de uitslag van de keuring en heeft 60 procent (123) daadwerkelijk bezwaar ingediend tegen de uitslag van de keuring.

Tabel 2.11 Ervaren gezondheid door respondenten (N=1153)

Ervaren gezondheid	Aantal respondenten	%
Goed	131	11%
Gaat wel	226	20%
Soms goed, soms slecht	547	47%
Slecht	237	21%
Geen antwoord	12	1%
Totaal	1153	*

* Het totaal telt niet op tot 100 procent vanwege afrondingsverschillen.

Uit de regressieanalyse blijkt dat de manier waarop respondenten hun gezondheid ervaren samenhangt met het hervatten van werk.³ Bij een vergelijking van de werksituatie van werkende en niet-werkende respondenten in tabel 2.12 blijkt dat de mensen die aangeven dat het goed gaat met hun gezondheid vaker werken dan de respondenten die zeggen dat het slecht gaat.

Tabel 2.12 Ervaren gezondheid naar werksituatie

	Werkenden		Niet werkenden		Niet bekend	Totaal
	Dienst-verband	Geen dienst-verband	Dienst-verband	Geen dienst-verband		
Goed	58%	14%	6%	19%	3%	100%
Gaat wel	45%	14%	8%	31%	2%	100%
Soms goed, soms slecht	32%	11%	7%	47%	3%	100%
Slecht	20%	4%	11%	62%	3%	100%

³ De correlatie waaruit deze samenhang blijkt, is opgenomen in de bijlage.

2.5 Samenvattend

In dit hoofdstuk hebben we een beschrijving gegeven van de responsgroep. In deze laatste paragraaf vatten we de belangrijkste bevindingen samen:

Meer dan de helft van de respondenten heeft geen dienstverband bij de oude werkgever

De meerderheid van de respondenten werkt niet meer bij de werkgever waar zij ziek zijn geworden. Een deel van hen is wel weer aan het werk bij een andere werkgever. Echter, 44 procent van de totale responsgroep heeft geen werk bij een andere werkgever. Een vergelijking met de WW-cijfers van UWV met betrekking tot de populatie laat zien dat de steekproef een redelijke afspiegeling vormt van de responsgroep.

Gezondheid en opleiding van invloed op werkhervatting

Uit een vergelijking van de persoonskenmerken van werkende en niet-werkende respondenten blijkt dat met name gezondheid en opleiding van invloed zijn op het al dan niet werk hervatten. Vergelijkingen naar leeftijd en financiële situatie leveren weliswaar verschillen op, maar deze blijken bij nadere analyse geen invloed te hebben op werkhervatting.

3 WERKENDEN EN NIET-WERKENDEN

3.1 Inleiding

Zoals in hoofdstuk 2 duidelijk is geworden, is ongeveer de helft van alle respondenten weer aan het werk. Opvallender is echter dat van de 499 respondenten die niet meer in dienst zijn bij hun eigen werkgever, bijna tachtig procent geen werk heeft. In dit hoofdstuk gaan we in op de vraag in welke gevallen het wel en niet mogelijk is om bij de eigen werkgever in dienst en werkzaam te blijven en welke factoren daarbij een rol spelen.

In de volgende paragraaf gaan we eerst in op de werknemers die nog een dienstverband met hun werkgever hebben. Welke respondenten zijn alweer werkzaam en welke niet? Welke problemen zijn zij tegengekomen en welke factoren hebben bijgedragen aan het slagen van re-integratie? In paragraaf 3.3 gaan we in op de groep werknemers die niet meer in dienst zijn. Wat is de reden dat zij niet meer in dienst zijn? Waarom is het volgens de werknemers niet gelukt om bij de eigen werkgever in dienst te blijven?

In de slotparagraaf 3.4 vatten we de belangrijkste bevindingen samen en zullen we een aanzet geven tot het identificeren van slaag- en faalfactoren voor re-integratie bij de eigen of een andere werkgever.

3.2 Werknemers met een dienstverband bij oude werkgever

3.2.1 Niet-werkenden met een dienstverband bij de oude werkgever

Zoals in hoofdstuk 2 al is vermeld, is 44 procent (504) van de respondenten nog in dienst bij de eigen werkgever. Daarvan heeft achttien procent (91) op het moment van het invullen van de vragenlijst het werk nog niet hervat. Op de vraag waarom de respondenten er nog niet in zijn geslaagd het werk te hervatten, worden uiteenlopende antwoorden gegeven. Tabel 3.1 geeft hiervan een overzicht.

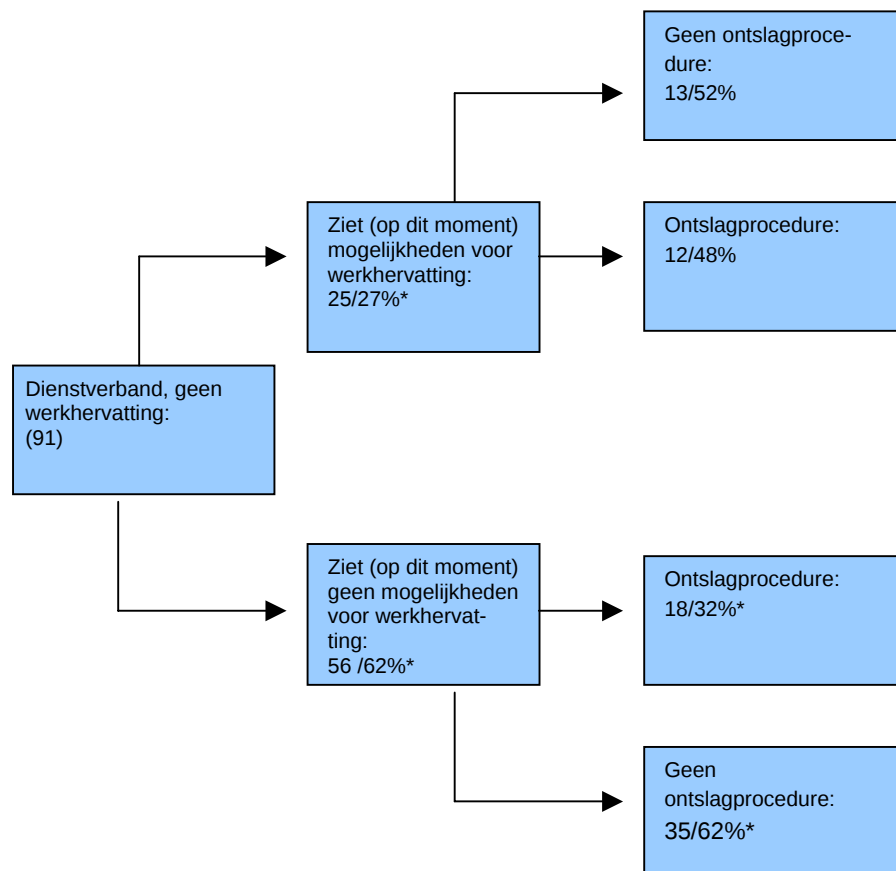
Tabel 3.1 Reden waarom re-integratie nog niet is geslaagd (N=91)

Reden nog geen re-integratie	Aantal antwoorden*	% van respondenten
Geen geschikt werk bij de werkgever	33	39%
Ontslagprocedure	32	38%
Gezondheid	29	35%
Bezwaar-of beroepsprocedure tegen de beslissing van UWV	27	32%
Nog bezig met re-integratie	23	27%
Geen overeenstemming met de werkgever	15	18%

* Op deze vraag konden respondenten meer dan één antwoord geven.

Slechts een beperkt aantal respondenten (15) zegt geen overeenstemming te kunnen bereiken met de werkgever over re-integratie. Ruim een derde van de respondenten noemt als reden voor het nog niet re-integreren een ontslagprocedure. In totaal vinden 25 respondenten dat zij weer geheel of gedeeltelijk bij hun werkgever aan de slag kunnen. Bij twaalf van hen loopt er echter inmiddels een ontslagprocedure. Van de 56 mensen die op het moment van invullen van de vragenlijst geen mogelijkheden zien voor werkherhervatting bij de eigen werkgever zit ongeveer een derde in een ontslagprocedure. In het onderstaande schema is dit schematisch weergegeven.

Schema 3.1 Mogelijkheden voor werkherhervatting in relatie tot ontslagprocedure



* Aantallen tellen niet op tot totaal van de groep vanwege antwoordcategorie 'weet ik niet' en 'geen antwoord'.

Uit het bovenstaande schema blijkt bijna twee derde van de respondenten die nog een dienstverband hebben bij de werkgever, op het moment van invullen van de vragenlijst het werk niet kunnen hervatten.

Uit tabel 3.2 blijkt dat op de vraag op welke manier het (in de toekomst) wellicht mogelijk is het werk te hervatten bij de eigen werkgever, heeft ruim een kwart geantwoord dat dit op geen enkele manier mogelijk is. Het grootste

deel van de overige respondenten (60%) geeft echter aan dat dit, onder bepaalde voorwaarden, wel mogelijk is.¹ Blijkbaar ziet een deel van de respondenten in de toekomst wel mogelijkheden, maar acht zich op dit moment nog niet in staat het werk te hervatten.

In tabel 3.2 wordt een overzicht gegeven van de voorwaarden, waaronder werkhervatting bij de eigen werkgever volgens de niet-werkende respondenten met een dienstverband wel mogelijk is. Daaruit blijkt dat bij elkaar ongeveer een derde van de respondenten een maatregel noemt die te maken heeft met aanpassingen in het werk, bijvoorbeeld aangepaste productiviteitseisen, een aangepaste functie, aangepaste werkzaamheden, minder uren werken, geen onregelmatige of nachtdiensten of een aangepaste werkplek.

Tabel 3.2 Manier waarop werkhervatting mogelijk zou zijn volgens werknemer (N=91)

Werkhervatting mogelijk indien	Aantal respondenten	%
Aangepaste werkzaamheden	8	9%
Andere productiviteitseisen	7	8%
(Om)scholing	7	8%
Andere functie	5	6%
Extra begeleiding bij werk	6	7%
Minder uur per week werken	4	4%
Geen maatregel nodig	3	3%
Geen onregelmatige diensten en/of nachtdiensten	2	2%
Aangepaste werkplek	2	2%
Zelf indelen werktijden	1	1%
Werkhervatting niet mogelijk	25	27%
Anders	10	11%
Geen antwoord	11	12%
Totaal	91	*

* Het totaal telt niet op tot 100 procent vanwege afrondingsverschillen.

De kans om werk te hervatten, schat ruim veertig procent van de 91 respondenten die nog wel een dienstverband hebben, maar niet werken redelijk tot hoog in. Ongeveer hetzelfde aantal respondenten (36) acht die kansen juist laag. Veertien procent van de respondenten zegt helemaal geen kansen meer op terugkeer naar werk (bij hun werkgever) te hebben. De respondenten die hun kans gering achten of helemaal geen kans meer zien werk te hervatten, zijn met name respondenten die ook aangeven dat zij vanwege hun gezondheidstoestand niet meer werken.²

Uit deze paragraaf blijkt dat het merendeel van de groep werknemers die nog

¹ Dit is gebaseerd op de som van alle respondenten die in tabel 3.2 een van de mogelijkheden voor werkhervatting hebben aangekruist.

² Het is niet geheel duidelijk of mensen de vraag naar kans op werk hebben opgevat als de kans op werk bij de eigen werkgever of de kans op werk in het algemeen.

in dienst zijn bij hun eigen werkgever en het werk nog niet hebben hervat, op dit moment of in de toekomst mogelijkheden voor zichzelf ziet om het werk bij deze werkgever te hervatten. De werknemers die geen mogelijkheden meer zien, noemen daarvoor gezondheid als een belangrijke reden. Bij dit alles moet worden opgemerkt dat het hier in absolute zin steeds om kleine aantallen respondenten gaat in vergelijking met de totale responsgroep.

3.2.2 Werkenden met een dienstverband bij de oude werkgever

Veruit de meeste respondenten (80%) van de 504 die nog een dienstverband hebben bij hun werkgever, zijn inmiddels ook alweer aan het werk bij deze werkgever. Van de 405 werkende respondenten werkt 92 procent (371) hetzelfde aantal uren of meer dan voor de ziekmelding. Een kleiner aandeel, maar nog steeds meer dan de helft zegt op dit moment zijn of haar verdien capaciteit te benutten of ongeveer hetzelfde of meer te verdienen dan voor de ziekmelding (zie tabel 3.3).

Tabel 3.3 Inkomensconsequenties van verminderde arbeidsgeschiktheid

	Loon t.o.v. verdien capaciteit (N=272)		Loon t.o.v. loon voor ziekmelding (N=110)	
	Aantal respondenten	%	Aantal respondenten	%
Hetzelfde of meer	144	53%	59	53%
Minder	75	28%	42	38%
Weet ik niet	40	15%	5	5%
Geen antwoord	13	5%	4	4%
Totaal	272	*	110	*

* Het totaal telt niet op tot 100 procent vanwege afrondingsverschillen.

Uit bovenstaande tabel blijkt dat ruim een kwart van de respondenten zegt minder te verdienen dan hun verdien capaciteit. Aan degenen die niet weten wat hun verdien capaciteit is, is gevraagd of zij meer of minder verdienen dan voor ziekmelding. Ook hieruit blijkt dat de meeste respondenten ongeveer hetzelfde of meer verdienen dan voor ziekmelding. In deze groep is er echter een grotere groep (38%) die zegt minder te verdienen dan voor ziekmelding. Dit is op zich niet verwonderlijk, aangezien veel van deze werknemers weliswaar een beperkt verlies, maar wel een verlies aan verdien capaciteit hebben. Het is dus zeer waarschijnlijk dat hun verdien capaciteit lager ligt dan hun loon voor ziekmelding. Van de respondenten die meer verdienen dan hun verdien capaciteit of het loon dat zij verdienen voor ziekmelding, werkt ruim negentig procent hetzelfde of meer uren dan zij deden voordat zij ziek werden. Van de mensen die niet hun volledige verdien capaciteit benutten of minder verdienen dan zij deden voor hun ziekmelding, geeft 72 procent aan niet in staat te zijn meer te gaan verdienen. Veruit de belangrijkste reden die hiervoor wordt genoemd, is dat hun gezondheid dat niet toelaat.

Succesfactoren

De respondenten die het werk bij hun werkgever hebben hervat, noemen met name factoren die te maken hebben met de houding van de werkgever en de werknemer als succesfactoren bij hun re-integratie.

Tabel 3.4 Belangrijkste succesfactoren bij werkhervatting (N=306)

Problemen	Aantal antwoorden*	% van respondenten
Motivatie	191	62%
Begrip van de werkgever voor situatie werknemer	101	33%
Gezondheid	99	32%
Inzicht in mogelijkheden en beperkingen	89	29%
Mogelijkheden om minder uren te gaan werken	76	25%
Andere functie	68	22%
Werkervaring	52	17%
Mogelijkheden om werkplek aan te passen	42	14%
Mogelijkheden om werktijden zelf in te delen	31	10%
Dienstverlening van en re-integratiebedrijf	13	4%
Opleiding	13	4%
Leeftijd	12	4%
Gevolgen voor inkomen	11	4%
Begeleiding op de werkplek	10	3%
Andere reden	28	9%

* Op deze vraag konden respondenten meer dan één antwoord geven.

Uit bovenstaande tabel blijkt dat respondenten het slagen van de re-integratie met name toeschrijven aan de verbetering van hun gezondheid, hun inzicht in eigen mogelijkheden en beperkingen, hun motivatie en de mogelijkheid een andere functie uit te oefenen. Deze factoren staan niet op zich, maar vertonen in een nadere analyse een sterke samenhang met de factor gezondheid.³ Dit betekent dat respondenten die aangeven dat gezondheid een succesfactor is, het succes van re-integratie vaak ook toeschrijven aan deze andere factoren. Een andere belangrijke factor die vaak in combinatie met andere factoren wordt genoemd, is de houding van de werkgever. Een derde van de respondenten geeft aan dat dit een belangrijke succesfactor is geweest. Opvallend is dat, met uitzondering van het krijgen van een andere functie en de mogelijkheid minder uren te gaan werken, aanpassingen in het werk of de werkplek relatief weinig worden genoemd. Als we kijken hoeveel respondenten een van deze antwoorden heeft gegeven, dan blijkt dit minder dan een kwart te zijn. Ook de dienstverlening van een re-integratiebedrijf wordt nauwelijks genoemd. In deel 2 van dit rapport zal blijken dat werkgevers ook slechts in beperkte mate de re-integratiebedrijven inschakelen bij de re-integratie van deze werknemers. Blijkbaar zijn gezondheid, de mogelijkheid een andere functie uit te oefenen en de relatie tussen werkgever en werknemer belangrijker dan het

³ De correlatietabel waaruit deze samenhang blijkt, is opgenomen in de bijlage.

inschakelen van de hulp van een extern bureau of het aanpassen van de werkplek.

3.2.3 Problemen bij werkhervatting

Zowel aan degenen die het werk hebben hervat als aan degenen die dit niet hebben gedaan, is gevraagd naar de drie belangrijkste problemen die zij zijn tegengekomen bij hun pogingen werk te hervatten. In tabel 3.5 zijn de antwoorden van beide groepen opgenomen.

Tabel 3.5 Belangrijkste problemen bij werkhervatting

Problemen	Niet-werkenden (N=83)		Werkenden (N=302)	
	Aantal antwoorden*	% van respondenten	Aantal antwoorden*	% van respondenten
Gezondheid	56	68%	165	55%
Gebrek aan begrip van de werkgever voor situatie werknemer	30	36%	48	16%
Geen geschikt werk bij deze werkgever	26	31%	47	16%
Leeftijd	13	16%	20	7%
Onvoldoende mogelijkheden om werkplek aan te passen	9	11%	27	9%
Opleiding	8	10%	12	4%
Gebrek aan inzicht in mogelijkheden	7	8%	70	23%
Onvoldoende mogelijkheden om werktijden zelf in te delen	6	7%	18	6%
Werkervaring	3	4%	7	2%
Gebrek aan financiële middelen in de organisatie	3	4%	11	4%
Onvoldoende mogelijkheden om minder uren te gaan werken	2	2%	9	3%
Onvoldoende mogelijkheden voor begeleiding op de werkplek	1	1%	18	6%
Gebrek aan motivatie om weer aan het werk te gaan	1	1%	7	2%
Geen problemen	1	1%	64	21%
Anders	17	21%	35	12%

* Op deze vraag konden respondenten meer dan één antwoord geven.

Opvallend is dat bij beide groepen gezondheid het hoogst scoort. Bij werkende respondenten wordt gebrek aan inzicht in eigen mogelijkheden relatief vaak als belangrijk probleem genoemd, terwijl dit nauwelijks door niet-werkende respondenten wordt genoemd. Deze laatste groep ervaart het gebrek aan begrip bij de werkgever en het ontbreken van geschikt werk vaker als een probleem. Dit kan erop wijzen dat het al dan niet slagen van re-integratie volgens respondenten meer ligt in de aard van de beperking, de aanwezigheid van geschikt werk en de relatie tussen werknemer en werkgever dan in de maatregelen die worden genomen.

Bij nadere analyse naar de samenhang tussen de verschillende factoren blijkt bovendien dat gezondheid bij beide groepen samenhangt met factoren die veel genoemd worden⁴, zoals 'onvoldoende mogelijkheden om minder te gaan werken', en 'gebrek aan geschikt werk bij de werkgever'. Bij werkende respondenten is de samenhang met de factor 'gebrek aan inzicht in eigen mogelijkheden' sterker dan bij niet-werkenden. Niet-werkende respondenten ervaren het gebrek aan begrip bij de werkgever en het ontbreken van geschikt werk vaker als een probleem.

Het bovenstaande betekent dat respondenten die gezondheid als probleem ervaren de andere factoren die zijn genoemd ook vaker als probleem ervaren. In de vorige paragraaf hebben we al gezien dat gezondheid als succesfactor sterk samenhangt met verschillende andere succesfactoren, zoals 'inzicht in eigen mogelijkheden' en 'de mogelijkheid om een andere functie uit te oefenen'. Blijkbaar is gezondheid een belangrijke voorwaarde voor het succes van re-integratie. Dit sluit aan bij de conclusies in hoofdstuk 2, waarin is geconstateerd dat de manier waarop respondenten hun gezondheid ervaren van invloed is op het al dan niet werk hervatten. Naast gezondheid blijken echter de mogelijkheid in een andere functie terug te keren bij de werkgever of minder uren te gaan werken ook belangrijke voorwaarden te zijn. Andere re-integratiemaatregelen, zoals het aanpassen van werkplek of de mogelijkheid werktijden in te delen, lijken veel minder belangrijk te zijn. Ook hier heeft slechts een beperkte groep één of meer van deze maatregelen genoemd. Op basis hiervan kunnen we de conclusie trekken dat gezondheid en de daarmee samenhangende factoren belangrijke voorwaarden zijn voor werkhervatting. Het is echter niet mogelijk om het al dan niet hervatten van werk alleen te verklaren door middel van deze factoren.

In het tweede deel van dit rapport zal blijken dat werkgevers vooral gezondheid en motivatie als belangrijke succesfactoren noemen. Dit betekent overigens niet dat re-integratiemaatregelen zoals het aanpassen van werkzaamheden of werkplek geen zin heeft, maar dat dit vooral succes heeft als er ook sprake is van een gezonde werknemer en een goede relatie tussen werknemer en werkgever.

3.3 Werknemers zonder dienstverband bij oude werkgever

Meer dan de helft van de respondenten (636) heeft op het moment van invullen van de vragenlijst geen dienstverband meer bij de eigen werkgever. De meesten van hen (63%) zijn ontslagen door de werkgever. Een beperkt deel van de respondenten heeft zelf ontslag genomen of is bij een andere werkgever gaan werken (zie tabel 3.6). Een vijfde van de respondenten geeft een andere reden voor beëindiging. Een belangrijke reden die wordt gegeven,

⁴ De correlatietabel waaruit deze samenhangt blijkt, is opgenomen in de bijlage.

is het aflopen van het dienstverband.⁵ Uit andere antwoorden, zoals “ik heb WW aangevraagd” of “ik ben ziek”, valt niet goed af te leiden hoe het dienstverband beëindigd is.

Tabel 3.6 Wijze beëindiging dienstverband (N=636)

Problemen	Aantal respondenten	%
Ontslagen	396	62%
Zelf ontslag genomen	9	1%
Ander werk gevonden	18	3%
Anders	138	22%
Geen antwoord	75	12%
Totaal	636	100%

3.3.1 Niet werkenden zonder dienstverband

Het grootste deel van de respondenten (79%) van wie het dienstverband is beëindigd, heeft (nog) geen ander werk gevonden. Van deze groep hebben, zoals valt te verwachten, de meeste respondenten een WW-uitkering (83%). Een zeer beperkt deel heeft een WWB-uitkering (3%) of helemaal geen uitkering (8%). Wanneer we kijken hoe deze laatste groep zich verhoudt tot de wijze van beëindiging van het dienstverband, dan blijkt dat het grootste deel ontslagen is. Mogelijk voldoen deze respondenten niet aan de referte-eis voor de WW en is het huishoudinkomen te hoog om in aanmerking te komen voor een WWB-uitkering. Het kan echter ook zo zijn dat deze respondenten afzien van het aanvragen van een uitkering.

Ruim een derde (37%) van deze groep zegt op dit moment niet te kunnen werken. Iets minder dan een derde (29%) zegt deels te kunnen werken en slechts vijftien procent denkt volledig aan het werk te kunnen. Meer dan de helft van de respondenten acht zijn of haar kansen op werk echter gering. Nog eens vijftien procent geeft zichzelf helemaal geen kans meer op werk. De rest van de respondenten die deze vraag hebben beantwoord, denkt een redelijke (24%) tot hoge (5%) kans op werk te hebben.

De belangrijkste reden waarom deze respondenten niet werken ligt volgens hen in hun gezondheid. Bijna een derde noemt dit als reden. Redenen zoals leeftijd, opleiding, het volgen van een re-integratietraject of het aantal geschikte banen worden door tien tot zestien procent genoemd. Andere redenen, bijvoorbeeld gebrek aan motivatie of zorgtaken, worden nauwelijks genoemd.

⁵ We gaan er hierbij van uit dat het dienstverband na afloop van de twee jaar ziekte is afgelopen. In het geval van afloop tijdens de eerste twee ziektejaren vallen de werknemers immers als vangnetter onder verantwoordelijkheid van UWV. Bij het trekken van de steekproef heeft UWV deze groep juist buiten beschouwing gelaten.

3.3.2 Werkenden bij andere werkgever

Ongeveer een vijfde van de respondenten (122) die geen diensverband meer hebben bij hun oude werkgever, zijn inmiddels aan het werk bij een andere werkgever. Van hen werkt 79 procent hetzelfde aantal uren of meer dan voor ziekmelding. Opvallend is echter dat meer dan de helft van de respondenten zegt op dit moment zijn of haar verdien capaciteit niet te benutten of minder te verdienen dan voor ziekmelding (zie tabel 3.7).

Tabel 3.7 Inkomensconsequenties van verminderde arbeidsgeschiktheid

	Loon t.o.v. verdien capaciteit (N=272)		Loon t.o.v. loon voor ziekmelding (N=110)	
	Aantal respondenten	%	Aantal respondenten	%
Hetzelfde of meer	31	38%	7	20
Minder	43	52%	25	71
Weet ik niet	8	10%	2	6
Geen antwoord			1	3
Totaal	82	100%	35	100

* Het totaal telt niet op tot 100 procent vanwege afrondingsverschillen.

Gezien het bovenstaande is het zeer waarschijnlijk dat de respondenten die een andere baan hebben gevonden, een minder goedbetaalde functie vervullen. Het merendeel werkt immers hetzelfde aantal uren of meer, maar verdient minder.

Aan de respondenten die niet hun volledige verdien capaciteit benutten of minder verdienen dan zij deden voor hun ziekmelding, geeft zestig procent aan niet in staat te zijn meer te gaan verdienen. De belangrijkste reden die hiervoor wordt genoemd, is de kleine kans op beter betaald werken door hun gezondheid.

3.3.3 Mogelijkheden en problemen bij werkhervatting

Ook aan de respondenten die inmiddels geen dienstverband meer hebben bij hun werkgever is gevraagd waarom zij er niet in zijn geslaagd het werk bij deze werkgever te hervatten.

Tabel 3.8 Reden waarom re-integratie niet is geslaagd (N=567)

Reden nog geen re-integratie	Aantal respondenten	%
Ontbreken geschikt werk bij de werkgever	322	57%
Gezondheid	167	30%
Geen overeenstemming met de werkgever	131	23%
Anders	71	13%

De belangrijkste reden waarom werkhervatting niet mogelijk was, is het ontbreken van geschikt werk. Deze werknemers werkten zowel bij kleine,

middelgrote als grote bedrijven. Het ontbreken van alternatief werk vanwege de geringe omvang van het bedrijf biedt hier dus geen verklaring. Verder wordt gezondheid door bijna een derde van de respondenten genoemd. Ongeveer een kwart zegt dat het niet gelukt is overeenstemming te bereiken met de werkgever. Dit is, net zoals bij de groep respondenten met een dienstverband, de kleinste groep. Andere redenen die worden genoemd, zijn opnieuw het aflopen van het dienstverband en faillissement van het bedrijf.

De vraag op welke manier de respondenten het werk weer hadden kunnen hervatten bij hun werkgever, beantwoordt ruim veertig procent van de respondenten met “dit was op geen enkele manier mogelijk”. De andere respondenten menen dat dit wel mogelijk zou zijn geweest. Daarbij noemen zij vooral maatregelen als het aanbieden van een andere functie, aanpassing van werkzaamheden, andere productiviteitseisen en aanpassing van de werkduur (zie tabel 3.9). Meer dan de helft van de respondenten is van mening dat men het werk wel kon hervatten, terwijl het dienstverband toch beëindigd is. Blijkbaar hebben deze werknemers een ander beeld van hun mogelijkheden bij de werkgever dan de werkgever zelf. Het feit dat de meeste van deze respondenten zijn ontslagen, duidt er bovendien op dat UWV heeft geoordeeld dat er voldoende aan re-integratie is gedaan en de mogelijkheid is ontstaan om ontslag aan te vragen bij het CWI.

Tabel 3.9 Manier waarop werkhervatting mogelijk zou zijn volgens werknemer (N=570)

Werkhervatting mogelijk indien	Aantal antwoorden*	% van respondenten
Andere functie	136	24%
Aangepaste werkzaamheden	125	22%
Andere productiviteitseisen	99	17%
Minder uur per week werken	93	16%
(Om)scholing	65	11%
Aangepaste werkplek	53	9%
Extra begeleiding	39	7%
Zelf indelen werktijden	37	7%
Geen onregelmatige diensten en/of nachtdiensten	33	6%
Geen maatregel nodig	23	4%
Geen mogelijkheden	247	43%
Anders	70	12%

* Op deze vraag konden respondenten meer dan één antwoord geven.

Op basis van het bovenstaande kan worden verwacht dat belangrijke problemen bij werkhervatting volgens de respondenten het ontbreken van geschikt werk en gezondheid zijn. In tabel 3.10 wordt een overzicht gegeven van de problemen die het meest genoemd worden.

Tabel 3.10 Problemen bij werkhervatting bij eigen werkgever (N=594)

Problemen	Aantal antwoorden*	% van respondenten
Gezondheid	431	72%
Geen geschikt werk bij deze werkgever	208	35%
Gebrek aan begrip van de werkgever voor situatie werknemer	205	35%
Onvoldoende mogelijkheden om werkplek aan te passen	81	14%
Leeftijd	64	11%
Opleiding	60	10%
Gebrek aan inzicht in mogelijkheden	58	10%
Onvoldoende mogelijkheden om minder uren te gaan werken	54	9%
Gebrek aan financiële middelen in de organisatie	34	6%
Onvoldoende mogelijkheden om werktijden zelf in te delen	31	5%
Onvoldoende mogelijkheden voor begeleiding op de werkplek	24	4%
Gebrek aan motivatie om weer aan het werk te gaan	20	3%
Werkervaring	17	3%
Geen problemen	22	4%
Anders	65	11%

* Op deze vraag konden respondenten meer dan één antwoord geven.

Ook bij deze groep respondenten wordt gezondheid als belangrijkste probleem genoemd. Daarnaast wordt, zoals verwacht, het ontbreken van geschikt werk genoemd. Als derde wordt gebrek aan begrip bij de werkgever genoemd. Dit onderstreept nogmaals het belang van de aanwezigheid van geschikte functies en een goede relatie tussen werknemer en werkgever bij re-integratie. Gebrek aan inzicht in eigen mogelijkheden wordt nauwelijks genoemd. Dit was, zoals we in de vorige paragraaf al hebben gezien, ook het geval bij de niet-werkende respondenten met een dienstverband, terwijl bijna een kwart van de werkende respondenten dit wel als probleem heeft genoemd. Blijkbaar ervaren werknemers die er (nog) niet in zijn geslaagd werk te hervatten bij de eigen werkgever de problemen, die zij tegenkomen, minder vaak als iets waar zij zelf een rol in kunnen spelen dan werknemers die het werk wel hervat hebben. Mogelijk komt dit doordat veruit het grootste deel van de respondenten die deze problemen als belangrijkste problemen hebben benoemd ontslagen zijn.

Ook bij deze groep blijkt overigens dat gezondheid sterk samenhangt met de meest genoemde problemen. Het belang van gezondheid of de manier waarop respondenten hun gezondheid ervaren samen met de aanwezigheid van geschikte functies bij de werkgever bij re-integratie blijkt hieruit opnieuw groot te zijn.

Problemen en succesfactoren bij re-integratie elders

Aan de werkende respondenten is gevraagd welke problemen zij zijn tegengekomen bij de re-integratie bij een andere werkgever. Slechts 85 respondenten die elders zijn gaan werken (van het totaal van 122 respondenten die elders zijn gaan werken), hebben deze vraag beantwoord.

Tabel 3.11 Problemen bij werkhervatting bij andere werkgever (N=85)

Problemen	Aantal	%
Gezondheid	64	36%
Opleiding	26	14%
Leeftijd	23	13%
Gebrek aan inzicht in eigen mogelijkheden	11	6%
Werkervaring	10	6%
Geen geschikt werk	10	6%
Gebrek aan begrip werkgever voor situatie werknemer	9	5%
Onvoldoende mogelijkheden om minder uren te gaan werken	5	3%
Onvoldoende mogelijkheden om werkplek aan te passen	4	2%
Onvoldoende mogelijkheden om werktijden zelf in te delen	2	1%
Onvoldoende mogelijkheden voor begeleiding op de werkplek	2	1%
Gebrek aan financiële middelen in de organisatie	2	1%
Gebrek aan motivatie om weer aan het werk te gaan	1	1%
Anders	11	6%

Uit de antwoorden in tabel 3.11 blijkt opnieuw dat gezondheid het meest als probleem wordt ervaren. Verder worden opleiding en leeftijd vaker dan andere problemen genoemd. In dit opzicht wijkt de groep respondenten die werken bij een andere werkgever af van de andere groepen respondenten. Blijkbaar spelen leeftijd en opleiding volgens de respondenten een grotere rol bij re-integratie in het tweede spoor dan bij re-integratie bij de eigen werkgever. Gebrek aan mogelijkheden voor aanpassingen in werk of werkplek blijken bij deze groep nauwelijks te worden ervaren. Hetzelfde geldt voor factoren die volgens de respondenten bepalend zijn geweest voor het slagen van de re-integratie. Ook hier wordt gezondheid verreweg het meest genoemd. Andere factoren, behalve leeftijd, opleiding en motivatie worden steeds door minder dan tien respondenten genoemd.

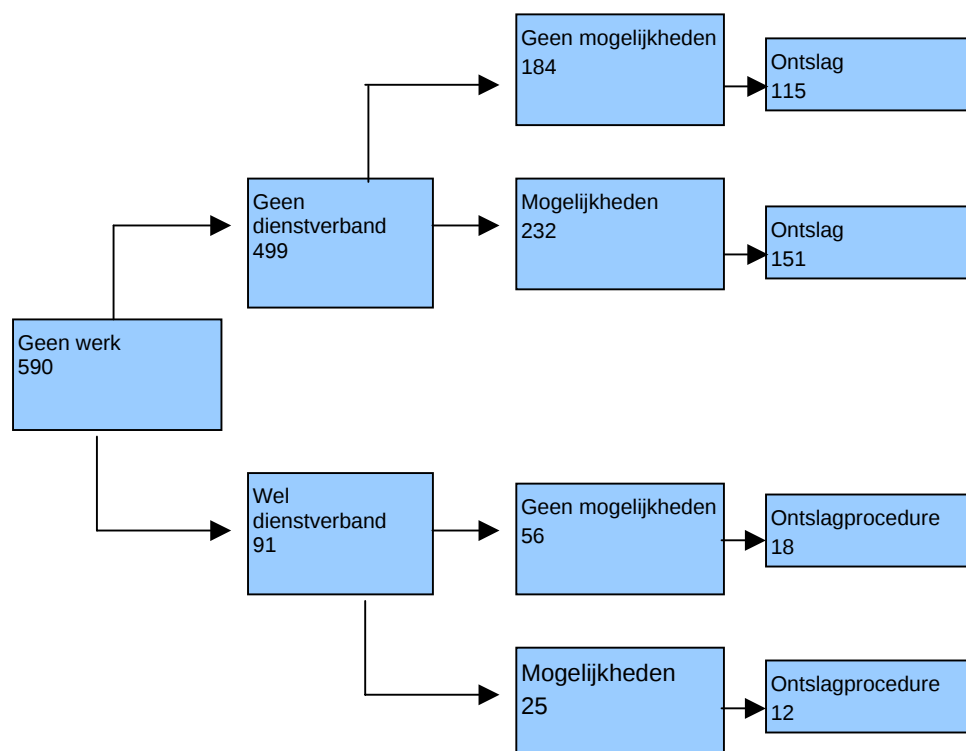
3.4 Samenvattend

Uit voorgaande paragrafen komt een aantal belangrijke bevindingen naar voren. In deze paragraaf vatten we deze kort samen.

Werkhervatting bij eigen werkgever volgens veel niet-werkenden mogelijk
 Meer dan de helft van de niet-werkende respondenten is van mening dat werkhervatting bij de eigen werkgever mogelijk is of was geweest. Dit geldt

zowel voor de respondenten die nog een dienstverband hebben bij hun werkgever als voor degenen die dit niet meer hebben. Van de groep respondenten met een dienstverband geeft overigens twee derde aan dat werkhervatting op dit moment nog niet mogelijk is, maar een groot deel van hen ziet in de toekomst wel mogelijkheden. Ondanks dit alles is voor een derde van de werknemers met een dienstverband ontslag aangevraagd en is een groot deel van de niet-werkende respondenten zonder dienstverband ontslagen. In schema 3.2 is het bovenstaande schematisch weergegeven.

Schema 3.2 Niet-werkende respondenten: mogelijkheden voor werkhervatting volgens respondenten en ontslag(procedures)



Blijkbaar hebben deze werknemers een ander beeld van hun mogelijkheden bij de werkgever dan de werkgever zelf. Het feit dat een groot deel van deze respondenten inmiddels is ontslagen, duidt er bovendien op dat UWV heeft geoordeeld dat er voldoende aan re-integratie is gedaan. Hierdoor is de mogelijkheid ontstaan om een ontslagvergunning aan te vragen en is deze ook daadwerkelijk door het CWI afgegeven.

Gezondheid en gebrek aan geschikt werk worden als belangrijk probleem ervaren bij re-integratie

Zowel werkenden als niet-werkenden noemen gezondheid vaak als een van de belangrijkste problemen bij re-integratie. Het blijkt bovendien dat gezondheid sterk samenhangt met andere problemen die veel worden genoemd, zoals het gebrek aan geschikt werk bij de werkgever. Blijkbaar zijn

gezondheid en de mogelijkheid een andere functie uit te oefenen belangrijke voorwaarden voor succesvolle re-integratie en ervaren ook mensen met een beperkt verlies aan verdien capaciteit zoveel gezondheidsproblemen of beperkingen dat deze re-integratie in het eigen werk belemmeren. Dit roept wel de vraag op aan welke ondersteuning zij dan behoefte hebben om deze problemen op te lossen. Hierop komen we in hoofdstuk 4 terug.

Succes van re-integratie bij eigen werkgever vooral afhankelijk van gezondheid, de beschikbaarheid van andere functies en werkgever-werknemerrelatie

Net zoals de oorzaken voor het niet slagen van re-integratie niet worden gezocht in (het gebrek aan) maatregelen zoals het aanpassen van de werkplek of gebrek aan begeleiding, hangt volgens de respondenten het slagen hier ook niet vanaf. Gezondheid, motivatie van de werknemer en een begripvolle werkgever worden het meest genoemd. Daarnaast blijkt de mogelijkheid om een andere functie uit te oefenen belangrijk. Bij het niet slagen van de re-integratie wordt vaak het gebrek aan begrip bij de werkgever als probleem genoemd. Opvallend is overigens dat gebrek aan motivatie of gebrek aan inzicht in eigen mogelijkheden door deze niet werkende werknemers nauwelijks wordt genoemd. Uit het bovenstaande kan worden geconcludeerd dat naast gezondheid en de mogelijkheid een andere functie uit te oefenen, in de ogen van de werknemer de relatie tussen werknemer en werkgever belangrijk is voor het slagen van re-integratie. Een goede relatie is echter geen garantie voor het slagen van re-integratie. Het wil ook niet zeggen dat re-integratiemaatregelen niet zinnig zijn. In hoofdstuk 4 gaan we daarom ook in op de vraag welke maatregelen genomen zijn om werkherleving mogelijk te maken.

4 MAATREGELEN EN ONDERSTEUNING BIJ RE-INTEGRATIE

4.1 Inleiding

In dit laatste hoofdstuk in het deel over werknemers gaan we in op de maatregelen die genomen zijn om werkhervatting mogelijk te maken. Daarnaast gaan we in op de behoefte van werknemers aan ondersteuning bij re-integratie. In paragraaf 4.2 gaan we allereerst in op de eigen inbreng van de werknemer bij re-integratie. Paragraaf 4.3 gaat over de afspraken omtrent maatregelen voor en na de WIA-beoordeling. Daarbij maken we steeds een onderscheid tussen werkenden en niet-werkenden met en zonder dienstverband. In de vierde paragraaf (4.4) van dit hoofdstuk gaan we in op de eigen inbreng van de werknemer en de behoefte aan ondersteuning bij re-integratie. Tot slot vatten we de belangrijkste bevindingen samen in paragraaf 4.5.

4.2 Eigen inbreng van de werknemer

In het kader van de Wet verbetering poortwachter heeft niet alleen de werkgever, maar ook de werknemer de plicht zich in te spannen voor re-integratie. Het is dan ook interessant om na te gaan wat de eigen inbreng van de werknemers is geweest in de periode voor de WIA-beoordeling. Uit de enquête blijkt dat werknemers met een dienstverband vaker voorstellen hebben gedaan in de periode voor de WIA-beoordeling (ongeveer 80%) dan werknemers die geen dienstverband meer hebben (ongeveer 50%).¹

In de onderstaande tabel is te zien welke voorstellen werknemers hebben gedaan in de periode voor de WIA-beoordeling.

¹ Hierbij dient te worden opgemerkt dat ruim zestien procent van de respondenten deze vraag niet heeft ingevuld.

**Tabel 4.1 Voorstellen gedaan door werknemers voor WIA-beoordeling
(% van aantal respondenten*)**

	Werkenden		Niet-werkenden	
	Dienst- verband (N=291)	Geen dienst- verband (N=66)	Dienst- verband (N=66)	Geen dienst- verband (N=220)
Aanpassing werkzaamheden	49%	50%	42%	45%
Vermindering aantal uur per week	38%	33%	30%	23%
Andere functie	33%	47%	55%	45%
Aanpassing werkplek	22%	18%	23%	20%
Zelf indelen van werktijden	18%	11%	9%	10%
Aanpassing productiviteitseisen	15%	9%	14%	15%
Geen onregelmatige en/of nachtdiensten	13%	9%	14%	8%
Bij- of omscholing	11%	26%	32%	21%
Extra begeleiding	8%	9%	9%	7%
Anders	14%	20%	14%	15%

* Op deze vraag konden respondenten meer dan één antwoord geven.

Uit de bovenstaande tabel blijkt dat werknemers uiteenlopende voorstellen hebben gedaan. Door alle groepen respondenten is echter vooral voorgesteld om werkzaamheden aan te passen en/of een andere functie te gaan uitvoeren. Vermindering van het aantal uur per week is ook relatief veel voorgesteld. Dit sluit aan bij de conclusies uit hoofdstuk 3, waaruit blijkt dat de mogelijkheid een andere functie uit te oefenen een belangrijke succesfactor voor re-integratie is.

Naast het doen van voorstellen kan de werknemer ook zelf actie ondernemen om tot werkhervatting te komen. Tabel 4.2 geeft een overzicht van de acties die werknemers zelf hebben ondernomen. Daarbij wordt geen onderscheid gemaakt tussen de periode voor- en na de WIA-beoordeling.

Tabel 4.2 Activiteiten ondernomen door werknemers (% van aantal respondenten*)

	Werkenden		Niet-werkenden		Totaal aantal antwoorden (N)
	Dienstverband (N=362)	Geen dienstverband (N=110)	Dienstverband (N=87)	Geen dienstverband (N=450)	
Interne sollicitaties	14%	15%	17%	6%	110
Sollicitaties bij andere werkgevers	15%	70%	45%	52%	405
Inschrijving bij uitzendbureaus	6%	40%	21%	28%	209
Zoeken stageplaats	2%	8%	7%	6%	48
Cursus/scholing op eigen initiatief	8%	13%	18%	12%	110
Re-integratietraject	12%	44%	31%	34%	272
Werk op arbeidstherapeutische basis	71%	42%	55%	26%	468
Vrijwilligerswerk	3%	11%	16%	10%	84
Behandeld door arts/therapeut	68%	69%	60%	61%	648
Geen activiteiten ondernomen	5%	0%	0%	4%	37
Anders	17%	18%	15%	11%	142

* Op deze vraag konden respondenten meer dan één antwoord geven.

Zoals valt te verwachten, hebben meer respondenten zonder dienstverband bij de werkgever waar zij ziek zijn geworden, gesolliciteerd bij andere werkgevers en zich ingeschreven bij uitzendbureaus dan werknemers met een dienstverband. Wat verder opvalt, is dat respondenten met een dienstverband vaker op arbeidstherapeutische basis hebben gewerkt dan werknemers zonder dienstverband bij de werkgever waar zij ziek zijn geworden. Uit de regressieanalyse, die is uitgevoerd om na te gaan welke factoren werkhervatting beïnvloeden, blijkt dat het werken in de periode voor de WIA-beoordeling de kans op werkhervatting positief beïnvloedt. Het zoeken van stageplaatsen of het doen van vrijwilligerswerk worden nauwelijks genoemd. Mogelijk zijn zieke werknemers vooral gericht op terugkeer naar eigen werk. Om dit te bereiken, ligt het doen van stages en vrijwilligerswerk voor deze respondenten waarschijnlijk niet voor de hand. Bovendien worden deze instrumenten waarschijnlijk door weinig respondenten gezien als een effectief re-integratie-instrument.

4.3 Afspraken en maatregelen

4.3.1 Afspraken en maatregelen voor de WIA-beoordeling

Zoals in de vorige paragraaf al is genoemd, zijn werkgever en werknemer in het kader van de Wet verbetering poortwachter in de eerste twee ziektejaren verplicht samen te werken aan re-integratie. Doel van deze wet is het verminderen van de instroom in voorheen de WAO en sinds 2006 de WIA. Indien werkgever of werknemer zich niet voldoende inspannen om re-

integratie mogelijk te maken, kunnen er sancties volgen. De werknemer kan al voor het einde van het tweede ziektejaar ontslagen worden als deze niet meewerkt aan zijn of haar re-integratie. De werkgever kan verplicht worden het loon langer door te betalen als hij zich onvoldoende inspanst. Het valt dus te verwachten dat met name in de periode voor de WIA-beoordeling er veel overleg is tussen werknemer en werkgever en dat er veel re-integratiemaatregelen worden genomen. In tabel 4.3 en 4.4 wordt een overzicht gegeven van de afspraken en maatregelen in die periode.

Tabel 4.3 Afspraken voor WIA-beoordeling (% van het aantal respondenten*)

	Werkenden		Niet-werkenden		Totaal aantal antwoorden (N)
	Dienstverband (N=353)	Geen dienstverband (N=106)	Dienstverband (N=83)	Geen dienstverband (N=448)	
Volledig werk hervatten	45%	15%	22%	10%	236
Gedeeltelijk werk hervatten	32%	15%	19%	10%	191
Andere functie	22%	8%	6%	6%	119
Ontslag	4%	22%	14%	26%	163
Re-integratie 2 ^e spoor	6%	21%	19%	14%	123
Geen afspraken	16%	42%	37%	52%	366

* Op deze vraag konden respondenten meer dan één antwoord geven.

In tabel 4.3 is te zien dat vooral werkenden met een dienstverband bij de werkgever waar zij ziek zijn geworden, hebben afgesproken op termijn het werk geheel of deels te hervatten. Volgens een groot deel van de andere respondenten is dit in de periode voor de WIA-beoordeling niet afgesproken. Bij een vijfde tot een kwart van de respondenten zonder dienstverband is ontslag in de periode voor de WIA-beoordeling al afgesproken of aan de orde geweest.

Tabel 4.4 Maatregelen voor WIA-beoordeling (% van het aantal respondenten*)

	Werkenden		Niet werkenden		Totaal aantal antwoor- den (N)
	Dienst- verband (N=359)	Geen dienst- verband (N=108)	Dienst- verband (N=82)	Geen dienst- verband (N=440)	
Extern re-integratiebedrijf	21%	44%	43%	46%	360
Begeleiding op de werkplek	7%	0%	1%	4%	44
Arbeidstherapeutische basis	60%	44%	61%	29%	440
Scholing	5%	7%	2%	5%	49
Aanpassing werkplek	13%	4%	10%	2%	67
Aanpassing werkzaamheden	29%	12%	22%	10%	179
Andere functie	21%	9%	11%	5%	117
Minder uren per weekwerken	40%	16%	30%	10%	229
Flexibilisering werktijden	11%	1%	6%	2%	56
Geen onregelmatige en/of nachtdiensten	9%	4%	5%	2%	48
Er is niets ondernomen	11%	34%	18%	40%	265

* Op deze vraag konden respondenten meer dan één antwoord geven.

Uit bovenstaande tabel blijkt dat met name door werknemers met een dienstverband, ongeacht of deze het werk inmiddels hebben hervat, op arbeidstherapeutische basis is gewerkt. Respondenten met een dienstverband zijn in de periode voor de WIA-beoordeling in verhouding veel vaker minder uur per week gaan werken dan andere groepen. Deze groep heeft in de periode voor de WIA-beoordeling ook vaker gewerkt dan de groep werknemers zonder dienstverband. Opvallend is ook dat, behalve bij werkhervatters met een dienstverband, in meer dan veertig procent van de gevallen een re-integratiebedrijf is ingeschakeld. Dit is met name opmerkelijk, omdat uit de enquête onder werkgevers blijkt dat zij juist niet vaak re-integratiebedrijven inschakelen. Mogelijk verwacht een deel van de werknemers de arbodienst en het re-integratiebedrijf.

Een relatief grote groep respondenten (265) geeft aan dat er niets is ondernomen in de eerste twee ziektejaren. Dit is opmerkelijk, omdat zowel werkgever en werknemer verplicht zijn in deze periode al het mogelijke te doen om werkhervatting mogelijk te maken. Als we nagaan of deze groep respondenten aangeeft op eigen initiatief re-integratieactiviteiten te hebben ondernomen, dan blijkt dat ruim een derde (35%) van deze groep aangeeft een traject te hebben gevolgd bij een re-integratiebedrijf en/of op arbeidstherapeutische basis te hebben gewerkt. Het is zeer waarschijnlijk dat deze activiteiten in overleg met de werkgever in de eerste twee ziektejaren zijn ondernomen. Mogelijk heeft een deel van de respondenten die aangeeft dat er niets is ondernomen, een deel van de activiteiten die zijn ondernomen niet als zodanig ervaren. Wat bij nadere analyse verder opvalt, is dat de respondenten die aangeven dat er niets is ondernomen in de eerste twee ziektejaren

significant vaker ontevreden zijn over de gang van zaken rondom de keuring dan de respondenten die zeggen dat er wel activiteiten zijn ondernomen. Mogelijk hebben deze respondenten over het geheel genomen slechtere ervaringen met het gehele proces van re-integratie en de WIA-beoordeling.

Als we kijken hoe de genomen maatregelen zich verhouden tot de afspraken die zijn gemaakt, dan blijkt dat met name bij respondenten bij wie ontslag of re-integratie bij een andere werkgever is afgesproken een re-integratiebedrijf is ingeschakeld. Werk op arbeidstherapeutische basis wordt vooral ingezet bij werknemers met wie is afgesproken dat zij het werk geheel of gedeeltelijk zullen hervatten bij de eigen werkgever (zie tabel 4.5). Waarschijnlijk hebben werkgevers vooral behoefte aan de ondersteuning van externe bedrijven op het moment dat terugkeer naar eigen werk niet meer mogelijk is. Dit sluit ook aan op de resultaten van de interviews met werkgevers waaruit blijkt dat werkgevers vooral behoefte hebben aan ondersteuning bij re-integratie in het tweede spoor.

Tabel 4.5 Genomen maatregelen voor WIA-beoordeling naar afspraken voor WIA-beoordeling (% van het aantal respondenten*) (N=998)

	Volledig werk her- vatten	Gedeelte- lijk werk hervatten	Andere functie	Ontslag	2e spoor	Geen afspraken
Re-integratiebedrijf	23%	27%	36%	53%	73%	37%
Begeleiding op de werkplek	8%	11%	8%	2%	3%	2%
Arbeidstherapeutische basis	64%	65%	64%	38%	45%	24%
Scholing	3%	6%	12%	5%	17%	2%
Aanpassing werkplek	12%	11%	18%	3%	4%	2%
Aanpassing werkzaam- heden	32%	31%	35%	10%	13%	5%
Andere functie	16%	14%	53%	7%	13%	3%
Minder uren per week werken	34%	59%	26%	13%	15%	10%
Flexibilisering werk- tijden	10%	13%	10%	2%	6%	2%
Geen onregelmatige en/of nachtdiensten	9%	10%	11%	2%	4%	1%
Er is niets ondernomen	13%	8%	8%	34%	13%	48%

* Op deze vraag konden respondenten meer dan één antwoord geven.

Op basis het bovenstaande kan geconcludeerd worden dat de afspraken en maatregelen in de eerste twee ziektejaren het al dan niet slagen van de re-integratie bij de eigen werkgever voor een belangrijk deel bepalen. Werkenden die nog steeds een dienstverband hebben bij de werkgever waar zij ziek zijn geworden, hebben over het algemeen vaker al in de eerste twee ziektejaren afspraken gemaakt over werkhervatting en hebben eveneens vaker (op arbeidstherapeutische basis) gewerkt in deze periode. Uit de regressieanalyse blijkt eveneens dat het feit of iemand heeft gewerkt in de periode voor de WIA-

beoordeling van invloed is op de kans van slagen van de re-integratie.² In hoofdstuk 3 hebben we al geconstateerd dat werknemers die geen dienstverband meer hebben bij de werkgever waar zij ziek zijn geworden, relatief vaak aangeven dat werkherhervatting niet meer mogelijk was. Mogelijk hebben werknemer en werkgever al tijdens de eerste twee ziektejaren deze conclusie getrokken en hebben zij daarom minder re-integratiemaatregelen genomen dan bij werknemers waarbij de kans op werkherhervatting groter werd geacht.

4.3.2 Afspraken en maatregelen na de WIA-beoordeling

Als na twee jaar er nog geen sprake is van werkherhervatting bij de eigen of andere werkgever en de werkgever heeft voldoende inspanningen geleverd, is het in principe mogelijk een ontslagvergunning aan te vragen. Dit geldt ook voor de werknemers die minder dan 35 procent arbeidsongeschikt zijn verklaard. Zoals ook al in de inleiding van dit rapport is vermeld, hebben sociale partners echter in principe afgesproken dat eventueel verminderde arbeidsgeschiktheid van deze groep in de werknemer-werkgeverrelatie opgelost dient te worden. Aanleiding voor dit onderzoek was de vraag of dit in de praktijk ook daadwerkelijk gebeurt. In hoofdstuk 2 is al gebleken dat een groot deel van de respondenten al ontslagen is. De vraag die we in deze paragraaf aan de orde stellen, is in hoeverre er na de WIA-beoordeling nog re-integratieinspanningen worden geleverd.

Een groot deel van de respondenten (67%/767) heeft na de WIA-beoordeling geen afspraken meer gemaakt over re-integratie. Bij de meeste respondenten (69%/796) zijn ook geen maatregelen meer genomen na de WIA-beoordeling. Dit is niet verwonderlijk aangezien een groot deel van de respondenten na de WIA-beoordeling is ontslagen. Tabel 4.6 en 4.7 geven een overzicht van hetgeen wel is afgesproken of is gedaan na de WIA-beoordeling.

Tabel 4.6 Afspraken na WIA-beoordeling (% van het aantal respondenten*)

	Werkenden		Niet-werkenden		Totaal aantal antwoorden(N)
	Dienst-verband (N=214)	Geen dienst-verband (N=30)	Dienst-verband (N=34)	Geen dienst-verband (N=92)	
Volledig werk hervatten	49%	10%	21%	11%	125
Gedeeltelijk werk hervatten	27%	20%	18%	7%	75
Andere functie	29%	3%	12%	3%	69
Ontslag	8%	57%	41%	76%	119
Re-integratie 2 ^e spoor	8%	27%	32%	16%	52

* Op deze vraag konden respondenten meer dan één antwoord geven.

² De correlatietabel waaruit deze samenhang blijkt, is opgenomen in de bijlage.

Zoals verwacht, hebben met name respondenten die het werk bij de eigen werkgever hebben hervat, afspraken over werkhervatting gemaakt na de WIA-beoordeling. Uit de regressieanalyse, die is uitgevoerd om na te gaan welke factoren van invloed zijn op werkhervatting, blijkt eveneens dat het maken van afspraken na de WIA-beoordeling van een goede voorspeller is voor het al dan niet werk hervatten. Respondenten die na de WIA-beoordeling nog afspraken hebben gemaakt hebben vaker het werk hervat.³ De afspraken die de andere respondenten hebben gemaakt betreffen voornamelijk ontslag. Dit is, zij het in iets mindere mate, ook het geval bij werknemers die nog een dienstverband hebben bij de eigen werkgever, maar het werk nog niet hebben hervat.

Tabel 4.7 Nieuwe maatregelen na WIA beoordeling (% van het aantal respondenten*)

	Werkenden		Niet werkenden		Totaal aantal antwoorden(N)
	Dienst- verband (N=159)	Geen dienst- verband (N=30)	Dienst- verband (N=29)	Geen dienst- verband (N=109)	
Extern re-integratiebedrijf	18%	77%	55%	83%	158
Begeleiding op de werkplek	6%	0%	0%	5%	15
Arbeidstherapeutische basis	4%	13%	28%	12%	32
Scholing	19%	10%	21%	8%	49
Aanpassing werkplek	11%	0%	7%	4%	23
Aanpassing werkzaamheden	25%	3%	14%	9%	55
Andere functie	33%	7%	3%	5%	60
Minder uren per week werken	30%	17%	14%	6%	64
Flexibilisering werktijden	8%	0%	3%	3%	16
Geen onregelmatige en/of nachtdiensten	9%	3%	0%	4%	19

* Op deze vraag konden respondenten meer dan één antwoord geven.

In tabel 4.7 valt op dat voor respondenten zonder werk en/of dienstverband naar verhouding vaak een re-integratiebedrijf ingeschakeld. De groep werknemers voor wie nog maatregelen zijn genomen na de WIA-beoordeling, is echter zeer klein, zodat het hier in absolute zin om een kleine groep (113) gaat. Wanneer we kijken naar de gemaakte afspraken in verhouding tot de genomen maatregelen dan blijkt opnieuw dat met name voor respondenten met wie re-integratie tweede spoor of ontslag is afgesproken een re-integratiebedrijf is ingeschakeld (zie tabel 4.8)

³ Idem.

Tabel 4.8 Genomen maatregelen na WIA-beoordeling naar afspraken na WIA-beoordeling (N=185) (% van het aantal respondenten*)

	Volledig werk her- vatten	Gedeelte- lijk werk hervatten	Andere functie	Ontslag	2e spoor
Re-integratiebedrijf	18%	24%	17%	70%	78%
Begeleiding op de werkplek	6%	6%	9%	8%	3%
Arbeidstherapeu- tische basis	5%	4%	13%	16%	22%
Scholing	31%	20%	22%	22%	6%
Aanpassing werkplek	18%	14%	7%	3%	0%
Aanpassing werkzaamheden	35%	29%	26%	8%	9%
Andere functie	31%	8%	70%	16%	16%
Minder uren per week werken	11%	65%	17%	16%	13%
Flexibilisering werktijden	6%	10%	4%	8%	6%
Geen onregelmatige en/of nachtdiensten	9%	8%	2%	0%	0%

* Op deze vraag konden respondenten meer dan één antwoord geven.

Op basis van het bovenstaande kan geconcludeerd worden dat na de WIA-beoordeling in veel gevallen niets meer wordt ondernomen. Echter, als er wel afspraken worden gemaakt na de WIA-beoordeling, dan is de kans op werkherleving groter. Dit onderschrijft de conclusie dat afspraken en maatregelen in de eerste twee ziektejaren belangrijk zijn voor het slagen van re-integratie, maar het geeft ook aan dat het maken van afspraken na de WIA-beoordeling de kans op succesvolle re-integratie nog kan vergroten.

4.3.3 Maatregelen in relatie tot persoonskenmerken

Om na te gaan of maatregelen vaker worden ingezet voor bijvoorbeeld oudere werknemers of laag opgeleide werknemers, hebben we gekeken naar de samenhang tussen maatregelen en persoonskenmerken. Uit deze analyse blijkt dat leeftijd en gezondheid (zoals deze wordt ervaren door de respondent) geen samenhang vertonen met de genomen maatregelen. Dit betekent dus dat werkgevers geen onderscheid maken tussen oude en jonge werknemers als het gaat om het nemen van re-integratiemaatregelen. Er is wel een samenhang tussen opleiding en maatregelen.⁴ Uit een vergelijking van de genomen maatregelen naar opleidingsniveau blijkt dat met name voor lager opgeleiden re-integratiebedrijven worden ingezet. Dit is zowel het geval voor en na de WIA-beoordeling (zie tabel 4.9). Mogelijk zijn werknemers met een lage opleiding moeilijker te re-integreren en schakelen werkgevers daarom voor deze groep eerder een re-integratiebedrijf in. Andere, opvallende verschillen zijn dat hoger opgeleiden vaker de mogelijkheid hebben minder uren te werken en flexibeler om te gaan met hun werktijden. Deels is dit

⁴ De correlatietabellen zijn opgenomen in de bijlage.

waarschijnlijk te verklaren door de aard van de functies van hoger opgeleiden, waarbij de werknemers vaker in staat wordt geacht zelf verantwoordelijkheid te kunnen nemen voor de indeling van het werk. Deels ligt de verklaring in het feit dat hoge opgeleiden over het algemeen hogere lonen hebben en dus ook financieel meer ruimte hebben om minder uren te werken.

Tabel 4.9 Genomen maatregelen na WIA-beoordeling naar opleiding*

	Basison- derwijs	Vbo of lbo	Middelb. onderwijs	Mbo	Alg. vo	Hbo	Wo
Re-integratiebedrijf	24%	16%	14%	8%	8%	6%	5%
Arbeidstherapeu- tische basis	14%	20%	11%	16%	6%	15%	21%
Minder uren per week werken	5%	15%	16%	22%	24%	19%	32%
Flexibilisering werktijden	2%	3%	5%	6%	8%	11%	21%
Geen onregelmatige en/of nachtdiensten	2%	5%	4%	5%	4%	9%	11%

* In deze tabel zijn alleen de categorieën opgenomen waarbij er duidelijke verschillen zijn tussen de opleidingsniveaus.

4.4 Behoeftte aan ondersteuning

In het laatste deel van de vragenlijst hebben we alle respondenten gevraagd of zij behoefte hebben aan ondersteuning bij re-integratie en wat die ondersteuning zou moeten inhouden. Bijna twee derde van de 1153 respondenten (64%/734) zegt behoefte te hebben (gehad) aan ondersteuning. Meer dan een kwart (28%) van de 1008 respondenten die deze vraag bevestigend hebben beantwoord, vindt dat de werkgever deze ondersteuning moet leveren. Een groter deel (33%) vindt dat UWV hierin een taak heeft. Arbodiensten en re-integratiebedrijven worden minder vaak genoemd, respectievelijk door zeventien en negentien procent van de respondenten. De meerderheid van de respondenten (78%/904) noemen meer dan één partij. De combinaties werkgever/arbodienst, werkgever/UWV en UWV/re-integratiebedrijf worden het meest genoemd.

4.4.1 Inhoud ondersteuning

Aan de respondenten die behoefte hebben aan ondersteuning, is gevraagd op welke manier zij ondersteund willen worden. Tabel 4.10 geeft een overzicht van de antwoorden op deze vraag.

Tabel 4.10 Behoefte aan ondersteuning naar type

	Aantal responden- ten (N=990)	% van antwoorden	% van responden- ten
Begeleiding op de werkplek	386	11%	39%
Informatie en tips over zoeken naar werk	269	8%	27%
Aanbieden van vacatures	364	11%	37%
Opleiding/omscholing	425	13%	43%
Korte cursus	289	9%	29%
Beroepskeuzetest of assesment	229	7%	23%
Gesprekken om te motiveren	252	7%	26%
Begeleiden bij solliciteren	252	7%	26%
Bemiddeling bij andere werkgevers	387	11%	39%
Inzet re-integratiebedrijf	276	8%	28%
Ondersteuning bij het uitzoeken van een re-integratiebedrijf	165	5%	17%
Anders	105	3%	11%
Totaal	3399	100%	343%

De meeste mogelijkheden voor ondersteuning worden door twintig tot veertig procent van de respondenten genoemd. Uitzondering hierop is de ondersteuning bij het zoeken van een re-integratiebedrijf. Het hoogst scoren het bieden van scholing, begeleiding op de werkplek en bemiddeling bij andere werkgevers. Op de vraag of respondenten ook de gewenste ondersteuning hebben gekregen, zegt bijna een kwart van de 1153 respondenten dat dit het geval is. Volgens 36 procent hebben zij deels de gewenste ondersteuning gekregen en 31 procent heeft de gewenste ondersteuning niet gekregen. De respondenten die deels of geheel de gewenste ondersteuning hebben gekregen, zeggen met name dat zij dit van de werkgever en van UWV hebben ontvangen.

4.4.2 Ondersteuning door UWV

Na de WIA-beoordeling heeft 37 procent (385) van de respondenten nog ondersteuning gekregen van UWV. Van deze groep heeft de meerderheid (60%) op dit moment geen dienstverband en is niet aan het werk. Over de ondersteuning door UWV hebben we de respondenten enkele stellingen voorgelegd. Deze stellingen hadden betrekking op de vraag in hoeverre de ondersteuning van UWV afgestemd was op de wensen van de respondent. Tabel 4.11 geeft een overzicht van de reacties op deze stellingen.

Tabel 4.11 Oordeel over ondersteuning door UWV (in %)

	(Helemaal) mee eens	Eens noch oneens	(Helemaal) mee oneens
De ondersteuning was afgestemd op mijn wensen (N=349)	49%	30%	21%
De ondersteuning was afgestemd op mijn mogelijkheden (N=340)	47%	29%	25%
Ik had liever een ander soort ondersteuning gehad (N=329)	38%	27%	35%
Ik ben weinig opgeschoten met de ondersteuning (N=336)	43%	24%	32%
De ondersteuning heeft meer geholpen dan ik had verwacht (N=336)	20%	33%	46%

Opvallend is dat bijna de helft het eens is met de stellingen die gaan over de vraag of de ondersteuning afgestemd was op de wensen en mogelijkheden van de respondent. Echter, ongeveer een even groot deel van de respondenten zegt dat zij weinig zijn opgeschoten met de ondersteuning.

4.5 Samenvattend

In dit hoofdstuk zijn we ingegaan op de afspraken en maatregelen in de periode voor en na de WIA-beoordeling. In deze paragraaf gaan we kort in op de belangrijkste bevindingen.

Werknemers met dienstverband doen vaker voorstellen met betrekking tot werkhervatting

Werknemers die nog een dienstverband hebben bij de werkgever waar zij ziek zijn geworden, hebben vaker voorstellen hebben gedaan in de periode voor de WIA-beoordeling dan werknemers zonder dienstverband. Deze werknemers hebben ook vaker gewerkt in de periode voor de WIA-beoordeling.

Eigen inbreng werknemers vooral gericht op betaald werk

De activiteiten die de werknemers zelf ondernemen, zijn vooral gericht op betaald werk. Respondenten zonder dienstverband bij de werkgever waar zij ziek zijn geworden, hebben gesolliciteerd bij andere werkgevers en zich ingeschreven bij uitzendbureaus. Werknemers met een dienstverband trachten het werk te hervatten door op arbeidstherapeutische basis te werken. Zolang die weg openstaat, is het niet verwonderlijk dat slechts zeer weinig respondenten stages of vrijwilligerswerk doen om weer aan het werk te komen. Deze maatregelen worden door deze groep zeer waarschijnlijk niet gezien als alternatief re-integratie-instrument.

Periode voor de WIA-beoordeling bepalend voor slagen van re-integratie

De meeste maatregelen worden genomen in de eerste twee ziektejaren. Werknemers en werkgever maken na de WIA-beoordeling nauwelijks nieuwe afspraken en nemen bijna geen nieuwe of andere maatregelen na de WIA-

beoordeling. Afspraken over werkhervatting worden over het algemeen in de eerste twee ziektejaren al gemaakt. Als er na twee jaar nog geen sprake is van deels of volledige geslaagde re-integratie, wordt er nauwelijks meer iets ondernomen. Het is echter ook zo dat op het moment dat er na de WIA-beoordeling nog afspraken worden gemaakt, de kans op het slagen van re-integratie groot is.

Al in de eerste twee ziektejaren is er een verschil tussen het aantal maatregelen dat wordt genomen voor respondenten die er uiteindelijk in slagen werk te hervatten en degenen bij wie dit niet lukt. Mogelijk hebben werknemer en werkgever al tijdens de eerste twee ziektejaren deze conclusie getrokken en hebben zij daarom minder re-integratiemaatregelen genomen dan in situaties waarin de kans op werkhervatting groter werd geacht.

Behoefte aan ondersteuning zeer divers

Ruim een derde van de respondenten geeft aan behoefte aan ondersteuning te hebben. Het soort ondersteuning dat zij vervolgens noemen, is zeer divers. Ook is er geen duidelijke partij waarvan respondenten die ondersteuning verwachten. Werkgever en UWV zijn echter voor respondenten de meest voor de hand liggende partijen.

5 WERKGEVERS

5.1 Inleiding

Dit hoofdstuk gaat in op de ervaringen van de werkgevers die een medewerker in dienst hebben of hadden die bij de WIA beoordeling voor minder dan 35 procent arbeidsongeschikt is beoordeeld. Ingegaan wordt op de maatregelen die zij hebben genomen in de periode van ziekte van de werknemer. Centraal staat de vraag welke belemmeringen en succesfactoren de werkgevers zijn tegengekomen bij hun pogingen de werknemers die minder dan 35 procent arbeidsongeschikt zijn beoordeeld, na hun ziekte weer volledig het werk te helpen.

De tweede paragraaf geeft een beschrijving van de belangrijkste kenmerken van de organisaties waarmee is gesproken.¹ Gekeken is naar omvang, aantal vestigingen en het aantal functies. Naast deze aspecten is gekeken naar de verzuimproblematiek binnen de organisaties en vervolgens wordt de situatie van de werknemer besproken waarover met de respondent is gesproken. In de drie hiernavolgende paragrafen bespreken wij de verschillende situaties waarin de werknemers terecht zijn gekomen. Ten eerste gaan we in paragraaf 5.3 in op werknemers die het werk nog niet hebben hervat. In paragraaf 5.4 komt de situatie van degenen die het werk wel hebben hervat en in paragraaf 5.6 de situatie van de werknemers waarvan het dienstverband is beëindigd, aan bod. In paragraaf 5.7 wordt een aantal ervaringen van werkgevers met de re-integratie van zieke werknemers toegelicht. Tot slot zetten we in de laatste paragraaf van dit hoofdstuk de belangrijkste bevindingen op een rijtje.

5.2 Achtergrond deelnemende bedrijven

UWV heeft in het kader van dit onderzoek 1148 namen van werkgevers geleverd die één of meer werknemers in dienst hadden die in de periode maart-juli 2006 voor de WIA zijn beoordeeld en minder dan 35 procent arbeidsongeschikt zijn bevonden. Deze werkgevers zijn, zonder een vooraankondiging te hebben ontvangen, telefonisch benaderd met de vraag of zij aan dit onderzoek wilden meewerken. Van de 1121 bedrijven is in 890 gevallen telefonisch contact gekregen. Van deze groep hebben 452 potentiële respondenten geweigerd mee te werken. Aan een aantal weigeraars is nog een tweetal vragen voorgelegd om na te gaan of het bedrijven betrof die deze werknemers juist vaker ontslagen hebben. Dit blijkt niet het geval. Van de 88 werkgevers aan wie deze controlevraag is gesteld, geeft 63 procent aan dat

¹ In hoofdstuk 2 is de responsgroep van werknemers vergeleken met de steekproef die door UWV is aangeschreven. Met betrekking tot de werkgevers zijn dergelijke gegevens niet bekend, waardoor deze vergelijking tussen respons en steekproef niet te maken is.

de werknemer nog in dienst is. Voor de werkgevers die aan het onderzoek deelnemen, ligt dit percentage op 66 procent. Het aandeel werknemers dat het werk volledig heeft hervat, is in de responsgroep hoger dan bij de werkgevers die niet aan het onderzoek deelnemen. Bij de werkgevers die niet deelnemen, heeft veertig procent werk volledig hervat, terwijl dit bij de deelnemende werkgevers 67 procent is. Dit duidt erop dat werkgevers die werknemers in dienst hebben die het werk hebben hervat, oververtegenwoordigd zijn in de responsgroep.

Uiteindelijk waren 430 werkgevers bereid mee te werken aan het onderzoek. Van deze 430 respondenten zijn er nog 181 afgevallen, omdat zij aangaven geen werknemer uit de doelgroep in dienst te hebben. Dit laatste is mogelijk wanneer er sprake is van bedrijven met meer vestigingen: in die gevallen is er binnen het bedrijf als geheel hoogstwaarschijnlijk een werknemer die in de doelgroep valt, maar was de respondent daarvan niet op de hoogte. Een andere mogelijkheid is dat de persoon kort voor het keuringsmoment uit dienst van het bedrijf is gegaan vanwege het aflopen van een arbeidscontract. Een derde mogelijkheid is dat het bedrijf de betrokken werknemer ontslagen heeft en om die reden niet meer in dienst heeft. Wellicht zijn er ook nog andere verklaringen voor het niet overeenkomen van de gegevens van UWV en de mededeling daaromtrent van het betrokken bedrijf, zoals administratieve vertraging bij UWV of ontkennen van het feit door het bedrijf.²

Uiteindelijk hebben 225 werkgevers aan het telefonisch onderzoek meegewerkt, hetgeen de respons voor het werkgeversdeel van dit onderzoek op 25 procent brengt. In vergelijking met de werknemersenquête is het responspercentage bij de werkgeversenquête dus laag. Zoals hierna zal blijken, geeft 35 procent van de responderende bedrijven aan dat het dienstverband met de werknemer die voor de WIA beoordeeld is, beëindigd is. Vergelijken we dit met het – representatieve – percentage werknemers dat aangeeft niet meer in dienst te zijn bij de oude werkgever (55%), dan blijkt dat werkgevers bij wie het dienstverband beëindigd is, ondervertegenwoordigd zijn.

Bedrijfskenmerken deelnemende bedrijven

Wanneer we kijken naar de kenmerken van de deelnemende bedrijven, dan blijkt dat er relatief veel grotere bedrijven in de responsgroep zitten. Ruim veertig procent van de bedrijven heeft meer dan honderd werknemers in dienst, hetgeen beduidend meer is dan de desbetreffende verdeling binnen het Nederlandse bedrijfsleven. Of er sprake is van een over- of ondervertegenwoordiging van kleine bedrijven ten opzichte van de populatie, is niet duidelijk, omdat onbekend is welke omvang de bedrijven hebben waaruit werknemers afkomstig zijn die voor de WIA beoordeeld zijn. Op basis van het bovenstaande zou derhalve heel voorzichtig geconcludeerd

² Om deze relatief hoge uitval te controleren, hebben we een deel van de werkgevers opnieuw gebeld en hen een uitgebreidere toelichting gevraagd of het klopt dat zij inderdaad geen werknemer uit de doelgroep in dienst hadden. Het beeld dat hieruit naar voren komt, wijkt nagenoeg niet af van de antwoorden die deze werkgevers al eerder hebben gegeven.

kunnen worden dat bedrijven waar werknemers afkomstig zijn die voor de WIA-beoordeeld zijn én voor wie het dienstverband beëindigd is, zijn ondervertegenwoordigd in onze responsgroep. Dit zouden bovendien kleinere bedrijven kunnen zijn, omdat deze bedrijven minder mogelijkheden hebben om werknemers met een verminderde arbeidsgeschiktheid een andere arbeidsplaats te bieden.

Tabel 5.1 Omvang bedrijven

	Steekproef	%	Nederland*	%
1 - 20	56	26%	300500	91%
21 - 50	33	15%	18480	6%
50 - 100	34	16%	6370	2%
100-200	23	11%	3250	1%
200-500	30	14%	2020	0,6%
500+	41	19%	1340	0,4%
Totaal	217		331965	

* Bron: CBS statline.

Ook is de werkgevers gevraagd naar het aantal vestigingen dat zij in de regio hebben. De meerderheid van de werkgevers heeft één vestiging in de regio, dertien procent van de responderende bedrijven heeft vier of meer vestigingen in de regio .

Tabel 5.2 Aantal vestigingen

	Aantal respondenten	%
1 vestiging	154	69%
2 vestigingen	27	12%
3 vestigingen	13	6%
4 of meer vestigingen	29	13%
Totaal	223	

Een derde vraag met betrekking tot de achtergrond van de bedrijven is de vraag hoeveel verschillende functies de organisatie kent. Uit de tabel is op te maken dat een relatief groot deel van de organisaties 14 of meer verschillende functies heeft.

Tabel 5.3 Aantal functies

	Aantal respondenten	%
1-4 functies	42	21%
5-7 functies	35	17%
8-13 functies	40	20%
14 of meer functies	86	42%
Totaal	203	

Op grond van bovenstaande bevindingen kan worden geconcludeerd dat de werkgevers die aan het onderzoek hebben deelgenomen over het algemeen grotere organisaties betreft met relatief veel verschillende functies.

Zoals aangegeven, is in de telefonische interviews met werkgevers gesproken over de ervaringen die zij hebben met re-integratie van werknemers. Ten behoeve van het onderzoek zijn deze vragen toegespitst op de ervaringen met een specifieke werknemer. Wel is aan de werkgevers gevraagd of en zo ja, *hoeveel* medewerkers zij in dienst hebben die sinds 1 januari 2006 minder dan 35 procent arbeidsongeschikt zijn verklaard. Van de werkgevers die een werknemer uit de doelgroep in dienst hebben, geeft driekwart aan dat het één werknemer betreft. In een kwart van de gevallen hebben werkgevers twee of meer werknemers in dienst die minder dan 35 procent arbeidsongeschikt zijn verklaard.

Tabel 5.4 Aantal werknemers behorend tot doelgroep

	Aantal	%
Één 35-werknemer	146	75%
Twee 35-werknemers	31	16%
Drie of meer 35-werknemers	17	9%
Totaal	194	

Situatie van de beoordeelde werknemer

Aan de werkgevers waarmee is gesproken, is vervolgens gevraagd of zij zich bij de beantwoording van de vragen wilden beperken tot de situatie van en ervaringen met één werknemer uit deze doelgroep. Op de vraag wat de belangrijkste reden van ziekmelding is, blijkt dat problemen met botten of spieren de belangrijkste oorzaak van verzuim is.

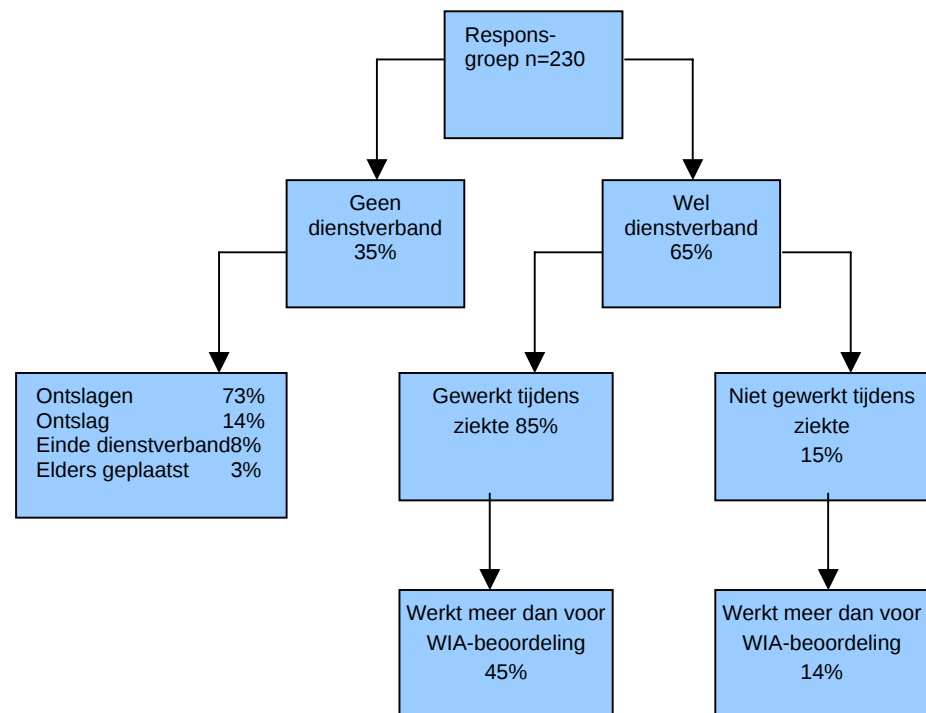
Tabel 5.5 Reden ziekmelding

	Aantal	%
Problemen met botten, spieren of gewrichten	110	50%
Psychische problemen	37	17%
Hart- en vaatziekten	16	7%
Andere klachten	57	26%
Totaal	220	

In onderstaand schema is een overzicht gegeven van de situatie van zieke werknemers nadat zij door UWV minder dan 35 procent arbeidsongeschikt zijn bevonden. Te zien is dat bijna twee derde van de werkgevers aangeeft de zieke werknemer nog in dienst te hebben en dat bij ruim een derde van de werkgevers het dienstverband is beëindigd. De belangrijkste reden voor beëindiging van het dienstverband is het ontslag van de werknemer. Ook is te zien dat drie procent van de werkgevers het dienstverband heeft beëindigd vanwege de plaatsing van de zieke werknemer bij een andere werkgever.

Voor de werkgevers die de werknemer nog in dienst hadden, is nagegaan of deze werknemers tijdens hun ziekte nog hebben gewerkt. In 85 procent van de gevallen heeft de werknemer tijdens zijn/haar eerste twee ziektejaren nog gewerkt (gemiddeld werkte men voor 53% van het dienstverband).

Schema 5.1 Verdeling responsgroep



Tot slot is nagegaan of werknemers inmiddels meer uren werken dan zij deden voor de WIA-beoordeling. Van de werknemers die tijdens de ziekteperiode gewerkt hebben, werkt 45 procent na de beoordeling meer uren. 55 procent van deze groep is nog niet in staat gebleken meer uren te gaan werken dan voor de WIA-beoordeling. Van de zieke werknemers die niet hebben gewerkt gedurende de eerste twee ziektejaren, zijn twee medewerkers meer uren gaan werken na de beoordeling.

Met behulp van een regressieanalyse is nagegaan welke aspecten het best een verklaring geven voor het wel of niet hervatten van het werk. Het wel of niet gewerkt hebben in de eerste twee ziektejaren en het maken van afspraken na de WIA-beoordeling over werkhervatting zijn de twee factoren die het meest bepalend zijn voor het hervatten van werk.³ Dit komt overeen met de uitkomsten van de werknemersenquête.

³ De tabel waaruit deze samenhang blijkt, is opgenomen in de bijlage.

Tabel 5.6 Werkhervatting

	Werkt meer dan vóór WIA- beoordeling		Werkt niet meer dan vóór WIA- beoordeling		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Gewerkt tijdens ziekte	53	45%	66	55%	119	100%
Niet gewerkt tijdens ziekte	3	14%	19	86%	22	100%
Totaal	56		85		141	

5.3 Werknemers die het werk nog niet hebben hervat

In totaal hebben 88 werknemers het werk nog niet hervat na de beoordeling voor de WIA. Aan de werkgevers is gevraagd wat in hun ogen de belangrijkste reden is voor het niet hervatten van werk. In tabel 5.7 zijn deze redenen op een rijtje gezet. Te zien is dat de ziekte van de werknemer als belangrijkste oorzaak wordt genoemd. Volgens de werkgevers is het niet voldoende hersteld zijn de belangrijkste reden waarom de werknemers nog niet aan het werk zijn.

Tabel 5.7 Reden niet hervatten werk

	Aantal	%
Werknemer is onvoldoende hersteld	46	53%
Werknemer is bezig met re-integratie	9	10%
Er loopt een ontslagprocedure	7	8%
Er loopt een bezwaar- of beroepsprocedure tegen besluit UWV	3	3%
Er is geen geschikt werk voor deze werknemer	3	3%
Werknemer is het niet eens met de voorwaarden voor werk	3	3%
Anders namelijk	16	18%
Totaal	87	

Ruim twee derde van de werkgevers is van mening dat de zieke werknemer, gezien diens gezondheid, niet in staat is op termijn het werk te hervatten. In onderstaande tabel zijn de belangrijkste redenen die werkgevers hiervoor noemen, opgenomen. Naast de ziekte van de werknemer is het gebrek aan geschikt werk een belangrijke reden voor werkgevers om aan te geven dat een werknemer ook op termijn niet aan het werk zal kunnen gaan.

Tabel 5.8 Waarom niet in staat te hervatten

	Aantal	%
De werknemer is hiervoor te ziek	47	75%
Er is geen geschikt werk voor de werknemer	9	14%
Werkgever en werknemer kunnen niet tot overeenstemming	2	3%
Anders namelijk	5	8%
Totaal	63	

Aan de werkgevers van de werknemers die het werk nog niet hebben hervat is tot slot gevraagd of een aantal belemmeringen (zie tabel 5.9) een rol speelt bij de re-integratie van de werknemer. Uit de tabel blijkt dat de belastbaarheid en gezondheid van de werknemer de grootste belemmering is bij de re-integratie. Van de 62 werkgevers die de vraag hebben beantwoord, hebben 59 dit antwoord genoemd (95%). Een tweede belemmering die veel wordt genoemd door werkgevers, is het ontbreken van mogelijkheden de werknemer een andere functie aan te bieden. Dit is een argument dat door de helft van de werkgevers wordt genoemd. Het is opvallend dat dit argument niet alleen wordt gegeven door de kleinere werkgevers en werkgevers die aangeven minder verschillende functies binnen de organisatie te hebben, maar ook door grotere werkgevers.

Tabel 5.9 Belemmeringen re-integratie (n=62)

	Aantal antwoorden*	% van respondenten
Belastbaarheid/gezondheid werknemer	59	95%
Onvoldoende alternatieve functies	32	52%
Onvoldoende inzicht in eigen mogelijkheden	18	29%
Onvoldoende mogelijkheden aanpassing werkplek	14	23%
Houding/motivatie werknemer	13	21%
Onvoldoende mogelijkheden aanpassing arbeidsduur	10	16%
Onvoldoende mogelijkheden aanpassing werktijden	8	13%
Leeftijd werknemer	7	11%
Gebrek aan financiële middelen	7	11%
Onvoldoende mogelijkheden extra begeleiding	6	10%

* Op deze vraag konden respondenten meer dan één antwoord geven.

5.4 Werknemers die het werk hebben hervat

In dit onderzoek is met 57 werkgevers gesproken die een werknemer in dienst hebben die het werk na de WIA beoordeling heeft hervat. Aan deze werkgevers is gevraagd of zij factoren kunnen aangeven die bepalend zijn geweest voor het slagen van de re-integratie. In tabel 5.10 zijn deze factoren op een rijtje gezet. De reden die het meest wordt genoemd voor het slagen

van de re-integratie, is de belastbaarheid van de werknemer. De bevinding sluit aan bij het feit dat de gezondheid ook het meest als belemmering wordt ervaren in die gevallen waar re-integratie (nog) niet is gelukt.

Opvallend in deze tabel is het feit dat ruim driekwart van de werkgevers aangeeft dat de houding en motivatie van de zieke werknemer een belangrijke factor voor succes is. Daarnaast geeft nog eens zeventig procent van de werkgevers aan dat het inzicht van de werknemer zelf ook belangrijk is voor succesvolle re-integratie. Een succesvolle re-integratie is volgens veel werkgevers dus met name terug te voeren op de mogelijkheden, inzet en inzicht van de werknemer. Randvoorwaarden zoals het aanpassen van een werkplek, werktijden, et cetera. spelen volgens de werkgevers een minder belangrijke rol. Een vergelijkbare conclusie werd getrokken op grond van de werknemersenquête.

Tabel 5.10 Succesfactoren re-integratie (n=57)

	Aantal antwoorden*	% van respondenten
Belastbaarheid werknemer	46	81
Houding/motivatie werknemer	45	79
Inzicht in eigen beperkingen	40	70
Aanpassing arbeidsduur	33	58
Aanpassing aan werkplek	27	47
Aanpassing werktijden	25	44
Inzet begeleiding werknemer	25	44
Inzet werknemer in andere functie	25	44
Financiële middelen in de organisatie	19	33
Leeftijd medewerker	16	28
De dienstverlening van het re-integratie	16	28
Subsidiemogelijkheden voor re-integratie	8	14

* Op deze vraag konden respondenten meer dan één antwoord geven.

5.5 Dienstverband beëindigd

Aan de 77 werkgevers van de medewerkers waarvan het dienstverband is beëindigd, is gevraagd naar de achtergrond van de beëindiging van het dienstverband en de belemmeringen die zij bij de re-integratie zijn tegengekomen.

De belangrijkste reden van de beëindiging van het dienstverband is voor de helft van de werkgevers het gebrek aan mogelijkheden de werknemer een andere functie aan te bieden. De omvang en het aantal functies dat de organisatie heeft, speelt hier geen rol. Zowel de grotere als kleinere bedrijven geven aan beperkte mogelijkheden te hebben om geschikt werk aan te bieden. Het tweede argument dat door de werkgevers vaak wordt genoemd, is de ziekte van de werknemer (38%). Nagegaan is of dit antwoord vaker wordt

gegeven bij bepaalde ziekten, maar dit is niet het geval.

Tabel 5.11 Reden einde dienstverband

	Aantal	%
Geen geschikt werk binnen de organisatie	38	50%
Werknemer was te ziek	29	38%
Geen overeenstemming over werkhervatting	7	9%
Er loopt een bezwaar- of beroepsprocedure	2	3%
Totaal	76	

Van de werknemers waarvan het dienstverband is beëindigd, zijn veertien werknemers (volgens de werkgever) op dit moment werkzaam bij een andere werkgever. Voor elf van deze veertien werknemers geeft de werkgever aan hierbij de werknemer te hebben geholpen.

Ook aan de werkgevers die het dienstverband met de zieke werknemers hebben beëindigd, is gevraagd wat de belangrijkste belemmeringen waren die zij bij de pogingen de werknemer te re-integreren zijn tegengekomen. De belangrijkste twee belemmeringen die worden genoemd, zijn de belastbaarheid van de werknemer en het gebrek aan mogelijkheden de werknemer een alternatieve functie aan te bieden. Deze belemmeringen komen overeen met die van de werkgevers waarvan de werknemer nog niet het werk heeft hervat.

Tabel 5.12 Belemmeringen re-integratie (n=74)

	Aantal antwoorden*	% van respondente
Belastbaarheid/gezondheid werknemer	65	88%
Onvoldoende alternatieve functies	55	74%
Houding/motivatie werknemer	32	43%
Onvoldoende inzicht in eigen beperkingen	25	34%
Onvoldoende mogelijkheden aangepaste werkplek	22	30%
Leeftijd medewerker	9	12%
Onvoldoende mogelijkheden aangepaste werktijden	9	12%
Onvoldoende mogelijkheden voor begeleiding	9	12%
Onvoldoende mogelijkheden aangepaste arbeidsduur	7	9%

* Op deze vraag konden respondenten meer dan één antwoord geven.

Wanneer deze bevindingen worden afgezet tegen de belangrijkste succesfactoren van de geslaagde (d.w.z. gere-integreerde) werknemers, dan blijkt dat het niet kunnen aanbieden van een andere functie als belangrijke belemmering door werkgevers wordt ervaren. Het blijkt echter geen rol te spelen bij succesvolle re-integratie, omdat dit punt als succesfactor nauwelijks wordt genoemd. Verder is het opvallend dat werkgevers zowel het succes als het falen van re-integratie in belangrijke mate toeschrijven aan factoren die bij

de werknemer liggen, zoals de belastbaarheid, het eigen inzicht en de motivatie van de werknemer. Aan de kant van de werknemers valt een soortgelijke redenering op: ook werknemers noemen de gezondheid, de motivatie en het inzicht in mogelijkheden en beperkingen. Daarnaast geven zij ook aan dat de rol van de werkgever voor hen ook bepalend is in de re-integratie. Een derde van de werknemers noemt de houding van werkgevers als succesfactor.

5.6 Aanvullende gesprekken werkgevers

In de aanvullende interviews met de werkgevers is nagegaan of men een duidelijk beleid heeft, waarin is uitgewerkt welke investeringen men in zieke medewerkers doet. Geen van de werkgevers heeft een dergelijk beleid schriftelijk uitgewerkt. De belangrijkste reden hiervoor is dat dit te zeer afhankelijk is van de situatie van de zieke werknemer. Factoren als handicap, functie en motivatie van de werknemer hebben een grote invloed op de aanpak van de re-integratie. De werkgevers geven aan dat het de voorkeur heeft een medewerker binnen het bedrijf weer aan de slag te helpen. Daarnaast geven de meeste werkgevers aan dat zij, naast de wettelijke verplichting, zich ook verplicht voelen te investeren in de terugkeer van de medewerker. Geen van de werkgevers die wij hebben gesproken, maakt bij de aanpak van het re-integratietraject onderscheid tussen werknemers die meer of minder dan 35 procent arbeidsongeschikt zijn. Wel geeft één werkgever aan dat sommige trajecten eigenlijk alleen voor de vorm worden ingezet om aan de verplichtingen te kunnen voldoen, terwijl men niet verwacht dat de werknemer weer aan het werk zal gaan.

Ook is in de gesprekken ingegaan op de belemmeringen en succesfactoren die werkgevers bij de re-integratie van zieke werknemers ervaren. In deze gesprekken komen factoren naar voren die overeenkomen met de in voorgaande paragrafen beschreven factoren. De belangrijkste belemmering die men noemt, is het gebrek aan alternatieve functies. Als een werkgever een zieke medewerker niet in een ander soort functie kan plaatsen, wordt het vaak moeilijk de zieke werknemer aan het werk te krijgen. Zo was er een personeelsfunctionaris die aangaf dat er binnen het bedrijf eigenlijk twee typen functies waren; fysiek zwaar inpakwerk (ongeschoold) en toezicht/controler (lbo). Omdat het inpakwerk te zwaar is geworden voor de zieke werknemer en de functie van controler niet haalbaar is vanwege het gebrek aan scholing, is het dus moeilijk deze werknemer te herplaatsen.

Een ander aspect dat wordt genoemd en dat nauw samenhangt met het voorgaande aspect is de opleiding van de zieke medewerker en dat van de functies binnen het bedrijf. Niet zozeer het niveau van opleiding van de medewerkers is relevant alswel de diversiteit van functies binnen een bedrijf. Eén van de respondenten is werkzaam voor een detacheringsbureau voor

hoger opgeleid personeel. Hier is een werknemer in dienst die door zijn handicap op mbo-niveau aan het werk moet. Soms is zo iemand nog bij een opdrachtgever of op het hoofdkantoor te plaatsen, maar dat lukt niet altijd. Dat is ook afhankelijk van de beperking en motivatie van de werknemer. Wanneer plaatsing niet lukt, wordt er overgegaan tot ontslag.

De derde belemmering voor re-integratie die werkgevers noemen, betreft de arbeidsomstandigheden binnen het bedrijf. Twee werkgevers geven aan dat de specifieke werkomstandigheden binnen hun bedrijf (koel en vochtig) niet bevorderlijk zijn voor de terugkeer van hun zieke werknemer. In beide gevallen zorgen deze omstandigheden zelfs voor een verslechtering van de situatie van de werknemer. De kritiek is dan ook dat men bij de beoordeling voor de WIA alleen kijkt naar de verdien capaciteit van de werknemer en niet kijkt naar de functie en het bedrijf waarin de werknemer weer aan de slag moet.

5.7 Samenvattend

In deze slotparagraaf vatten we de belangrijkste bevindingen samen.

Twee derde van de werkgevers heeft werknemer nog in dienst

Van de werkgevers die aan het onderzoek deelnemen, geeft bijna twee derde aan dat de voor de WIA beoordeelde werknemers nog in dienst zijn. Bij ruim een derde van de werkgevers is het dienstverband met deze werknemers inmiddels beëindigd. Op basis van de resultaten van de controlevragen, die zijn gesteld aan werkgevers die niet hebben deelgenomen aan het onderzoek, kan worden gesteld dat de werkgevers bij wie de werknemers nog in dienst zijn, zijn oververtegenwoordigd.

Werk tijdens eerste twee ziektejaren vergroot kans op werkhervatting

Door 85 procent van de werkgevers wordt aangegeven dat de werknemer tijdens zijn/haar eerste twee ziektejaren nog heeft gewerkt (gemiddeld 53% van het dienstverband). Deze werknemers hebben ook de grootste kans na de beoordeling het werk te hebben hervat.

Werkgevers ervaren belastbaarheid van de werknemer en gebrek aan geschikt werk als belangrijkste belemmering

De ziekte en belastbaarheid van de werknemer is volgens werkgevers de belangrijkste belemmering voor het hervatten van werk. Dit wordt zowel door werkgevers aangegeven die de werknemers hebben ontslagen als door werkgevers waar de werknemer het werk nog niet heeft hervat.

Een tweede belangrijke belemmering die werkgevers noemen, is het ontbreken van mogelijkheden de werknemer een andere functie aan te bieden. Dit argument blijkt ook de belangrijkste reden om het dienstverband te beëindigen. Uit de aanvullende gesprekken blijkt dat het kunnen aanbieden

van alternatieve functies en de werkomstandigheden bepalend zijn voor een vlotte re-integratie.

Belastbaarheid en motivatie belangrijke succesfactoren bij re-integratie

De reden die het meest wordt genoemd voor het slagen van de re-integratie, is de belastbaarheid van de werknemer. Daarnaast geven veel werkgevers aan dat een succesvolle re-integratie in belangrijke mate bepaald wordt door de inzet en het inzicht van de werknemer.

6 MAATREGELEN EN ONDERSTEUNING WERKGEVERS

In de telefonische enquête met de werkgevers is ook besproken welke maatregelen zij hebben genomen om de werknemer te begeleiden bij de terugkeer naar werk. Daarnaast is gevraagd of zij op grond van de ervaringen die ze in deze trajecten hebben opgedaan, behoefte hebben aan ondersteuning. Dit hoofdstuk doet verslag van de bevindingen.

De eerste paragraaf beschrijft de maatregelen die werkgevers hebben genomen in de eerste twee ziektejaren. Ook is nagegaan of men de werknemers die niet de WIA instromen, maar in principe in dienst blijven bij de werkgever, na de WIA-beoordeling nog heeft geprobeerd te re-integreren. Paragraaf 6.2 gaat in op de behoefte aan ondersteuning. Willen werkgevers ondersteuning op dit terrein en zo ja, wie zou dan die ondersteuning moeten geven?

6.1 Maatregelen ten behoeve van re-integratie

Voor WIA-beoordeling

Bijna alle werkgevers hebben in de eerste twee ziektejaren met de werknemers gesproken over de mogelijkheden om het werk weer te hervatten. Vier procent van de werkgevers geeft aan dat zij niet met de werknemers hebben gesproken over de mogelijkheden. Waarom dit niet is gebeurd, is niet bekend. Wel blijkt het in alle gevallen om werkgevers te gaan die relatief weinig werknemers in dienst hebben.

Om een idee te krijgen van de genomen maatregelen, hebben wij de werkgevers een aantal maatregelen voorgelegd met de vraag of zij deze in de praktijk hebben toegepast in de periode voor de WIA-beoordeling. Van de werkgevers geeft vijf procent aan geen van de genoemde maatregelen te hebben genomen. Gemiddeld worden er door de werkgevers vijf maatregelen genomen in de eerste twee ziektejaren van de werknemer. In tabel 6.1 is weergegeven welke maatregelen zijn genomen. Te zien is dat de aanpassing van de werkzaamheden en het werken op arbeidstherapeutische basis het meest is genoemd. Ruim driekwart van de werkgevers heeft dit antwoord gegeven. De inzet van scholing is een maatregel die het minst door de werkgevers wordt toegepast, een vijfde van de werkgevers geeft aan scholing te hebben ingezet.

Tabel 6.1 Genomen maatregelen voor beoordeling (n=214)

	Aantal antwoorden*	% van respondenten
Aanpassing van de werkzaamheden	171	80%
Werken op arbeidstherapeutische basis	170	79%
Begeleiding van werknemer op de werkplek	145	68%
Vermindering van het aantal uren	143	67%
Flexibele werktijden	127	59%
Inzet van een re-integratiebedrijf	103	48%
Aanpassing van de werkplek	94	44%
Aanbieden van een andere functie	86	40%
Geen onregelmatige diensten	53	25%
Inzet scholing	44	21%

* Op deze vraag konden respondenten meer dan één antwoord geven.

Na WIA-beoordeling:

Vervolgens is aan de werkgevers gevraagd of zij na de beoordeling van de werknemer voor de WIA nog de mogelijkheden hebben besproken met de werknemer. Na de beoordeling is immers duidelijk dat de werknemer in principe in dienst blijft bij de werkgever waardoor het voor beide partijen weer belangrijk wordt c.q. blijft gezamenlijk tot een oplossing te komen. Van de werkgevers heeft 71 procent na de WIA-beoordeling met de werknemer gesproken over de mogelijkheden voor volledige werkhervatting, terwijl 29 procent van de werkgevers niet meer met de werknemer heeft gesproken. Het al dan niet aangaan van een dergelijk gesprek hangt niet samen met de omvang van het bedrijf.

Van de werkgevers die met de werknemer hebben gesproken, heeft een derde (n=51) nieuwe maatregelen getroffen om de werknemer te helpen bij de werkhervatting. Gemiddeld heeft men na de beoordeling één maatregel ingezet ten behoeve van de werkhervatting van de werknemer. In tabel 6.2 is weergegeven welke maatregelen men heeft getroffen. Te zien is dat men na de WIA-beoordeling niet echt andere maatregelen heeft getroffen dan men voor de WIA-beoordeling heeft ingezet. Begeleiding op de werkplek en aanpassing van de werkzaamheden wordt door 63 procent van de respondenten genoemd. Opnieuw blijkt scholing relatief weinig te worden ingezet ten behoeve van de werkhervatting.

Tabel 6.2 Maatregelen na beoordeling (n=52)

	Aantal antwoorden	% van respondenten
Begeleiding op werkplek	33	63%
Aanpassing van werkzaamheden	33	63%
Vermindering van aantal uren	27	52%
Werken op arbeidstherapeutische basis	26	50%
Aanpassing van werkplek	24	46%
Flexibele werktijden	21	40%
Inzet re-integratiebedrijf	19	37%
Aanbieden van andere functie	19	37%
Geen onregelmatige diensten	13	25%
Inzet scholing	10	19%

Vervolgens is nagegaan of er een relatie is tussen de inzet van maatregelen (zowel voor als na de WIA-beoordeling) en de situatie van de werknemer. Geconcludeerd kan worden dat voor de werknemers die zijn ontslagen over het algemeen iets minder maatregelen worden ingezet ten behoeve van de re-integratie. Ook de omvang van de organisatie speelt een rol bij de inzet van maatregelen, de grotere werkgevers zetten vaker meer maatregelen in.

6.2 Ondersteuning voor werkgevers

Het laatste deel van de enquête is ingegaan op de vraag of werkgevers gebruik hebben gemaakt van ondersteuning bij de begeleiding van de zieke werknemer terug naar werk. Van de werkgevers geeft 41 procent (n=92) aan dat zij inderdaad gebruik hebben gemaakt van een extern bureau. De keuze om een extern bedrijf in te zetten, blijkt niet te worden bepaald door de omvang van de organisatie. Opvallend is dat relatief veel werkgevers waar de werknemer is ontslagen, aangeven een extern bureau te hebben ingezet. Van de werkgevers waarvan de werknemer is ontslagen, heeft 62 procent een extern bureau in de arm genomen terwijl dit percentage voor de werkgevers met de werknemer nog in dienst op dertig ligt. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat het werknemers betreft die intern moeilijker te re-integreren zijn, waardoor de werkgever ervoor kiest een extern bureau in te schakelen. In de aanvullende gesprekken is gevraagd wanneer men eventueel een re-integratiebedrijf zou inschakelen. Als werkgevers dit al overwogen, dan is dat over het algemeen omdat men een werknemer buiten de organisatie aan het werk wil helpen (re-integratie 2^e spoor). Dit sluit aan bij het gegeven dat werkgevers die de werknemer hebben ontslagen relatief vaak een re-integratiebedrijf inschakelen.

De meeste respondenten geven overigens aan dat zij geen gebruikmaken van een extern bureau voor de re-integratie van zieke werknemers. In de meeste gevallen bespreekt men het traject gewoon met de medewerker en een bedrijfsarts of iemand van de arbodienst. Ook wordt er wel eens gebruikge-

maakt van de diensten van een onafhankelijke arbeidsdeskundige om het proces te begeleiden.

In tabel 6.3 is een overzicht gegeven van de dienstverlening, waarvoor deze bureaus werden ingehuurd. De helft van de werkgevers heeft een bureau ingeschakeld om de werknemer terug naar de werkplek te begeleiden, nog eens bijna de helft wil proberen de werknemer bij een andere werkgever aan het werk te helpen. Begeleiding van de werknemer op de werkplek komt het minst vaak voor.

Tabel 6.3 Vorm van ingezette dienstverlening (n=91)

	Aantal respondenten	%
Re-integratie werknemer naar werkplek	48	53%
Plaatsing werknemer bij andere werkgever	43	47%
Behandeling t.b.v genezing/herstel	25	27%
Begeleiding werknemer op werkplek	18	20%
Anders, namelijk	6	7%
	140	

Nagegaan is of de vorm van de dienstverlening verschilt naar de omvang van het bedrijf. Over het algemeen lijken de kleinere werkgevers iets vaker te kiezen voor begeleiding van de werknemer op de werkplek, terwijl grotere bedrijven vaker voor plaatsing bij een andere werkgever kiezen.

Over de dienstverlening van het externe bureau is ruim driekwart van de werkgevers tevreden (79%). De kleinere werkgevers blijken over het algemeen minder tevreden over de dienstverlening. Daarnaast zijn de werkgevers die de werknemer nog in dienst hebben vaker tevreden over de dienstverlening dan de werkgevers waar de werknemer is ontslagen. Voor de werkgevers die niet tevreden zijn, is met name het niet behalen van resultaat een belangrijke reden voor ontevredenheid.

Naast de daadwerkelijke ondersteuning is aan de werkgevers ook gevraagd of zij behoefte ervaren aan ondersteuning van deze groep werknemers. Tweederde van de werkgevers (n=143)) heeft hier geen behoefte aan. Ook in de aanvullende gesprekken geeft de meerderheid van de respondenten aan hieraan geen behoefte te hebben. Van de werkgevers die hier wel positief tegenover staan, geeft 39 procent van de werkgevers aan dat deze begeleiding ook afwijkt van de begeleiding die aan de groep werknemers met een hogere arbeidsongeschiktheid wordt gegeven.

Aan de werkgevers die behoefte aan ondersteuning hebben, is gevraagd welke vorm deze ondersteuning zou moeten hebben. In tabel 6.4 is een overzicht gegeven van de antwoorden. De ondersteuning die het meest wordt genoemd door de werkgevers is een vast aanspreekpunt bij UWV. 93 procent

van de werkgevers geeft aan dat dit gewenst is. De omvang van het bedrijf en de situatie van de werknemer (al dan niet ontslagen) spelen hierin geen rol. In de aanvullende telefonische interviews wordt de vorming van een netwerk voor de re-integratie van het 2^e spoor ook twee keer genoemd. Aangegeven wordt dat het moeilijk is om een werknemer bij een andere werkgever te plaatsen en dat een netwerk hierbij zou kunnen helpen.

Tabel 6.4 Behoefte aan ondersteuning (n=70)

	Aantal respondenten	%
Vast aanspreekpunt bij UWV	65	93%
Uitgebreidere subsidies	56	80%
Uitgebreidere informatie re-integratie instrumenten	55	79%
Uitgebreidere ondersteuning bij re-integratie 2 ^e spoor	54	77%
Uitgebreidere informatie regelgeving	52	74%
Vorming van werkgevers netwerk voor 2 ^e spoor re-integratie	52	74%
Anders namelijk	12	17%
	346	

De partijen die een rol kunnen spelen bij deze begeleiding, zijn in tabel 6.5 weergegeven. Te zien is dat de meeste werkgevers (82%) van UWV ondersteuning verwachten. Daarnaast worden de arbodiensten relatief vaak genoemd door de werkgevers.

Waaruit de dienstverlening van UWV zou moeten bestaan, is niet bekend. In de aanvullende gesprekken is hiernaar wel gevraagd. Over het algemeen zag men geen rol voor UWV. Eén werkgever geeft wel aan dat UWV zich klantvriendelijker kan opstellen door bijvoorbeeld werkgevers te attenderen op het verstrijken van bepaalde termijnen. Dit gebeurt echter niet volgens deze werkgever.

Tabel 6.5 Partijen die een rol bij ondersteuning kunnen spelen (n=71)

	Aantal respondenten	%
UWV	58	82%
Arbodiensten	50	70%
Re-integratiebedrijf	39	55%
Rijksoverheid	26	37%
Commerciële dienstverleners	15	21%
Anders, namelijk	7	10%
	195	

6.3 Afspraak sociale partners

Tot slot van de vragenlijst is aan de respondenten gevraagd of zij op de hoogte zijn van de afspraak die door sociale partners is gemaakt en die stelt dat “voor de categorie werknemers met lichte arbeidsbeperkingen (35% of minder arbeidsongeschikt) op het niveau van de arbeidsorganisatie tot maatwerkoplossingen dient te worden gekomen. De sociale partners zullen de re-integratie van de groep 35-min monitoren, zodat een duidelijk beeld ontstaat hoe aan de re-integratie uitvoering wordt gegeven en de resultaten inzichtelijk worden gemaakt.”¹ In tabel 6.6 is te zien dat deze maatregel zeer bekend is: 97 procent van de respondenten kent de afspraak. Daarnaast blijkt uit tabel 6.7 dat twee derde van de respondenten positief is over deze afspraak. Uit nadere analyse blijkt dat deze positieve houding met name is terug te vinden bij de grotere werkgevers die meer functieniveaus hebben in het bedrijf. Ook is nagegaan of de inzet van het aantal maatregelen en het al dan niet nog aan het werkt zijn, samenhangt met deze mening. Dit blijkt echter geen rol te spelen.

Tabel 6.6 Op de hoogte van de afspraak

	Aantal	%
Ja	215	97%
Nee	7	3%
Totaal	222	100%

Tabel 6.7 Mening over de afspraak

	Aantal	%
Positief	143	67%
Negatief	72	33%
Totaal	215	100%

In de gesprekken is eveneens gevraagd hoe men tegenover deze afspraak van de sociale partners staat. Slechts één werkgever staat hier positief tegenover, omdat het over het algemeen wel haalbaar is mensen te herplaatsen. De overige werkgevers die we hebben gesproken vinden de afspraak niet reëel. Eén van de respondenten verwoordt zijn bezwaar als volgt:

“Bij de beoordeling voor de WIA gaat het namelijk niet om de vraag of iemand nog geschikt is voor zijn of haar werk, maar om de verdien capaciteit. Dit zegt dus helemaal niets over de mogelijkheden om bij de eigen werkgever te re-integreren.”

¹ Zie: Verklaring van de in de Stichting van de Arbeid vertegenwoordigde centrale organisaties van werkgevers en van werknemers d.d. 5-11-2004 en de vervolgspraken die zijn gemaakt in de Werktop van kabinet en Stichting van de Arbeid d.d. 1-12-2005.

6.4 Samenvattend

Tot slot van dit hoofdstuk over maatregelen en ondersteuning gaan we kort in op de belangrijkste bevindingen.

Werkgevers nemen verschillende re-integratiemaatregelen in eerste twee ziektejaren

Bijna alle werkgevers spreken voor de WIA-beoordeling met hun zieke werknemer over de mogelijkheden het werk te hervatten. Door de werkgevers worden er gemiddeld vijf maatregelen genomen in de eerste twee ziektejaren van de werknemer. Het meest genoemd worden de aanpassing van de werkzaamheden en het werken op arbeidstherapeutische basis.

Na de WIA-beoordeling minder nieuwe maatregelen

De meerderheid van de werkgevers (71%) heeft na de WIA-beoordeling met de werknemer gesproken over de mogelijkheden voor volledige werkhervatting. Een derde van de werkgevers heeft nieuwe maatregelen getroffen de werknemer hierbij te helpen. Het meest genoemd zijn de begeleiding op de werkplek en aanpassing van de werkzaamheden. Uit het onderzoek blijkt dat de grotere werkgevers vaker maatregelen inzetten.

Inzet externe re-integratiebedrijven beperkt

Minder dan de helft van de werkgevers (41%) heeft gebruikgemaakt van een extern bureau. Over de dienstverlening van deze bureaus is ruim driekwart van de werkgevers tevreden. De kleinere werkgevers zijn over het algemeen minder tevreden over de dienstverlening.

Weinig behoefte aan ondersteuning

Op de vraag of men behoefte heeft aan ondersteuning bij het begeleiden van deze groep werknemers geeft twee derde van de werkgevers aan hieraan geen behoefte te hebben. Van degenen die hieraan wel behoefte hebben, wordt een vast aanspreekpunt bij UWV het meest genoemd.

7 SAMENVATTING EN CONCLUSIE

In het laatste hoofdstuk van dit rapport vatten we de belangrijkste bevindingen van dit onderzoek samen en formuleren conclusies aan de hand van de centrale vragen en onderzoeksvragen uit de inleiding:

1. Hoe groot is de groep werknemers met een verlies van verdien capaciteit van minder dan 35 procent en hoe is deze groep samengesteld?
2. Onder welke omstandigheden en randvoorwaarden is het niet mogelijk met een beperkt verlies van verdien capaciteit bij de eigen werkgever te blijven werken?
3. Hebben werkgevers en werknemers behoefte aan ondersteuning bij re-integratie of het in dienst houden van deze groep werknemers, en zo ja, in welke vorm en door welke instanties?

Ad 1

- Hoe groot is het aandeel WIA-gekeurden met minder dan 35 procent verlies van verdien capaciteit?
- Wat zijn de achtergrondkenmerken van deze groep werknemers (zoals leeftijd, geslacht, opleiding, reden van ziekmelding, sector, werkgever, beroep, functieniveau en omvang aanstelling)?

Ad 2

- Ervaren werkgevers belemmeringen bij het (laten) terugkeren naar werk van de betrokken werknemers?
- Hebben werkgevers binnen hun organisatie voldoende mogelijkheden om werknemers met minder dan 35 procent verlies van verdien capaciteit passend werk aan te bieden? Welke kenmerken van het bedrijf of de instelling (omvang, bedrijfseconomische toestand, flexibiliteit van het personeelsbestand, et cetera) spelen hierbij een rol?
- Welke (maatwerk)oplossingen vinden werkgevers om werknemers met minder dan 35 procent verlies van verdien capaciteit in dienst te houden?
- Is de werkgever van mening dat de werknemer daadwerkelijk in staat is, met het beperkte verlies van verdien capaciteit, bij de werkgever werkzaam te blijven?
- Onder welke omstandigheden lukt het niet om werknemers met minder dan 35 procent verlies van verdien capaciteit in dienst te houden? Welke kenmerken van het bedrijf of de instelling spelen hierbij een rol?

- In hoeverre ervaren werknemers met minder dan 35 procent verlies van verdien capaciteit belemmeringen bij terugkeer naar of behoud van werk?
- Welke oplossingen dragen werknemers met minder dan 35 procent verlies van verdien capaciteit aan om bij de werkgever in dienst te blijven?
- Is de werknemer ervan overtuigd dat hij/zij daadwerkelijk in staat is, met het beperkte verlies van verdien capaciteit, bij de werkgever werkzaam te blijven?
- Onder welke omstandigheden lukt het werknemers met minder dan 35 procent verlies van verdien capaciteit niet om bij de eigen werkgever in dienst te blijven? Welke kenmerken van werknemers (leeftijd, opleiding, functie, reden van arbeidsongeschiktheid, et cetera) spelen hierbij een rol?

Ad 3

- Hebben werkgevers behoefte aan ondersteuning bij de re-integratie van werknemers met minder dan 35 procent verlies van verdien capaciteit?
- Waaruit moet die ondersteuning volgens werkgevers bestaan?
- Van wie verwachten werkgevers deze ondersteuning?
- Hebben werknemers met minder dan 35 procent verlies van verdien capaciteit behoefte aan ondersteuning bij terugkeer naar werk?
- Waaruit moet die ondersteuning volgens werknemers bestaan?
- Van wie verwachten werknemers deze ondersteuning?
- In hoeverre maken werknemers en werkgevers gebruik van de arbodiensten en/of re-integratiebedrijven bij de terugkeer naar werk?

7.1 Omvang en kenmerken van de groep werknemers met gering verlies van verdien capaciteit

Een groot deel van de werknemers aan wie bij de keuring geen IVA- of WGA-uitkering wordt toegekend¹, valt in de categorie werknemers die minder dan 35 procent verdien capaciteit verliezen. In de eerste zes maanden van 2006 was dit 69 procent van alle afwijzingen. Dit komt neer op ruim 5300 afwijzingen. Voor het gehele jaar 2006 verwacht UWV in totaal ruim 19.000 afwijzingen wegens minder dan 35 procent arbeidsongeschiktheid.² Hierin zitten ook de afwijzingen voor WIA-aanvragen vanuit de vangnetgroep, die onder verantwoordelijkheid van UWV valt. Voor het onderzoek zijn alle werknemers die in de periode maart tot en met juli voor de WIA zijn beoordeeld en minder dan 35 procent arbeidsongeschikt zijn verklaard, benaderd. In totaal waren dit 2867 werknemers. In totaal heeft veertig procent van deze groep werknemers (1153) gereageerd.

¹ Zie: *UWV 1^e half jaar 2006*, Amsterdam, augustus 2006.

² Zie: *UWV eerste drie kwartalen 2006*, Amsterdam, november 2006.

Werk situatie

Opvallend is het grote aantal werknemers (meer dan de helft) dat op het moment van bevragen niet meer bij de eigen werkgever in dienst is. De meesten (te weten 37% van het totaal aantal respondenten) zijn ontslagen. Een deel van hen is inmiddels in dienst bij een andere werkgever. Het overgrote deel heeft echter nog geen ander werk. Van de werkgevers die aan het onderzoek deelnemen, geeft ruim een derde aan dat het dienstverband met de voor de WIA beoordeelde werknemers inmiddels is beëindigd. Een vergelijking met de WW-cijfers van UWV met betrekking tot de populatie laat zien dat de responsgroep van werknemers een redelijke afspiegeling vormt van de populatie. Dit betekent dat werkgevers en werknemers er in veel gevallen niet in slagen om tot oplossingen te komen die ertoe leiden dat de betrokken werknemer in dienst blijft bij zijn werkgever dan wel elders een dienstverband verkrijgt.

Achtergrondkenmerken

Bij een nadere analyse van de achtergrondkenmerken van deze groep werknemers blijkt dat de meerderheid tussen de dertig en vijftig jaar oud zijn. De groep werknemers die minder dan 35 procent arbeidsongeschikt is verklaard, wordt verder gekenmerkt door een relatief laag opleidingsniveau. Het lage opleidingsniveau van deze groep is zeer waarschijnlijk te verklaren door de keuringssystematiek van de WIA, die uitgaat van het verlies van verdien capaciteit. Werknemers met een lage opleiding hebben zeer waarschijnlijk een lager loon dan iemand met een hoge opleiding. Met een laag loon is de kans op een gering verlies van verdien capaciteit groter. De werknemers hebben meestal een partner met wie zij samenwonen of getrouwd zijn. Meer dan de helft van hen heeft kinderen en eveneens meer dan de helft van de respondenten geeft aan zelf kostwinner te zijn. Daarnaast zegt vijftien procent ongeveer evenveel in te brengen als zijn of haar partner. De meeste werknemers hebben zich ziek gemeld vanwege problemen met botten, spieren of gewrichten. Meer dan de helft van de respondenten wijt deze klachten geheel of gedeeltelijk aan het werk dat zij deden. De meeste respondenten hebben nog steeds last van hun klachten.

Invloed van gezondheid en opleiding

Het blijkt dat er een samenhang is tussen de kenmerken opleiding en ervaren gezondheid en het al dan niet hervatten van werk door deze groep. Een hoger opleidingsniveau gaat samen met een grotere kans op werkhervatting, evenals een goede gezondheid. Vergelijkingen naar leeftijd en financiële situatie leveren weliswaar verschillen op, maar deze blijken bij nadere analyse geen invloed te hebben op werkhervatting. Blijkbaar is een goede gezondheid een belangrijke voorwaarde voor werkhervatting. Tegelijkertijd is het zeer waarschijnlijk dat werknemers met een hoge opleiding meer mogelijkheden hebben om werk te hervatten.

7.2 Voorwaarden voor werkhervatting

De meeste respondenten die het werk bij de eigen werkgever (nog) niet hebben hervat, zijn van mening dat werkhervatting bij de eigen werkgever mogelijk is of was geweest. Dit geldt zowel voor de respondenten die nog een dienstverband hebben bij hun werkgever als voor degenen die dit niet meer hebben. Het feit dat er in veel gevallen toch een ontslagprocedure loopt of de werknemer reeds is ontslagen, duidt er echter op dat werkgevers onvoldoende mogelijkheden zagen. In de gevallen waar de werknemer al is ontslagen, hebben UWV en CWI geoordeeld dat er voldoende aan re-integratie is gedaan en er onvoldoende re-integratiemogelijkheden zijn.

Belangrijke belemmeringen bij werkhervatting zijn zowel volgens werkgevers als werknemers gezondheid en het ontbreken van geschikte functies. Daarnaast noemen werkgevers en werknemers factoren die liggen op het terrein van motivatie en de relatie tussen werknemer en werkgever als belangrijke voorwaarden voor succesvolle re-integratie.

Gezondheid

Gezondheid blijkt een van de belangrijkste voorwaarden voor werkhervatting te zijn. Uit een regressieanalyse en correlatieanalyses blijkt niet alleen dat gezondheid van invloed is op het hervatten van werk, maar gezondheid blijkt ook sterk samen te hangen met andere problemen die vaak worden genoemd door werknemers, zoals het gebrek aan geschikt werk, gebrek aan begrip bij de werkgever en gebrek aan inzicht in eigen mogelijkheden. Blijkbaar ervaren ook mensen met een beperkt verlies aan verdien capaciteit zoveel gezondheidsproblemen of beperkingen dat deze re-integratie belemmeren.

Werkgevers geven eveneens aan dat de belastbaarheid van werknemers een belangrijke belemmering vormen voor re-integratie. Uit de gesprekken met werkgevers valt af te leiden dat een niet meer volledige belastbaarheid het moeilijk maakt om werknemers terug te laten keren naar het eigen werk of een andere functie aan te bieden.

Gebrek aan passende functies

Werknemers noemen het gebrek aan geschikt werk bij de eigen werkgever een belangrijk probleem bij re-integratie. Tegelijkertijd blijkt dat door meer dan een vijfde van de werknemers die het werk wel hebben hervat, een andere functie als succesfactor wordt genoemd. Samen met onder andere gezondheid komt geschikt werk naar voren als een belangrijke voorwaarde voor werkhervatting.

Werkgevers noemen eveneens het ontbreken van mogelijkheden om de werknemer een andere functie aan te bieden als belangrijke belemmering. Dit argument blijkt ook de belangrijkste reden om het dienstverband te beëindigen. In de aanvullende gesprekken wordt dit beeld bevestigd.

Werkgevers vinden dan ook de afspraak om het geringe verlies aan verdien capaciteit op te lossen binnen de arbeidsrelatie over het algemeen niet reëel. Een gering verlies van verdien capaciteit zegt namelijk niets over de geschiktheid van de werknemer voor het eigen werk en de beschikbaarheid van ander geschikt werk voor de werknemer bij de desbetreffende werkgever. Als de werknemer niet meer geschikt is voor het eigen werk en de werkgever geen alternatieve functies kan aanbieden, kan ook een gering verlies van verdien capaciteit leiden tot ontslag.

Werkgever-werknemerrelatie

Oorzaken voor het slagen of niet slagen van re-integratie worden niet gezocht in (het gebrek aan) genomen maatregelen zoals het aanpassen van de werkplek of het bieden van extra begeleiding. Motivatie van de werknemer en een begripvolle werkgever worden door werknemers wel vaak genoemd. Werkgevers geven bovendien aan dat een succesvolle re-integratie in belangrijke mate bepaald wordt door goed overleg, de inzet en het inzicht van de werknemer. Een goede relatie is echter geen garantie voor het slagen van re-integratie. Het wil ook niet zeggen dat re-integratiemaatregelen niet zinrijk zijn.

7.3 Ondersteuning bij re-integratie

Uit het onderzoek komt naar voren dat werkgevers geen onderscheid maken tussen werknemers die minder dan 35 procent arbeidsongeschikt zijn verklaard en werknemers met een hoger arbeidsongeschiktheidspercentage. De meeste maatregelen worden genomen in de eerste twee ziektejaren en in die periode is nog niet bekend of de werknemer voor de WIA zal worden beoordeeld en wat daarvan de uitslag zal zijn.

Maatregelen

Al in de eerste twee ziektejaren is er een verschil tussen werknemers die er uiteindelijk in slagen werk te hervatten en degenen die hierin niet slagen. Dit verschil betreft de mate van eigen inbreng van een werknemer in diens re-integratietraject en het aantal maatregelen dat wordt genomen. Waarschijnlijk hebben werknemer en werkgever al tijdens de eerste twee ziektejaren een schatting gemaakt van de slagingskansen van re-integratie en wordt daarom meer of minder ondernomen afhankelijk van deze schatting.

Zowel uit het werknemers- als uit het werkgeversdeel van het onderzoek blijkt dat na de WIA-beoordeling nauwelijks nieuwe afspraken worden gemaakt en bijna geen nieuwe of andere maatregelen worden genomen. Afspraken over werkhervatting worden over het algemeen in de eerste twee ziektejaren al gemaakt. Als er na twee jaar nog geen sprake is van deels of volledige geslaagde re-integratie, wordt er nauwelijks meer iets ondernomen. Het is echter wel zo dat op het moment dat er na de WIA-beoordeling nog afspraken

worden gemaakt, de kans op het slagen van re-integratie groot is. Het is zeer waarschijnlijk dat het hier gaat om de werknemers die al langer bezig zijn met re-integratie en voor wie de kans van slagen ook door de werkgever zeer groot wordt geacht.

Ondersteuning

Ruim een derde van de werknemers geeft aan behoefte aan ondersteuning bij re-integratie te hebben. Het soort ondersteuning dat zij wensen is zeer divers. Ook is er geen duidelijke partij waarvan respondenten die ondersteuning verwachten. Werkgever en UWV zijn echter voor respondenten de meest voor de hand liggende partijen.

Een derde van de werkgevers geeft aan behoefte te hebben aan ondersteuning van re-integratie-activiteiten gericht op deze groep werknemers. Werkgevers die deze behoefte hebben aan ondersteuning, noemen vooral de behoefte aan een vast aanspreekpunt bij UWV. Daarnaast geven werkgevers aan moeite te hebben met de re-integratie in het tweede spoor. De helft van de werkgevers die een extern re-integratiebedrijf heeft ingezet, heeft dit gedaan voor de re-integratie naar een andere werkgever. De meeste werkgevers zijn hierover tevreden. Uit de interviews blijkt echter dat sommige werkgevers ook graag andere handvatten hebben voor re-integratie in het tweede spoor. Zij denken daarbij bijvoorbeeld aan een netwerk van werkgevers, waarmee zij contact kunnen opnemen in het geval dat een werknemer herplaatst moet worden.

7.4 Tot slot

In dit rapport wordt een beeld geschetst van een groep werknemers die op grond van de nieuwe arbeidsongeschiktheidsregels vanuit de WIA niet in aanmerking komt voor een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Voor werknemers die minder dan 35 procent arbeidsongeschikt zijn, ligt de verantwoordelijkheid voor de re-integratie bij de werkgever en de sociale partners. Deze werknemers moeten worden behouden voor het arbeidsproces, hetzij in het eigen bedrijf, hetzij bij een andere werkgever.³ In het sociaal akkoord van het najaar van 2004 is afgesproken dat voor deze werknemers 'op het niveau van de arbeidsorganisatie tot maatwerkoplossingen dient te worden gekomen'.⁴

Uit het onderzoek komt naar voren dat deze werknemers weliswaar niet in aanmerking komt voor een arbeidsongeschiktheidsuitkering, maar wel aanzienlijke belemmeringen ervaren bij de terugkeer vanuit ziekte naar hun eigen of ander werk. Die belemmeringen liggen met name op het vlak van

³ Memorie van Toelichting Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen.

⁴ zie: Verklaring van de in de Stichting van de Arbeid vertegenwoordigde centrale organisaties van werkgevers en van werknemers d.d. 5-11-2004 en de vervolgspraken die zijn gemaakt in de Werktop van kabinet en Stichting van de Arbeid d.d. 1-12-2005.

gezondheid en het gebrek aan geschikt werk. In veel gevallen is daarom terugkeer bij de eigen werkgever niet meer mogelijk. Ondersteuning van deze groep werknemers bij het vinden van geschikt ander werk en ondersteuning van werkgevers om deze groep bij een andere werkgever te re-integreren lijkt noodzakelijk om ontslag en de daaruit voortkomende werkloosheid bij deze groep te voorkomen.

BIJLAGE

1.1 Toelichting regressieanalyse werknemersbestand

Om te kunnen beoordelen welke verklarende variabelen de beste voorspellers zijn voor het wel/niet hervatten van werk bij de oude of een nieuwe werkgever, zijn verschillende regressiemodellen geconstrueerd. Bij de constructie van elk regressiemodel is telkens een groot aantal variabelen geëvalueerd om vast te stellen wat de best verklarende variabelen zijn.

Er is met drie modellen gewerkt. In model 1 en 2 is een onderscheid gemaakt tussen werkhervatters bij de eigen of een andere werkgever. In model 3 is geen onderscheid gemaakt tussen beide typen werkhervatters. Tabel B1-1 geeft aan welke variabelen samenhangen met het al dan niet hervatten van werk.

Tabel B1-1 Werkhervatting: samenhang werkhervatting met andere variabelen

Variabelen		Werkhervat		
		Model 1	Model 2	Model 3
WerkHervat (Model 1)	Pearson Correlation	1,000	0,732	0,907
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000
	N	1147	1147	1147
WerkHervat (model 2)	Pearson Correlation	0,732	1,000	0,951
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000
	N	1147	1147	1147
WerkHervat (Model 3)	Pearson Correlation	0,907	0,951	1,000
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	
	N	1147	1147	1147
Hoe ervaart u op dit moment uw gezondheid	Pearson Correlation	-0,264	-0,281	-0,293
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000
	N	1135	1135	1135
Heeft u na de WIA-beoordeling nog nieuwe afspraken gemaakt met uw werkgever over werkhervatting	Pearson Correlation	-0,209	-0,375	-0,327
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000
	N	1021	1021	1021
Ik heb mijn kansen op (terugkeer naar) werk zelf in de hand	Pearson Correlation	-0,221	-0,227	-0,241
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000
	N	1032	1032	1032
Heeft u in de periode tussen uw ziekmelding en de WIA-beoordeling nog gewerkt	Pearson Correlation	-0,367	-0,539	-0,500
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000

Tabel B1-1 (vervolg)

Variabelen		Werkhervat		
		Model 1	Model 2	Model 3
	N	1137	1137	1137
Heeft u nadat u voor de WIA bent beoordeeld ondersteuning van UWV gekregen	Pearson Correlation	0,214	0,341	0,308
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000
	N	1048	1048	1048
Hoe tevreden bent u achteraf gezien over de gang van zaken rond uw WIA-beoordeling	Pearson Correlation	-0,224	-0,275	-0,272
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000
	N	1129	1129	1129
Heeft u het idee dat uw gezondheidsklachten een gevolg zijn van het werk dat u deed voordat u zich ziek meldde	Pearson Correlation	0,040	0,118	0,091
	Sig. (2-tailed)	0,178	0,000	0,002
	N	1136	1136	1136
Leeftijd	Pearson Correlation	-0,045	0,038	0,003
	Sig. (2-tailed)	0,135	0,208	0,918
	N	1124	1124	1124
Hoogst behaalde diploma	Pearson Correlation	0,165	0,180	0,186
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000
	N	1147	1147	1147

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

1.2 Toelichting correlaties werknemersbestand

In de tabellen B1-2 en B1-3 is opgenomen hoe de variabele gezondheid samenhangt met andere variabelen die zijn opgenomen in de vragen over problemen en succesfactoren bij werkhervatting.

Tabel B1-2 Problemen bij werkhervatting eigen of andere werkgever: samenhang tussen variabelen

		Einde dienst-verband	Geen werk, wel dienst-verband	Werk hervat
Gezondheid				
Mijn gezondheid	Pearson Correlation	1,000	1,000	1,000
	Sig. (2-tailed)			
Mijn leeftijd	Pearson Correlation	0,182	0,369	0,325
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000
Mijn werkervaring	Pearson Correlation	0,044	0,134	0,093
	Sig. (2-tailed)	0,133	0,000	0,002
Mijn opleiding	Pearson Correlation	0,180	0,249	0,255
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000
Ik weet niet zo goed wat ik wel en niet aan kan	Pearson Correlation	0,198	0,241	0,311
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000
Onvoldoende mogelijkheden om werkplek aan te passen	Pearson Correlation	0,209	0,224	0,159
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000
Onvoldoende mogelijkheden om minder uren te gaan werken	Pearson Correlation	0,171	0,180	0,158
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000
Onvoldoende mogelijkheden om werktijden zelf in te delen	Pearson Correlation	0,099	0,137	0,161
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,000	0,000
Onvoldoende mogelijkheden voor begeleiding op de werkplek	Pearson Correlation	0,080	0,088	0,104
	Sig. (2-tailed)	0,007	0,003	0,000
Er is geen geschikt werk voor mij bij deze werkgever	Pearson Correlation	0,326	0,370	0,129
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000
Gebrek aan financiële middelen in de organisatie	Pearson Correlation	0,049	0,066	0,074
	Sig. (2-tailed)	0,098	0,025	0,012
Gebrek aan motivatie om weer aan het werk te gaan	Pearson Correlation	0,092	0,119	0,052
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,000	0,076
Gebrek aan begrip van mijn werkgever voor mijn situatie	Pearson Correlation	0,261	0,244	0,092
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,002
Er zijn geen problemen	Pearson Correlation	-0,010	-0,028	-0,050
	Sig. (2-tailed)	0,732	0,344	0,090
Anders	Pearson Correlation	0,024	0,126	0,057
	Sig. (2-tailed)	0,414	0,000	0,054

**Tabel B1-3 Succesfactoren bij werkhervatting eigen of andere werkgever:
samenhang tussen variabelen**

Variabelen		Gezondheid
Mijn gezondheid	Pearson Correlation	1,000
	Sig. (2-tailed)	
Mijn leeftijd	Pearson Correlation	0,136
	Sig. (2-tailed)	0,000
Mijn werkervaring	Pearson Correlation	0,105
	Sig. (2-tailed)	0,000
Mijn opleiding	Pearson Correlation	0,094
	Sig. (2-tailed)	0,001
Inzicht in eigen beperkingen en mogelijkheden	Pearson Correlation	0,129
	Sig. (2-tailed)	0,000
De mogelijkheid mijn werkplek aan te passen	Pearson Correlation	0,067
	Sig. (2-tailed)	0,024
De mogelijkheid om minder uren te gaan werken	Pearson Correlation	0,013
	Sig. (2-tailed)	0,653
De mogelijkheid om werktijden zelf in te delen	Pearson Correlation	0,068
	Sig. (2-tailed)	0,020
De mogelijkheid voor begeleiding op de werkplek	Pearson Correlation	-0,020
	Sig. (2-tailed)	0,488
De mogelijkheid een andere functie uit te oefenen	Pearson Correlation	0,116
	Sig. (2-tailed)	0,000
De dienstverlening van het re-integratiebedrijf	Pearson Correlation	0,002
	Sig. (2-tailed)	0,956
Mijn motivatie om weer aan het werk te gaan	Pearson Correlation	0,265
	Sig. (2-tailed)	0,000
De gevolgen van uitslag van de claimbeoordeling voor mijn inkomen	Pearson Correlation	-0,023
	Sig. (2-tailed)	0,443
Begrip van mijn werkgever voor mijn situatie	Pearson Correlation	0,123
	Sig. (2-tailed)	0,000
Anders namelijk	Pearson Correlation	0,052
	Sig. (2-tailed)	0,075

1.3 Toelichting regressieanalyse werkgeversbestand

Om te kunnen beoordelen welke verklarende variabelen de beste voorspellers zijn voor het wel/niet hervatten van werk bij de eigen werkgever, is een regressieanalyse uitgevoerd. Bij de constructie van elk regressiemodel is telkens een groot aantal variabelen geëvalueerd om vast te stellen wat de beste verklarende variabelen zijn. Tabel B1-4 geeft aan welke variabelen samenhangen met het al dan niet hervatten van werk.

Tabel B1-4 Werkhervatting: samenhang werknemer nog in dienst met andere variabelen

Variabelen		Werkt werknemer meer uren dan vóór de WIA-beoordeling
Werkt deze werknemer inmiddels meer uren dan vóór de WIA beoordeling?	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	145
Is er na de WIA-beoordeling nog met de werknemer gesproken over werkherhvatting	Pearson Correlation	-,204(*)
	Sig. (2-tailed)	,015
	N	142
Heeft deze werknemer tijdens de eerste twee ziektejaren gewerkt	Pearson Correlation	,229(**)
	Sig. (2-tailed)	,006
	N	141
Is er voor de terugkeer naar werk van werknemer gebruik gemaakt van een extern bureau	Pearson Correlation	-,189(*)
	Sig. (2-tailed)	,023
	N	144

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

