

GEEN WIA, WEL WERK?

Vervolgmeting van het onderzoek naar de re-integratie van werknemers die minder dan 35 procent arbeidsongeschikt zijn verklaard



GEEN WIA, WEL WERK?

Vervolgmeting van het onderzoek naar de re-integratie van werknemers die minder dan 35 procent arbeidsongeschikt zijn verklaard

- eindrapport -

Drs. C. van Horssen

Amsterdam, februari 2008
Regioplan publicatienr. 1606

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	Doel- en probleemstelling	2
1.2	Onderzoeksaanpak	2
1.3	Leeswijzer	4
2	Werknemers <35	5
2.1	Inleiding	5
2.2	Werken of niet	5
2.3	WIA-beoordeling en gezondheid	7
2.4	Afspraken, maatregelen en re-integratie	9
2.5	Ervaringen en oordelen van de werknemer	14
2.6	Conclusie	18
3	Werkgevers	19
3.1	Inleiding	19
3.2	Werksituatie	20
3.3	Afspraken en maatregelen	24
3.4	Ervaringen en oordelen van werkgevers	27
3.5	Conclusie	32
4	Hersteld vóór de WIA-beoordeling	33
4.1	Inleiding	33
4.2	Werksituatie na herstel	34
4.3	Gezondheid	35
4.4	Afspraken en maatregelen	36
4.5	Ervaringen van werknemers	38
4.6	Conclusie	41
5	Werken of niet: de belangrijkste verklaringen	43
5.1	Inleiding	43
5.2	Omvang en werksituatie	43
5.3	Ziekte en gezondheid	44
5.4	Aanpak van re-integratie	44
5.5	De houding van werkgever en werknemer	45
5.6	Tot slot	46
Bijlagen		47
Bijlage 1	Onderzoeksvragen en onderzoeksaanpak	49
Bijlage 2	Samenstelling responsgroepen	53

1 INLEIDING

Op 29 december 2005 is de WAO vervangen door de WIA (Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen). De WIA bestaat uit de regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA) voor duurzaam volledig arbeidsongeschikten en de regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA) voor werknemers die deels arbeidsgeschikt worden verklaard. Werknemers met een verlies van verdien capaciteit van minder dan 35 procent hebben geen recht op een WGA-uitkering en worden geacht bij hun werkgever te blijven werken.

In 2007 heeft UWV bijna 39.000 WIA-claims behandeld. Daarvan zijn er ruim 22.000 toegewezen. Er is sprake van een vrij constante verhouding tussen de categorieën WGA (ongeveer 80%) en IVA (ongeveer 20%).¹ Vanaf de invoering van de WIA tot en met het vierde kwartaal van 2007 zijn er ongeveer 33.000 aanvragen afgewezen. De belangrijkste reden voor het afwijzen van een WIA-claim is dat een verzekerde minder dan 35 procent arbeidsongeschikt is. Deze werknemers zijn onder 'normale' omstandigheden² na twee jaar ziekte nog steeds in dienst van hun werkgever en komen niet in de WGA terecht.

In het najaar van 2006 heeft Regioplan Beleidsonderzoek in opdracht van de Stichting van de Arbeid onderzoek uitgevoerd naar de arbeidsmarkt- en uitkeringspositie van de groep werknemers wier WIA-claim is afgewezen. In het sociaal akkoord dat toen werd gesloten, was namelijk afgesproken dat 'voor de categorie werknemers met lichte arbeidsbeperkingen (35% of minder arbeidsongeschikt) op het niveau van de arbeidsorganisatie tot maatwerk-oplossingen dient te worden gekomen'.³

Uit dit onderzoek bleek dat het in 64 procent van de gevallen niet mogelijk was gebleken voor de betrokken werknemers binnen de eigen arbeidsorganisatie dan wel elders tot een maatwerkoplossing te komen. Een aanzienlijk deel van de in het onderzoek ondervraagde werknemers (44%) bleek werkloos te zijn. De Stichting van de Arbeid wil weten of zich in het afgelopen jaar veranderingen hebben voorgedaan in de arbeidsmarktsituatie van werknemers wier WIA-claim is afgewezen. Daarom heeft Regioplan in het najaar van 2007 een herhalingsmeting uitgevoerd waarvan in dit rapport verslag wordt gedaan.

¹ Zie UWV kwartaalverkenning UKV 2007-IV.

² 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. Van alle WIA-aanvragen is in 2007 39 procent afkomstig van de vangnetgevallen.

³ 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).

Het onderzoek is een herhaling van het onderzoek in 2006, maar is tevens uitgebreid met een onderzoek onder werknemers die voor het einde van de twee ziektejaren re-integreren. Deze uitbreiding heeft tot doel na te gaan op welke punten de werkhervatting van de groep langdurig zieke werknemers verschilt van de re-integratie-inspanningen gericht op de werknemers die een WIA-claim indienen.

1.1 Doel- en probleemstelling

Het onderzoek naar de re-integratie van zieke werknemers met minder dan 35 procent verlies van verdien capaciteit heeft tot doel na te gaan in hoeverre werknemers bij de eigen werkgever in dienst blijven en welke oplossingen werkgever en werknemer vinden voor de re-integratie bij de eigen dan wel een andere werkgever. Met de uitbreiding van het onderzoek naar gere-integreerde langdurig zieke werknemers heeft het onderzoek tevens als doel oplossingen op het spoor te komen die in de eerste twee ziektejaren worden gevonden. De centrale vraag van het onderzoek luidt daarom als volgt:

Onder welke omstandigheden lukt het langdurig zieke werknemers en werknemers met een verlies van verdien capaciteit van minder dan 35 procent te re-integreren bij de eigen of een andere werkgever?

Deze centrale vraag is uitgewerkt in onderzoeksvragen gericht op:

- de omvang en samenstelling van de populatie;
- de succesfactoren en problemen die werkgevers en werknemers benoemen;
- de ondersteuning en de maatregelen bij re-integratie;
- een vergelijking met de meting uit het najaar van 2006;
- een vergelijking tussen werknemers die voor de WIA zijn beoordeeld en werknemers die vóór de WIA-beoordeling zijn hersteld.

Een volledig overzicht van de onderzoeksvragen is in bijlage 1 opgenomen.

1.2 Onderzoeksaanpak

Het onderzoek bestaat uit drie delen:

- een schriftelijke enquête onder werknemers die minder dan 35 procent arbeidsongeschikt zijn verklaard;
- een webenquête en aanvullende telefonische interviews onder werkgevers van deze werknemers;
- een schriftelijke enquête onder werknemers die zes of achttien maanden ziek zijn geweest alvorens te re-integreren.

Enquête onder werknemers die minder dan 35 procent arbeidsongeschikt zijn verklaard

Voor dit onderzoek zijn alle werknemers⁴ benaderd die in een periode van zeven maanden (februari tot en met augustus) minder dan 35 procent arbeidsongeschikt zijn verklaard.. In totaal waren dit 2110 werknemers, waarvan er 620 (29%) hebben gereageerd. In het onderzoek dat een jaar daarvoor is uitgevoerd, zijn alle werknemers die in de vier maanden maart tot en met juni minder dan 35 procent arbeidsongeschikt zijn verklaard, benaderd. In totaal waren dit er 2867. Dit betekent dat er in absolute zin in 2007 minder werknemers van wie de WIA-claim is afgewezen, in de arbeidsongeschiktheidsklasse tot 35 procent vallen (zie tabel 1.1)

Tabel 1.1 Populatie en respons onderzoek 2006 en 2007

	2006 (maart t/m juni)	2007(februari t/m augustus)
Populatie	2867	2110
Respons	1153 (40%)	620 (29%)

Enquête onder werkgevers

UWV heeft voor dit onderzoek de gegevens van de werknemers die in de periode februari tot en met augustus 2007 minder dan 35 procent arbeidsongeschikt zijn verklaard, gekoppeld aan de polisadministratie om op die manier de werkgevers van deze werknemers te kunnen identificeren. Uiteindelijk heeft dit een lijst met 1679 werkgevers opgeleverd. Van hen hebben er 555 telefonisch aangegeven te willen meewerken aan een webenquête. De uitnodiging voor de webenquête is één tot twee weken na dit telefonische contact verstuurd. Van de 555 werkgevers hebben er 193 binnen de reactietermijn gereageerd en de vragenlijst ingevuld.

Interviews met werkgevers

Van de werkgevers die de enquête hebben ingevuld, waren er dertien bereid op korte termijn mee te werken aan een telefonisch interview. In deze interviews is dieper ingegaan op de antwoorden die zij in de enquête hebben gegeven.

Enquête onder werknemers die vóór de WIA-beoordeling zijn gere-integreerd

Voor deze enquête zijn in totaal 5000 werknemers benaderd, verdeeld over drie groepen:

- 1500 werknemers die tussen de vijfenhalf en zes maanden ziek zijn geweest en in de maanden juli of augustus 2007 hersteld zijn gemeld, waarvan er 869 hebben gereageerd;
- 1500 werknemers die tussen de zeventien en achttien maanden ziek zijn geweest en in de eerste negen maanden van 2007 hersteld zijn gemeld, waarvan er 716 hebben gereageerd;

⁴ Bij het trekken van de steekproef zijn, net zoals bij de meting in het najaar van 2006, de vangnetgevallen buiten beschouwing gelaten.

- 2000 werknemers die op peildatum 30 september 2007 tussen de zestien en achttien maanden ziek zijn en nog niet hersteld zijn gemeld, waarvan er 193 hebben gereageerd.

In totaal hebben 1778 werknemers gereageerd. Een deel van hen heeft in de vragenlijst aangegeven niet aan het werk te zijn. Deze werknemers hebben maar twee vragen beantwoord en zijn verder buiten de analyse gehouden. Uiteindelijk zijn 1193 werknemers meegenomen in de analyse. In bijlage 2 wordt ingegaan op de samenstelling en representativiteit van de verschillende responsgroepen.

1.3 Leeswijzer

In het vervolg van dit rapport gaan we in op de belangrijkste bevindingen van dit onderzoek. In hoofdstuk 2 gaan we in op de resultaten van de enquête onder werknemers die minder dan 35 procent arbeidsongeschikt zijn verklaard. Hoofdstuk 3 gaat over de werkgevers van deze werknemers. In hoofdstuk 4 komen de langdurig zieke werknemers die vóór de WIA-beoordeling zijn gere-integreerd aan de orde. In hoofdstuk 5 beantwoorden we de onderzoeksvragen en geven we de belangrijkste verklaringen voor het wel of niet hervatten van werk.

2 WERKNEMERS <35

Een belangrijke uitkomst van de enquête onder werknemers die minder dan 35 procent arbeidsongeschikt zijn verklaard, is dat 62 procent weer werkt na de WIA-beoordeling. Dit is fors meer dan uit de meting van 2006 bleek. Net als in 2006 blijken (ervaren) gezondheid en het gebrek aan geschikt werk ook nu weer belangrijke factoren die van invloed zijn op het al dan niet hervatten van werk. Daarnaast blijkt dat naarmate werknemers meer tevreden zijn over het werk en de werkgever en naarmate zij zich meer verantwoordelijk voelen voor hun re-integratie, zij vaker het werk hebben hervat.

2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk beschrijven we de uitkomsten van de enquête onder werknemers die minder dan 35 procent arbeidsongeschikt zijn verklaard. We gaan onder andere in op de vragen welke werknemers er wel en niet in slagen het werk te hervatten, welke problemen zij tegen komen en welke factoren volgens hen bijdragen aan werkhervatting. Daarbij gaan we met name in op de verschillen tussen werkenden en niet-werkenden. Tevens worden, waar mogelijk, de resultaten van de meting van eind 2007 vergeleken met die van de meting in 2006. Een uitgebreide beschrijving van de responsgroep is opgenomen in de bijlagen. Hier wordt ook een vergelijking gemaakt met de responsgroep van de eerste meting in het najaar van 2006. In de volgende paragraaf beschrijven we allereerst de huidige werksituatie van de respondenten. In paragraaf 2.3 gaan we in op de (ervaren) gezondheid van respondenten en de vraag in hoeverre zij het eens zijn met de uitslag van de beoordeling. In paragraaf 2.4 komt het re-integratieproces vóór en na de WIA-beoordeling aan de orde. Welke maatregelen zijn genomen en welke ondersteuning hadden werkgever en werknemer graag gehad. Paragraaf 2.5 gaat in op de ervaringen en het oordeel van de werknemers over het verloop van hun re-integratie. Tot slot volgt in paragraaf 2.6 de conclusie.

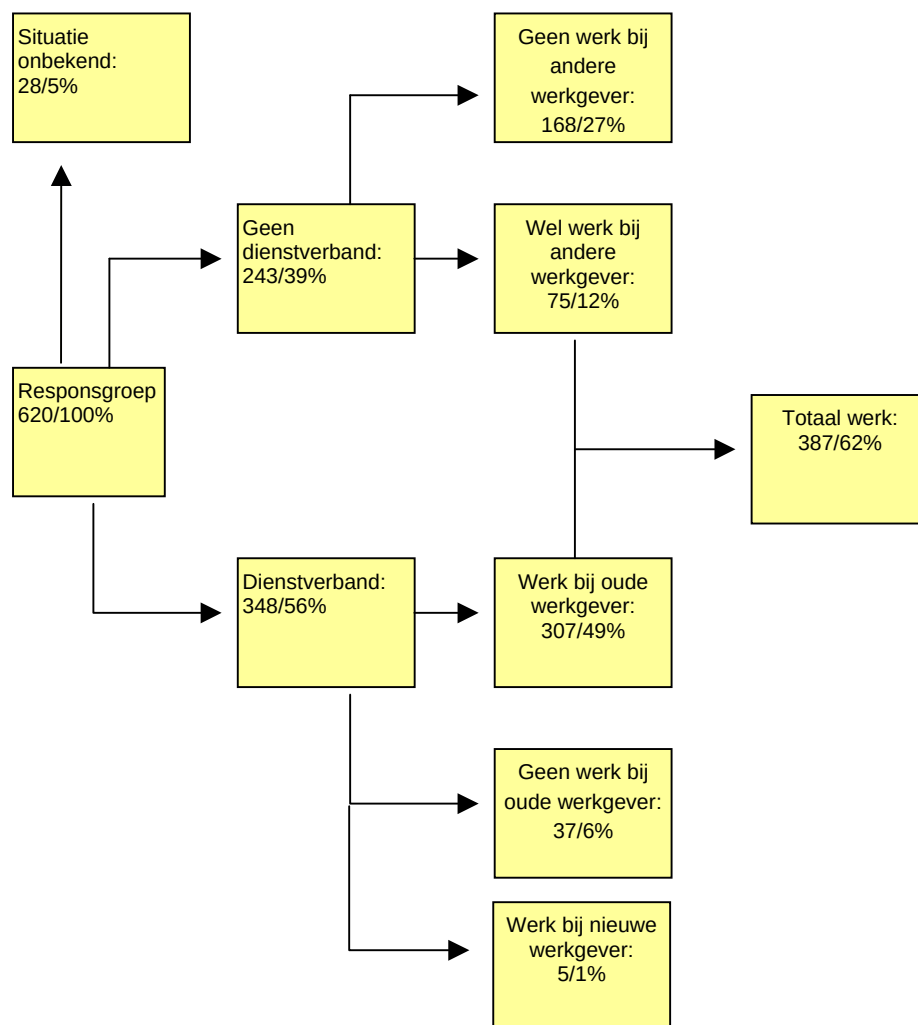
2.2 Werken of niet

Het overgrote deel van de respondenten (81%) heeft in de eerste twee ziektejaren nog gewerkt. Van hen heeft de helft alleen op arbeidstherapeutische basis¹ gewerkt. Vergeleken met de meting van 2006 is

¹ In de vragenlijst is de volgende definitie van werken op arbeidstherapeutische basis opgenomen: Werken op arbeidstherapeutische basis houdt in dat u wel (deels) werkt, maar nog niet (volledig) hersteld gemeld bent. Dit wijkt af van de definitie die doorgaans wordt gebruikt, namelijk werk zonder loonwaarde.

dit meer. In de eerste meting had namelijk 57 procent van de respondenten gewerkt in de eerste twee ziektejaren, waarvan eveneens de helft op arbeidstherapeutische basis heeft gewerkt. Niet alleen het aandeel respondenten dat heeft gewerkt vóór de WIA-beoordeling is groter in de tweede meting, ook het aandeel werkenden na de WIA-beoordeling ligt hoger. Uit het onderzoek in 2006 bleek dat minder dan de helft (46%) van de respondenten werkte na de WIA-beoordeling. Bij de meting van 2007 is dit percentage hoger, namelijk 62 procent. In het onderstaande schema wordt een overzicht gegeven van de werksituatie van de respondenten na de WIA-beoordeling.

Schema 2.1 Werksituatie na WIA-beoordeling*



*In de bijlage is een vergelijkbaar schema opgenomen voor de meting van 2006.

Uit schema 2.1 valt af te leiden dat werknemers die bij hun eigen werkgever in dienst blijven er beter in slagen het werk te hervatten, dan werknemers van wie het dienstverband is beëindigd. Net zoals bij de eerste meting in 2006 werkt slechts een beperkt deel van de werknemers die geen dienstverband meer heeft bij de oude werkgever.

Van de 168 respondenten die geen dienstverband en geen werk meer hebben, zijn er 75 ontslagen². Van de respondenten zonder werk, maar met een dienstverband bij de werkgever waar zij ziek zijn geworden, zitten er twaalf in een ontslagprocedure. Dit betekent dat 87 respondenten (42% van de respondenten zonder werk) zijn ontslagen of in een ontslagprocedure zitten. Dit is veertien procent van het totaal aantal respondenten.

2.3 WIA-beoordeling en gezondheid

In deze paragraaf gaan we in op de vraag of werknemers het eens zijn met de uitslag van de WIA-beoordeling en op de ervaren gezondheid van de respondenten. Het blijkt dat deze twee onderwerpen van invloed zijn op het al dan niet hervatten van werk.

2.3.1 WIA-beoordeling

Alle respondenten zijn na twee jaar ziek geweest te zijn minder dan 35 procent arbeidsongeschikt verklaard en hebben dus geen recht op een WGA-uitkering. Het valt te verwachten dat een deel van deze respondenten het niet eens is met deze beslissing van UWV. In totaal zijn 205 (36%) respondenten het niet eens met de uitslag van de WIA-beoordeling. De respondenten die het eens zijn met de uitslag geven vaker aan dat het goed gaat met hun gezondheid dan de respondenten die zeggen dat het slecht gaat. Verderop in dit hoofdstuk gaan we verder in op de ervaren gezondheid. Als we kijken naar de verdeling tussen werkende en niet-werkende respondenten, dan blijkt dat 71 procent van de werkende respondenten het eens is met de beslissing tegenover 52 procent van de niet werkende respondenten (zie tabel 2.1). Uit een regressieanalyse die is uitgevoerd om na te gaan welke factoren van invloed zijn op het al dan niet hervatten van werk, blijkt tevens dat wanneer respondenten het eens zijn met de uitslag van de WIA-beoordeling de kans groter is dat zij weer aan het werk zijn.

Tabel 2.1 Eens/oneens met beslissing op WIA-beoordeling (N=576)

Eens met beslissing	Werk	Geen werk
Eens	267 71%	104 52%
Oneens	108 29%	97 48%
Totaal	375 100%	201 100%

² De overige respondenten zonder werk en zonder dienstverband geven aan dat zij zelf ontslag hebben genomen (3) of dat er een andere reden is (63). Redenen die worden genoemd zijn dat zij in onderlinge overleg tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst zijn gekomen of dat de arbeidsovereenkomst afliep. Niet bij alle werknemers is duidelijk hoe het dienstverband is beëindigd, omdat respondenten de vraag niet hebben beantwoord (27) of geen of een onduidelijke reden hebben ingevuld bij de categorie anders.

Van de respondenten die het niet eens zijn met de beslissing van UWV heeft bijna de helft (100/49%) bezwaar ingediend bij UWV.

2.3.2 Gezondheid

Verreweg de meeste respondenten hebben zich ziek gemeld vanwege rugklachten of andere klachten van het bewegingsapparaat. Daarnaast is er een relatief grote groep respondenten die psychische klachten heeft, waaronder burn-out. In tabel 2.2 wordt een overzicht gegeven van de redenen van ziekmelding.

Tabel 2.2 Reden ziekmelding (N=537)*

Reden ziekmelding	Werk	Geen werk	Totaal
Rugklachten	78 23%	70 37%	148
Andere klachten van de ledematen of bewegingsapparaat	119 34%	83 43%	202
Rsi	10 3%	8 4%	18
Overspannenheid	21 6%	25 13%	46
Burn-out	34 10%	33 17%	67
Andere psychische klachten (bv. depressiviteit)	43 12%	51 27%	94
Klachten in verband met zwangerschap of bevalling	4 1%	5 3%	9
Hart- en vaatziekten (bv. hartinfarct, beroerte, hoge bloeddruk)	39 11%	22 12%	61
Andere klachten	118 34%	44 23%	162
Totaal	346	191	537

* Respondenten konden op deze vraag meer dan één antwoord geven.

Uit tabel 2.2 blijkt dat respondenten die na de WIA-beoordeling niet werken meer last hebben van vrijwel alle typen klachten. Alleen bij de categorie anders scoren werkende respondenten hoger.

Op de vraag of de klachten een gevolg zijn van het werk dat de respondenten deden voordat zij ziek werden, antwoordt meer dan de helft dat dit (deels) het geval is. De respondenten die zich ziek hebben gemeld vanwege burn-out, overspannenheid of rsi geven in verhouding veel vaker aan dat dit het geval is dan respondenten die met andere klachten zijn uitgevallen. Als we nagaan

hoe de verhouding is tussen werkenden en niet-werkenden, dan blijkt dat respondenten die niet werken significant vaker aangeven dat hun klachten (deels) het gevolg zijn van het werk dat zij deden voordat zij zich ziek meldden (tabel 2.3).

Tabel 2.3 Arbeidsongeschiktheid gevolg van werk

	Werk	Geen werk
(Deels) gevolg van werk	189 55%	130 69%
Geen gevolg van werk	156 45%	59 31%
Totaal	345 100%	189 35%

Verreweg de meeste respondenten die weer werken, geven aan dat hun klachten na de WIA-beoordeling niet veranderd zijn (63%) of minder zijn geworden (27%). Bij de niet-werkende respondenten is dit significant anders. Zij geven juist vaker aan dat hun klachten erger zijn geworden (27%). Uit de meting van 2006 bleek dat de manier waarop werknemers hun gezondheid ervaren samenhangt met het wel of niet hervatten van werk. Werknemers die aangaven dat het slecht ging met hun gezondheid, waren vaker niet aan het werk. De uitkomsten van de enquête in 2007 laten hetzelfde beeld zien. Ook nu blijkt weer dat werkende respondenten significant vaker aangeven dat het goed gaat met hun gezondheid en niet-werkende respondenten juist vaker aangeven dat het slecht gaat. Over het geheel genomen geven de meeste respondenten aan dat het soms goed en soms slecht gaat met hun gezondheid (zie tabel 2.4). Uit de regressieanalyse blijkt tevens dat wanneer respondenten aangeven dat het goed gaat, de kans groter is dat zij ook weer aan het werk zijn.

Tabel 2.4 Ervaren gezondheid van werkenden en niet-werkenden(N=584)

Ervaren gezondheid	Werk	Geen werk
Goed	96 25%	19 10%
Gaat wel	105 27%	30 15%
Soms goed soms slecht	165 43%	93 46%
Slecht	17 4%	59 29%
Totaal	383 100%	201 100%

2.4 Afspraken, maatregelen en re-integratie

In deze paragraaf gaan we in op het verloop van het re-integratieproces. Het gaat daarbij vooral om de maatregelen die zijn genomen en de wensen van de

werknemer. Daarbij gaan we zowel in op de periode vóór als na de WIA-beoordeling. Uit het onderzoek dat in het najaar van 2006 is uitgevoerd, bleek namelijk dat wanneer in de eerste twee jaren al activiteiten waren ondernomen en afspraken waren gemaakt, de kans groter was dat dit na de WIA-beoordeling werd voortgezet en uiteindelijk leidde tot werkhervatting.

2.4.1 Afspraken en maatregelen vóór de WIA-beoordeling

Vanaf het moment dat een werknemer zich ziek meldt, zijn werknemer en werkgever verplicht gezamenlijk te werken aan re-integratie. Er wordt niet alleen verwacht dat de werkgever, indien nodig, maatregelen neemt, maar ook dat de werknemer actief meewerkt aan zijn of haar re-integratie. Voordat een werknemer voor de WIA wordt beoordeeld, is er dus als het goed is, al veel gedaan. Uit de enquête blijkt dat de meeste werknemers (71%) zelf voorstellen hebben gedaan met betrekking tot werkhervatting. Werknemers die na de WIA-beoordeling werken, hebben dit echter significant vaker gedaan dan werknemers die niet werken. Uit een regressieanalyse blijkt dan ook dat wanneer een werknemer zelf voorstellen doet met betrekking tot re-integratie, de kans op werkhervatting groter is. De meeste voorstellen die werknemers hebben gedaan, hebben betrekking op het aanpassen van werkzaamheden het uitvoeren van een andere functie. Op de vraag of werknemers tevreden zijn over de wijze waarop hun werkgever heeft gereageerd op hun voorstellen, antwoorden de respondenten die werken significant vaker dat ze tevreden zijn dan respondenten die niet werken.

Wanneer vóór de WIA-beoordeling met de werknemer is afgesproken dat hij of zij op termijn het werk volledig zal hervatten, heeft de werknemer na de WIA-beoordeling ook daadwerkelijk vaker het werk hervat dan wanneer andere of helemaal geen afspraken zijn gemaakt (zie tabel 2.5).

Tabel 2.5 Afspraken vóór de WIA-beoordeling (N=565)

Er is afgesproken dat ...	Werk (n=371)	Geen werk (n=194)
Ik (op termijn) volledig werk zal hervatten	162 44%	32 16%
Ik (op termijn) gedeeltelijk werk zal hervatten	91 25%	28 14%
Ik een andere functie binnen het bedrijf krijg	76 20%	25 13%
De arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden	22 6%	47 24%
Ik bij een andere werkgever word gere-integreerd	38 10%	28 14%
Er zijn geen afspraken gemaakt	81 22%	86 44%
Totaal	371 100%	194 100%

Gezien de re-integratieverplichtingen die werkgever en werknemer in de eerste twee ziektejaren hebben, valt te verwachten dat er in de periode vóór de WIA-beoordeling relatief veel maatregelen worden genomen om werk-hervatting mogelijk te maken. In tabel 2.6 wordt een overzicht gegeven van de maatregelen die volgens de respondenten zijn genomen. In de laatste twee kolommen van deze tabel is te zien welke maatregelen de respondenten hadden gewenst. Werkende respondenten hebben vaker op arbeidstherapeutische basis gewerkt en bovendien vaak aangepaste werkzaamheden uitvoeren of minder uren werken. Voor respondenten die niet werken is vaker een re-integratiebedrijf ingezet. Uit de regressieanalyse die is uitgevoerd om na te gaan welke factoren van invloed zijn op het al dan niet hervatten van werk, blijkt dat met name de mogelijkheid om in de periode vóór de WIA-beoordeling minder uren per week te werken en de beschikbaarheid van ander werk hierop van invloed zijn. Bij het inzetten van een re-integratiebedrijf is juist het omgekeerde het geval. Als een re-integratiebedrijf is ingezet, hebben werknemers vaker geen werk. Mogelijk zetten werkgevers vooral voor de moeilijke gevallen re-integratiebedrijven in of komen werkgever en werknemer in die gevallen samen niet tot overeenstemming.

De vraag naar de gewenste maatregelen is niet door alle respondenten ingevuld. Van de 369 werkende respondenten hebben er 193 gewenste maatregelen aangekruist en van de 180 niet-werkende respondenten hebben er 115 dit gedaan. Als we kijken naar de maatregelen die de respondenten die deze vraag wel hebben ingevuld, wensten, dan zien we dat relatief veel niet-werkende respondenten graag een andere functie (52%), aangepaste werkzaamheden (42%) of scholing (41%) hadden gekregen. Ook aanpassingen van en begeleiding op de werkplek scoren bij deze groep relatief hoog dertig procent. Werkende respondenten noemen relatief minder maatregelen, maar ook bij deze groep had nog ongeveer een derde van de respondenten graag een andere functie, aangepaste werkzaamheden en/of scholing gewenst.

Tabel 2.6 Genomen en gewenste maatregelen vóór de WIA-beoordeling*

Maatregelen vóór WIA-beoordeling	Genomen		Gewenst	
	Werk (n=369)	Geen werk (n=180)	Werk (n=193)	Geen werk (n=115)
Werken op arbeidstherapeutische basis*	266 72%	96 53%	40 21%	31 27%
Aanpassing werkzaamheden	152 41%	47 26%	71 37%	48 42%
Minder uren per week werken	118 32%	28 16%	50 26%	29 25%
Inzet extern re-integratiebedrijf	108 29%	91 51%	40 21%	23 20%
Andere functie binnen het bedrijf	89 24%	24 13%	60 31%	60 52%

Vervolg tabel 2.6

Maatregelen vóór WIA-beoordeling

	Genomen		Gewenst	
	Werk (n=369)	Geen werk (n=180)	Werk (n=193)	Geen werk (n=115)
Aanpassing werkplek	60 16%	17 9%	46 24%	34 30%
Zelf indelen van werktijden	57 15%	15 8%	40 21%	20 17%
Begeleiding op de werkplek	52 14%	16 9%	49 25%	34 30%
Geen onregelmatige diensten en/of nachtdiensten werken	49 13%	7 4%	29 15%	19 17%
Volgen van scholing	32 9%	17 9%	61 32%	47 41%
Deels thuis werken	14 4%	1 1%	21 11%	15 13%
Er is niets ondernomen	27 7%	37 21%		

* Respondenten konden op deze vragen meer dan één antwoord geven.

2.4.2 Maatregelen na de WIA-beoordeling

Als na de eerste twee ziektejaren de werknemer nog niet gere-integreerd is, kan een werkgever een ontslagvergunning aanvragen, mits er voldoende re-integratie-inspanningen zijn geleverd. Driekwart van de respondenten (462) heeft na de WIA-beoordeling nog contact gehad met de werkgever. Van deze werknemers zegt 35 procent dat er na de WIA-beoordeling nog nieuwe maatregelen zijn genomen. Uit de enquête blijkt dat bij niet-werkende respondenten relatief meer maatregelen na de WIA-beoordeling zijn genomen (tabel 2.7). Dit duidt erop dat bij respondenten die werken al vóór de WIA-beoordeling maatregelen zijn genomen of dat de vooruitzichten zo goed zijn dat maatregelen niet nodig zijn. Aan de andere kant geeft het aan dat respondenten zonder werk niet zonder meer worden ontslagen na de WIA-beoordeling, maar dat er nog wel maatregelen worden genomen. Dit neemt niet weg dat een groot deel van de respondenten zonder werk (42%) na de WIA-beoordeling wordt ontslagen³.

Er is nog slecht een klein deel van de respondenten (48 werkende en 12 niet-werkende) die andere maatregelen wensen dan dat zij hebben gekregen. Net zoals vóór de WIA-beoordeling wordt een andere functie het meest genoemd als gewenste maatregel. Het gaat hier overigens om een zeer kleine groep respondenten.

³ Van de totale groep respondenten (620) is 14 procent ontslagen of zit in een ontslagprocedure. In 2006 was van de totale groep respondenten (1153) 26% ontslagen of zat in een ontslagprocedure.

Tabel 2.7 Genomen en gewenste maatregelen na de WIA-beoordeling*

Maatregelen na de WIA-beoordeling	Genomen		Gewenst	
	Werk (n=131)	Geen werk (n=28)	Werk (n=48)	Geen werk (n=12)
Andere functie binnen het bedrijf	55	5	15	6
Werken op arbeidstherapeutische basis	47	11	4	5
Aanpassing werkzaamheden	46	6	16	4
Minder uren per week werken	36	6	8	1
Begeleiding op de werkplek	26	5	17	3
Inzet van een extern re-integratiebedrijf, mobiliteitscentrum, brancheloket of poortwachtercentrum	24	15	10	3
Aanpassing werkplek	21	3	8	5
Geen onregelmatige diensten en/of nachtdiensten werken	19	2	9	2
Volgen van scholing	17	3	17	5
Zelf indelen van werktijden	14	5	12	3
Deels thuis werken	5	1	5	3

* Respondenten konden op deze vragen meer dan één antwoord geven.

2.4.3 Re-integratie bij een nieuwe werkgever

Een relatief kleine groep respondenten (80) werkt bij een andere werkgever. Meer dan de helft van deze werknemers heeft zelf het initiatief genomen om een andere baan te zoeken. Bij vijftien procent van de gevallen zijn de werkgever en werknemer samen tot de conclusie gekomen dat re-integratie bij een andere werkgever de beste optie was. De overige respondenten geven aan dat re-integratie tweede spoor op initiatief van de werkgever, bedrijfsarts of re-integratiebedrijf tot stand is gekomen. De meeste respondenten (68%) geven aan dat de werkgever niet heeft geholpen bij het zoeken naar een nieuwe baan. Dit zien we terug in de uitkomst dat de meeste respondenten op eigen initiatief een andere baan zijn gaan zoeken. Van de 25 respondenten die wel hulp hebben gekregen, is voor de meeste respondenten (22) een re-integratiebedrijf ingezet. De meeste werknemers hadden echter gewild dat hun werkgever hen direct bemiddeld had bij andere werkgevers of hen omscholing had aangeboden (tabel 2.8)

Tabel 2.8 Gewenste hulp bij re-integratie tweede spoor*

Gewenste hulp	Aantal antwoorden	% van respondenten
Bemiddeling bij nieuwe werkgevers	20	30
Omscholing	20	30
Inzet van een re-integratiebedrijf of outplacementbureau	14	21
Hulp bij het zoeken naar vacatures	9	13
Anders	23	34

* Respondenten konden op deze vraag meer dan één antwoord geven.

2.5 Ervaringen en oordelen van de werknemer

In deze paragraaf gaan we in op hoe werknemers de ziekteperiode en het re-integratieproces hebben ervaren. Welke problemen komen zij tegen, aan welke factoren schrijven zij het succes van re-integratie toe en hoe beoordelen zij de re-integratie-inspanningen van hun werkgever en van zichzelf?

2.5.1 Mogelijkheden en kansen volgens niet werkenden

Van de respondenten zonder dienstverband is 41 procent van mening dat terugkeer bij de eigen werkgever niet mogelijk was. Bij de werknemers met een dienstverband denkt een kwart niet meer te kunnen terugkeren bij de eigen werkgever. Dit betekent dat bijna zestig procent van de respondenten zonder dienstverband denkt dat het onder bepaalde voorwaarden nog wel mogelijk was om terug te keren bij de eigen werkgever. Hetzelfde geldt voor driekwart van de respondenten met een dienstverband. Daarbij worden het uitvoeren van een andere functie en het aanpassen van de werkzaamheden het meest genoemd. In het vervolg van deze paragraaf zal blijken dat de beschikbaarheid van ander werk zowel als een van de belangrijkste knelpunten, als een van de belangrijkste succesfactoren wordt benoemd.

Tabel 2.9 Mogelijkheden voor re-integratie volgens niet-werkende respondenten*

	Geen dienstverband (n=150)		Wel dienstverband (n=36)	
	Aantal antwoorden	% van respondenten	Aantal antwoorden	% van respondenten
Andere functie	47	31	10	28
Aanpassen werkzaamheden	43	29	9	25
Andere prestatienorm	29	19	8	22
Minder uur per week werken	21	14	8	22
Aanpassen werkplek	15	10	1	3
(Om)scholing	13	9	3	8
Extra begeleiding	12	8	1	3
Zelf indelen werktijden	8	5	2	6
Geen onregelmatige diensten	4	3	2	6
Zonder hulp weer aan de slag	4	3	3	8
Anders	22	15	6	17
Geen mogelijkheden	62	41	9	25

* Respondenten konden op deze vraag meer dan één antwoord geven.

De meeste niet-werkende respondenten zonder dienstverband schatten hun kansen op werk laag in. Respondenten met een dienstverband zijn positiever over hun kansen om terug te keren naar werk (tabel 2.10). Dit is logisch, omdat zij nog een band hebben met hun werkgever. Over het geheel

genomen zijn de respondenten zonder werk niet heel positief over hun kansen op werkhervatting.

Tabel 2.10 Kansen op werk volgens niet werkende respondenten

	Geen dienstverband (n=167)		Wel dienstverband (n=38)	
	Aantal respondenten	%	Aantal respondenten	%
Hoog	14	8	3	8
Redelijk	57	34	19	50
Laag	82	49	13	34
Geen kans	14	8	3	8
Totaal	167	100	38	100

2.5.2 Knelpunten en succesfactoren

Uit de meting van 2006 kwamen gezondheid en gebrek aan geschikt werk naar voren als de belangrijkste problemen. Ook nu zijn dit weer de meest genoemde problemen. Voor respondenten die niet werken, is hun gezondheid vaker een probleem dan voor werkende respondenten. Gebrek aan geschikt werk is voor werkende respondenten veel minder vaak een probleem. Zoals valt te verwachten, noemen werkende respondenten over het geheel genomen minder problemen dan niet-werkende respondenten. Opvallend is echter dat werkende respondenten (26%) relatief vaak aangeven dat hun gebrekkige inzicht in de eigen mogelijkheden en beperkingen een probleem was. Daar waar respondenten zonder werk problemen vaker buiten hun eigen beïnvloedingssfeer zoeken, geven werkende respondenten ook aan dat een deel van de problemen bij hen zelf ligt.

Tabel 2.11 Problemen bij re-integratie*

	Geen		Wel		Werk	
	dienstverband		dienstverband			
	geen werk		geen werk			
	%	%	%	%		
	N	respon-	N	respon-	N	respon-
		denten		denten		denten
Gezondheid	165	69	21	58	137	48
Geen geschikt werk	114	48	12	33	37	13
Gebrek aan begrip werkgever	78	33	10	28	50	18
Onvoldoende mogelijkheden voor aanpassen werkplek	41	17	3	8	27	9
Opleiding	27	11	3	8	12	4
Onvoldoende zicht in eigen mogelijkheden en beperkingen	20	8	5	14	75	26
Leeftijd	17	7	6	17	13	5
Onvoldoende mogelijkheden zelf werktijd in te delen	10	4	0	0	11	4
Onvoldoende mogelijkheden minder uur werken	8	3	2	6	12	4

Vervolg tabel 2.11

	Geen dienstverband geen werk		Wel dienstverband geen werk		Werk	
	% respon-		% respon-		% respon-	
	N	denten	N	denten	N	denten
Werkervaring	8	3	1	3	9	3
Gebrek financiële middelen	6	3	1	3	9	3
Gebrek aan motivatie	5	2	0	0	1	0
Onvoldoende mogelijkheden begeleiding op werkplek	3	1	0	0	9	3
Andere problemen	26	11	6	17	32	11
Geen problemen	5	2	1	3	73	26
	533	223	71	197	507	178

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

Veel respondenten zeggen zelf een belangrijke bijdrage aan hun re-integratie te hebben geleverd, omdat zij gemotiveerd waren (58%) en inzicht hadden in hun mogelijkheden en beperkingen (38%). Daarnaast wordt het begrip van de werkgever, de gezondheid van de respondent en de mogelijkheid een andere functie uit te oefenen relatief vaak genoemd. Met name gezondheid en de beschikbaarheid van ander werk uit te oefenen zijn steeds terugkerende factoren, zowel in dit onderzoek als in de meting van 2006. In tabel 2.12 wordt een overzicht gegeven van alle factoren die worden genoemd.

Tabel 2.12 Succesfactoren bij re-integratie*

Succesfactoren	N	% van respondenten
Mijn motivatie om weer aan het werk te gaan	173	58
Inzicht in eigen beperkingen en mogelijkheden	113	38
Begrip van mijn werkgever voor mijn situatie	98	33
Mijn gezondheid	81	27
De mogelijkheid een andere functie uit te oefenen	71	24
Mijn werkervaring	53	18
De mogelijkheid om minder uren te gaan werken	48	16
De mogelijkheid mijn werkplek aan te passen	44	15
De hulp die ik van mijn werkgever heb gekregen	43	14
De mogelijkheid om werktijden zelf in te delen	21	7
De dienstverlening van het re-integratiebedrijf	12	4
Mijn opleiding	10	3
Mijn leeftijd	5	2
De mogelijkheid voor begeleiding op de werkplek	3	1
Anders	30	10
Totaal	805	270

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

2.5.3 Werk en de relatie tussen werkgever en werknemer

Op basis van het voorgaande valt af te leiden dat de eigen initiatief en motivatie en relatie met de werkgever van belang zijn bij re-integratie. Dit was ook een van de conclusies van de meting uit 2006. Om deze conclusie te toetsen, is in dit onderzoek expliciet aan de respondenten gevraagd hoe tevreden zij zijn of waren over hun werk, hun relatie met hun werkgever en de re-integratie-inspanningen van hun werkgever. Op basis van deze vragen is een tevredenheidsindicator geconstrueerd die de algemene tevredenheid van de werknemer over de werkgever weergeeft. Wanneer we kijken naar deze algehele tevredenheid in relatie tot het hebben van werk, dan blijkt dat naarmate respondenten meer tevreden zijn, zij ook vaker werk hebben (zie tabel 2.13).

Tabel 2.13 Algemene tevredenheid met werk en werkgever (N=381)

Tevredenheid	Werk	Geen werk
Tevreden	81%	19%
Vooral tevreden	76%	24%
Vooral ontevreden	57%	44%
Ontevreden	58%	42%

Uit de regressieanalyse komt eveneens naar voren dat wanneer een werknemer vindt dat de werkgever zich voldoende heeft ingespannen voor zijn of haar re-integratie, de kans groter is dat de werknemer werkt. De uitkomsten van deze analyses bevestigen de conclusie dat een goede verstandhouding tussen werkgever en werknemer van belang is voor re-integratie. Op zich is dit niet verwonderlijk, aangezien werkgever en werknemer worden geacht samen aan re-integratie te werken. Wanneer er sprake is van een goede relatie, zal dit soepeler verlopen dan wanneer de relatie moeizaam verloopt of als de werknemer niet tevreden is met zijn of haar werk.

2.5.4 Werk en verantwoordelijkheid

Werkgever en werknemer dragen gezamenlijk de verantwoordelijkheid voor re-integratie. Algemeen wordt aangenomen dat wanneer de werknemer zich ook daadwerkelijk verantwoordelijk voelt, de kans op werkhervatting toeneemt. De hypothese is in dit onderzoek getoetst aan de hand van een aantal stellingen over de inspanningen en verantwoordelijkheid van de werknemer. Op basis van deze stellingen is een indicator geconstrueerd die aangeeft in hoeverre werknemer vindt dat hij of zij verantwoordelijk is voor de re-integratie (zie tabel 2.14). Wanneer we de score op deze indicator in relatie tot werk bekijken, dan blijkt dat naarmate respondenten zich meer verantwoordelijk voelen zij ook vaker werken na de WIA-beoordeling.

Tabel 2.14 Verantwoordelijkheid voor re-integratie volgens de werknemer (N=547)

Gevoel van verantwoordelijkheid	Werk	Geen werk	N
Verantwoordelijk	73%	27%	212
Vooraf verantwoordelijk	62%	38%	281
(Vooraf) niet verantwoordelijk	39%	61%	54

2.6 Conclusie

Uit dit hoofdstuk blijkt dat het aandeel werkenden onder de groep werknemers die minder dan 35 procent arbeidsongeschikt is verklaard, is gestegen ten opzichte van de meting die in het najaar van 2006 is uitgevoerd. De meeste respondenten hervatten het werk bij hun eigen werkgever. Re-integratie bij een nieuwe werkgever komt bij in één op de tien gevallen voor.

De factoren die van invloed zijn op het al dan niet hervatten van werk komen grotendeels overeen met de uitkomsten van de meting in 2006. Ook uit dit onderzoek komt naar voren dat de wijze waarop werknemers hun gezondheid ervaren van invloed is op het al dan niet hervatten van werk. Een andere belangrijke terugkerende factor is de beschikbaarheid van ander werk. Werkende respondenten noemen dit als een van de belangrijkste succesfactoren, terwijl niet-werkende respondenten het gebrek aan geschikt werk juist vaak als een probleem aanwijzen. Uit deze meting blijkt bovendien dat wanneer het mogelijk is om minder uren per week te werken er vaker sprake is van werkhervatting.

In het vorige onderzoek werd de werkgever-werknemerrelatie als belangrijke factor voor het slagen van re-integratie benoemd. In dit onderzoek is hier expliciet naar gekeken door een indicator voor tevredenheid en een indicator voor verantwoordelijkheidsgevoel te construeren. Uit deze analyse komt naar voren dat naarmate respondenten meer tevreden zijn over hun werk en werkgever zij vaker re-integreren. Hetzelfde geldt voor de mate waarin respondenten zich verantwoordelijk voelen voor hun re-integratie. Op basis hiervan kunnen we dus opnieuw de conclusie trekken dat een goede werkgever-werknemerrelatie een belangrijke voorwaarde is voor het slagen van re-integratie. Daar komt bij dat wanneer een werknemer zichzelf verantwoordelijk voelt voor zijn of haar re-integratie, hij of zij ook vaker zal re-integreren.

3 WERKGEVERS

Bij driekwart van de werkgevers die hebben meegewerkt aan dit onderzoek is de werknemer nog in dienst. De meeste werknemers zijn ook nog aan het werk. Het aandeel werkenden ligt daarmee hoger dan bij de meting in het najaar van 2006. Een belangrijke voorwaarde voor re-integratie is dat de werknemer in de eerste twee ziektejaren nog heeft gewerkt. Een goede relatie tussen werkgever en werknemer heeft tevens een positieve invloed op re-integratie. Daarbij moet overigens ook aan andere voorwaarden worden voldaan zoals de aanwezigheid van geschikt werk en de gezondheid van de werknemer.

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk gaan we in op de ervaringen van werkgevers met werknemers die minder dan 35 procent arbeidsongeschikt zijn verklaard. De werkgevers die zijn bevraagd, hebben allemaal één of meer werknemers in dienst of in dienst gehad die bij de WIA-beoordeling minder dan 35 procent arbeidsongeschikt zijn verklaard. Aan hen zijn in een webenquête en in een beperkt aantal aanvullende telefonische interviews vragen voorgelegd over de maatregelen die zijn genomen, de problemen die zij als werkgever ervaren en de factoren die volgens hen hebben bijgedragen aan re-integratie.

UWV heeft voor dit onderzoek de gegevens van de werknemers die in de periode februari-augustus 2007 minder dan 35 procent arbeidsongeschikt zijn verklaard, gekoppeld aan de polisadministratie om op die manier de werkgevers van deze werknemers te kunnen identificeren. Uiteindelijk heeft dit een lijst met 1679 werkgevers opgeleverd. Van hen hebben er 555 telefonisch aangegeven te willen meewerken aan een webenquête. Van de 555 werkgevers hebben er 231 binnen de reactietermijn gereageerd. Uiteindelijk hebben 193 werkgevers de vragenlijst volledig ingevuld. De overige 38 werkgevers zijn na enkele vragen gestopt met invullen en zijn daarom niet meegenomen in de analyse. Ondanks de relatief lage respons geven de uitkomsten van de enquête een representatief beeld van de situatie bij de werkgevers met één of meer werknemers die minder dan 35 procent arbeidsongeschikt zijn verklaard. Ten eerste komen de uitkomsten van de werkgeversenquête sterk overeen met die van de werknemersenquête. Daarnaast is er een analyse uitgevoerd op de non-respons om na te gaan of de werkgevers die hebben meegewerkt aan de enquête, werknemers vaker in dienst hebben gehouden dan de werkgevers die weigerden mee te werken. Daartoe is aan tachtig weigeraars gevraagd of de desbetreffende werknemer nog in dienst was en of deze al weer aan het werk was. Uit de antwoorden op deze vragen blijkt dat de groep werkgevers die heeft meegewerkt op deze punten niet significant afwijkt van de groep weigeraars. Later in dit hoofdstuk

en in de bijlagen komen we terug op de representativiteit van de responsgroep ten opzichte van de populatie.

In de volgende paragrafen gaan we in op de uitkomsten van de enquête en de interviews. In paragraaf 3.2 gaan we eerst in op de vraag bij hoeveel van de werkgevers de werknemer succesvol is gere-integreerd. In deze paragraaf kijken we ook naar op enkele achtergrondkenmerken. Een uitgebreide beschrijving van de responsgroep is opgenomen in de bijlagen. Paragraaf 3.3 handelt over het verloop van de ziekteperiode vanaf ziekmelding tot WIA-beoordeling en de re-integratie of het ontslag daarna. In deze paragraaf gaat het om de feitelijke gebeurtenissen. In paragraaf 3.4 gaan we in op de ervaringen van de werkgever. Daarbij gaat het om de ervaren problemen en de succesfactoren volgens de werkgevers, maar ook om het oordeel over de re-integratie-inspanningen. In de laatste paragraaf formuleren we de conclusie.

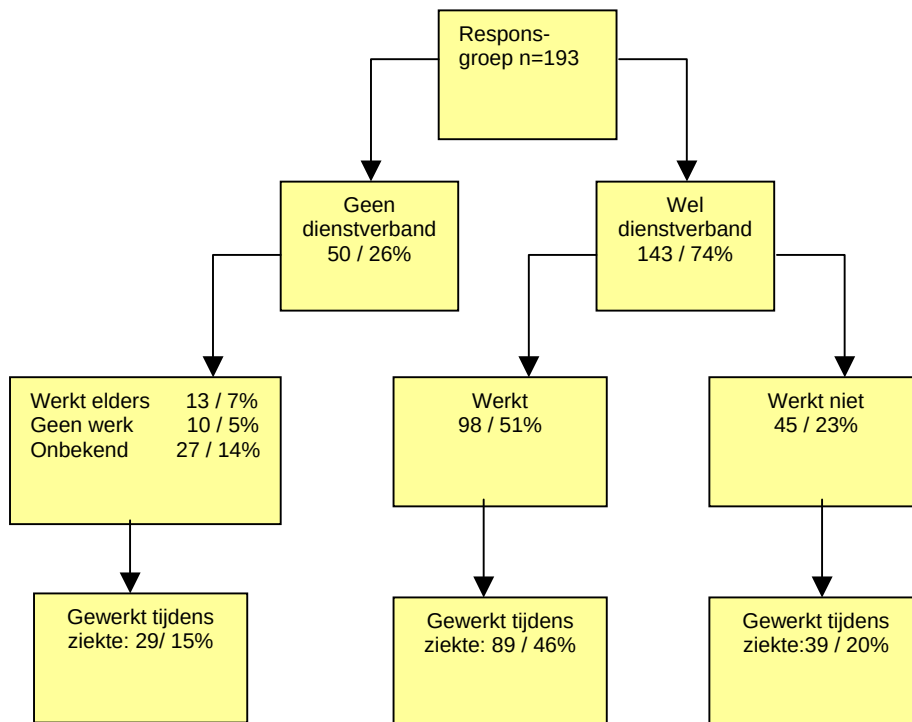
3.2 Werksituatie

3.2.1 Wel of niet gere-integeerd

Opvallend is dat bij bijna driekwart van de werkgevers de werknemer nog steeds in dienst is. Bij meer dan de helft van alle werkgevers is de werknemer ook daadwerkelijk aan het werk. In zeven procent van de gevallen (13) is de werknemer bij een andere werkgever aan het werk. Bijna alle werkgevers uit deze groep (12) hebben de werknemer geholpen bij het vinden van een nieuwe baan.

Van de vijftig werknemers die geen dienstverband meer hebben, is het merendeel (36 / 72%) ontslagen. Ongeveer een kwart (13) van de werknemers zonder dienstverband heeft zelf opgezegd. In schema 3.1 wordt een overzicht gegeven van de werksituatie van de werknemers van de werkgevers die de vragenlijst hebben ingevuld.

Schema 3.1 Werksituatie na WIA-beoordeling



Net zoals bij de werknemersenquête is ook in de werkgeversenquête het aandeel respondenten dat nog in dienst is en het aandeel werkenden groter dan bij de meting in het najaar van 2006.

In schema 3.1 is tevens aangegeven bij hoeveel werkgevers de werknemer nog heeft gewerkt tijdens de eerste twee ziektejaren. Wanneer een werknemer in de eerste twee ziektejaren nog heeft gewerkt, is de kans groter dat deze na de WIA-beoordeling nog in dienst is. Dit blijkt uit een regressieanalyse die is uitgevoerd om na te gaan welke factoren van invloed zijn op het in dienst houden van de werknemer. In tabel 3.1 wordt een overzicht gegeven van de wijze waarop respondenten in de eerste twee ziektejaren hebben gewerkt. Daarbij valt op dat de meeste respondenten of op arbeidstherapeutische basis hebben gewerkt of min of meer structureel gedurende de gehele ziekteperiode een aantal uur per week.

Tabel 3.1 Werk tijdens eerste twee ziektejaren (n=157)

Werk tijdens ziekteperiode	Dienstverband	Geen	
		dienstverband	Totaal
Alleen op arbeidstherapeutische basis	38	16	54
	30%	55%	34%
Incidenteel	10	3	13
	8%	10%	8%
Eén keer voor langere tijd	5	2	7
	4%	7%	5%
Meerdere keren voor langere tijd	20	3	23
	16%	10%	15%
Min of meer structureel	51	5	56
	40%	17%	36%
Weet ik niet	4	0	4
	3%	0%	3%
Totaal	128	29	157

Uit een van de interviews kwam naar voren dat één werknemer aan het einde van de twee ziektejaren al vrijwel geheel was hersteld, maar dat er toch een WIA-beoordeling is aangevraagd. De werkgever ging er namelijk van uit dat de werknemer wel een arbeidsgehandicaptenstatus zou krijgen en de werkgever op die manier zou kunnen gebruikmaken van de no-riskpolis bij eventuele terugval van de werknemer. In hoeverre deze overweging bij meer werkgevers een rol speelt, is niet bekend. De veronderstelling van deze werkgever is overigens gebaseerd op een misvatting. Alleen als een werknemer na de WIA-beoordeling een WGA-uitkering krijgt en bij de werkgever in dienst blijft, kan deze aanspraak maken op de no-riskpolis. Als een werknemer minder dan 35 procent arbeidsongeschikt wordt verklaard en bij een nieuwe werkgever re-integreert, kan de nieuwe werkgever wel aanspraak maken op de no-riskpolis.¹

3.2.2 Bedrijfskenmerken

Kenmerken van het bedrijf waar de werknemer in dienst is of was, kwamen uit de analyse niet naar voren als verklarende factoren voor het hebben van een dienstverband of werk. Hieronder gaan we toch kort in op enkele kenmerken van de responsgroep om de lezer een beeld te geven van de werkgevers waar het hier over gaat.

Omvang

In de responsgroep zijn relatief veel grote werkgevers vertegenwoordigd. Meer dan de helft (52%) van de werkgevers heeft meer dan tweehonderd werknemers (tabel 3.2). Dit is een beduidend groter aandeel dan het aandeel grote bedrijven in het Nederlandse bedrijfsleven. Het is niet duidelijk of er sprake is van een oververtegenwoordiging van grote bedrijven in de responsgroep ten

¹ In het regeerakkoord van het huidige kabinet is wel opgenomen dat een werkgever een beroep kan doen op de no-riskpolis als deze een werknemer die minder dan 35 procent arbeidsongeschikt verklaard is, in dienst houdt.

opzichte van de populatie, omdat er voor wat betreft omvang geen populatiegegevens bekend zijn. De oververtegenwoordiging van grote bedrijven is echter logisch omdat bij deze bedrijven ten eerste meer werknemers in dienst zijn en ten tweede bekend is dat het risico op langdurig verzuim en (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid bij grote bedrijven groter is.

Tabel 3.2 Aantal medewerkers

Aantal medewerkers	Aantal bedrijven	% bedrijven
1-20	30	16
21-50	18	9
51-100	16	8
101-200	23	12
201-500	24	12
Meer dan 500	78	40
Niet bekend	4	2
Totaal	193	100

Sector

De meerderheid van de werkgevers in de responsgroep is afkomstig uit de marktsector. De verdeling tussen markt- en collectieve² sector in de populatie is ongeveer gelijk (zie tabel 3.3).

Tabel 3.3 Werkgevers naar sector

Sector	Responsgroep		Populatie	
	Aantal bedrijven	% bedrijven	Aantal bedrijven	% bedrijven
Collectieve sector	72	37	503	30
Marktsector	121	63	1175	70
Totaal	193	100	1678	100

In de volgende paragrafen gaan we verder in op de factoren die van invloed zijn op het al dan niet in dienst houden van de werknemer en/of het al dan niet hervatten van werk.

² Onder de collectieve sector vallen de volgende UWV-sectoren:

- gezondheid, geestelijke en maatschappelijke belangen;
- overheid: onderwijs en wetenschappen;
- overheid: rijk, politie en rechterlijke macht;
- overheid: defensie;
- overheid: provincies, gemeenten en waterschappen;
- overheid: openbare nutsbedrijven;
- overheid: overige instellingen.

3.3 Afspraken en maatregelen

In deze paragraaf gaan we in op het verloop van het re-integratieproces. Welke afspraken zijn gemaakt en welke maatregelen zijn genomen? Daarbij zullen we kijken naar de verschillen in aanpak tussen werkgevers bij wie de werknemer nog in dienst is en werkgevers bij wie dat niet het geval is.

3.3.1 Afspraken en maatregelen voor de WIA-beoordeling

In de periode vóór de WIA-beoordeling worden over het algemeen de meeste re-integratieactiviteiten genomen. In die twee jaar zijn werkgever en werknemer immers verplicht al het mogelijke te doen om de werknemer te re-integreren. De meeste werkgevers (94%) hebben in de periode voor de WIA-beoordeling dan ook de mogelijkheden om binnen de organisatie te re-integreren met de werknemer besproken. Vervolgens zijn uiteenlopende maatregelen genomen. In tabel 3.4 is een overzicht opgenomen van de maatregelen die zijn genomen voor werknemers die nog in dienst zijn en voor werknemers die niet meer in dienst zijn.

Tabel 3.4 Maatregelen voor de WIA-beoordeling voor werknemer wel en niet meer in dienst*

Maatregelen	Nog in dienst (n=133)	Niet meer in dienst (n=49)	Totaal
Werk op arbeidstherapeutische basis	101 76%	31 63%	132
Aanpassing van werkzaamheden	70 53%	19 39%	89
Minder uren per week werken	66 50%	13 27%	79
Begeleiding op de werkplek	51 38%	11 22%	62
Inzet van een extern bedrijf	39 29%	33 67%	72
Andere functie binnen het bedrijf	29 22%	8 16%	37
Aanpassing van de werkplek	22 17%	6 12%	28
Mogelijkheid zelf werktijden in te delen	19 14%	3 6%	22
Geen onregelmatige en/of nachtdiensten	17 13%	3 6%	20
Scholing	9 7%	4 8%	13
Andere maatregelen	9 7%	4 8%	13

* Respondenten konden op deze vraag meer dan één antwoord geven.

Wat opvalt in bovenstaande tabel is dat voor de werknemers die niet meer in dienst zijn, relatief vaak een extern bedrijf wordt ingezet. Uit de regressie-analyse komt naar voren dat juist wanneer een extern bedrijf is ingezet, de kans groter is dat de werknemer niet meer in dienst is bij de werkgever en ook niet meer werkt. Mogelijk zetten werkgevers juist een re-integratiebedrijf in voor de gevallen waar de kans op succesvolle re-integratie klein is. In de aanvullende interviews zei een van de werkgevers dat het inschakelen van een re-integratiebedrijf door deze werkgever gebruikt werd om er zeker van te zijn dat hij aan de verplichting van UWV zou voldoen als bleek dat de werknemer het werk niet meer zou kunnen hervatten.

Uit tabel 3.4 blijkt verder dat in verhouding meer maatregelen worden genomen voor werknemers die nog in dienst zijn dan voor werknemers bij wie het dienstverband is ontbonden. Werken op arbeidstherapeutische basis wordt veruit het meest ingezet. Uit de regressieanalyse bleek dat wanneer een werknemer op arbeidstherapeutische basis heeft gewerkt, de kans groter is dat hij of zij nog in dienst is. Het is voor succesvolle re-integratie blijkbaar belangrijk dat er gewerkt wordt, ook wanneer een werknemer niet volledig inzetbaar is.

3.3.2 Afspraken en maatregelen na de WIA-beoordeling

Mits er aan de re-integratieverplichtingen in de eerste twee ziektejaren is voldaan, vervalt na twee jaar de loondoorbetalingsverplichting van de werkgever. Toch heeft 78 procent van de ondervraagde werkgevers na de WIA-beoordeling nog met de werknemer over re-integratie gesproken. Uiteindelijk heeft 72 procent (138) van de ondervraagde werkgevers na de WIA-beoordeling nog maatregelen genomen. Daarbij is het zo dat er vaker voor werknemers die nog in dienst zijn, maatregelen zijn genomen. Minder dan de helft van de werkgevers bij wie de werknemer niet meer in dienst is, heeft na de WIA-beoordeling nog maatregelen genomen. Dit is overigens niet verwonderlijk, omdat het zeer waarschijnlijk is dat de werkgevers na de WIA-beoordeling al vrij snel ontslag aangevraagd zullen hebben voor deze werknemers.

In tabel 3.5 staat een overzicht van de genomen maatregelen. In vergelijking met de maatregelen die vóór de WIA-beoordeling worden genomen, worden er daarna over het algemeen minder maatregelen genomen. Na de WIA-beoordeling wordt er minder op arbeidstherapeutische basis gewerkt. Het aanpassen van de werkzaamheden, het uitvoeren van een andere functie en minder uren per week werken zijn de meest genomen maatregelen in de periode na de WIA-beoordeling.

Tabel 3.4 Maatregelen na de WIA-beoordeling voor werknemer wel en niet meer in dienst*

Maatregelen	Nog in dienst (n=134)	Niet meer in dienst (n=50)	Totaal
Aanpassing van werkzaamheden	45 34%	4 8%	49
Begeleiding op de werkplek	33 25%	2 4%	35
Minder uren per week werken	37 28%	7 14%	44
Andere functie binnen het bedrijf	30 22%	4 8%	34
Inzet van een extern bedrijf	26 19%	18 36%	44
Werk op arbeidstherapeutische basis	24 18%	7 14%	31
Aanpassing van de werkplek	17 13%	3 6%	20
Mogelijkheid zelf werktijden in te delen	12 9%	2 4%	14
Scholing	9 7%	1 2%	10
Geen onregelmatige en/of nachtdiensten	9 7%	0 0%	9
Er is niets ondernomen	19 14%	27 54%	46

* Respondenten konden op deze vraag meer dan één antwoord geven.

3.3.3 Hulp bij tweede spoor

Bij een klein deel van de werkgevers (13) is de werknemer buiten het eigen bedrijf gere-integreerd. De meeste werkgevers hebben de werknemer hierbij geholpen door de inzet van een extern bedrijf. Drie werkgevers antwoorden in de enquête dat zij zelf de werknemer hebben bemiddeld bij een andere werkgever. Eén van de geïnterviewde werkgevers heeft dit ook gedaan. Hij heeft gebruikgemaakt van zijn netwerk in het dorp waar zijn bedrijf gevestigd is en zo een andere baan gevonden voor de werknemer. Andere geïnterviewde werkgevers geven aan dat zij voor tweedespoorre-integratie vooral behoefte hebben aan een netwerk van werkgevers. Daarbij vinden zij het belangrijk dat er ook daadwerkelijk ontmoetingen tussen werkgevers plaatsvinden in plaats van alleen contact via bijvoorbeeld internet. Eén van de geïnterviewde werkgevers heeft al eens met succes gebruikgemaakt van re-integratie via een poortwachterscentrum, waarbij er direct contact is tussen werkgevers over te re-integreren werknemers.

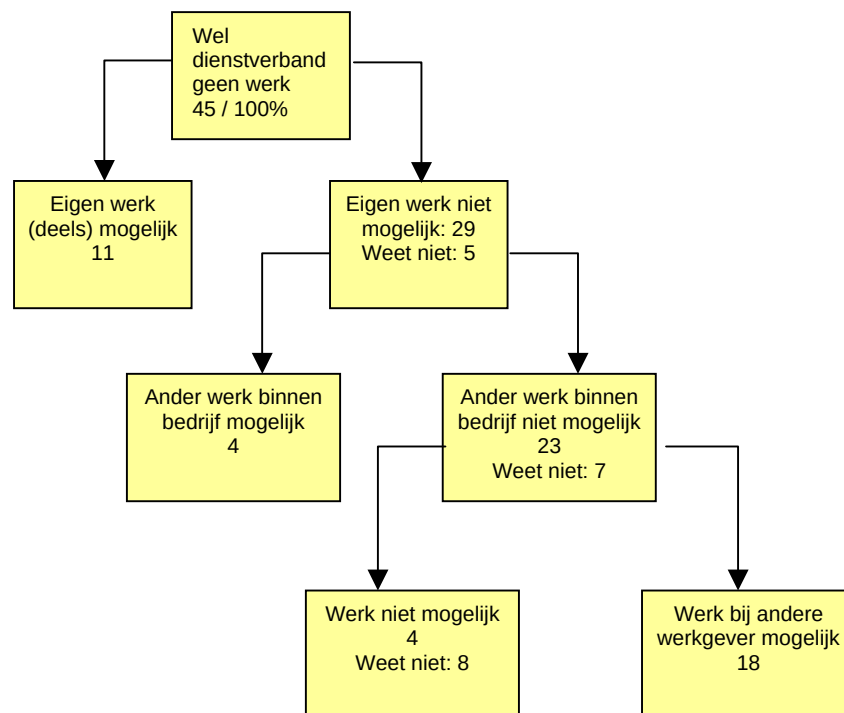
3.4 Ervaringen en oordelen van werkgevers

In deze paragraaf gaan we in op hoe werkgever het re-integratieproces beoordelen. Hoe schatten zij de mogelijkheden van de desbetreffende werknemer in, wat zijn de knelpunten en, in het geval van succesvolle re-integratie, welke factoren hebben hiertoe bijdragen?

3.4.1 Mogelijkheden en kansen voor niet-werkzame werknemers

Aan de werkgevers bij wie de werknemer nog wel in dienst is, maar nog niet werkt, is gevraagd of de werkgever denkt dat de werknemer in staat is het eigen of ander werk te hervatten. Hieruit blijkt dat de meeste werkgevers denken dat de werknemer in ieder geval niet in staat is werk binnen het eigen bedrijf te hervatten. Schema 3.2 geeft aan wat volgens werkgevers de mogelijkheden zijn van de werknemers die het werk nog niet hebben hervat.

Schema 3.2 Mogelijkheden niet-werkende werknemers met dienstverband



Aan de werkgevers bij wie de werknemer niet meer in dienst is of (nog) niet aan het werk is, is gevraagd op welke manier re-integratie wel mogelijk is of was geweest. Zoals valt te verwachten, geeft meer dan de helft van de werkgevers bij wie de werknemer niet meer in dienst is aan dat dit op geen enkele manier mogelijk was geweest. Werkgevers die van mening zijn dat de werknemer wel het werk kon hervatten, geven met name aan dat dit mogelijk was geweest als de werknemer minder uren had kunnen werken of een

andere functie had gekregen. Enkele van geïnterviewde werkgevers gaven aan dat re-integratie van werknemers het moeilijkst is wanneer zij niet meer in staat zijn hun eigen werk te doen. Bij werkgevers waar geen of nauwelijks andere functies zijn, is re-integratie vaak niet mogelijk.

Tabel 3.5 Mogelijkheden voor re-integratie volgens werkgevers van niet gere-integreerde (ex)werknemers*

Re-integratie was mogelijk als de werknemer...	In dienst n=32	Niet in dienst n=50
Minder uur per week kan gaan werken	14	3
Een andere functie krijgt	10	0
Niet hetzelfde hoeft te presteren als andere (gezonde) collega's	8	6
Wordt (om)geschoold	8	5
Extra begeleiding krijgt op het werk	5	3
Werktijden zelf kan indelen	5	1
Aangepaste werkzaamheden te doen krijgt	4	8
Geen onregelmatige diensten en/of nachtdiensten hoeft te werken	3	2
Een aangepaste werkplek krijgt	3	1
Deze werknemer kan gewoon weer aan de slag	1	3
Geen mogelijkheden	6	37

* Respondenten konden op deze vraag maximaal drie antwoorden geven.

3.4.2 Knelpunten en succesfactoren

Aan alle werkgevers is gevraagd welke problemen zij hebben ervaren bij de re-integratie van werknemers. In tabel 3.6 wordt een overzicht gegeven van de problemen die werkgevers hebben genoemd. Wat opvalt is dat gezondheid door relatief veel werkgevers die de werknemer niet meer in dienst hebben en werkgevers van wie de werknemer alweer aan het werk is, als probleem wordt genoemd. Werkgevers bij wie de werknemer nog wel in dienst is, maar nog niet aan het werk is, noemen gezondheid helemaal niet als probleem. Voor deze werkgevers is het ontbreken van geschikt werk het belangrijkste probleem. Dit wordt overigens door de andere twee groepen werkgevers ook genoemd. Dit komt overeen met de uitkomsten uit de meting in het najaar van 2006. Deze uitkomsten komen eveneens overeen met de belangrijkste problemen die door werknemers worden ervaren.

Tabel 3.6 Problemen bij re-integratie van werknemers volgens werkgevers*

Problemen bij re-integratie	Werk (n=95)	In dienst, geen werk (n=28)	Niet in dienst geen werk (n=50)
Gezondheid	60	0	35
Onvoldoende inzicht in mogelijkheden en beperkingen	26	8	8
Geen geschikt werk	17	13	24
Geen mogelijkheid om de werkplek aan te passen	14	5	10
Opleiding	6	6	12
Gebrek aan motivatie van de werknemer	6	4	10
Een moeizaam contact tussen werkgever en werknemer	5	0	0
Geen mogelijkheid om werktijden zelf in te delen	4	2	1
Leeftijd	3	3	4
Gebrek aan mogelijkheden om minder uren te gaan werken	3	0	1
Geen mogelijkheid voor begeleiding op de werkplek	3	1	0
Werkervaring	2	3	4
Gebrek aan financiële middelen in de organisatie	1	1	2
Er zijn geen problemen	22	2	3

* Respondenten konden op deze vraag maximaal drie antwoorden geven.

Uit de interviews met werkgevers blijkt ook dat het herplaatsen van werknemers in een andere functie bij sommige werkgevers een probleem is. Dit heeft niet altijd te maken met de omvang van het bedrijf, maar wel met het aantal en type functies. Zo vertelde een respondent van een groot vervoersbedrijf dat het rijden op een bus of taxi de meest voorkomende en laagste functie is binnen het bedrijf. Als een werknemer dat niet meer kan doen, blijft er vaak niet veel meer over. Er zijn maar een beperkt aantal administratieve banen op dat niveau. Daarbij komt dat door de keuringssystematiek, waarbij er wordt uitgegaan van resterende verdien capaciteit, werknemers met laag-betaalde banen sneller een laag arbeidsongeschiktheidspercentage hebben. Zij kunnen dus in theorie weer minimaal 65 procent van hun oude loon verdienen, terwijl zij mogelijk toch een behoorlijke arbeidshandicap hebben.

Aan de werkgevers van wie de werknemer succesvol is gere-integreerd, is gevraagd welke factoren hebben bijgedragen aan re-integratie. In tabel 3.7 wordt een overzicht gegeven van de antwoorden op deze vraag.

Tabel 3.7 Succesfactoren bij re-integratie van werknemers volgens werkgevers (n=95)*

Succesfactoren	Aantal werkgevers
Motivatie om weer aan het werk te gaan	48
Gezondheid/belastbaarheid	46
Een goed contact tussen werkgever en werknemer	40
De mogelijkheid een andere functie uit te oefenen	34
Inzicht in eigen beperkingen en mogelijkheden	28
De mogelijkheid om minder uren te werken	16
Werkervaring van de werknemer	9
De mogelijkheid de werkplek aan te passen	9
De mogelijkheid om werktijden zelf in te delen	8
De mogelijkheid voor begeleiding op de werkplek	5
De dienstverlening van het re-integratiebedrijf	4
Opleiding van de werknemer	3
Leeftijd	2
Voldoende financiële middelen in de organisatie	1

* Respondenten konden op deze vraag maximaal drie antwoorden geven.

De meeste werkgevers geven aan dat het de gezondheid van de werknemer, de motivatie van de werknemer en het goede contact tussen werkgever en werknemer was, die ertoe hebben bijgedragen dat de werknemer succesvol is gere-integreerd. Daarnaast geven relatief veel werkgevers aan dat de beschikbaarheid van ander werk een succesfactor is geweest. Belangrijke problemen (tabel 3.6) zijn dus ook belangrijke succesfactoren. De geïnterviewde werkgevers bij wie de werknemer is gere-integreerd, geven ook aan dat een goed, maar vooral ook regelmatig contact tussen werkgever en werknemer belangrijk is. Daarnaast is het heel belangrijk dat de werknemer weet wat hij of zij aankan. Een van de geïnterviewde werkgevers vertelde dat de re-integratiepogingen pas succes hadden toen de werknemer ervan was overtuigd dat terugkeer naar de eigen functie echt niet meer mogelijk was. Helaas moest de werknemer dit in dit geval aan den lijve ondervinden, voordat hij echt gemotiveerd meewerkte aan re-integratie bij een andere werkgever. Na een mislukte poging het eigen werk te hervatten, is de werknemer succesvol bij een andere werkgever gere-integreerd.

3.4.3 Oordeel over re-integratie-inspanningen

Net zoals bij de werknemersenquête hebben we werkgevers een aantal stellingen voorgelegd om na te gaan in hoeverre de relatie tussen de werknemer en werkgever van belang is bij re-integratie. Aan werkgevers is een oordeel gevraagd over de motivatie en inspanningen van de werknemer en een oordeel over hun eigen inspanningen. Op basis van deze vragen zijn twee tevredenheidsindicatoren geconstrueerd die de algemene tevredenheid van de werkgever over de eigen inspanningen en die van de werknemer weergeven. De indicator is geconstrueerd op basis van een beperkt aantal waarnemingen. De uitkomsten zijn daarom ook niet meer dan een indicatie.

Tabel 3.8 Tevredenheid over de inspanningen van de werknemer (n=184)

Tevredenheid	In dienst (n=134)	Niet in dienst (n=50)
Tevreden	43%	30%
Vooraf tevreden	49%	38%
(Vooraf) ontevreden	8%	32%
Totaal	100%	100%

Uit tabel 3.8 blijkt dat over het geheel genomen veel werkgevers tevredenheid zijn over de inspanningen van de werknemer. Naarmate de werkgever meer tevreden is over de inspanningen van de werknemer, is de werknemer nog vaker in dienst. In de interviews geven werkgevers ook aan dat het essentieel is dat werknemers meewerken aan hun re-integratie. Als de werknemer meewerkt is er in veel gevallen veel mogelijk. Dat neemt overigens niet weg dat er ook aan andere voorwaarden moet zijn voldaan. Het gaat dan om de aanwezigheid van geschikt werk en de gezondheid van de werknemer.

Hetzelfde geldt voor de algehele tevredenheid over de eigen inspanningen. Bij werkgevers die tevreden zijn over hun eigen inspanningen, is de desbetreffende werknemer nog vaker in dienst (3.9). Er zijn, zoals valt te verwachten, geen werkgevers die heel negatief oordelen over hun eigen inspanningen.

Tabel 3.9 Tevredenheid van de werkgever over de eigen inspanningen (n=184)

Tevredenheid	In dienst (n=134)	Niet in dienst (n=50)
Tevreden	57%	38%
Vooraf tevreden	43%	62%
(Vooraf) ontevreden	0%	0%
Totaal	100%	100%

3.4.4 Behoeftte aan ondersteuning

Ongeveer de helft van de werkgevers geeft aan behoefte te hebben aan ondersteuning bij re-integratie van werknemers die minder dan 35 procent arbeidsongeschikt zijn verklaard. Een van de belangrijkste vormen van ondersteuning die werkgevers wensen, is een vast aanspreekpunt bij UWV. Uit de interviews kwam ook naar voren dat werkgevers hier behoefte aan hebben. Vrijwel iedere geïnterviewde werkgever klaagt erover dat UWV niet alleen slecht te bereiken is, maar ook dat vaak niet duidelijk is wat de werkgever nu precies verplicht is te doen. Zo dacht één werkgever dat hij verplicht was een re-integratiebedrijf in te schakelen en dat dit bedrijf dan vervolgens alle verplichtingen van de werkgever zou overnemen. Toen bleek dat dit niet het geval was, heeft de werkgever zelf de begeleiding op zich genomen en de werknemer succesvol gere-integreerd bij een andere werkgever.

Ander vormen van ondersteuning die werkgevers graag zouden willen, zijn ondersteuning bij tweedespoorre-integratie, informatie over re-integratie-instrumenten en subsidies voor re-integratie. Naar aanleiding van dit laatste zei een van de geïnterviewde werkgevers dat wanneer re-integratie bij de eigen werkgever echt niet mogelijk blijkt te zijn, de kosten van re-integratie ook niet meer bij de werkgever zouden moeten liggen. Verschillende kleinere werkgevers geven aan dat de kosten van een zieke werknemer die vervolgens slechts deels of helemaal niet terugkeert, erg hoog zijn.

3.5 Conclusie

Uit dit hoofdstuk blijkt dat 74 procent van de werkgevers de werknemer die minder dan 35 procent arbeidsongeschikt is verklaard, in dienst heeft gehouden. Dit is een stijging ten opzichte van de meting die in het najaar van 2006 is uitgevoerd. De meeste werknemers van deze werkgevers zijn ook weer aan het werk. Deze en andere uitkomsten laten ongeveer hetzelfde beeld zien als de uitkomsten van de werknemersenquête.

Een van de belangrijkste factoren die van invloed zijn op het in dienst houden van werknemers is de vraag of de werknemer in de eerste twee ziektejaren nog heeft gewerkt. Wanneer de werkgever tevreden is over de re-integratie-inspanningen van de werknemer, is de kans ook groter dat de werknemer nog steeds in dienst is. Blijkbaar is een goed en regelmatig contact tussen werkgever en werknemer een belangrijke voorwaarde voor re-integratie. Daarbij komt net als bij de werknemersenquête naar voren dat gezondheid en de aanwezigheid van geschikt werk door veel werkgevers als succesfactor wordt aangewezen. Werkgevers bij wie de re-integratie niet is geslaagd, hebben dit juist als probleem ervaren.

Re-integratie bij een andere werkgever komt in ongeveer één op de tien gevallen voor. Werkgevers geven wel aan dat zij behoefte hebben aan ondersteuning bij tweedespoorre-integratie. Daarbij geven zij de voorkeur aan daadwerkelijke ontmoetingen tussen werkgevers boven contact via internet. De huidige poortwachterscentra zouden hier een belangrijke rol kunnen vervullen.

4 HERSTELD VOOR DE WIA-BEOORDELING

De meeste werknemers re-integreren bij de eigen werkgever en in hun eigen functie. Slechts een klein deel re-integreert bij een andere werkgever. Deze groep is over het algemeen iets minder tevreden over hun werkgever en het werk dat ze deden voordat zij ziek werden. Kenmerkend voor de gehele groep werknemers die voor de WIA-beoordeling herstelt, is dat zij zich in grote mate verantwoordelijk voelen voor hun re-integratie. De problemen die zij ervaren en de succesfactoren schrijven zij grotendeels toe aan zichzelf of aan de relatie met de werkgever.

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk gaan we in op de uitkomsten van de enquête onder werknemers die langdurig ziek zijn geweest, maar voor de WIA-beoordeling weer hersteld zijn. Het doel van deze enquête was om oplossingen op het spoor te komen die worden gevonden voor langdurig zieke werknemers die voor de WIA-beoordeling weer herstellen en daarbij na te gaan wat hiervan kan worden geleerd voor de re-integratie van werknemers die minder dan 35 procent arbeidsongeschikt worden verklaard.

Voor het onderzoek zijn in totaal 5000 werknemer, verdeeld over drie groepen, benaderd. Een groep bestaande uit mensen die tussen de 5,5 en 6 maanden ziek zijn geweest, een groep die tussen de 17 en 18 maanden ziek zijn geweest en een groep die tussen de 16 en 18 maanden ziek is, maar nog niet hersteld gemeld is.¹ Deze laatste groep is aangeschreven om na te gaan of er verschillen zijn tussen de re-integratie van werknemers die hersteld worden gemeld en degenen die weliswaar herstellen, maar niet of niet op tijd door hun werkgever hersteld worden gemeld. Uit ervaringen van UWV blijkt namelijk dat een deel van de werknemers die na een periode van ziekte weer aan het werk gaat, nooit hersteld wordt gemeld. Het vermoeden bestaat dat deze groep wellicht vaker bij een andere werkgever re-integreert en daarom niet hersteld wordt gemeld. Een beschrijving van de steekproef en responsgroep is opgenomen in de bijlagen.

In de volgende paragraaf gaan we eerst in op de vraag waar werknemers die binnen twee jaar herstellen, re-integreren. In paragraaf 4.3 gaan we in op de gezondheid van deze groep werknemers. Vervolgens gaan we in paragraaf 4.4 in op de maatregelen die zijn genomen om re-integratie mogelijk te maken. Paragraaf 4.5 gaat over de vraag hoe de werknemers het re-integratieproces hebben ervaren. Wat waren de problemen, wat ging er goed en hoe tevreden

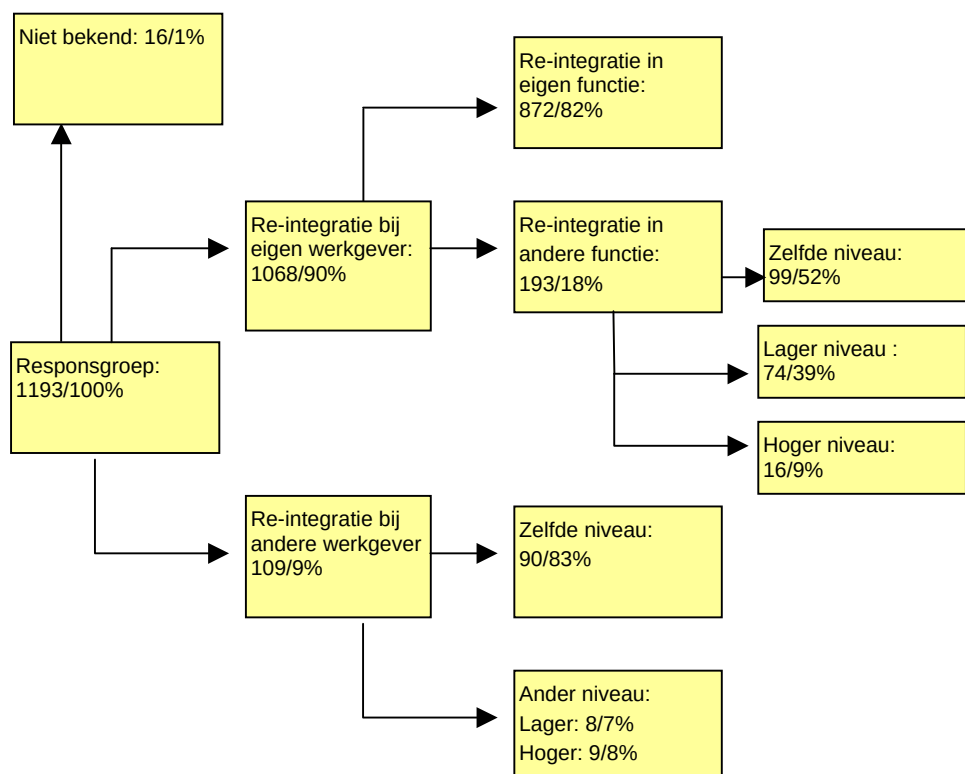
¹ Er wordt in dit hoofdstuk alleen daar waar relevant onderscheid gemaakt tussen de groep die gemiddeld 6 maanden en de groep die gemiddeld 18 maanden ziek is geweest.

zijn zij over (de inspanningen van) hun werkgever. Tot slot volgt in paragraaf 4.6 de conclusie van dit hoofdstuk. In dit hoofdstuk worden opvallende overeenkomsten en verschillen met werknemers die minder dan 35 procent arbeidsongeschikt zijn verklaard, benoemd. Een uitgebreidere vergelijking van beide groepen volgt in hoofdstuk 5.

4.2 Werksituatie na herstel

Net zoals gere-integreerde werknemers die voor de WIA zijn beoordeeld, re-integreren de meeste werknemers die binnen twee jaar herstellen bij hun eigen werkgever. Zij doen dit bovendien meestal in dezelfde functie. Als werknemers een andere functie krijgen, is dit vaak op hetzelfde (52%) of een lager (39%) niveau. Re-integratie in een hoger functie komt niet vaak voor. Werknemers die bij een andere werkgever re-integreren, doen dit ook meestal in een functie op hetzelfde niveau. In schema 4.1 is het bovenstaande schematisch weergegeven.

Schema 4.1 Werksituatie na herstel



Ter controle is nagegaan of werknemers die niet hersteld gemeld zijn vaker bij een andere werkgever re-integreert dan hersteld gemelde werknemers. Dit blijkt niet het geval te zijn.

4.3 Gezondheid

De meeste werknemers geven aan dat het redelijk tot goed gaat met hun gezondheid (66%). Werknemers die tussen de 16 en 18 maanden ziek zijn geweest, zeggen iets minder vaak dat het goed gaat met hun gezondheid. Slechts drie procent van de werknemers geeft aan dat het slecht gaat. Zestig procent van de werknemers geeft aan nog wel gezondheidsklachten te hebben, maar zegt dat deze wel minder zijn geworden. Net zoals bij de werknemers die voor de WIA zijn beoordeeld, hebben de meeste werknemers die binnen twee jaar herstellen zich ziek gemeld vanwege rugklachten of andere klachten van het bewegingsapparaat. Daarnaast is er een relatief grote groep respondenten die zich ziek heeft gemeld vanwege burn-out, overspannenheid en andere psychische klachten (tabel 4.1). Opvallend is dat respondenten die bij een andere werkgever zijn gere-integreerd vaker deze klachten hebben. De klachten zijn volgens de meerderheid van deze werknemers dan ook (deels) het gevolg van het werk dat zij deden bij hun oude werkgever.

Tabel 4.1 Reden ziekmelding

Reden ziekmelding	Re-integratie bij eigen werkgever (n=982)		Re-integratie bij nieuwe werkgever (n=102)	
	N	%	N	%
Rugklachten	148	15	12	12
Andere klachten van de ledematen of bewegingsapparaat	191	19	25	25
Rsi	9	1	1	1
Burn-out	154	16	35	34
Overspannenheid	137	14	31	30
Andere psychische klachten (bv.depressiviteit)	138	14	25	25
Hart- en vaatziekten (bv. hart-infarct, beroerte, hoge bloeddruk)	120	12	4	4
Klachten in verband met zwangerschap of bevalling	11	1	0	0
Andere klachten	389	40	25	25
Totaal	982		102	

Zoals valt te verwachten, geven respondenten die bij een andere werkgever werken significant vaker aan dat hun klachten het gevolg zijn van werk. In het voorgaande hebben we immers geconstateerd dat werknemers met de vaak veelal werkgerelateerde klachten burn-out en overspannenheid zijn uitgevallen bij een andere werkgever zijn gere-integreerd. Over het geheel genomen zegt ongeveer de helft van alle respondenten dat dit het geval is. Dit komt overeen met de uitkomsten van de enquête onder werknemers die voor de WIA zijn beoordeeld. (tabel 4.2).

Tabel 4.2 Arbeidsongeschiktheid gevolg van werk (n=1064)

	Re-integratie bij eigen werkgever	Re-integratie bij nieuwe werkgever	Totaal
Gevolg van werk	438 85%	78 15%	516 100
Geen gevolg van werk	526 96%	22 4%	548 100
Totaal	964 91%	100 9%	1064 100

4.4 Afspraken en maatregelen

4.4.1 Voorstellen en afspraken

Ruim driekwart van de respondenten (76%) heeft voorstellen gedaan om werkhervatting mogelijk te maken. Dit is ongeveer evenveel als de werknemers die voor de WIA zijn beoordeeld. Aanpassingen in het werk, bijvoorbeeld werkzaamheden, aantal uren of werktijden, worden het meest gedaan. Werknemers die ongeveer zes maanden ziek zijn geweest, hebben vaker voorgesteld de werkzaamheden aan te passen, terwijl werknemers die tussen de zestien en achttien maanden ziek zijn geweest vaker hebben voorgesteld minder uren te werken. Een relatief kleine groep werknemers vraagt om scholing, extra begeleiding of hulp bij het zoeken naar een nieuwe baan. In tabel 4.3 wordt een overzicht gegeven van de voorstellen die werknemers hebben gedaan.

Tabel 4.3 Voorstellen gedaan door werknemers (n=867)*

Voorstellen	Aantal respondenten	% respondenten
Aanpassing van mijn werkplek	108	12
Aanpassing van mijn werkzaamheden	410	47
Plaatsing in een andere functie binnen het bedrijf	146	17
Hulp bij het zoeken naar een nieuwe baan	29	3
Aanpassing van productiviteitseisen	154	18
Extra begeleiding	95	11
Bijscholing of omscholing	44	5
Vermindering van het aantal uur per week	244	28
Zelf kunnen indelen van mijn werktijden	218	25
Geen onregelmatige diensten en/of nachtdiensten	75	9
Ander voorstel	127	15

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

De meeste werknemers (72%) zijn tevreden over de manier waarop hun werkgever op de voorstellen heeft gereageerd. Een ruime meerderheid van de werknemers heeft ook met zijn of haar werkgever afgesproken dat zij op termijn geheel het werk zal hervatten. Werknemers die zes maanden ziek zijn geweest, hebben dit iets vaker met hun werkgever afgesproken dan

werknemers die meer dan 16 maanden ziek zijn geweest. Slechts een klein deel (3%) heeft de afspraak gemaakt dat er wordt gezocht naar werk bij een andere werkgever. Dit is niet verwonderlijk, aangezien werkgever en werknemer in eerste instantie moeten zoeken naar mogelijkheden om terug te keren bij de eigen werkgever. In de praktijk blijkt dit ook in de meeste gevallen te gebeuren.

4.4.2 Maatregelen

Veruit de meeste respondenten hebben in de periode van ziekte op arbeidstherapeutische basis gewerkt. Daarnaast zijn er relatief vaak maatregelen genomen die betrekking hebben op aanpassingen in het werk, zoals aanpassing van werkzaamheden, het aantal uren en de werktijden (tabel 4.4). Dit komt sterk overeen met de maatregelen die genomen zijn voor werknemers die na de WIA-beoordeling zijn gere-integreerd. Voor werknemers die tussen de 16 en 18 maanden ziek zijn geweest, zijn over het geheel genomen meer maatregelen genomen. Dit is op zich niet verwonderlijk, omdat de periode van ziekte langer heeft geduurd.

Minder dan de helft van de respondenten die hebben aangegeven dat er maatregelen zijn genomen, had (ook) andere maatregelen gewenst. Daarbij gaat het vooral om werk op arbeidstherapeutische basis of aanpassingen in het werk. Ongeveer een kwart van de respondenten had graag een andere functie en/of begeleiding op de werkplek had. Ondanks dat deze maatregelen bij deze werknemers niet zijn genomen, zijn de werknemers wel succesvol gere-integreerd. In tegenstelling tot de werknemers die voor de WIA zijn beoordeeld, wenst slechts een klein deel van deze werknemers scholing (tabel 4.4).

Tabel 4.4 Genomen en gewenste maatregelen*

Maatregelen	Genomen (n=1112)		Gewenst (n=486)	
	N	%	N	%
Werken op arbeidstherapeutische basis	778	70	163	34
Aanpassing werkzaamheden	421	38	176	36
Minder uren per week werken	352	32	128	26
Zelf indelen van werktijden	243	22	116	24
Inzet extern re-integratiebedrijf	157	14	67	14
Begeleiding op de werkplek	194	17	125	26
Aanpassing werkplek	139	13	89	18
Andere functie binnen het bedrijf	138	12	112	23
Geen onregelmatige en/of nachtdiensten	95	9	43	9
Deels thuis werken	70	6	63	13
Volgen van scholing	57	5	78	16
Er is niets ondernomen	120	11		

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

4.4.3 Werkhervatting bij een andere werkgever

Een deel van de respondenten (109) heeft het werk hervat bij een andere werkgever. Het grootste deel van hen heeft hiertoe zelf het initiatief genomen en heeft op het moment dat zij een andere baan hadden gevonden of soms al voordat zij een andere baan hadden gevonden, ontslag genomen (51%). Zoals op basis van het bovenstaande valt te verwachten, heeft de werkgever bij een beperkt aantal werknemers (26) geholpen bij het zoeken naar een nieuwe baan. Deze hulp bestond meestal uit het inzetten van een re-integratiebedrijf.

Bijna een derde van de werknemers die bij een andere werkgever is gere-integreerd, geeft aan dat zij niet bij de eigen werkgever konden terugkeren. De overige respondenten menen dat dit wel mogelijk was geweest, mits er aan bepaalde voorwaarden was voldaan. De belangrijkste daarvan zijn het uitvoeren van een andere functie, het aanpassen van werkzaamheden en andere productiviteitseisen. Het is niet bekend in hoeverre dat ook in de praktijk tot de mogelijkheden behoorde.

4.5 Ervaringen van werknemers

In deze paragraaf gaan we in op hoe werknemers de ziekteperiode en het re-integratieproces hebben ervaren. Welke problemen komen zij tegen, aan welke factoren schrijven zij het succes van re-integratie toe en hoe beoordelen zij de re-integratie-inspanningen van hun werkgever en van zichzelf?

4.5.1 Knelpunten en succesfactoren bij re-integratie

Net zoals bij werknemers die voor de WIA zijn beoordeeld, wordt door werknemers die binnen twee jaar zijn hersteld gezondheid als belangrijkste probleem bij re-integratie genoemd. Bij werknemers die langer dan 16 maanden ziek zijn geweest, is dit iets vaker een probleem dan bij werknemers die zes maanden ziek zijn geweest. Gebrek aan geschikt werk, een van de belangrijkste problemen bij werknemer die na de WIA-beoordeling nog niet zijn gere-integreerd, wordt door deze werknemers nauwelijks genoemd. Dit is logisch, omdat deze hele groep het werk heeft hervat. Opvallend is dat naast gezondheid het gebrek aan inzicht in eigen mogelijkheden en beperkingen en veel wordt genoemd. Deze werknemers lijken meer dan de werknemers die voor de WIA zijn beoordeeld, de ervaren knelpunten bij zichzelf te leggen. In tabel 4.5 wordt een overzicht gegeven van de genoemde problemen. Er wordt in deze tabel geen onderscheid gemaakt tussen werknemers die bij de eigen of bij een andere werkgever zijn gere-integreerd, omdat de twee groepen nauwelijks andere problemen noemen.

Tabel 4.5 Problemen bij re-integratie (N=1134)*

Knelpunten	N	%
Gezondheid	433	38
Onvoldoende zicht in eigen mogelijkheden en beperkingen	294	26
Gebrek aan begrip van mijn werkgever	142	13
Gebrek aan geschikt werk	73	6
Onvoldoende mogelijkheden om werkplek aan te passen	70	6
Leeftijd	50	4
Onvoldoende mogelijkheden voor begeleiding op de werkplek	45	4
Onvoldoende mogelijkheden om werktijden zelf in te delen	44	4
Onvoldoende mogelijkheden om minder uren te gaan werken	30	3
Opleiding	25	2
Gebrek aan motivatie	24	2
Werkervaring	21	2
Gebrek aan financiële middelen in de organisatie	21	2
Andere problemen	167	15
Geen problemen	379	33

* Op deze vraag konden respondenten maximaal drie antwoorden geven.

De belangrijkste factoren die volgens werknemers hebben bijgedragen aan hun re-integratie, zijn factoren die bij de werknemers zelf of in de relatie tussen werkgever en werknemer liggen. Motivatie van de werknemer en gezondheid staan bovenaan. Daarnaast zijn het begrip van de werkgever en het inzicht in de eigen mogelijkheden en beperkingen belangrijk (tabel 4.6). Werknemers die langer dan 16 maanden ziek zijn geweest, geven vaker aan dat het begrip van de werkgever heeft bijgedragen aan hun re-integratie. Ongeveer hetzelfde beeld hebben we gezien in hoofdstuk 2 bij werknemers die voor de WIA zijn beoordeeld. Deze werknemers schreven het succes van re-integratie ook vooral aan deze factoren toe.

Tabel 4.6 Succesfactoren bij re-integratie (N=1165)*

Succesfactoren	N	%
Motivatie	753	65
Gezondheid	571	49
Begrip van mijn werkgever	408	35
Inzicht in eigen beperkingen en mogelijkheden	310	27
De inzet van de bedrijfsarts/arbodienst	232	20
Werkervaring	181	16
De mogelijkheid om minder uren te gaan werken	118	10
De mogelijkheid een andere functie uit te oefenen	109	9
De mogelijkheid om werktijden zelf in te delen	90	8
De mogelijkheid mijn werkplek aan te passen	77	7
Opleiding	32	3
De dienstverlening van het re-integratiebedrijf	39	3
Leeftijd	24	2
De mogelijkheid voor begeleiding op de werkplek	26	2
Anders namelijk	102	9

* Op deze vraag konden respondenten maximaal drie antwoorden geven.

4.5.2 Tevredenheid en eigen verantwoordelijkheid

Uit het voorgaande kan worden afgeleid dat de houding van de werkgever en de werknemer van belang zijn voor een succesvolle re-integratie in de eerste twee ziektejaren. Uit de geconstrueerde tevredenheidsindicator die de algehele tevredenheid met het werk en de werkgever meet, blijkt bovendien dat wanneer een werknemer over het algemeen tevreden is over zijn of haar werk en werkgever, hij of zij vaker bij de eigen werkgever re-integreert (zie tabel 4.7). Daarbij moet worden opgemerkt dat het hier gaat om een groep werknemers die allemaal gere-integreerd zijn en er weinig respondenten zeer ontevreden zijn. Net zoals bij werknemers die voor de WIA zijn beoordeeld en bij werkgevers blijkt ook hier weer dat een goede relatie tussen werkgever en werknemer een belangrijke voorwaarde is voor re-integratie.

Tabel 4.7 Tevredenheid met werk en (oude) werkgever (n=868)

Tevredenheid	Re-integratie bij eigen werkgever	Re-integratie bij nieuwe werkgever	N
Tevreden	98%	2%	300
Vooraf tevreden	94%	6%	388
Vooraf ontevreden	78%	22%	143
Ontevreden	54%	46%	37

De meeste werknemers die binnen twee jaar zijn gere-integreerd, vinden dat zij zelf verantwoordelijk zijn voor hun re-integratie. Hierbij is geen verschil tussen werknemers die bij de eigen of een andere werkgever re-integreren. Dit sluit aan bij de uitkomsten van de enquête onder werknemers die voor de WIA zijn beoordeeld, waaruit bleek dat werknemers die zich verantwoordelijk voelden voor hun re-integratie vaker werkten. De stellingen die betrekking hadden op de eigen inspanningen en verantwoordelijkheid van de werknemer, zijn samen genomen in een indicator. De uitkomsten hiervan zijn in tabel 4.8 opgenomen.

Tabel 4.8 Verantwoordelijkheid voor re-integratie volgens de werknemer (N=1140)

	N	%
Verantwoordelijk	532	47%
Vooraf verantwoordelijk	559	49%
(Vooraf) niet verantwoordelijk	49	4%

4.6 Conclusie

Uit dit hoofdstuk komt naar voren dat werknemers die binnen twee jaar herstellen, voornamelijk bij hun eigen werkgever re-integreren. Deze groep komt sterk overeen met de groep werknemers die na de WIA-beoordeling re-integreert. Beide groepen hebben voor hun re-integratie vaak op arbeids-therapeutische basis gewerkt. Gezondheid is voor de deze groep werknemers ook een probleem. De (on)mogelijkheid om een andere functie uit te voeren, is nauwelijks een probleem, omdat de meeste werknemers in hun eigen functie re-integreren. Het succes van re-integratie schrijven de werknemers in grote mate aan zichzelf en aan de relatie met de werkgever toe.

5 WERKEN OF NIET: DE BELANGRIJKSTE VERKLARINGEN

5.1 Inleiding

In de voorgaande hoofdstukken hebben we de uitkomsten van drie enquêtes beschreven. Op een aantal plaatsen in deze hoofdstukken zijn de meest relevante uitkomsten al met elkaar vergeleken. In dit laatste hoofdstuk komen we terug op de centrale vraag van dit onderzoek:

Onder welke omstandigheden lukt het langdurig zieke werknemers en werknemers met een verlies van verdien capaciteit van minder dan 35 procent te re-integreren bij de eigen of een andere werkgever?

In de volgende paragrafen formuleren we op basis van de voorgaande hoofdstukken een antwoord op deze vraag en geven we de belangrijkste verklaringen voor het al dan niet hervatten van werk na een periode van ziekte.

In paragraaf 5.2 gaan we eerst in op de omvang van de populatie en de werksituatie van de respondenten. Vervolgens geven we drie typen mogelijke verklaringen. In paragraaf 5.3 gaan we in op ziekte en gezondheid als verklarende factoren. In paragraaf 5.4 formuleren we de verklaringen die gelegen zijn in de aanpak van de re-integratie. Paragraaf 5.5 gaat in op de houding van en de relatie tussen werkgever en werknemer als verklarende factor voor werkhervatting. Tot slot volgt in paragraaf 5.6 een conclusie.

5.2 Omvang en werksituatie

In dit onderzoek zijn alle werknemers die in de periode februari tot en met augustus 2007 minder dan 35 procent arbeidsongeschikt zijn verklaard benaderd. In totaal waren dit 2.110 werknemers.¹ Dit zijn er minder dan in de onderzoeksperiode (maart tot en met juni) in 2006.

Van deze groep werknemers is op het meetmoment (najaar 2007) 74 procent nog in dienst en 62 procent is weer aan het werk. In vergelijking met het onderzoek dat een jaar eerder is uitgevoerd, is dit percentage gestegen. In het najaar van 2006 werkte 46 procent van de werknemers. De samenstelling van de responsgroep van het huidige onderzoek komt sterk overeen met die van het vorige onderzoek (zie bijlagen) en biedt geen verklaring voor dit verschil.

Van de werknemers die na de WIA-beoordeling re-integreren, keren de meesten terug bij hun eigen werkgever (88%). Hierin verschillen zij niet van de

¹ Daarbij zijn de werknemers die op het moment van de WIA-beoordeling geen werkgever meer hadden, de zogenaamde vangnetgevallen, buiten beschouwing gelaten.

werknemers die vóór de WIA zijn gere-integreerd. De meeste werknemers die vóór de WIA-beoordeling re-integreren, re-integreren bij hun eigen werkgever (90%). De meesten doen dit bovendien in hun eigen functie. Re-integratie bij een andere werkgever komt in beide groepen in ongeveer één op de tien gevallen voor. De enquête onder werkgevers laat zoals valt te verwachten hetzelfde beeld zien. Werkgevers houden in de meeste gevallen de werknemers die minder dan 35 procent arbeidsongeschikt worden verklaard in dienst.

5.3 Ziekte en gezondheid

De gezondheid van de werknemer of in ieder geval de ervaren gezondheid verklaart deels waarom de ene werknemer wel werkt en de andere niet. Naarmate werknemers zich beter voelen, zijn zij ook vaker gere-integreerd. Dit blijkt zowel uit de enquête onder werknemers die voor de WIA zijn beoordeeld als bij werknemers die vóór die tijd gere-integreerd zijn. Van deze laatste groep geeft namelijk slechts drie procent aan dat het niet goed gaat met hun gezondheid. Zowel werknemers als werkgevers schrijven het succes of falen van re-integratie voor een groot deel toe aan de gezondheid van de werknemer. Ook in de meting die in het najaar van 2006 is uitgevoerd, was dit een van de belangrijke uitkomsten. Toch hoeft gezondheid niet altijd een belemmering te zijn zoals blijkt uit het aanvullende onderzoek onder werknemers die vóór de WIA-beoordeling re-integreren. Deze werknemers zijn allemaal gere-integreerd, terwijl ook zij aangeven dat gezondheid een belangrijk knelpunt is bij re-integratie. Gezondheid kan dan ook niet als enige verklarende factor worden aangedragen voor het al dan niet hervatten van werk.

De reden van ziekmelding kwam uit de analyses niet naar voren als een verklaring voor het wel of niet re-integreren. Het is echter wel zo dat werknemers met psychische klachten als burn-out en overspannenheid net zoals werknemers die niet werken, hun klachten vaker aan hun werk toeschrijven. Werknemers met deze klachten die voor het einde van de twee ziektejaren zijn gere-integreerd, werken bovendien vaker bij een andere werkgever. Het is duidelijk dat de genoemde klachten vaak werk-gerelateerd zijn en er vaker toe leiden dat er naar een andere baan wordt gezocht. Om te kunnen achterhalen of en op welke manier de reden van uitval van invloed is op de kans op werkherhervatting bij de eigen werkgever, is nader onderzoek nodig.

5.4 Aanpak van re-integratie

Uit de drie enquêtes komt duidelijk naar voren dat werk leidt tot werkherhervatting. Dat wil zeggen dat als een werknemer in de periode vóór de WIA-beoordeling heeft gewerkt de kans op werkherhervatting groter is. Na twee jaar

stopt de loondoorbetalingsverplichting van de werkgever. De werkgever vraagt eerder ontslag aan als er nog geen zicht is op werkhervatting dan wanneer in de eerste twee jaren al is gebleken dat de werknemer in ieder geval deels kan werken. Het feit dat een ruime meerderheid van de werknemers die voor de WIA-beoordeling is gere-integreerd op arbeidstherapeutische basis heeft gewerkt, sluit aan bij deze conclusie dat werk leidt tot werkhervatting.

Maatregelen die relatief vaak leiden tot werkhervatting, zijn het aanpassen van het aantal uren en/of de functie van de werknemer. Werkgevers en werknemers schrijven het succes of falen van re-integratie ook vaak toe aan (het gebrek aan) geschikt werk. Blijkbaar is een deel van de werknemers die minder dan 35 procent arbeidsongeschikt is verklaard niet meer in staat om in de eigen functie terug keren. Hierin verschillen de werknemers die minder dan 35 procent arbeidsongeschikt zijn verklaard van de werknemers die vóór de WIA-beoordeling re-integreren. Zij re-integreren voornamelijk in hun eigen functie. Wanneer een re-integratiebedrijf wordt ingezet is er minder vaak sprake van re-integratie. Dit wil overigens niet zeggen dat de inzet van een re-integratiebedrijf averechts werkt. Gezien het voorgaande is het echter waarschijnlijk dat wanneer werkgever en werknemer in de eerste twee ziektejaren duidelijke afspraken maken en de werknemer (deels) blijft werken, de inzet van een extern bedrijf niet nodig is. Pas als de re-integratie moeizaam verloopt omdat bijvoorbeeld de problemen van de werknemer te groot zijn, of de werkgever geen ander werk heeft voor de werknemer of als werkgever en werknemer niet tot overeenstemming kunnen komen, wordt een re-integratiebedrijf ingeschakeld.

5.5 De houding van werkgever en werknemer

De belangrijkste succesfactoren volgens werknemers en werkgevers zijn gelegen in de houding van en verhouding tussen werkgever en werknemer. Naast gezondheid staat de motivatie van de werknemer bij zowel werkgever als werknemer bovenaan de lijst met succesfactoren. Uit de analyse van de stellingen waarin een oordeel wordt gevraagd over de inzet van de werkgever en de eigen verantwoordelijkheid van de werknemer blijkt ook dat als de werknemer gemotiveerd is en beide partijen tevreden zijn over elkaars inzet, er vaker sprake is van werkhervatting. Op het moment dat werkgever en werknemer er samen niet uit komen en een derde partij inschakelen, wordt de kans op succes kleiner. De relatie tussen werkgever en werknemer is daarom als een belangrijke verklarende factor voor werkhervatting aan te wijzen. Gezien de gezamenlijke verantwoordelijkheid die werkgever en werknemer hebben als het gaat om re-integratie, is dit geen verrassende uitkomst.

5.6 Tot slot

Uit dit onderzoek komen vier belangrijke verklarende factoren voor werkhervatting naar voren: gezondheid, (deels) blijven werken, beschikbaarheid van passend werk en de werkgever-werknemerrelatie. Deze laatste factor omvat de motivatie van de werknemer, het begrip van de werkgever voor de situatie van de werknemer, de gedeelde verantwoordelijkheid van werknemer en werkgever en de tevredenheid van werkgever en werknemer over elkaars inspanningen.

De factoren gezondheid, (deels) blijven werken en de werkgever-werknemerrelatie blijken zowel een rol te spelen bij werknemers die vóór de WIA-beoordeling zijn gere-integreerd als bij werknemers die na de WIA-beoordeling zijn gere-integreerd. Deze drie typen factoren zijn niet los van elkaar te zien. Het (deels) blijven werken gedurende de eerste twee ziektejaren heeft weliswaar een positieve invloed op de kans het werk te hervatten, maar dit is alleen mogelijk als de gezondheid van de werknemer dit toelaat en de werkgever en werknemer samen tot overeenstemming komen over de voorwaarden waaronder de werknemer het werk zal uitvoeren. Aan de andere kant biedt gezondheid alleen niet voldoende verklaring, omdat ook werknemers die wel re-integreren, gezondheid als knelpunt ervaren. Tot slot is motivatie en een goede verstandhouding tussen werknemer en werkgever alleen niet voldoende, omdat er ook aan andere voorwaarden voldaan moet zijn, zoals de aanwezigheid van geschikt werk. Dit laatste is met name aan de orde bij werknemers die minder dan 35 procent arbeidsongeschikt zijn verklaard.

Deze conclusie verschilt niet wezenlijk van de conclusie uit het onderzoek dat een jaar eerder is uitgevoerd. Een belangrijk verschil is wel dat een groter aandeel van de werknemers na de WIA-beoordeling weer werkt. De meeste succesvol gere-integreerde werknemers werken nog bij hun eigen werkgever. Werknemers die binnen twee jaar herstellen, keren ook terug naar hun eigen werkgever. Dit betekent dat wanneer aan de in deze conclusie genoemde voorwaarden kan worden voldaan, werkgever en werknemer in veel gevallen tot de gewenste maatwerkoplossingen komen. Voor de groep die niet re-integreert, blijft de vraag open of door meer inspanningen van werknemer en werkgever wel aan de voorwaarden voor werkhervatting bij de eigen werkgever kan worden voldaan of dat er naar andere oplossingen moet worden gezocht. Uit de gesprekken die zijn gevoerd met de werkgevers ontstaat de indruk dat in die gevallen re-integratie bij een andere werkgever wellicht meer uitkomst biedt, mits werkgever en werknemer daarin voldoende worden ondersteund. Initiatieven zoals de poortwachterscentra kunnen hier een belangrijke bijdrage aan leveren.

BIJLAGEN

BIJLAGE 1

ONDERZOEKSVRAGEN EN ONDERZOEKSAANPAK

Onderzoeksvragen onderzoek werknemers minder dan 35 procent arbeidsongeschikt

Centrale vragen

1. Hoe groot is de groep werknemers met een verlies van verdien capaciteit van minder 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. Onder welke omstandigheden en randvoorwaarden komen werkgevers en werknemers tot alternatieve oplossingen in de vorm van werkhervatting elders, indien werkhervatting van werknemers met een beperkt verlies van verdien capaciteit bij de eigen werkgever niet mogelijk is?
4. Hebben werkgevers 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? Hebben werknemers behoefte aan ondersteuning bij re-integratie, en zo ja, in welke vorm en door welke instanties?
5. Komen de bevindingen uit de vervolgmeting overeen met de bevindingen uit de meting van 2006 en welke verklaringen zijn er voor de eventuele verschillen?

Deze centrale vragen zijn uitgewerkt in de volgende 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)?
- Welke verschillen worden er gevonden tussen de eerste en de vervolgmeting?

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, et cetera) spelen hierbij een rol?

- Welke verschillen zijn er voor wat betreft de positie van de werknemers tussen bedrijven en instellingen zowel naar hun omvang als naar hun aard (collectieve versus marktsector)?
- Welke (maatwerk)oplossingen vinden werkgevers om werknemers met minder dan 35 procent verlies van verdien capaciteit in dienst te houden?
- Is de werkgever ervan overtuigd dat de werknemer daadwerkelijk in staat is om, 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 (omvang, bedrijfseconomische toestand, collectieve versus marktsector, et cetera) 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 om, 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?
- Zijn de omstandigheden en randvoorwaarden waaronder het mogelijk is om met een beperkt verlies van verdien capaciteit bij de eigen werkgever te blijven werken, veranderd ten opzichte van 2006?

Ad 3

- Hoe groot is het aandeel werknemers met minder dan 35 procent verlies van verdien capaciteit dat het werk bij een andere werkgever heeft hervat?
- In welke situaties gaat men over tot deze re-integratie via het tweede spoor? Spelen kenmerken van het bedrijf of de instelling (omvang, bedrijfseconomische toestand, collectieve versus marktsector, flexibiliteit van het personeelsbestand, et cetera) en van de werknemer (ziektebeeld, lengte dienstverband, et cetera) hierbij een rol?
- Hoe komt deze re-integratie bij een andere werkgever tot stand? Is dit met name het initiatief van de werkgever en gebruikt hij hiervoor zijn netwerk, of ligt het initiatief bij de werknemer? Zijn er voorbeelden te vinden van good practices met betrekking tot deze re-integratie via het tweede spoor?
- Hebben werkgevers en werknemers voldoende mogelijkheden om werknemers met minder dan 35 procent verlies van verdien capaciteit te re-integreren bij een andere werkgever?
- Hebben de werkgevers en werknemers behoefte aan ondersteuning bij het re-integreren van een werknemer bij een andere werkgever? Welke vorm van ondersteuning zou de mogelijkheden op re-integratie via het tweede spoor vergroten en welke partijen kunnen een rol spelen bij deze ondersteuning?

- In de beleidsconclusies van 19 januari 2007 geeft de stichting bij punt 5 aan zich de komende maanden te willen beraden hoe deze groep werknemers en hun werkgevers meer effectieve ondersteuning kan worden geboden bij het vinden van passende arbeid bij een andere werkgever. In hoeverre is de door de stichting gekozen aanpak bekend bij werkgevers en draagt deze bij aan een verbetering van de re-integratie bij andere werkgevers?

Ad 4

- Hebben werkgevers behoefte aan ondersteuning bij de re-integratie van werknemers met minder dan 35 procent verlies van verdien capaciteit? En, zo ja, welke verschillen zijn er naar omvang, sector, dan wel op andere kenmerken van de bedrijven?
- Waar moet die ondersteuning volgens werkgevers uit 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?
- Waar moet die ondersteuning volgens werknemers uit 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?
- Is het gebruik van ondersteuning en de behoefte aan ondersteuning gewijzigd ten opzichte van de bevindingen uit 2006?

Ad 5

- Is het aandeel werknemers met een verlies van verdien capaciteit van minder dan 35 procent die het werk hebben hervat na de WIA beoordeling in 2007-2008 hoger dan in 2006?
- Is het aandeel werknemers dat is ontslagen na de beoordeling voor de WIA in de vervolgmeting lager dan in 2006?
- Welke verklaringen zijn er voor gevonden verschillen? Hebben werkgevers bijvoorbeeld het beleid voor deze doelgroep aangepast? Welke rol speelt de vraag op de arbeidsmarkt in de ogen van de betrokkenen bij het (snel) komen tot werkhervatting bij de eigen dan wel een andere werkgever?

Onderzoeksvragen onderzoek werknemers hersteld vóór WIA

Centrale vragen

1. Hoe groot is de groep werknemers die langdurig ziek zijn geweest, maar die vóór de WIA-beoordeling zijn gere-integreerd bij de oude of een nieuwe werkgever en hoe is deze groep samengesteld? In welke mate hebben deze werknemers nog te maken met een verlies van verdien capaciteit?

2. Onder welke omstandigheden en randvoorwaarden is het voor deze werknemers 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?
4. In hoeverre wijkt de aanpak van de re-integratie van deze werknemers af van die van werknemers die wel voor de WIA zijn beoordeeld en wat valt hieruit te leren?

Deze centrale vragen zijn uitgewerkt in de volgende onderzoeksvragen.

Ad 1

- Hoeveel werknemers die langdurig ziek zijn geweest, worden vóór het beëindigen van de wachttijd weer beter gemeld? Welk deel van deze zieke werknemers gaat weer aan de slag bij de oude werkgever? Welk deel verandert van werkring?
- Wat zijn de achtergrondkenmerken van deze groep werknemers (zoals leeftijd, geslacht, opleiding, reden van ziekmelding, sector, werkgever, beroep, functieniveau en omvang aanstelling)?

Ad 2

- Zijn deze gere-integreerde werknemers volledig hersteld of is er nog sprake van een arbeidsbeperking? Zo ja, is de werknemer ervan overtuigd dat hij/zij daadwerkelijk in staat is met een arbeidsbeperking bij de werkgever werkzaam te blijven?
- Hebben deze werknemers belemmeringen ervaren bij terugkeer naar of behoud van werk? Zijn er aanpassingen nodig geweest in de werkplek of van de functie om de werknemer aan het werk te kunnen houden?
- Welke oplossingen (succesfactoren) zien deze werknemers om re-integratie na langdurige ziekte te doen slagen?
- Hoeveel werknemers zijn niet meer aan de slag gegaan bij de werkgever waar zij zich ziek hebben gemeld? Welke redenen worden gegeven voor het niet in dienst blijven bij de eigen werkgever? Spelen kenmerken van werknemers (leeftijd, functie, ziekte, duur van het dienstverband, et cetera) en werkgevers (omvang bedrijf, bereidwilligheid, et cetera) hierbij een rol?

BIJLAGE 2

SAMENSTELLING RESPONSGROEPEN

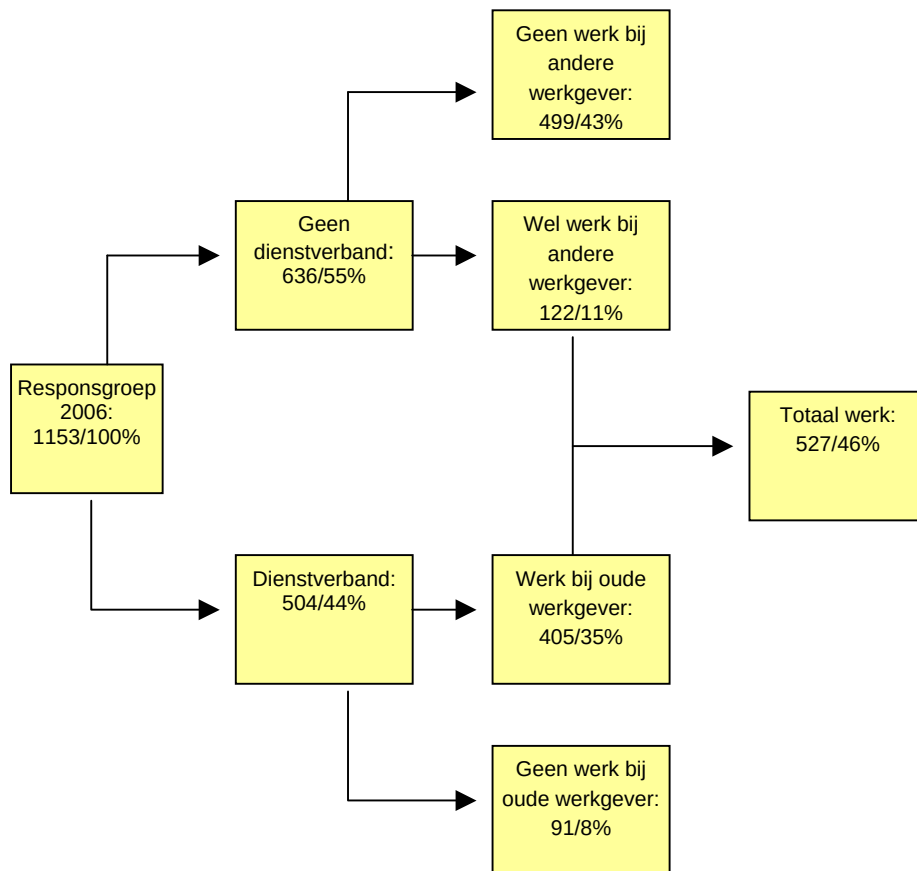
In deze bijlage wordt een overzicht gegeven van de samenstelling van de drie responsgroepen. Waar mogelijk wordt een vergelijking gemaakt met de populatiegegevens en/of de responsgroep van de meting in 2006.

Werknemers minder dan 35 procent arbeidsongeschikt

In totaal zijn 2110 werknemers benaderd die in de periode van februari tot en met augustus minder dan 35 procent arbeidsongeschikt zijn verklaard. In totaal hebben 686 van deze werknemer gereageerd. Na het verwijderen van onbruikbare vragenlijsten hebben we de antwoorden van 620 werknemers in de analyse meegenomen. In de onderstaande tabellen worden de belangrijkste kenmerken van de responsgroep gepresenteerd en waar mogelijk vergeleken met de populatie en responsgroep van de meting uit 2006. Niet in alle gevallen tellen de tabellen op tot het totaal van 620 werknemers omdat niet in alle gevallen de kenmerken van alle 620 respondenten bekend zijn.

In schema B2.1 is ter vergelijking met schema 2.1 uit hoofdstuk de werksituatie van de respondenten uit de meting van het najaar 2006 opgenomen.

Schema B2.1 Werksituatie na de WIA-beoordeling meting najaar 2006



Tabel B2.1 Persoonskenmerken responsgroep werknemer <35% arbeidsongeschikt, meting 2007 en 2006

	2007		2006	
Geslacht	N	%	N	%
Man	273	45	505	44
Vrouw	336	55	631	56
Totaal	609	100	1136	100
Leeftijd	N	%	N	%
< =30	41	7	83	7
31-40 jaar	102	17	243	22
41-50 jaar	224	37	398	35
51-60 jaar	227	37	374	33
>60	16	3	32	3
Totaal	610	100	1130	100
Hoogst afgeronde opleiding	N	%	N	%
Lager ow	145	23	269	23
Vorbereidend of lager bo	138	22	256	22
Middelbaar ow	77	12	144	12
Middelbaar bo	127	20	216	19
Alg voorgezet ow	37	6	51	4
Hoger bo	48	8	134	12
Wo	20	3	21	2
Niet bekend	28	5	62	5
Totaal	620	100	1153	100
Herkomst	N	%	N	%
Ouders of zelf elders geboren	85	14	225	20
Niet elders geboren	535	86	928	80
Totaal	620	100	1153	100
Huishoudenssamenstelling	N	%	N	%
Alleenstaand	119	19	219	19
Alleenstaand met kinderen	32	5	81	7
Samenwonend/gehuwd zonder kinderen	152	25	304	27
Samenwonend/gehuwd met kinderen	295	48	486	43
Inwonend bij ouders	19	3	39	3
Totaal	617	100	1129	100
Kostwinner	N	%	N	%
Ikzelf	312	52	592	53
Mijn partner	189	31	351	31
Mijn partner en ik brengen beiden ongeveer evenveel in	103	17	173	16
Totaal	604	100	1116	100

In tabel B2.1 is te zien dat de samenstelling van de responsgroepen van de metingen in 2006 en 2007 nauwelijks van elkaar verschillen op persoonlijke kenmerken. In beide groepen is de meerderheid tussen de dertig en vijftig jaar oud. De groepen worden verder gekenmerkt door een relatief laag opleidingsniveau. Meer dan de helft van de respondenten heeft kinderen en eveneens meer dan de helft geeft aan zelf kostwinner te zijn. Verreweg het grootste deel van de respondenten is autochtoon.

Tabel B2.2 Werksituatie vóór ziekmelding responsgroep werknemer <35% arbeidsongeschikt, meting 2007 en 2006

	2007		2006	
Aantal uur voor ziekmelding	N	%	N	%
0-8 uur	7	1	18	2
9-16 uur	67	11	121	11
17-24 uur	92	15	175	15
25-28 uur	34	6	43	4
29-32 uur	75	12	141	12
33-40 uur	295	48	551	48
40+	42	7	88	8
Totaal	612	100	1137	100
Functie	N	%	N	%
Leidinggevend	57	10	98	9
Uitvoerend	454	78	827	78
Anders namelijk	70	12	130	12
Totaal	581	100	1055	100
Functieniveau	N	%		
Lager	207	34		
Middelbaar	328	54		
Hoger	69	11		
Totaal	604	100		
Aantal medewerkers	N	%	N	%
< 10	92	16	208	20
11-30	115	20	231	22
31-90	114	20	203	19
> 90	243	43	413	39
Totaal	564	100	1055	100

Uit tabel B2.2 blijkt opnieuw dat de responsgroepen uit beide metingen nauwelijks van elkaar verschillen als het gaat om kenmerken van de werksituatie vóór ziekmelding. De meeste respondenten werken tussen de 33 en 40 uur. Na re-integratie gaat slechts een beperkt deel minder werken.

Tabel B2.3 Sector responsgroep en populatie werknemer <35% arbeidsongeschikt, meting 2007

Sector	Respons		Populatie	
	N	%	N	%
Agrarisch bedrijf	13	2	45	2
Tabakverwerkende industrie	0	0	1	0
Bouwbedrijf	25	4	80	4
Baggerbedrijf	1	0	1	0
Houten emballage-industrie, houtwaren- en borstelindustrie	0	0	3	0
Timmerindustrie	3	1	5	0
Groothandel in hout, zagerijen en houtbereidingsindustrie	3	1	4	0
Grafische industrie	5	1	18	1
Metaalindustrie	19	3	51	2
Elektrotechnische industrie	2	0	11	1
Metaal- en technische bedrijfstakken	40	7	154	7
Bakkerijen	2	0	11	1
Suikerverwerkende industrie	3	1	2	0
Slagersbedrijven	1	0	8	0
Slagers overig	4	1	11	1
Detailhandel en ambachten	27	5	110	5
Reiniging	15	3	81	4
Grootwinkelbedrijf	22	4	93	4
Havenbedrijven	5	1	18	1
Koopvaardij	2	0	5	0
Vervoer KLM	2	0	19	1
Vervoer NS	2	0	8	0
Vervoer Posterijen	6	1	16	1
Taxi- en ambulancevervoer	5	1	12	1
Openbaar vervoer	2	0	8	0
Besloten busvervoer	1	0	2	0
Overig goederenvervoer te land en in de lucht	16	3	51	2
Horeca algemeen	11	2	50	2
Horeca catering	9	2	27	1
Gezondheid, geestelijke en maatschappelijke belangen	135	24	466	22
Banken	11	2	36	2
Verzekeringswezen en ziekenfondsen	2	0	9	0
Uitgeverij	2	0	7	0
Groothandel I	11	2	28	1
Groothandel II	13	2	59	3
Zakelijke dienstverlening I	4	1	19	1
Zakelijke dienstverlening II	11	2	39	2
Zakelijke dienstverlening III	18	3	69	3
Zuivelindustrie	3	1	3	0
Textielindustrie	1	0	5	0
Steen-, cement-, glas- en keramische industrie	2	0	8	0
Chemische industrie	8	1	30	1
Voedingsindustrie	3	1	20	1

Vervolg tabel B2.3

Sector	Respons		Populatie	
	N	%	N	%
Algemene industrie	4	1	12	1
Uitzendbedrijven	12	2	44	2
Bewakingsondernemingen	2	0	11	1
Culturele instellingen	4	1	11	1
Overige takken van bedrijf en beroep	4	1	21	1
Schildersbedrijf	6	1	9	0
Stukadoorsbedrijf	1	0	5	0
Dakdekkersbedrijf	2	0	3	0
Mortelbedrijf	0	0	2	0
Overheid: onderwijs en wetenschappen	18	3	94	4
Overheid: rijk, politie en rechterlijke macht	12	2	50	2
Overheid: defensie	4	1	14	1
Overheid: provincies, gemeenten, en waterschappen	13	2	63	3
Overheid: openbare nutsbedrijven	1	0	2	0
Overheid: overige instellingen	4	1	20	1
Werk en re-integratie	4	1	27	1
Railbouw	0	0	2	0
Telecommunicatie	2	0	10	0
Sector onbekend	3	1	8	2

Op basis van tabel B2.3 kunnen we vaststellen dat de responsgroep voor wat betreft sector niet afwijkt van de populatie.

Tabel B2.4 Leeftijd responsgroep en populatie werknemer <35% arbeidsongeschikt, meting 2007

Leeftijd	Respons		Populatie	
	N	%	N	%
< =30	41	7	226	11
31-40 jaar	102	17	500	24
41-50 jaar	224	37	767	36
51-60 jaar	227	37	594	28
>60	16	3	23	1
Totaal	610	100	2110	100

Wat betreft leeftijd (tabel B2.4) wijkt de responsgroep enigszins af van de populatie. In de respons zitten relatief minder 31 tot 40-jarigen en meer 51 tot 60-jarigen.

Werknemers hersteld voor de WIA

Voor het onderzoek zijn in totaal 5000 werknemers verdeeld over drie groepen benaderd.

- 1500 werknemers die tussen de 5,5 en zes maanden ziek zijn geweest en in de maanden juli of augustus 2007 hersteld zijn gemeld;
- 1500 werknemers die tussen de 17 en 18 maanden ziek zijn geweest en in de eerste negen maanden van 2007 hersteld zijn gemeld;
- 2000 werknemers die op peildatum 30 september 2007 tussen de 16 en 18 maanden ziek zijn en nog niet hersteld zijn gemeld.

Tabel B2.5 Achtergrondkenmerken werknemer hersteld vóór WIA

	5,5-6 mnd ziek		16-18 mnd ziek	
Geslacht	N	%	N	%
Man	277	43	230	43
Vrouw	362	57	310	57
Totaal	639	100	540	100
Leeftijd	N	%	N	%
< =24	13	2	6	1
25-34 jaar	72	11	46	9
35-44 jaar	127	20	118	22
45-54 jaar	257	40	234	43
>55	166	26	134	25
Totaal	635	100	538	100
Opleiding	N	%	N	%
Lager ow	100	16	72	13
Voorbereidend of lager bo	100	16	90	16
Middelbaar ow	63	10	72	13
Middelbaar bo	123	19	118	22
Alg. voorgezet ow	45	7	41	7
Hoger bo	143	22	103	19
Wo	36	6	31	6
Onbekend	35	5	21	4
Totaal	645	100	548	100
Herkomst	N	%	N	%
Ouders of zelf elders geboren	74	11	66	12
Niet elders geboren	571	89	482	88
Totaal	645	100	548	100
Huishoudenssamenstelling				
Alleenstaand	105	16	84	16
Alleenstaand met kinderen	27	4	24	4
Samenwonend /gehuwd zonder kinderen	153	24	164	30
Samenwonend / gehuwd met kinderen	331	52	257	48
Inwonend bij ouders	21	3	10	2
Totaal	637	100	539	100
Kostwinner	N	%	N	%
Ik	331	52	293	55
Mijn partner	165	26	134	25
Ik en partner gelijk	135	21	110	20
Totaal	631	100	537	100

Tabel B2.6 Geslacht en leeftijd respons en populatie werknemers hersteld vóór WIA

	Respons				Populatie			
	5,5-6 mnd ziek		16-18 mnd ziek		5,5-6 mnd ziek		16-18 mnd ziek*	
Geslacht	N	%	N	%	N	%	N	%
Man	277	43	718	48	230	43	1396	47
vrouw	362	57	782	52	310	57	1604	53
Totaal	639	100	1500	100	540	100	3000	100
Leeftijd	N	%	N	%	N	%	N	%
< =24	13	2	58	4	6	1	83	3
25-34 jaar	72	11	230	15	46	9	482	16
35-44 jaar	127	20	398	27	118	22	815	27
45-54 jaar	257	40	529	35	234	43	976	33
>55	166	26	285	19	134	25	644	21
Totaal	635	100	1500	100	538	100	3000	100

* Populatiegegevens van een aanvullende steekproef van 500 werknemers zijn niet bekend.

Uit tabel B2.5 blijkt dat achtergrondkenmerken van de werknemers die na een periode van ziekte van zes maanden zijn hersteld, niet afwijken van de kenmerken van de werknemers die na achttien maanden zijn hersteld. Uit tabel B2.6 blijkt dat de responsgroep niet afwijkt van de populatie voor wat betreft de bij UWV bekende achtergrondkenmerken leeftijd en geslacht.

Tabel B2.7 Werksituatie vóór ziekmelding responsgroep werknemers hersteld vóór WIA

Aantal uur voor ziekmelding	5,5-6 mnd Ziek		16-18 mnd ziek	
	N	%	N	%
0-8 uur	14	2	10	2
9-16 uur	43	7	52	10
17-24 uur	120	19	81	15
25-28 uur	37	6	31	6
29-32 uur	77	12	73	13
33-40 uur	337	53	293	54
40+	3	0	3	1
Totaal	631	100	543	100
Functie				
Leidinggevend	83	14	66	13
Uitvoerend	439	73	390	75
Anders	80	13	67	13
Totaal	602	100	523	100
Functieniveau				
Lager	148	24	113	21
Middelbaar	301	49	282	52
Hoger	171	28	144	27
Totaal	620	100	539	100

Tabel B2.8 Sector responsgroep werknemer hersteld voor WIA

Sector	Respons				Populatie			
	6 mnd		18 mnd		6 mnd		18 mnd	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Agrarisch bedrijf	9	2	5	1	19	1	42	1
Tabakverwerkende industrie	2	0	1	0		0	5	0
Bouwbedrijf	23	4	18	4	48	3	107	4
Baggerbedrijf	0	0	0	0	1	0	3	0
Houten emballage-industrie, houtwaren- en borstelindustrie	2	0	0	0	3	0	2	0
Timmerindustrie	1	0	1	0	4	0	9	0
Meubel- en orgelbouwindustrie	0	0	0	0	3	0	3	0
Grafische industrie	3	1	5	1	10	1	18	1
Metaalindustrie	11	2	5	1	29	2	49	2
Elektrotechnische industrie	4	1	4	1	5	0	14	0
Metaal- en technische bedrijfstakken	26	4	19	4	76	5	160	5
Bakkerijen	1	0	3	1	7	0	13	0
Suikerverwerkende industrie	1	0	0	0	4	0	9	0
Slagersbedrijven	2	0	1	0	2	0	13	0
Slagers overig	1	0	1	0	6	0	9	0
Detailhandel en ambachten	18	3	20	4	55	4	139	5
Reiniging	10	2	4	1	22	1	88	3
Grootwinkelbedrijf	13	2	12	2	41	3	85	3
Havenbedrijven	2	0	1	0	10	1	21	1
Havenclassificeerders	0	0	0	0	1	0	2	0
Visserij	0	0	0	0	1	0	0	0
Koopvaardij	0	0	0	0	2	0	1	0
Vervoer KLM	4	1	2	0	21	1	21	1
Vervoer NS	2	0	2	0	4	0	11	0
Vervoer Posterijen	7	1	5	1	16	1	32	1
Taxi- en ambulancevervoer	1	0	1	0	3	0	13	0
Openbaar vervoer	2	0	5	1	8	1	12	0
Besloten busvervoer	0	0	1	0		0	2	0
Overig personenvervoer te land en in de lucht	0	0	0	0	2	0	0	0
Overig goederenvervoer te land en in de lucht	6	1	9	2	26	2	54	2
Horeca algemeen	6	1	7	1	24	2	66	2
Horeca catering	1	0	2	0	6	0	14	0
Gezondheid, geestelijke en maatschappelijke belangen	141	24	123	24	328	22	610	20
Overheidsdiensten (voorzover GAK)	0	0	0	0	2	0	0	0
Banken	6	1	12	2	9	1	53	2
Verzekeringswezen en ziekenfondsen	4	1	4	1	11	1	29	1
Uitgeverij	0	0	2	0	6	0	14	0
Groothandel I	6	1	12	2	30	2	46	2
Groothandel II	16	3	10	2	54	4	96	3
Zakelijke dienstverlening I	5	1	3	1	15	1	23	1
Zakelijke dienstverlening II	14	2	17	3	41	3	91	3
Zakelijke dienstverlening III	16	3	15	3	50	3	108	4
Zuivelindustrie	2	0	1	0	5	0	3	0
Textielindustrie	0	0	0	0	2	0	2	0

Vervolg tabel B2.8

Sector	Respons				Populatie			
	6 mnd		18 mnd		6 mnd		18 mnd	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Steen-, cement-, glas- en keramische industrie	2	0	0	0	5	0	6	0
Chemische industrie	2	0	3	1	16	1	29	1
Voedingsindustrie	6	1	4	1	12	1	22	1
Algemene industrie	7	1	4	1	14	1	21	1
Uitzendbedrijven	1	0	3	1	11	1	60	2
Bewakingsondernemingen	0	0	1	0	3	0	14	0
Culturele instellingen	3	1	3	1	9	1	10	0
Overige takken van bedrijf en beroep	3	1	3	1	12	1	21	1
Schildersbedrijf	2	0	0	0	5	0	10	0
Stukadoorsbedrijf	1	0	0	0	2	0	6	0
Dakdekkersbedrijf	0	0	0	0		0	3	0
Mortelbedrijf	0	0	0	0		0	2	0
Overheid: onderwijs en wetenschappen	89	15	59	12	157	10	245	8
Overheid: rijk, politie en rechterlijke macht	30	5	29	6	63	4	119	4
Overheid: defensie	2	0	2	0	87	6	14	0
Overheid: provincies, gemeenten, en waterschappen	31	5	32	6	1	0	146	5
Overheid: openbare nutsbedrijven	0	0	2	0	21	1	16	1
Overheid: overige instellingen	7	1	5	1		0	24	1
Werk en re-integratie	25	4	15	3	63	4	114	4
Railbouw	1	0	0	0	1	0	3	0
Telecommunicatie	1	0	3	1	6	0	22	1
Sector onbekend	9	0	5	0		0	1	0
Totaal	590	100	506	100	1500	100	3000	100

Werkgevers

In totaal zijn 1679 werkgevers telefonisch benaderd met de vraag mee te werken met dit onderzoek. Van hen hebben er 555 telefonisch aangegeven te willen meewerken aan een webenquête. Van de 555 werkgevers hebben er 231 binnen de reactietermijn gereageerd. Uiteindelijk hebben 193 werkgevers de vragenlijst volledig ingevuld. De overige 38 werkgevers zijn na enkele vragen gestopt met invullen en zijn daarom niet meegenomen in de analyse. In onderstaande tabellen worden de belangrijkste achtergrondkenmerken van de responderende werkgevers weergegeven.

Tabel B2.9 Aantal medewerkers (N=193)

Medewerkers	N	%
1-20	30	16
21-50	18	9
51-100	16	8
101-200	23	12
201-500	24	12
Meer dan 500	78	40
Niet bekend	4	2
Totaal	193	100

Tabel B2.10 Aantal functies (N=193)

Aantal functies	N	%
1-4	46	24
5-7	39	20
8-13	39	20
14 of meer	64	33
Niet bekend	5	3
Totaal	193	100

Tabel B2.11 Aantal vestigingen (N=193)

Vestigingen	N	%
1-5	36	19
6-10	21	11
11-20	13	7
Meer dan 20	119	62
Niet bekend	4	2
Totaal	193	100

Tabel B2.12 Sector (N=193)

Sector	N	%
Agrarisch bedrijf	5	3
Tabakverwerkende industrie	1	1
Bouwbedrijf	10	5
Groothandel in hout, zagerijen en houtbereidingsindustrie	1	1
Metaalindustrie	9	5
Metaal- en technische bedrijfstakken	21	11
Bakkerijen	2	1
Slagers overig	1	1
Detailhandel en ambachten	8	4
Reiniging	2	1
Grootwinkelbedrijf	8	4
Havenbedrijven	2	1
Vervoer NS	1	1
Taxi- en ambulancevervoer	2	1
Overig goederenvervoer te land en in de lucht	6	3
Horeca algemeen	4	2
Horeca catering	2	1
Gezondheid, geestelijke en maatschappelijke belangen	51	26
Banken	2	1
Groothandel I	4	2
Groothandel II	4	2
Zakelijke dienstverlening I	2	1
Zakelijke dienstverlening II	1	1
Zakelijke dienstverlening III	4	2
Zuivelindustrie	1	1
Textielindustrie	1	1
Steen-, cement-, glas- en keramische industrie	1	1
Chemische industrie	2	1
Voedingsindustrie	1	1
Algemene industrie	1	1
Uitzendbedrijven	3	2
Bewakingsondernemingen	1	1
Overige takken van bedrijf en beroep	3	2
Schildersbedrijf	1	1
Overheid: onderwijs en wetenschappen	11	6
Overheid: provincies, gemeenten, en waterschappen	7	4
Overheid: overige instellingen	3	2
Werk en re-integratie	4	2
Totaal	193	100

REGIOPLAN BELEIDSONDERZOEK

Nieuwezijds Voorburgwal 35
1012 RD Amsterdam

T 020 531 531 5

F 020 626 519 9

E regioplan@regioplan.nl

I www.regioplan.nl

Regioplan Beleidsonderzoek maakt deel uit van Ernst & Young