

56/
/219

Het ziekteverzuim van hervattende (ex-)arbeidsongeschikten

S. Andriessen
F. Marcelissen
F. Verboon

Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden



NIA1195301

PES

Project Evaluatie van het herziene Stelsel van sociale zekerheid

Het ziekteverzuim van hervattende (ex-)arbeids- ongeschikten

S. Andriessen
F. Marcelissen
F. Verboon

NIA TNO, BIDOC
Postbus 75665
1070 AR AMSTERDAM
Tel. 020 - 549 84 68

isn = 34790

Rec. NR. 41659

plaats 56-219

Onderzoek verricht door NIA TNO BV in opdracht van
het ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid, het College van toezicht
sociale verzekeringen en de Verenging van
Nederlandse Gemeenten

december 1997

Het 'Project Evaluatie van het herziene Stelsel van sociale zekerheid' (PES) was een omvangrijk onderzoekprogramma van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, het College van toezicht sociale verzekeringen (voorheen de Sociale Verzekeringsraad) en de Vereniging van Nederlandse Gemeenten naar de werking van het in 1987 herziene stelsel van sociale zekerheid.

Het programma is in 1989 van start gegaan en omvatte verschillende deelprojecten. Deze deelprojecten zijn in te delen in de volgende clusters:

- a. kortlopend macro-economisch onderzoek naar de volume- en financiële effecten van de stelselherziening;
- b. longitudinaal onderzoek naar de positie van de cliënt in respectievelijk de WW, de WAO/AAW en de ABW/IOAW;
- c. onderzoek naar aspecten van de uitvoering van verschillende regelingen;
- d. onderzoek naar de werking van elementen die in verschillende regelingen terugkomen (bv. prikkels, inkomensstoets).

Het onderzoek naar de positie van de cliënt nam binnen het gehele project een bijzondere plaats in. Hier worden gegevens verzameld waarvan ook in andere PES-onderzoeken gebruik wordt gemaakt.

Het oorspronkelijke plan van aanpak werd in 1991 bijgesteld in het licht van het actuele beleid. Het accent kwam meer te liggen op de reïntegratieve werking van het stelsel.

Het PES-programma is begeleid door een commissie onder voorzitterschap van prof. dr. J. Berghman, hoogleraar aan de Faculteit der Sociale Wetenschappen van de Katholieke Universiteit Brabant.

In de PES-reeks worden verslagen gepubliceerd van onderzoek en studies die in het kader van het PES zijn verricht. De verantwoordelijkheid voor de inhoud van de verslagen die in deze reeks verschijnen berust bij de auteurs.

Verkoop

VUGA Uitgeverij B.V.

Postbus 16400, 2500 BK 's Gravenhage

Telefoon 070-31 31 500. telefax 070-31 31 504

TEN GELEIDE

De voor u liggende publicatie verschijnt in een reeks van rapporten waarin verslag wordt gedaan van de resultaten van het Project Evaluatie van het herziene Stelsel van sociale zekerheid (PES).

Het PES betreft een programma van - in oorsprong - 14 onderling samenhangende, maar afzonderlijk uit te voeren onderzoekprojecten. Het oorspronkelijke Plan van Aanpak (Kamerstukken II, 1988-1989, 20 416, nr. 9) is in 1991 bezien in het licht van actuele beleidsopgaven (vgl. MvT Begroting SZW 1992, Kamerstukken II, 1991-1992, 22 300 XV, nr.2, pp. 52-53). Voor een kort overzicht van de in het huidige programma opgenomen onderzoekprojecten verwijst ik naar de nevenliggende pagina.

Het deelproject waarover in dit rapport verslag wordt gedaan (PES-15) beoogt een bijdrage te leveren aan het inzicht in de reïntegratieve werking van het stelsel. Het rapport is een vervolg op de studie 'Werkgevers over herintredende WAO-ers en hun ziekteverzuim' (mei 1993). In die studie werd nagegaan of werkgevers denken dat (ex-)arbeidsongeschikten een hoger ziekteverzuim hebben dan werknemers zonder arbeidsongeschiktheidsverleden. Ten behoeve van de onderhavige studie werd gedurende twee jaar het ziekteverzuim geregistreerd van werknemers die recht hebben (gehad) op een WAO-uitkering, en van daarmee overeenkomende werknemers die geen recht op een WAO-uitkering hebben (gehad). Nagegaan wordt in hoeverre het ziekteverzuim van beide groepen verschilt.

drs. J.H.M. Kok
directeur Analyse en Onderzoek
Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Voorwoord

In december 1991 verleenden het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Sociale Verzekeringsraad opdracht tot een onderzoek naar het ziekteverzuim van (ex-) arbeidsongeschikte werknemers. De opdracht wordt uitgevoerd door het Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden NIA te Amsterdam, met medewerking van onderzoeksbureau AS/tri te Leiden. Het onderzoek maakt deel uit van het programma Evaluatie Stelselherziening (PES-15).

In dit onderzoek wordt nagegaan:

- enerzijds in hoeverre werkgevers vrezen dat (ex-) arbeidsongeschikten een hoger ziekteverzuim-risico hebben dan andere werknemers (en daardoor eventueel terughoudend zijn bij het in dienst nemen of houden van zulke werknemers),
- anderzijds of het verzuim van deze werknemers ook feitelijk afwijkt van dat van vergelijkbare andere werknemers.

Over de eerste vraagstelling is in 1993 gerapporteerd. De auteurs van dat rapport waren drs. Veerman en mw. drs. Cavé. Dit tweede deelrapport is geschreven door mw. drs. Andriessen, drs. Verboon en dr. Marcelissen. Hoewel beide rapporten in samenhang moeten worden gezien is dit deel afzonderlijk leesbaar. In hoofdstuk 5 worden de belangrijkste conclusies uit het eerste deelrapport van drs. Veerman en drs. Cavé om deze reden samengevat.

Dit onderzoek was niet mogelijk geweest zonder de bereidwillige medewerking van de deelnemende bedrijven, de GMD en bureau Intomart. Wij danken onze contactpersonen bij het departement van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en bij de Sociale Verzekeringsraad, alsmede de leden van de Begeleidingscommissie Evaluatie Stelselherziening (BES) voor hun advies en begeleiding. In het bijzonder de sub-Begeleidingscommissie Arbeidsongeschiktheids-onderzoek (BAO) heeft bij de totstandkoming van dit rapport een uiterst stimulerende rol gespeeld. Uiteraard komt de inhoud van dit rapport slechts voor verantwoordelijkheid van de auteurs.

Amsterdam, maart 1997

drs. S. Andriessen

Inhoudsopgave

1	Is het verzuim van (ex-)arbeidsongeschikten hoger?	1
1.1	Inleiding	1
1.2	Doel en vraagstelling van het onderzoek	1
1.3	De onderzochte groep (ex-)arbeidsongeschikten	2
1.4	Opbouw van dit rapport	2
2	Opzet en uitvoering van het onderzoek	3
2.1	De onderzochte groepen	3
2.2	Opzet van het onderzoek	4
2.3	Steekproeftrekking	5
2.4	Methode van benaderen van hervatters en controles	6
2.5	Registratie van het ziekteverzuim	7
2.6	Geregistreeerde achtergrondvariabelen	8
2.7	Privacyaspecten	9
3	Beschrijving van de steekproef en representativiteit	11
3.1	Inleiding	11
3.2	Verloop steekproeftrekking en netto resultaat	11
3.3	Beschrijving netto bestand van de verzuimmeting	14
3.4	Enkele eigenschappen van de deelnemende bedrijven	20
3.5	Selectie en non-respons bij de bedrijven	21
3.6	Representativiteit en generaliseerbaarheid	25
4	Het verzuim van hervatte arbeidsongeschikte werknemers ten opzichte van andere werknemers	29
4.1	Vraagstelling en uitwerking in hypothesen	29
4.2	De resultaten	32
4.2.1	Het verzuim van hervatters oude werkgever vs de controlegroep	33

4.2.2	Het verzuim van hervatters nieuwe werkgever vs de controlegroep	36
4.2.3	Het verzuim van hervatters nieuwe werkgever en de wet TAV	38
4.2.4	De uitval van hervatters 'oude en nieuwe werkgever'	39
4.2.5	Het verzuim en uitval van hervatters 'oude en nieuwe werkgever' vergeleken	41
4.2.6	Het verzuim van hervatters en kenmerken van arbeidsongeschiktheid	41
4.2.7	De samenhang tussen het verzuim van hervatters en enkele overige achtergrondkenmerken	45
4.3	Samenvatting van de resultaten en conclusies	48
5	Samenvatting en conclusies	51
5.1	Inleiding	51
5.2	Welke oordelen leven bij werkgevers over het ziekteverzuim van arbeidsongeschikten?	51
5.3	Het feitelijke verzuim van arbeidsongeschikten.	52
5.4	Welke factoren zijn van invloed op het verzuim van arbeidsongeschik- ten?	53
5.5	De onderzoeksresultaten in het licht van het selectieproces bij de aannee van een arbeidsongeschikte	54
5.6	Slotbeschouwing	55
	Literatuur	59
	Bijlagen	61

1 Is het verzuim van (ex-)arbeidsongeschikten hoger?

1.1 Inleiding

In dit rapport wordt een onderzoek beschreven waarin wordt onderzocht of het ziekteverzuim van werkende (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten hoger is dan van andere werkenden. Dit onderzoek is van belang in het kader van de evaluatie van de wet Terugdringing Arbeidsongeschiktheidsvolume (TAV). Een van de maatregelen die in de Wet Terugdringing Arbeidsongeschiktheidsvolume (TAV) is opgenomen, is de aanvulling van het ziekgeld (van 70% naar het in de CAO of individuele arbeidsovereenkomst geldende uitkeringspercentage) voor de werkgevers van diegenen die vanuit een AAW/WAO-uitkering een dienstbetrekking aanvaarden. Deze tijdelijke maatregel geldt voor drie jaar en is ingegaan op 1 maart 1992. De maatregel is destijds voorgesteld door de Tripartiete Werkgroep Volumebeleid Arbeidsongeschiktheidsregelingen (TWVA). De TWVA signaleerde, dat werkgevers niet graag arbeidsongeschikten in dienst nemen vanwege het vooronderstelde hogere verzuimrisico. Zowel de werkgroep als later ook het kabinet twijfelde echter aan de juistheid van de vooronderstelling dat hervattende arbeidsongeschikten een hoger verzuimrisico zouden hebben. De maatregel is wel in de wet opgenomen vanwege het psychologische effect voor werkgevers: een lagere drempel bij het in dienst nemen. Tegelijkertijd is echter bepaald, dat de regeling slechts tijdelijk zou zijn; op basis van onderzoek zou dan beoordeeld moeten worden of de vooronderstelling omtrent het ziekteverzuim van arbeidsongeschikten terecht is geweest. Het voorliggende onderzoek tracht deze vraag te beantwoorden.

1.2 Doel en vraagstelling van het onderzoek

Zowel op gebied van verzuimgegevens van hervatte (ex-)arbeidsongeschikten als van de houding van werkgevers ten opzichte van dit onderwerp was onvoldoende empirisch materiaal beschikbaar om te beoordelen of de veronderstellingen van TWVA en kabinet op waarheid berusten: ten eerste dat werkgevers een drempel ervaren bij het in dienst nemen van gedeeltelijk arbeidsongeschikte of ex-arbeidsongeschikte werknemers en ten tweede dat hervattende (ex-)arbeidsongeschikten een hoger verzuim hebben (veronderstelde mening werkgevers), of juist geen hoger verzuim (mening kabinet). Het onderhavige onderzoek is opgezet om in die leemte te voorzien. De vraagstelling is als volgt geformuleerd:

- a. In hoeverre bestaat onder Nederlandse werkgevers de perceptie dat het ziekteverzuimrisico van (ex-)arbeidsongeschikten hoger is dan dat van andere werknemers?
- b. In hoeverre wijkt het ziekteverzuim van (ex-)arbeidsongeschikte werknemers inderdaad af van dat van vergelijkbare andere werknemers?

Vraagstelling a. is in een eerste deelonderzoek onderzocht, waarover in mei 1993 een rapport is uitgebracht.¹ In dit rapport gaan wij op de tweede vraagstelling in. In de rapportage van het eerste deelonderzoek is uitgebreider ingegaan op de theoretische achtergronden van het onderzoek. Om deze reden gaan wij daar in dit rapport niet uitgebreid op in.

1.3 De onderzochte groep (ex-)arbeidsongeschikten

Voordat wij de vraagstelling van dit rapport nader uitwerken, is het goed om enige verduidelijking te geven van de term "(ex-)arbeidsongeschikten" die in dit rapport veelvuldig wordt gebruikt. Het gaat hier om de groep werknemers die ooit recht hebben verkregen op een uitkering krachtens de WAO/AAW (of de overeenkomstige ambtenaren-regeling), maar die op het moment van dit onderzoek (weer) betaalde arbeid verrichtten. Die arbeid kan (vrijwel) dezelfde zijn als hun vroegere werk, of juist iets heel anders; het kan werk zijn bij de eigen oude werkgever of juist bij een nieuwe; men kan al direct na de WAO/AAW-intrede weer aan het werk zijn gegaan, of juist na een jarenlang verblijf in de WAO/AAW; het komt zelfs voor dat iemand het werk nooit volledig gestaakt heeft voordat hij of zij gedeeltelijk arbeidsongeschikt verklaard werd; het kan om een full-time of juist om een part-time functie gaan. Dat men inmiddels (weer) betaald werk verricht, wil niet zeggen dat de betrokkenen niet meer in de WAO/AAW zitten. Zoals ook uit dit onderzoek blijkt, gaat het veelal om mensen die naast hun werk (zelfs indien dit full-time is) nog steeds een (doorgaans gedeeltelijke) WAO/AAW-uitkering ontvangen, omdat zij er ten opzichte van hun vroegere werk in loon op achteruit zijn gegaan. Men wake er dus voor werkhervatting of "reïntegratie" te verwarren met uitstroom uit de WAO/AAW; reïntegratie en WAO/AAW-uitstroom zijn twee verschillende zaken die soms wel, maar lang niet altijd samengaan.

1.4 Opbouw van dit rapport

Het rapport is als volgt opgezet. In hoofdstuk 2 wordt de opzet en uitvoering van het onderzoek beschreven. Hoofdstuk 3 geeft de resultaten van de steekproeftrekkingen: de respons, non-respons en uitval. Bovendien wordt in dit hoofdstuk ingegaan op de representativiteit van de steekproef en op de generaliseerbaarheid van de resultaten. Dat wil zeggen vormt de onderzochte groep een goede afspiegeling van de totale groep werkenden (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten, zodat de resultaten gegeneraliseerd kunnen worden naar de totale Nederlandse populatie arbeidsongeschikten. In hoofdstuk 4 wordt de vraagstelling - wijkt het verzuim van arbeidsongeschikten af van dat van vergelijkbare werknemers - uitgewerkt en beantwoord. Hoofdstuk 5 bevat een samenvatting van de resultaten en verder wordt nader ingegaan op de consequenties van deze resultaten.

¹Veerman, T.J., en M. Cavé, Werkgevers over herintredende WAO-ers en hun ziekteverzuim. Mening en selectiebeleid van werkgevers. NIA met medewerking van AS/tri in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Sociale Verzekeringsraad. Den Haag, Vuga (PES), 1993.

2 Opzet en uitvoering van het onderzoek

2.1 De onderzochte groepen

De vraagstelling van dit deelonderzoek, de grootte van het verzuimrisico van hervattende (ex)arbeidsongeschikten, heeft in beginsel betrekking op alle gedeeltelijk arbeidsongeschikten, ook op diegenen die (nog) geen betaald werk verrichten. Immers: het gaat om de vooroordelen die werkgevers kunnen hebben tegen het in dienst nemen van een arbeidsongeschikte. Echter, het feitelijk verzuim van (ex)arbeidsongeschikten is vanzelfsprekend alleen te onderzoeken bij diegenen die reeds werkelijk arbeid verrichten. We zullen deze werkende (ex)arbeidsongeschikten verder aanduiden als "hervatters". De term "hervatters" is in zoverre niet helemaal juist dat het hier ook werknemers betreft die mogelijk nooit het werk voor lange tijd verlaten heeft. Wel zijn zij tenminste een jaar in de ziekte geweest. Deze hervatters vormen slechts een beperkt en vermoedelijk select deel van het totaal bestand gedeeltelijk arbeidsongeschikten.

Een hervatter is in dit onderzoek gedefinieerd als een werknemer die vanuit een of andere arbeidsongeschiktheidsuitkering weer aan het werk gaat. Dit betreft in principe niet alleen AAW/WAO-ers, maar ook personen met een invaliditeits-uitkering van het ABP, het Spoorwegpensioenfonds of via de WAMIL (voor militairen). De onderzochte groep hervatters bevat zowel werknemers die naast hun inkomen nog een gedeeltelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangen, als werknemers die geen arbeidsongeschiktheidsuitkering meer ontvangen (omdat hun verdienvermogen dusdanig is toegenomen dat ze daarvoor niet meer in aanmerking komen).

De hervatters dienden niet al te lang geleden het werk hervat te hebben: dat zou kunnen interfereren met effecten van eerdere stelselwijzigingen. Als afgrenzing hebben we gekozen voor 1 januari 1990: de hervatter zou niet eerder dan op deze datum het werk hervat moeten hebben. De keuze voor deze afgrenzing is gemaakt in verband met de stelselwijziging van 1987. Zouden we veel verder teruggaan dan 1990, dan zouden we te maken krijgen met verschillen in regelgeving: met de genoemde stelselherziening is onder meer de verdiscontering van de werkloosheid afgeschaft. Sindsdien is het niet meer mogelijk werkloosheid ten gevolge van (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid te compenseren door een hogere arbeidsongeschiktheidsuitkering. Er mag daarom verondersteld worden dat arbeidsongeschikten van vóór en na de stelselherziening van 1987 onder meer verschillen in hoogte van arbeidsongeschiktheidspercentage en -uitkering, en dus in verschillende mate een prikkel ervaren om het werk te hervatten bij de eigen of een andere werkgever.

Verder is als afgrenzing bepaald, dat de hervatter vóór 1 juli 1992 is gereïntegreerd. Dit om er voor te zorgen dat iedere hervatter minimaal een half jaar werkzaam was alvorens met de verzuimregistratie in dit onderzoek aan te vangen. Hierdoor worden ongewenste effecten op het verzuimpatroon zoveel mogelijk vermeden (in de eerste periode van werkhervatting is het verzuim doorgaans relatief laag).

Bezien we de onderzochte groep hervatters nader, dan valt deze groep als totaal in twee categorieën uiteen:

- hervatters bij de **oude werkgever**; het gaat hier om personen die in dienst zijn gebleven bij de eigen (oude) werkgever en passende arbeid hebben verkregen (vaak een andere functie en/of een verminderd aantal werkuren);
- hervatters bij een **nieuwe werkgever**; dit betreft personen die vanuit een arbeidsongeschiktheidssituatie een dienstverband zijn aangegaan bij een andere (nieuwe) werkgever, al dan niet in een anderssoortige functie dan die men op moment van ziek worden vervulde.

Uit eerder onderzoek (v.d. Stelt, 1991) is gebleken dat het hier om twee sterk van elkaar verschillende categorieën gaat, die langs verschillende wegen in hun huidige functie zijn gekomen en mogelijk ook een verschillend verzuimrisico hebben.

2.2 Opzet van het onderzoek

Om het verzuim van hervatters te kunnen onderzoeken is gekozen voor een vergelijkende opzet. Onderzocht wordt of hervatters een ander (hoger of lager) verzuim hebben dan vergelijkbare werknemers. Om deze vergelijking mogelijk te maken is gebruik gemaakt van zogenaamde "gematchte paren". Dat wil zeggen dat bij elke arbeidsongeschikte een op bepaalde variabelen (die gewoonlijk een samenhang met verzuim vertonen) vergelijkbare werknemer gezocht is binnen hetzelfde bedrijf. Door te matchen wordt ervoor gezorgd dat verschillen in verzuim tussen een groep hervatters en hun controlegroep (de vergelijkbare werknemers) niet toe te schrijven kan zijn aan die variabelen waarop gematched is.

Op grond van deze opzet is het wel mogelijk om uitspraken te doen over de relatieve hoogte van het verzuim van hervatters ten opzichte van dat van vergelijkbare werknemers, dus of het verzuim hoger, gelijk of lager is. Het is echter minder goed mogelijk een uitspraak te doen over de absolute hoogte van het verzuim van hervatters in het algemeen; daartoe is de steekproef te klein.

De matching van hervatters met controlepersonen verliep als volgt:

In een vooronderzoek is binnen een deelbestand van het voormalige Ziekteverzuim Informatie Systeem van het Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden NIA een log-lineaire analyse uitgevoerd om vast te stellen welke variabelen het grootste aandeel hebben in de verklaarde variantie van het verzuimpercentage. Daaruit kwamen als vier belangrijkste variabelen naar voren: functieniveau, bedrijf, leeftijd/aantal dienstjaren en geslacht. Van deze variabelen houden we de variabele "bedrijf" onder controle door te matchen binnen dezelfde vestiging. De andere drie variabelen werden gebruikt bij het zoeken naar een geschikte controlepersoon.

Het onderzoek was er dus op gericht om twee groepen hervatters te vinden, en hun verzuim te vergelijken met dat van werkenden. Er is gekozen voor een prospectieve benadering: nadat de onderzochte groep is samengesteld, is hun verzuim gedurende twee jaar (1993 en 1994) geregistreerd.

Hierbij is geprobeerd om in beide groepen tenminste 100 hervatters te hebben die gedurende de hele periode aan het onderzoek deel zouden nemen. Per gemeten jaar moet rekening gehouden worden met uitval (wegens b.v. beëindiging dienstverband of overlijden, of uitval van bedrijven) van zowel hervatters als controlepersonen. De uitval onder hervatters is geschat op 15% per jaar. In het onderzoeksvoorstel is uitgegaan van een meetperiode die maximaal drie jaar zou bedragen (uiteindelijk is gekozen voor een meetperiode van twee jaar). Daarom is getracht te starten met 165 hervatters oude werkgever en 165 hervatters nieuwe werkgever. Op uitval bij de controlepersonen wordt geanticipeerd door per hervatter méér dan een controlepersoon te zoeken, zodat uitval van één controlepersoon niet direct leidt tot uitval van de hervatter met wie de controlepersoon gematched was.

2.3 Steekproeftrekking

Er is dus gezocht naar 165 hervatters bij de oude werknemer, 165 hervatters bij een nieuwe werknemer, en minstens evenzovele controlepersonen. De steekproeftrekking heeft in een aantal stappen plaatsgevonden. Allereerst is aangesloten bij de vacaturepeiling die het bureau AGB-Intomart tweemaandelijks uitvoert in opdracht van het Ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid. De steekproeven die AGB-Intomart hanteert omvatten alle arbeidsorganisaties in Nederland waar twee of meer mensen werken, inclusief de overheid. De gesprekspartner voor de (telefonische) interviews is bij deze peiling altijd het hoofd personeelszaken, of bij ontbreken daarvan de algemeen directeur. Uit dit bestand is driemaal een steekproef getrokken: in maart en mei 1992, en in januari 1993. Van de twee steekproeven die in 1992 zijn getrokken, is ook gebruik gemaakt in het eerste kwalitatieve deelonderzoek. Daarvan is verslag gedaan in het eerste deelrapport (Veerman en Cavé, 1993). Een derde steekproef was noodzakelijk omdat de streefaantallen hervatters met twee steekproeven niet waren bereikt. Per benaderd bedrijf werden zoveel mogelijk hervatters gezocht, die binnen de gezochte periode gereïntegreerd waren, zowel hervatters oude als nieuwe werkgever.

Zoals in hoofdstuk 3 zal blijken, was ook na drie steekproeven via AGB-Intomart het nagestreefde aantal hervatters nieuwe werkgever nog niet bereikt. Dit noodzaakte tot een vierde steekproef, waarvoor een andere methode gekozen is. De tot nu toe gevolgde weg had tot gevolg dat er wel voldoende hervatters oude werkgevers geselecteerd waren, maar niet voldoende hervatters nieuwe werkgever. Daarom is besloten gericht naar hervatters nieuwe werkgever te zoeken. Via de GMD is een groep van 1000 hervatters nieuwe werkgever aangeschreven, die bij benadering in de gewenste periode het werk had hervat². Deze GMD-steekproef betrof natuurlijk slechts hervatte (ex)arbeidsongeschikte werknemers, en geen hervatte ambtenaren. De werkhervatting kon overigens wel bij een overheids-

² Geheel nauwkeurig was de hervattingsdatum in het GMD-bestand niet te bepalen. Er werd gebruik gemaakt van de code "datum einde gevalsbehandeling", die in het algemeen ongeveer samenvalt met de werkhervatting. Voor het criterium "nieuwe werkgever" kon gebruik gemaakt worden van de werkgeverscode bij WAO-intrede en bij werkhervatting. Als die verschilde was het aannemelijk dat het om een nieuwe werkgever ging (hoewel er gevallen denkbaar zijn waar dit niet het geval is).

instelling hebben plaatsgevonden. De via de GMD geworven aanvullende steekproef wordt in paragraaf 3.5 en bijlage VII voor wat betreft samenstelling naar achtergrondkenmerken vergeleken met hervatters nieuwe werkgever uit de eerder getrokken Intomart-steekproef.

2.4 Methode van benaderen van hervatters en controles

In de enquêtes die zijn uitgevoerd door AGB Intomart is gevraagd of bedrijven (ex)arbeidsongeschikten in dienst hadden, en zo ja of hun adresgegevens in het kader van nader onderzoek aan het NIA ter beschikking gesteld mochten worden. De bedrijven die geen bezwaar kenbaar gemaakt hadden zijn vervolgens benaderd door het NIA met een korte schriftelijke vragenlijst (zie bijlage 3). Hierin werd nagegaan of werkgevers (ex)arbeidsongeschikten in dienst hadden die in de periode van 1 januari 1990 - 1 juli 1992 in dienst waren gekomen of het werk hadden hervat, zo ja, hoeveel, en of dat hervatters oude of nieuwe werkgever waren, of ze de benodigde verzuimgegevens ter beschikking hadden, en of ze bereid waren die eventueel af te staan voor het onderzoek. Als al deze vragen positief beantwoord waren werd het betreffende bedrijf telefonisch benaderd om een afspraak te maken voor een telefonisch interview. Bij het maken van de afspraak werd vast aangegeven dat gezocht zou moeten worden naar een of meer vergelijkbare werknemers als controlepersonen, zodat tijdens het telefonisch interview nagegaan kon worden of de door de geïnterviewde geselecteerde controlepersonen aan de criteria voldeden.

De eerste ronde van de interviews is door medewerksters van het NIA afgenomen in de periode januari tot half april 1993. Tijdens dit interview zijn achtergrondgegevens van het bedrijf verzameld en zijn kenmerken van hervatters en controlepersonen vastgelegd.

Zoals beschreven is via de GMD een groep van 1000 hervatters nieuwe werkgever benaderd. Dit vond plaats in augustus 1993. Via een actieve machtiging (het opsturen van een kaart aan het NIA waarmee de betrokkene aangaf geen bezwaar te hebben tegen het benaderen van zijn of haar werkgever) werden hervatters nieuwe werkgever geworven. Degenen die een kaartje hadden teruggezonden werden telefonisch benaderd, waarbij hen gevraagd werd

- a. of ze inderdaad tot de gezochte groep behoorden
- b. gegevens van de werkgever (naam bedrijf, adres, telefoonnummer, te benaderen bedrijfsfunctionaris)
- c. gegevens over de afdeling en functie van de betrokkene (om in een groot bedrijf de betreffende hervatter te kunnen traceren).

In januari 1994 is een brief aan de betreffende werkgevers verstuurd (zie bijlage 6), waarin aangekondigd werd dat ze de tweede helft van januari telefonisch benaderd zouden worden om een afspraak te maken voor een telefonisch interview. Tijdens dit interview zou tevens het verzuim over de periode van 1 januari 1993 tot en met 31 december 1993 worden vastgelegd.

In februari t/m april 1994 is gelijktijdig met de interviews bij de GMD-steekproef, een tweede interviewronde onder de Intomart-steekproeven gehouden om de verzuimgegevens van 1993 te registreren. Ook is van een aantal persoonsvariabelen nagegaan of zich wijzigingen hadden voorgedaan. De vragenlijst die in deze tweede interviewronde is gebruikt, is opgenomen als bijlage V. Deze meting werd van januari t/m april 1995 herhaald voor het verzuim van 1994.

2.5 Registratie van het ziekteverzuim

Met betrekking tot de het verzamelen van het ziekteverzuimgegevens bestond in principe de keus tussen registratie via de bedrijfsvereniging, via de werknemer, of via de werkgever.

- Voor registratie via de bedrijfsvereniging is niet gekozen, omdat dat de hele procedure erg complex zou hebben gemaakt. Zowel werkgever als werknemer zouden dan toestemming moeten geven voor het aftappen van gegevens, want de bedrijfsverenigingen kennen -terechteen strenge privacyregelgeving. Daarnaast registreren de bedrijfsverenigingen alleen verzuim van werknemers, niet van ambtenaren. Dit onderzoek behelst beide groepen.
- Registratie via de werknemer zou een actieve machtiging met zich mee brengen, wat zeer waarschijnlijk extra uitval tot gevolg zou hebben. Er is ook een inhoudelijke reden om ziekteverzuimgegevens niet via de werknemer te verzamelen: uit de praktijk is bekend dat werknemers gemiddeld erg onnauwkeurig zijn in het reproduceren van hun eigen verzuimperioden.
- Gekozen is voor registratie via de werkgever, waarbij de procedure zodanig vormgegeven kon worden dat geen actieve of passieve machtigingsprocedure nodig was (er wordt gewerkt met zelf geconstrueerde persoonsnummers, NAW-gegevens van personen van wie het verzuim gemeten worden, zijn niet nodig). Naar onze ervaring registreren werkgevers de benodigde individuele verzuimgevallen redelijk nauwkeurig. Ook voor het selecteren van vergelijkingsgroepen (vergelijkbare werknemers met vergelijkbare functies, respectievelijk (het verzuim van) de afdeling, de functiegroep of het bedrijf) en de verzameling van achtergrondkenmerken van bedrijf en onderzochte werknemers is de werkgever het aangewezen kanaal.

Van alle verzuimgevallen die binnen de registratieperiode vallen worden de data van ziek- en herstelmelding vastgelegd. Het verzuim is gemeten van 1-1-93 tot en met 31-12-94. Verzuimgevallen die op de ingangsdatum al liepen, zijn voor de frequentie niet meegerekend. Verzuimgevallen die aan het eind van de meetperiode niet beëindigd waren, zijn in de frequentie wel meegerekend. Het verzuimpercentage wordt berekend over alle verzuimdagen die binnen de meetperiode vallen, ook van "grensoverschrijdende" gevallen.

Naast verzuimgegevens op persoonsniveau is aan de deelnemende bedrijven ook gevraagd naar de verzuimcijfers van afdelingen (waar hervatters en controlepersonen werken), of indien dat niet

mogelijk was (niet beschikbaar, of te kleine afdeling om verzuimcijfers te berekenen) van het gehele bedrijf.

2.6 Geregisteerde achtergrondvariabelen

Van zowel de hervatters en de controlepersonen als van de bedrijven waar deze werknemers in dienst zijn, werd een aantal achtergrondgegevens verzameld. Deze zijn vermeld in tabel 2.1

Tabel 2.1: *Geregisteerde achtergrondvariabelen.*

Hervatters en controlepersonen:	
a.	geboortedatum
b.	geslacht
c.	burgerlijke staat
d.	geboorteland
e.	opleiding
f.	functie en beroep
g.	hoofd/handarheid
h.	leidinggevend niveau
i.	aanstellingsomvang
j.	soort dienst
k.	datum indiensttreding
l.	datum en reden uitdiensttreden
Alleen hervatters:	
-	hervatting bij oude of nieuwe werkgever
-	duur niet gewerkte periode vanaf WAO-intrede
-	aanstellingsomvang voor arbeidsongeschiktheid
-	arbeidsongeschiktheidspercentage voor reïntegratie en mutaties daarin na hervatting
-	soort beperkingen hervatter en aanpassingen in het werk
Over het bedrijf zijn de volgende data verzameld:	
-	SBI-code (de standaardbedrijfsindeling zoals gebruikt door CBS)
-	regio
-	aantal werknemers
-	verzekeringsvorm voor loondoorbetaling bij ziekte (omslaglid, eigen risicodragers, overheid)
-	aangesloten bij welke bedrijfsvereniging(en)
-	vormgeving verzuimbeleid

De reden om de hierboven beschreven variabelen in het onderzoek te betrekken is meervoudig:

- a. Van de variabelen a t/m k is bekend dat ze vaak een samenhang kennen met verzuim. Mocht blijken dat de matching van hervatters met controlepersonen niet goed gelukt is, dan is het via deze variabelen mogelijk een correctie te maken (door middel van een herweging of gebruik als covariaat).
- b. Van enkele van de genoemde variabelen (leeftijd, geslacht, arbeidsongeschiktheidspercentage) zijn gegevens beschikbaar over alle arbeidsongeschikten in Nederland. Zo is na te gaan in

hoeverre en op welke wijze de onderzochte groep hervatters afwijkt van de totale groep arbeidsongeschikten in Nederland. Dat kan een aanwijzing geven voor wat betreft de generaliseerbaarheid van de in dit onderzoek gevonden verbanden.

- c. Sommige variabelen waren nodig voor de matching van hervatters met controle-personen: functieniveau, leeftijd en geslacht
- d. Variabele 1 (datum en reden uitdiensttreden) is nodig bij de meting en interpretatie van het verzuim.
- e. Van de bedrijven wordt een aantal (voor verzuim relevante) variabelen geregistreerd om na te kunnen gaan in hoeverre ze als groep afwijken van de totale groep van bedrijven en instellingen in Nederland.

2.7 Privacyaspecten

Langs verschillende wegen is getracht de privacy in dit project te waarborgen:

- Aan de opdrachtgever is een privacyreglement verstrekt.
- De dataverzameling was zodanig geregeld dat, van de werknemers van wie verzuimgegevens vastgelegd werden, geen NAW-gegevens nodig waren.
- Bij de steekproef via de GMD is gebruik gemaakt van actieve machtiging. Gedurende korte tijd zijn wel NAW-gegevens van werknemers nodig geweest. Zodra de werkgever van de betreffende hervatters geïnterviewd was, zijn de NAW-gegevens van deze werknemers vernietigd (ze waren toen immers niet meer nodig voor het interview).
- Er is bewust gekozen om aan de GMD-steekproef geen herinneringsbrief te sturen om de respons te verhogen. Een aantal (ex)arbeidsongeschikten heeft namelijk telefonisch met zulke schrijvende verhalen (over de gang van zaken tijdens hun gevalshandeling door de GMD) naar de onderzoekers gereageerd, dat de onderzoekers het niet verstandig vonden de groep nogmaals met een brief vanuit de GMD te confronteren. Het was duidelijk dat het hier een gedeeltelijk heel kwetsbare groep betrof; we willen er wel op wijzen dat slechts een gering aantal personen uit de steekproef, ongeveer 10 op de 1000, op een dergelijke wijze gereageerd heeft.
- Het onderzoek is aangemeld bij de Registratiekamer.

3 Beschrijving van de steekproef en representativiteit

3.1 Inleiding

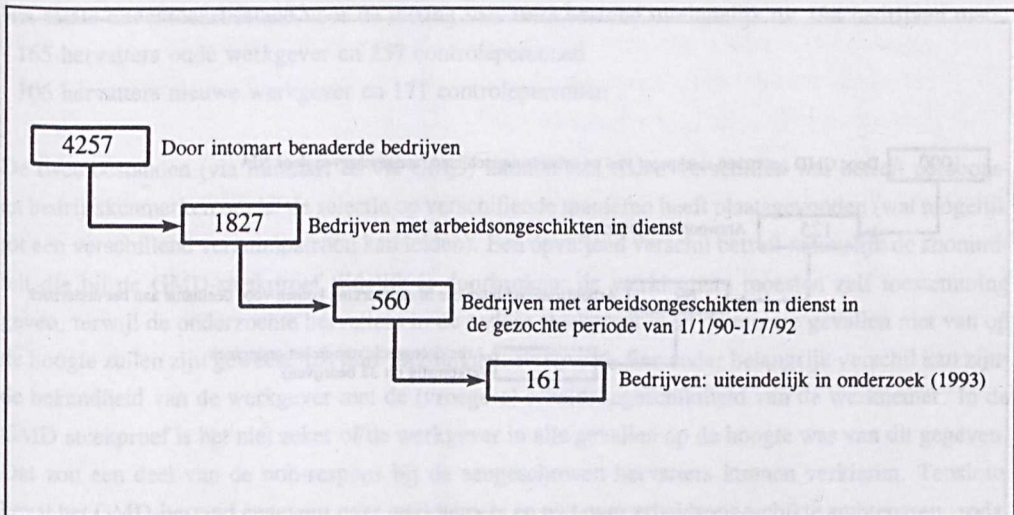
In dit hoofdstuk zullen wij uitgebreider ingaan op de steekproef, en met name op de representativiteit en op de mogelijkheid om de resultaten te generaliseren. In 3.2 zal allereerst het verloop van de steekproeftrekking worden beschreven. In 3.3 zal vervolgens de gerealiseerde steekproef worden beschreven. In 3.4 wordt een beschrijving gegeven van de bedrijven in de onderzoeksgroep. Paragraaf 3.5 zal handelen over de non-respons, en met name over de verschillen bij bedrijven tussen respondenten en niet-respondenten. In paragraaf 3.6 zal tenslotte worden ingegaan op de vraag of het, op grond van wat tot dan toe is besproken, mogelijk is om iets te zeggen over de representativiteit van de resultaten.

3.2 Verloop steekproeftrekking en netto resultaat

De steekproeven via Intomart

Zoals in het vorige hoofdstuk is aangegeven, zijn in totaal vier steekproeven getrokken: drie via Intomart in respectievelijk maart en mei 1992 en januari 1993 en één via de GMD in augustus 1993.

In figuur 3.1 is het verloop van de drie Intomart steekproeven samengevat.



In totaal zijn netto 4275 bedrijven door Intomart benaderd, bij de eerste twee steekproeven via een schriftelijke vragenlijst en bij de derde meting via een telefonische enquête. Hiervan hadden 1827 bedrijven arbeidsongeschikten in dienst. Daarvan bleken in eerste instantie 560 bedrijven aan de

gestelde criteria te voldoen, t.w. reïntegratie van arbeidsongeschikten in de periode 1 januari 1990 tot 1 juli 1992. Van deze groep van 560 bedrijven gaven 455 bedrijven aan bereid te zijn aan het onderzoek van het NIA deel te nemen. Na telefonische benadering van deze 455 bedrijven om tot daadwerkelijke medewerking te komen bleek er een uitval van 294 bedrijven (zie ook tabel 3.8), zodat het netto aantal deelnemende bedrijven per 1 januari 1993 uitkwam op 161.

Het aantal hervatters en controles bij deze bedrijven was:

165 hervatters oude werkgever met 257 controlepersonen

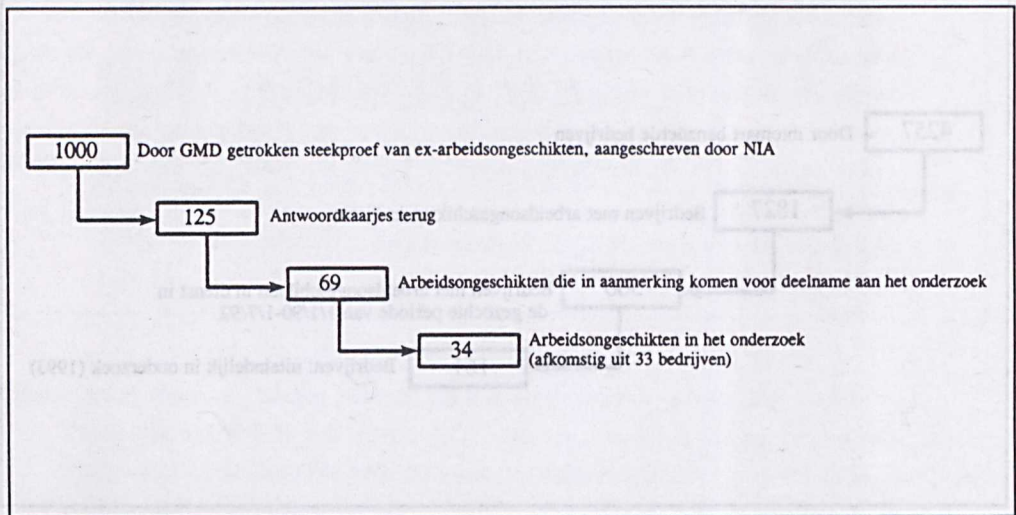
88 hervatters nieuwe werkgever met 147 controlepersonen

Bij deze groep is begin 1994 de eerste verzuimmeting over 1993 uitgevoerd, en begin 1995 de tweede verzuimmeting over de periode 1994.

Streefcijfer per groep hervatters voor de eerste meting was 165 personen. Voor de hervatters 'oude werkgever' is dat gehaald, maar de groep hervatters 'nieuwe werkgever' bedroeg slechts de helft van het gewenste aantal. Een aanvulling leek dus noodzakelijk om de onderzoeksvragen ook voor deze groep hervatters te kunnen beantwoorden. Een vierde steekproef via AGB Intomart leek niet de aangewezen manier, omdat de kans op overlap tussen steekproeven steeds groter zou worden, en omdat de gevolgde methode niet erg effectief was gebleken voor het vinden van hervatters bij een nieuwe werkgever. Als alternatief is gekozen voor een steekproeftrekking via de GMD.

Extra steekproef via GMD

De procedure die bij de GMD is gevolgd, en de resultaten hiervan zijn samengevat in figuur 3.2.



Het NIA heeft de GMD verzocht een steekproef van minimaal 750 hervatters nieuwe werkgever te trekken, omdat geschat werd dat de uitval bij de hervatters zelf 2/3 zou kunnen zijn (ze werden

immers rechtstreeks benaderd), en vervolgens bij de werkgever ook nog eens 2/3. Van 750 benaderde hervatters zouden dan de gewenste 80 hervatters nieuwe werkgever overblijven.

De GMD heeft een steekproef van ± 1000 personen getrokken uit het bestand arbeidsongeschikten met de volgende specificaties:

- einde wachttijd vanaf 1 januari 1985; dit betreft ± 25.000 gevallen; naar informatie van de GMD zit in dit beperkte bestand $\pm 95\%$ van de hervatters nieuwe werkgever;
- na WAO-intrede in dienst getreden bij een nieuwe werkgever;
- datum einde gevalsbehandeling tussen 1-1-90 en 1-7-92, als benadering van datum herintrede (in werkelijkheid kunnen die twee data wel een paar maanden verschillen).

De GMD heeft de brieven aan de geselecteerde personen verstuurd. Hiervan zijn bij het NIA slechts 125 antwoordkaartjes terugontvangen. Wel heeft het NIA een twintigtal telefoontjes ontvangen van benaderde (ex-)arbeidsongeschikten die òf toch niet tot de gezochte groep bleken te behoren, òf slechte ervaringen met de GMD zeiden te hebben en daarom van deelname afzagen.

Na telefonisch danwel schriftelijk contact met de 125 personen die een antwoordkaartje hadden opgestuurd, bleven er nog 69 over die èn aan de specificaties van de steekproef voldeden èn ermee instemden dat hun werkgever benaderd werd (zie voor een toelichting op de uitval binnen deze groep van 125 in bijlage II). Benadering van hun werkgevers resulteerde in:

33 bedrijven met 34 hervatters nieuwe werkgever en 46 controlepersonen.

Uiteindelijk bleek de non-respons bij de arbeidsongeschikten zelf veel groter dan geschat (87% ipv 67%); de nonreponse en uitval bij werkgevers was kleiner dan geschat (48% ipv 67%).

Totaalbestand meting over 1993

Het totale onderzoeksbestand voor de meting van 1993 bestond uiteindelijk uit 194 bedrijven met:

- 165 hervatters oude werkgever en 257 controlepersonen
- 106 hervatters nieuwe werkgever en 171 controlepersonen

De twee bestanden (via Intomart en via GMD) kunnen van elkaar verschillen wat betreft persoons- en bedrijfskenmerken omdat de selectie op verschillende manieren heeft plaatsgevonden (wat mogelijk tot een verschillend verzuimpatroon kan leiden). Een opvallend verschil betreft natuurlijk de anonimiteit die bij de GMD-steekproef tijdelijk is doorbroken: de werknemers moesten zelf toestemming geven, terwijl de onderzochte hervatters in de andere steekproef er in de meeste gevallen niet van op de hoogte zullen zijn geweest, dat hun verzuim gemeten werd. Een ander belangrijk verschil kan zijn: de bekendheid van de werkgever met de (vroegere) arbeidsongeschiktheid van de werknemer. In de GMD steekproef is het niet zeker of de werkgever in alle gevallen op de hoogte was van dit gegeven. Dat zou een deel van de non-respons bij de aangeschreven hervatters kunnen verklaren. Tenslotte bevat het GMD-bestand gegevens over werknemers en niet over arbeidsongeschikte ambtenaren, zodat die laatste groep niet in de steekproef vertegenwoordigd zal zijn (hoewel de nieuwe werkgever in principe wel een overheidsinstelling kan zijn).

3.3 Beschrijving netto bestand van de verzuimmeting

In totaal deden dus 271 hervatters, en 428 controles aan het onderzoek mee. Van hen werd over twee jaar het verzuim geregistreerd (1993 en 1994). Een aantal werknemers viel in de loop van het onderzoek uit, omdat zij uit dienst gingen, of omdat hun bedrijf niet meer aan het onderzoek deel wilde nemen. In onderstaande tabel 3.1 is deze uitval kort samengevat.

Tabel 3.1: De uitval in de onderzoeksperiode 1993/94

	Oude werkgever				Nieuwe werkgever			
	Ex-WAO		Controle		Ex-WAO		Controle	
Totaal 1993	165	100.0%	257	100.0%	106	100.0%	171	100.0%
Totaal 1994	136	82.4%	196	76.3%	91	85.8%	144	84.2%
Uitval	29	17.6%	61	23.7%	15	14.2%	27	15.8%

Het aantal uitvallers gedurende de onderzoeksperiode bedraagt dus tussen de 14% en 23%. Uitval betekent dus dat wel verzuimgegevens over 1993 bekend zijn, maar niet over 1994. Meer specifiek verliep de uitval als volgt:

- Op 1 januari 1993 waren via de deelnemende bedrijven 699 (hervatters en controles) in het onderzoek betrokken.
- In de loop van 1993 vielen hiervan 74 werknemers uit. Dit waren 42 hervatters en 32 controles. Dat wil zeggen dat zij voor 1994 als "uitvaller" gelden. Resteren 625.
- 58 werknemers deden verder niet mee aan het onderzoek in 1994. Dit betreft 42 werknemers wiens bedrijf niet meer deel wilde nemen, en 16 personen die vóór 1 april 1994 uit dienst zijn gegaan (deze personen zijn voor 1994 niet meegenomen in de verzuimberekening daar de periode in 1994 dat zij in dienst waren, te kort was om een betrouwbare schatting van hun verzuim in 1994 op te leveren). Resteren 567.

Het bestand zal worden besproken voorzover dat in 1993 aan het onderzoek deelnam. Tabel 3.2 geeft een aantal achtergrondkenmerken aan van de vier onderscheiden groepen. Hieruit is af te lezen hoe de totale responsgroep eruitziet. Bovendien levert dit de mogelijkheid om te beoordelen in hoeverre er sprake is geweest van een adequate 'matching' van hervatters en controlepersonen op groepsniveau. Om deze reden zijn dezelfde variabelen aangehouden die in hoofdstuk 2 genoemd zijn als factoren die het verzuimpercentage kunnen beïnvloeden.

Tabel 3.2: Samenstelling van de onderzoeksgroepen, 1993

	Oude werkgever				Nieuwe werkgever			
	Hervatter		Controle		Hervatter		Controle	
Leeftijd in 5 klassen								
tot 26 jaar	3	1.8%	9	3.5%	1	.9%	13	7.6%
26 tot 35 jaar	37	22.4%	62	24.1%	25	23.6%	43	25.1%
36 tot 45 jaar	42	25.5%	83	32.3%	47	44.3%	68	39.8%
46 tot 55 jaar	61	37.0%	87	33.9%	27	25.5%	39	22.8%
56 tot 65 jaar	22	13.3%	16	6.2%	6	5.7%	8	4.7%
Geslacht								
man	115	69.7%	178	69.3%	80	75.5%	121	70.8%
vrouw	50	30.3%	79	30.7%	26	24.5%	50	29.2%
Burgerlijke staat								
gehuwd (incl gescheiden van tafel en bed)/samenwonend	127	77.0%	194	75.5%	87	82.1%	113	66.1%
gescheiden	8	4.8%	6	2.3%	5	4.7%	8	4.7%
weduwe/wedwnaar	1	.6%	1	.4%				
altijd ongehuwd geweest	29	17.6%	56	21.8%	14	13.2%	50	29.2%
Geboorteland								
Nederland	154	93.3%	241	93.8%	102	96.2%	160	93.6%
Overig Europa	3	1.8%	2	.8%	1	.9%	3	1.8%
Turkije	1	.6%	2	.8%			4	2.3%
Marokko	1	.6%	5	1.9%	1	.9%		
Suriname	3	1.8%	5	1.9%	1	.9%	1	.6%
Nederlandse Antillen	1	.6%						
Overig niet-Europa	2	1.2%	2	.8%	1	.9%	3	1.8%
Voltooid opleiding algemeen onderwijs								
Lagere school/LAVO	91	56.2%	155	61.8%	66	65.3%	101	60.8%
MAVO	54	33.3%	72	28.7%	21	20.8%	42	25.3%
HAVO	13	8.0%	20	8.0%	13	12.9%	15	9.0%
VWO	4	2.5%	4	1.6%	1	1.0%	8	4.8%
Voltooid opleiding vakonderwijs								
geen	29	17.9%	50	19.9%	19	19.2%	39	23.6%
LBO	74	45.7%	120	47.8%	55	55.6%	76	46.1%
MBO	48	29.6%	62	24.7%	13	13.1%	35	21.2%
HBO	9	5.6%	16	6.4%	12	12.1%	13	7.9%
WO	2	1.2%	3	1.2%			2	1.2%

Tabel 3.2: Samenstelling van de onderzoeksgroepen, 1993 (vervolg)

	Oude werkgever				Nieuwe werkgever			
	Hervatter		Controle		Hervatter		Controle	
Personeelsoort								
hoofdarbeid	58	35.2%	85	33.1%	40	37.7%	58	33.9%
handarbeid	107	64.8%	172	66.9%	66	62.3%	113	66.1%
Leidinggevend niveau								
geen	149	90.3%	223	86.8%	88	83.0%	141	82.5%
lager kader	13	7.9%	22	8.6%	15	14.2%	25	14.6%
midden kader	3	1.8%	12	4.7%	3	2.8%	4	2.3%
hoger kader							1	.6%
Aanstellingsomvang				**				*
full-time	94	57.0%	197	76.7%	64	60.4%	128	74.9%
part-time	71	43.0%	60	23.3%	42	39.6%	43	25.1%
Aanstelling in uren per week				**				*
t/m 8 uur	5	3.0%	4	1.6%			3	1.8%
9 - 16 uur	9	5.5%	6	2.3%	8	7.6%	7	4.1%
17 - 24 uur	40	24.2%	22	8.6%	21	20.0%	13	7.6%
25 - 32 uur	12	7.3%	27	10.5%	11	10.5%	14	8.2%
33 - 37 uur	20	12.1%	23	8.9%	6	5.7%	13	7.6%
meer dan 37 uur	79	47.9%	175	68.1%	59	56.2%	121	70.8%
Dagen per week aanwezig								
1 dag	1	.6%	1	.4%				
2 dagen	3	1.9%	3	1.2%	1	.9%	5	2.9%
3 dagen	17	10.7%	17	6.7%	5	4.7%	5	2.9%
4 dagen	11	6.9%	18	7.1%	13	12.3%	19	11.1%
5 dagen	127	79.9%	213	84.5%	87	82.1%	142	83.0%
Soort dienst								
dagdienst	135	81.8%	204	79.4%	82	77.4%	130	76.0%
onregelmatige dienst/ploegendienst	30	18.2%	53	20.6%	24	22.6%	41	24.0%
Jaren indienst				**				**
tot 1 jaar							2	1.2%
tot 2 jaar	63	38.2%	8	3.1%	40	37.7%	23	13.5%
tot 3 jaar	64	38.8%	21	8.2%	34	32.1%	19	11.1%
tot 4 jaar	36	21.8%	19	7.4%	30	28.3%	24	14.0%
4 t/m 10 jaar	2	1.2%	71	27.6%	2	1.9%	44	25.7%
11 t/m 15 jaar			53	20.6%			25	14.6%
16 en meer jaren			85	33.1%			34	19.9%
Bedrijfs grootte								
minder dan 10 werkn.	1	0.6%	2	0.8%	7	6.7%	7	4.1%
10-99 werkn.	51	30.9%	74	28.8%	40	37.8%	61	35.7%
100 of meer werkn.	113	68.5%	181	70.4%	59	55.5%	103	60.2%
Branche								
industrie	47	28.5%	79	30.7%	25	23.6%	37	21.6%
bouw	22	13.3%	38	14.8%	12	11.3%	20	11.7%
handel/horeca	22	13.3%	32	12.5%	13	12.3%	24	14.0%
comm. dienstv.	14	8.5%	21	8.2%	11	10.4%	20	11.7%
kwartaire sector	60	36.4%	87	33.8%	45	42.4%	70	41.0%
Totaal	165	100%	257	100%	106	100%	171	100%

Het eerste cijfer in de tabellen geeft het absolute aantal mensen weer op wie de beschrijving van toepassing is, gevolgd door het relatieve aantal, aangegeven in percentage van het totaal per groep

hervatters of controlegroep. Met ** (1%) en * (5%) wordt aangegeven of er voor een bepaalde variabele een significant verschil bestaat tussen hervatters en controles (getoetst aan de hand van een chi-quadraat). Een significant verschil is een aanwijzing dat de matching niet tot voldoende vergelijkbare groepen heeft geleid. Verschillen tussen hervatters bij de oude werkgever en bij een nieuwe werkgever zijn wel getoetst, maar de significanties zijn om wille van de overzichtelijkheid niet in de tabel opgenomen: zij zijn voor de onderzoeksvraagstelling van secundair belang, en er is ook niet expliciet geprobeerd om deze groepen direct vergelijkbaar te maken. De toetsing van de verschillen tussen hervatters en controles is steeds voor hervatters oude werkgever en hervatters nieuwe werkgever afzonderlijk gedaan.

Uit tabel 3.2 blijken onder andere de volgende verschillen tussen hervatters en controlepersonen.

- Het aantal part-timers onder de hervatters is groter dan onder de controles. Dit verschil is op zichzelf verklaarbaar: gedeeltelijk arbeidsongeschikten zullen zelden full-time werken. Het is blijkbaar niet gelukt om controles te vinden die wat dit betreft overeen komen met de hervatters.
- Bij de selectie van de hervatters is ervoor gezorgd dat alleen hervatters die tussen 1 januari 1990 en 1 juli 1992 in dienst zijn gekomen c.q. het werk hebben hervat in de steekproef werden opgenomen. De controles zijn echter over het algemeen veel langer in dienst.
- Tenslotte merken wij op dat (om onduidelijke redenen) het aantal gehuwden onder de hervatters bij de nieuwe werkgever significant groter is dan de controles.

Verder blijken er weinig verschillen op te treden tussen de respectievelijke groepen hervatters en controles. De matching is dus over het algemeen goed gelukt. Hervatters en controles zijn over het algemeen ouder dan 35 jaar en vaker man dan vrouw. Het LBO niveau is oververtegenwoordigd, en (in samenhang daarmee) doet men meestal handarbeid.

Er treden verder een aantal significante verschillen op tussen hervatters bij de oude werkgever en hervatters bij de nieuwe werkgever:

- De leeftijd is verschillend: hervatters bij de oude werkgever zitten relatief vaak in de categorie boven de 45 jaar, hervatters bij een nieuwe werkgever relatief vaak in de categorie van 36 t/m 45 jaar.
- De vakopleiding verschilt: hervatters oude werkgever zijn vaker van MBO niveau en hoger dan de hervatters nieuwe werkgever.

In tabel 3.3 zijn vervolgens een aantal kenmerken opgenoemd van de hervatters. Deze hebben te maken met hun (voormalig) handicap.

Tabel 3.3: Enkele kenmerken van de hervatters, 1993

	hervatter oud		hervatter nieuw	
Arbeidsgeschiktheids %				**
0-14%	53	32.1%	44	41.5%
15-24%	21	12.7%	14	18.2%
25-34%	24	14.5%	1	.9%
35-44%	14	8.5%	5	4.7%
45-54%	29	17.6%	11	10.4%
55-100%	17	10.3%	4	3.8%
Onbekend	7	4.2%	27	25.5%
Is de aandoening:				**
verbeterend	46	28.0%	24	23.3%
stationair	82	50.0%	57	55.3%
verslechterend	29	17.7%	8	7.8%
weet niet	7	4.3%	14	13.6%
Sprake van verminderd uithoudingsvermogen:				**
ja	55	33.5%	9	8.7%
nee	100	61.0%	84	80.8%
weet niet	9	5.5%	11	10.6%

Tabel 3.3: Enkele kenmerken van de hervatters (vervolg).

	hervatter oud		hervatter nieuw	
Is beperking van de WAO-er:				
zichtbaar	20	12.2%	12	11.5%
niet zichtbaar	138	84.1%	87	83.7%
weet niet	6	3.7%	5	4.8%
Sprake van fysieke of psychische aandoening:				
fysieke	115	70.1%	65	62.5%
psychische	23	14.0%	20	19.2%
beide	16	9.8%	6	5.8%
weet niet	10	6.1%	13	12.5%
Beperkingen:				
het bewegingsapparaat	105	64.0%	56	53.8%
de zintuigen	4	2.4%	1	1.0%
anderszins	21	12.8%	10	9.6%
weet niet	11	6.7%	17	16.3%
niet van toepassing	23	14.0%	20	19.2%
Beperkingen bij tillen, reiken, staan:				
ja	101	61.6%	48	46.2%
nee	33	20.1%	28	26.9%
weet niet	7	4.3%	8	7.7%
niet van toepassing	23	14.0%	20	19.2%
Functie-inhoud/ organisatie aangepast:				**
ja	76	46.6%	20	19.2%
nee	87	53.4%	84	80.8%
Fysieke werkplek-aanpassingen:				
ja	29	17.8%	13	12.5%
nee	134	82.2%	91	87.5%
Werktijden aanpassingen:				**
ja	44	27.2%	8	7.7%
nee	118	72.8%	96	92.3%
Lagere produktiviteits-eisen:				**
ja	46	28.2%	14	13.5%
nee	116	71.2%	90	86.5%
weet niet	1	.6%		

Uit tabel 3.3 blijkt onder andere het volgende:

- Er vallen enkele significante verschillen (**) tussen beide groepen op. In zijn algemeenheid lijkt het aantal beperkingen van de hervatters oude werkgever groter dan van de hervatters nieuwe werkgever. Bij de hervatter oude werkgever is er relatief vaak sprake van aanpassing in de taak of in de werktijden. Opvallend is dat er geen verschil is met betrekking tot de fysieke arbeidsomstandigheden: dit gebeurt bij oude en nieuwe werkgevers ongeveer even vaak.
- Bij de hervatter nieuwe werkgever zijn de meesten voor 0-25% arbeidsongeschikt verklaard. Bij de hervatters oude werkgever is een groot aantal hervatters voor een groter percentage

arbeidsongeschikt. Overigens is van een vrij grote groep hervatters nieuwe werkgever het arbeidsongeschiktheidspercentage niet bekend bij de werkgever.

- In het algemeen geldt dat het merendeel van de handicaps fysiek is en niet psychisch. Vaak zijn er nog steeds beperkingen.

Tot slot van deze paragraaf willen we nog enige aandacht besteden aan de datum van in diensttreding van de hervatters. De geselecteerde periode waarin hervatters in dienst zijn getreden liep van 1 januari 1990 tot 1 juli 1992 (zie ook paragraaf 2.1). Echter de wet TAV (Terugdringing Arbeidsongeschiktheids Volume), waarin wordt bepaald dat voor hervatters nieuwe werkgever aan de werkgever het volledige ziekengeld wordt vergoed, is per 1 maart 1992 van kracht geworden. Dit betekent dat de hervatters, die in de periode 1 maart 1992 tot 1 juli 1992 in dienst zijn getreden, dit onder een ander wettelijk regime hebben gedaan. Mogelijk zijn hierdoor selectie-effecten opgetreden. Deze groep hervatters zal in de latere analyses nog eens apart worden bekeken op verzuimafwijkingen ten opzichte van de hervatters die vòòr 1 maart 1992 in dienst zijn getreden.

De groep hervatters die na 1 maart 1992 in dienst is getreden, dan wel het werk hebben hervat, bestaat uit 46 hervatters oude werkgever (28% van de gehele groep hervatters oude werkgever) en 25 hervatters nieuwe werkgever (24% van de totale groep hervatters nieuwe werkgever), waarvan 3 uit de GMD-steekproef.

3.4 Enkele eigenschappen van de deelnemende bedrijven

In dit hoofdstuk zullen wij de deelnemende bedrijven in het kort beschrijven.

Tabel 3.4 bevat de aantallen deelnemende bedrijven, ingedeeld naar bedrijfstak en grootte. Waar percentages worden genoemd zijn dat, behalve bij de totalen in de onderste rij, kolomtotalen. De percentages in de onderste rij zijn rijpercentages: er blijkt onder andere uit dat slechts 4.1% van de bedrijven minder dan 10 werknemers heeft.

Tabel 3.4: De deelnemende bedrijven naar bedrijfstak en grootte

	Bedrijfsgrootte			Totaal
	2-9 werknemers	10-99 werknemers	100 of meer werknemers	
Bedrijfstak				
industrie	3 37.5%	9 12.7%	34 29.6%	46 23.7%
bouw	2 25.0%	13 18.3%	13 11.3%	28 14.4%
handel/horeca	2 25.0%	7 9.9%	17 14.8%	26 13.4%
comm.				
dienstverl.		7 9.9%	12 10.4%	19 9.8%
kwartaire sector	1 12.5%	35 49.3%	39 33.9%	75 38.7%
Totaal	8 (4.1%)	71 (36,6%)	115 (59,3%)	194

Uit tabel 3.4 blijkt dat de bedrijven relatief vaak uit de kwartaire sector afkomstig zijn, en dat slechts weinig kleine bedrijven in de steekproef aanwezig zijn.

3.5 Selectie en non-respons bij de bedrijven

In deze paragraaf zullen we dieper ingaan op de vraag of er bij de werving van bedrijven, of later tijdens het onderzoek, selectie heeft plaatsgevonden die wellicht de representativiteit van de resultaten heeft beïnvloed. De representativiteit van de steekproef is optimaal wanneer de frequentieverdeling van de deelnemende bedrijven overeenkomt met die van alle bedrijven in Nederland. Wanneer dit zo is, dan is dit een aanwijzing dat enerzijds de steekproeftrekking tot een representatief beeld heeft geleid, en kunnen anderzijds de resultaten rechtstreeks worden herleid tot de totale Nederlandse situatie. Hier gaan wij dit na voor wat betreft de grootte van de bedrijven en de branches. Hierbij maken we gebruik van de gegevens zoals die jaarlijks door het CBS worden gerapporteerd in het Statistisch Jaarboek. In dit geval vergelijken wij de gegevens met die van 1993, omdat dat het jaar is waarin het onderzoek is begonnen.

Om na te gaan of de samenstelling van de groep belangrijk afwijkt van wat op basis van toeval te verwachten was, hebben we de volgende procedure gevolgd. Tabel 3.5 bevat de "hypothetische" samenstelling van de bedrijvengroep, wanneer de steekproef een representatieve afspiegeling van de Nederlandse beroepsbevolking zou hebben gevormd.

Tabel 3.5: *De verwachte samenstelling van de bedrijvenpopulatie, op basis van landelijke gegevens.*

	Bedrijfsgrootte			Totaal
	2-9 werknemers	10-99 werknemers	100 of meer werknemers	
Bedrijfstak				
industrie	9%	12.7%	32%	20%
bouw	7%	18.3%	6%	12%
handel/horeca	47%	9.9%	16%	32%
comm.				
dienstverl.	20%	9.9%	19%	19%
kwartaire sector	18%	49.3%	26%	16%
Totaal	(23%)	(36,6%)	(16%)	

Uit een vergelijking van tabel 3.4 en 3.5 vallen een aantal zaken op:

- Het aantal grote bedrijven in de steekproef is aanzienlijk groter dan men op basis van toeval zou verwachten.
- De kwartaire sector is sterk oververtegenwoordigd. De handel en horeca, en de commerciële dienstverlening zijn sterk ondervetegenwoordigd.

Op grond hiervan moet worden geconcludeerd dat de onderzochte groep niet overeen komt met een random steekproef uit de Nederlandse bedrijvenpopulatie.

Voor bovenstaande bevinding kunnen tenminste drie redenen bestaan: het is mogelijk dat de oorspronkelijke steekproef niet a-select was, dat er selectieve uitval heeft plaatsgevonden, of dat er verschillen bestaan in de kansen die arbeidsongeschikten krijgen in de diverse typen bedrijven. De eerste mogelijkheid is minder waarschijnlijk, gezien de wijze waarop de selectie van bedrijven heeft plaatsgevonden. Hier zullen we verder ingaan op de tweede mogelijkheid. Indien de eventuele selectieve uitval geen voldoende verklaring vormt voor de verschillen, kan geconcludeerd worden dat de derde mogelijkheid het meest waarschijnlijk is.

De uitval tijdens het onderzoek

De uitval van bedrijven heeft met name in de allereerste fase van het onderzoek plaatsgevonden. Op het moment dat bedrijven al dan niet de bereidheid uitspraken om aan het onderzoek deel te nemen. De wijze waarop dit gebeurde is verschillend voor de Intomart steekproef en voor de GMD steekproef. We zullen op beide afzonderlijk ingaan.

Intomart-steekproeven

Zoals in hoofdstuk 2 is aangegeven, zijn van de 4257 bedrijven die in eerste instantie door Intomart benaderd zijn, uiteindelijk 161 in het onderzoek opgenomen. De uitval verliep in een aantal stappen. Van de 4257 kwamen er 560 in aanmerking voor deelname, omdat zij arbeidsongeschikten in de juiste periode in dienst hadden genomen. Van deze 560 "potentiële deelnemers" deden uiteindelijk 161 aan het onderzoek mee. Van de 399 uitvallers in dit stadium zijn enkele achtergrondgegevens bekend. In tabel 3.6 en 3.7 is de non-respons vermeld, uitgesplitst naar grootteklasse en bedrijfstak.

Tabel 3.6: *Non-respons naar grootteklasse (Intomart steekproef)*

	Bedrijfs grootte						Totaal	
	2-9 werknemers		10-99 werknemers		100 of meer werknemers			
Respons	3	19%	54	26%	104	31%	161	28%
Uitval	13	81%	151	74%	235	69%	399	72%
Totaal	16		205		339		560	

Tabel 3.7: *Nonrespons-analyse bij indeling naar branchegroep (Intomartsteekproef)*

	Bedrijfstak						Totaal					
	Industrie	Bouw	Handel/Ho reca	Comm. dienst- verl	Kwartaire sector							
Respons	39	25%	26	24%	22	28%	14	19%	60	43%	161	28%
Uitval	113	75%	81	76%	54	72%	73	81%	78	57%	399	72%
Totaal	152		107		76		78		138		560	

Uit tabel 3.6 en 3.7 valt het volgende op te maken:

- Er is sprake van selectieve uitval, grote bedrijven vertonen een grotere bereidheid om aan het onderzoek deel te nemen dan kleinere bedrijven. Verder is de uitval in de kwartaire sector kleiner dan in overige sectoren.
- Aan de andere kant is ook de beginpopulatie niet verdeeld op de wijze die in tabel 3.5 is aangegeven. Dit betekent dat de selectieve uitval geen oorzaak is van de niet geheel evenredige verdeling, maar deze wel heeft versterkt. Met andere woorden reeds bij de eerste instroom van bedrijven is er al selectie opgetreden die heeft veroorzaakt dat de grotere bedrijven en de kwartaire sector oververtegenwoordigd is.

Redenen van uitval (Intomartsteekproeven)

Een overzicht van redenen is weergegeven in tabel 3.8. De laatste categorie in de tabel betreft bedrijven/contactpersonen met wie ook na herhaalde malen bellen niet in contact kon worden getreden.

De non-respons bij de tweede verzuimmeting (over de periode 1994) betreft 16 bedrijven: 12 bedrijven die weigerden wegens gebrek aan tijd of animo om nogmaals gegevens te leveren voor het onderzoek en 4 bedrijven zijn uitgevallen doordat de hervatter(s) vóór 1 april 1994 uit dienst is gegaan.

Op grond van deze non-respons analyse kunnen nu nog geen specifieke conclusies worden getrokken met betrekking tot de mogelijke generaliseerbaarheid van de uitkomsten uit dit onderzoek. De onderzochte groep is niet samengesteld op de wijze die men op basis van toeval zou verwachten. Dit kan veroorzaakt zijn doordat de instroom van arbeidsongeschikten in grotere bedrijven, en in de kwartaire sector, groter is dan in de overige bedrijven. In dit geval is de scheve verdeling geen probleem. Het kan echter niet uitgesloten worden dat de allereerste bereidheid om aan het onderzoek deel te nemen, op het moment dat de bedrijven door Intomart benaderd werden, selectief was. In dat geval zou het beeld dat uit het onderzoek voortkomt niet geheel representatief zijn.

Tabel 3.8: Redenen van uitval naar grootteklasse.

	Bedrijfsgrootte			Totaal
	2-9 werknemers	10-99 werknemers	100 of meer werknemers	
Geen (ex) AO in dienst	1	16	24	41
Geen (ex) AO in periode	1	4	5	10
Geen controle- persoon	1	26	24	51
Geen tijd/zin	4	34	66	104
Geen verzuim- gegevens	-	5	3	8
Geen contact mogelijk	2	36	42	80
Totaal	9	121	164	294

Wel kan de kanttekening worden gemaakt dat het bij dit onderzoek gaat om het vergelijken van de verzuimontwikkeling van hervatters en controlepersonen. De selectie van bedrijven slechts is in

beperkte mate van invloed op de verschillen tussen deze groepen, omdat altijd uit hetzelfde bedrijf een hervatter en een controle afkomstig is.

De generaliseerbaarheid wordt uiteraard wel door selectieve instroom beïnvloed. Het is mogelijk dat de selectie bij instroom bijvoorbeeld verschilt per bedrijfsgrootte (kleinere bedrijven selecteren mogelijk scherper). Tegelijkertijd constateren we een relatief hoge uitval bij kleinere bedrijven en een slechts geringe vertegenwoordiging van kleinere bedrijven in het onderzoeksbestand. De consequentie hiervan is dat de conclusies uit dit onderzoek dan ook met name gelden voor grotere bedrijven.

GMD-steekproef

Een nonrespons-analyse voor de steekproef via de GMD is niet rechtstreeks mogelijk. Van de door de GMD aangeschreven steekproef zijn namelijk geen achtergrondkenmerken bekend van de hervatters en van de bedrijven waar de hervatters (nieuwe werkgever) werkzaam zijn. Wel duidelijk is, dat een reactie van 125 op 1000 arbeidsongeschikten zeer gering is. Eerder is al beschreven dat dit enerzijds te maken kan hebben met de kwetsbaarheid van de groep: sommigen hebben nare herinneringen aan de ervaringen met de GMD en wilden daarmee niet weer worden geconfronteerd. Anderzijds kan het zijn dat de hervatter de arbeidsongeschiktheid voor zijn of haar werkgever verborgen heeft gehouden, wat deelname aan het onderzoek verhindert.

De respons bij de werkgever was juist iets boven verwachting: 33 van 69 (48%). Mogelijk is een werkgever eerder bereid tot deelname als zijn werknemer al bereidheid heeft getoond. Een andere mogelijkheid is dat er een positieve selectie is opgetreden van die hervatters die goede ervaringen hebben met de werkhervatting bij hun nieuwe werkgever, waardoor de werkgever op zijn beurt positief reageerde. Wel is de informatie over het effect van de non-respons op een indirecte wijze te verkrijgen: wanneer de onderzochte groep representatief is voor de totale groep herintreders nieuwe werkgever, en hetzelfde het geval is voor Intomart steekproef, dan moeten beide gelijk aan elkaar zijn wat betreft de belangrijkste kenmerken. Hier zal op het eind van deze paragraaf op worden ingegaan.

De responsgroep was als volgt samengesteld:

Tabel 3.9: Respons-groep GMD (nieuwe werkgever) naar grootteklasse

	Bedrijfsgrootte			Totaal
	2-9 werknemers	10-99 werknemers	100 of meer werknemers	
Bedrijven	5 15%	17 51%	11 33%	33

Tabel 3.10: Responsgroep GMD (nieuwe werkgever) naar branche

	Bedrijfstak					Totaal
	Industrie	Bouw	Handel/Ho reca	Comm. dienst-verl	Kwartaire sector	
Bedrijven	7 21%	2 6%	4 12%	6 18%	14 42%	33

De uiteindelijke respons bij de GMD-groep bestond uit 34 hervatters (nieuwe werkgever) en 43 controlepersonen. De uitval bij de GMD-groep in de meetperiode 1993 was beperkt tot één hervatter. Om na te gaan of de resultaten van de GMD-steekproef rechtstreeks vergeleken kunnen worden met die uit de Intomart steekproef, is een vergelijking gemaakt tussen de achtergrondgegevens van beide steekproeven. Indien dergelijke verschillen er zijn, dan is dit een aanwijzing voor een selectie effect. Hierbij hebben we gekeken naar de achtergrondgegevens die ook in paragraaf 3.3 zijn geanalyseerd. De resultaten hiervan zijn vermeld in bijlage VII. Hieruit blijkt het volgende: er is een significant verschil tussen Intomart en GMD hervatters nieuwe werkgever voor wat betreft hoofd/handarbeid en soort dienst. Omdat de groepen op de overige variabelen goed overeenkomen menen we te mogen concluderen, dat bij de GMD-steekproef geen andere selectie heeft plaatsgevonden dan bij de Intomart-steekproef.

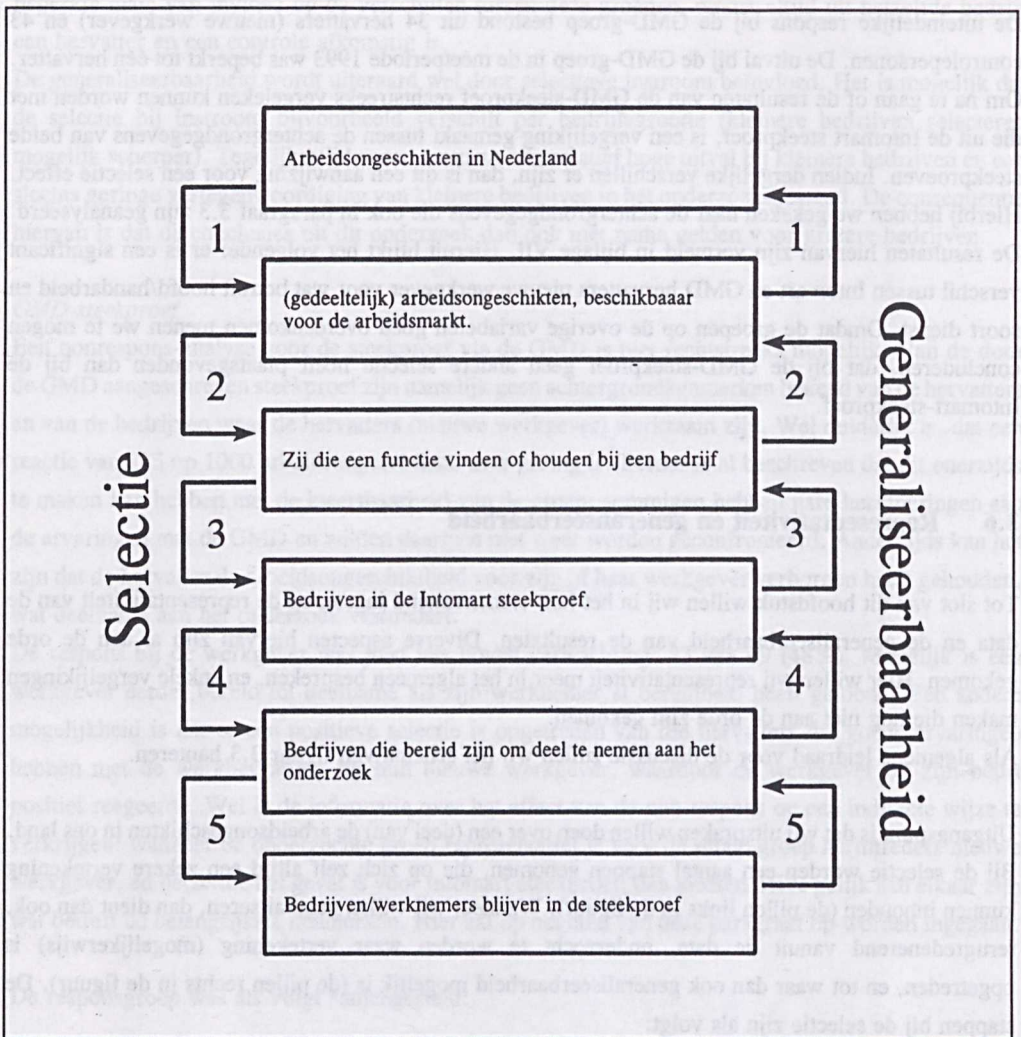
3.6 Representativiteit en generaliseerbaarheid

Tot slot van dit hoofdstuk willen wij in het kort samenvattend ingaan op de representativiteit van de data en de generaliseerbaarheid van de resultaten. Diverse aspecten hiervan zijn al aan de orde gekomen. Hier willen wij representativiteit meer in het algemeen bespreken, en enkele vergelijkingen maken die nog niet aan de orde zijn gekomen.

Als algemene leidraad voor de discussie zullen wij het schema van figuur 3.3 hanteren.

Uitgangspunt is dat wij uitspraken willen doen over een (deel van) de arbeidsongeschikten in ons land. Bij de selectie worden een aantal stappen genomen, die op zich zelf altijd een zekere vertekening kunnen inhouden (de pijlen links in de figuur). Wanneer wij willen generaliseren, dan dient dan ook, terugredenerend vanuit de data, onderzocht te worden waar vertekening (mogelijkerwijs) is opgetreden, en tot waar dan ook generaliseerbaarheid mogelijk is (de pijlen rechts in de figuur). De stappen bij de selectie zijn als volgt:

1. De groep werknemers die mogelijkerwijs in staat is tot arbeid is een select deel uit de totale populatie arbeidsongeschikten. In principe komt dit overeen met de groep gedeeltelijk arbeidsongeschikten, maar eerder bleek dat ook enkele (vrijwel) geheel arbeidsongeschikten toch aan het onderzoek deelnamen.
2. Niet iedereen die in staat is tot arbeid vindt ook feitelijk een baan. In dit onderzoek doen alleen degenen mee die betaald werk hebben. Werknemers die, hoe geschikt zij ook zijn, toch uit de boot vallen (bijvoorbeeld ouderen) zijn niet in de steekproef opgenomen.
3. Slechts een deel van de bedrijven is in de Intomart steekproef betrokken. De Intomart steekproef is een proportionele steekproef uit de Nederlandse populatie.
4. Niet alle bedrijven die in de steekproef zaten waren bereid om deel te nemen aan het onderzoek.
5. Tijdens het onderzoek trad een zekere uitval op, zowel ten gevolge van uitstroom naar de WAO, als ten gevolge van andere factoren.



Wanneer we nu terugredeneren, menen wij ten aanzien van de mogelijke generaliseerbaarheid van de resultaten de volgende conclusie te kunnen trekken.

5. Wij zijn nagegaan of er sprake is van selectieve uitval tijdens het onderzoek. Dit bleek in beperkte mate het geval. Zo waren uitvallers voor een groter deel arbeidsongeschikt dan de overigen. Dit is een vanzelfsprekende zaak. In zijn algemeenheid is de samenstelling van de onderzochte groep niet essentieel hierdoor beïnvloed.
4. In de voorafgaande paragraaf is nagegaan of er een verschil bestaat tussen de bedrijven die wel, en de bedrijven die niet deelnamen aan het onderzoek. Het blijkt dat grotere bedrijven in de kwartaire sector vaker in de potentiële onderzoeksgroep zaten, en ook vaker bereid waren om aan het onderzoek deel te nemen. Er zijn aanwijzingen dat de grotere instroom gedeeltelijk of geheel verklaard kan worden doordat deze bedrijven ook meer arbeidsongeschikten opnemen, maar het is niet zeker dat dit de belangrijkste verklaring is.

3. De Intomart steekproef is zo samengesteld dat deze in principe overeenkomt met de Nederlandse bedrijvenpopulatie. Hier is echter niet nagegaan of dit ook inderdaad het geval is.
2. De generaliseerbaarheidsslag van "werkende hervatters" naar potentiële hervatters oftewel naar hen die in staat zijn tot arbeid kan niet zonder meer worden gemaakt. Er zal een groep zijn die wel in staat is tot arbeid, maar om andere redenen geen kans heeft op de arbeidsmarkt. Over deze groep kunnen wij hier geen uitspraken doen. Dit komt overeen met de conclusie dat werknemers hun eigen selectiebeleid hebben, en dat wij geen informatie hebben over de vraag of dit beleid (bedoeld of onbedoeld) effecten heeft op het ziekteverzuim.
1. De generaliseerbaarheidsslag naar de totale populatie kan al helemaal niet worden gemaakt. Deze pretentie is ook nooit aanwezig geweest.

Bovenstaande heeft vooral betrekking op de Intomart steekproef. De GAK steekproef is op een andere wijze samengesteld. In principe hebben dezelfde selecties plaatsgevonden, alleen is er geen selectie van bedrijven geweest. Hiermee is in principe vertekening voorkomen. Anderzijds was de respons in deze groep zo laag, dat dit wellicht extra vertekening met zich mee bracht. Wij zijn dit nagegaan door de groep hervatters in de GMD steekproef te vergelijken met de hervatters in de Intomart steekproef. Hierbij bleek slechts zeer geringe vertekening op te treden. Deze vertekening is in de totale populatie niet zo groot, temeer omdat het hier slechts een gering deel van de totale groep herintreders bij de nieuwe werkgever betreft.

Op grond van bovenstaande menen wij te mogen concluderen dat de steekproef een acceptabele weerspiegeling is van de totale populatie hervatters. Generaliseerbaarheid naar "mogelijke" hervatters is echter niet mogelijk.

Nu is hiermee nog niet de vraag beantwoord of de resultaten van de analyses ook valide zijn: hiervoor is in ieder geval noodzakelijk dat de controles en hervatters wat betreft de belangrijkste factoren met elkaar overeenkomen. Dit hebben wij in het voorafgaande nagegaan. Hierbij bleek dat, als gevolg van matching, de verschillen tussen beiden slechts in beperkte mate aanwezig waren. De verschillen hadden betrekking op ten eerste de duur van de aanstelling: de controles waren veel langer in dienst dan de hervatters. Ten tweede werkten controlepersonen vaker full-time. Ten derde bleek dat hervatters relatief vaker gehuwd waren. In principe kan voor deze verschillen statistisch gecontroleerd worden, bijvoorbeeld door middel van herweging. Dit is alleen van belang wanneer aan een extra voorwaarde wordt voldaan, namelijk dat de factor waarvoor gecorrigeerd wordt samenhangt met het verzuimpatroon. We hebben nagegaan of er een verband bestaat tussen het verzuimpercentage en de factoren "part-time werk", en "dienstjaren". Beide verbanden bleken in dit bestand niet op te treden. Om deze reden hebben wij afgezien van statistische controle voor deze factoren.

Op grond hiervan menen wij te mogen concluderen dat hervatters en controles in voldoende mate met elkaar overeenkomen. Generaliseerbaarheid wat betreft de verschillen tussen deze groepen is mogelijk naar in ieder geval grotere bedrijven in de kwartaire sector.

Met betrekking tot de interpretaties van verschillen tussen hervatters onderling moet meer voorzichtigheid worden betracht. Omdat hier geen matching heeft plaatsgevonden, blijft de mogelijkheid bestaan dat deze verschillen verklaard worden door met name verschillen tussen de deelnemende bedrijven. Hiervoor is wel zoveel mogelijk gecontroleerd.

4 Het verzuim van hervatte arbeidsongeschikte werknemers ten opzichte van andere werknemers

4.1 Vraagstelling en uitwerking in hypothesen

Vraagstelling

Centrale vraagstelling in dit deelonderzoek is: "Is het verzuim van hervattende arbeidsongeschikten hoger dan dat van vergelijkbare werknemers?". Om dat te kunnen nagaan is, zoals in hoofdstuk 2 beschreven, het verzuim van een groep hervatters en het verzuim van een groep vergelijkbare werknemers over een periode van 2 jaar gemeten. Daar uit eerder onderzoek (Van der Stelt, 1991) duidelijk is, dat het voor het verzuim uitmaakt of de hervatter gaat werken bij de oude of bij een nieuwe werkgever, worden de groep hervatters naar dat kenmerk onderscheiden. Onderstaand wordt de centrale vraagstelling uitgewerkt in een aantal hypothesen.

De hypothesen

Bij de analyse van de data zal worden uitgegaan van een aantal hypothesen. Deze zijn grotendeels ontleend zijn aan het deelonderzoek door Veerman en Cavé van 1993. We zijn er bij het opstellen van de hypothesen van uitgegaan, dat factoren waarvan beschreven is dat ze belemmerend werken bij herplaatsing, ook belemmerend kunnen zijn bij het functioneren op de werkplek, dus verzuimverhogend zijn. De geformuleerde hypothesen kunnen worden onderscheiden in drie groepen. Ten eerste de groep die verschillen veronderstelt tussen hervatters en controle personen op de variabelen verzuimvolume, verzuimduur en verzuimfrequentie. Binnen deze groep wordt verder onderscheid gemaakt tussen hervatters 'oude werkgever' en hervatters 'nieuwe werkgever'. De tweede groep hypothesen heeft betrekking op de invloed van een aantal kenmerken, inherent aan arbeidsongeschiktheid, op de verzuimraten. Hierbij wordt telkens binnen de groepen hervatters, gesplitst naar 'oude werkgever' en 'nieuwe werkgever', gezocht naar verbanden. De laatste groep hypothesen tenslotte heeft betrekking op een aantal verbanden tussen mogelijk 'verzuimrelevante' algemene kenmerken en de onderscheiden groepen hervatters.

De eerste groep hypothesen:

Uit het deelonderzoek van Veerman en Cavé bleek dat werkgevers menen dat arbeidsongeschikten niet frequenter, maar wel langduriger verzuimen dan anderen. Verder vond Van der Stelt (1991) dat hervatters oude werkgever een hoger verzuim vertonen dan hervatters nieuwe werkgever. Gezien het feit dat verondersteld wordt, dat hervatters vooral een langduriger verzuim vertonen, kunnen we ervan uitgaan, dat de kans op hernieuwde of toenemende arbeidsongeschiktheid ook groter is; langdurig verzuim leidt immers in een groot aantal gevallen tot arbeidsongeschiktheid. Deze bevindingen leiden tot hypothese 1, 2 en 3:

1. *Het ziekteverzuim zowel in percentage als in duur van hervatters is hoger dan dat van vergelijkbare, niet (ex)-arbeidsongeschikte, werknemers.*

Dit geldt in versterkte mate voor hervatters oude werkgever, dus: het verschil in verzuim tussen hervatters oude werkgever en controles is groter dan het verschil in verzuim tussen hervatters nieuwe werkgever en hun controles.

2. *De verzuimfrequentie van hervatters wijkt niet af van die van vergelijkbare werknemers.*

3. *De uitval van hervatters uit het arbeidsproces is hoger dan bij vergelijkbare werknemers.*

Ook dit geldt in sterkere mate voor hervatters 'oude werkgever' dan voor hervatters 'nieuwe werkgever'.

Voor de hypothesen onder 4 t/m 8 geldt dat voornamelijk binnen de onderscheiden groepen hervatters wordt gekeken. Met andere woorden b.v. binnen de groep hervatters 'oude werkgever' wordt gezocht naar verschillen tussen hervatters op voor dit onderzoek relevante kenmerken. Echter de invloed van de factor "bedrijf" kan hierbij niet onder controle worden gehouden, en de factor "functie" slechts gedeeltelijk (via hoofd/handarbeid en leidinggevend niveau). Bij de interpretatie van de analyses zal hiermee rekening moeten worden gehouden.

De tweede groep hypothesen:

Veerman en Cavé vermelden dat de kans op reïntegratie kleiner is naarmate het arbeidsongeschiktheidspercentage hoger is. Ze stellen dat, hoewel een hoger arbeidsongeschiktheidspercentage op zich niet samen hoeft te gaan met een hogere mate van invaliditeit of van beperkingen in functioneren, men mag aannemen dat gemiddeld een hoger arbeidsongeschiktheidspercentage ernstiger beperkingen met zich mee brengt dan een lager arbeidsongeschiktheidspercentage. Er is echter een aantal doorkruisende factoren: deeltijdwerkers die op minder dan vijf dagen per week werken vertonen een minder frequent verzuim dan fulltimers; je zou kunnen veronderstellen dat een hoger arbeidsongeschiktheidspercentage samengaat met het werken op minder dagen per week. In ons bestand blijken arbeidsongeschikten echter voornamelijk minder uren per dag te werken (zie hoofdstuk 3). Het parttime-effect zal dus geen grote rol spelen. Een tweede doorkruisende factor is het gegeven dat een hoger inkomen vóór arbeidsongeschiktheid gemiddeld leidt tot een hoger arbeidsongeschiktheidspercentage (in de WAO wordt immers het verlies van verdiencapaciteit gemeten). Een hoger inkomen betekent meestal een hogere opleiding en functie; een hogere opleiding en functie gaat samen met een lager verzuim. Echter: in onze steekproef is gemiddeld de opleiding laag en de functie niet leidinggevend. Daarmee zal het effect van deze doorkruisende factor gering zijn.

Verder kan men verwachten dat de lengte van de 'in-actieve' periode van hervatters van invloed is op hun verzuim. Deze verwachting is niet ontleend aan het eerste deelonderzoek, maar gebaseerd op de overweging dat een langere periode tussen instroom in de WAO en reïntegratie het functioneren op het werk zal bemoeilijken. Dit zal uiteindelijk leiden tot een hoger verzuim.

Tot slot van deze groep hypothesen kan op grond van onderzoek van Van der Stelt (1991) worden geconstateerd dat door het ontbreken van aanpassingen in het werk, het 'oude' werk vaak als te zwaar wordt ervaren. Dit kan leiden tot hernieuwde uitval. Hoewel de resultaten van Van der Stelt alleen betrekking hebben op hervatters 'oude werkgever', wordt in dit onderzoek deze bevinding voor beide groepen hervatters getoetst.

Daarmee komen we tot de volgende hypothesen:

- 4a. *De hoogte van het verzuim van hervatters hangt positief samen met het arbeidsongeschiktheidspercentage.*
- 4b. *Het verzuim van hervatters hangt positief samen met de lengte van de niet gewerkte periode.*
- 4c. *De hoogte van het verzuim van hervatters hangt negatief samen met de aanwezigheid van aanpassingen van het werk.*

De bevinding dat werknemers met een psychische handicap minder goed geaccepteerd worden dan werknemers met een fysieke handicap (Veerman en Cavé pag. 28), leidt tot de hypothese 5a. Buijk (1991, in Veerman en Cavé pag. 31) beschrijft dat een zichtbare fysieke handicap vaak negatieve stereotype denkbeelden oproept, zoals de associatie met een gebrek of tekortkoming op ander gebied, zoals werk- of denkvermogen. We veronderstellen daarom, dat werknemers met een zichtbare fysieke handicap het in sociaal opzicht moeilijker zullen hebben op het werk dan werknemers met een onzichtbare fysieke handicap. Dit leidt tot de hypothese 5b:

- 5a. *Hervatters met een psychische handicap hebben een hoger verzuim dan hervatters met een fysieke handicap.*
- 5b. *Hervatters met een zichtbare fysieke handicap hebben een hoger verzuim dan hervatters met een onzichtbare fysieke handicap.*

De derde groep hypothesen:

Aangezien de aanwezigheid van procedures voor een goede sociaal-medische begeleiding een aanwijzing zijn dat het verzuim in een bedrijf effectief ter hand genomen wordt, kan men verwachten dat het verzuim bij hervatters uit bedrijven met een uitgebreider verzuimbeleid lager zal zijn. Zoals eerder beschreven bleek uit onderzoek (Dijkstra, 1979; genoemd in Veerman en Cavé, pag.29) dat verzuimbegeleiding juist voor WSW-werknemers - vaak arbeidsongeschikten - extra belangrijk was ter voorkoming van langdurig verzuim. Dat brengt ons tot de volgende hypothese:

6. *De aanwezigheid van een SMT, de aansluiting bij een BGD en het bestaan van procedures voor begeleiding van langdurig verzuim hangen negatief samen met de verzuimduur, en dat geldt sterker voor hervatters dan voor hun controles.*

De volgende 3 hypothesen zijn niet rechtstreeks uit het eerste deelonderzoek af te leiden: zij hebben betrekking op de vraag of hervatters "gewone" verzuimers zijn, oftewel of de factoren waarvan

bekend is dat zij over het algemeen van invloed zijn op het verzuim ook bij hervatters van invloed zijn. Zo is uit eerder onderzoek bekend dat de kans op arbeidsongeschiktheid onder ouderen groter is dan bij jongeren (Veerman en Cavé, 1993, pag 24), en is uit de literatuur bekend dat ouderen een hoger verzuim hebben dan jongeren. We veronderstellen daarom dat ook in dit onderzoek het ziekteverzuim bij ouderen groter is dan bij jongeren.

Van de variabele opleiding is in het algemeen bekend dat er een negatief verband bestaat tussen opleiding en hoogte van het verzuim. Nagegaan wordt of er zich bij hervatters eenzelfde patroon voordoet.

- 7a. *Het ziekteverzuim van ouderen is hoger dan dat van jongeren, dit verschil is voor hervatters groter dan voor de controlegroepen*
- 7b. *Het verschil in verzuim tussen oudere hervatters en de ouderen in de controlegroep is groter dan het verschil in verzuim tussen jongere hervatters en de jongere controlegroep*
8. *Het verzuim van hervatters hangt negatief samen met de hoogte van de opleiding*

4.2 De resultaten

In deze paragraaf zullen de resultaten van de analyses worden beschreven. In de analyses is doorgaans gebruik gemaakt van de volgende verzuimgrootheden:

- V%: het verzuimpercentage op basis van kalenderdagen in de periode
- GD: de gemiddelde duur van de in de periode afgesloten verzuimgevallen
- MF: de gemiddelde meldingsfrequentie in de periode

Daar waar in de analyses aanleiding is zullen ook andere verzuimgrootheden worden bekeken. Het gaat hierbij om:

- VL%: het verzuimpercentage van de gevallen die langer duren dan 6 weken op basis van kalenderdagen in de periode
- GDL: de gemiddelde duur van de in de periode afgesloten verzuimgevallen van langer dan 6 weken
- MFk: de gemiddelde meldingsfrequentie in de periode van de verzuimgevallen met een duur korter dan 8 dagen.

Voor beide onderzoeksjaren zijn univariate variantie-analyses met herhaalde meting (repeated measures) uitgevoerd. De resultaten van deze analyses zijn mede afhankelijk van de omvang van de te analyseren groepen. De groepen in dit onderzoek zijn relatief klein. Daarnaast hebben verzuimmaten over het algemeen een relatief grote spreiding. Dit beperkt de 'power' van de analyses. Het is op voorhand aannemelijk dat op grond van deze beperkingen eventuele interactie-effecten binnen de variantie-analyse moeilijk aantoonbaar zullen zijn.

De groeps grootte van de hervatters en controlegroep is in 1994 kleiner dan in 1993. De oorzaak hiervan is drieërlei: Ten eerste hebben in 1994 enkele bedrijven verdere medewerking opgezegd, zodat zowel de hervatters als de bijbehorende controlepersonen uit deze bedrijven voor 1994 niet meer beschikbaar waren. Ten tweede zijn in 1993 een aantal individuele hervatters uitgevallen, waardoor hun gegevens, en de gegevens van de controles die met hen gematched waren, niet meer beschikbaar waren. Ten derde heeft er in 1993 een geringe uitval van individuele controle personen plaatsgevonden, zodat ook daardoor de groeps grootte van controle personen is verminderd. In tabel 4.8 en 4.9 wordt nader op de individuele uitval ingegaan als onderdeel van de bespreking van hypothese 3. De genoemde uitval van bedrijven en de consequenties voor de generaliseerbaarheid is reeds besproken in de par. 3.5 in het kader van non-respons en generaliseerbaarheid.

Ten aanzien van de individuele uitval en de consequenties voor de verzuimberekeningen is de volgende procedure gehanteerd:

- Als een hervatter vóór 1 april uitvalt, is hij niet in de analyse van dat jaar meegenomen, evenals zijn controlepersoon of personen.
Als een controle persoon vóór 1 april uitvalt, is hij niet in de analyse van dat jaar meegenomen.
- Als een hervatter ná 1 april uitvalt, is zijn verzuim tot het moment van uitval wel meegenomen; de controle(s) blijft in het bestand (voor dat jaar).
- Als een controlepersoon op of na 1 april uitvalt, blijft de hervatter in het bestand opgenomen.

In de navolgende paragrafen zullen de hypothesen 1 t/m 3 uit paragraaf 4.1 systematisch geanalyseerd worden. Allereerst komen in 4.2.1 de relaties voor wat betreft de 'oude werkgever' en verzuim aan bod. In 4.2.2 zullen de analyses voor wat betreft de 'nieuwe werkgever' worden besproken. Hierbij zal tevens aandacht worden besteed aan de mogelijke gevolgen van de wet Terugdringing Arbeidsongeschiktheids Volume (TAV) voor de analyses (4.2.3). In paragraaf 4.2.4 wordt aandacht besteed aan de individuele totaaluitval en de redenen van uitval. In paragraaf 4.2.5 worden de resultaten van de analyses voor 'oude' en 'nieuwe' werkgever worden vergeleken. In paragraaf 4.2.6 zullen vervolgens de analyses van de 'overige' hypothesen en relevante aanvullende vraagstellingen de revue passeren.

Paragraaf 4.3 tenslotte bevat een samenvatting van de belangrijkste uitkomsten.

4.2.1 Het verzuim van hervatters oude werkgever vs de controlegroep

Verzuimpercentage en verzuimduur

Met betrekking tot de algemene verzuimgrootheden verzuimpercentage en gemiddelde verzuimduur wordt in de hypothese 1 (par 4.1) de volgende relatie gepostuleerd voor hervatters 'oude werkgever' en hun controlegroep:

Het ziekteverzuim van arbeidsongeschikten is hoger dan dat van vergelijkbare werknemers, zowel in percentage als in duur.

Voor de analyse betekent dit in concreto het onderzoeken van de volgende vraagstellingen:

- Het verzuimpercentage van hervatters 'oude werkgever' is hoger dan het verzuimpercentage van hun controles.
- De verzuimduur van hervatters 'oude werkgever' is hoger dan de verzuimduur van hun controles.

In tabel 4.1 worden de verzuimpercentages gepresenteerd van de 2 onderscheiden groepen voor de 2 onderzoeksjaren.

Tabel 4.1: *Totale verzuimpercentage en verzuimpercentage van het langdurende verzuim van hervatters 'oude werkgever' ten opzichte van hun controlegroep; 1993 en 1994.*

	1993			1994		
	V%	VL%	N	V%	VL%	N
Hervatter oud	15.8	11.9	165	11.0	8.4	136
Controle oud	9.3	5.7	257	8.3	5.6	196

Het verzuimpercentage van hervatters oude werkgever blijkt zowel in 1993 als in 1994 hoger dan dat van vergelijkbare andere werknemers. Met behulp van variantie-analyse 'repeated measures' is getoetst of over de beide jaren een significant verschil in verzuimpercentage optrad tussen hervatters en controlegroep. Dat bleek inderdaad het geval ($p < .05$). Deze uitkomst betekent dat hervatters 'oude werkgever' een significant hoger verzuimpercentage vertonen dan hun controlegroep. Er trad geen interactie-effect op, d.w.z. er kon niet worden aangetoond dat de daling die in de tabel te zien is van 1993 naar 1994 voor hervatters groter of kleiner is dan voor de controles.

Hoewel het verzuimpercentage in het algemeen een goede indicator is voor het langdurend verzuim is dat voor de beide groepen nog eens specifiek nagegaan. Onder langdurend verzuim wordt hier verstaan het verzuimvolume veroorzaakt door gevallen die langer duren dan 6 weken. De verzuimpercentages veroorzaakt door de langdurige gevallen vertonen voor 1993 een significant verschil voor de beide onderscheiden groepen. De daling van het langdurend verzuim in 1994 bij de hervatters is aanzienlijk ten opzichte van een vrijwel gelijkblijvend langdurend verzuim bij de controlegroep. Het verschil in langdurend verzuimvolume over beide groepen over beide jaren leverde een significant effect op ($p = .05$). Deze uitkomst houdt in dat ook voor wat betreft het langdurend verzuim de hervatters 'oude werkgever' een significant hoger niveau hebben dan hun controlegroep. Er trad geen interactie-effect op, d.w.z. er kon geen differentieel effect in de tijd voor de beide groepen worden aangetoond.

De conclusie naar aanleiding van de analyses luidt dat de verwachting dat hervatters 'oude werkgever' ten opzichte van vergelijkbare werknemers een hoger verzuimpercentage vertonen inderdaad kan worden bevestigd.

Verzuimduur

In tabel 4.2 wordt de gemiddelde verzuimduur gepresenteerd voor de 2 onderscheiden groepen en de 2 onderzoeksjaren.

Tabel 4.2: *Totale gemiddelde duur en gemiddelde duur van langdurende verzuimgevallen van hervatters oude werkgever ten opzichte van hun controlegroep; 1993 en 1994.*

	1993				1994			
	GD	N	GDL	N	GD	N	GDL	N
Hervatter oud	30.2	128	122.4	29	47.2	84	191.5	21
Controle oud	16.2	196	84.3	31	25.4	126	140.4	22

Zoals voorspeld, wijkt de gemiddelde verzuimduur van hervatters oude werkgever naar boven af ten opzichte van dat van hun controlegroep. Dit doet zich zowel 1993 als 1994 voor. Een variantie-analyse met herhaalde meting over beide jaren leverde een significant effect op ($p < .05$). Er trad geen interactie-effect op, d.w.z. er kon geen differentieel effect in de tijd voor de beide groepen worden aangetoond.

Ook voor wat betreft de gemiddelde duur van de langdurende gevallen blijkt het verschil tussen hervatters en controlegroep aanzienlijk. Hier kon echter geen significant effect voor beide jaren worden aangetoond door de geringe omvang van de onderzoeksgroepen.

De conclusie luidt derhalve dat de verwachting, dat hervatters 'oude werkgever' ten opzichte van vergelijkbare werknemers een hogere gemiddelde verzuimduur vertonen, bevestigd wordt.

Meldingsfrequentie

Met betrekking tot de meldingsfrequentie van hervatters is de volgende hypothese (par 4.1) geformuleerd.

De verzuimfrequentie van hervatters wijkt niet af van die van vergelijkbare werknemers.

In concreto betekent dit voor de analyse het beantwoorden van de volgende vraagstelling:

- De meldingsfrequentie van hervatters oude werkgever is gelijk aan de meldingsfrequentie van hun controles.

In tabel 4.3. wordt de meldingsfrequentie van de onderscheiden groepen 'oude werkgever' voor de beide jaren weergegeven.

Tabel 4.3: *De totale meldingsfrequentie en frequentie van de kortdurende verzuimgevallen van hervatters oude werkgever ten opzichte van hun controlegroep; 1993 en 1994.*

	1993			1994		
	MF	MFk	N	MF	MFk	N
Hervatter oud	2.12	1.20	165	1.35	.84	136
Controle oud	1.91	1.13	257	1.48	1.03	196

Voor wat betreft de gemiddelde meldingsfrequentie blijken uit tabel 4.3 geen significante verschillen tussen hervatters en controlegroep te bestaan, wat conform de hypothese is. Hervatters 'oud' verzuimden in 1993 vaker dan controles, maar in 1994 minder vaak.

Ten aanzien van de hypothese over de meldingsfrequentie is de conclusie uit de analyse, dat er inderdaad geen verschil optreedt in meldingsfrequentie tussen hervatters 'oude werkgever' en hun controlegroep. De hypothese is met andere woorden geaccepteerd.

4.2.2 Het verzuim van hervatters nieuwe werkgever vs de controlegroep

Verzuimpercentage en verzuimduur

Met betrekking tot de algemene verzuimgrootheden verzuimpercentage en gemiddelde verzuimduur wordt in de hypothese 1 (par 4.1) de volgende relatie gepostuleerd voor hervatters 'nieuwe werkgever' en hun controlegroep:

Het ziekteverzuim van arbeidsongeschikten is hoger dan dat van vergelijkbare werknemers, zowel in percentage als in duur

Voor de analyse betekent dit in concreto het onderzoeken van de volgende vraagstellingen:

- Het verzuimpercentage van hervatters 'nieuwe werkgever' is hoger dan het verzuimpercentage van hun controles.
- De verzuimduur van hervatters 'nieuwe werkgever' is hoger dan de verzuimduur van hun controles.

Tabel 4.4: Totale verzuimpercentage en verzuimpercentage van het langdurende verzuim van hervatters nieuwe werkgever ten opzichte van hun controlegroep; 1993 en 1994.

	1993			1994		
	V%	VL%	N	V%	VL%	N
Hervatter nieuw	8.8	4.5	106	7.6	4.5	91
Controle nieuw	6.3	3.0	171	6.6	3.7	144

Het verzuimpercentage van hervatters nieuwe werkgever blijkt in tegenspraak met de hypothese niet significant te verschillen van dat van vergelijkbare andere werknemers.

Opmerkelijk is dat ondanks de daling van het verzuimpercentage van '93 naar '94 voor de hervatters, het verzuimpercentage van het langdurend verzuim constant blijft. Het relatieve aandeel van het langdurend verzuim stijgt derhalve. Dit laatste effect doet zich overigens ook bij de controlegroep voor.

Ter controle is nagegaan of de herkomst van de hervatter, i.c. via de Intomart-steekproef of via de GMD-steekproef, van invloed is op het verzuimpercentage. Een dergelijke invloed kon echter niet worden aangetoond.

De conclusie ten aanzien van de hypothese luidt, dat er geen statisch significante verschillen kunnen worden aangetoond tussen het verzuimpercentage van hervatters 'nieuwe werkgever' en dat van de controlegroep. De hypothese moet derhalve worden verworpen.

Verzuimduur

In tabel 4.5 wordt de gemiddelde verzuimduur en de gemiddelde duur van de langdurige gevallen (meer dan 6 weken) van hervatters 'nieuwe werkgever' en hun controlegroep weergegeven.

Tabel 4.5: *Totale gemiddelde duur en gemiddelde duur van langdurende verzuimgevallen van hervatters nieuwe werkgever ten opzichte van hun controlegroep; 1993 en 1994.*

	1993				1994			
	GD	N	GDL	N	GD	N	GDL	N
Hervatter nieuw	22.6	78	129.3	13	23.2	61	108.2	11
Controle nieuw	12.9	118	117.5	13	20.6	99	116.8	16

Voor de gemiddelde duur geldt dat over beide jaren geen significant verschil tussen hervatters en controlegroep kan worden aangetoond. De relatief lage gemiddelde duur van de controlegroep in 1993 stijgt echter fors tot 20.6 dagen per verzuimgeval in 1994. De gemiddelde duur bij de hervatters blijft betrekkelijk constant. De verschillen in gemiddelde duur in 1994 zijn te gering om een significant verband op te leveren. Door de geringe groeps grootte bij de gemiddelde duur van het langdurend verzuim is geen significant verschil aantoonbaar. Dat de toevalsfactor bij dit laatste een grote rol speelt mag blijken uit de grotere gemiddelde verzuimduur van juist de controlegroep, geheel in tegenspraak met de hypothese.

Ter controle is nagegaan of de herkomst van de hervatter, i.c. via de Intomart-steekproef of via de GMD-steekproef, van invloed is op de verzuimduur. Een dergelijke invloed kon echter niet worden aangetoond.

De conclusie naar aanleiding van de analyse luidt, dat de verwachting dat de verzuimduur bij hervatters 'nieuwe werkgever' hoger is dan die van de controlegroep niet kan worden bevestigd. In hoeverre de convergentie van de gemiddelde duur in 1994 een incident is, kan op basis van de beschikbare gegevens niet worden vastgesteld.

Meldingsfrequentie

Met betrekking tot de meldingsfrequentie van hervatters is de volgende hypothese (par 4.1) geformuleerd:

De verzuimfrequentie van hervatters wijkt niet af van die van vergelijkbare werknemers.

In concreto betekent dit voor de analyse het beantwoorden van de volgende vraagstelling:

- De meldingsfrequentie van hervatters 'nieuwe werkgever' is gelijk aan de meldingsfrequentie van hun controles.

In tabel 4.6 wordt een overzicht gegeven van de totale gemiddelde meldingsfrequentie en de gemiddelde frequentie van de kortdurende gevallen (t/m 7 dagen).

Tabel 4.6: De totale meldingsfrequentie en frequentie van de kortdurende verzuimgevallen van hervatters nieuwe werkgever ten opzichte van hun controlegroep; 1993 en 1994.

	1993			1994		
	MF	MFk	N	MF	MFk	N
Hervatter nieuw	2.06	1.22	106	1.74	1.20	91
Controle nieuw	1.87	1.30	171	1.61	1.13	144

Voor wat betreft de gemiddelde ziekmeldingsfrequentie komen de resultaten overeen met het gestelde in de hypothese: hervatters nieuwe werkgever zijn over beide jaren gezien niet frequenter ziek dan de controlegroep. Bij beide groepen doet zich een gelijke daling voor van de gemiddelde meldingsfrequentie. Alleen voor wat betreft de frequentie van het kortdurend verzuim is de daling in de controlegroep iets groter, dit leidt echter niet tot een significant verschil.

Ter controle is nagegaan of de herkomst van de hervatter, i.c. via de Intomart-steekproef of via de GMD-steekproef, van invloed is op de meldingsfrequentie. Een dergelijke invloed kon echter niet worden aangetoond.

De conclusie ten aanzien van de hypothese luidt, dat de verwachting wordt bevestigd, dat er tussen hervatters en controlegroep geen verschil bestaat in de meldingsfrequentie.

4.2.3 Het verzuim van hervatters nieuwe werkgever en de wet TAV

Per 1 maart 1992 is de Wet Terugdringing Arbeidsongeschiktheidsvolume ingevoerd. Onderdeel van deze wet is de maatregel, dat het bovenwettelijk ziekengeld van hervatters door de bedrijfsvereniging aan de werkgever wordt vergoed, indien datum indiensttrede na 1 maart 1992 ligt. Deze regeling geldt alleen voor hervatters 'nieuwe werkgever'. Mogelijk heeft dat bij bedrijven invloed gehad op het al of niet in dienst nemen van arbeidsongeschikten of op het soort arbeidsongeschikten dat aangenomen is. Dit zou dan in het verzuim zichtbaar kunnen zijn. In deze paragraaf zullen we de eventuele effecten van de invoering van deze wet op het verzuim in het beschikbare databestand nader bezien. In bijlage VIII wordt een vergelijking gepresenteerd van de achtergrondkenmerken van de groep hervatters 'nieuwe werkgever' vóór invoering TAV en de hervattersgroep 'nieuwe werkgever' ná invoering TAV. Op slechts 2 achtergrondkenmerken blijken de groepen significant te verschillen: leidinggevend niveau en uiteraard lengte indienst.

Gezien de geringe groepsgrootte is de invloed van het verschil op de variabele leidinggevend niveau echter te verwaarlozen.

In tabel 4.7 wordt een overzicht gegeven van het verzuimpercentage van hervatters, in dienst getreden vóór en ná de invoering van TAV. De resultaten van de analyses voor hervatters 'nieuwe werkgever' zijn niet eenduidig. De conclusie moet zijn dat de groep hervatters onder het TAV-regime te klein is om enigerlei invloed van de invoering van deze wet te kunnen vaststellen.

Tabel 4.7: *Het verzuim van 'hervatters voor en na invoering TAV'.*

		V%-93	N	V%-94	N
Hervatter nieuw	vóór TAV	8.2	81	9.2	71
	ná TAV	11.0	25	1.6	20
Hervatter oud	vóór TAV	17.7	119	12.1	98
	ná TAV	10.8	46	7.9	38

Hoewel TAV niet van invloed is op 'oude werkgevers', hebben hervatters 'oude werkgever' die vanaf 1-3-92 het werk hebben hervat een lager verzuim dan de vóór-TAV groep. Opmerkelijk is dat dit lage verzuim zich ook in 1994 consequent voordoet.

4.2.4 De uitval van hervatters 'oude en nieuwe werkgever'

Met betrekking tot de uitval van hervatters is de volgende hypothese (par 4.1) geformuleerd:

De uitval van hervatters uit het arbeidsproces is hoger dan bij vergelijkbare werknemers.

In concreto betekent dit voor de analyse het beantwoorden van de volgende vraagstelling:

- De uitval in het algemeen van hervatters 'oude werkgever' is hoger dan de uitval van hun controles.
- De uitval bij hervatters 'oude werkgever' als gevolg van hernieuwde arbeidsongeschiktheid is hoger dan de uitval door arbeidsongeschiktheid bij de controlegroep.
- De uitval in het algemeen van hervatters 'nieuwe werkgever' is hoger dan de uitval van hun controles.
- De uitval bij hervatters 'nieuwe werkgever' als gevolg van hernieuwde arbeidsongeschiktheid is hoger dan de uitval door arbeidsongeschiktheid bij de controlegroep.

Ter illustratie van de uitval in de meetperiode 1993 en 1994 is in de navolgende tabellen een overzicht opgenomen. Tabel 4.8 geeft allereerst de totale individuele uitval.

Tabel 4.8: *Overzicht uitval gedurende meetperiode 1993/94.*

	Oude werkgever				Nieuwe werkgever			
	Hervatter		Controle		Hervatter		Controle	
Blijvers	134	81.2%	231	89.9%	98	92.5%	157	91.8%
Vertrekkers	31	18.8%	26	10.1%	8	7.5%	14	8.2%
Totaal	165	100 %	257	100 %	106	100 %	171	100 %

In tabel 4.8 is het totaal aantal 'vertrekkers', d.w.z. de personen die om individuele redenen gedurende de meetperiode uit het arbeidsproces zijn gegaan, afgezet tegen de 'blijvers'.

Toetsing van de verschillen in totaaluitval per onderzoeksgroep levert een significant verschil op ($p < .01$). In verhouding is de totaaluitval in het algemeen bij hervatters oude werkgever (18.8%) groter dan bij de controlegroep (10.1%). De totaaluitval bij hervatters 'nieuwe werkgever' (7.5%) is zelfs lager dan bij de controlegroep (8.2%)

De conclusie voor wat betreft de uitval in het algemeen luidt dan ook dat de relatieve uitval bij hervatters 'oude werkgever' hoger ligt, maar dat bij de groep hervatters 'nieuwe werkgever' geen verhoogde uitval kan worden aangetoond.

In tabel 4.9 wordt een overzicht gegeven van de vertrekredenen.

Tabel 4.9: Overzicht uitval gedurende meetperiode 1993/94 naar reden.

Uitvalreden	Oude werkgever		Nieuwe werkgever	
	Hervatter	Controle	Hervatter	Controle
Ontslag genomen	8 4.8%	8 3.1%	2 1.9%	7 4.1%
Ontslag gekregen	4 2.4%	6 2.3%	2 1.9%	1 0.6%
VUT	5 3.0%	3 1.2%		
WAO/IP	6 3.6%	2 0.8%	1 0.9%	3 1.8%
Overleden	1 0.6%	1 0.4%		
Anders	7 4.2%	6 2.3%	3 2.8%	3 1.8%
Totaal	31 18.8%	26 10.1%	8 7.5%	14 8.2%

De percentages opgenomen in tabel 4.9 refereren aan het relatieve aandeel in de totale (sub)groep, dus bijvoorbeeld 6 WAO-ers bij de hervatters 'oude werkgever' vormen 3.6% van de 165 hervatters 'oude werkgever'.

Tabel 4.9 laat zien dat er enige verschillen in uitval optreden tussen de groepen, indien wordt vergeleken naar reden van uitval, met name waar het uitval als gevolg van WAO/IP intrede betreft. Weliswaar is in absolute zin de uitval niet hoog, maar de WAO/IP-toetreding bij hervatters 'oude werkgever' is wel groter dan bij de controlegroep. Door de geringe aantallen uitvallers vanwege deze reden mag echter niet geconcludeerd worden dat er dus sprake is van een grotere (hernieuwde) kans op arbeidsongeschiktheid bij hervatters 'oude werkgever'.

Op grond van de beschikbare data over uitval van hervatters 'nieuwe werkgever' kunnen evenmin conclusies worden getrokken over verschillen in kansen op grotere (hernieuwde) arbeidsongeschiktheid.

Concluderend kan worden gesteld dat het niet zo is dat in beide jaren in dit onderzoeksbestand substantieel meer hervatters dan controle personen (weer volledig) in de WAO/UP geraken.

Hier geldt verder dat het ontbreken van selectieve uitval kan bijdragen aan de mogelijke generaliseerbaarheid van de onderzoeksresultaten.

4.2.5 Het verzuim en uitval van hervatters 'oude en nieuwe werkgever' vergeleken

Bij de hypothesen 1 en 3 in par. 4.1 werd gesteld dat de eventueel optredende verschillen in verzuimvolume en duur tussen hervatters en controlegroepen zich in sterkere mate voordoen bij hervatters 'oude werkgever' dan bij hervatters 'nieuwe werkgever'. Deze hypothese is in onze onderzoeksopzet slechts in beperkte mate toetsbaar, aangezien beide hervattersgroepen voor de factoren bedrijf en functie niet gematched zijn, en matching ook niet goed mogelijk is. Dat betekent dat eventuele verschillen niet met alle zekerheid aan het verschil tussen oude en nieuwe werkgevers kan worden toegeschreven.

Desondanks lijken deze verwachtingen bevestigend beantwoord te kunnen worden: hervatters 'oude werkgever' hebben een significant hoger verzuimpercentage dan hun controlegroep, terwijl hervatters 'nieuwe werkgever' over beide jaren niet significant van hun controlegroep verschillen.

Een statistische vergelijking van het verzuimpercentage van deze 2 groepen levert ook een sterk significant verband op, d.w.z. hervatters 'oude werkgever' vertonen een hoger verzuimpercentage dan hervatters 'nieuwe werkgever'. Vervolgens is multivariaat geanalyseerd voor de achtergrondkenmerken geslacht, leeftijd, de functievariabelen leidinggevend niveau en hoofd/handarbeid (de 'matchings-variabelen'), het arbeidsongeschiktheidspercentage en voor verschillen in verdeling van de groepen over opleidingsniveau en bedrijfsgrootte. De uitkomst van deze analyse leverde geen significant verband meer op. Met name de mate van arbeidsongeschiktheid speelde hierin een grote rol: hervatters 'oude werkgever' zijn over het algemeen in veel grotere mate arbeidsongeschikt dan hervatters 'nieuwe werkgever', zoals uit de overzichtstabel 3.3 in hoofdstuk 3 blijkt, en deze speelt op zich een sterkere rol in de verklaring van verschillen in verzuimpercentage tussen de groepen dan de 'herkomst' van de hervatter.

Voor de totale gemiddelde verzuimduur geldt dat bij de hervatters 'oude werkgever' er zich over beide jaren een significant verschil voordeed, tegenover geen significant verschil bij de hervatters 'nieuwe werkgever'.

De meldingsfrequentie blijkt noch bij de hervatters 'oude werkgever' noch bij de hervatters 'nieuwe werkgever' te verschillen van de respectievelijke controlegroepen. Ook tussen de hervattersgroepen kunnen geen opzienbarende verschillen worden geconstateerd.

4.2.6 Het verzuim van hervatters en kenmerken van arbeidsongeschiktheid

In de hypothesen 4 t/m 8 wordt van een groot aantal achtergrondvariabelen de samenhang met het verzuim van hervatters (en soms hun controles) beschreven. De toetsing van deze hypothesen wordt in deze paragraaf beschreven. Bij ieder achtergrondkenmerk zullen de resultaten voor beide hervattersgroepen gezamenlijk worden besproken.

In de hypothesen 4a t/m 4c gaat het om de invloed van de samenhang tussen arbeidsongeschiktheidspercentage, lengte van de niet gewerkte periode en de aanwezigheid van aanpassingen in het werk met het verzuim van hervatters. Achtereenvolgens zullen deze aspecten de revue passeren.

Arbeidsongeschiktheidspercentage bij hervatting/indiensttrede en ziekteverzuim

De hypothese 4a luidt als volgt:

De hoogte van het verzuim van hervatters hangt positief samen met het arbeidsongeschiktheidspercentage.

Bij werkgevers blijkt de hoogte van het arbeidsongeschiktheidspercentage in een aantal gevallen niet (precies) bekend te zijn, met name geldt dit voor 'nieuwe werkgevers'. Alhoewel uit de interviews de indruk bestond dat dit gegeven niet erg betrouwbaar is, hebben we voor de volledigheid een overzicht van opgegeven arbeidsongeschiktheidspercentages en verzuimgegevens opgenomen in tabel 4.10. Om zoveel mogelijk te vermijden dat er te kleine groepen ontstaan, zijn een drietal arbeidsongeschiktheidsklassen geformeerd.

Tabel 4.10: Verzuim naar arbeidsongeschiktheidspercentage (in 3 klassen) van hervatters over 1993/94; tussen haakjes zijn de personeelsaantallen opgenomen.

AO-klasse	Hervatter 'oude werkgever'				Hervatter 'nieuwe werkgever'			
	V%-93	GD-93	V%-94	GD-94	V%-93	GD-93	V%-94	GD-94
0-14%	12.6 (53)	24.2 (45)	6.8 (52)	27.2 (36)	8.6 (44)	19.1 (32)	6.2 (48)	12.0 (35)
15-44%	14.1 (59)	28.2 (46)	11.0 (43)	47.1 (27)	7.0 (20)	28.4 (15)	12.5 (20)	54.2 (13)
> 44%	21.9 (46)	43.6 (31)	17.5 (37)	75.4 (18)	15.0 (15)	52.5 (9)	4.7 (12)	11.7 (5)

De toetsing van deze hypothese is uitgevoerd door middel van variantie-analyse met herhaalde meting, met onder controle houden van de factor 'soort hervatter', geslacht, leeftijd en twee functiekenmerken (hoofd/handarbeid en leidinggevend niveau). Uit de analyse blijkt een significante samenhang tussen verzuimpercentage over de beide jaren en het arbeidsongeschiktheidspercentage ($p < .02$). Er is geen interactie-effect aantoonbaar, dat wil zeggen er blijkt geen differentieel effect van arbeidsongeschiktheidspercentage in de tijd aantoonbaar. Ook is er geen significant effect aantoonbaar op de gemiddelde verzuimduur en de meldingsfrequentie.

De conclusie luidt dat de verwachting dat een hoger arbeidsongeschiktheidspercentage samenhangt met een hoger verzuimpercentage kan worden bevestigd. Dat dit verband zich voordoet ook na 'uitzuivering' van de mogelijke invloed van het gegeven of de hervatter afkomstig is van 'oude werkgever' of een 'nieuwe werkgever' is een indicatie van het belang van deze variabele als 'verzuimvoorspeller'.

Duur niet gewerkte periode vanaf WAO-intrede en ziekteverzuim

De hypothese 4b luidt als volgt:

Het verzuim van hervatters hangt positief samen met de lengte van de niet gewerkte periode.

In deze hypothese wordt gesteld dat hoe langer een hervatter niet heeft gewerkt voor zijn reïntegratie hoe hoger zijn verzuim zal zijn. Uiteraard kan het ook zo zijn dat de hervatter niet uit het arbeidsproces is weggeweest. Ten behoeve van de analyse, maar meer nog vanwege de presentatie van de gegevens is een (arbitraire) indeling in 4 periode klassen gemaakt. In tabel 4.10 wordt een overzicht gepresenteerd van het verzuimpercentage en de gemiddelde verzuimduur van hervatters naar lengte niet gewerkte periode.

Tabel 4.11 *Het verzuim van hervatters oude/nieuwe werkgever en lengte niet gewerkte periode; 1993 en 1994. Tussen haakjes zijn de personeelsaantallen opgenomen.*

	Lengte niet gewerkte periode	V%-93	V%-94	GD-93	GD-94
Hervatter oud	niet gestopt	10.0 (44)	11.8 (37)	16.6 (33)	40.5 (24)
	tot 6 maanden	20.8 (43)	10.3 (33)	32.4 (32)	58.2 (21)
	van 6 tot 12 maanden	16.0 (38)	8.4 (32)	55.8 (30)	24.5 (22)
	meer dan een jaar	19.6 (29)	17.2 (23)	21.3 (23)	99.3 (12)
Hervatter nieuw	niet gestopt	10.4 (5)	11.9 (4)	8.1 (5)	15.5 (4)
	tot 6 maanden	20.4 (13)	6.0 (10)	47.3 (11)	14.8 (6)
	van 6 tot 12 maanden	7.0 (18)	8.5 (15)	19.7 (10)	45.5 (9)
	meer dan een jaar	7.5 (25)	8.2 (22)	20.3 (19)	14.0 (13)

Bij veel werkgevers is niet bekend hoe lang de hervatter uit het arbeidsproces is weggeweest voor het moment van reïntegratie. Met name geldt dit voor 'nieuwe' werkgevers. De percentages 'missing' liggen bij de 'oude' werkgever op ca. 11% en bij de 'nieuwe' werkgever op ruim 40%.

De groeps grootte van de onderscheiden groepen neemt daardoor sterk af. Eventuele optredende verschillen in verzuim tussen de periode-klassen zullen dan al snel niet significant zijn.

Voor deze variabele werden inderdaad geen significante verbanden met het verzuim gevonden, noch bij de hervatters 'oude werkgever', noch bij de hervatters 'nieuwe werkgever'. Ook een beschouwing 'op het oog' levert geen inzicht in mogelijke tendenties, los van significantie.

De conclusie luidt dan ook dat de verwachting dat hoe langer de niet gewerkte periode hoe hoger het verzuim zal zijn, niet kan worden bevestigd.

Aanpassingen in het werk en ziekteverzuim

Hypothese 4c. luidt als volgt:

De hoogte van het verzuim van hervatters hangt negatief samen met de aanwezigheid van aanpassingen van het werk.

In hypothese 4c wordt gesteld dat er een negatieve samenhang zou bestaan tussen verzuim bij hervatters en het feit dat het werk of de werkplek aangepast is. De verwachting is met andere woorden dat aanpassingen in het werk, of de werkomstandigheden, samen zullen gaan met een lager

verzuim. We vinden echter geen significante effecten, hoewel bij hervatters oude werkgever met aanpassingen in het werk - in tegenstelling tot de verwachting - het verzuim duidelijk boven dat van hervatters zonder aanpassingen ligt (zie tabel 4.12). In de analyse is gecorrigeerd voor het

Tabel 4.12 Het verzuim van hervatters oude/nieuwe werkgever en de aanwezigheid van aanpassingen in het werk; 1993 en 1994. Tussen haakjes zijn de personeelsaantallen opgenomen.

	Werkaanpassingen	V%-93	V%-94	GD-93	GD-94
Hervatter oud	zonder aanpassingen	12.5 (55)	7.7 (48)	19.2 (43)	30.4 (31)
	met aanpassingen	17.4 (110)	12.7 (88)	35.8 (85)	57.1 (53)
Hervatter nieuw	zonder aanpassingen	8.1 (71)	8.6 (63)	25.1 (52)	25.4 (45)
	met aanpassingen	10.3 (35)	5.3 (28)	17.5 (26)	17.0 (16)

effect van de variabelen leeftijd, hoofd/handarbeid en leidinggevend niveau.

De conclusie is dat hoewel er een indicatie is voor de aannahme dat de aanwezigheid van aanpassingen in het werk, bij hervatters 'oude werkgever', samenhangt met een hoger verzuim, dit niet in termen van significante verbanden kan worden aangetoond. Voor hervatters 'nieuwe werkgever' kan worden vastgesteld dat aanpassingen in het werk geen enkele invloed hebben op het verzuim.

Soort handicap en ziekteverzuim

In de hypothesen 5a en 5b gaat het om de sterkere invloed van psychische handicaps van hervatters op het verzuim, dan de invloed van fysieke handicaps, en de sterkere invloed van zichtbare fysieke handicaps ten opzichte van onzichtbare handicaps op het verzuim.

De hypothese 5a luidt:

Hervatters met een psychische handicap hebben een hoger verzuim dan hervatters met een fysieke handicap.

Teneinde deze hypothese te kunnen toetsen is nagegaan of er significante verschillen optreden tussen de verzuimmaten over de soorten handicaps. Voor beide hervattersgroepen zijn de resultaten in tabel 4.13 weergegeven.

Tabel 4.13 *Het verzuim¹ van hervatters oude/nieuwe werkgever en de soort van handicap; 1993 en 1994. Tussen haakjes zijn de personeelsaantallen opgenomen.*

	Soort handicap	V%-93	V%-94
Hervatter oud	fysiek	16.0 (115)	10.6 (94)
	psychisch	14.3 (23)	9.1 (20)
	beide	23.8 (16)	18.6 (13)
Hervatter nieuw	fysiek	9.0 (65)	7.7 (60)
	psychisch	11.6 (20)	5.1 (14)
	beide	5.6 (6)	7.9 (5)

¹) De presentatie is beperkt tot het verzuimpercentage, daar de groepsgrootte voor de gemiddelde duur te gering was.

Bij een onderverdeling naar psychische of fysieke handicap blijkt er wel een klein verschil (hervatters met een 'dubbele' handicap hebben meestal een iets hoger verzuim dan hervatters met een fysieke handicap of alleen een psychische handicap), maar dit verschil is niet significant. Opvallend is wel dat het hogere verzuim van de 'dubbel' gehandicapten ook in 1994 waarneembaar is.

De conclusie voor deze hypothese luidt dat, de verwachting dat een psychische handicap bij hervatters samenhangt met een hoger verzuim, noch voor de hervatters 'oude' werkgever, noch voor de hervatters 'nieuwe werkgever' kan worden bevestigd.

De hypothese 5b luidt:

Hervatters met een zichtbare fysieke handicap hebben een hoger verzuim dan hervatters met een onzichtbare fysieke handicap.

In het kader van hypothese 5b is er is voor fysieke handicaps een onderverdeling gemaakt naar zichtbaarheid of onzichtbaarheid van de handicap. De groepen met een zichtbare fysieke handicap (respectievelijk 14 hervatters 'oud' en 11 hervatters 'nieuw') bleken echter te klein om uitspraken over verzuimverschillen te kunnen doen.

De conclusie luidt dat op basis van dit materiaal geen 'harde' uitspraken kunnen worden gedaan over de verzuimverhogende invloed van de zichtbaarheid van de fysieke handicap.

4.2.7 De samenhang tussen het verzuim van hervatters en enkele overige achtergrondkenmerken

De laatste groep hypothesen heeft betrekking op de relaties tussen enkele achtergrondkenmerken van hervatters en hun verzuim. De hypothesen behandelen achtereenvolgens de invloed van de variabele bedrijfsbeleid en de invloed van een tweetal persoonskenmerken, t.w. leeftijd en opleiding.

Verzuimbeleid en ziekteverzuim

In hypothese 6 wordt gesteld dat er een samenhang is tussen bedrijfsbeleid op het gebied van ziekteverzuim en de hoogte van het verzuim van hervatters. De hypothese luidt als volgt:

De aanwezigheid van een sociaal medisch team (SMT), de aansluiting bij een bedrijfsgezondheidsdienst (BGD) en het bestaan van procedures voor begeleiding van langdurig verzuim hangen negatief samen met de verzuimduur, en dat geldt sterker voor hervatters dan voor hun controles.

Bij de analyse bleek geen van de in de hypothese genoemde elementen van bedrijfsbeleid enige invloed op het verzuim van hervatters en hun controles te vertonen. Eerder een tegengestelde trend was waarneembaar: in die bedrijven waar sprake was van enige vorm van beleid op het gebied van verzuimbeheersing, zoals een SMT, aangesloten bij een BGD of procedures voor begeleiding van langdurig zieken, bleken hervatters eerder een hoger verzuim te vertonen. Deze verbanden zijn echter niet significant.

De conclusie voor deze hypothese is, dat de verwachting dat verzuimbeheersingsbeleid, in de vorm van SMT's, aansluiting bij een BGD en speciale verzuimbegeleidingsprocedures, een verzuimverlagend effect op hervatters en controle personen heeft, niet kan worden bevestigd.

Leeftijd en ziekteverzuim

In hypothese 7a en 7b wordt een verband gepostuleerd tussen leeftijd en ziekteverzuim.

De hypothese 7a luidt als volgt:

Het ziekteverzuim van ouderen is hoger dan dat van jongeren, dit verschil is voor hervatters groter dan voor de controlegroepen

De hypothese 7b luidt als volgt:

Het verschil in verzuim tussen oudere hervatters en de ouderen in de controlegroep is groter dan het verschil in verzuim tussen jongere hervatters en de jongere controlegroep.

Ten behoeve van de toetsing van deze hypothesen is een onderscheid gemaakt tussen ouderen en jongeren. De leeftijdsgrens die daarvoor vaak wordt gehanteerd is 45 jaar. Een overzicht van het verzuim naar leeftijd wordt in tabel 4.14 gepresenteerd.

Indien gekeken wordt binnen de onderscheiden werkgeversgroepen is het beeld divers. Binnen de groep 'oude werkgever' is er sprake van een relatief sterk verband tussen leeftijd en verzuim over de beide jaren ($p < .03$), dat wil zeggen ouderen vertonen een hoger verzuimpercentage dan jongeren. Dit verband treedt op onafhankelijk van de factor hervatter/controle. Er is met andere woorden een zelfstandig leeftijdseffect bij deze groep.

Tabel 4.14 Verzuimpercentage van hervatters 'oude en nieuwe' werkgever naar leeftijd, periode 1993 en 1994.

	Leeftijd	V%-93	V%-94
Hervatter oud	< 45 jaar	13.3 (82)	8.4 (70)
	>= 45 jaar	18.2 (83)	13.6 (66)
Controle oud	< 45 jaar	8.1 (154)	8.1 (119)
	>= 45 jaar	11.3 (103)	8.6 (77)
Hervatter nieuw	< 45 jaar	9.7 (73)	7.9 (62)
	>= 45 jaar	6.8 (33)	6.8 (29)
Controle nieuw	< 45 jaar	7.4 (124)	6.8 (104)
	>= 45 jaar	3.6 (47)	6.1 (40)

Binnen de groep 'nieuwe werkgever' is geen zelfstandig effect van leeftijd op verzuim over de beide jaren aantoonbaar.

Bij hervatters en controlegroep 'oude werkgever' hebben de jongeren een lager verzuimpercentage dan de ouderen (zoals in ander onderzoek ook meestal gevonden wordt). Voor hervatters en controlegroep 'nieuwe werkgever' hebben de ouderen echter een lager verzuimpercentage dan de jongeren, wat heel ongebruikelijk is. Het is opvallend dat dit zowel bij de groep hervatters als bij de controlegroep het geval is. Dit zelfde effect doet zich ook in 1994 voor zij het in veel mindere mate.

De conclusie ten aanzien van hypothese 7a luidt dat voor de beide 'werkgeversgroepen' er een gedifferentieerd beeld bestaat. Alleen voor de groep 'oude werkgever' blijkt de verwachting uit te komen dat ouderen een hoger verzuim vertonen dan jongeren. De verwachting dat dit verschil in verzuim tussen ouderen en jongeren bij hervatters groter is dan bij de controlegroep, kan niet worden bevestigd.

De conclusie ten aanzien van hypothese 7b is, dat de verwachting dat het verschil in verzuim tussen oudere hervatters en de ouderen in de controlegroep groter is dan het verschil in verzuim tussen jongere hervatters en de jongere controlegroep, kan evenmin worden bevestigd.

Opleiding en ziekteverzuim

Hypothese 8 luidt als volgt:

Het verzuim van hervatters hangt negatief samen met de hoogte van de opleiding

In hypothese 4c wordt gesteld dat het verzuim van hervatters negatief samenhangt met de hoogte van de opleiding. De verwachting is met andere woorden dat hoe hoger de opleiding van de hervatter des te lager het verzuim zal zijn.

Er blijkt in de onderzochte groepen hervatters weinig samenhang te zijn tussen opleiding (zowel voltooide opleiding algemeen onderwijs (respectievelijk vakonderwijs) en verzuim (na correctie voor leeftijd). Er zijn geen significante verbanden gevonden, behalve tussen de opleiding algemeen

onderwijs van hervatters oude werkgever en het verzuimpercentage in 1993. Dit verband is echter niet lineair, maar wordt met name bepaald door enkele hoogverzuimers in de groep met 'HAVO'. De verzuimmeting over beide jaren gezamenlijk leverde geen significante verbanden op.

De conclusie luidt dat de verwachting dat hoe hoger de opleiding van hervatters des te lager het verzuim zal zijn, voor beide werkgeversgroepen niet wordt bevestigd.

4.3 Samenvatting van de resultaten en conclusies

In dit hoofdstuk zijn de resultaten gepresenteerd van de toetsingen van diverse ten behoeve van dit onderzoek geformuleerde hypothesen. Deze hypothesen zijn grotendeels gebaseerd op bevindingen uit het onderzoek van Veerman en Cavé *'Werkgevers over herintredende WAO'ers en hun ziekteverzuim'* uit 1993. Ten eerste zijn een drietal hypothesen geformuleerd over de relatie tussen gereïntegreerde (ex-)arbeidsongeschikten - de zogenaamde hervatters - en een hiermee gematchte controlegroep op de punten ziekteverzuimpercentage, gemiddelde verzuimduur en meldingsfrequentie. Vervolgens zijn er een negental hypothesen getoetst over de invloed van enkele achtergrondkenmerken op het verzuim, met name binnen de afzonderlijke hervattersgroepen. Voor iedere hypothese zijn aparte analyses gemaakt voor hervatters 'oude werkgever' en hervatters 'nieuwe werkgever'. Onderstaand worden de resultaten van de analyses naar aanleiding van de over de 2 onderzoeksjaren per hervattersgroep beknopt samengevat.

Hervatters 'oude werkgever'

In vergelijking met de controlegroep vertonen hervatters 'oude werkgever' een hoger verzuimpercentage en een langere gemiddelde verzuimduur in 1993. Dit beeld is minder duidelijk in 1994. Over de beide jaren bleek er een significant effect van op het verzuimpercentage, in die zin dat hervatters een hoger verzuimpercentage vertonen dan hun controles. Ook voor de gemiddelde verzuimduur bleek er over beide jaren een significant effect aantoonbaar. Hervatters vertonen een langere verzuimduur dan hun controles. De meldingsfrequentie van hervatters 'oude werkgever' vertoont geen verschil met die van de controlegroep in beide jaren.

De uitval om individuele redenen gedurende de 2 jaar lag voor hervatters 'oude werkgever' rond de 19% en voor de controlegroep op ca. 10%. De uitstroom naar volledige arbeidsongeschiktheid (WAO/UP) van zowel hervatters 'oude werkgever' als controlegroep was in beide jaren beperkt, i.e. 6 hervatters en 2 controlepersonen.

De verwachting dat bij toenemende lengte van de periode tussen intrede in de arbeidsongeschiktheid en reïntegratie het verzuim ook toeneemt, wordt in de analyses niet bevestigd. Evenmin kon een verband tussen hoogte van de opleiding en verzuim worden vastgesteld.

De verwachting dat aanpassingen in het werk of de werkplek van de hervatter zou samengaan met een lager verzuim kon niet worden bevestigd. Het omgekeerde lijkt op 'face value' eerder het geval te zijn.

Een tweetal hypothesen behandelen de relatie handicap van de hervatters 'oude werkgever' en ziekteverzuim. Hoewel geen significante verbanden werden gevonden, was het opvallend dat hervatters met zowel een fysieke als een psychische handicap een hoger verzuim vertonen. De omvang van deze groep was echter gering. Voor de zichtbaarheid van de fysieke handicap kon geen relatie met verzuim worden vastgesteld door het geringe aantal hervatters met een dergelijke handicap. Het verzuimbeleid bij de bedrijven waar de hervatters 'oude werkgever' en hun controles werkzaam zijn bleek geen invloed te hebben op het verzuim van hervatters en controlegroep. In de bedrijven met een meer uitgesproken verzuimbeleid bleken hervatters juist een wat hoger verzuim te vertonen. De verwachting dat binnen de totale groep 'oude werkgever' ouderen over beide jaren een significant hoger verzuim laten zien, onafhankelijk van hervatter/controle, kon inderdaad worden bevestigd.

Hervatters 'nieuwe werkgever'

In vergelijking met de controlegroep vertonen de hervatters 'nieuwe werkgever' geen significant hoger verzuimpercentage in de beide jaren, hoewel een trendmatig hoger verzuim wel aanwezig leek te zijn. Ook voor de gemiddelde verzuimduur kon geen significant effect worden aangetoond. De verwachting dat de meldingsfrequentie niet significant voor beide groepen zou verschillen werd inderdaad bevestigd.

De uitval om individuele redenen was beperkt. Voor hervatters was het uitvalpercentage over de beide jaren 7.5% en voor de controlegroep ruim 8%.

De uitstroom naar volledige arbeidsongeschiktheid (WAO/UP) van zowel hervatters 'nieuwe werkgever' als controlegroep was in beide jaren beperkt, i.c. 1 hervatter in 1993 en 3 controlepersonen in 1994.

De invoering van de wet TAV is van belang voor de 'nieuwe werkgever', gezien de doorbetaling van het bovenwettelijk ziekengeld bij ziekte van een 'nieuwe hervatter' (na 1 maart 1992). De aantallen hervatters 'nieuwe werkgever', die na deze datum indienst zijn getreden, bleken te gering om verzuimverschillen met de overige groep hervatters 'nieuwe werkgever' te kunnen aantonen.

De verwachting dat bij toenemende lengte van de periode tussen intrede in de arbeidsongeschiktheid en reïntegratie het verzuim ook toeneemt, wordt ook voor de hervatters 'nieuwe werkgever' in de analyses niet bevestigd. Evenmin kon een verband tussen hoogte van de opleiding en verzuim worden vastgesteld.

De verwachting dat aanpassingen in het werk of de werkplek van de hervatter zou samengaan met een lager verzuim kon niet worden bevestigd. Het omgekeerde verband wat er bij hervatters 'oude werkgever' lijkt te bestaan ontbreekt bij hervatters 'nieuwe werkgever'. Ook het tweetal hypothesen dat de relatie handicap van de hervatters 'oude werkgever' en ziekteverzuim behandelt, levert geen significante verbanden op.

Het verzuimbeleid bij de bedrijven waar de hervatters 'nieuwe' werkgever' en hun controles werkzaam zijn bleek geen invloed te hebben op het verzuim van hervatters en controlegroep. De trend bij hervatters 'oude werkgever' dat in de bedrijven met een meer uitgesproken verzuimbeleid hervatters juist een wat hoger verzuim bleken te vertonen, is bij hervatters 'nieuwe werkgever' niet aanwezig.

De verwachting dat binnen de totale groep 'nieuwe werkgever' ouderen voor beide jaren een significant hoger verzuim laten zien, onafhankelijk van hervatter/controle, kon niet worden bevestigd. Opmerkelijk was dat er bij de 'nieuwe werkgever' sprake was van een omgekeerde richting (dus jongeren verzuimen meer dan ouderen), zij het niet in significante mate, zowel in 1993 als in 1994.

Het arbeidsongeschiktheidspercentage

Het kenmerk 'arbeidsongeschiktheidspercentage' bleek van bijzonder belang als verklarende factor bij het ziekteverzuim. De gemiddelde mate van arbeidsongeschiktheid bij hervatters 'oude werkgever' is relatief hoog (ten opzichte van hervatters 'nieuwe werkgever'). Onafhankelijk van de 'herkomst' van de hervatter bleek er een significant aantoonbaar tussen arbeidsongeschiktheidspercentage en verzuimpercentage, in die zin dat een hoger arbeidsongeschiktheidspercentage samengaat met een hoger verzuimpercentage.

5 Samenvatting en conclusies

5.1 Inleiding

Het voorliggende rapport maakt deel uit van een tweetal onderzoeksprojecten naar het ziekteverzuim van (ex-)arbeidsongeschikten. Het eindverslag van het eerste deelproject is in mei 1993 gepubliceerd. Beide deelprojecten hebben ten doel om een bijdrage te leveren aan het inzicht in de reïntegratieve werking van het stelsel van sociale zekerheid. Het onderzoek is toegespitst op het actuele beleidsvraagstuk van de reïntegratie van arbeidsongeschikten.

In het eerste deelproject is aandacht besteed aan de vrees dat (ex-)arbeidsongeschikten vaker en/of langer ziek zijn dan andere werknemers. Uit angst voor de daaraan verbonden financiële lasten zouden werkgevers minder geneigd kunnen zijn om (ex-)arbeidsongeschikten in dienst te nemen of te houden. Er was bij de overheid echter onduidelijkheid over de vraag in hoeverre deze vrees inderdaad bestond en zo ja, in hoeverre deze op feiten is terug te voeren dan wel op vooroordelen is gebaseerd. In het eerste deelrapport stonden twee vragen centraal:

- *In hoeverre bestaat onder Nederlandse werkgevers de perceptie dat het ziekteverzuimrisico van (ex-)arbeidsongeschikten hoger is dan dat van andere werknemers?*
- *In hoeverre speelt het gepercipiëerde hogere verzuimrisico een belemmerende rol bij het in dienst nemen of houden van arbeidsongeschikte werknemers?*

In het voorliggende tweede deelrapport is aandacht besteed aan het *feitelijk* verzuim van (ex-)arbeidsongeschikten. De algemene vraagstelling hierbij was:

- *In hoeverre wijkt het ziekteverzuim van (ex-)arbeidsongeschikte werknemers af van dat van vergelijkbare werknemers?*

In dit slothoofdstuk zullen wij een samenvatting geven van de resultaten van het tweede deelonderzoek, en proberen een antwoord te geven op de onderzoeksvraag die hier boven staat vermeld. Om deze vraag in een kader te kunnen plaatsen zullen wij echter allereerst een beknopte samenvatting geven van het eerste deelonderzoek, waarin de perceptie van de werkgevers centraal staat.

5.2 Welke oordelen leven bij werkgevers over het ziekteverzuim van arbeidsongeschikten?

In het eerste deelonderzoek vroegen Veerman en Cavé aan een representatieve groep werkgevers of zij verwachten dat arbeidsongeschikten een hoger verzuim zouden hebben dan andere (vergelijkbare) werknemers. De conclusie uit dit onderzoek was dat werkgevers hierover vaak een genuanceerd beeld hebben. Ruim de helft van de ondervraagde werkgevers was van mening dat hervattende arbeidsongeschikten geen hoger verzuim hebben dan andere werknemers. Ongeveer een kwart meende

dat het verzuim wel hoger is, de rest wist het niet of verwachtte een lager verzuim. Aan de andere kant wordt de kans op *langdurig* verzuim, en de kans op (hernieuwde) uitval wel hoger ingeschat: 43% van de werkgevers is van mening dat ex-arbeidsongeschikten meer kans hebben om (weer) arbeidsongeschikt te worden dan andere werknemers.

5.3 Het feitelijke verzuim van arbeidsongeschikten.

Werkgevers oordelen dus lang niet altijd negatief over het verzuim van arbeidsongeschikten. Wie heeft er echter gelijk: de werkgevers die een hoger verzuim verwachten, of de groep die geen hoger verzuim verwacht? Deze vraag wordt in het hier beschreven deelonderzoek beantwoord. Hierbij moet om te beginnen betrokken worden dat een (ex)-arbeidsongeschikten gemiddeld ~~geen~~ geen 'modale' werknemer zijn. Arbeidsongeschikten als groep zijn over het algemeen ouder en werken vaker in uitvoerende functies. Om iets te kunnen zeggen over de hoogte van het ziekteverzuim van (ex)-arbeidsongeschikten (hierna te noemen: hervatters), is dan ook gekozen voor een vergelijkende opzet: voor iedere hervatter in het onderzoek is een 'controlepersoon' gezocht - met min of meer dezelfde leeftijd en functie - in hetzelfde bedrijf als dat van de hervatter. Het ziekteverzuim van beide is vervolgens op groepsniveau vergeleken.

Verder hebben wij een onderscheid gemaakt tussen hervatters die weer aan het werk gegaan zijn bij de oude werkgevers en hervatters die een nieuwe baan vinden. Bij voorbaat is al te verwachten dat er aanzienlijke verschillen bestaan tussen beide groepen. Hervatters bij de oude werkgever gaan immers door een heel ander selectieproces dan hervatters bij een nieuwe werkgever. Een hervatter bij een oude werkgever gaat weer aan het werk omdat hij samen met andere betrokkenen (het bedrijf, de bedrijfsarts) van mening is dat hij weer kan werken. Veel hangt hierbij af van het sociaal beleid van de organisatie: een organisatie met een goed sociaal beleid zal beperkingen eerder accepteren, en meer doen om er voor te zorgen dat de arbeidsongeschikte weer aan het werk kan gaan. Een hervatter in een nieuwe functie gaat door een veel zwaarder selectieproces waarbij hij moet concurreren met andere, niet-arbeidsongeschikte werknemers, en waarbij hij aannemelijk moet maken dat hij tenminste even goed zal functioneren als zij.

Een aanwijzing voor dit verschillend selectieproces vinden we in het hier beschreven onderzoek: hervatters bij de oude werkgever waren over het algemeen ingedeeld in een hogere arbeidsongeschiktheidsklasse dan de hervatters bij een nieuwe werkgever.

De resultaten die wij gevonden hebben in de analyse van het verzuim waren als volgt:

- Om te beginnen bleken de onderlinge verschillen in verzuimpercentage binnen de beide groepen arbeidsongeschikten aanzienlijk, net als bij 'gewone' werknemers het geval is. Er zijn zowel arbeidsongeschikten die zeer hoog verzuimen als arbeidsongeschikten die helemaal niet verzuimen. Als gevolg van de aanzienlijke variatie binnen de groepen waren er op het oog duidelijke verschillen die lang niet altijd statistisch significant werden. Dit betekent dat we voorzichtig moeten zijn bij de interpretatie van vooral de verschillen die niet significant zijn:

vaak is de 'power' van de statistische tests door de grote variantie te laag om verbanden aan te tonen.

- 'Op het oog' was het verzuim van beide groepen arbeidsongeschikten hoger dan van hun controles, maar alleen het verschil in verzuim van de hervatters bij de oude werkgever was significant. Dit betekent dat het als statistisch 'aangetoond' kan worden beschouwd dat hervatters bij de oude werkgever meer verzuimen dan vergelijkbare werknemers. Dat hervatters bij een nieuwe werkgever meer verzuimen dan vergelijkbare werknemers, is niet statistisch significant aangetoond.
- Hervatters bij de 'oude werkgever' verzuimden ook meer dan hervatters bij een 'nieuwe werkgever'. Bij nader inzien bleek dat dit verschil samen te hangen met het feit dat hervatters bij een 'oude werkgever' over het algemeen in een hogere arbeidsongeschiktheidsklasse waren ingedeeld dan de hervatters bij een 'nieuwe werkgever'. Met andere woorden: de arbeidsongeschikten die een baan vonden bij een nieuwe werkgever waren vaker de 'lichte gevallen'. Over het algemeen hebben dergelijke 'lichte' gevallen een lager verzuim dan 'zwaardere' gevallen.
- Over de kans dat een hervatter weer uitvalt is op grond van dit onderzoek geen betrouwbare uitspraak te doen: het aantal onderzochte personen is hiervoor te klein.
- Tenslotte hebben we nagegaan of hervatters 'gewone' verzuimers waren, in de betekenis dat de belangrijkste verzuimirisico's die voor werknemers in het algemeen gelden ook voor hen gelden. Zo is het over het algemeen zo, dat lager opgeleide werknemers en oudere werknemers meer verzuimen dan hoger opgeleiden en jongeren. Een dergelijk verband werd hier niet aangetoond voor arbeidsongeschikten.

Wat kunnen wij uit bovenstaande opmaken over het verzuimirisico in relatie tot de bovengenoemde percepties van werkgevers? Het niet ongunstige beeld dat werkgevers hebben, lijkt in ieder geval te moeten worden genuanceerd voor werknemers die in hogere arbeidsongeschiktheidsklassen zijn ingedeeld. Het lijkt gerechtvaardigd te verwachten dat een werkgever die ex-arbeidsongeschikten aanneemt met een hoog arbeidsongeschiktheidspercentage wel geconfronteerd zal worden met een hogere verzuimkans dan bij vergelijkbare werknemers het geval is. In de slotbeschouwing zullen we nog nader ingaan op de rol van het arbeidsongeschiktheidspercentage als 'verklaringsfactor'. Het beeld dat hervatters soms wel langer maar over het algemeen *niet vaker* verzuimen dan andere werknemers is in overeenstemming met de verwachting van werkgevers.

5.4 Welke factoren zijn van invloed op het verzuim van arbeidsongeschikten?

Naast de hoofdvraagstelling van het onderzoek, namelijk het verzuimirisico van arbeidsongeschikten in vergelijking met 'controles' werden in het onderzoek nog enkele bijkomende vraagstellingen onderzocht. Deze hadden te maken met de vraag door welke factoren het verzuim van hervatters verder verklaard wordt.

- Een van de secundaire vraagstellingen bij dit onderzoek was, of het verzuimrisico van hervatters 'nieuwe werkgever' als gevolg van de invoering van de wet Terugdringing Arbeidsongeschiktheids Volume (TAV) was veranderd. Immers deze maatregel maakt het voor werkgevers aantrekkelijker om (ex-)arbeidsongeschikten in dienst te nemen (het ziekgeld wordt inclusief de krachtens CAO afgesproken aanvulling door de bedrijfsvereniging vergoed). Op grond hiervan zou een minder restrictief selectiebeleid bij werkgevers verwacht mogen worden. Met andere woorden: het was te verwachten dat er verschillen optreden tussen het verzuim van hervatters die vóór de inwerkingtreding van TAV in dienst zijn gekomen en hervatters die ná inwerkingtreding van TAV in dienst zijn gekomen. De omvang van deze groep in het onderzoek bleek te klein om zinvolle conclusies ten aanzien van de invloed van de invoering van deze wet op het profiel en verzuim van hervatters kon worden vastgesteld. Er kon met andere woorden op basis deze onderzoeksgegevens niet worden nagegaan of de invoering van deze wettelijke maatregel heeft geleid tot een ander selectiebeleid bij werkgevers. De gegevens lieten ook geen duidelijke trend zien in de richting van een hoger of lager verzuim.
- Men zou kunnen verwachten dat werknemers die langer arbeidsongeschikt waren geweest, die meer handicaps hebben, of voor wie geen aanpassingen in het werk waren gemaakt, meer zouden verzuimen. Dergelijke verbanden werden niet gevonden, indien werd gecorrigeerd voor de mate van arbeidsongeschiktheid.

5.5 De onderzoeksresultaten in het licht van het selectieproces bij de aanname van een arbeidsongeschikte

In het voorafgaande bleken in een aantal opzichten duidelijk significante verbanden op te treden. Soms waren de resultaten veel minder eenduidig. Ons inziens is het gehele patroon van verschillen goed te duiden wanneer wordt geanalyseerd welke kansen partiel-arbeidsongeschikten hebben op de arbeidsmarkt, en welk effect dit heeft hebben op het uiteindelijke ziekteverzuim.

Op de eerste plaats is er de selectie 'aan de poort': welke kansen hebben arbeidsongeschikten om weer aan het werk te komen? Wanneer iemand eenmaal niet meer aan een bedrijf verbonden is, kan worden aangenomen dat met name arbeidsongeschikten met een hoog arbeidsongeschiktheidspercentage een heel kleine kans hebben om weer een betrekking te vinden. Werkgevers zullen bij externe sollicitaties altijd selecteren op basis van 'de geschiktste man', en hierbij is arbeidsongeschiktheid zeker geen pré. Arbeidsongeschikten moeten met andere woorden beter en gemotiveerder zijn dan andere sollicitanten. Sommige werkgevers zullen bovendien selecteren op basis van de hogere kans op ziekteverzuim. Uit ons onderzoek kwam naar voren dat vaak inderdaad met een hogere verzuimrisico rekening moet worden gehouden. Veerman en Cavé toonden echter aan dat werkgevers in dit verband niet bijzonder negatief oordelen over arbeidsongeschikten. Het is dus aannemelijk dat werkende ex-arbeidsongeschikten een positieve selectie vormen van het totale aantal partiel-arbeidsongeschikten. Zij zullen relatief

gezond zijn, en zeer gemotiveerd zijn om het werk te houden. Beide zal tot gevolg hebben dat zij relatief weinig zullen verzuimen. Dit geldt met name voor de hervatters bij een nieuwe werkgever. Bij de ex-arbeidsongeschikten bij de oude werkgever doet zich een ander proces voor. Bij deze groep is er geen selectie 'aan de poort', zij zijn immers al in dienst. Het sociaal beleid van de organisatie is hier meer een bepalende factor. Het ligt echter voor de hand dat werkgevers zich vooral zullen inspannen om arbeidsongeschikten in dienst te houden, die in het verleden hoog gemotiveerd waren (Aarts en de Jong 1990, Nijhuis en Bullinga 1987, Veerman en Cavé, 1993). Ook hier geldt dus dat de herintreders wellicht een positieve selectie vormen uit het totale bestand aan arbeidsongeschikten.

Een tweede selectie treedt op wanneer hervatters eenmaal aan het werk zijn. Er is een vrij grote groep die snel weer uitvalt. Zo blijkt uit '*de WAO als eindstation*' (Van der Stelt, e.a., 1995) dat gedurende de waarnemingsperiode van dat onderzoek 34% van de hervatters 'oude werkgever' en 30% van de hervatters 'nieuwe werkgever' was uitgevallen. De overblijvende groep zal daardoor een relatief gunstig verzuim vertonen. Dit geldt zowel voor de herintreders bij de 'oude werkgever', als bij de hervatters bij de 'nieuwe werkgever'.

Een derde vorm van selectie treedt op bij de onderhandelingen tussen werkgever naar werknemer: een ex-arbeidsongeschikte die een functie zoekt zal altijd naar een goed passende functie streven. De misfit van iemand die op een bestaande functie disfunctioneert, veel verzuimt, maar niet weg kan komen, kan hier waarschijnlijk vermeden worden. Dit zal een verzuim-remmend effect hebben. Het is overigens natuurlijk niet zo dat een hervatter geheel vrijwillig weer aan het werk gaat: ook hij wordt, sinds de invoering van maatregelen die beogen het beroep op arbeidsongeschiktheidsregelingen terug te dringen, gedwongen om het uiterste te doen om weer aan het werk te gaan.

Een vierde vorm van selectie heeft te maken met de methodiek van dit onderzoek. Het zou kunnen zijn dat met name werkgevers met relatief gunstige ervaringen met reïntegratie geneigd waren aan dit onderzoek mee te doen. Ook dit zou tot een positieve selectie kunnen leiden.

Wat betekent dit voor de interpretatie van de onderzoeksbevindingen? De genoemde selectie-effecten hebben als effect dat de onderzochte groep veel weinig-verzuimers bevat. Het blijkt dat er desondanks verschillen worden gevonden tussen hervatters en vergelijkbare werknemers. Het is onwaarschijnlijk dat de grote groep arbeidsongeschikten die momenteel werk zoekt een lager verzuim zal hebben, wanneer het hen mocht lukken om werk te vinden. Waar gevonden is dat het verzuim van hervatters bij de 'nieuwe werkgever' niet significant hoger is dan bij vergelijkbare werknemers, is het niet onmogelijk dat dit een onderschatting is van de feitelijke verzuimkans.

5.6 Slotbeschouwing

Wat betekenen deze resultaten maatschappelijk gezien? Het oorspronkelijke kader van het hier beschreven onderzoek is de bestrijding van maatschappelijke vooroordelen tegen arbeidsongeschikten,

en de eventueel bovenwettelijke aanvulling van het ziekengeld van hervatters als instrument hierbij. Een van de vragen was of deze aanvulling niet overbodig was, omdat hervatters wellicht niet vaker verzuimen. Dit onderzoek laat zien dat er met name bij hervatters, die door de selectie bij een 'nieuwe werkgever' heen komen, weinig aanleiding is om een sterk verhoogd verzuimrisico te veronderstellen. Anderzijds verzuimen werknemers die altijd in dienst zijn gebleven van het bedrijf wel meer, met name omdat zij vaak in een hoge arbeidsongeschiktheidsklasse zijn ingedeeld.

Het beeld komt naar voren dat beide groepen hervatters in vele opzichten van elkaar verschillen. De werkhervatting bij hervatters 'oude werkgever' is over het algemeen laagdrempelig. Zij zijn doorgaans reeds langere tijd in dienst en reïntegreren vaak om sociale redenen weer bij hun eigen werkgever. Wanneer zij een minder sociaal voelende werkgever hadden gehad, dan waren zij waarschijnlijk vaak niet meer in dienst geweest van het bedrijf. Hun gezondheid is over het algemeen minder dan die van hervatters 'nieuwe werkgever'. Hervatters 'nieuwe werkgever' zijn feitelijk meer 'gewone' nieuwe werknemers. De selectie bij aanname is bij deze groep minstens even streng als bij niet-gehandicapte werknemers. Dit bleek onder meer uit het onderzoek van Veerman en Cavé (1993). Een ander verschil tussen beide groepen hervatters is dat in de groep 'hervatters bij een nieuwe werkgever' mogelijk veel personen waren die in de oude functie zijn vastgelopen, en in de nieuwe functie een nieuwe kans hebben gekregen.

In het licht van bovenstaande moet ook het effect van het arbeidsongeschiktheidspercentage worden gezien. Het blijkt dat statistisch gezien de verschillen in ziekteverzuim tussen beide groepen hervatters grotendeels verdwijnen indien rekening wordt gehouden met het arbeidsongeschiktheidspercentage. Het arbeidsongeschiktheidspercentage is echter een gecompliceerd begrip. Zo ligt het voor de hand dat het arbeidsongeschiktheidspercentage van een hervatter "nieuw" is gedaald op het moment dat iemand een nieuwe baan vindt. Hervatters "oud" zijn in dienst gebleven van het bedrijf hebben vaker een part-time functie, en het is dan ook niet verwonderlijk dat hun arbeidsongeschiktheidspercentage gemiddeld genomen verschilt van de hervatters "nieuw". Bij de interpretatie van het effect van arbeidsongeschiktheidspercentage moet bovendien voorzichtigheid worden betracht, omdat deze maat niet voldoende betrouwbaar gemeten kon worden. Met name de werkgevers van hervatters "nieuw" wisten vaak niet of, en zo ja in welke mate, iemand arbeidsongeschikt was.

Op grond van het voorgaande moeten we concluderen dat het onderzoek de vraag naar de relatie tussen arbeidsongeschiktheidspercentage en ziekteverzuim wel heeft opgeworpen, maar onvoldoende mogelijkheden bood deze vraag afdoende te beantwoorden.

Wat betekenen deze resultaten in het licht van het eerder gepubliceerde deelonderzoek naar de perceptie van werkgevers? In dat onderzoek bleek dat werkgevers gemengde en genuanceerde verwachtingen hebben van het verzuim van (ex-)arbeidsongeschikten: velen verwachten geen verschil en een kleiner aantal verwacht wel dat (ex-)arbeidsongeschikten meer verzuimen. De resultaten uit het tweede deelonderzoek laten zien dat beide gelijk kunnen hebben. Werkgevers die sterk selecteren, en niet bereid zijn werknemers te nemen met een hoger arbeidsongeschiktheidspercentage zullen vaak niet geconfronteerd worden met een hoog verzuim. Een werkgever die minder streng selecteert en

arbeidsongeschikten aanneemt met een hoog arbeidsongeschiktheidspercentage, en die veel moeite doet om arbeidsongeschikten weer aan het werk te krijgen die in dienst van het bedrijf gebleven zijn zal echter rekening moeten houden met een verzuimrisico dat wel relatief hoog is.

In dit onderzoek bleek de groep arbeidsongeschikten, die voor meer dan 50% is afgekeurd, betrekkelijk klein. Binnen de totale groep van arbeidsongeschikten in Nederland is deze groep juist zeer groot is (t.w. meer dan 80%). Dat in de groep die wij hier onderzocht hebben weinig personen zitten in de hoogste arbeidsongeschiktheidsklasse spreekt vanzelf: de groep met het hoogste arbeidsongeschiktheidspercentage heeft enerzijds minder de noodzaak (en de kans) om werk te vinden, en anderzijds zal het arbeidsongeschiktheidspercentage verminderd zijn op het moment dat hij werk vindt.

De uitkomsten van dit onderzoek zijn voor de beeldvorming van deze groep niet gunstig. De resultaten zullen mogelijk aanleiding geven bij werkgevers om - met name bij deze groep arbeidsongeschikten - nog sterker dan voorheen het verzuimrisico bij de werving en selectie te betrekken. In dat geval zouden de kansen van een groep arbeidsongeschikten die nu al niet groot zijn, verder verslechteren. In dit verband lijken stimulerende maatregelen ten behoeve van met name de groep arbeidsongeschikten met een hogere mate van arbeidsongeschiktheid op z'n plaats, teneinde hun kansen op de arbeidsmarkt te optimaliseren. Deze maatregelen zouden dan, anders dan nu het geval is, niet beperkt moeten worden tot alleen werknemers bij een nieuwe werkgever.

Nijman, P., en R. Bultman, *Arbeidsongeschiktheid en verzuimrisico*, in: Tijdschrift voor sociale geneeskunde, 65, 1987, p. 218-224.

Smulders, P.W.G., en T.J. Vermaas, *Flexibele Arbeidsmarkt*, Den Haag, DeWet, 1990.

Sick, H.G. van der, *De WAO als risicometer*, FEB-Concept, Ministerie van SOZAWB, 1995.

Sick, H.G. van der, *Belangrijke voor WAO-uitvoering uit 1982 en 1987 vergeleken*, p. 280-294, in: *Sociaal Maandblad Arbeid*, pp. 46-50-51, 1988.

Vermaas, T.J., en M. Cava, *Werkgevers groep arbeidsongeschikte WAO-ers en hun ziekteverzuim*, *Methoden en classificaties van verzuimgegevens 1980-1989*, NIA met medewerking van Bureau AZG, Den Haag, Vaga, 1987, 1990.

Literatuur

Aarts, L.J.M., en Ph.R. de Jong, *Economic Aspects of Disability Behaviour*, dissertatie, Rotterdam, 1990.

Klein Hesselink, D.J. en A.M.H. Reuling, *Verzuim door ziekte en ongevallen 1988-1989*, Amsterdam, Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden NIA, 1990

Klein Hesselink e.a., *Afwezigheid verklaard*, Amsterdam, Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden NIA, 1993.

Krute, A. & R. Treitel, *Reintegration of severely disabled into the work force: the United States experience*, p 101-122, In: *Social Security and Disability; Issues in policy research*, Geneva, International Social Security Association, 1981

Nijhuis, F., en R. Bullinga, *Reïntegratiebeleid in organisaties*, In: *Tijdschrift voor sociale gezondheidszorg* 65, 1987, p 816-821.

Smulders, P.W.G., en T.J. Veerman, *Handboek Ziekteverzuim*, Den Haag, Delwel, 1990.

Stelt, H.G. van der, *De WAO als eindstation*, (PES-3-rapport), Ministerie van SOZAWE, 1995.

Stelt, H.G. van der, *Reïntegratie van WAO-toetreders uit 1985 en 1987 vergeleken*, p 590-598, In: *Sociaal Maandblad Arbeid*, jrg. 46 no 10, 1991

Veerman, T.J., en M. Cavé, *Werkgevers over herintredende WAO-ers en hun ziekteverzuim; Mening en selectiebeleid van werkgevers geïnventariseerd*, NIA met medewerking van Bureau AS/tri, Den Haag, Vuga, (PES), 1993

Bijlagen:

Bijlage I Steekproef en respons vacature-peiling januari 1993

Bijlage II Overzicht werving hervatters 'nieuwe werkgever' via de GMD

Bijlage III Vragenlijst voor Intomart-steekproef

Bijlage IV Brief aan Intomart-steekproef

Bijlage V Telefonische vragenlijsten ziekteverzuim ex-WAOer's

Bijlage VI Brief aan GMD-werkgevers

Bijlage VII Nieuwe hervatter Intomart versus GMD-steekproef

Bijlage VIII Nieuwe hervatter pre-TAV versus post-TAV

	Intomart	GMD	Intomart	GMD	Totaal
10-92	161	138	141	144	285
10-93	123	123	123	122	245
Totaal	284	261	264	266	530

Tabel 1.5: Respons op de TAV-overview vragenlijst, januari '93-ronde

	Vaktype					Totaal
	algemeen	WAO	bedrijfsarts	verzuim dienst- verzuim	andere	
10-92	33	21	48	46	47	195
10-93	23	11	32	30	30	126
Totaal	56	32	80	76	77	321

Bijlage I	Probleemstelling en opzet van de onderzoeksvragen (juni 1993)
Bijlage II	Overzicht van de vragenlijst 'Nieuw werkgevoel' van de GMD
Bijlage III	Vragenlijst voor 'Nieuw werkgevoel'
Bijlage IV	Uitslag van de factoranalyse
Bijlage V	Tekst van de vragenlijst 'Nieuw werkgevoel' van de GMD
Bijlage VI	Uitslag van de GMD-sondering
Bijlage VII	Nieuw werkgevoel: inhoud van de GMD-sondering
Bijlage VIII	Nieuw werkgevoel: de TAV van de GMD-sondering

Bijlage I Steekproef en respons vacature-peiling januari 1993

Voor de aanvulling op de steekproefgegevens uit de eerste kwantitatieve meting onder werkgevers (zie deelrapport: 'Werkgevers over herintredende WAO'ers en hun ziekteverzuim') is eveneens gebruik gemaakt van de "Vacature-peiling": een tweemaandelijke telefonische enquête onder een steeds wisselende steekproef van werkgevers. Deze vacature-peiling wordt uitgevoerd door bureau AGB/Intomart.

In de januari '93-ronde werden bruto 2280 arbeidsorganisaties benaderd, waarvan er 1246 (55 %) hebben meegewerkt. In onderstaande tabellen zijn de absolute aantallen benaderde en responderende bedrijven weergegeven.

Tabel I.a: Bruto benaderde bedrijven door Intomart, januari '93-ronde

	bedrijfstak					totaal
	industrie	bouw	handel/horeca	overige dienstverl.	kwartair	
bedrijfs grootte						
2-9	115	115	114	114	115	573
10-99	144	144	144	144	144	720
100+	123	122	120	123	122	610
totaal	382	381	378	381	381	1903

Tabel I.b: Respons aantallen (Interview afgenomen), januari '93-ronde

	bedrijfstak					totaal
	industrie	bouw	handel/horeca	overige dienstverl.	kwartair	
bedrijfs grootte						
2-9	53	72	48	46	47	266
10-99	131	111	110	125	126	603
100+	83	59	80	66	89	377
totaal	267	242	238	237	262	1246

Table 1: First round budgetary data (1985)

Van de aanpak van de begrotingswijzigingen in de eerste begrotingswijziging onder de regering (1985) (Budgetary changes in the first budgetary change under the government (1985)). De begrotingswijziging (1985) (Budgetary change (1985)) is een wijziging in de begroting (1985) (A change in the budget (1985)) die wordt aangebracht (1985) (is introduced (1985)) in de begroting (1985) (in the budget (1985)) van de regering (1985) (of the government (1985)). De begrotingswijziging (1985) (Budgetary change (1985)) is een wijziging in de begroting (1985) (a change in the budget (1985)) die wordt aangebracht (1985) (is introduced (1985)) in de begroting (1985) (in the budget (1985)) van de regering (1985) (of the government (1985)). De begrotingswijziging (1985) (Budgetary change (1985)) is een wijziging in de begroting (1985) (a change in the budget (1985)) die wordt aangebracht (1985) (is introduced (1985)) in de begroting (1985) (in the budget (1985)) van de regering (1985) (of the government (1985)).

Table 2: Second round budgetary data (1985)

Year	Budgetary change (1985)			
	Revenue	Expenditure	Surplus	Deficit
1985	112	144	-32	32
1986	144	144	0	0
1987	152	144	8	-8
1988	152	144	8	-8
1989	152	144	8	-8
1990	152	144	8	-8
1991	152	144	8	-8
1992	152	144	8	-8
1993	152	144	8	-8
1994	152	144	8	-8
1995	152	144	8	-8
1996	152	144	8	-8
1997	152	144	8	-8
1998	152	144	8	-8
1999	152	144	8	-8
2000	152	144	8	-8
2001	152	144	8	-8
2002	152	144	8	-8
2003	152	144	8	-8
2004	152	144	8	-8
2005	152	144	8	-8
2006	152	144	8	-8
2007	152	144	8	-8
2008	152	144	8	-8
2009	152	144	8	-8
2010	152	144	8	-8
2011	152	144	8	-8
2012	152	144	8	-8
2013	152	144	8	-8
2014	152	144	8	-8
2015	152	144	8	-8
2016	152	144	8	-8
2017	152	144	8	-8
2018	152	144	8	-8
2019	152	144	8	-8
2020	152	144	8	-8
2021	152	144	8	-8
2022	152	144	8	-8
2023	152	144	8	-8
2024	152	144	8	-8
2025	152	144	8	-8
2026	152	144	8	-8
2027	152	144	8	-8
2028	152	144	8	-8
2029	152	144	8	-8
2030	152	144	8	-8

Table 3: Second round budgetary data (1985)

Year	Budgetary change (1985)			
	Revenue	Expenditure	Surplus	Deficit
1985	112	144	-32	32
1986	144	144	0	0
1987	152	144	8	-8
1988	152	144	8	-8
1989	152	144	8	-8
1990	152	144	8	-8
1991	152	144	8	-8
1992	152	144	8	-8
1993	152	144	8	-8
1994	152	144	8	-8
1995	152	144	8	-8
1996	152	144	8	-8
1997	152	144	8	-8
1998	152	144	8	-8
1999	152	144	8	-8
2000	152	144	8	-8
2001	152	144	8	-8
2002	152	144	8	-8
2003	152	144	8	-8
2004	152	144	8	-8
2005	152	144	8	-8
2006	152	144	8	-8
2007	152	144	8	-8
2008	152	144	8	-8
2009	152	144	8	-8
2010	152	144	8	-8
2011	152	144	8	-8
2012	152	144	8	-8
2013	152	144	8	-8
2014	152	144	8	-8
2015	152	144	8	-8
2016	152	144	8	-8
2017	152	144	8	-8
2018	152	144	8	-8
2019	152	144	8	-8
2020	152	144	8	-8
2021	152	144	8	-8
2022	152	144	8	-8
2023	152	144	8	-8
2024	152	144	8	-8
2025	152	144	8	-8
2026	152	144	8	-8
2027	152	144	8	-8
2028	152	144	8	-8
2029	152	144	8	-8
2030	152	144	8	-8

Bijlage II Overzicht werving hervatters 'nieuwe werkgever' via de GMD

Tussen 01-01-1990 en 01-07-1992 bij nieuwe werkgever begonnen	69
Vóór 01-01-1990 bij nieuwe werkgever begonnen	9*
Na 01-07-1992 bij nieuwe werkgever begonnen	9**
In ZW/WAO/WW, pensioen, trouwen, stoppen met werken	13
Bij oude werkgever gaan werken	7
Diversen	6
Onbereikbaar	12
TOTAAL	125

* : bij deze categorie zijn personen die in december 1989 zijn begonnen bij de nieuwe werkgever.

** : bij deze categorie zijn personen die in augustus/september 1992 zijn begonnen bij de nieuwe werkgever.

Table II: Overview of the number of cases of ...

1972	12	12
1973	10	10
1974	15	15
1975	18	18
1976	20	20
1977	22	22
1978	25	25
1979	28	28
1980	30	30
TOTAL	150	150

At the end of the year 1980 the number of cases was 30. In 1972 the number of cases was 12. The number of cases in 1973 was 10. The number of cases in 1974 was 15. The number of cases in 1975 was 18. The number of cases in 1976 was 20. The number of cases in 1977 was 22. The number of cases in 1978 was 25. The number of cases in 1979 was 28. The number of cases in 1980 was 30.

Bijlage III

Vragenlijst voor Intomart - steekproef

(Wilt u het antwoord omcirkelen dat voor u van toepassing is?)

1. Volgens de gegevens die wij van Intomart kregen, werken er bij u op dit moment één of meer arbeidsongeschikte werknemers; we bedoelen daarmee werknemers die een uitkering hebben (of gehad hebben tot ze weer gingen werken) in het kader van WAO, AAW of een soortgelijke regeling wegens arbeidsongeschiktheid (bijv. ABP-invaliditeitspensioen).
- Is dat nog steeds correct ja / nee
- Zo nee**, dan zijn de overige vragen voor u niet van toepassing. U wordt dan toch verzocht, dit formulier aan ons retour te zenden!
2. a. Zijn er daaronder ook werknemers die, voordat ze arbeidsongeschikt werden, reeds in uw bedrijf of vestiging werkten (en die dus **intern** zijn herplaatst of een aangepaste functie kregen)? ja / nee
- Zo ja, hoeveel werknemers betreft dit ?
- b. En zijn er onder deze intern herplaatsten ook werknemers, van wie de herplaatsing heeft plaatsgevonden **na 1 januari 1990**? ja / nee
- Zo ja, hoeveel werknemers betreft dit ?
3. a. Zijn er onder de (ex-) arbeidsongeschikte werknemers in uw bedrijf ook mensen die voordat ze arbeidsongeschikt werden, **niet** bij u in dienst waren (dus die u **nieuw in dienst** heeft genomen vanuit hun uitkeringssituatie) ? ja / nee
- Zo ja, hoeveel werknemers betreft dit ?
- b. En zijn er onder deze nieuw aangenomen arbeidsongeschikten ook werknemers, van wie de herplaatsing heeft plaatsgevonden **na 1 januari 1990** ? ja / nee
- Zo ja, hoeveel werknemers betreft dit ?

4. a. Beschikt uw bedrijf over een registratie van het verzuim over de afgelopen kalenderjaren, waaruit zou zijn te achterhalen wat het ziekteverzuim van afzonderlijke werknemers in die periode geweest is ?
- 1990:** ja / nee
1991: ja / nee
- b. Beschikt u over het lopende jaar 1992 over een dergelijke verzuimregistratie?
- 1992:** ja / nee
- c. Zoudt u in beginsel bereid zijn, om enige van deze verzuimgegevens (volstrekt vertrouwelijk) af te staan aan het NIA ten behoeve van wetenschappelijk onderzoek ?
- ja / nee

Wij danken u hartelijk voor het invullen van deze vragenlijst, en verzoeken u vriendelijk om deze spoedig aan ons te retourneren in de bijgevoegde retour-enveloppe.

Mocht de retour-enveloppe kwijt zijn geraakt, dan kunt u deze lijst ook in een gewone enveloppe zonder postzegel aan ons retourneren, als u deze als volgt adresseert:

NIA TNO B.V.
Afdeling Beleid & Management
Onderzoek ZV/WAO
Antwoordnummer 1316
1000 SL AMSTERDAM

Bijlage IV

Brief aan Intomart - steekproef

Uw kenmerk	Doorkiesnummer	020-5498 480
Uw brief van	Telefax direct	020-6441 450
Ons kenmerk	Amsterdam	17 maart 1997

ZAOSZ/92.255/ven/

Geachte 6~ ,

Naar aanleiding van het vooronderzoek "Ziekteverzuim van (ex)arbeidsongeschikte werknemers" waaraan u in de loop van 1992 heeft meegedaan, nemen wij nu wederom contact met u op. U heeft in het vooronderzoek aangegeven dat uw bedrijf op dat moment één of meerdere heringetreden arbeidsongeschikte werknemers in dienst had. Daarnaast heeft u in principe u medewerking toegezegd aan verder wetenschappelijk onderzoek naar het ziekteverzuim van (ex)arbeidsongeschikte werknemers. In het kort willen wij hieronder uiteenzetten wat de bedoeling van het verdere onderzoek is en wat wij in het kader daarvan van u vragen.

Het onderzoek "Ziekteverzuim van (ex)arbeidsongeschikte werknemers" wordt door het Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden NIA uitgevoerd in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Sociale Verzekeringsraad. Dit onderzoek vormt een onderdeel van de zogeheten PES (Projecten Evaluatie Stelselherziening).

In het onderhavige onderzoek gaat het om de vraag in hoeverre het ziekteverzuim van (ex)arbeidsongeschikte werknemers (de hervatters) substantieel afwijkt van het ziekteverzuim van vergelijkbare niet-arbeidsongeschikte werknemers (de controle personen). Ten behoeve van de beantwoording van deze vraagstelling trachten wij in de aan het onderzoek deelnemende bedrijven 'paren' te zoeken van vergelijkbare werknemers. Deze paren dienen te bestaan uit één (ex)arbeidsongeschikte werknemer en een of meerdere controle personen. Voor de ex-arbeidsongeschikte werknemer geldt dat hij/zij in de periode 01-01-1990 en 01-07-1992 in dienst moet zijn getreden. Van deze 'paren' zal over een periode van 2 1/2 jaar (van 1 juli 1992 t/m 31 december 1994) de ontwikkeling van het ziekteverzuim worden gevolgd.

Voor de vergelijkbaarheid van het ziekteverzuim is het van belang dat er een grote mate van overeenkomst is tussen de (ex)arbeidsongeschikte werknemer en de controle persoon (personen). Dit betekent dat de controle persoon bij voorkeur eenzelfde soort functie moet

vervullen, met een vergelijkbaar functieniveau en met een vergelijkbare psychische en fysieke belasting. Daarnaast dient er enige overeenkomst zijn in leeftijd, t.w. beide jonger dan 45 jaar of beide ouder dan 45 jaar. Tot slot verdient het de voorkeur dat zowel ex-WAO-er als controle persoon (personen) hetzelfde geslacht hebben.

Het ligt in de bedoeling om in de periode januari-maart 1993 u te benaderen voor een telefonisch interview; hiervoor zal eerst een afspraak met u worden gemaakt. Eventueel kunt op dat moment nog aangeven af te zien van verdere medewerking.

Tijdens het telefonische interview zal u worden gevraagd één of meerdere suggesties te doen voor 'paren' van (ex)arbeidsongeschikte werknemers en controle personen uit uw bedrijf. Van de personen in de 'paren' zouden we vervolgens graag enkele persoons- en functiekenmerken en het ziekteverzuim over de periode 1 juli 1992 t/m 31 december 1992 willen noteren. Het gaat hierbij om het aantal gevallen en de duur van de gevallen.

Om de uitval van 'paren' - door verloop - zoveel mogelijk te beperken, vragen wij u zo mogelijk twee of drie controle personen per 'paar' voor ons te zoeken.

Wij willen hierbij nog benadrukken dat voor het onderzoek geen naam of adresgegevens nodig zijn, zodat absolute anonimiteit van de (ex)arbeidsongeschikte werknemers en de controle personen kan worden gewaarborgd.

Eenzelfde procedure als boven weergegeven zal ook begin 1994 en begin 1995 worden gevolgd, zij het dat dan alleen de mutaties in de functiekenmerken van de 'paren' worden nagevraagd en het ziekteverzuim over 1993 en 1994.

Mede afhankelijk van uw 'voorbereiding' zal het interview ongeveer 20 á 30 minuten duren. Wij willen u daarom verzoeken reeds vóór het interview uw gedachten te laten gaan over mogelijke geschikte 'paren' in uw bedrijf.

Wij hopen op uw bereidwillige medewerking aan dit onderzoek, daar de resultaten van het onderzoek een direct belang kunnen hebben voor het ziekteverzuimbeleid van bedrijven en instellingen.

Mocht u vóór of na het interview nog vragen over het onderzoek hebben, dan kunt u contact opnemen met mevrouw Saskia Andriessen (projectleider) of de heer Frans Verboon (onderzoeker).

Bij voorbaat dank voor uw medewerking.

Met vriendelijke groeten,

drs F.C. Verboon

Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden NIA

De Boelelaan 30

1070 AR Amsterdam

Tel.: 020-5498 611

Mevr. drs S. Andriessen: tst. 489

Dhr. drs F.C. Verboon: tst. 514

Mevr. E. Ven (secr.): tst. 480

Bijlage V Telefonische vragenlijsten ziekteverzuim ex-WAO'ers

De vragenlijsten worden telefonisch voorgelegd aan de bedrijfs-kontaktfunctaris. Deze lijsten zijn in z'n geheel bedoeld voor het navragen van de situatie bij de WAO-werknemer. De cursief gedrukte vragen in bijlage II zijn niet van toepassing voor de controle werknemers.

BEDRIJFSKENMERKEN

1. Bedrijfscode (3-digits; zelf toe te kennen)
 - *
2. SBI-code (2-digits; zelf toe te kennen)
 - *
3. RBA-regio (zelf toe te kennen)
 - *
4. Bedrijfs grootte (totaal aantal werknemers van bedrijf c.q. vestiging; is bekend)
 - * N =
5. Verzekeringsvorm
 - * [1] = Omslaglid
 - * [2] = Eigen-risico drager (AKER)
 - * [3] = Overheid

6. Indien lid van Bedrijfsvereniging, welke

* [01] = BVAB	* [16] = Slagers
* [02] = Zuivel	* [17] = Voeding
* [03] = Bouw	* [18] = Detam
* [04] = Hout	* [19] = Habivi
* [05] = Textiel	* [20] = Koopvaardij
* [06] = Kleding	* [21] = Vervoer
* [07] = Leder	* [22] = Horeca
* [08] = Grafische	* [23] = BVG
* [09] = Steen	* [24] = Overheid
* [10] = Metaal en Elec. Techn.	* [25] = Banken
* [11] = Metaalnijverheid	* [26] = NWE Algemene
* [12] = Mijnen	* [27] = GAK BV, niet gesplitst
* [13] = Chemische	* [88] = N.V.T.
* [14] = Tabak	* [99] = MISSING
* [15] = Bakkers	

7. Bedrijfsbeleid t.a.v. ziekteverzuim

7a. Worden er verzuimgegevens bijgehouden

- * [1] ja
- * [2] nee

7b. Worden er verzuimcijfers berekend

- * [1] ja
- * [2] nee

7c. Sociaal Medisch Team/ Verzuimcommissie aanwezig

- * [1] ja
- * [2] nee

7d. Aangesloten bij BGD/ GGD/ (Bedrijfs)arts

- * [1] ja
- * [2] nee

7e. Ziekmelding bij directe chef

- * [1] ja
- * [2] nee

7f. Speciale procedures bij begeleiding langdurig zieken

- * [1] ja
- * [2] nee

7g. Toelichting op verzuimbeleid van bedrijf (7a t/m 7f)

- *
- *
- *

PERSOONSGEGEVENS

1. Geboortedatum

- * ddmmjj

2. Code werknemer (12-digits: 1 voor hervatter(1)/controle(2); 2 voor paarnummer; 3 voor bedrijf, laatste 6 voor geboorte datum; zelf toe te kennen)

- * x-xx-xxx-ddmmjj

3. Geslacht

- * [1] = man
- * [2] = vrouw
- * [9] = MISSING

4. Burgerlijke staat

- * [1] = gehuwd (incl. gescheiden van tafel en bed) / samenwonend
- * [2] = gescheiden
- * [3] = weduwe/weduwenaar
- * [4] = altijd ongehuwd geweest
- * [9] = MISSING

5. Geboorteland

- * [1] = Nederland
- * [2] = Overig Europa, n.l.
- * [3] = Turkije
- * [4] = Marokko
- * [5] = Suriname
- * [6] = Nederl. Antillen
- * [7] = Overig niet-Europa, n.l.
- * [8] = Staatloos
- * [9] = MISSING

6. Voltooid opleiding algemeen onderwijs

- * [1] = lagere school/LAVO
- * [2] = MAVO
- * [3] = HAVO
- * [4] = VWO
- * [9] = MISSING

7. Voltooid opleiding vakonderwijs

- * [1] = geen
- * [2] = LBO
- * [3] = MBO
- * [4] = HBO
- * [5] = WO
- * [9] = MISSING

8. Huidige functie/beroep

- * Nauwkeurige omschrijving van beroep/functie en voornaamste werkzaamheden.

*

*

*

9. Personeelsoort

- * [1] = hoofdarbeid
- * [2] = handarbeid

10. Leidinggevend niveau

- * [1] = geen
- * [2] = lager kader
- * [3] = midden kader
- * [4] = hoger kader
- * [9] = MISSING

11. CBS-beroepencode (zelf toe te kennen)

- *

12. Belastingsprofiel (zelf toe te kennen)

- * (zie noot 1)

13. Aanstellingsomvang

- * [1] = full-time
- * [2] = parttime
- * [9] = MISSING

14. Aanstelling in uren per week

- * [1] = t/m 8 uur
- * [2] = 9 - 16 uur
- * [3] = 17 - 24 uur
- * [4] = 25 - 32 uur
- * [5] = meer dan 32 uur
- * [9] = MISSING

15. Dagen per week aanwezig

- * [1] = 1 dag
- * [2] = 2 dagen
- * [3] = 3 dagen
- * [4] = 4 dagen
- * [5] = 5 dagen
- * [9] = MISSING

16. Soort dienst

- * [1] = dagdienst
- * [2] = onregelmatige dienst/ ploegdienst
- * [9] = MISSING

17. Datum indienst (moet zijn gelegen tussen 01-01-1990 en 01-07-1992 voor de hervatter)

- * ddmj

18. Datum uitdienst (alleen van toepassing bij volgende jaren!)

- * ddmj (niet uitdienst = 000000)

18a. Reden uitdienst (alleen van toepassing bij volgende jaren!)

- * [1] = niet van toepassing
- * [2] = ontslag genomen
- * [3] = ontslag gekregen / afvloeiing
- * [4] = VUT
- * [5] = AOW
- * [6] = WAO
- * [7] = overleden
- * [8] = anders, t.w.
- * [9] = MISSING

De volgende vragen hebben uitsluitend betrekking op de WAO'ers in het onderzoek

19. Soort reïntegratie van AO-werknemer

- * [1] = bij oude werkgever
- * [2] = bij nieuwe werkgever

20. Lengte niet gewerkte periode vanaf WAO-intrede tot reïntegratie

- * maanden (9999 = weet niet)

20a. Aanstellingsomvang vóór WAO-intrede

- * uren per week (99 = weet niet)

21. Werk-omgeving/-organisatie van WAO'er

- * [1] = solistisch
- * [2] = in een afdeling
- * [9] = weet niet / n.v.t.

21a. Indien op een afdeling, grootte van de afdeling

- werknemers (9999 = n.v.t.)

22. Arbeidsongeschiktheidspercentage

- * vóór reïntegratie: ... % (999 = weet niet)
- * huidig percentage: ... % (999 = weet niet)

22a. Mutaties in AO-% tijdens dienstverband van werknemer

- * [1] = nee
- * [2] = ja
- * [9] = weet niet

22b. Zo ja, hoeveel mutaties ?

- * N = ... ; (9 = weet niet)
- * n.l. ... % (bij aanvang reïntegratie) --> ... % --> ... %, etc. tot huidig percentage

SOORT BEPERKING VAN DE WAO'ER

23. Is de aandoening/beperking van de WAO'er

- * [1] = verbeterend
- * [2] = stationair
- * [3] = verslechterend
- * [7] = wil niet zeggen
- * [8] = weet niet
- * [9] = n.v.t.

24. *Is er sprake van een verminderd uithoudingsvermogen*

- * [1] = ja
- * [2] = nee
- * [7] = wil niet zeggen
- * [8] = weet niet
- * [9] = n.v.t.

25. *Is de beperking van de WAO'er*

- * [1] = zichtbaar
- * [2] = onzichtbaar
- * [7] = wil niet zeggen
- * [8] = weet niet
- * [9] = n.v.t.

26. *Is er sprake van een fysieke of psychische aandoening*

- * [1] = fysieke
- * [2] = psychische
- * [7] = wil niet zeggen
- * [8] = weet niet
- * [9] = n.v.t.

26a. *Indien fysiek, zijn er beperkingen bij*

- * [1] = het bewegingsapparaat
- * [2] = de zintuigen
- * [3] = anderszins
- * [7] = wil niet zeggen
- * [8] = weet niet
- * [9] = n.v.t.

26b. *Zijn er beperkingen bij tillen, reiken, staan*

- * [1] = ja
- * [2] = nee
- * [7] = wil niet zeggen
- * [8] = weet niet
- * [9] = n.v.t.

27. *Zijn er aanpassingen in het bedrijf verricht t.b.v. de WAO'er*

	ja	nee	nvt/weet niet/w.n.z
27a. functie-inhoud c.q. organisatie van het werk aangepast.....	1	2	9
27b. fysieke werkplek-aanpassingen.....	1	2	9
27c. werktijden aanpassingen, b.v. later beginnen, c.q. vroeger weg.....	1	2	9
27d. lagere productiviteits-eisen.....	1	2	9

27e. anders, t.w

ZIEKTEVERZUIM

28. Ziekmeldingen

28a. * Datum 1e ziekmelding: ddmjj

28b. * Datum 1e herstelmelding: ddmjj

28c. * Datum 2e ziekmelding: ddmjj

28d. * Datum 2e herstelmelding: ddmjj

28e. * Datum 3e ziekmelding: ddmjj

28f. * Datum 3e herstelmelding: ddmjj

etc.

29. Ziekteverzuimgegevens 1992 van het bedrijf/ vestiging/ afdeling

	VPTOT%	MFTOT
29a. * bedrijf/vestiging (999 = onbekend) (99 = onbekend)
29b. * afdeling (999 = onbekend) (99 = onbekend)

BEDRIJFSPROTOCOL

Naam bedrijf:
Naam contact-persoon:
Functie contact-persoon:
Datum interview: .. / .. / (ddmmjjjj)

Bedrijfsactiviteit (korte aanduiding geleverde producten c.q. diensten):
.....
.....
.....

Geselecteerde personen:

PAAR 01: WAO-er Controle persoon

Personeelsnummer :
Achternaam :
Geboortedatum :

PAAR 02: WAO-er Controle persoon

Personeelsnummer :
Achternaam :
Geboortedatum :

PAAR 03: WAO-er Controle persoon

Personeelsnummer :
Achternaam :
Geboortedatum :

REPERIODIC

1.1
1.2
1.3
1.4
1.5
1.6
1.7
1.8
1.9
1.10
1.11
1.12
1.13
1.14
1.15
1.16
1.17
1.18
1.19
1.20
1.21
1.22
1.23
1.24
1.25
1.26
1.27
1.28
1.29
1.30
1.31
1.32
1.33
1.34
1.35
1.36
1.37
1.38
1.39
1.40
1.41
1.42
1.43
1.44
1.45
1.46
1.47
1.48
1.49
1.50

Bijlage VI**Brief aan GMD-werkgevers**

2~
3~
4~
5~

Uw kenmerk

Doorkiesnummer (020) 54 98 480

Uw brief van

Telefax direct (020) 64 41 450

Ons kenmerk ZAOSZ/94.001/vos/1~

Amsterdam

Geachte 6~,

In opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid voert het Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden NIA een onderzoek uit naar het ziekteverzuim van (ex)arbeidsongeschikte werknemers. De bedoeling van dit onderzoek is na te gaan of heringetreden arbeidsongeschikte werknemers al dan niet meer verzuimen dan vergelijkbare werknemers die niet arbeidsongeschikt zijn of zijn geweest. Ondermeer op grond van de uitkomsten zal een beslissing genomen worden over het al dan niet continueren van een tijdelijke regeling voor werkgevers die inhoudt dat de bedrijfsvereniging het ziekengeld voor een bepaalde groep herintredende werknemers volledig aan de werkgever vergoedt.

Via de Gemeenschappelijke Medische Dienst van het GAK hebben wij contact gezocht met een van uw werknemers die vanuit een arbeidsongeschiktheidsuitkering bij uw bedrijf in dienst is getreden. Deze werknemer heeft aangegeven dat hij geen bezwaar heeft dat u voor het onderzoek benaderd wordt. Wij vragen u daarom of u medewerking zou willen verlenen aan genoemd onderzoek. We zullen wat uitgebreider ingaan op de inhoud van het onderzoek en wat er van de deelnemende bedrijven en instellingen gevraagd wordt.

In het onderhavige onderzoek gaat het om de vraag in hoeverre het ziekteverzuim van (ex)arbeidsongeschikte werknemers (de hervatters) substantieel afwijkt van het ziekteverzuim van vergelijkbare niet-arbeidsongeschikte werknemers (de controlepersonen). Ten behoeve van de beantwoording van deze vraagstelling trachten wij in de aan het onderzoek deelnemende bedrijven 'paren' te zoeken van vergelijkbare werknemers. Deze paren dienen te bestaan uit één (ex)arbeidsongeschikte werknemer en een of meerdere controlepersonen. Voor de ex-arbeidsongeschikte werknemer geldt dat hij/zij in de periode 01-01-1990 en 01-07-1992 in dienst moet zijn getreden. Van deze 'paren' wordt over een periode van 2 1/2 jaar (van 1 juli 1992 t/m 31 december 1994) de ontwikkeling van het ziekteverzuim gevolgd.

Voor de vergelijkbaarheid van het ziekteverzuim is het van belang dat er een grote mate van overeenkomst is tussen de (ex)arbeidsongeschikte werknemer en de controlepersoon (personen). Dit

betekent dat de controlepersoon bij voorkeur eenzelfde soort functie moet vervullen, met een vergelijkbaar functieniveau en met een vergelijkbare psychische en fysieke belasting.

Daarnaast dient er liefst enige overeenkomst te zijn in leeftijd, te weten beide jonger dan 45 jaar of beide ouder dan 45 jaar. Tot slot verdient het de voorkeur dat zowel ex-WAO-er als controlepersoon (personen) hetzelfde geslacht hebben.

Het ligt in de bedoeling om u in de periode februari-maart 1994 te benaderen voor een telefonisch interview; hiervoor zal eerst een afspraak met u worden gemaakt.

Tijdens het telefonische interview zal u worden gevraagd één of meerdere suggesties te doen voor 'paren' van (ex)arbeidsongeschikte werknemers en controlepersonen uit uw bedrijf. Van de personen in de 'paren' zouden we vervolgens graag enkele persoons- en functiekenmerken en het ziekteverzuim over de periode 1 juli 1992 t/m 31 december 1993 willen noteren. Het gaat hierbij om het aantal gevallen en de duur van de gevallen.

Om de uitval van 'paren' - door verloop - zoveel mogelijk te beperken, vragen wij u zo mogelijk twee of drie controlepersonen per 'paar' voor ons te zoeken.

Wij willen hierbij nog benadrukken dat voor het onderzoek verder geen naam of adresgegevens van werknemers nodig zijn, zodat absolute anonimiteit van de (ex)arbeidsongeschikte werknemers en de controlepersonen kan worden gewaarborgd.

Eenzelfde procedure als boven weergegeven zal ook begin 1995 worden gevolgd, zij het dat dan alleen de mutaties in de functiekenmerken van de 'paren' en het ziekteverzuim over 1994 worden nagevraagd.

Mede afhankelijk van uw voorbereiding zal het interview ongeveer 30 minuten duren. Wij willen u daarom verzoeken reeds vóór het interview uw gedachten te laten gaan over mogelijke geschikte 'paren' in uw bedrijf.

Wij hopen op uw bereidwillige medewerking aan dit onderzoek, daar de resultaten van het onderzoek een direct belang kunnen hebben voor het ziekteverzuimbeleid van bedrijven en instellingen.

Mocht u vóór of na het interview nog vragen over het onderzoek hebben, dan kunt u contact opnemen met mevrouw Saskia Andriessen (projectleider) of de heer Frans Verboon (onderzoeker).

Vanaf 18 januari zullen wij u telefonisch benaderen om te vernemen of uw bedrijf medewerking aan het onderzoek wil verlenen. Indien dat het geval is, wordt een nadere afspraak gemaakt voor een telefonisch interview met u of een van uw medewerkers.

Hoewel wij trachten dubbele benadering van werkgevers te vermijden, is het mogelijk dat u eerder voor hetzelfde onderzoek benaderd bent en deelname hebt toegezegd of geweigerd. Mocht dat het geval zijn, dan bieden wij bij voorbaat hiervoor onze excuses aan.

Bij voorbaat dank voor uw medewerking.

Hoogachtend,
Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden NIA

drs. S. Andriessen

secretariaat, tel. 020-5498480

Bijlage VII: nieuwe hervatter 'intomart' vs. 'Gmd-steekproef'

	Intomart	GMD
Totaal	72 100%	34 100%
Geslacht		
man	56 77.8%	24 70.6%
vrouw	16 22.2%	10 29.4%
Burgerlijke staat		
gehuwd	57 79.2%	30 88.2%
gescheiden	4 5.6%	1 2.9%
weduwe/weduwenaar	0 0.0%	0 0.0%
altijd ongehuwd geweest	11 15.3%	3 8.8%
Leeftijd		
t/m 25 jaar	1 1.4%	0 0.0%
26-35 jaar	20 27.8%	5 14.7%
36-45 jaar	29 40.3%	18 52.9%
46-55 jaar	17 23.6%	10 29.4%
56-65 jaar	5 6.9%	1 2.9%
Voltooide opleiding algemeen onderwijs		
Lagere school/LAVO	51 71.8%	15 50.0%
MAVO	13 18.3%	8 26.7%
HAVO	7 9.9%	6 20.0%
VWO	0 0.0%	1 3.3%
Voltooide opleiding vakonderwijs		
Geen	16 22.9%	3 10.3%
LBO	40 57.1%	15 51.7%
MBO	6 8.6%	7 24.1%
HBO	8 11.4%	4 13.8%
WO	0 0.0%	0 0.0%
Personeelssoort *		
Hoofdarbeid	22 30.6%	18 52.9%
Handarbeid	50 69.4%	16 47.1%
Leidinggevend niveau		
Geen	60 83.3%	28 82.4%
Lager kader	10 13.9%	5 14.7%
Midden kader	2 2.8%	1 2.9%
Hoger kader	0 0.0%	0 0.0%
Aanstellingsomvang		
full-time	44 61.1%	20 58.8%
part-time	28 38.9%	14 41.2%
Totaal	72 100%	34 100%

Bijlage VII (vervolg): nieuwe hervatter Intomart vs. GMD-steekproef

	Intomart	GMD
Aanstelling in uren per week		
t/m 8 uur	0 0.0%	0 0.0%
9 - 16 uur	6 8.5%	2 5.9%
17 - 24 uur	14 19.7%	7 20.6%
25 - 32 uur	7 9.9%	4 11.8%
33 - 37 uur	2 2.8%	4 11.8%
meer dan 37 uur	42 59.2%	17 50.0%
Dagen per week aanwezig		
1 dag	0 0.0%	0 0.0%
2 dagen	1 1.4%	0 0.0%
3 dagen	3 4.2%	2 5.9%
4 dagen	8 11.1%	5 14.7%
5 dagen	60 83.3%	27 79.4%
Soort dienst	**	
dagdienst	61 84.7%	21 61.8%
onregelmatige dienst/ploegendienst	11 15.3%	13 38.2%
Dienstjaren		
1 jaar		
2 jaar	30 41.7%	10 29.4%
3 jaar	18 25.0%	16 47.1%
4 - 10 jaar	24 33.3%	8 23.5%

Bijlage VIII: nieuwe hervatter pre-TAV vs. post-TAV

	Pre-TAV	Post-TAV
Totaal	81 100%	25 100%
Geslacht		
man	62 76.5%	18 72.0%
vrouw	19 23.5%	7 28.0%
Burgerlijke staat		
gehuwd	66 81.5%	21 84.0%
gescheiden	3 3.7%	2 8.0%
weduwe/wedunaar	0 0.0%	0 0.0%
altijd ongehuwd geweest	12 14.8%	2 8.0%
Leeftijd		
t/m 25 jaar	0 0.0%	1 4.0%
26-35 jaar	18 22.2%	7 28.0%
36-45 jaar	35 43.2%	12 48.0%
46-55 jaar	23 28.4%	4 16.0%
56-65 jaar	5 6.2%	1 4.0%
Voltooid opleiding		
algemeen onderwijs		
Lagere school/LAVO	53 67.9%	13 56.5%
MAVO	15 19.2%	6 26.1%
HAVO	9 11.5%	4 17.4%
VWO	1 1.3%	0 0.0%
Voltooid opleiding vakonderwijs		
Geen	12 15.8%	7 30.4%
LBO	45 59.2%	10 43.5%
MBO	11 14.5%	2 8.7%
HBO	8 10.5%	4 17.4%
WO	0 0.0%	0 0.0%
Personeelsoort		
Hoofdarbeid	28 34.6%	12 48.0%
Handarbeid	53 65.4%	13 52.0%
Leidinggevend niveau *		
Geen	71 87.7%	17 68.0%
Lager kader	9 11.1%	6 24.0%
Midden kader	1 1.2%	2 8.0%
Hoger kader	0 0.0%	0 0.0%
Aanstellingsomvang		
full-time	51 63.0%	13 52.0%
part-time	30 37.0%	12 48.0%
Aanstelling in uren per week		
t/m 8 uur	0 0.0%	0 0.0%
9 - 16 uur	3 3.8%	5 20.0%
17 - 24 uur	17 21.3%	4 16.0%
25 - 32 uur	8 10.0%	3 12.0%
33 - 37 uur	6 7.5%	0 0.0%
meer dan 37 uur	46 57.5%	13 52.0%

Bijlage VIII (vervolg): nieuwe hervatter pre-TAV vs. post-TAV

	Pre-TAV	Post-TAV
Totaal	81 100%	25 100%
Dagen per week aanwezig		
1 dag	0 0.0%	0 0.0%
2 dagen	1 1.2%	0 0.0%
3 dagen	3 3.7%	2 8.0%
4 dagen	7 8.6%	6 24.0%
5 dagen	70 86.4%	17 68.0%
Soort dienst		
dagdienst	61 75.3%	21 84.0%
onregelmatige dienst/ploegendienst	20 24.7%	4 16.0%
Dienstjaren	**	
1 jaar		
2 jaar	15 18.5%	25 100 %
3 jaar	34 42.0%	0 0.0%
4 - 10 jaar	32 39.5%	0 0.0%

*Het ziekteverzuim van hervattende (ex-)arbeidsongeschikten is de tweede studie naar de veronderstellingen achter artikel 29b van de Ziektewet. In de eerste studie werd nagegaan of werkgevers denken dat (ex-)arbeidsongeschikten een hoger ziekteverzuim hebben dan werknemers zonder arbeidsongeschiktheidsverleden. De uitkomsten van deze studie zijn gepubliceerd in het rapport *Werkgevers over herintredende WAO-ers en hun ziekteverzuim*. In deze tweede studie is gedurende twee jaar het ziekteverzuim geregistreerd van werknemers die recht hebben (gehad) op een WAO-uitkering, en van daarmee overeenkomstige werknemers die geen recht op een WAO-uitkering hebben (gehad). Met behulp van deze gegevens en allerlei gegevens over de betreffende werknemers en hun werksituatie wordt nagegaan in hoeverre het ziekteverzuim van (ex-)arbeidsongeschikten verschilt van het ziekteverzuim van werknemers zonder arbeidsongeschiktheidsverleden. Dit onderzoek maakt deel uit van het Project Evaluatie van het herziene Stelsel van sociale zekerheid (PES), een omvangrijk onderzoeksproject van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, het College van toezicht sociale verzekeringen en de Vereniging van Nederlandse Gemeenten naar de werking, de uitvoering en de effecten van het in 1987 herziene stelsel van sociale zekerheid.*

ISBN 90-5250-679-5



9 789052 506791

Verkoop
YUGA Uitgeverij B.V.
Postbus 16400, 2500 BK 's-Gravenhage
Distributie en facturering: Infolio B.V.
Telefoon: 070-3819900
Telefax: 070-3338399

Ordernummer 12.047 .97
ISBN 90 5250 679 5