

Werkgevers over herintredende WAO'ers en hun ziekteverzuim

Meningen en selectiebeleid
van werkgevers geïnventariseerd

T.J. Veerman
M. Cavé

Project Evaluatie van het herziene Stelsel van sociale zekerheid

UDB

V 23 (1)

AM 61 UDB

V 23

(1)

Werkgevers over her- intredende WAO'ers en hun ziekteverzuim

Meningen en selectiebeleid van werkgevers
geïntervieweerd

T.J. Veerman
M. Cavé

BIBLIOTHEEK NEDERLANDS INSTITUUT VOOR
PRAEVENTIEVE GEZONDHEIDSZORG TNO

16 AUG 1993

POSTBUS 124, 2300 AC LEIDEN

IBISSTAMBOEKNUMMER

10587

Onderzoek verricht door het NIA met medewerking
van Bureau AS/tri in opdracht van het Ministerie van
Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Sociale
Verzekeringsraad.

mei 1993

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

Het project is in 1989 van start gegaan en omvat 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, inkomenstoets).

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

In het project wordt voorts expliciet aandacht besteed aan de aansluiting tussen verschillende regelingen.

Het oorspronkelijke plan van aanpak is in 1991 bijgesteld in het licht van het actuele beleid. Het accent is meer komen te liggen op de reïntegratieve werking van het stelsel. De afronding van het PES-project is voorzien in 1995.

Het gehele project wordt 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.

CIP GEGEVENS KONINKLIJKE BIBLIOTHEEK, DEN HAAG

Veerman, T.J.

Werkgevers over herintredende WAO'ers en hun ziekteverzuim
: meningen en selectiebeleid van werkgevers
geïnterviewd / T.J. Veerman, M. Cavé. —
's-Gravenhage : Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid ; 's-Gravenhage : VUGA [distr.]
Project Evaluatie van het herziene Stelsel van sociale
zekerheid (PES). — Met lit. opg.
ISBN 90-5250-470-9
NUGI 695
Trefw.: herintredende arbeidsongeschikten ; ziekteverzuim.

Verkoop

VUGA Uitgeverij B.V.
Postbus 16400, 2500 BK 's-Gravenhage
Telefoon 070-3 61 40 11. Telefax 070-3 63 23 38

TEN GELEIDE

De voor u liggende publicatie maakt deel uit van een reeks van rapporten waarin verslag wordt gedaan van de resultaten van het Project Evaluatie van het herziene Stelsel van sociale zekerheid (PES). Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid treedt op als centrale opdrachtgever.

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 nog eens 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 verwijs 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 onderzoek is toegespitst op het actuele beleidsvraagstuk van de reïntegratie van arbeidsongeschikten. De Sociale Verzekeringsraad is mede-opdrachtgever van dit deelproject.

Aanleiding voor het onderzoek is de bij werkgevers veronderstelde 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 zijn om (ex-)arbeidsongeschikten in dienst te nemen of te houden. Er bestaat echter onduidelijkheid over de vraag in hoeverre deze vrees inderdaad bestaat en zo ja, in hoeverre deze op feiten is terug te voeren dan wel op vooroordelen is gebaseerd.

In dit rapport staan de volgende twee vragen centraal:

- In hoeverre zijn Nederlandse werkgevers van mening 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?

Over het feitelijk verzuim van (ex-) arbeidsongeschikten (in verhouding tot dat van andere werknemers) zal in een later stadium worden gerapporteerd.

drs. J.H.M. Kok

hoofddirecteur financieel-economisch
beleid 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 (project 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.

Laatstgenoemd deel van het onderzoek, de verzameling en zuivere vergelijking van empirische ziekteverzuim-gegevens, is een complexe en tijdrovende onderzoeksfase. Volgens de projectplanning zal voltooiing daarvan enkele jaren vergen, zodat eindrapportage daarvan niet eerder dan in 1995 is voorzien.

Het eerstgenoemde deel van het onderzoek, dat naar de percepties van werkgevers, is medio 1992 voltooid. Het betreft een afgerond onderdeel van het totale project, dat zowel wat betreft vraagstelling als wat betreft uitkomsten naar onze mening een zelfstandige (deel)rapportage rechtvaardigt. Het zou bovendien jammer zijn als de uitkomsten die nu reeds beschikbaar zijn, pas bij voltooiing van het totale project in 1995 voor de buitenwereld beschikbaar zouden komen. Daarom wordt dit deelrapport nu afzonderlijk uitgebracht.

Bij dit deel van het project kon mevrouw drs. M. Cavé worden betrokken als stagiaire vanuit de postdoctorale opleiding tot *placement consultant*¹. Dank zij die omstandigheid waren wij in staat om dit deel van het onderzoek wat breder aan te pakken dan oorspronkelijk mogelijk leek. Mede dank zij haar grote inzet in de voorstudie, bij de instrumentontwikkeling en bij het afnemen van een reeks interviews met werkgevers is het vele materiaal bijeen gebracht waarover hier wordt gerapporteerd.

Aan het totale project waarvan dit deelrapport een produkt is, werken naast de auteurs van dit rapport mee mevrouw drs. S. Andriessen en dr. R. Prins (supervisie). Ook zij hebben belangrijke bijdragen geleverd aan ontwerp en uitvoering van dit deel van het onderzoek. Mevrouw Andriessen zal vanaf het gereed komen van voorliggend rapport de projectleiding over het totale project (en dus met name van het complexe tweede gedeelte daarvan) overnemen.

¹ Deze opleiding is speciaal gericht op herplaatsing van moeilijk plaatsbare groepen, zoals arbeidsongeschikten, op de arbeidsmarkt en wordt verzorgd door het Institute for Training and Research on Public Health te Zwolle.

Voor de literatuur-recherche zeggen we dank aan P. Willemsen (NIA afdeling Bibliotheek, voorlichting en publiciteit).

Bij het ontwerp en de uitvoering van het project hebben ook velen buiten het NIA ons met raad en daad terzijde gestaan. We danken met name mevrouw dr. C.A. Buijk (werving- en selectiebureau LTP, Amsterdam), drs. B. Tappèl (GMD, Amsterdam), drs. E. Tasma (Gehandicaptenraad, Utrecht), en dr. K. van der Veer (faculteit Sociale en Culturele Wetenschappen, Vrije Universiteit, Amsterdam) voor de zeer informatieve gesprekken die we met hen konden voeren. Veel dank zijn wij tevens verschuldigd aan de 25 werkgevers c.q. personeelsfunctionarissen, met wie wij zeer uitvoerige en openhartige gesprekken mochten voeren rond reïntegratie-gevallen in hun bedrijven en instellingen.

Ook danken wij 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/Leiden, februari 1993

drs. T.J. Veerman,
projectleider

Inhoud

0	Samenvatting, conclusies en bespreking	1
0.1	Inleiding	1
0.2	Resultaten	3
0.2.1	De perceptie van verzuimrisico door werkgevers	3
0.2.2	De rol van verzuimrisico in het personeelsbeleid	6
0.3	Beschouwing van de resultaten	8
0.3.1	De bevindingen in een notedop	8
0.3.2	De bevindingen in breder perspectief	9
1	Inleiding en vraagstelling	15
1.1	Aanleiding	15
1.2	Doel en vraagstellingen van het <i>totale</i> project	16
1.3	Vraagstelling van dit rapport	17
1.4	Onderzoeksmethode en materiaal	18
1.5	Opbouw van het rapport	18
2	De arbeidsmarktpositie van arbeidsongeschikten:	
	inzichten uit eerder onderzoek	21
2.1	Inleiding	21
2.2	Arbeidsongeschiktheid in Nederland	22
2.3	Factoren die plaatsing van arbeidsongeschikten bevorderen of belemmeren	24
2.4	Begeleiding, werving en selectie van arbeidsongeschikten; de perceptie van werkgevers	29
2.5	Reïntegratie bij oude of nieuwe werkgever: verschillen	32
2.6	Samenvatting en conclusies	33
3	Kwantitatieve uitkomsten:	
	Resultaten van de enquêtes onder werkgevers	37
3.1	Inleiding: gehanteerd materiaal	37
3.2	Aanwezigheid van (ex-)arbeidsongeschikten binnen de bedrijven	38
3.3	Percepties van het verzuimrisico van (ex-)arbeidsongeschikten	43
3.4	Samenhang met de aanwezigheid van (ex-)arbeidsongeschikten	49
3.5	Samenvatting en conclusies	58

4	Rol van gepercipieerde verzuimrisico's in personeelsselectie door bedrijven	61
4.1	Inleiding: Is verzuimrisico een relevant gegeven?	61
4.2	Gehanteerd materiaal	62
4.3	Het reïntegratieproces: verschillende typen	64
4.3.1	Het eerste contact	65
4.3.2	De eerste selectie	66
4.3.3	De nieuwe functie	69
4.3.4	De belangrijkste typen samengevat	73
4.4	De rol van het verzuimrisico in personeelsselectie	76
4.4.1	Wat zegt men over de afweging van verzuimrisico in het algemeen?	77
4.4.2	Wat zegt men over verzuimrisico van (ex-)arbeidsongeschikten?	79
4.5	Verschillen tussen kleine en grote bedrijven	82
4.6	Samenvatting en conclusies	84
	Literatuur	87

Bijlage: Methoden van dataverzameling

0 Samenvatting, conclusies en bespreking

0.1 Inleiding

Plaats van dit rapport

Dit rapport maakt deel uit van een meer omvattend onderzoek naar het ziekteverzuim van (ex-)arbeidsongeschikte werknemers en naar de perceptie daarvan die onder werkgevers bestaat. In dit rapport komen uitsluitend aan de orde de meningen en opvattingen aan werkgeverszijde en hoe deze een rol spelen in het aannamebeleid. Het feitelijk verzuim van (ex-)arbeidsongeschikten is in dit rapport niet aan de orde, doch vormt onderwerp van een afzonderlijk deelproject waarover in een later stadium gerapporteerd zal worden.

Achtergrond van de vraagstelling

Er wordt soms gesteld dat werkgevers vrezen, indien zij een (gedeeltelijke of ex-)arbeidsongeschikte in dienst nemen of houden, dat betrokkene een verhoogd ziekteverzuim zal vertonen. Uit angst voor de daaraan verbonden financiële last zouden werkgevers minder geneigd zijn om (ex-)arbeidsongeschikten in dienst te nemen of te houden. Zeker gezien de grotere financiële lasten voor afzonderlijke bedrijven, die - door reeds ingevoerde of nog voorgenomen wetswijzigingen - in de toekomst met ziekteverzuim gemoeid zullen zijn, zou dit een extra drempel voor herplaatsing van arbeidsongeschikten kunnen betekenen.

Van verschillende zijden is twijfel geuit (a) of deze vrees onder werkgevers inderdaad bestaat en (b) zo die vrees al bestaat: of deze ook grond heeft in de realiteit, dan wel uitsluitend een vooroordeel betreft.

Vraagstelling

In dit rapport wordt ingegaan op eerstgenoemde vraag. Nader uitgewerkt luidt de vraagstelling:

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

Bij de beantwoording van de vraagstelling in dit rapport dient men voor ogen te houden, welke gevarieerde groep door ons wordt aangeduid als "(ex-)arbeidsongeschikten" (ter afwisseling spreken we soms ook van "hervatters", "ex-WAO'ers" of "heringetreden arbeidsongeschikten"). Het gaat hier om de groep werknemers die ooit tot de WAO/AAW (of de overeenkomstige ambtenaren-regeling) is toegetreden maar die momenteel (weer) betaalde arbeid verricht. 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 WAO/AAW-intrede weer aan het werk zijn gegaan, of juist na een jarenlang verblijf in de WAO/AAW; het kan om een full-time of juist om een part-time functie gaan. Dat men inmiddels (weer) betaald werk verricht, wil echter

niet zeggen dat de betrokkenen inmiddels 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 zijn achteruit 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.

Bredere achtergrond: factoren die plaatsing van arbeidsongeschikten beïnvloeden

De beoordeling van het verzuimrisico door werkgevers, en de eventuele weerstand die daardoor wordt gevoed om arbeidsongeschikten in dienst te nemen of te houden, is niet los te zien van de bredere problematiek van (her)plaatsing van arbeidsongeschikten op de arbeidsmarkt en van de bevorderende en belemmerende factoren die daarin mee kunnen spelen. Daarom is in hoofdstuk 2, na een korte schets van omvang en spreiding van de arbeidsongeschiktheid in ons land, een inventarisatie gegeven van deze factoren.

Op grond van literatuur en gesprekken met deskundigen is een reeks van 21 bevorderende en belemmerende factoren voor herplaatsing van WAO'ers op te sommen, gerangschikt van macro-factoren via bedrijfstak- en bedrijfskenmerken naar persoonsgebonden kenmerken. Aan het slot van hoofdstuk 2 is van deze factoren een samenvattend overzicht opgenomen.

De literatuur levert tevens enige stellingen op die voor de verdere opzet en uitvoering van het onderzoek richtinggevend zijn geweest:

a. Er zouden grote verschillen zijn tussen werkhervattingen bij de *oude* en bij een *nieuwe* werkgever. Zowel de achterliggende mechanismen als de kans op verhoogd ziekteverzuim zouden in deze twee situaties aanzienlijk kunnen verschillen. In de rest van het onderzoek worden deze twee dan ook zorgvuldig van elkaar onderscheiden.

b. Naast de eventuele perceptie bij werkgevers als zouden (ex-)arbeidsongeschikten een hoger ziekteverzuimrisico hebben, worden verschillende andere stereotyperingen genoemd die bij werkgevers eveneens een drempel kunnen vormen om (ex-)arbeidsongeschikten in dienst te nemen. Het gepercipieerde verzuimrisico moet dan ook worden afgewogen tegen zulke andere stereotypen. Mogelijke negatieve beelden bij werkgevers die zijn genoemd, betreffen:

- lagere produktiviteit van (ex-)arbeidsongeschikten
- weinig acceptatie door de werkvloer en lijnchefs
- veel extra benodigde tijd en aandacht voor begeleiding door chef en/of PZ
- kostenverhoging door o.a. werkplek-aanpassingen.

Daartegenover staat tenminste één punt waarop veelal een positief beeld wordt verondersteld:

- motivatie van (ex-)arbeidsongeschikten is hoog.

In dit onderzoek naar de beeldvorming onder werkgevers zal het gepercipieerde verzuimrisico dan ook worden afgewogen tegen de beeldvorming op deze vijf andere aspecten.

c. Tenslotte wordt er meermalen op gewezen dat "arbeidsongeschikten" een zeer gevarieerde

groep vormen, onder andere naar aard van de aandoening/beperking. Het zou volgens sommigen zelfs nauwelijks zinvol zijn om te spreken van de beeldvorming van "de" arbeidsongeschikte, omdat "de" arbeidsongeschikte niet bestaat. Hoewel dit een reëel argument is, was het in dit onderzoek niet mogelijk om nog differentiatie aan te brengen in de beeldvorming van verschillende diagnose-groepen. We hebben slechts de algemene beeldvorming over "de" arbeidsongeschikte gemeten, en achten dat ook verantwoord. Dat neemt niet weg dat de algemene beeldvorming over (ex-)arbeidsongeschikten als groep, die in dit rapport centraal staat, bepaald niet hoeft samen te vallen met het handelen van werkgevers jegens concrete individuen. Indien in de toekomst meer gedetailleerd onderzoek naar beeldvorming van arbeidsongeschikten wordt gedaan is nadere differentiatie van deze groep, bijvoorbeeld naar aard van de aandoening/beperking, zeker de moeite waard.

0.2 Resultaten

0.2.1 De perceptie van verzuimrisico door werkgevers

Door middel van telefonische enquëtering van circa 3.000 werkgevers is gepoogd, antwoord te krijgen op de vraag: In hoeverre bestaat onder Nederlandse werkgevers de perceptie dat het ziekteverzuimrisico van (ex-)arbeidsongeschikten hoger is dan dat van andere werknemers? Deze enquête is gehouden in de maanden maart en mei 1992. In hoofdstuk 3 zijn de resultaten uitgebreider beschreven. De hier gerapporteerde resultaten zijn zodanig herwogen naar bedrijfstak en bedrijfsgrootte, dat zij geacht mogen worden een goede afspiegeling te vormen van alle Nederlandse werkgevers (inclusief overheidswerkgevers).

Vóórkomen van (ex-)arbeidsongeschikten in de bedrijven

Bijna 15% der geënquêteerde bedrijven zegt één of meer (ex-)arbeidsongeschikten in dienst te hebben. Uit de aard der zaak is dit sterk afhankelijk van de bedrijfsgrootte, immers op 100 werknemers is alleen al de statistische kans dat daartussen een (ex-)arbeidsongeschikte zit groter dan op een aantal van 5 werknemers. Van de kleinste bedrijven (< 10 werknemers) zegt 8% (ex-)arbeidsongeschikten in dienst te hebben, van de grootste (> = 100 werknemers) is dat 77%. Er zijn hierbij grote verschillen tussen bedrijfstakken, die echter grotendeels worden verklaard doordat de gemiddelde bedrijfsgrootte in verschillende bedrijfstakken sterk uiteenloopt. In de industrie, de bouw en de kwartaire sector komen relatief veel bedrijven/instellingen voor met (ex-)arbeidsongeschikte werknemers, in de handel/horeca en de overige dienstverlening relatief weinig.

Het door ons anno 1992 gevonden percentage arbeidsorganisaties met (ex-)arbeidsongeschikten in dienst (15%) is hoger dan het percentage arbeidsorganisaties met "gehandicapte werknemers" dat in 1988/1989 werd gevonden in het kader van de WAGW-evaluatie (11%). Het is niet met zekerheid te zeggen of dit ook inderdaad betekent dat de arbeidsdeelname van (ex-)arbeidsongeschikten sindsdien is toegenomen: de WAGW-evaluatie hanteerde ietwat andere definities en onderzoeksmethoden, zodat de uitkomsten niet direct vergelijkbaar zijn.

Voorts wijken de uitkomsten naar bedrijfstak en naar grootteklasse in ons onderzoek soms vrij

aanzienlijk af van die uit de WAGW-evaluatie, met uitzondering van de kleinste bedrijven en de bedrijfstak Handel/Horeca, waar ons onderzoek tot dezelfde percentages komt als de WAGW-evaluatie.

Algemene beeldvorming van verzuimrisico van arbeidsongeschikten

Door ruim een kwart van de werkgevers wordt als **algemene** inschatting het verzuimrisico van (ex-)arbeidsongeschikten *hoger* geacht dan van andere werknemers; bijna de helft meent dat er *geen verschil* is, 5% meent dat arbeidsongeschikten een *lager* verzuimrisico hebben. Daarnaast kan ca. 20% op deze vraag *geen antwoord* geven; uiteraard betreft dat vooral werkgevers die niet zelf (ex-)arbeidsongeschikten onder hun personeel hebben en dus niet uit eigen waarneming kunnen spreken.

Een gedetailleerder beeld van de percepties

Naast de algemene vraag naar de inschatting van het verzuimrisico door werkgevers is ook de perceptie van de kans op hoge verzuim*frequentie* en van die op *langdurige uitval* afzonderlijk nagegaan, en zijn deze twee percepties vergeleken met vijf andere vragen over (ex-)arbeidsongeschikten, namelijk ten aanzien van:

- produktiviteit
- benodigde tijd en aandacht van de leiding
- acceptatie door collega's
- werkmotivatie
- kostenverhoging door nodige werkaanpassingen.

Op vijf van deze zeven vragen blijkt de beeldvorming bij een meerderheid van werkgevers gunstig of althans niet negatief. Ten aanzien van de acceptatie door collega's, de verzuim*frequentie*, de gemotiveerdheid, de produktiviteit en het kostenaspect zijn er meer werkgevers die een *gunstig* (of tenminste neutraal) beeld van ex-WAO'ers hebben, dan werkgevers die hierover een ongunstig beeld hebben. Ten aanzien van de benodigde aandacht van de leiding en van de kans op langdurige uitval echter zijn er meer werkgevers die een *ongunstig* beeld van ex-WAO'ers hebben dan werkgevers die daarvan een gunstig beeld hebben.

Verskillende percepties ten aanzien van frequentie en duur

Het blijkt dat de meeste werkgevers ten aanzien van de **verzuimfrequentie** van (ex-)arbeidsongeschikten geen ongunstig beeld hebben: 54% denkt dat de verzuimfrequentie niet hoger is dan die van andere werknemers. Ook in verhouding tot de percepties op de zes andere aspecten scoort de beeldvorming van de verzuimfrequentie naar verhouding gunstig.

Geheel anders ligt dit bij de kans op **langdurige uitval** van (ex-)arbeidsongeschikten, zoals werkgevers die zien. Ruim 40% van hen meent dat de kans op (hernieuwde) langdurige uitval bij deze werknemers groter is dan bij andere werknemers, terwijl nog geen 30% meent dat dit niet zo is. Van alle zeven gemeten aspecten is op dit punt de beeldvorming ook de meest negatieve.

Verschillen naar bedrijfstak en bedrijfsgrootte

Tussen de bedrijfstakken blijkt enig verschil te bestaan in de percepties. In de bouw komt naar verhouding vaker een ongunstige beeldvorming voor, met name van de produktiviteit en de gemotiveerdheid van (ex-)arbeidsongeschikten, dan in andere bedrijfstakken. In de industrie en de handel/horeca ligt de beeldvorming niet ver van het totaal gemiddelde af. In de overige dienstverlening ook niet, uitgezonderd op het punt van de acceptatie door collega's: hier vertoont de overige dienstverlening een nog gunstiger beeld dan elders. In de kwartaire sector tenslotte is de beeldvorming op alle punten, uitgezonderd dat van de gemotiveerdheid, gunstiger dan het totaal gemiddelde.

Ook wat betreft het verzuimrisico verschillen de bedrijfstakken onderling enigszins. Hoewel in alle bedrijfstakken overwegend geen ongunstig beeld bestaat van de **verzuimfrequentie**, is in de kwartaire sector het beeld gemiddeld nog wat gunstiger dan elders. Het vermeende risico van **langdurige uitval** wordt in de bouw nog wat ongunstiger ingeschat dan gemiddeld, in de kwartaire sector juist minder ongunstig.

Naar bedrijfsgrootte is er weinig verschil in de mate waarin "ongunstige" beeldvorming voorkomt. Op enkele afzonderlijke aspecten zijn er wel verschillen naar bedrijfsgrootte. Zo wordt op het aspect "motivatie" in de kleinste bedrijven het minst ongunstig geoordeeld; in de grootste bedrijven vindt men relatief veel ongunstige percepties ten aanzien van de benodigde aandacht en de motivatie. De beeldvorming ten aanzien van de verzuimfrequentie heeft wel een samenhang met de bedrijfsgrootte: hoe kleiner het bedrijf, hoe ongunstiger het beeld op dit punt. Ook in de kleinste bedrijven echter is slechts één op de vijf werkgevers van mening dat de verzuimfrequentie van (ex-)arbeidsongeschikten in ongunstige zin afwijkt.

Ten aanzien van de kans op langdurige uitval is een verband met bedrijfsgrootte afwezig, maar hier geldt wel in alle drie de grootteklassen dat een aanzienlijk deel der werkgevers (ruim 40%) een ongunstig beeld heeft.

Beeldvorming gemiddeld gunstiger in bedrijven met (ex-)arbeidsongeschikten

Er zijn duidelijke verschillen in antwoordpatronen tussen werkgevers die zelf wel hervatters in dienst hebben en zij die dat niet hebben. Het belangrijkste verschil is wel, dat werkgevers met hervatters in dienst veel minder vaak "weet niet"-antwoorden geven op alle perceptie-vragen, en veel vaker hetzij een positief, hetzij een negatief antwoord geven. Dit is wel te begrijpen: zij spreken immers uit eigen waarneming, terwijl andere werkgevers vaak naar waarheid zullen antwoorden dat zij niet weten of (ex-)arbeidsongeschikten anders zijn dan de doorsnee-werknemer. Dit leidt tot een wat paradoxale uitkomst:

- enerzijds is onder werkgevers met (ex-)arbeidsongeschikten het percentage dat een ongunstig beeld van deze werknemers heeft, niet veel lager dan onder de overige werkgevers;
- anderzijds is onder werkgevers met (ex-)arbeidsongeschikten het percentage dat een gunstig (of tenminste neutraal) beeld van deze werknemers heeft, aanzienlijk hoger dan onder werkgevers zonder (ex-)arbeidsongeschikten in dienst.

Men kan dus stellen dat het gemiddelde beeld van ex-WAO'ers bij hun eigen werkgevers, als groep genomen, gunstiger is dan het gemiddelde beeld onder de groep werkgevers die niet zelf (ex-)arbeidsongeschikten in dienst heeft. Werkgevers die uit eigen waarneming spreken, oordelen

blijkbaar gunstiger dan werkgevers zonder (ex-)arbeidsongeschikten. Wellicht bestaan onder laatstgenoemden dus onterecht negatieve stereotypen van ex-WAO'ers, doch ook andere verklaringen zijn denkbaar.

Een opvallende uitzondering op de regel dat bedrijven met (ex-)arbeidsongeschikten gunstiger percepties hebben, is het aspect "gemotiveerdheid". Hiervan is de beeldvorming juist bij bedrijven **zonder** (ex-)arbeidsongeschikten gunstiger dan bij andere bedrijven. Dit is opmerkelijk omdat in de literatuur en door deskundigen juist vaak wordt gewezen op de vermeende hogere gemotiveerdheid van deze werknemers. De beeldvorming bij werkgevers wijst niet in die richting (overigens, ter voorkoming van misverstand: ook niet in **ongunstige** richting).

De grote lijn samengevat

Het algemene beeld dat door onze gegevens wordt opgeroepen is:

- het verzuimrisico van (ex-)arbeidsongeschikten wordt door de meeste werkgevers niet ongunstig ingeschat, maar er is een sterk verschil tussen de aspecten frequentie en duur: de beeldvorming ten aanzien van de verzuimfrequentie is gemiddeld niet ongunstig, maar die ten aanzien van de kans op langdurig verzuim wel;
- bedrijven die zelf (ex-)arbeidsongeschikten in dienst hebben geven een gunstiger beeld van deze werknemers (juist ook op beide aspecten van het ziekteverzuim) dan bedrijven die niet zelf zulke werknemers in dienst hebben.

0.2.2 De rol van verzuimrisico in het personeelsbeleid

Hoe de beeldvorming over verzuimrisico's van (ex-)arbeidsongeschikten ook moge zijn, los daarvan is het de vraag of verzuimrisico een relevant gegeven is in het personeelsbeleid van werkgevers. In hoofdstuk 4 komt deze vraag uitgebreider aan de orde.

In 25 uitvoerige interviews met werkgevers van (ex-)arbeidsongeschikten is gepoogd na te gaan, in hoeverre het eventueel gepercipieerd verzuimrisico een rol heeft gespeeld bij de aanname respectievelijk de interne herplaatsing van (ex-)arbeidsongeschikten, en in hoeverre dit bij deze werknemers een *andere* rol heeft gespeeld dan bij andere (kandidaat-)werknemers. De geïnterviewde werkgevers vertegenwoordigen een brede spreiding naar bedrijfsgrootte, bedrijfstak en naar hervattingen bij oude respectievelijk nieuwe werkgevers.

Er is alleen gesproken met werkgevers die zelf wel (ex-)arbeidsongeschikten in dienst hebben. We kunnen daardoor geen zekerheid geven of de motieven en afwegingen die bij hen een rol hebben gespeeld, op dezelfde manier een rol spelen bij werkgevers die geen (ex-)arbeidsongeschikten in dienst hebben.

In elk van de interviews is steeds één concreet geval van werkherhervatting vanuit de WAO uitgebreid met de werkgever doorgesproken. Aan de hand daarvan is een aantal verschillende typen van reïntegratie-processen te onderscheiden.

Verschillende typen reïntegratie-processen:

hervatting bij een nieuwe of de oude werkgever

We constateren dat, in overeenstemming met de literatuur, de belangrijkste scheidslijn in typen van reïntegratie ligt tussen werkhervattingen bij een nieuwe en bij de oude werkgever.

Bij hervattingen bij een **nieuwe werkgever** gaat alles volgens min of meer reguliere arbeidsmarkt-processen. Betrokken werknemer is in contact gekomen met het bedrijf langs kanalen die bijna alle ook elders op de arbeidsmarkt gangbaar zijn (solliciteren op advertentie, "kruiwagens", zelf aankloppen voor werk, via een uitzendbaan binnenkomen). De selectie verloopt eveneens volgens reguliere criteria, en dat geldt ook voor de rol die het verzuimrisico daarin speelt: werkgevers lijken daarin voor (ex-)arbeidsongeschikten meestal geen andere maatstaven aan te leggen dan zij voor andere aspirant-werknemers plegen te doen. Het enige opvallende is dat de functies waar het om gaat bijna altijd part-time zijn, en dat de betrokkene daarin vaak alleen voor zijn restcapaciteit wordt aangesteld, met behoud van een gedeeltelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering. Uitbreiding van de werkweek tot meer dan de restcapaciteit (of ook: het verrichten van overwerk) wordt soms zelfs als een knelpunt ervaren. Aanpassingen van functies of werkplekken speciaal ten behoeve van de WAO'er zijn niet vaak aan de orde.

Onder al deze schijnbaar zo reguliere processen blijkt bij doorvragen soms toch dat de (ex-)arbeidsongeschikte wat afstandelijker wordt bejegend dan anderen. In een aantal gevallen is sprake van een proefperiode, in overleg met de uitkeringsinstanties, die dient om te bekijken "of het wel zal gaan". Zonder de mogelijkheid tot zo'n proefperiode zouden "nieuwe" werkgevers wellicht meer terughoudend geweest zijn.

Bij hervattingen bij de **oude werkgever** zien we vaak veel ingrijpender processen. Het eerste contact is hier anders verlopen (dat bestond immers meestal al jarenlang) dan bij een externe indiensttreding. De selectiecriteria zijn alleen al daardoor anders en meer op de persoon en diens (vroegere) functioneren toegesneden. De rol van het verzuimrisico ligt daarbij vaak anders dan bij externe kandidaten, in die zin dat men bij (ex-)arbeidsongeschikten minder belang hecht aan het eventuele verzuimrisico (hetzij omdat men dat voor betrokkene gering inschat, hetzij omdat men een hoger risico op de koop toe neemt waar men dat voor anderen niet zou doen). De functie waarop betrokkene terecht komt is vaak veel sterker aangepast, of soms zelfs speciaal gecreëerd. Opvallend is dat deze functie vaak (formeel) full-time is, zij het soms met aangepaste productiviteits-eisen.

Uiteraard komen op deze twee hoofdlijnen uitzonderingen voor. Sommige hervatters-nieuwe werkgever komen niet op een reguliere, maar juist op een speciaal geschapen functie terecht (waarin zij zelf een actieve rol meespelen). Sommige hervatters-oude werkgever komen juist gewoon op hun oude of een soortgelijke functie terug (m.n. indien herstel van de aandoening wel kwam, maar iets langer vergde dan het Ziektewet-jaar; de WAO fungeert dan meer als een "verlengde Ziektewet"). We verwijzen naar paragraaf 4.3.4 voor nadere beschrijving.

0.3 Beschouwing van de resultaten

In deze paragraaf stellen we eerst de twee onderdelen van onze vraagstelling aan de orde. Daarna zullen we pogen onze bevindingen in een wat ruimer perspectief te plaatsen. Daarbij moet men wel bedenken dat de bevindingen deels zijn gebaseerd op een beperkt aantal interviews, en op interviews uitsluitend met werkgevers die *wel* (ex-)arbeidsongeschikten in dienst hadden. De beschouwingen die wij daarover in 0.3.2 formuleren, zijn dan ook geen kwantitatief "harde" uitspraken.

0.3.1 De bevindingen in een notedop

Perceptie van verzuimrisico onder werkgevers

De eerste vraagstelling luidde:

In hoeverre bestaat onder Nederlandse werkgevers de perceptie dat het ziekteverzuimrisico van (ex-)arbeidsongeschikten hoger is dan dat van andere werknemers?

Ruim een kwart van de werkgevers zegt het verzuimrisico *hoger* in te schatten; bijna de helft denkt dat er *geen verschil* is, en 5% meent dat (ex-)arbeidsongeschikten een *lager* verzuim hebben. Daarnaast antwoordt ca. 20% "weet niet" op deze vraag.

Men kan de antwoorden "geen verschil" en "weet niet" beide beschouwen als *neutrale* beelden - immers, in geen van beide gevallen zou een werkgever reden hebben om een (ex-)arbeidsongeschikte wat betreft verzuimrisico anders te beoordelen dan andere (kandidaat-)werknemers. Nemen we de beide antwoordpercentages samen, dan kan gesteld worden dat 66%, oftewel twee-derde der werkgevers, een neutraal beeld heeft van het verzuimrisico.

Bij nadere beschouwing blijkt er wel een aanzienlijk verschil te bestaan in percepties ten aanzien van *verzuimfrequentie* en *langdurige uitval*. Slechts ongeveer één op de vijf werkgevers heeft een ongunstig beeld ten aanzien van de verzuimfrequentie. Ten aanzien van het risico van langdurige hernieuwde uitval heeft echter een belangrijk percentage van de werkgevers (43%) een ongunstig beeld.

De rol van het verzuimrisico in de personeelsselectie

De tweede vraagstelling luidde:

In hoeverre speelt het hogere verzuimrisico, in zoverre werkgevers dat percipiëren, een belemmerende rol bij het in dienst nemen of houden van arbeidsongeschikte werknemers?

Voor zover uit de interviews met werkgevers van (ex-)arbeidsongeschikten naar voren kwam, maken niet alle werkgevers bij het in dienst nemen (of houden) van personeel een directe afweging van het verzuimrisico. Voor zover ze dat wel doen, telt dit criterium bij een (ex-)arbeidsongeschikte in beginsel niet zwaarder dan bij een andere kandidaat, en bij interne herplaatsing veelal zelfs minder zwaar.

Bij aanname van (ex-)arbeidsongeschikten door een *nieuwe werkgever* wordt betrokkene in principe vaak beoordeeld als ieder ander; eventuele gezondheidsbeperkingen komen daarbij wel aan bod, maar meestal niet zozeer vanwege speciaal het verzuimrisico, doch meer vanuit de vraag of het algeheel functioneren er niet door wordt bemoeilijkt. Veel werkgevers laten beoordeling hiervan over aan een medische aanstellingskeuring. Specifieke werkaanpassingen ten behoeve van de (ex-)arbeidsongeschikte komen maar in weinig gevallen voor.

Bij *interne herplaatsing (oude werkgever)* prevaleert de persoonlijke binding van de werkgever met betrokken werknemer - in het bijzonder waar het een oudgediende, gewaardeerde medewerker betreft - veelal boven het eventuele verzuimrisico. Deze herplaatsingen zijn vaak meer "laagdrempelig" dan die bij nieuwe werkgevers: er is vaker sprake van specifieke werkaanpassingen, en naar onze indruk gaat het niet zelden om personen met ernstiger belemmeringen en/of minder gunstige medische prognose.

Het feit dat herplaatsingen bij de oude werkgever veelal meer "laagdrempelig" zijn (ook wat betreft de eventuele belemmerende rol van het ziekteverzuim-*risico*) dan herplaatsingen bij de nieuwe werkgever sluit goed aan bij de bevinding van Van der Stelt (1991) dat juist deze herplaatsingen op den duur minder vaak succesvol zijn. Het gaat soms om ernstiger gevallen, waarbij het in de rede ligt dat de kans op (hernieuwde) uitval op termijn groter is.

0.3.2 De bevindingen in breder perspectief

De zojuist gegeven zeer beknopte conclusies ten aanzien van onze twee onderzoeksvragen roepen het algemene beeld op dat het verzuimrisico 'sec' op dit moment wel enige, doch geen overheersende belemmerende rol speelt in de (her)plaatsing van arbeidsongeschikte werknemers, in het bijzonder niet bij de oude werkgever. Immers, een meerderheid der werkgevers zegt geen ongunstig beeld te hebben van dit verzuimrisico, daarnaast speelt niet bij alle werkgevers verzuimrisico een rol in de personeelsselectie, en tenslotte wordt voor zover dat wel het geval is dit punt aan (ex-)arbeidsongeschikten niet zwaarder "aangerekend" dan aan anderen (bij reïntegraties-oude werkgever veelal zelfs lichter).

Een dergelijke conclusie zou echter te beperkt zijn. De vragen die hier aan de orde zijn vallen niet los te zien van de bredere context van reïntegratie en van de wetgeving zoals die was ten tijde van dit onderzoek. Bovendien hebben we in de diepte-interviews mogelijk te maken gehad met een positieve selectie van werkgevers. Enige meer algemene beschouwingen mogen dan ook naast het voorgaande niet onvermeld blijven. De navolgende beschouwingen gaan verder dan alleen een weergave van empirische onderzoeksresultaten, en mogen dan ook niet als "bewezen" stellingen worden gezien. Zoals eerder vermeld, is het materiaal waarover deze beschouwingen gaan beperkt: er zijn geen interviews gevoerd met werkgevers die *geen* hervatters in dienst hebben. Niettemin achten we een nadere beschouwing van de interviews die wel door ons gevoerd zijn, relevant zowel voor het beleid als voor mogelijk later onderzoek naar deze materie.

Speelt verzuimrisico echt zo'n geringe rol?

Hoewel velen der geïnterviewde werkgevers in eerste instantie zeggen dat het verzuimrisico geen overwegende rol heeft gespeeld, passen daarbij kanttekeningen.

Ten eerste hebben we ongetwijfeld te maken met een positieve selectie: immers, er zijn alleen

interviews gevoerd rond gevallen van reïntegratie die feitelijk hebben plaatsgehad. Het is bijna tautologisch om te constateren dat in *deze* gevallen het verzuimrisico geen onoverkomelijk bezwaar was. In andere gevallen waar géén reïntegratie heeft plaatsgehad - bij andere werkgevers, of misschien zelfs bij deze zelfde werkgevers - lagen de overwegingen misschien minder gunstig. Met name bij hervattingen-oude werkgever wordt nogal gemakkelijk over dit onderwerp gedacht: zelfs als er wel sprake is van hoger verzuim accepteert men dat vaak zonder veel moeite, zolang het gaat om verzuim dat voortkomt uit de (reeds bekende) kwaal of handicap waarmee betrokkene in de WAO was beland. Men tilt daaraan minder zwaar, omdat men dit afweegt tegenover andere zaken, met name de verantwoordelijkheid die men vaak voelt jegens een oudgediende, gewaardeerde werknemer. Bij minder oudgediende of minder gewaardeerde werknemers zou de balans naar de andere kant kunnen doorslaan.

Bovendien bleek bij nader doorvragen dat ook een andere omstandigheid leidt tot onderschatting van de rol van het verzuimrisico. We doelen hier op de gelegenheid tot proefplaatsingen, proefperiodes en dergelijke, waartoe Ziektewet en WAO verschillende mogelijkheden bevatten en waarvan nogal eens gebruik is gemaakt. De indruk is dat juist door de mogelijkheid tot zo'n proefplaatsing de werkgever - achteraf! - meent dat verzuimrisico geen grote rol speelde. Was de mogelijkheid tot zo'n proefplaatsing er niet geweest, dan was de aarzeling om een hervatter in dienst te nemen waarschijnlijk soms groter geweest. Verschillende geïnterviewde werkgevers geven dat ook zelf te kennen.

Eenzelfde aarzeling zou in sommige gevallen bij de hervatter zelf kunnen spelen, zo suggereren onze gesprekken met de werkgever (al hebben wij de betrokkenen niet zelf gesproken). In die gevallen waar betrokkene door werkhervatting uit de WAO raakt of in een lagere arbeidsongeschiktheidsklasse komt, is het prettig om te weten dat men enige tijd kan terugvallen op de oude uitkeringsrechten, mocht alles niet goed lopen.

Voor de goede orde: de proefplaatsingen worden niet gebruikt speciaal om alleen het verzuimrisico uit te proberen, maar om het algeheel functioneren te bezien. Verzuim maakt daarvan slechts een onderdeel uit.

Wordt het in de toekomst anders?

Hoewel er in de interviews niet expliciet naar werd gevraagd, meldden vijf van de 25 geïnterviewde werkgevers spontaan dat zij in de toekomst scherper op verzuimrisico's zullen gaan letten, gezien de hogere kosten die daaraan verbonden zullen zijn. Het is dan ook denkbaar dat bij sommige werkgevers in de toekomst de angst voor hoger langdurig verzuim van (ex-)arbeidsongeschikten een zwaardere rol in de personeelsselectie zal gaan spelen dan nu het geval is.

Anderzijds is het de vraag of werkgevers deze plannen tot scherpere selectie altijd in praktijk zullen brengen. Niet altijd hebben zij een ruime keuze op de arbeidsmarkt, dus is er niet altijd de gelegenheid om scherper te gaan selecteren. Bovendien is het niet zeker, dat eventuele scherpere selectie op verzuimrisico *in het bijzonder* ten nadele van (ex-)arbeidsongeschikten zou werken. Er zijn andere (deel)groepen op de arbeidsmarkt die door werkgevers wellicht eveneens als risicogroep worden beschouwd. Ten opzichte van zulke groepen hebben (ex-)arbeidsongeschikten dan juist nog het extra voordeel dat niet alleen een malus- maar ook een bonus-regeling respectievelijk loonkostensubsidie van kracht is, respectievelijk dat bij interne herplaatsingen geen malus wordt

opgelegd. Ook hebben hervattende WAO'ers in sommige andere opzichten juist pluspunten op dat deel van de arbeidsmarkt waar zij actief zijn, die misschien voldoende opwegen tegen een eventuele scherpere selectie op verzuimrisico's. We bespreken dit nu wat nader.

WAO'ers op de secundaire arbeidsmarkt

Bij reïntegraties-nieuwe werkgever gaat het vaak om (part-time) banen die men in de theorie van de dubbele arbeidsmarkt zou rekenen tot "het secundaire segment" (kleinere, minder goede en minder stabiele banen). Vele WAO'ers zijn als het ware aangewezen op een minder gunstig segment van de arbeidsmarkt. Dit houdt ook in dat de WAO'ers vooral te maken hebben met het "secundaire arbeidsaanbod" waarin zij moeten concurreren met groepen als laag opgeleiden, (langdurig) werklozen en herintredende vrouwen. Onze indruk is dat veel WAO'ers *binnen* dit (op zich minder gunstige) segment van de arbeidsmarkt geen bijzonder zwakke positie innemen. Pluspunten zijn: WAO'ers hebben vaak een ruime werkervaring (soms nog van vrij recente datum: veel hervattingen vinden plaats kort na WAO-intrede), de oorzaken waardoor zij eerder zijn uitgevallen zijn veelal duidelijk en voor de nieuwe werkgever acceptabel, en vele der geïnterviewde werkgevers zien "hun" hervatters als hoog tot zeer hoog gemotiveerde werknemers.

Dit laatste, de hoge gemotiveerdheid, kan echter op een positieve selectie (dan wel zelfselectie) berusten. De hervatters-nieuwe werkgever waarover wij interviews voerden, waren vrijwel zonder uitzondering actieve zoekers op de arbeidsmarkt; vrijwel steeds ging van hen het initiatief tot werkervatting uit. Het is goed denkbaar dat hier een positieve (zelf)selectie meespeelt, en dat het daarmee ook de relatief meer gezonde WAO'ers (dus met geringer verzuimrisico) zijn die wij hebben aangetroffen.

De rol van bemiddelende instanties

Zoals zojuist werd opgemerkt is in vrijwel alle gevallen van hervatting-nieuwe werkgever het initiatief genomen door de betrokken hervatter zelf. Slechts in één geval was sprake van bemiddeling (door de Bedrijfsvereniging). Hierbij moet wel worden aangetekend dat we het hier slechts over elf interviews hebben, zodat er geen algemene conclusies over de bemiddelingsinstanties aan verbonden kunnen worden.

Ook betekent dit niet dat de bemiddelende, begeleidende of uitkerende instanties in de elf door ons onderzochte gevallen onbelangrijk zouden zijn. In vele gevallen waren zij er wel degelijk bij betrokken, maar dan meer in voorwaardenscheppende zin dan als initiator. We noemden reeds het belang van proefplaatsingen, proefperiodes en dergelijke, zowel voor werkgever als voor werknemer. Zulke middelen bleken vaak de drempel tot het aannemen van een (ex-)arbeidsongeschikte belangrijk te verlagen. Een goede benutting van zulke mogelijkheden kan bijzonder nuttige "smeerolie" zijn voor reïntegratie.

Daartegenover mag ook niet onvermeld blijven dat de uitvoeringsorganen door enkele der geïnterviewde werkgevers als remmende factor werden genoemd. Men had soms het gevoel tegen deze organen te moeten opboksen om te voorkomen dat een werknemer volledig arbeidsongeschikt zou worden verklaard, en om aan te tonen dat men nog wel mogelijkheden voor betrokkene zag.

Reïntegraties: niet altijd uit de WAO

Ons onderzoek roept de vraag op of datgene wat we plegen aan te duiden als "reïntegratie" (nl.

werkhervatting door iemand die een arbeidsongeschiktheidsuitkering heeft) eigenlijk wel altijd een reïntegratie *uit de WAO* is. Met name bij hervattingen-nieuwe werkgever is in de overgrote meerderheid der gevallen die in de interviews werden doorgesproken, betrokkene nog steeds (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt en geniet een uitkering. Ook de hervattingen-oude werkgever in onze interviews betreffen merendeels personen die na werkhervatting een AAW/WAO-uitkering blijven genieten. Het zal duidelijk zijn dat indien men het volume van de arbeidsongeschiktheid afmeet aan het aantal uitkeringsgerechtigden, deze reïntegraties geen volume-effect op de WAO hebben (wellicht wel op de werkloosheidsregelingen).

Vermoedelijk is in een aantal gevallen wel sprake van een lagere arbeidsongeschiktheidsklasse dan betrokkene vroeger had (of gehad zou hebben indien geen werkhervatting had plaatsgehad), zodat er wel enig volume-effect in termen van herleide uitkeringsjaren en dus van het financieel volume mee gemoeid is. In verschillende andere gevallen echter was evident sprake van werkhervatting uitsluitend voor de restcapaciteit. Dat leverde soms zelfs, in de ogen van werkgevers, knelpunten op waardoor een uitbreiding van de aanstelling tot meer dan de restcapaciteit werd belemmerd: bijvoorbeeld omdat men meende niet méér te "mogen" werken dan de restcapaciteit, omdat men vreesde eventuele toekomstige uitkeringsrechten te verspelen, of omdat de gevolgen voor de beloning binnen het bedrijf als onrechtvaardig werden gezien (m.n. bij het verrichten van eventueel overwerk). Aan heldere voorlichting over de samenloop van loon en WAO/AAW-uitkering bestaat vermoedelijk een grote behoefte.

Bij dit alles speelt een rol dat de situatie anno 1992 ten aanzien van reïntegratie een geheel andere is dan vijf of tien jaar geleden. Mede door het afschaffen in 1987 van de verdiscontering van de werkloosheidscomponent in de WAO is er anno 1992 in een aanzienlijk aantal gevallen sprake van restcapaciteit *naast de WAO-uitkering*, waar deze restcapaciteit vroeger *binnen* de WAO-uitkering zat. Momenteel wordt ongeveer de helft van de nieuwe WAO-toetreders slechts gedeeltelijk arbeidsongeschikt bevonden. Het feit dat de GMD zich in zijn arbeidsbemiddeling voor gehandicapten specifiek richt op gedeeltelijk arbeidsongeschikten sluit op die ontwikkeling aan. Gezien het feit dat hervattingen, zo die al plaatsvinden, over het algemeen relatief kort na WAO-intrede geschieden, betekent dit een sterke verschuiving ten opzichte van vijf jaar geleden: WAO'ers die zich nu op de arbeidsmarkt begeven hebben veel meer restcapaciteit aan te bieden, en minder "WAO-capaciteit", dan de WAO'ers van nog slechts vijf jaar geleden.

Kleine en grotere bedrijven

Tenslotte concluderen we dat bij kleine bedrijven het vraagstuk van reïntegratie in een aantal opzichten anders, veelal minder gunstig ligt dan bij grote bedrijven.

- Voor zover kleine bedrijven (ex-)arbeidsongeschikten in dienst nemen, gaat het welhaast per definitie vaker om hervattingen-nieuwe werkgever. Kleine bedrijven hebben immers een kleinere "interne arbeidsmarkt" en daardoor weinig intern aanbod van (ex-)arbeidsongeschikten. En zoals uit dit onderzoek blijkt, zijn de hervattingen-nieuwe werkgever gemiddeld wat meer "hoogdrempelig" dan hervattingen-oude werkgever, ook wat betreft de eventuele belemmeringen die door een vermeend hoger verzuimrisico worden veroorzaakt.
- Indien er al binnen een klein bedrijf WAO-gevallen ontstaan (en de statistische kans daarop is in een klein bedrijf reeds geringer dan in een groot bedrijf), zijn door de beperkte interne

arbeidsmarkt en door de vaak geringere interne functiedifferentiatie de mogelijkheden om een passende werkplek vrij te maken of nieuw te creëren geringer.

- Voor zover daarmee kosten en werktijd zijn gemoeid (ongeveer een derde van de werkgevers meent dat dat het geval zal zijn) is het draagvlak daarvoor in een klein bedrijf ook vaak smaller.
- Kleine bedrijven hebben veelal geen gespecialiseerde personeelsfunctie, wat twee ongunstige omstandigheden schept: een zekere informatie-achterstand (men lijkt slechter op de hoogte van wetgeving, regelingen, subsidiemogelijkheden e.d. dan in grotere bedrijven, waar een personeelsfunctionaris deze zaken kan bijhouden) en een minder grote interne druk tot reïntegratie. Wat dit laatste betreft: in grotere bedrijven, zo is onze indruk uit de interviews, komt het soms voor dat de personeelsfunctionaris ten opzichte van afdelingschefs enige pressie uitoefent om een werkhervatting te bevorderen.
- Tenslotte is, voor zover men al vreest dat (ex-)arbeidsongeschikten een hoger verzuimrisico hebben dan andere werknemers (en dit beeld bestaat in kleine bedrijven vaker dan in grotere), uitval door ziekte - kort of langer durend - in een klein bedrijf vaak meer storend dan in een groot bedrijf waar men een zekere interne personeelsreserve kan aanhouden voor (statistisch beter voorspelbaar) verzuim.

Gegeven het feit dat het kleinbedrijf in Nederland een aanzienlijk deel van de werkgelegenheid omvat, de groei van het aantal banen in dit segment groot is en het aantal vacatures (formele en latente) eveneens, verdient de specifieke problematiek van werkhervatting in het kleinbedrijf nadrukkelijk de aandacht. Wij willen hiermee overigens niet de indruk vestigen dat het in het kleinbedrijf slecht gesteld zou zijn met de werkgelegenheid voor (ex-)arbeidsongeschikten. We hebben hier slechts willen aangeven dat in het kleinbedrijf het proces van werkhervatting specifieke aspecten heeft, die afzonderlijke aandacht kunnen vragen.

Tot besluit: feitelijke gegevens over ziekteverzuim moeten nog komen

Het voorliggende rapport is uitsluitend gebaseerd op enquêtering en interviews onder werkgevers. Ook voor wat betreft het ziekteverzuim van (ex-)arbeidsongeschikten beschikken wij vooralsnog wel over de beeldvorming onder werkgevers, maar niet over feitelijke verzuimgegevens. In de volgende fase van dit onderzoek, die inmiddels in uitvoering is, wordt nagegaan in hoeverre dit ziekteverzuim in werkelijkheid afwijkt van dat van (vergelijkbare) andere werknemers. Pas met de afronding van die fase, die enige jaren zal vergen, zal duidelijk zijn in hoeverre de beeldvorming zoals die in dit rapport aan de orde is, overeenkomt met het feitelijk ziekteverzuim van hervattende arbeidsongeschikten.

1 Inleiding en vraagstelling

1.1 Aanleiding

Binnen het pakket aan voornemens en maatregelen om arbeidsongeschiktheid terug te dringen, zoals dat in de afgelopen jaren gestalte heeft gekregen, is veel aandacht besteed aan pogingen om arbeidsongeschikten weer aan werk te helpen. Immers, beperking van de instroom in de arbeidsongeschiktheidsregelingen alléén kan niet voldoende zijn om op korte termijn het huidige aantal van ca. 900.000 uitkeringsgerechtigden sterk te doen slinken. Ook vergroting van de uitstroom uit het arbeidsongeschiktheidsbestand zal daartoe bij moeten dragen.

Niet alle werkgevers zijn zonder meer bereid om (ex-)arbeidsongeschikten als werknemer in dienst te nemen, zo wordt algemeen aangenomen. Eén van de weerstanden die daartegen zou bestaan betreft het (vermeende) hogere ziekteverzuim-risico, dat hervattende arbeidsongeschikten zou kenmerken.

Eén van de maatregelen die is opgenomen in de Wet Terugdringing Arbeidsongeschiktheidsvolume (TAV), welke sinds 1 maart 1992 van kracht is, betreft de verhoging van het ziekengeld dat door de Bedrijfsvereniging wordt uitgekeerd (van 70 % naar 100 % van het dagloon) voor werknemers die vanuit een AAW/WAO-uitkering een dienstbetrekking aanvaarden². Deze maatregel is destijds voorgesteld door de Tripartiete Werkgroep Volumebeleid Arbeidsongeschiktheidsregelingen (TWVA, 1989). De interim-rapportage van de TWVA bevat onder meer de volgende passages:

Een drempel voor het in dienst nemen van een gedeeltelijk arbeidsgeschikte is niet zelden de bij een kandidaat-werkgever bestaande vrees dat er sprake zal zijn van een verhoogd ziekteverzuim met de daarbij aan bovenwettelijke uitkering verbonden financiële last.

Om deze drempel te slechten, is vanuit de Stichting van de Arbeid voorgesteld de ZW-uitkering voor gedeeltelijk arbeidsgeschikten die in het arbeidsproces worden opgenomen te verhogen tot 100% van het dagloon gedurende ziekteperioden gelegen in de eerste 3 jaar na datum indiensttreding.

De tripartiete werkgroep realiseert zich dat deze vrees van werkgevers in belangrijke mate berust op vooroordelen. Onderzoek leert dat het ziekteverzuim van gedeeltelijk arbeidsgeschikten eerder lager dan hoger is dan gemiddeld. (...)

Blijkens de laatste zinsneden twijfelt reeds de TWVA aan de veronderstelling van een hoger ziekteverzuim van gedeeltelijk arbeidsgeschikten (hoewel ons niet bekend is naar welk onderzoek de TWVA hier verwijst), hetgeen niet wegneemt dat men uiteindelijk het voorstel tot hogere ZW-uitkering toch overneemt.

Twijfel over het vermeend hogere verzuim van gedeeltelijk arbeidsgeschikten wordt ook door

² Deze verhoging geldt alleen in zoverre de werkgever bij arbeidsovereenkomst verplicht is om tijdens ziekte meer dan 70 % van het dagloon door te betalen.

het kabinet geuit in de Memorie van Toelichting op de Wet TAV, overigens ook hier zonder dat het voorstel tot hogere ZW-uitkering uiteindelijk wordt verworpen:

Het kabinet staat gereserveerd ten opzichte van dit voorstel van de TWVA tot verhoging van de ZW-uitkering in die zin, dat het kabinet zich niet kan vinden in het vooroordeel dat arbeidsongeschikte herintreders per definitie een hoger ziekterisico opleveren als rechtvaardigingsgrond voor het voorstel. Aangezien er echter in psychologische zin een instroombevorderende werking van het voorstel kan uitgaan wil het kabinet toch wettelijke uitwerking aan het TWVA-voorstel geven. In het kabinetsstandpunt naar aanleiding van de voorstellen van de TWVA is aangegeven dat de voorgestelde maatregel in eerste instantie slechts voor drie jaar zou moeten gelden. In de wet is daarom bepaald, dat de regeling na drie jaar vervalt. Op basis van onderzoek moet dan worden beoordeeld of de vooronderstelling omtrent het ziekteverzuim van arbeidsongeschikten terecht is geweest (...).

Alom wordt dus twijfel geuit of het verzuim van hervattende arbeidsongeschikten inderdaad hoger is dan dat van anderen, doch tevens wordt ervan uitgegaan dat althans bij een aantal werkgevers dit vooroordeel zou leven. Over de feitelijke situatie wat betreft het verzuim van hervattende (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten, en wat betreft het beeld dat werkgevers daarvan hebben, zijn ons geen goede empirische gegevens bekend.

1.2 Doel en vraagstellingen van het *totale* project

Dit project beoogt te voorzien in de leemte aan empirische gegevens op bovengenoemde punten. Het is **niet** de bedoeling van dit onderzoek, de in de wet TAV opgenomen maatregel tot verhoging van het ziekengeld te evalueren.

Het totale project, waarvan dit rapport slechts een deel betreft, kent drie vraagstellingen:

- 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?
- c. In hoeverre is het feitelijk verzuimrisico van werkende (ex-)arbeidsongeschikten een valide indicator van het verzuimrisico van (nog niet werkende) arbeidsongeschikten?

Het voorliggende rapport gaat uit van deelvraag a. en heeft slechts betrekking op de **percepties van werkgevers** en de mate waarin die doorwerken in werving en selectie van herintredende arbeidsongeschikten. In de volgende paragraaf wordt de vraagstelling van dit rapport nader uitgewerkt.

Alvorens daartoe over te gaan, is het goed om enige verduidelijking te geven van de term "(ex-)arbeidsongeschikten" die in dit rapport veelvuldig wordt gebruikt, teneinde misverstanden in de beeldvorming te voorkomen. Het gaat hier om de groep werknemers die ooit tot de WAO/AAW

(of de overeenkomstige ambtenaren-regeling) is toegetreden maar die momenteel (weer) betaalde arbeid verricht. 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 WAO/AAW-intrede weer aan het werk zijn gegaan, of juist na een jarenlang verblijf in de WAO/AAW; het kan om een full-time of juist om een part-time functie gaan. Dat men inmiddels (weer) betaald werk verricht, wil echter niet zeggen dat de betrokkenen inmiddels 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 zijn achteruit gegaan. Men wake er dus voor, werkherhervatting 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.

1.3 Vraagstelling van dit rapport

Het directe doel van dit deelonderzoek is antwoord te geven op de vraag in hoeverre werkgevers in Nederland de perceptie hebben dat hervattende arbeidsongeschikten een hoger ziekteverzuimrisico hebben dan andere werknemers.

Deze vraag staat niet op zichzelf. Uit de citaten die we in 1.1 aanhaalden uit het TWVA-rapport en van de Memorie van Toelichting op de Wet TAV blijkt reeds, dat het uiteindelijk gaat om de vraag of werkgevers zich door het (vermeende) vooroordeel jegens arbeidsongeschikten laten weerhouden om deze mensen in dienst te nemen.

De opdrachtgevers uitten dan ook de wens om, naast een kwantitatief inzicht in de perceptie van werkgevers 'sec', ook een kwalitatief beeld te krijgen van de keuzen en afwegingen die werkgevers maken bij werving, selectie en begeleiding van arbeidsongeschikte werknemers.

De vraagstelling is hierbij: welke rol speelt een hoog ziekteverzuim binnen het geheel van keuzes en afwegingen van werkgevers/selecteurs bij werving, selectie en begeleiding van arbeidsongeschikten? Oftewel, welke plaats neemt een vermeend hoog verzuimrisico in temidden van het geheel van belemmerende en bevorderende factoren bij begeleiding, werving en selectie van arbeidsongeschikten?

Derhalve zijn de **vraagstellingen die in dit rapport aan de orde komen:**

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

1.4 Onderzoeksmethode en materiaal

Voor dit deel van het onderzoek is, naast bestaande onderzoeksliteratuur, gebruik gemaakt van nieuw verzamelde empirische gegevens. In een bijlage achterin dit rapport is de materiaalverzameling nader verantwoord. Voor een goed begrip van de tekst geven we hier de hoofdlijn aan van de wijze van materiaalverzameling.

Aansluiting is gezocht bij de zogenaamde "Vacaturepeiling": een telefonische enquête, die door bureau AGB/Intomart tweemaal wordt gehouden onder een steeds wisselende steekproef van netto circa 1500 werkgevers in het bedrijfsleven en bij de overheid. In deze Vacaturepeiling zijn tweemaal op verzoek van het NIA enkele vraagstellingen toegevoegd, namelijk:

- in **maart 1992** is een vraag meegenomen of het bedrijf op dat moment (ex-)arbeidsongeschikten in dienst had, alsmede een algemene vraag naar de inschatting van het verzuimrisico van deze werknemers;
- in **mei 1992** is wederom gevraagd of men (ex-)arbeidsongeschikten in dienst had, en is verder een aantal uitspraken voorgelegd waarmee de beeldvorming onder werkgevers over (ex-)arbeidsongeschikten op een aantal punten (waaronder verzuimrisico) werd gemeten.

Hiermee is gepoogd de perceptie onder werkgevers te meten (vraagstelling 1 uit de paragraaf 1.3).

Verder is in de Vacaturepeilingen van zowel maart als mei 1992 aan werkgevers die (ex-)arbeidsongeschikten in dienst hadden gevraagd, of men bereid was tot verdere medewerking aan het onderzoek door het NIA. Uit de velen die positief reageerden is een selectie gemaakt van 25 bedrijven (gespreid naar grootte, bedrijfstak en naar de vraag of men een "eigen" werknemer intern had herplaatst dan wel een (ex-)arbeidsongeschikte van buitenaf in dienst had genomen). Bij deze 25 bedrijven werd een uitgebreid open interview gehouden waarin allerlei aspecten van personeelsselectie en -werving werden nagegaan (zowel wat betreft arbeidsongeschikten als wat betreft personeel in het algemeen). Daarmee werd beoogd een dieper inzicht te krijgen in de rol die het eventueel gepercipieerde verzuimrisico, temidden van de vele andere bevorderende en belemmerende factoren, speelt bij het in dienst nemen of houden van arbeidsongeschikte werknemers (vraagstelling 2 uit paragraaf 1.3).

1.5 Opbouw van het rapport

Over de arbeidsmarktperspectieven van arbeidsongeschikten, en de belemmerende en bevorderende factoren die daarin een rol spelen, is uit eerder onderzoek al één en ander bekend. Om van de bestaande inzichten te kunnen profiteren in de opzet van dit onderzoek is een korte voorstudie gedaan, bestaande uit literatuurstudie en enkele gesprekken met deskundige informanten. In **hoofdstuk 2** wordt daarvan verslag gedaan.

De uitkomsten van kwantitatieve metingen van percepties van werkgevers, die antwoord geven op vraagstelling 1. uit paragraaf 1.3, komen in **hoofdstuk 3** aan de orde.

De uitkomsten van een aantal diepgaande interviews met werkgevers, waarmee een antwoord is gezocht op vraagstelling 2. uit paragraaf 1.3, worden in **hoofdstuk 4** gerapporteerd.

In de **bijlage** wordt een verantwoording gegeven van de methoden van materiaalverzameling zoals die in dit deelproject werden gehanteerd.

Tenslotte plaatsen we een kanttekening bij het wollige taalgebruik in dit rapport. Het is tot onze spijt niet te voorkomen, dat hier en daar omslachtige formuleringen worden gebruikt. Zeer vaak zult u de term "perceptie van ..." of "het gepercipieerde verzuimrisico" (of zelfs het "eventueel gepercipieerde verzuimrisico") in de tekst tegenkomen; soms gebruiken we "beeldvorming" in plaats van "perceptie". Hoe omslachtig ook, het leek ons ter voorkoming van misverstanden beter om deze termen steeds te hanteren, teneinde te voorkomen dat er door dit rapport zelf de indruk zou ontstaan dat er feitelijk sprake is van een hoger verzuimrisico onder (ex-)arbeidsongeschikten. Dat laatste moet immers nog worden onderzocht.

Ook de term "(ex-)arbeidsongeschikten" zal vaak in de tekst voorkomen, soms afgewisseld met "hervatters", "heringetreden arbeidsongeschikten", "ex-WAO'ers" of "a.o. werknemers". Met die verschillende termen doelen we steeds op dezelfde groep werknemers. Een kortere aanduiding die toch correct is, was helaas niet voorhanden.

2 De arbeidsmarktpositie van arbeidsongeschikten: inzichten uit eerder onderzoek

2.1 Inleiding

De vraagstelling van dit rapport kan niet los gezien worden van de meer algemene problematiek van de arbeidsmarktpositie van arbeidsongeschikten. Inzichten in die algemene problematiek hebben meegespeeld in ontwerp en uitvoering van dit onderzoek. Als achtergrond voor het onderzoek geven wij daarom in dit hoofdstuk een beeld van deze materie, dat ontleend is aan een globale studie van Nederlandse literatuur en aan gesprekken met een aantal deskundige informanten.

Dit hoofdstuk pretendeert nadrukkelijk niet, een alomvattende literatuurstudie over deze materie te zijn. Over de hier besproken onderwerpen bestaat veel meer literatuur dan in het bestek van dit onderzoek aan de orde kan komen. Wij beogen in dit hoofdstuk slechts een globale terreinverkenning te geven, die dient als inhoudelijk en methodologisch voorwerk voor het empirisch gedeelte van dit rapport.

Daarbij beperken we ons tot vrij recente Nederlandse literatuur en inzichten. Ten onrechte zou dit de indruk kunnen wekken, als zou de onderhavige problematiek pas van recente datum zijn of speciaal in Nederland spelen. Dat dit niet het geval is - en dat ook de vrees voor een hoger ziekteverzuim onder heringetreden arbeidsongeschikten al eerder en in andere landen is gesignaleerd - moge blijken uit het volgende citaat uit een paper over reïntegratie van gehandicapten, dat reeds in 1981 door Amerikaanse sociale zekerheids-onderzoekers werd gepresenteerd (Krute & Treitel, 1981):

While empirical research in this area is rather limited, a recent review summarised the findings of some 30 different studies, conducted since World War II, that dealt with employer hiring practices and labour market conditions for the disabled (The Urban Institute, 1975). In general, the findings of the studies reviewed showed that most employers were reluctant to hire disabled people. This reluctance was based on (1) concerns about the added costs perceived in hiring, training and placing the disabled; (2) fears regarding the need to provide special physical arrangements and to undertake costly modifications to the work site; (3) anticipated higher costs of fringe benefits such as increased worker's compensation expenses or inflated medical and life insurance premiums; and (4) potential problems arising from higher absenteeism and lower productivity of disabled workers. The fact that many of these fears may be unfounded does not, of course, blunt their negative impact on employment opportunities for the disabled.

Dit hoofdstuk is als volgt opgebouwd.

In paragraaf 2.2 geven we een kort overzicht van belangrijke feiten betreffende arbeidsongeschiktheid in Nederland. In 2.3 wordt een opsomming gegeven van factoren die blijkens literatuur belemmerend

of bevorderend (kunnen) zijn voor de plaatsing van arbeidsongeschikten op de arbeidsmarkt. In 2.4 gaan we wat nader in op de werkgeverskant, met name wat betreft begeleiding, werving en selectie van arbeidsongeschikten. In 2.5 bespreken we de belangrijke verschillen die aanwezig lijken tussen reïntegratie bij de oude werkgever en bij een nieuwe werkgever. In 2.6 worden de bevindingen samengevat en worden conclusies getrokken die voor de verdere opzet van dit deelproject van belang zijn.

2.2 Arbeidsongeschiktheid in Nederland

Begripsbepaling

De Wereld Gezondheids Organisatie (WHO, 1980) hanteert drie onderling samenhangende termen om de gevolgen van ziekte of ongeluk voor de mens aan te geven. Dit zijn "impairment" (aantasting/stoornis), "disability" (ongeschiktheid/beperking) en "handicap" (maatschappelijke belemmering). "Impairment" en "disability" duiden op (individuele) medische en functionele criteria, maar "handicap" heeft alleen betekenis in relatie tot de samenleving.

Men is gehandicapt als men door stoornis en beperking in een nadelige positie terecht komt, waardoor een normale rolvulling in de maatschappij niet of slechts beperkt mogelijk is (Buijk, 1991). Delsen en Bemelmans (1987) stellen dat de WHO, door uit te gaan van wat "normaal" is voor een mens, de definitie van handicap een discriminerend element meegeeft: de beperkte capaciteit wordt benadrukt en daarmee de gehandicapte negatief gedefinieerd: als iemand die niet of moeilijk kan voldoen aan de norm. Werk, en/of het inkomen dat daarmee wordt verworven, is zo'n norm van waaruit de handicap wordt gedefinieerd.

Van het begrip "gehandicapte **werknemer**" (degene dus die ondanks een handicap betaald werk in loondienst verricht) vinden we een meer formele omschrijving binnen de Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers (WAGW) (zie ook Schraven, 1991 en Ter Huurne, 1991). Volgens deze wet geldt als gehandicapte werknemer degene die:

- recht heeft op een uitkering ingevolge de WAO, AAW of WAMIL of op een invaliditeitspensioen krachtens ABP-wet, Spoorwegpensioenwet of de Algemene Militaire Pensioenwet;
- dan wel door indiensttreding zijn recht op één van die uitkeringen/pensioenen heeft verloren, dan wel direct voorafgaand aan indiensttreding werkzaam was in het kader van de Wet Sociale Werkvoorziening;
- en/of voor wie een wettelijke werkvoorziening binnen het bedrijf getroffen is (op grond van AAW, ABP-wet of SP-wet), en/of loondispensatie is verleend.

In dit onderzoek is, in de vraagstelling bij de telefonische enquête (zie hoofdstuk 3), het begrip van de "heringetreden arbeidsongeschikte werknemer" omschreven als *"werknemers die vanuit een arbeidsongeschiktheidsuitkering (AAW, WAO, WAMIL, ABP-wet, SP-wet en AMP-wet) weer geheel of gedeeltelijk aan het werk zijn gegaan, eventueel met een aanvullende uitkering"*.

Kleine epidemiologie van de arbeidsongeschiktheid

Per eind 1992 ontvingen ruim 900.000 personen een uitkering krachtens de AAW/WAO (hierin begrepen ambtenaren met een invaliditeitspensioen, waarin de AAW-uitkering is verrekend). Dat is ruwweg 10% van de bevolking in de economisch actieve leeftijdsgroepen. Sinds de jaren '60 is het aantal arbeidsongeschikten ononderbroken gegroeid. Over 1989 tot en met 1991 kwamen er jaarlijks meer dan 110.000 uitkeringsgerechtigden bij, tegenover 80.000 à 90.000 beëindigingen van uitkeringen. Wel is de groei recent aan het verminderen, onder andere door een toenemend aantal beëindigingen en (in 1992) tevens een dalend aantal nieuwe uitkeringen.

Een steeds toenemend aantal uitkeringsgerechtigden wordt niet volledig, maar slechts gedeeltelijk arbeidsongeschikt verklaard (en wordt dus geacht nog enige passende arbeid te kunnen verrichten). Wanneer men het aantal uitkeringen omrekent tot volledige arbeidsongeschikten (waarbij uitkeringen aan gedeeltelijk arbeidsongeschikten slechts naar rato worden meegeteld), is dan ook niet slechts de omvang, maar ook de groei in het volume minder groot dan die in het totaal aantal uitkeringsgerechtigden. Eind 1992 waren er volgens deze herberekening bijna 800.000 "volledige arbeidsongeschikten".

De kerncijfers AAW/WAO zijn in tabel 2.1 samengevat.

Tabel 2.1 Kerncijfers volume AAW/WAO, 1987-1992 (aantallen x 1.000)

jaar	lopende uitkeringen ultimo	heva's * ultimo	nieuwe uitkeringen	beëindigde uitkeringen
1987	794	713	94	76
1988	813	726	99	78
1989	844	750	108	77
1990	881	780	116	80
1991	903	792	116	94
1992	915	795	102	90

* Heva: Herleid tot volledig arbeidsongeschikten, d.w.z. aantal uitkeringen ultimo jaar, waarbij uitkeringen aan gedeeltelijk arbeidsongeschikten slechts naar rato worden meegeteld

Bron: SVr, Kerncijfers sociale verzekering, 1e kwartaal 1992 & december 1992

Het gaat bij de 900.000 AAW/WAO-uitkeringen om ca. 600.000 mannen en ca. 300.000 vrouwen. In verhouding tot het aantal werkzame personen echter is het arbeidsongeschiktheidsrisico voor vrouwen hoger dan voor mannen (Delsen en Bemelmans, 1987). Verder komen onder de arbeidsongeschikten naar verhouding veel personen voor met een lage scholingsgraad en lage beroepsstatus, alsmede relatief veel ongehuwden en alleenwonenden.

Wat betreft de verschillende bevolkingscategorieën onder de AAW-verzekerden betreft het ca. 650.000 loontrekkenden, ca. 95.000 ambtenaren, ca. 60.000 zelfstandigen en ca. 95.000 vroeggehandicapten.

Arbeidsongeschiktheid wordt traditioneel voor een groot deel beschouwd als een ouderenprobleem, en niet geheel ten onrechte. De instroom in de AAW/WAO bestaat voor meer dan 40% uit 45-

plussers; het bestand AAW/WAO'ers bestaat voor ca. 65% uit 45-plussers. Doordat de kans op arbeidsongeschiktheid onder ouderen hoger is, is er ook een geografisch patroon te vinden: in (groot)stedelijke gebieden, waar de gemiddelde leeftijd van de bevolking hoger is, komt ook naar verhouding veel arbeidsongeschiktheid voor.

Hoewel arbeidsongeschiktheid vooral ouderen treft, is er een duidelijke tendens gaande tot "verjonging" van het bestand arbeidsongeschikten. Het aandeel van de jongste leeftijdsgroepen, 15-34 jaar, in de instroom nam toe van 28% in 1986 tot 33% in 1990 (GMD, 1991). Het feit dat AAW/WAO-instroom gemiddeld op steeds jeugdiger leeftijd plaatsvindt, en dan steeds vaker met een slechts gedeeltelijke AAW/WAO-uitkering, betekent dat de problematiek van herplaatsing en reïntegratie voor de komende jaren van groot belang zal blijven. WAO-toetreding op jeugdige leeftijd betekent voor betrokkene immers dat hij/zij voor lange tijd buiten het arbeidsproces zou raken indien geen herplaatsing volgt; voor de arbeidsongeschiktheidsregelingen betekent dit dat er nog vele jaren een relatief groot AAW/WAO-volume zou blijven bestaan. Dat het steeds vaker gaat om gedeeltelijke arbeidsongeschiktheidsuitkeringen impliceert dat er veelal van enige restcapaciteit sprake is, zodat herplaatsing in principe mogelijk moet zijn.

Diagnoses

De instroom in de AAW/WAO wordt voor het overgrote deel gerekend tot twee diagnosehoofdgroepen: de ziekten van het bewegingsstelsel en de psychische aandoeningen. Samen nemen zij een nog steeds toenemend aandeel in de AAW/WAO-instroom voor hun rekening: het bewegingsstelsel ca. 34%, de psychische aandoeningen ca. 30%. Psychische aandoeningen (waaronder veel gevallen die worden aangeduid met wisselende termen als "surmenage", "stress-reacties", "overspannenheid" e.d., waarmee in grote lijnen dezelfde verschijnselen worden bedoeld) komen relatief vaak voor bij jongeren, ziekten van het bewegingsstelsel vaker bij ouderen. Onder ouderen komen hart- en vaatziekten ook nog relatief vaak voor, maar deze diagnose-categorie neemt al sinds een aantal jaren steeds minder van de AAW/WAO-instroom voor zijn rekening; in 1989 nog 8% der nieuwe gevallen.

De diagnose-verdeling is relevant voor de arbeidsmarktkansen van arbeidsongeschikten, omdat vaak de veronderstelling wordt gehoord dat tegen (ex-)arbeidsongeschikten met psychische klachten meer weerstanden zouden bestaan dan tegen werknemers die wegens duidelijke somatische aandoeningen zijn uitgevallen. Als dit waar zou zijn, zou dat een extra belemmering vormen voor juist jongere arbeidsongeschikten.

2.3 Factoren die plaatsing van arbeidsongeschikten bevorderen of belemmeren

Welke rol speelt een hoog ziekteverzuimrisico in de keuzen en afwegingen van een werkgever om een arbeidsongeschikte al dan niet te plaatsen of te herplaatsen? Dit is één van de vragen die we ons in dit rapport stellen. Om hierop antwoord te kunnen geven en het relatieve belang van deze factor temidden van vele andere factoren in te kunnen schatten, is het nodig eerst overzicht te krijgen over de factoren die de integratie van arbeidsongeschikten in het reguliere arbeidsproces bevorderen of belemmeren.

In deze paragraaf wordt een onderscheid gemaakt tussen factoren op internationaal/nationaal niveau,

op bedrijfsniveau en op persoonlijk niveau. Elke factor zal kort besproken worden.

Factoren op internationaal en nationaal niveau

In verschillende werken wijst men op het belang van de *economische situatie* voor de integratie van arbeidsongeschikten in het arbeidsproces. Het percentage werkende arbeidsongeschikten blijkt afhankelijk van de conjunctuur. Kroon gaf in zijn artikel van 1973 aan dat er eind jaren zestig een toenemend aantal arbeidsongeschikten werden opgenomen in het arbeidsproces. Hij schrijft dit toe aan de economische groei van die tijd. De motivatie die de meeste werkgevers toen gaven, is samen te vatten als: "plaatsing op humanitaire gronden". In tijden van economische recessie staan arbeidsongeschikten echter bovenaan het lijstje om ontslagen te worden. Ook Delsen en Bemelmans (1987) wijzen op een verband tussen een stagnerende economische groei en groeiende werkloosheid onder arbeidsongeschikten. In dit verband is het belangrijk dat de werkloosheid onder arbeidsongeschikten veel hoger is dan onder de beroepsbevolking in het algemeen. Hetzelfde geldt voor de werkloosheidsduur. Delsen en Bemelmans halen een Duits onderzoek aan waaruit blijkt dat een arbeidsongeschikte (onafhankelijk van zijn of haar kwalificaties, leeftijd en wensen) bijna dubbel zo lang werkloos is als andere werknemers. Ook in Nederland is de kans om als arbeidsongeschikte langdurig buiten het arbeidsproces te geraken groot.

Verandering in de *beroeps- en werkgelegenheidsstructuur* heeft eveneens invloed op de reïntegratie van arbeidsongeschikten. Door een toename van werk in de dienstensector en een verschuiving van "blue collar" naar "white collar"-arbeid, worden de arbeidsmogelijkheden van mensen met een fysieke stoornis groter. De positieve bijdrage van *technologische ontwikkelingen* speelt hierbij ook een rol. De toepassing van computers en micro-elektronica vergroten duidelijk de mogelijkheden van mensen met een fysieke stoornis. Bij bediening van apparatuur kan de fysieke tekortkoming vaak gecompenseerd worden door moderne technologische aanpassingen. Een ander voordeel is dat de mogelijkheden voor thuiswerk toenemen. Tegelijkertijd blijkt dat hogere scholingeisen en bredere functies (= breder takenpakket) ook nadelige gevolgen hebben voor de groep arbeidsongeschikten met een psychische stoornis. Automatisering heeft over het geheel genomen een negatieve invloed op de arbeidsmogelijkheden van een arbeidsongeschikte. Met name de oudere arbeidsongeschikte werknemers en/of degenen met een lagere opleiding of een psychische stoornis ondervinden hiervan de gevolgen.

Volgens Delsen en Bemelmans leveren een *verkorte werkweek en deeltijdarbeid* een positieve bijdrage aan de tewerkstellingsmogelijkheden voor werknemers met een functiestoornis. Omdat veel arbeidsongeschikten een beperking hebben in hun uithoudingsvermogen, kunnen zij vaak geen full-time baan aanvaarden. Deeltijdarbeid en/of een verkorte werkweek biedt een oplossing voor dit probleem.

Van geheel andere aard is de invloed van het *overheidsbeleid en de wetgeving*. Studies waarin de Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers (WAGW) besproken wordt (Delsen en Bemelmans (1987), Pool (1991), Buijk (1991)) wijzen op een beperkte invloed van deze wet bij het streven naar een *grotere participatie van arbeidsongeschikten in het arbeidsproces*. De bijdrage van de WAGW komt vooral tot stand door het beperken van de uitstroom naar de WAO. Werkgevers

worden gestimuleerd om meer aan preventie te doen. Mede hierdoor herplaatst men intern meer arbeidsongeschikt verklaarde werknemers dan voorheen. De bijdrage aan de tewerkstelling van arbeidsongeschikten die reeds buiten het arbeidsproces staan, is zeer beperkt. Het door de WAGW aangereikte instrumentarium lijkt van secundair belang. Pas wanneer een werkgever neutraal of in principe positief staat tegenover het plaatsen van een arbeidsongeschikte werknemer spelen middelen om dat te verwezenlijken een rol; bijvoorbeeld als compensatie voor bepaalde (vermeende) kosten of als middel tot een kennismakingsperiode. Loondispensatie en werkervaringsplaatsen zijn in dat kader mogelijk zinvolle instrumenten (hoewel het aantal toepassingen ervan landelijk bezien niet groot is). In die zin kunnen we het door de WAGW geboden instrumentarium zien als een middel om nog twijfelende werkgevers over de streep te halen. Er zijn echter ook veel klachten over vergoedingen en regelingen (Buijk (1991); Bruggeman (1991); van den Berg en van den Veer(1990)). De complexiteit van de regelingen is groot: vooral waar, en op welke voorwaarden men ergens terecht kan voor subsidie of dergelijke is niet alle werkgevers duidelijk. Bovendien zijn er klachten over de langdurige procedures bij het ABP en de GMD. Werkgevers vinden het vaak niet zo'n probleem om vooraf investeringen te doen en die achteraf terug te krijgen. Maar de tijd en de moeite die dit over het algemeen kost (bureaucratie, lange procedures, etc.) schrikt velen een volgende keer af. Dit heeft in het gunstigste geval tot gevolg dat de investeringen voor eigen rekening worden gedaan, maar ook kan het betekenen dat de werkgever niet meer begint aan het in dienst nemen van een arbeidsongeschikte werknemer. De hoogte van de investeringen speelt hierbij natuurlijk ook een rol.

Naast de wetgeving als zodanig is ook de *uitvoering* daarvan een factor; in het bijzonder denken wij dan aan de rol van de *arbeidsbemiddeling* voor arbeidsongeschikten. Bij de (herplaatsings)kansen op de arbeidsmarkt speelt de GMD, aan wie de arbeidsbemiddeling voor arbeidsongeschikten is opgedragen, een belangrijke rol (voor geïnvalideerde ambtenaren wordt deze rol vervuld door het ABP en het Spoorweg-Pensioenfonds SPF). In de regel bemiddelt de GMD slechts mensen die niet volledig arbeidsongeschikt zijn verklaard. Ongeveer tachtig procent van de mensen die een uitkering hebben zijn volledig arbeidsongeschikt (a.o.-klasse 80%-100%). Dit houdt in dat het overgrote deel van de arbeidsongeschikten niet automatisch in aanmerking komt voor herplaatsing; ook de groep vroeg-gehandicapten niet. Wanneer een arbeidsongeschikte uit één van beide groepen toch in aanmerking wil komen voor bemiddeling zal hij of zij dit zelf bij de GMD kenbaar moeten maken, of zelf werk moeten zoeken. De omvang van de reïntegratiepopulatie van de GMD is de laatste jaren fors gestegen: van circa 31.000 in 1984 (vóór de WAGW) tot 84.000 in 1989. Eveneens is een forse groei te signaleren van de voor de WAGW relevante aantallen herplaatsingen bij de eigen werkgever (van 6.500 naar 19.000) en plaatsingen bij de nieuwe werkgever (van 2.500 naar 10.000) (Tappèl, 1991).

In de praktijk bemiddelt de GMD dus voornamelijk mensen die slechts *gedeeltelijk* arbeidsongeschikt zijn. Bij voorkeur plaatst de GMD deze mensen bij de oude werkgever (het zogenaamde "eerste spoor"). Men kan veronderstellen dat degenen die met succes worden herplaatst (bij de oude of bij een nieuwe werkgever), een selecte groep arbeidsongeschikten vormen die in feite al de grootste kans op herintreding maken, wellicht ook reeds zonder actieve arbeidsbemiddeling. Er zal daardoor bij de plaatsing van arbeidsongeschikten, net als bij andere groepen met achterstanden

op de arbeidsmarkt, vermoedelijk sprake zijn van een "afroom-effect": binnen elke groep worden de relatief best gekwalificeerde werknemers als eersten geplaatst, de moeilijkste gevallen blijven achter.

De rol van GMD, ABP en SPF bij reïntegraties, in getalsmatig opzicht, wordt niet door iedereen als belangrijk ingeschat. Het SVr-onderzoek "WAGW in uitvoering" meldt onder meer: "De spaarzame gegevens die over de bemiddelingsactiviteiten bij het ABP, de GMD en het SPF beschikbaar zijn geven een indicatie dat van de bemiddelingsvergunning weinig gebruik wordt gemaakt", en spreekt meer algemeen van "... het gesignaleerde geringe gebruik van de nieuwe (re)integratie-instrumenten" (SVr, 1990). Sommigen menen zelfs dat veruit de meeste reïntegraties tot stand zouden zijn gekomen door actie van de arbeidsongeschikten zelf of anderen dan GMD, ABP of SPF (Detam, z.j.).

Wat betreft de volledig arbeidsongeschikten: vaak zullen zij, omdat ze veelal niet tot de groep 'potentiële reïntegraties' van de GMD behoren, zelf het initiatief moeten nemen indien ze een kans willen hebben op werk. Er zijn echter wel steeds meer initiatieven (AVO-Nederland, Werkenrode, "Bit by Bit" in Tilburg) die zich - vaak met medewerking van de GMD - inzetten voor deze groep moeilijker plaatsbare arbeidsongeschikten. Ook particuliere bureaus gaan zich steeds meer op dit terrein begeven (placement-bureaus, werving- en selectie-bureaus).

Factoren op bedrijfsniveau

Op bedrijfsniveau is een aantal factoren aan te wijzen die een rol spelen bij reïntegratie van arbeidsongeschikten in het arbeidsproces.

Delsen en Bemelmans (1987) geven aan dat de *economische positie* van het bedrijf van invloed is op de plaatsingskansen van een arbeidsongeschikte werknemer. Hier geldt eenzelfde principe als bij de rol van de economische situatie op nationaal niveau: een slechte economische toestand is een belemmering voor de plaatsingskansen van (ex-)arbeidsongeschikten.

Er werd reeds aangegeven welke invloed *automatisering* kan hebben op de arbeidsmogelijkheden van een werknemer met een functiestoornis. De mate van automatisering zegt daarmee iets over de plaatsingsmogelijkheden voor arbeidsongeschikte werknemers. Vooral in combinatie met laaggeschoold en ouder personeel geeft automatisering veel reële problemen.

Als bevorderende factoren noemt men: een hoog procentueel *verloop*, een grote *verscheidenheid aan functies*, de aanwezigheid van *licht en eenvoudig werk*, mogelijkheden tot *deeltijdarbeid*, een positieve *attitude van de leidinggevenden*, het functioneren van een *sociaal-medisch team* en/of een goed contact met de BV/GMD, en een sterke *binding* van de werknemer met de organisatie. Aangepast werk binnen de eigen organisatie wordt het meest genoemd als bevorderende factor voor de arbeidskansen van een arbeidsongeschikte werknemer.

Ook de *omvang* van het bedrijf of de instelling is van belang voor de werkmogelijkheden van mensen die arbeidsongeschikt zijn. Op grond van organisatorische en beleidsmatige argumenten, maar ook gezien de variëteit aan functies, lijken grote bedrijven en instellingen meer mogelijkheden te bieden voor mensen met een handicap. Uit verschillende studies blijkt echter dat ook het midden- en kleinbedrijf veel mogelijkheden biedt. Als voordelen worden genoemd het vaak vrij persoonlijke karakter van het contact tussen werkgever en werknemer en collegialiteit (Van den Berg en van

den Veer (1990), Delsen en Bemelmans (1987), Bruggeman (1991)). Minstens even belangrijk als de grootte is de *aard* van het bedrijf en het productieproces. Enkele aspecten als de verscheidenheid aan functies en dergelijke werden reeds besproken. Deze worden voor een groot deel bepaald door het type produkt dat men levert ofwel door de bedrijfstak waarin het bedrijf opereert.

Factoren op persoonlijk niveau

Er zijn enkele belangrijke belemmerende en bevorderende factoren op het niveau van de individuele arbeidsongeschikte te vinden. De rol van *leeftijd* noemden we reeds eerder. Daarnaast zijn belangrijke persoonsgebonden factoren *opleidingsniveau* en *mate van arbeidsongeschiktheid*. In het algemeen geldt dat hoe beter de opleiding is van een werknemer en hoe hoger zijn of haar beroepsniveau, des te kleiner de kans is om arbeidsongeschikt te raken en te blijven. De kans op integratie in het reguliere arbeidsproces wordt kleiner naarmate het arbeidsongeschiktheidspercentage hoger is (Tappèl (1991), Delsen en Bemelmans (1987)). Dit verband is plausibel, omdat met een toenemend arbeidsongeschiktheidspercentage er minder resterende verdien capaciteit aanwezig geacht wordt, wat vaak mede inhoudt dat de beperkingen van het individu ernstiger zijn.³

Ongetwijfeld speelt ook de mate waarin de betrokken persoon een *actiefzoekgedrag* op de arbeidsmarkt ontplooit, een rol in de kansen op herintreding in de arbeid.

Wanneer een arbeidsongeschikte (weer) wil gaan werken blijken zijn of haar kansen in belangrijke mate beïnvloed te worden door *het type functiestoornis* dat zij of hij heeft.

Delsen en Bemelmans (1987) geven aan dat auditief gestoorden, in armfunctie gestoorden en in voortbeweging gestoorden er het best afkomen wanneer partieel arbeidsongeschikten met verschillende gebreken in een aantal werkaspecten (werkwilligheid, aanpassing aan het werk, contacten, ziekte en verzuim) met elkaar vergeleken worden. Mentaal gehandicapten en ex-psychiatrische patiënten worden het minst gewaardeerd. Werkgevers die mentaal en meervoudig gehandicapten in dienst hebben kijken over het algemeen negatiever aan tegen reïntegratie van arbeidsongeschikten dan werkgevers die een werknemer met een fysieke of zintuiglijke handicap in dienst hebben. Delsen en Bemelmans halen Holleman aan om aan te geven dat vooroordelen niet verdwijnen wanneer men eenmaal arbeidsongeschikten in dienst heeft genomen. Holleman komt tot de conclusie dat hoewel het in dienst nemen van arbeidsongeschikte werknemers de houding van deze werkgevers wel beïnvloedt, zij daarmee nog niet vrij zijn van vooroordelen en grotendeels op een bijzondere manier naar arbeidsongeschikten blijven kijken.

Uit het onderzoek van IPM (1970) komt naar voren dat de plaatsingsmogelijkheden het grootst zijn voor slechthorenden en in voortbeweging gestoorden. Blinden en rolstoelpatiënten worden door werkgevers het minst aantrekkelijk gevonden.

Als bevorderende factoren haalt o.a. Buijk (1991) de *hoge motivatie* van arbeidsongeschikten naar voren. Ook stelt zij dat, in het algemeen, hun *ziekteverzuim* eerder lager dan hoger lijkt

³ Voor alle duidelijkheid: een hoger WAO-percentages betekent op zichzelf *niet* een hogere mate van (medische) invaliditeit of van beperkingen in het functioneren: in de WAO gaat het om inkomensderving, dus om de vraag of men door de medische beperkingen de mogelijkheid om een loon te verdienen. Door de bank genomen mag men echter veronderstellen dat een hoog WAO-percentages gemiddeld ook samengaat met ernstiger beperkingen dan een laag WAO-percentages.

te liggen dan van andere werknemers. Zoals we hierboven zagen brengt het IPM-onderzoek uit 1970 nuances aan in dit algemene beeld: er kunnen aanzienlijke verschillen in motivatie, ziekteverzuim, etc. zijn tussen de verschillende categorieën en diagnose-groepen onder de arbeidsongeschikten.

2.4 Begeleiding, werving en selectie van arbeidsongeschikten; de perceptie van werkgevers

Begeleiding

Het onderzoek van Dijkstra (1979) geeft aan dat de hoogte van ziekteverzuim onder werknemers van WSW-werkplaatsen varieert met de mate van sociale begeleiding binnen de organisatie. Een democratischer organisatie en een op het individu gerichte begeleiding verlaagt het ziekteverzuim. In de huidige benadering van ziekteverzuimbeheersing is het een algemeen aanvaard gegeven dat goede individuele begeleiding een voorwaarde is tot goed verzuimbeleid (zie bijv. Vrooland, 1990). De bevindingen van Dijkstra voegen daar echter iets aan toe: WSW-werknemers zouden wellicht extra gevoelig kunnen zijn voor aan- dan wel afwezigheid van goede sociale begeleiding. Aangezien de groep WSW-werknemers in bepaalde opzichten overeenkomsten vertoont met arbeidsongeschikten (een belangrijk deel van het WSW-bestand bestaat uit werknemers met een AAW/WAO-uitkering) zou ook voor arbeidsongeschikten kunnen gelden dat bij hen, meer nog dan bij andere werknemers, goede begeleiding cruciaal is voor het verzuim.

Ook Delsen en Bemelmans (1987) stellen dat de aanwezigheid van sociaal-medische teams en een persoonlijke stijl van leidinggeven bevorderend werkt op de herplaatsingskansen van een arbeidsongeschikt geworden medewerker. De aanwezigheid van goede sociale begeleiding lijkt daarmee belangrijk voor de herplaatsingskansen binnen een organisatie en de mate van succes van een herplaatsing, afgemeten aan de hoogte van ziekteverzuim.

Werving

Actieve werving van arbeidsongeschikten door bedrijven vindt slechts bij uitzondering plaats. Het initiatief komt veelal "van buitenaf", niet zelden van de individuele arbeidsongeschikte zelf. Integratie en reïntegratie vindt daarnaast soms plaats onder begeleiding, of door bemiddeling van GMD, ABP of SPF, eventueel samen met de Bedrijfsverenigingen. Daarnaast wordt ook wel bemiddeld door uitzendbureaus (met name Start), door allerlei projecten (vaak opgezet met behulp van het arbeidsbureau of door particulier initiatief), of door commerciële bureaus. Het is hierbij opvallend dat veel werkgevers voorkeur lijken te hebben voor werving via de projecten of de uitzendbureaus. De GMD-bemiddeling ontmoet veel kritiek, die voornamelijk te maken heeft met "gebrekkige matching", het niet kunnen bemiddelen en te strikt vast zitten aan de regels. Buijk (1991) geeft aan dat de "confectie"-methode onvoldoende lijkt, als het erom gaat arbeidsongeschikten aan het werk te krijgen. Net als Van den Berg en Van den Veer (1990) ziet zij meer in de "maatwerkmethode", waarin de moeilijk plaatsbare centraal staat en de plaatsing tot stand komt door intensief overleg met de werkgever. Laatstgenoemde auteurs merken op dat deze methode vooral geschikt lijkt voor kleine bedrijven. Waarschijnlijk heeft dit te maken met het feit dat de bureaus een gedeelte van de begeleiding, werving en selectie overnemen. Grote bedrijven hebben

een speciale functionaris of stafdienst voor personeelszaken, maar het midden- en kleinbedrijf over het algemeen niet. Juist daar kan externe begeleiding, werving en selectie dus in een leemte voorzien.

Delsen en Bemelmans (1987) laten zien dat er in beginsel voldoende vacatures aanwezig zijn waarvoor arbeidsongeschikten in aanmerking zouden komen, ook als men rekening houdt met de gemiddelde opleiding en beroepsachtergrond van arbeidsongeschikten. Zij wijzen als grootste belemmerende factor aan: het gebrek aan aangepaste functies binnen een bedrijf. Omdat een werkgever voorrang geeft aan herplaatsing van zijn eigen arbeidsongeschikte werknemers, is er in het merendeel van de gevallen geen plaats meer voor arbeidsongeschikten van buiten de onderneming. Toch zijn er aanwijzingen voor de veronderstelling dat als er wél voldoende plaatsen zouden zijn, men toch niet zo snel tot aanname van arbeidsongeschikten van buiten overgaat. Werkgevers voelen zich verantwoordelijk voor werknemers die binnen het bedrijf arbeidsongeschikt zijn geworden (Delsen en Bemelmans, 1987; Bruggeman, 1991; Buijk, 1991), maar minder voor andere arbeidsongeschikten. De plaatsingsbereidheid voor het *eigen* personeel is dan ook vrij hoog (50 % van de werkgevers is bereid werknemers te herplaatsen die arbeidsongeschikt zijn geworden in de periode dat zij bij het bedrijf werkten), maar voor arbeidsongeschikten van buiten de organisatie erg laag (slechts 4 %) (Delsen en Bemelmans, 1987; Van der Stelt, 1991; Tappèl, 1990). Bruggeman (1991) geeft aan dat "nieuwe werkgevers" (van arbeidsongeschikten die van buiten het bedrijf afkomstig zijn) gemiddeld minder maatregelen treffen bij het plaatsen van arbeidsongeschikte werknemers dan "oude werkgevers" (= van arbeidsongeschikten die uit het eigen bedrijf afkomstig zijn).

In de periode 1985-1987 groeide het aantal herplaatsingen aanzienlijk en ging men eerder het werk hervatten. Deze groei is, in absolute aantallen gezien, het grootst onder de arbeidsongeschikten die hervatten bij de oude werkgever (Van der Stelt, 1991; Tappèl, 1991). Deze trend wordt o.a. toegeschreven aan het beleid van de GMD en aan enkele voordelen die beide partijen hebben van herplaatsing bij de *oude* werkgever (denk aan: de werknemer loopt geen pensioenbreuk op; de werkgever kent de werknemer reeds).

Opvallend is vervolgens echter wel, dat het aantal uitvallers onder de bij de oude werkgever hervattende arbeidsongeschikten veel groter is dan onder die bij de nieuwe werkgever (Van der Stelt, 1991). In paragraaf 2.5. gaan we op dat gegeven nog wat nader in.

Selectie

Een werkgever heeft verschillende motieven om iemand al dan niet in dienst te nemen. Dit geldt evenzeer voor een arbeidsongeschikte als voor een niet-arbeidsongeschikte. Buijk (1991) onderscheidt financieel-economische motieven, individuele motieven, en sociale motieven. Zij stelt dat een werkgever in eerste instantie vanuit het profijtbeginsel denkt, en financieel-economische motieven vaak zullen overheersen. "*De juiste persoon op de juiste plaats*" is het belangrijkste motief bij werving en selectie, en of die juiste persoon nu een gedeeltelijk arbeidsongeschikte is of niet, maakt in principe weinig uit. Ook Bruggeman (1991) noemt de bereidheid tot het aannemen van (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten in beginsel neutraal. Meer objectieve problemen kunnen zijn: de lage scholing van veel arbeidsongeschikten, en de gemiddeld hogere leeftijd.

Een aantal studies wijst op een *hoge werkmotivatie* van moeilijk plaatsbaren (van den Berg en Veer, 1990; Buijk, 1991). Buijk brengt naar voren dat gehandicapten voor de functies waarop

ze solliciteren, vaak eerder over een *surplus aan kennis* beschikken dan dat ze hierin tekort komen. Samen met het gegeven uit de vorige paragraaf dat er voldoende vacatures lijken te zijn waar ook arbeidsongeschikten voor in aanmerking kunnen komen, werpt dit de vraag op waarom dan toch zo weinig arbeidsongeschikten er in slagen aan werk te komen.

Mogelijk speelt hierin een rol de *attitude van de werkgever* en zijn houding bij het begeleiden, werven en selecteren van hervattende werknemers. Zeker in de laatste fase van een selectie-procedure spelen de individuele motieven van een werkgever een grote rol (Buijk, 1991). Bij onderzoek onder moeilijk plaatsbaren (van den Berg en van den Veer, 1990), gehandicapten (Buijk, 1991) en arbeidsongeschikten (Delsen en Bemelmans, 1987) komt als indruk naar voren: "*onbekend maakt onbemind*". Dit lijkt sterk bepalend voor de houding van werkgevers bij het (her)plaatsen van arbeidsongeschikten. Een zekere mate van onbekendheid geldt natuurlijk voor iedere sollicitant, ook voor de niet-arbeidsongeschikte. Voor de arbeidsongeschikte spelen echter een rol, naast onbekendheid met de persoon als zodanig, onbekendheid met de aard en gevolgen van bepaalde functiestoornissen en een gebrek aan ervaring met mensen die zo'n handicap hebben. Bovendien blijkt voor veel mensen (dus ook werkgevers) de confrontatie met een zichtbare functiestoornis naast onzekerheid ook angst met zich mee te brengen, die op zijn beurt tot vermijdingsgedrag kan leiden.

Mensen zullen bij gebrek aan kennis ook zelf het ontbrekende invullen (Van den Berg en van den Veer, 1990; Buijk, 1991). Dit gebeurt op grond van *stereotype denkbeelden*, die niet gebaseerd zijn op eigen ervaring of onderzoek. Deze stereotypen kunnen zowel positief als negatief zijn, maar zijn in het geval van arbeidsongeschikten meestal negatief: een zichtbare fysieke handicap associeert men met een gebrek/tekortkoming op een ander gebied, zoals werk- of denkvermogen (Buijk, 1991). Stereotypen die wel worden genoemd zijn bijvoorbeeld:

- "arbeidsongeschikte werknemers zijn vaker en langer ziek",
- "arbeidsongeschikte werknemers zijn minder produktief",
- "het aannemen van een arbeidsongeschikte werkt kostenverhogend",
- etc.

Onbekendheid met de persoon lijkt zo een belangrijk negatieve invloed te hebben op de bereidheid mensen met een handicap in dienst te nemen. In de literatuur vinden we aanwijzingen dat het omgekeerde echter ook opgaat: hoe bekender de werkgever is met de arbeidsongeschikte, des te positiever hij/zij staat tegenover (her)plaatsing. Dit stemt overeen met het grote verschil in bereidheid om "eigen" respectievelijk "vreemde" arbeidsongeschikten in het bedrijf te plaatsen.

Op grond van voorgaande valt te verwachten dat negatieve vooronderstellingen eerder en meer bij werkgevers en personeel aanwezig zijn die niet persoonlijk bekend zijn met arbeidsongeschikten, dan bij werkgevers en personeel die wél bekend zijn met arbeidsongeschikten. Buijk en van den Veer geven aan dat er meer nodig is dan stereotype-doorbrekende en vertrouwenwekkende informatie. Het belangrijkste is dat een project of instantie mensen weet te leveren die geschikt zijn voor de beoogde functies. Eventuele loonkostensubsidies en dergelijke zouden volgens hen, anders dan men vaak verwacht, niet van doorslaggevende invloed zijn.

De houding van de werkgever, en daarmee zijn of haar bereidheid om een arbeidsongeschikte te plaatsen, wordt in belangrijke mate beïnvloed door *de mening van het productiepersoneel en de lijnmanagers* (van den Berg en van den Veer, 1990; Bruggeman, 1991; Delsen en Bemelmans, 1987). Een negatieve houding van dit personeel verlaagt de bereidheid van de werkgever tot (her)plaatsen. Veel gehoorde negatieve beweringen zijn:

- het productiepersoneel ervaart de deelname van een arbeidsongeschikte aan het productieproces als statusverlies,
- het lijnpersoneel is bang voor het ontstaan van zogenaamde kneuzen-afdelingen.

Van den Berg en Veer, maar ook Buijk geven aan dat werkgevers al snel geneigd zijn een negatieve attitude te veronderstellen bij lijnmanagers en uitvoerend personeel. Wanneer de proef op de som wordt genomen valt het in de praktijk vaak mee.

Onderzoek toont aan dat de houding van de werkgever ook wordt beïnvloed door het *beleid van de organisatie* en de persoonlijke *vaardigheden van de selecteur* bij de procedure van werving en selectie (Van den Berg en van den Veer, 1990). In CAO's wordt nog weinig aandacht besteed aan stimulerende maatregelen ter bevordering van (her)plaatsingen; de meeste maatregelen vinden op bedrijfsniveau plaats (Pool, 1991; Bruggeman, 1991). Vaak hebben zij een ad hoc karakter, en meestal betreffen ze de arbeidsinhoud: bijvoorbeeld aanpassing van het aantal werkuren, werktijden, etc. (Bruggeman, 1991; Delsen en Bemelmans, 1987). Structureel bedrijfsbeleid dat echter weinig voorkomt, betreft maatregelen (gericht op afdelingen) zoals: het verplicht accepteren (indien geschikt) van intern hervattende arbeidsongeschikten, het reserveren van functies voor arbeidsongeschikten, een herplaatsingsbeleid, rendementscorrecties voor afdelingen die veel arbeidsongeschikten opnemen (bv. Weijers, 1991). Vooral in grote bedrijven treft men meer structureel beleid aan, doorgaans gekoppeld aan primaire en secundaire preventie van arbeidsongeschiktheid⁴.

Een belemmerende rol kan tenslotte spelen dat veel werkgevers slecht op de hoogte zijn van mogelijkheden voor aanpassingen in het werk en vergoedingen daarvan (Pool; Buijk; van den Berg en van den Veer). Ook zijn zij niet altijd even bekend met eventuele mogelijkheden binnen het eigen bedrijf (Bruggeman, 1991).

2.5 Reïntegratie bij oude of nieuwe werkgever: verschillen

In paragraaf 2.4 meldden wij reeds dat er bij werkgevers grote verschillen bestaan tussen de bereidheid om **eigen** werknemers na arbeidsongeschiktheid intern te herplaatsen, die vrij groot lijkt, en de bereidheid om arbeidsongeschikte werknemers **van buitenaf** in dienst te nemen, die veel geringer is. Ook werd enig materiaal aangedragen dat deze verschillen zou kunnen verklaren: het "onbekend maakt bemind", de stereotypering van (vooral) onbekende arbeidsongeschikten, en het feit dat werkgevers positiever plegen te oordelen naarmate zij meer bekend zijn met de

⁴ Met primaire preventie wordt bedoeld: het voorkomen van het ontstaan van ziekteverzuim c.q. arbeidsongeschiktheid; met secundaire preventie het vroegtijdig, nog voor WAO-intrede, weer aan het werk helpen van werknemers die in de Ziektewet zitten.

arbeidsongeschikte. Het is in alle opzichten plausibel dat de arbeidsongeschikte die bij zijn **oude** werkgever wordt herplaatst, veelal in een andere situatie komt te verkeren dan degene die bij een **nieuwe** werkgever in dienst treedt - zo hij al over die kennelijk hoge drempel weet binnen te komen.

Er zijn ook aanwijzingen dat (hierdoor?) verschillen bestaan in verzuimrisico van hervatters bij oude en nieuwe werkgevers. Van der Stelt (1991) constateert dat terwijl het aantal reïntegratiepogingen tussen 1985 en 1987 toenam, het percentage niet-succesvolle reïntegraties onder die pogingen eveneens toenam. Van het cohort reïntegratiepogingen uit 1985 was 2,5 à 3 jaar na dato 5% opnieuw uitgevallen; van het cohort uit 1987 was dat 11%. De toename in aantallen reïntegraties zit vooral in de reïntegraties bij de oude werkgever, en er zijn inderdaad aanwijzingen dat juist deze reïntegraties relatief vaak alsnog eindigen met hernieuwde uitval. Van der Stelt: "De cijfers ondersteunen de stelling dat de WAO-toetreders uit 1987 vaker dan de WAO-toetreders uit 1985 proberen het werk te hervatten terwijl zij dit werk gezien hun gezondheid eigenlijk (nog) niet aankunnen. *Het zijn vooral de reïntegratiepogingen bij de oude werkgever in minder uren, kort voor of na WAO-toetreding, die mislukken.* Zonder verdere aanpassingen blijkt het oude werk, ook in minder uren, vaak toch (nog) te zwaar."

Waar hier sprake is van "mislukken" of "opnieuw uitgevallen", is de samenhang met het verzuimrisico evident: vaak zal dat opnieuw uitvallen immers worden vooraf gegaan door een periode van verhoogd ziekteverzuim. Dit alles zou betekenen dat het verzuimrisico, en alle daaromheen spelende factoren, wel eens heel anders kan liggen bij hervatters-oude werkgever dan bij hervatters-nieuwe werkgever. In het ontwerp van dit onderzoek is daarmee rekening gehouden.

2.6 Samenvatting en conclusies

In dit hoofdstuk is eerst een kort overzicht geboden van de arbeidsongeschiktheid in Nederland: hoogte, ontwikkeling, spreiding in de bevolking, en achterliggende diagnoses. Vervolgens zijn factoren opgesomd die blijkens de literatuur en gesprekken met deskundigen bevorderend of belemmerend kunnen werken op de (her)plaatsing van arbeidsongeschikten op de arbeidsmarkt. Dit overzicht is van belang omdat het eventueel door werkgevers gepercipieerde verzuimrisico een factor is temidden van vele andere; een reële inschatting van de rol van dat verzuimrisico is daardoor alleen te geven wanneer men dat ruimere krachtenveld in aanmerking neemt.

Samenvattend zijn de bevorderende en belemmerende factoren als volgt in schema weer te geven, gerangschikt van macro-factoren via bedrijfstak- en bedrijfskenmerken naar persoonsgebonden kenmerken. De meeste factoren betreffen algemene *variabelen* die al naar gelang de situatie bevorderend dan wel belemmerend kunnen zijn. Daarnaast zijn er enkele *kenmerken* die slechts in één richting (bevorderend dan wel belemmerend) geacht worden te werken. Voor alle duidelijkheid: het schema bevat een groot aantal factoren die in literatuur of door deskundige informanten genoemd worden, zonder dat in alle gevallen duidelijk is of daaraan empirisch onderzoek ten grondslag ligt.

Schema 1. Factoren die herplaatsing van (ex-)arbeidsongeschikten kunnen bevorderen of belemmeren

	bevorderende factoren	belemmerende factoren
1. Conjunctuur	Hoogconjunctuur, economische groei, banengroei	Laagconjunctuur, geringe economische groei, uitstoot van arbeid
2. Werkgelegenheidsstructuur	Verschuiving naar dienstensector/hoofdarbeid maakt fysieke stoornis tot minder directe handicap	Verschuiving naar white-collar-werk stelt meer mentaal-perceptieve eisen
3. Moderne technologie	Nieuwe hulpmiddelen en technologische aanpassingen compenseren (m.n. fysieke) beperkingen	Hogere scholings- en functionerings-eisen, vooral mentaal/perceptief
4. Verkorte werkweek, toename deeltijdarbeid	Meer mogelijkheden tot plaatsing in deeltijd	
5. Wetgeving, uitvoering	WAGW, TAV e.d. bieden ruimer instrumentarium tot reïntegratie	Procedures voor voorzieningen e.d. soms moeilijk
6. Arbeidsbemiddeling uitvoeringsorganen	Gerichte bemiddeling (GMD, ABP, SPF) mogelijk	Effectiviteit van bemiddeling soms omstreden
7. Arbeidsbemiddeling door anderen	Voorkeur werkgevers voor uitzendbureaus en speciale projecten	
8. Personeelsverloop	Hoog verloop (dus veel vacatures te vullen)	Laag verloop, weinig vacatures
9. Bedrijfsgrootte	Groot bedrijf (veel interne mogelijkheden tot "schuiven")	Klein bedrijf, weinig mogelijkheden tot "schuiven"
10. Functiestructuur binnen bedrijf	Gedifferentieerd, grote verscheidenheid aan functies en taken	Homogeen, weinig verscheidenheid aan functies en taken
11. Aard der functies	Aanwezigheid licht en eenvoudig werk	Fysiek zware functies

12. Attitudes	Positieve attitude leidinggevend en collega's	Afwijzende attitude leidinggevend en collega's
13. Begeleiding	Actieve sociale en sociaal-medische begeleiding	
14. Oude vs nieuwe werkgever	Herplaatsing oude werkgever makkelijker: verantwoordelijkheidsgevoel en persoonlijke binding	Herplaatsing nieuwe werkgever moeilijker: "onbekend maakt onbemind" en interne herplaatsingen gaan voor
15. Reïntegratiebeleid bedrijf	Bewust reïntegratiebeleid	Geen beleid
16. Zoekgedrag betrokkene	Actief zoekgedrag	Passief
17. Opleidingsniveau	Hoog	Laag
18. Graad van arbeidsongeschiktheid	Lage a.o.-klasse	Hoge a.o.-klasse
19. Arbeidsmotivatie	Aan arbeidsongeschikten wordt hoge motivatie toegeschreven	
20. Kennis, werkervaring	Arbeidsongeschikten vaak surplus aan kennis/ervaring t.o.v. functie-eisen	
21. Type functiestoornis	Betere plaatsingsmogelijkheden bij storing gehoor, armfunctie en voortbeweging	Slechtere plaatsingsmogelijkheden mentaal gehandicapten, ex-psihiatrische patiënten, blinden, rolstoelgebruikers

Uit de literatuur kunnen wij tenslotte enkele stellingen destilleren die voor de verdere opzet en uitvoering van het onderzoek richtinggevend zijn.

- a. De literatuur wijst op grote verschillen tussen werkhervattingen bij de oude en bij een nieuwe werkgever. Zowel de achterliggende mechanismen als de kans op verhoogd ziekteverzuim zouden in deze twee situaties aanzienlijk kunnen verschillen. In de rest van het onderzoek zullen we deze twee dan ook zorgvuldig van elkaar moeten onderscheiden.
- b. Naast de mogelijke stereotypering door werkgevers als zouden hervatters een hoger ziekteverzuimrisico hebben (wat trouwens in de literatuur zelden aan de orde wordt gesteld)

worden verschillende andere stereotyperingen genoemd die bij werkgevers een drempel kunnen vormen om (ex-)arbeidsongeschikten in dienst te nemen. Het gepercipieerde verzuimrisico moet dan ook worden afgewogen tegen zulke andere stereotypen. Mogelijke negatieve beelden bij werkgevers die zijn genoemd, betreffen:

- lagere produktiviteit van hervatters;
- weinig acceptatie door de werkvloer en lijnchefs
- veel extra benodigde tijd en aandacht voor begeleiding door chef en/of PZ
- kostenverhoging door o.a. werkplek-aanpassingen

Daartegenover staat tenminste één punt waarop veelal een positief beeld wordt verondersteld:

- de motivatie van hervatters is hoog.

In de meting van beeldvorming onder werkgevers zal het gepercipieerde verzuimrisico dan ook worden afgewogen tegen de beeldvorming op deze andere aspecten.

- c. Tenslotte wordt er meermalen op gewezen dat "arbeidsongeschikten" een zeer gevarieerde groep vormen, onder andere naar aard van de aandoening/beperking. Het zou volgens sommigen zelfs nauwelijks zinvol zijn om te spreken van de beeldvorming van "de" arbeidsongeschikte, omdat "de" arbeidsongeschikte niet bestaat.

Dit is een reëel argument. Wij hebben daarom serieus overwogen, in de meting van percepties een differentiatie aan te brengen naar type arbeidsongeschikte c.q. aard van de beperking, naar een aantal kenmerken zoals: fysiek versus psychisch; zichtbaar versus onzichtbaar; stabiel versus verslechterend. In beginsel zijn daarvoor ook wel methoden denkbaar, bijvoorbeeld door een aantal typerende gevallen aan respondenten voor te leggen (bijvoorbeeld: de rolstoeler, de ex-psychiatrische patiënt, de patiënt met onzichtbare rugklachten, de ex-overspannen manager) en bij elk daarvan een aantal beeldvormings-vragen te stellen.

Binnen het gegeven kader van de telefonische enquête, zoals dat reeds was gekozen, is een dergelijke opzet echter niet uitvoerbaar. Wij hebben er mede om die reden van afgezien, maar vinden dat ook niet onverantwoord. Juist waar het gaat om beeldvorming en mogelijke stereotypering is het goed te verdedigen om **algemene** termen te hanteren. Juist dan kan men algemene beelden achterhalen die worden geassocieerd met ruime begrippen als "(ex-)arbeidsongeschikten" of "werknemers die uit de WAO komen". Het moge echter duidelijk zijn dat deze algemene beeldvorming over (ex-)arbeidsongeschikten als groep, die in dit rapport aan de orde is, beslist niet allesbepalend hoeft te zijn voor het handelen van werkgevers jegens concrete personen, individuen met ieder hun eigen kenmerken, beperkingen en mogelijkheden.

3 Kwantitatieve uitkomsten: Resultaten van de enquêtes onder werkgevers

3.1 Inleiding: gehanteerd materiaal

Door bureau AGB Intomart wordt tweemaandelijks een telefonische enquête, de zogeheten "vacaturepeiling", gehouden onder een (steeds nieuwe) steekproef van netto ca. 1500 bedrijven en instellingen met 2 of meer werkzame personen. In de enquête-rondes van maart en mei 1992 zijn ten behoeve van dit onderzoek een aantal vragen "meegenomen"; dit hoofdstuk doet verslag van de uitkomsten daarvan. In een bijlage achterin dit rapport is meer uitgebreid beschreven hoe de steekproef samengesteld is.

Een voordeel van de Vacaturepeiling is dat niet slechts (vestigingen van) bedrijven in de profit-sector, maar ook instellingen in de semi-overheids- en overheidssector binnen de steekproef vallen. De steekproef dekt dus in beginsel alle arbeidsorganisaties⁵ in Nederland.

Door AGB Intomart wordt in deze telefonische enquêtes steeds gevraagd, te mogen spreken met het hoofd van de afdeling Personeelszaken; is er geen afdeling PZ, dan wordt gevraagd naar de (algemeen) directeur of een directielid. De uitkomsten die in dit hoofdstuk worden gepresenteerd, geven dus een beeld van hoe **de staf c.q. het (hogër) management** van bedrijven het ziekte-risico van (ex-)arbeidsongeschikten ziet. Korthedshalve spreken we in dit hoofdstuk van "de bedrijven" of "de werkgevers", waarmee we deze respondenten bedoelen. Het is goed denkbaar dat bij andere geledingen in het bedrijfsleven (die evenzeer bij werving en selectie van personeel of bij interne herplaatsing van arbeidsongeschikten betrokken kunnen zijn) een ander beeld heerst; in dit onderzoek hebben wij dat niet kunnen nagaan.

De steekproef die door AGB Intomart wordt gehanteerd, is onevenredig gestratificeerd, met een oververtegenwoordiging van grotere bedrijven. Daarom zijn alle gegevens die in dit hoofdstuk worden gepresenteerd (uitgezonderd de absolute steekproefaantallen zoals vermeld in de tabellen) herwogen naar bedrijfsgrootte alsmede naar bedrijfstak. De gegevens mogen daardoor geacht worden een goede afspiegeling te vormen van de situatie in het voorjaar van 1992 bij alle Nederlandse arbeidsorganisaties (inclusief overheid).

De totale respons in zowel de maart- als de mei-ronde van de Vacaturepeiling is ruim 60% der benaderde bedrijven. Het betreft de volgende absolute aantallen:

- maart-ronde: bruto benaderd 2561, netto respons 1617;
- mei-ronde: bruto benaderd 2290, netto respons 1422.

We tekenen hierbij wel aan dat het respons-percentages onder kleine bedrijven (2-9 werknemers)

⁵ Hoewel we formeel steeds over "arbeidsorganisaties" horen te spreken, zullen we gemakshalve in dit rapport vaak spreken van "bedrijven". Steeds worden daarmee echter bedoeld zowel bedrijven als instellingen en overheidsorganen.

steeds aanmerkelijk lager is dan het totaal gemiddelde, namelijk in beide rondes ruim 40%. In hoeverre er sprake is van inhoudelijk "scheve" non-respons, die van invloed is op de antwoordverdelingen, is onbekend. Zoals zojuist vermeld is de scheefheid in respons naar grootteklasse en naar bedrijfstak door middel van herweging gecorrigeerd.

Tussen de steekproeven van de maart- en de mei-ronde is een geringe overlap als gevolg van de onafhankelijke trekking der achtereenvolgende steekproeven. Deze bedraagt echter slechts ca. 20 bedrijven op een gecombineerde respons van ruim 3000 bedrijven. Daar waar uitkomsten uit de gecombineerde steekproeven worden gepresenteerd (met name in 3.2) is deze overlap niet geëlimineerd, doch gezien het geringe aantal waarom het gaat zal dit de uitkomsten niet noemenswaardig beïnvloeden.

In dit hoofdstuk gaan we eerst in op de percentages bedrijven, waarin volgens de enquête-gegevens (ex-)arbeidsongeschikten werkzaam zijn (3.2). Daarna worden de antwoorden van werkgevers op een aantal perceptie-vragen beschreven (3.3). In 3.4 wordt nagegaan in hoeverre die antwoorden samenhangen met de aanwezigheid van (ex-)arbeidsongeschikten binnen het bedrijf. Tenslotte worden in 3.5 de bevindingen samengevat en besproken.

3.2 Aanwezigheid van (ex-)arbeidsongeschikten binnen de bedrijven

In zowel de maart- als de mei-ronde van de telefonische enquête is gevraagd, of er in het bedrijf (ex-)arbeidsongeschikten werkten:

Werken er in uw vestiging mensen die vanuit een arbeidsongeschiktheidsuitkering weer geheel of gedeeltelijk aan het werk zijn gegaan (eventueel met een aanvullende uitkering)?

Aan de enquêteurs was waar nodig de volgende tekst ter toelichting meegegeven: "Onder arbeidsongeschiktheidsuitkeringen vallen: AAW; WAO; ABP-wet; SP-wet; AMP-wet en de WAMIL. De ZW of het ziekte-traject bij de overheid vallen hier niet onder. NB: Het gaat bij deze vraag niet om mensen die alleen op de loonlijst staan en niet werken!"⁶

In totaal is bovengenoemde vraag in beide enquête-rondes samen voorgelegd aan 3039 werkgevers, van wie 3006 de vraag met ja of nee beantwoordden. Bijna 15% van hen zei één of meer hervatters in dienst te hebben. In tabel 3.1 is de antwoordverdeling naar bedrijfsgrootte en bedrijfstak weergegeven.⁷

⁶ Met deze verduidelijking is getracht te voorkomen, dat werknemers die gedurende het eerste deel van hun WAO-traject nog formeel in dienst zijn en op de loonlijst staan, zouden worden meegeteld. Veelal worden werknemers immers pas enige tijd, bijv. 6 of 12 maanden, na WAO-toetreding formeel ontslagen.

⁷ In deze tabel zijn de werkgevers die "weet niet" antwoordden, ongeveer 1 % van de steekproef, buiten beschouwing gelaten.

*Tabel 3.1 Percentage bedrijven met (ex-)arbeidsongeschikten in dienst, naar grootte en bedrijfstak (herwogen naar bedrijfstak * grootte) (tussen () de absolute, ongewogen aantallen geïnterviewde bedrijven) (bron: Vacaturepeilingen maart & mei 1992 te zamen)*

	2-9 personen	10-99 personen	> = 100 personen	TOTAAL
Industrie	12,8 (167)	48,0 (308)	81,5 (277)	29,0 (752)
Bouw	14,7 (170)	53,7 (319)	83,8 (139)	27,3 (628)
Handel/ Horeca	6,4 (110)	29,3 (260)	74,7 (166)	8,9 (536)
Overige Dienstverl.	8,3 (118)	40,1 (252)	74,5 (176)	14,3 (546)
Kwartair	10,0 (99)	46,2 (247)	71,2 (198)	25,3 (544)
TOTAAL	8,0 (664)	41,0 (1386)	77,4 (956)	14,5 (3006)

Onder het totale percentage van 14,5% der bedrijven dat zegt één of meer hervatters in dienst te hebben, verschuilen zich grote verschillen naar bedrijfsgrootte en bedrijfstak. Wij zullen deze hier eerst bespreken. Vervolgens vergelijken we de uitkomsten globaal met de overeenkomstige resultaten van de WAGW-evaluatie, zoals die in 1988/1989 is gehouden.

Samenhang met bedrijfsgrootte

Het al dan niet in dienst hebben van (ex-)arbeidsongeschikten varieert uiteraard sterk naar de bedrijfsgrootte: in een bedrijf van 100 personeelsleden is de statistische kans dat men er één of meer aantreft immers 10 maal groter dan in een bedrijf van 10 personeelsleden. Onder de kleinste bedrijven zijn er slechts 8% waar arbeidsongeschikten in dienst zijn, tegenover in de grootste 77%. Mede hierdoor zijn er aanzienlijke verschillen tussen de bedrijfstakken. Bedrijven in de handel/horeca en in de overige dienstverlening zijn gemiddeld kleiner dan in de industrie, de bouw en de kwartaire sector, zodat in handel/horeca en overige dienstverlening ook een veel geringer percentage bedrijven met hervatters voorkomt dan in industrie, bouw en kwartaire sector; in de laatste drie heeft ruim een kwart van de bedrijven één of meer (ex-)arbeidsongeschikten in dienst.

Samenhang met bedrijfstak

Toch lijkt er ook een zekere autonome samenhang, los van de bedrijfsgrootte, te bestaan tussen bedrijfstaken de aanwezigheid van "WAO'ers"; ook binnen de verschillende grootteklassen scoren handel/horeca en overige dienstverlening wat lager dan de andere bedrijfstakken. Vooral binnen de categorie der kleinste bedrijven zijn de bedrijfstakverschillen vrij aanzienlijk. Echter, het is goed denkbaar dat ook binnen de afzonderlijke, vrij ruwe grootteklassen de bedrijven in handel/horeca

en overig dienstverlening de bedrijven gemiddeld kleiner zijn dan in andere sectoren, zodat het werkelijke bedrijfstak-effect misschien geringer is dan uit de tabel lijkt.

Vergelijking met het arbeidsorganisatie-onderzoek van de WAGW-evaluatie

Het is mogelijk om de door ons gevonden percentages te vergelijken met de dienovereenkomstige resultaten die in 1988/1989 naar voren kwamen uit één der onderzoeken die in het kader van de WAGW-evaluatie werden uitgevoerd. Het betreft hier het zogeheten Arbeidsorganisatie-onderzoek, gehouden onder een steekproef van netto 5069 arbeidsorganisaties (Ter Huurne e.a., 1990). Dit onderzoek kende een wat andere opzet dan de onze, onder andere in definities. Het gaat in het Arbeidsorganisatie-onderzoek om *gehandicapte werknemers*; daarbinnen onderscheidt men de categorie der "wettelijk erkende gehandicapte werknemers". Deze ligt het dichtst bij de door ons gehanteerde categorie van "arbeidsongeschikten", en is gedefinieerd als:

personen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering, met (uitsluitend) een wettelijke werkvoorziening en herplaatsbaar verklaarde werknemers, die tenminste 15 uur per week feitelijk werkzaam zijn). In het arbeidsorganisatie-onderzoek kwam men tot 11% arbeidsorganisaties met wettelijk erkende gehandicapte werknemers (bedrijfsleven en overheid gecombineerd: 11,3%, volgens onze herberekening), hetgeen wellicht vergeleken kan worden met onze uitkomst van 14,5% arbeidsorganisaties met één of meer arbeidsongeschikten in dienst.

De gegevens zijn echter niet direct vergelijkbaar, zodat wij niet met zekerheid kunnen concluderen dat sinds 1988/1989 het percentage bedrijven met (ex-)arbeidsongeschikten in dienst is toegenomen. We noemden zojuist reeds enkele verschillen. De belangrijkste punten waardoor een kunstmatig, onderzoekstechnisch verschil tussen beide onderzoeken zouden kunnen ontstaan zijn de volgende:

- De verschillen tussen kringen van personen in die definities zijn waarschijnlijk niet groot⁸.
- Het feit dat door het arbeidsorganisatie-onderzoek een ondergrens in werkuren (15 werkuren per week) wordt gehanteerd, terwijl wij geen ondergrens hanteren, levert potentieel wel een merkbaar verschil op. Ons is niet bekend hoeveel van de (ex-)arbeidsongeschikten een werkweek van minder dan 15 uur hebben, doch de indruk bestaat dat het hier een niet onbelangrijk aantal betreft.⁹ Alleen hierdoor al zou onze uitkomst hoger kunnen uitvallen dan die uit het Arbeidsorganisatie-onderzoek, ook zonder een reële stijging van het aantal werkende (ex-)arbeidsongeschikten sinds 1988/1989.
- De afbakening van wat een "arbeidsorganisatie" is, in beide onderzoeken niet dezelfde. Het Arbeidsorganisatie-onderzoek telt organisaties met één of meer werknemers mee, ons onderzoek slechts organisaties met twee of meer "personen die op de loonlijst staan". Dit schijnbaar

⁸ Tot "wettelijk erkende gehandicapte werknemers" worden tevens gerekend werknemers met uitsluitend een wettelijke werkvoorziening; deze worden in ons onderzoek niet tot (ex-)arbeidsongeschikten gerekend (tenzij ze voor indiensttreding tevens een AAW/WAO-uitkering hadden). Anderzijds worden tot "wettelijk erkende gehandicapte werknemers" niet gerekend degenen voor wie in het verleden recht op een arbeidsongeschiktheidsuitkering bestond, die werd beëindigd bij indiensttreding; dezen rekenen wij wel tot de (ex-)arbeidsongeschikten. Het gaat bij deze verschillen echter om zeer kleine groepen, bovendien heffen de twee verschillen elkaar grotendeels op.

⁹ Onder de 25 gevallen van hervatters die in hoofdstuk 4 besproken zullen worden, waren er vier die minder dan 15 uur per week werkten.

marginale verschil betekent dat in het Arbeidsorganisatie-onderzoek een potentieel zeer groot aantal eenmansbedrijven kan zijn meegeteld (waar de statistische kans op een gehandicapte werknemer zeer gering is). Hierdoor zou in laatstgenoemd onderzoek een lager percentage bedrijven met gehandicapten resulteren dan indien de grens bij twee werknemers had gelegen. Aan de andere kant rekent het Arbeidsorganisatie-onderzoek binnen de overheidssector met "ABP-hoofdorganen". Dit betekent onder meer dat daarin bijvoorbeeld niet afzonderlijke scholen en onderwijsinstellingen worden onderscheiden (in onze steekproef worden die wel als afzonderlijke arbeidsorganisaties beschouwd), doch slechts schoolbesturen (waaronder grote aantallen afzonderlijke scholen kunnen vallen). Dit laatste maakt de kans op tenminste één gehandicapte werknemer aanmerkelijk groter dan indien afzonderlijke scholen waren geteld. Dit laatste vormt ons inziens mede een verklaring voor het feit dat het Arbeidsorganisatie-onderzoek in de overheidssector tot zulke opmerkelijk hogere percentages arbeidsorganisaties komt (nl. 31 %) dan in de particuliere sector (nl. 11 %).

- Tenslotte hanteerde het Arbeidsorganisatie-onderzoek een andere methode van dataverzameling (een gemengde methode met deels schriftelijke enquëtering, deels mondelinge vraaggesprekken). Ons onderzoek is uitsluitend op telefonische ondervraging gebaseerd. In hoeverre dit leidt tot verschillen in antwoordpatronen is ons niet bekend.

Het rapport van het Arbeidsorganisatie-onderzoek presenteert verder helaas geen gecombineerde cijfers voor bedrijfsleven en overheid samen. Met behulp van de populatie-verdelingen uit het rapport is een dergelijke (gewogen) combinatie echter wel te reconstrueren, en konden de meer globale bedrijfstak-indelingen zoals wij die hanteren eveneens worden gereconstrueerd. Tevens bleek het mogelijk om in onze gegevens uit de Vacaturepeiling ook de grootteklasse-indeling aan te brengen zoals het arbeidsorganisatie-rapport die hanteert.

In tabel 3.2 zijn de uitkomsten van beide onderzoeken, die aldus enigszins vergelijkbaar gemaakt zijn, weergegeven.

Bedrijfstak	Arbeidsorganisatie-onderzoek		Vacaturepeiling	
	Bedrijven met gehandicapten	Procent van totaal	Bedrijven met gehandicapten	Procent van totaal
Overheid	10	31	10	31
Particulier	10	11	10	11
Totaal	20	21	20	21
Bedrijfstak	Arbeidsorganisatie-onderzoek		Vacaturepeiling	
Overheid	10		10	
	31		31	
Particulier	10		10	
	11		11	
Totaal	20		20	
	21		21	

Tabel 3.2 Vergelijking van uitkomsten uit WAGW-arbeidsorganisatie-onderzoek en het onderhavige onderzoek

3.2.a Naar bedrijfsgrootte:

	<i>WAGW-evaluatie: % arbeids-organisaties met wettelijk erkende gehandi- capte werknemers</i>	<i>Dit onderzoek: % werkgevers met (ex)- arbeidsongeschikten</i>
1-9 werk- nemers	8	8
10-49 werk- nemers	26	36
> = 50 werknemers	73	62

3.2.b Naar bedrijfstak:

	<i>WAGW-evaluatie: % arbeids-organisaties met wettelijk erkende gehandi- capte werknemers</i>	<i>Dit onderzoek: % werkgevers met (ex)- arbeidsongeschikten</i>
Industrie	19	29
Bouw	17	27
Handel/ Horeca	9	9
Overige Dienstverl.	10	14
Kwartair/ Overheid	13	25

In de middelgrote bedrijven en in de meeste branches komt het onderhavige onderzoek tot aanmerkelijk hogere percentages bedrijven met (ex-)arbeidsongeschikten dan het Arbeidsorganisatie-onderzoek aantrof wat betreft erkende gehandicapte werknemers. Slechts in de kleinste bedrijven en in de handel/horeca (twee categorieën die veelal samengaan) stemmen de percentages zeer goed overeen.

Het feit dat wij in de meeste branches tot hogere cijfers komen dan het Arbeidsorganisatie-onderzoek zou kunnen duiden op een toenemende werkgelegenheid voor (ex-)arbeidsongeschikten, maar zoals in het voorgaande werd opgemerkt zijn onderzoekstechnische verklaringen wellicht (mede) verantwoordelijk voor de verschillen.

Opmerkelijk lijkt het feit dat in de grootste bedrijven onze uitkomsten aanzienlijk lager liggen dan in de WAGW-evaluatie. Het is mogelijk dat grote bedrijven anno 1992 minder vaak (ex-) arbeidsongeschikten in dienst zouden hebben dan in 1988/1989, doch ook hier zijn andere (onderzoekstechnische) verklaringen evenzeer denkbaar. Wij zullen in dit kader niet in verdere details daarvan treden.

3.3 Percepties van het verzuimrisico van (ex-)arbeidsongeschikten

In de maart-enquête is - na een korte introductie - eenvoudigweg de vraag gesteld waarom het ons ging:

Er wordt verschillend gedacht over de vraag of arbeidsongeschikten die weer in het arbeidsproces zijn ingetreden een hoger ziekteverzuimrisico hebben of juist niet. Denkt u dat deze mensen een hoger, lager of een zelfde ziekteverzuimrisico hebben als de gemiddelde werknemer?

In tabel 3.3 is de antwoordverdeling weergegeven, waarbij eveneens de verdeling naar bedrijfstak en grootteklasse is vermeld.

*Tabel 3.3 Perceptie van verzuimrisico's, naar bedrijfstak en grootte (rij-percentages, gewogen naar grootteklasse * bedrijfstak)
(bron: Vacaturepeiling maart 1992)*

	Verzuimrisico is:				totaal (gewogen) [N (ongewogen)]
	hoger	hetzelfde	lager	weet niet	
Allen	28,6	46,8	5,3	19,2	100% (1617)
Bedrijfstak:					
Industrie	29,1	45,0	5,5	20,4	100% (462)
Bouw	24,0	45,1	3,8	27,1	100% (380)
Handel/Horeca	32,3	45,5	3,8	18,4	100% (274)
Overige Dienstverl.	23,1	52,6	8,2	16,1	100% (258)
Kwartair sector	21,4	42,7	11,0	24,9	100% (243)
Bedrijfsgrootte:					
2-9 personen	29,4	46,1	5,0	19,6	100% (393)
10-99 personen	25,4	49,2	7,1	18,3	100% (682)
> = 100 personen	21,2	59,6	6,8	12,4	100% (542)

Bijna de helft van alle werkgevers meent dat er **geen** verschil in verzuimrisico is tussen (ex-) arbeidsongeschikten en "gemiddelde" werknemers. Daarnaast heeft nog ongeveer één op de vijf bedrijven geen enkele indruk van dit verzuimrisico (relatief vaak betreft het hier werkgevers die

zelf geen (ex-)arbeidsongeschikten in dienst hebben; zie verder paragraaf 3.4).

Men mag aannemen dat deze antwoordcategorieën "hetzelfde" en "weet niet" in de praktijk van het personeelsbeleid ongeveer equivalent zijn: of men nu geen verschil aanwezig acht of geen enkele indruk daarvan heeft, in geen van beide gevallen zal men dat bij personeelsselectie als zwaarwegend argument pro of contra arbeidsongeschikten kunnen hanteren. Zowel "geen verschil" als "weet niet" kan men zien als een neutraal beeld. Wanneer men deze antwoordpercentages bijeen neemt, kan men dan ook samenvattend stellen dat bij **66%, dus tweederde der bedrijven** de inschatting van het verzuimrisico van (ex-)arbeidsongeschikten door de werkgever volgens diens eigen zeggen neutraal is.

Bij de minderheid der werkgevers die wel een inschatting geven, overweegt een ongunstig beeld: ruim een kwart meent dat het verzuimrisico hoger is, terwijl ongeveer 5% meent dat het juist lager is.

Naar **bedrijfstak** bezien blijkt de perceptie van het verzuimrisico in de dienstverlenende en kwartaire sector wat gunstiger dan in de industrie, de bouw en de handel en horeca. De bouw en de kwartaire sector vallen op door de relatief hoge percentages "weet niet"-antwoorden.

Tussen **bedrijfs grootte** en perceptie blijkt een systematisch verband te bestaan: hoe groter het bedrijf, hoe gunstiger de perceptie van het verzuimrisico. In de grote bedrijven meent bijna 60% der werkgevers dat het verzuimrisico van (ex-)arbeidsongeschikten niet afwijkt. Bovendien is ook het percentage "weet niet"-antwoorden geringer naarmate het bedrijf groter is. (Hierin speelt wederom mee, dat grotere bedrijven - alleen al door statistische oorzaken - vaker één of meer (ex-)arbeidsongeschikten in dienst hebben dan kleine, hetgeen de kans op een "weet niet"-antwoord verkleint.)

Bij een vraag die zo onomwonden wordt gesteld als de bovenstaande, is de kans op vertekening in de antwoorden vanwege sociale wenselijkheid niet uit te sluiten (al geeft de samenhang met het feitelijk in dienst hebben van (ex-)arbeidsongeschikten, die in 3.4. wordt beschreven, vertrouwen dat deze vertekening gering is).

Een meer gedetailleerd beeld van de percepties van werkgevers hebben wij gepoogd te krijgen, door in de enquête-ronde van mei 1992 (derhalve een andere steekproef dan die waaruit de juist besproken data voortkwamen) een wat uitgebreidere set vragen op te nemen, waarin naast de perceptie van het verzuim-risico nog een aantal andere mogelijke stereotypen werd opgenomen. Ons interesseerde hierbij de vraag, of de percepties t.a.v. het verzuimrisico gunstiger of ongunstiger liggen dan die t.a.v. een aantal andere zaken welke blijkens de literatuur van belang kunnen zijn (zie hoofdstuk 2), namelijk de perceptie van werkgevers ten aanzien van:

- produktiviteit
- benodigde tijd en aandacht van de leiding
- acceptatie door collega's
- werkmotivatie
- kostenverhoging door nodige werkaanpassingen.

Bovendien is getracht, enige differentiatie te krijgen van de perceptie van het verzuimrisico naar frequentie, respectievelijk duur van het verzuim (zonder die technische termen direct te gebruiken).

Door de vragen rond het verzuimrisico te "verpakken" temidden van een aantal andere, hopen wij tevens dat de kans op vertekening als gevolg van sociaal wenselijke antwoordtendenties minder groot is. Uit te sluiten is zo'n antwoordtendentie echter ook in deze gegevens niet.

De formuleringen die uiteindelijk in de telefonische enquête zijn voorgelegd aan de respondenten, zijn de volgende (achter elke ervan is tussen [] de korte aanduiding gegeven die we verder in de tekst van dit hoofdstuk gebruiken):

- A. *"In het algemeen geldt, dat een heringetreden arbeidsongeschikte werknemer per werkuur even productief is als een willekeurige andere werknemer"* [productiviteit even hoog]
- B. *"In het algemeen verzuimt een heringetreden arbeidsongeschikte werknemer vaker dan een willekeurige andere werknemer"* [verzuimfrequentie hoger]
- C. *"Een heringetreden arbeidsongeschikte werknemer heeft, in het algemeen, meer tijd en aandacht van een chef nodig dan een willekeurige andere werknemer"* [meer aandacht nodig]
- D. *"Mijn personeel heeft in het algemeen moeite om een heringetreden arbeidsongeschikte werknemer als collega te accepteren"* [weinig acceptatie collega's]
- E. *"In het algemeen zijn heringetreden arbeidsongeschikte werknemers meer gemotiveerd dan willekeurige andere werknemers"* [motivatie hoger]
- F. *"Wanneer er veel heringetreden arbeidsongeschikten werken binnen mijn vestiging heeft dat, door de benodigde aanpassingen, een sterk kostenverhogend effect voor mijn bedrijf"* [kostenverhogend]
- G. *"De kans dat een heringetreden arbeidsongeschikte werknemer opnieuw langdurig uitvalt, is in het algemeen groter dan bij een willekeurige andere werknemer"* [gevaar langdurige uitval]

Aan alle respondenten is per uitspraak gevraagd of deze volgens hen waar of onwaar is. Wie hierop geen antwoord kon of wilde geven is als "weet niet" genoteerd. In een enkel geval vonden respondenten de uitspraak "niet van toepassing" (nl. de vraag over acceptatie door collega's, die door werkgevers zonder a.o. werknemers soms niet beantwoordbaar werd geacht).

In tabel 3.4 zijn de antwoordpercentages vermeld, waarbij de zeven uitspraken zijn gerangschikt van "gunstige" naar "minder gunstige" percepties. We bedoelen hier met "gunstig": het antwoord "waar" op de items over productiviteit en gemotiveerdheid, en het antwoord "niet waar" op de overige items.

Tabel 3.4 Een aantal percepties betreffende heringetreden arbeidsongeschikte werknemers (in rangorde van gunstige naar minder gunstige percepties) (bron: Vacaturepeiling, mei 1992)

	waar	niet waar	weet niet/n.v.t.	totaal (N = 1444)
Weinig acceptatie collega's	7,3	58,2	34,5	100 %
Verzuimfrequentie hoger	18,2	53,9	27,9	100 %
Motivatatie even hoog	42,0	26,0	32,0	100 %
Productiviteit hoger	37,8	32,4	29,9	100 %
Kostenverhogend	33,5	35,2	31,2	100 %
Meer aandacht nodig	42,1	33,3	24,6	100 %
Gevaar langdurige uitval	43,4	28,7	27,8	100 %

Naar verhouding vele werkgevers (een kwart tot een derde) kunnen geen antwoord geven op de perceptie-vragen. Dat geldt vooral bij werkgevers die niet zelf (ex-)arbeidsongeschikten in dienst hebben (zie verder paragraaf 3.4).

Op vijf van de zeven punten is de perceptie onder werkgevers overwegend positief of tenminste neutraal: de acceptatie door collega's, de verzuimfrequentie, de gemotiveerdheid, de productiviteit en de eventuele kostenverhogende werking worden gemiddeld op zijn minst niet ongunstig ingeschat. Op twee aspecten echter komt een ongunstige perceptie vaker voor dan een gunstige: de benodigde extra aandacht van de chef, en de kans op (hernieuwde) langdurige uitval.

Opmerkelijk is het verschil dat we aantreffen in de perceptie van het risico van frequent verzuim en van langdurige uitval (lees: langdurig verzuim). Het merendeel der werkgevers (54%) vindt niet dat er een verhoogd risico van *frequent* verzuim bestaat, maar daarentegen wordt de kans op *langdurige* uitval door een aanzienlijk percentage (43%) wel ongunstig ingeschat.

Nagegaan is, welke samenhang er bestaat tussen de percepties op de zeven genoemde aspecten. Bestaat er onder werkgevers zoiets als een "algemeen" gunstig of ongunstig beeld over de hele linie der zeven aspecten? In tabel 3.5 zijn de Pearson correlatie-coëfficiënten tussen de zeven percepties weergegeven.

Tabel 3.5 Correlaties tussen percepties betreffende heringetreden arbeidsongeschikte werknemers (bron: Vacaturepeiling, mei 1992)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
(1) weinig acceptatie collega's	-					
(2) verzuimfrequentie hoger	.19	-				
(3) motivatie hoger	.08	.18	-			
(4) productiviteit even hoog	.07	.17	.04	-		
(5) kostenverhogend	.04	.07	-.03	.15	-	
(6) meer aandacht nodig	.16	.11	-.12	.25	.28	-
(7) gevaar langdurige uitval	-.02	.22	.01	.14	.07	.07

Tussen de meeste percepties bestaat een positieve samenhang, echter doorgaans van geringe sterkte: geen enkele correlatie komt boven de .30, slechts drie boven de .20.

Het feit dat de onderlinge correlaties tussen percepties over het algemeen zwak zijn, is een indicatie dat er weinig sprake is geweest van een **algemene** tendentie tot sociale wenselijkheid in de antwoorden. Indien immers sommige werkgevers de algemene neiging zouden hebben om op alle uitspraken een mooier beeld van (ex-)arbeidsongeschikten voor te spiegelen dan zij in feite hebben, zou dit moeten leiden tot substantiële correlaties tussen alle items onderling (behalve in het onwaarschijnlijke geval dat **alle** geïnterviewden in dezelfde mate zo'n antwoordtendentie zouden hebben). Dit vergroot het vertrouwen in de realiteitswaarde van onze gegevens.

Er lijkt dus geen sprake van één consistente beeldvorming van (ex-)arbeidsongeschikten over alle aspecten tezamen. Wel is de correlatie tussen de percepties op de aspecten "verzuimfrequentie" en "kans op langdurige uitval" (hoewel deze percepties in absolute zin vrij sterk verschillen, zie tabel 3.4) naar verhouding hoog, nl. .22. Tot op zekere hoogte is er dus wel één algemener beeld van "het" verzuimrisico van (ex-)arbeidsongeschikten, die zowel de frequentie als de duur omvat.

Wellicht ten overvloede: het is in dit stadium van het onderzoek niet bekend, in hoeverre de beeldvorming over de verzuimrisico's strookt met feitelijke cijfers. Deze laatste moeten immers nog verzameld worden in de overige onderzoeksfasen.¹⁰

We zullen nu de beeldvorming differentiëren naar bedrijfstak en bedrijfsgrootte. Voor de overzichtelijkheid geven we de antwoordverdelingen in één getal weer, nl. het percentage "ongunstige" antwoorden; dit immers weerspiegelt het verschijnsel waarop dit onderzoek is toegespitst, de mate van negatieve (bij sommige items: niet-positieve) beeldvorming van (ex-)arbeidsongeschikten.¹¹

¹⁰ Op te merken is wellicht dat het **patroon** in het gepercipieerde verzuim - lagere frequentie, meer langdurig verzuim - overeenkomt met het verzuimpatroon dat over het algemeen onder oudere werknemers wordt aangetroffen. Ook (ex-)WAO'ers zijn meestal oudere werknemers; mogelijk zou dus ook in de beeldvorming van hun verzuimrisico een leeftijdsfactor mee kunnen spelen (en het is op grond van de leeftijdsfactor aannemelijk dat inderdaad, indien niet wordt gecontroleerd voor leeftijdsverschillen, het verzuim van (ex-)arbeidsongeschikten het patroon "lagere frequentie, langere duur" vertoont).

¹¹ Bij enkele items interpreteren we dan enigszins de antwoorden. We zullen nl. bij de uitspraken "productiviteit even hoog" en "motivatie hoger" de antwoorden "niet waar" behandelen als ongunstige antwoorden, hoewel in beginsel werkgevers ook een niet-negatief antwoord bedoeld kunnen hebben (nl. productiviteit (ex-)arbeidsongeschikten hoger, respectievelijk: motivatie even hoog).

Tabel 3.6 Percentages 'ongunstige' antwoorden op zeven percepties, naar bedrijfstak (bron: Vacaturepeiling, mei 1992)

	I*	B*	H*	O*	K*	Totaal
Acceptatie door collega's	7,4	7,2	9,3	2,6	6,8	7,3
Verzuimfrequentie	16,6	16,4	19,0	19,3	12,6	18,3
Motivatie	31,7	35,8	23,0	26,5	27,3	26,0
Productiviteit	27,5	43,1	33,4	29,9	24,9	32,5
Kostenverhogend	35,9	38,3	34,1	31,0	26,3	33,5
Benodigde aandacht	38,4	42,1	46,3	34,4	37,7	42,1
Kans op langdurige uitval	42,3	47,1	44,9	41,3	33,5	43,4

* I = Industrie (n=299)

B = Bouw (n=257)

H = Handel/Horeca (n=267)

O = Overige Dienstverlening (n=294)

K = Kwartair (n=305)

Tussen de bedrijfstakken blijkt wel verschil te bestaan in de percepties. In de bouw komt naar verhouding vaker een ongunstige beeldvorming voor, met name van de productiviteit en de gemotiveerdheid van (ex-)arbeidsongeschikten, dan in andere bedrijfstakken. In de industrie en de handel/horeca ligt de beeldvorming niet ver van het totaal gemiddelde af. In de overige dienstverlening ook niet, uitgezonderd op het punt van de acceptatie door collega's: hier scoort de overige dienstverlening een nog gunstiger beeld dan elders. In de kwartaire sector tenslotte is de beeldvorming op alle punten behalve de gemotiveerdheid gunstiger dan het totaal gemiddelde.

In tabel 3.7 wordt het percentage ongunstige antwoorden gesplitst naar bedrijfsgrootte.

Tabel 3.7 Percentages 'ongunstige' antwoorden op zeven percepties, naar bedrijfsgrootte (bron: Vacaturepeiling, mei 1992)

	2-9 pers.	10-99 pers.	> = 100 pers.	Totaal
Acceptatie door collega's	7,0	9,1	9,7	7,3
Verzuimfrequentie	19,1	14,7	11,8	18,3
Motivatie	23,5	36,8	38,2	26,0
Productiviteit	32,9	30,4	33,3	32,5
Kostenverhogend	34,1	30,7	34,3	33,5
Benodigde aandacht	42,7	39,1	48,4	42,1
Kans op langdurige uitval	43,9	41,6	41,2	43,4

De mate waarin "ongunstige" beeldvorming voorkomt, verschilt niet systematisch naar bedrijfsgrootte. Op enkele afzonderlijke aspecten zijn er wel verschillen. Zo wordt op het aspect "motivatie" in de kleinste bedrijven het minst frequent ongunstig geoordeeld; in de grootste bedrijven vindt men relatief veel ongunstige percepties ten aanzien van de benodigde aandacht en de motivatie.

De beeldvorming ten aanzien van de verzuimfrequentie heeft wel een samenhang met de

bedrijfsomvang: hoe kleiner het bedrijf, hoe vaker er op dit punt ongunstig geoordeeld wordt. Ook in de kleinste bedrijven echter is slechts één op de vijf werkgevers van mening dat de verzuimfrequentie van (ex-)arbeidsongeschikten in ongunstige zin afwijkt.

Ten aanzien van de kans op langdurige uitval is een verband met bedrijfsomvang afwezig, maar hier geldt wel in alle drie de omvangsklassen dat een aanzienlijk deel der werkgevers (ruim 40 %) een ongunstig beeld heeft.

Belangrijker dan de bedrijfstak of de bedrijfsomvang, die we in het voorgaande bespraken, blijkt de vraag te zijn of een bedrijf zelf wel of niet (ex-)arbeidsongeschikten in dienst heeft. Er lijkt een zekere wisselwerking te bestaan tussen het in dienst hebben van hervatters en de perceptie van deze werknemers. In paragraaf 3.4 gaan we daarop dieper in.

3.4 Samenhang met de aanwezigheid van (ex-)arbeidsongeschikten

Allereerst splitsen we de algemene vraag naar het verzuimrisico van (ex-)arbeidsongeschikten (maart-enquête, vgl. tabel 3.3) uit naar bedrijven die zelf geen resp. wel (ex-)arbeidsongeschikten in hun personeelsbestand hebben. Tabel 3.8 geeft deze cijfers.

Tabel 3.8 Perceptie van verzuimrisico's, naar aanwezigheid van (ex-)arbeidsongeschikten in het bedrijf (rij-percentages) (bron: Vacaturepeiling, maart 1992)

	Verzuimrisico is:				totaal [N (ongewogen)]
	hoger	hetzelfde	lager	weet niet	
Bedrijven met arbeidsongeschikten	27,0	51,7	15,9	5,4	100 % (766)
Bedrijven zonder arbeidsongeschikten	29,0	46,0	3,5	21,5	100 % (827)
Allen	28,6	46,8	5,3	19,2	100 % (1617)

Zowel in bedrijven met als zonder (ex-)arbeidsongeschikten denkt ruim een kwart van de werkgevers dat het verzuimrisico van deze werknemers hoger is. Voor het overige echter is in bedrijven met (ex-)arbeidsongeschikten het beeld van het verzuimrisico van deze werknemers gemiddeld gunstiger dan in de andere bedrijven. Laatstgenoemden kenmerken zich, niet onbegrijpelijk, vooral door een hoger percentage "weet niet"-antwoorden. Bedrijven die zelf (ex-)arbeidsongeschikten in dienst hebben, geven blijk van een duidelijker en gemiddeld gunstiger beeld dan de andere bedrijven. Vooral het percentage werkgevers-met-hervatters dat een *lager* verzuimrisico aangeeft is naar verhouding aanzienlijk.

Het feit dat werkgevers die zelf (ex-)arbeidsongeschikten in dienst hebben relatief weinig "weet niet"-antwoorden geven, versterkt de indruk dat dezen meer uit ervaring spreken (en daardoor weinig "weet niet"-antwoorden hoeven te geven), terwijl de antwoorden van de andere werkgevers

wellicht meer op subjectieve beeldvorming dan op eigen ervaring berusten. Voor de verschillen tussen werkgevers met en zonder hervatters zouden diverse verklaringen te geven zijn. In dit onderzoek kunnen wij niet nagaan in hoeverre zij een rol spelen, maar we sommen hier de mogelijke verklaringen kort op:

- * De eerste mogelijke verklaring zou zijn dat de **ervaringen** van werkgevers met het verzuim van (ex-)arbeidsongeschikten gunstiger zijn dan de **stereotypen** van de werkgevers die zelf geen hervatters in dienst hebben. Deze mogelijkheid zou suggereren dat er bij de laatstgenoemde ongegronde negatieve stereotyperingen bestaan, maar dat is met het voorgaande niet bewezen.
- * Als tweede verklaring is immers niet uit te sluiten dat (ex-)arbeidsongeschikten in hun specifieke bedrijven (beroepen, functies, omstandigheden) wel een hoger verzuim zouden vertonen. Er zou dus een selectie-effect kunnen zijn: hervatters zouden vaker aan de slag komen in bedrijven waar voor hen de omstandigheden relatief gunstig zijn en hun verzuimrisico daardoor niet bijzonder hoog is, terwijl zij in andere bedrijven misschien wel een hoger risico zouden hebben.
- * Ten derde is denkbaar dat de **ervaringen** van huidige werkgevers met hun (ex-)arbeidsongeschikten betrekking hebben op een positieve selectie van WAO'ers: er zijn aanwijzingen dat hervatters inderdaad een positieve selectie vormen uit het totale bestand van WAO'ers ("afroom-effect", zie ook hoofdstuk 4). De percepties van de overige werkgevers betreffen misschien meer het beeld van de gemiddelde arbeidsongeschikte, en het is goed denkbaar dat die perceptie voor **die** totale groep niet onjuist is.
- * Ten vierde zijn er onder de werkgevers die **nu** geen hervatters in dienst hebben, een aantal die dat vroeger wel hebben gehad. Het is dus niet gezegd dat deze werkgevers geheel zonder ervaring spreken. Wellicht hebben sommigen daarmee teleurstellende ervaringen (mogelijk ook in de zin van hernieuwde uitval): hun oordeel kan dus meer zijn dan slechts een vooroordeel.
- * Bovendien zijn er tussen ervaringen en percepties verschillende wederzijdse processen denkbaar. Enkele voorbeelden: Wanneer een werkgever een (ex-)arbeidsongeschikte in dienst neemt en (aanvankelijk) meent dat deze een hoger risico van uitval heeft, zal hij wellicht extra aandacht besteden aan begeleiding, controle of aanpassing van de arbeid, met als gevolg een soort self-defeating prophecy. Werkgevers die een hoog verzuimrisico vrezen en om die reden geen (ex-)arbeidsongeschikten in dienst nemen, zouden wellicht minder bereid en/of in staat zijn om zulke extra aandacht te geven.
- * Tenslotte is denkbaar dat er enige rationalisatie van gedrag in de antwoorden doorklinkt: werkgevers die nu eenmaal (ex-)arbeidsongeschikten in dienst hebben (en dit zojuist aan de enquêteur hebben meegedeeld), zouden bij wijze van rechtvaardiging-achteraf meer geneigd kunnen zijn een gunstig beeld van deze werknemers te geven dan andere werkgevers.

Het uiteenrafelen van al deze mogelijke verklaringen gaat de kaders van dit onderzoek verre te buiten. Zij mogen echter niet ongenoemd blijven naast de schijnbaar voor de hand liggende (en op zich niet onaannemelijke) interpretatie van de gegevens, nl. dat de beeldvorming onder sommige werkgevers onnodig negatief (of in sommige opzichten: ongegrond positief) zou zijn.

We zullen nu ingaan op de zeven verschillende items die in de mei-enquête aan werkgevers werden voorgelegd en, naar analogie met tabellen 3.7 en 3.8, hieruit de percentages "ongunstige" antwoorden uitsplitsen naar bedrijven met en zonder (ex-)arbeidsongeschikten. In tabel 3.9a wordt de uitsplitsing

over de totale steekproef weergegeven. Zoals na deze tabel zal worden toegelicht leidt deze cijferopstelling echter tot een interpretatie-moeilijkheid, reden waarom we daarna ook een andere opstelling zullen presenteren.

Tabel 3.9a Percentages 'ongunstige' antwoorden op zeven percepties, naar aanwezigheid van (ex-)arbeidsongeschikten in het bedrijf (bron: Vacaturepeiling, mei 1992)

	Heeft bedrijf (ex-)arbeidsongeschikten in dienst?		
	niet (n=750)	wel (n=660)	Totaal
Acceptatie door collega's	6,3	14,0	7,3
Verzuimfrequentie	18,4	17,2	18,2
Motivatie	23,6	40,9	26,0
Productiviteit	32,3	33,4	32,4
Kostenverhogend	32,6	40,5	33,5
Benodigde aandacht	42,5	40,6	42,1
Kans op langdurige uitval	43,7	42,4	43,4

Het lijkt uit deze tabel alsof nu opeens het relatief gunstige beeld onder bedrijven met (ex-)arbeidsongeschikten is verdwenen. Op enkele items scoren deze bedrijven (insignificant) lagere percentages 'ongunstige' antwoorden, maar op verschillende andere lijkt het beeld nu opeens juist aanzienlijk negatiever.

Echter, de oorzaak daarvan is niet dat bedrijven met (ex-)arbeidsongeschikten een *gemiddeld* ongunstiger beeld zouden hebben, maar eerder dat zij een *veel meer uitgesproken* beeld hebben. Bij tabel 3.8 zagen we reeds dat juist onder bedrijven zonder (ex-)arbeidsongeschikten (om begrijpelijke redenen, en vermoedelijk naar waarheid) veel vaker "weet niet" werd geantwoord op de algemene vraag naar het verzuimrisico. Welnu, ook bij de zeven afzonderlijke items rond de beeldvorming doet zich dit voor: bedrijven *met* (ex-)arbeidsongeschikten geven veel vaker een antwoord in negatieve of positieve richting, de andere bedrijven geven relatief vaak "weet niet"-antwoorden waardoor er lagere antwoordpercentages in hetzij positieve hetzij negatieve richting "overblijven". Kortom, de percentages ongunstige antwoorden zijn hier geen goede graadmeter van de *gemiddelde* beeldvorming.

Wat echter is nu het meest relevante gegeven: het percentage ongunstige antwoorden, of het gemiddelde aan gunstige en ongunstige antwoorden? Voor beide is iets te zeggen.

- *Het percentage ongunstige antwoorden* geeft het duidelijkst aan, bij hoeveel werkgevers men bepaalde weerstanden zou kunnen verwachten als het gaat om het in dienst nemen van WAO'ers. Dit in zichzelf is een beleidsrelevant gegeven. Het doet daarbij niet ter zake dat een aantal werkgevers misschien juist door eigen ervaring tot zo'n minder gunstig beeld is gekomen, noch dat er daartegenover anderen juist positief over denken.
- *Het gemiddelde van gunstige en ongunstige antwoorden* doet recht aan het feit dat een relatief hoge score aan "ongunstige" antwoorden in sommige categorieën werkgevers wordt gecompenseerd door hoge scores aan "gunstige" antwoorden, en daarmee ook aan het feit

dat een aantal werkgevers misschien juist door eigen ervaring tot een gunstiger beeld is gekomen dan voorheen.

Om aan beide interpretaties recht te doen, zullen we tabel 3.9 en beide daarop volgende tabellen "dubbelen" en éénmaal het percentage ongunstige antwoorden geven en éénmaal het verhoudingsgetal tussen de percentages gunstige en ongunstige antwoorden. Een verhoudingsgetal boven de 1 geeft dan een gemiddeld gunstige of neutrale perceptie aan, een verhoudingsgetal onder de 1 een gemiddeld ongunstige beeldvorming.

Tabel 3.9b Verhouding gunstige/ongunstige antwoorden op zeven percepties, naar aanwezigheid van (ex-)arbeidsongeschikten in het bedrijf (bron: Vacaturepeiling, mei 1992)

	Heeft bedrijf (ex-)arbeidsongeschikten in dienst?		
	niet (n=750)	wel (n=660)	Totaal
Acceptatie door collega's	8,6	5,9	8,0
Verzuimfrequentie	2,8	4,4	3,0
Motivatie	1,8	1,0	1,6
Productiviteit	1,1	1,5	1,2
Kostenverhogend	1,0	1,2	1,1
Benodigde aandacht	0,7	1,2	0,8
Kans op langdurige uitval	0,6	1,0	0,7

Blijkens tabel 3.9a ontlopen de *percentages ongunstige antwoorden* elkaar op de meeste aspecten niet sterk tussen bedrijven met en zonder (ex-)arbeidsongeschikten. Uitzonderingen zijn de acceptatie door collega's, de motivatie van (ex-)arbeidsongeschikten en (in mindere mate) het kostenaspect, waarop bedrijven met (ex-)arbeidsongeschikten meer ongunstige antwoorden geven.

Blijkens tabel 3.9b echter zijn er wel vrij duidelijke verschillen in *gemiddelde* percepties (in de zin van de verhouding gunstige/ongunstige antwoorden) bij bedrijven met respectievelijk zonder (ex-)arbeidsongeschikten. Over het geheel genomen lijkt evenals in tabel 3.8 dat in bedrijven die zelf a.o. werknemers hebben vaker een gunstig beeld heerst dan in bedrijven die geen (ex-)arbeidsongeschikten in dienst hebben: bij eerstgenoemden komt op geen der 7 items een quotiënt van lager dan 1 voor, oftewel op geen van deze 7 aspecten is van een overwegend ongunstig beeld sprake. Bij de andere bedrijven geldt dat wel, nl. voor de aspecten "a.o. werknemer heeft meer tijd en aandacht van de chef nodig" en "verhoogde kans op hernieuwde uitval".

Maar niet op **alle** aspecten is de beeldvorming van bedrijven met a.o. werknemers gunstiger dan gemiddeld. Indien men het antwoordpatroon van bedrijven met (ex-)arbeidsongeschikten als maatstaf zou nemen voor "reële" beeldvorming, dan zouden de andere bedrijven weliswaar op vijf aspecten een te somber beeld hebben (nl. betreffende de verzuimfrequentie, benodigde aandacht chef, gevaar van langdurige uitval, het kosten-aspect en de productiviteit), maar op de twee andere een te rooskleurige inschatting hebben, nl. de acceptatie van (ex-)arbeidsongeschikten door collega's en de gemotiveerdheid van (ex-)arbeidsongeschikten. Niet dat het op deze punten negatief gesteld zou zijn in bedrijven die uit eigen ervaring spreken, maar de overige bedrijven hebben hier een

nog positiever beeld en zouden in sommige gevallen teleurstellingen kunnen ontmoeten. Vooral van de hoge gemotiveerdheid van (ex-)arbeidsongeschikten is de beeldvorming wellicht wat positiever dan de ervaringen van andere bedrijven suggereren.¹²

In het kader van dit rapport is van belang, dat de beeldvorming van het **verzuimrisico** bij bedrijven die zelf *geen* (ex-)arbeidsongeschikten in dienst hebben, blijkens beide cijferopstellingen negatiever is dan de ervaring van de andere bedrijven suggereert. Juist op de punten verzuimfrequentie, langdurige uitval en benodigde aandacht is de beeldvorming onder bedrijven zonder a.o. werknemers relatief ongunstig.

We zullen nu bezien in hoeverre er verschil is naar **bedrijfs grootte** in de beeldvorming van bedrijven met en zonder a.o. werknemers. Eén voorbehoud moet daarbij worden gemaakt: het aantal kleine (< 10 man) bedrijven met a.o. werknemers binnen onze steekproef is gering (n = 26), zodat de uitkomsten voor die categorie met grote reserve bezien moeten worden. In tabellen 3.10a en 3.10b zijn ze daarom tussen [] geplaatst.

Bedrijfs grootte	Verzuimfrequentie	Langdurige uitval	Benodigde aandacht
Met a.o. werknemers	1,1 (0,7)	1,1 (0,7)	1,1 (0,7)
Zonder a.o. werknemers	1,1 (0,7)	1,1 (0,7)	1,1 (0,7)
Totaal	1,1 (0,7)	1,1 (0,7)	1,1 (0,7)

¹² Voor het andere aspect, de acceptatie door collega's, lijkt eerder een steekproeftechnische oorzaak mee te spelen: de weinige kleine bedrijven met (ex-)arbeidsongeschikten in dienst scoren a-typisch ongunstig op dit aspect (in middelgrote en grote bedrijven ligt het verschil juist in omgekeerde richting), hetgeen op een steekproef-uitschieter kan wijzen, en worden door de wegingsprocedure relatief zwaar meegeteld. In middelgrote en grote bedrijven vindt men het verschil niet terug. Voor het aspect motivatie geldt een dergelijke verklaring niet, omdat daar in alle grootteklassen en bedrijfstakken het verschil in dezelfde richting wordt gevonden. Zie verder de tekst na tabel 3.10b.

Tabel 3.10a Percentages ongunstige antwoorden op zeven percepties, naar bedrijfsgrootte en indienst hebben van (ex-)arbeidsongeschikten (bron: Vacaturepeiling, mei 1992)

	2-9 personen	10-99 personen	> = 100 personen
Acceptatie door collega's			
wel ao in dienst (n)	[19,3] (26)	10,3 (312)	9,5 (322)
geen ao in dienst (n)	6,0 (248)	8,3 (399)	10,7 (106)
Verzuimfrequentie			
wel ao in dienst	[20,1]	15,6	11,9
geen ao in dienst	19,0	14,4	11,8
Motivatie			
wel ao in dienst	[32,8]	47,8	41,2
geen ao in dienst	22,9	29,6	30,5
Productiviteit			
wel ao in dienst	[44,3]	32,8	36,6
geen ao in dienst	35,8	28,9	24,1
Kostenverhogend			
wel ao in dienst	[51,3]	32,2	34,3
geen ao in dienst	32,9	30,1	35,7
Benodigde aandacht			
wel ao in dienst	[41,0]	38,8	48,8
geen ao in dienst	42,9	39,2	47,2
Kans op langdurige uitval			
wel ao in dienst	[43,4]	41,6	42,4
geen ao in dienst	44,0	41,7	36,7

Ook per afzonderlijke grootteklasse blijken de percentages ongunstige percepties over het algemeen niet sterk te verschillen tussen bedrijven met en zonder (ex-)arbeidsongeschikten. Uitzondering blijft het aspect werkmotivatie, waar kennelijk de bedrijven zonder hervatters een relatief gunstig beeld van hebben. Voor het overige vinden we de hoogste percentages ongunstige beelden soms in de kleinste, soms juist in de grootste bedrijven, zoals we in tabel 3.7 ook reeds constateerden. Bezien we de twee uitspraken die speciaal op het ziekteverzuim betrekking hebben wat nader, dan valt ook hier op dat ten aanzien van de frequentie en van de duur zeer verschillende uitkomsten naar voren komen. De kans op verhoogde *verzuimfrequentie* wordt, ook binnen alle grootteklassen, ongeveer even hoog (beter gesteld: even laag) ingeschat door bedrijven met en bedrijven zonder hervatters. Dit punt lijkt erop te wijzen dat de perceptie van de vrees van een hogere verzuimfrequentie geen speciale blokkade voor werkgevers vormt om (ex-)arbeidsongeschikten in dienst te nemen. Immers, werkgevers zonder hervatters scoren hier niet systematisch ongunstiger. Kennelijk zit hier voor hen geen specifieke belemmering.

Ditzelfde zouden we kunnen constateren ten aanzien van de kans op *hernieuwde langdurige uitval*, ware het niet dat de percentages ongunstige antwoorden hier zoveel hoger liggen. Uitzonderlijk is slechts onder grote bedrijven het relatief lagere percentage. In vergelijking met andere grote bedrijven hebben grote bedrijven zonder (ex-)arbeidsongeschikten zelfs een gunstiger inschatting.

In tabel 3.10b geven we weer de *gemiddelde* percepties op de zeven aspecten.

Tabel 3.10b *Verhoudingen gunstige/ongunstige antwoorden op zeven percepties, naar bedrijfs-grootte en indienst hebben van (ex-)arbeidsongeschikten (bron: Vacaturepeiling, mei 1992)*

	2-9 personen	10-99 personen	> = 100 personen
Acceptatie door collega's			
wel ao in dienst (n)	[4,0] (26)	8,4 (312)	9,0 (322)
geen ao in dienst (n)	9,1 (248)	6,6 (399)	5,2 (106)
Verzuimfrequentie			
wel ao in dienst	[3,7]	4,8	6,4
geen ao in dienst	2,7	3,4	4,6
Motivatie			
wel ao in dienst	[1,3]	0,8	1,0
geen ao in dienst	1,9	1,3	1,3
Productiviteit			
wel ao in dienst	[1,3]	1,7	1,4
geen ao in dienst	1,1	1,3	1,6
Kostenverhogend			
wel ao in dienst	[0,8]	1,6	1,5
geen ao in dienst	1,0	1,0	0,8
Benodigde aandacht			
wel ao in dienst	[1,0]	1,5	0,9
geen ao in dienst	0,7	0,9	0,6
Kans op langdurige uitval			
wel ao in dienst	[1,0]	1,1	1,0
geen ao in dienst	0,6	0,6	0,9

Het algemene beeld dat bedrijven met (ex-)arbeidsongeschikten een gunstiger gemiddelde perceptie tonen dan bedrijven zonder, blijft ook binnen de meeste afzonderlijke grootteklassen bestaan. Op één punt wordt het beeld zelfs versterkt: op het aspect "acceptatie door collega's" blijkt in middelgrote en grote bedrijven eveneens een gunstiger beeld te bestaan bij bedrijven met dan zonder (ex-)arbeidsongeschikten. Slechts in de kleinste bedrijven ligt het verschil in tegenovergestelde richting. Gezien de geringe steekproef aantallen in één der cellen zou hier van een toevalsuitschieter sprake kunnen zijn.

Voor onze vraagstelling is het vooral relevant, dat zowel wat betreft de verzuimfrequentie als de kans op langdurige uitval in alle grootte-klassen eenzelfde beeld blijft bestaan: bedrijven met (ex-)arbeidsongeschikten geven daarvan een gunstiger beeld, en in geen enkele grootte-klasse bestaat er een gemiddeld negatief beeld onder bedrijven die zelf ervaring hebben met a.o.

werknemers. Bij de verzuimfrequentie valt nog op, dat het beeld op dit punt gunstiger is naarmate het om grotere bedrijven gaat.

Tenslotte bezien we de verschillen in beeldvorming tussen **bedrijfstakken**. Ook hierover wordt een dubbele tabel vermeld: tabel 3.11a geeft de percentages ongunstige antwoorden, tabel 3.11b de verhouding tussen gunstige en ongunstige antwoorden.

Tabel 3.11a Percentages ongunstige antwoorden op zeven percepties, naar bedrijfstak en indienst hebben van (ex-)arbeidsongeschikten (bron: Vacaturepeiling, mei 1992)

	I	B	H	O	K
Acceptatie door collega's					
wel ao in dienst	11,0	7,1	20,9	5,5	17,0
(n)	(157)	(130)	(98)	(124)	(151)
geen ao in dienst	6,0	7,2	8,1	2,3	2,9
(n)	(139)	(126)	(166)	(167)	(153)
Verzuimfrequentie					
wel ao in dienst	14,5	18,8	19,1	16,9	13,9
geen ao in dienst	17,9	15,7	19,1	19,2	12,3
Motivatie					
wel ao in dienst	47,8	41,6	30,8	57,9	40,1
geen ao in dienst	25,4	34,0	22,2	23,4	22,8
Productiviteit					
wel ao in dienst	32,0	54,8	23,2	41,0	31,0
geen ao in dienst	26,1	39,4	34,5	28,4	23,0
Kostenverhogend					
wel ao in dienst	33,9	46,9	45,3	39,6	28,4
geen ao in dienst	37,4	35,6	33,0	30,2	25,9
Benodigde aandacht					
wel ao in dienst	40,4	29,7	45,4	40,4	40,1
geen ao in dienst	38,2	46,0	46,4	33,9	37,4
Kans op langdurige uitval					
wel ao in dienst	45,6	46,7	44,3	35,7	33,1
geen ao in dienst	41,6	47,3	45,0	41,9	34,2

Op verschillende aspecten blijkt dat er tussen bedrijfstakken vrij aanzienlijke verschillen zijn in de verdeling van percentages ongunstige antwoorden. Terwijl in de ene bedrijfstak juist werkgevers met (ex-)arbeidsongeschikten naar verhouding vaak een bepaalde ongunstige perceptie hebben, ligt dat in een andere bedrijfstak juist omgekeerd. Men zie bijvoorbeeld het aspect "productiviteit": terwijl daar over het geheel genomen niet veel verschil bestond tussen bedrijven met en zonder hervatters, blijkt er meer aan de hand. In alle bedrijfstakken behalve de handel/horeca is er toch wel degelijk vaker een ongunstig beeld bij bedrijven met hervatters, doch in de handel/horeca zit dat negatieve beeld juist vaker bij de bedrijven zonder hervatters. Doordat juist de handel/horeca

zo vele bedrijven omvat, weegt dit vrijwel geheel op tegen de cijfers van de overige bedrijfstakken samen.

Op alle detailverschillen tussen de bedrijfstakken zullen we hier niet verder ingaan.

Tabel 3.11b geeft de gemiddelde beeldvormingen per bedrijfstak weer, opnieuw in de vorm van verhoudingsgetallen tussen de percentages gunstige en ongunstige antwoorden.

Tabel 3.11b Verhoudingen gunstige/ongunstige antwoorden op zeven percepties, naar bedrijfstak en indienst hebben van (ex-)arbeidsongeschikten (bron: Vacaturepeiling, mei 1992)

	I	B	H	O	K
Acceptatie door collega's					
wel ao in dienst	7,9	12,1	3,7	16,7	4,5
(n)	(157)	(130)	(98)	(124)	(151)
geen ao in dienst	8,9	6,8	6,7	24,4	19,8
(n)	(139)	(126)	(166)	(167)	(153)
Verzuimfrequentie					
wel ao in dienst	5,2	3,8	4,0	4,6	5,4
geen ao in dienst	2,2	2,5	2,9	2,3	4,2
Motivatie					
wel ao in dienst	0,9	0,8	1,5	0,6	1,0
geen ao in dienst	1,6	1,0	1,9	2,0	1,5
Productiviteit					
wel ao in dienst	1,8	0,4	2,4	1,3	1,9
geen ao in dienst	1,5	0,7	1,0	1,3	2,2
Kostenverhogend					
wel ao in dienst	1,7	0,7	1,1	1,1	1,7
geen ao in dienst	0,8	1,0	1,0	1,1	1,3
Benodigde aandacht					
wel ao in dienst	1,4	2,1	0,8	1,4	1,4
geen ao in dienst	0,8	0,7	0,6	0,9	1,1
Kans op langdurige uitval					
wel ao in dienst	0,7	0,7	1,1	1,5	1,4
geen ao in dienst	0,7	0,6	0,5	0,8	0,9

Ook hier geldt dat, wat betreft de *gemiddelde* beeldvorming, de meeste verschillen tussen bedrijven met en zonder (ex-)arbeidsongeschikten binnen de afzonderlijke bedrijfstakken zijn terug te vinden, echter met één belangrijke uitzondering: in de bouwsector wijkt het beeld op verschillende aspecten in negatieve zin af van de overige bedrijfstakken. Met name wat betreft productiviteit, het kostenaspect en de gemotiveerdheid valt op, dat werkgevers in de bouw niet alleen een gemiddeld minder gunstig beeld van (ex-)arbeidsongeschikten hebben (we constateerden dat reeds in 3.3), doch dat dit bovendien sterker het geval is bij werkgevers met dan zonder a.o. werknemers. In

vrijwel alle andere sectoren ligt de verhouding andersom, d.w.z. een gemiddeld niet negatief beeld, en een gemiddeld gunstiger beeld bij werkgevers met (ex-)arbeidsongeschikten in dienst.

Voor de twee aspecten van het ziekteverzuim, frequentie en duur, vinden we eveneens een beeld dat per bedrijfstak verschilt. Op het punt van de **verzuimfrequentie** is weliswaar in alle bedrijfstakken de gemiddelde beeldvorming relatief niet ongunstig, maar bij de bouw in mindere mate dan elders. Wat betreft de kans op **langdurige uitval** geldt nu voor de bouw en voor de industrie, dat het beeld hier gemiddeld ongunstig is, zowel onder bedrijven met als zonder (ex-)arbeidsongeschikten. Mogelijk is het juist in de sectoren met veel fysiek zware arbeid, dat de kans op hernieuwde uitval door vele werkgevers reëel wordt geacht. In de drie andere bedrijfstakken geldt dat werkgevers die zelf (ex-)arbeidsongeschikten in dienst hebben gemiddeld geen ongunstig beeld van dit risico hebben, terwijl de overige werkgevers (met name in de handel en horeca) juist wel een hoger uitval-risico vrezen.

3.5 Samenvatting en conclusies

In maart en mei 1992 werden werkgevers uit ruim 3000 bedrijven en instellingen telefonisch geënkquêteerd. 14,5% van hen zegt één of meer (ex-)arbeidsongeschikten in dienst te hebben. Uit de aard der zaak is dit sterk afhankelijk van de bedrijfsgrootte, immers op 100 werknemers is alleen al de statistische kans dat daartussen een (ex-)arbeidsongeschikte zit groter dan op een aantal van 5 werknemers. Van de kleinste bedrijven (< 10 werknemers) zegt 8% (ex-)arbeidsongeschikten in dienst te hebben, van de grootste (≥ 100 werknemers) 77%. Mede door verschillen in bedrijfsgrootte zijn er grote verschillen tussen bedrijfstakken. In de industrie, de bouw en de kwartaire sector komen relatief veel bedrijven/instellingen voor met (ex-)arbeidsongeschikte werknemers, in de handel/horeca en de overige dienstverlening relatief weinig.

Het percentage bedrijven met (ex-)arbeidsongeschikten dat wij aantreffen, is hoger dan de 11% bedrijven met "gehandicapte werknemers" die in 1988/89 werd gevonden in het WAGW-evaluatie-onderzoek. Dit vormt op zichzelf geen bewijs dat tussen 1988 en 1992 het werkelijke aantal arbeidsorganisaties met (ex-)arbeidsongeschikten is toegenomen. Verschillen in gehanteerde definities en in meetmethoden belemmeren een zuivere vergelijking. Bovendien lopen (wellicht als gevolg van zulke verschillen) de uitkomsten van ons onderzoek en van de WAGW-evaluatie naar bedrijfsgrootte en bedrijfstak soms nogal uiteen.

Wat betreft de beeldvorming onder werkgevers van het verzuimrisico van (ex-)arbeidsongeschikten: door ruim een kwart van de werkgevers wordt als **algemene** inschatting het verzuimrisico van (ex-)arbeidsongeschikten hoger geacht dan van andere werknemers; bijna de helft meent dat er geen verschil is, 5% meent dat arbeidsongeschikten een lager verzuimrisico hebben. Daarnaast kan ca. 20% op deze vraag geen antwoord geven; uiteraard betreft dat vooral werkgevers die niet zelf (ex-)arbeidsongeschikten onder hun personeel hebben. Als men de twee soorten neutrale antwoorden, nl. "geen verschil" en "weet niet", bijeen neemt, kan gesteld worden dat onder tweederde van de werkgevers de algemene inschatting van het verzuimrisico neutraal is. Er is duidelijk

verband met de bedrijfsgrootte: hoe kleiner bedrijven, hoe ongunstiger gemiddeld de inschatting van het verzuimrisico.

Bij een meer gedetailleerde vraagstelling aan werkgevers is de perceptie van de kans op hoge verzuimfrequentie en van die op langdurige uitval afzonderlijk gemeten, en vergeleken met vijf andere percepties, namelijk ten aanzien van

- produktiviteit
- benodigde tijd en aandacht van de leiding
- acceptatie door collega's
- werkmotivatie
- kostenverhoging door nodige werkaanpassingen.

Op vijf van de zeven gemeten aspecten is de beeldvorming bij een meerderheid van werkgevers gunstig of althans niet negatief. Op twee aspecten echter overweegt een ongunstige perceptie: de benodigde extra aandacht van de chef, en de kans op (hernieuwde) langdurige uitval van hervattende WAO'ers.

De onderlinge samenhang tussen de zeven percepties is vrij gering, zodat kennelijk niet van één consistente, algemene (positieve dan wel negatieve) beeldvorming bij werkgevers sprake is. Dit kan tevens worden opgevat als een teken dat onze uitkomsten waarschijnlijk niet zijn vertekend door tendenties om "sociaal wenselijke" antwoorden te geven.

Het blijkt dat de perceptie van werkgevers ten aanzien van de **verzuimfrequentie** van (ex-)arbeidsongeschikten over het algemeen niet ongunstig is. Een meerderheid denkt dat de verzuimfrequentie niet hoger is dan die van andere werknemers. Ook temidden van de percepties op andere aspecten scoort de beeldvorming van de verzuimfrequentie naar verhouding gunstig.

Geheel anders ligt dit bij de gepercipieerde kans op **langdurige uitval** van (ex-)arbeidsongeschikten. Ruim 40% van de werkgevers meent dat de kans op (hernieuwde) langdurige uitval bij deze werknemers groter is dan bij andere werknemers. Van alle zeven gemeten aspecten is op dit punt de beeldvorming ook de meest negatieve.

Tussen bedrijfstakken bestaan lichte verschillen in de gemeten percepties, ook wat betreft het verzuimrisico. Hoewel in alle bedrijfstakken overwegend geen ongunstig beeld bestaat van de **verzuimfrequentie**, is in de kwartaire sector het beeld gemiddeld nog minder ongunstig dan elders. Het risico van **langdurige uitval** wordt in de bouw en in de handel/horeca nog wat ongunstiger ingeschat dan gemiddeld, in de kwartaire sector juist wat minder ongunstig.

De beeldvorming heeft duidelijk verband met de bedrijfsgrootte: op vrijwel alle aspecten is de perceptie gunstiger naarmate het bedrijf groter is. Juist ook de perceptie van verzuimrisico's vertoont deze samenhang: zowel van de verzuimfrequentie als van de kans op langdurige uitval is het beeld aanzienlijk gunstiger in grotere bedrijven dan in kleinere.

Er bestaat een duidelijk verschil in antwoordpatroon tussen werkgevers die zelf wel en zij die

zelf niet (ex-)arbeidsongeschikten in dienst hebben. De eerstgenoemden geven veel minder vaak een "weet niet"-antwoord dan de laatstgenoemden, wat ook begrijpelijk is: ze kunnen immers uit eigen waarneming spreken. Dit heeft een paradoxaal gevolg, namelijk:

- enerzijds is onder werkgevers met (ex-)arbeidsongeschikten het percentage dat een ongunstig beeld heeft, niet veel lager dan onder de overige werkgevers;
- anderzijds is het gemiddelde beeld onder werkgevers met (ex-)arbeidsongeschikten, in de zin van de verhouding gunstige/ongunstige percepties, aanzienlijk gunstiger dan onder werkgevers zonder (ex-)arbeidsongeschikten in dienst. Dit komt doordat tegenover de ongeveer gelijke percentages ongunstige percepties bij eerstgenoemden veel hogere percentages gunstige percepties staan.

Het feit dat werkgevers met (ex-)arbeidsongeschikten vaker gunstig oordelen dan anderen, zou erop kunnen duiden dat hun eigen waarnemingen gunstiger zijn dan de beeldvorming onder werkgevers zonder (ex-)arbeidsongeschikten. Dit is echter slechts één mogelijkheid; ook andere verklaringen zijn denkbaar.

Uit onze gegevens komt naar voren dat de gemiddelde perceptie in kleine bedrijven ongunstiger is dan die in grote. Dit is grotendeels terug te voeren op bovengenoemd mechanisme: in kleine bedrijven komen minder werkgevers met (ex-)arbeidsongeschikten voor, en dat laatste brengt gemiddeld een ongunstiger beeldvorming met zich mee.

Een opvallende uitzondering op de regel dat bedrijven met (ex-)arbeidsongeschikten gunstiger percepties hebben, is het aspect "motivatie". Hiervan is de beeldvorming juist bij bedrijven **zonder** (ex-)arbeidsongeschikten gunstiger dan bij andere bedrijven. Dit is opmerkelijk omdat in de literatuur en door deskundigen juist vaak wordt gewezen op de vermeende hogere werkmotivatie van deze werknemers. De beeldvorming bij werkgevers wijst niet in die richting (overigens, ter voorkoming van misverstand: ook niet in **ongunstige** richting).

Het algemene beeld dat door onze gegevens wordt opgeroepen is:

- het verzuimrisico van (ex-)arbeidsongeschikten wordt door de meeste werkgevers niet ongunstig ingeschat, maar er is sterk verschil tussen de aspecten frequentie en duur: de beeldvorming ten aanzien van de verzuimfrequentie is gemiddeld bepaald niet ongunstig, maar die ten aanzien van de kans op langdurig verzuim wel;
- bedrijven die zelf (ex-)arbeidsongeschikten in dienst hebben geven een gunstiger beeld van deze werknemers (juist ook op beide aspecten van het ziekteverzuim) dan bedrijven die niet zelf zulke werknemers in dienst hebben.

Hoe deze inschattingen van het verzuim ook mogen zijn, de vraag is daarmee nog niet beantwoord of zij ook een merkbare rol spelen in het personeelsbeleid van werkgevers. In het volgende hoofdstuk wordt getracht daarin een dieper inzicht te krijgen.

4 Rol van gepercipieerde verzuimrisico's in personeelsselectie door bedrijven

4.1 Inleiding: Is verzuimrisico een relevant gegeven?

In het vorige hoofdstuk hebben we gezien, in hoeverre er onder werkgevers de perceptie heerst dat (ex-)arbeidsongeschikten een hoger verzuimrisico hebben dan andere werknemers. Daarmee is echter slechts gedeeltelijk antwoord gegeven op de vraag of die percepties - of die nu gunstig of ongunstig zijn - eigenlijk wel een rol spelen in de personeelsselectie door bedrijven, en dus in de arbeidsmarktkansen voor WAO'ers. Het zou denkbaar zijn dat werkgevers bij hun (selectie)gedrag tegenover WAO'ers geheel voorbij gaan aan verzuimrisico's, en andere zaken van meer belang achten.

Dat dit laatste beslist niet denkbeeldig is, kunnen we tevens afleiden uit de AGB/Intomart-enquête waarover hoofdstuk 3 ging. In de mei-ronde van deze enquête was nl. ook een vraag toegevoegd, uitsluitend gesteld aan werkgevers die wel (ex-)arbeidsongeschikten in dienst hadden, die bedoeld was om een indruk te krijgen van de tevredenheid met het functioneren van die werknemers. De vraag is met opzet in projectie-vorm gesteld, om eventuele tendensen tot sociaal wenselijke antwoorden te verminderen, en luidde:

Heeft u de indruk dat de directe chefs van de heringetreden arbeidsongeschikten die binnen uw vestiging werken, in het algemeen tevreden zijn over hun functioneren?

In tabel 4.1 geven we de antwoordverdeling, alsmede een uitsplitsing naar bedrijfsgrootte. Dat laatste zou indicaties kunnen geven of men "dicht bij de werkvloer" anders reageert dan op directie- en stafniveau; in kleine (en een deel der middelgrote) bedrijven zullen de respondenten immers vaak zelf die directe chef van betrokkene zijn geweest.

Tabel 4.1 *Indruk van tevredenheid der directe chefs met het functioneren van (ex-)arbeidsongeschikten (herwogen; kolom-percentages) (bron: Vacaturepeiling, mei 1992)*

	Totaal	Bedrijfsgrootte:		
		2-9 pers.	10-99 pers.	> = 100 pers.
- Tevreden	88,8	90,2	88,7	81,6
- Ontevreden	1,9	-	3,1	4,4
- Noch tevreden, noch ontevreden; wisselend	7,0	8,6	4,9	10,9
- Weet niet	2,4	1,2	3,3	3,0
Totaal (n=)	100% (660)	100% (26)	100% (312)	100% (322)

In het algemeen blijkt de indruk van de tevredenheid met het functioneren van (ex-)arbeidsongeschikten zeer positief. Er is ook geen aanwijzing dat dit dichter bij de werkvloer minder het geval zou zijn dan "hogerop": in kleine en middelgrote bedrijven is men niet minder positief dan in grote, eerder integendeel.

In het kader van dit hoofdstuk echter interesseert ons niet zozeer de tevredenheid en ontevredenheid in absolute zin, doch de vraag of die tevredenheid samenhangt met de percepties van werkgevers over (ex-)arbeidsongeschikten op de zeven andere aspecten, die we in hoofdstuk 3 aan de orde hadden. In hoeverre is het (gepercipieerde) verzuimrisico bepalend voor de (gepercipieerde) tevredenheid? Wij zijn nagegaan in hoeverre de (gepercipieerde) tevredenheid van de chefs een samenhang vertoont met de percepties van werkgevers op de zeven aspecten. Deze samenhangen zijn over het algemeen zeer laag. Voorzover de tevredenheid al samenhangt met de zeven aspecten, zijn het eerder de *productiviteit* en de *gemotiveerdheid* die bepalend zijn voor de tevredenheid, en niet zozeer het verzuim. De (gepercipieerde) verzuimfrequentie hangt nog wel licht samen met de (gepercipieerde) tevredenheid, wat niet onbegrijpelijk is - frequente uitval is juist voor directe chefs erg hinderlijk in de voortgang van het werk - , maar de vermeende kans op langdurige uitval staat geheel los van de tevredenheid der directe chefs.

Deze uitkomsten geven des te meer aanleiding om wat dieper inzicht te krijgen in het proces van (her)plaatsing van (ex-)arbeidsongeschikten, en van de eventuele rol die het gepercipieerde verzuimrisico daarin speelt. Is die rol wel zo prominent?

Hiertoe zijn 25 open interviews gehouden met werkgevers van uiteenlopende "pluimage". De rest van dit hoofdstuk doet verslag van de uitkomsten.

4.2 Gehanteerd materiaal

In de AGB/Intomart-enquêtes is gevraagd aan de respondenten die één of meer (ex-)arbeidsongeschikten in dienst hadden, of zij in beginsel bereid waren om verdere medewerking aan het onderzoek

te verlenen. Van degenen die geen bezwaar hadden, werden de adresgegevens aan het NIA ter beschikking gesteld. Deze adresgegevens waren allereerst bedoeld voor de empirische meting van het ziekteverzuim (waarvan in een later rapport verslag zal worden gedaan), maar de maart-ronde van de enquête is tevens benut als bron van respondenten voor de open interviews.

Respondenten zijn op twee criteria geselecteerd. Omdat **bedrijfsgrootte** vermoedelijk een belangrijke factor is in de reïntegratie-problematiek is gepoogd, een ongeveer even groot aantal kleine (< 10 werknemers) als grote (> 100 werknemers) bedrijven te interviewen, waarbij is gematched naar bedrijfstak. Doordat de steekproef geen erg groot aantal kleine bedrijven omvat, en bovendien in kleine bedrijven minder vaak (ex-)arbeidsongeschikten in dienst zijn, was de keuze beperkt; niettemin is het redelijk gelukt om te spreiden naar bedrijfsgrootte. Er zijn uiteindelijk 15 interviews met grote bedrijven en 10 met kleine bedrijven gehouden.

Ook is gepoogd om ongeveer gelijke aantallen "**oude**" en "**nieuwe**" **werkgevers** in de interviews te betrekken, aangezien op grond van literatuur vermoed werd dat hervattingen bij de oude en bij een nieuwe werkgever verschillende achtergronden hebben (zie hoofdstuk 2). Zouden we random selecteren, dan zou vermoedelijk het aantal hervattingen-nieuwe werkgever (die veel zeldzamer zijn dan hervattingen bij de oude werkgever) in onze steekproef erg gering worden. Uit de AGB/Intomart-gegevens was echter niet bekend in hoeverre responderende bedrijven beschikten over hervatters-oude werkgever en/of over hervatters-nieuwe werkgever. Daarom is een ruim aantal potentiële respondenten eerst telefonisch benaderd met deze vraag. Uiteindelijk is het gelukt om ook op dit punt redelijk te spreiden: er zijn 11 interviews gehouden over hervattingen-nieuwe werkgever en 14 over hervattingen-oude werkgever.

De criteria bedrijfsgrootte en oude/nieuwe werkgever zijn onderling samenhangend: in kleine bedrijven gaat het, als er al hervattende arbeidsongeschikten in dienst zijn, veelal om hervatters bij een nieuwe werkgever; in grote bedrijven vindt men vooral gevallen van interne herplaatsing, bij de oude werkgever dus. Hoewel in de selectie van respondenten nog gepoogd is om ook hiernaar te spreiden, is dat maar gedeeltelijk gelukt. In tabel 4.2 is aangegeven welke aantallen respondenten er naar de beide criteria gecombineerd zijn geïnterviewd.

Tabel 4.2 Aantallen gevoerde open interviews, naar bedrijfsgrootte en oude/nieuwe werkgever

	Oude werkgever	Nieuwe werkgever	Totaal
Klein (< 10)	3	7	10
Groot (> 100)	11	4	15
Totaal	14	11	25

De geïnterviewde bedrijven zijn over heel Nederland gespreid. De interviews werden afgenomen in de periode mei/juni 1992.

De interviews zijn gehouden ten kantore van de betrokken bedrijven en instellingen. In de grote bedrijven was doorgaans een personeelsfunctionaris de respondent, in de kleine meestal de directeur/bedrijfsleider. Als gespreksstof diende een algemene vragenlijst (deze is als bijlage bij dit rapport gevoegd). Het eerste deel daarvan betrof algemene kenmerken van het bedrijf en het personeelsbeleid (waaronder de vraag, of men bij personeelsselectie let op het verzuimrisico van kandidaten). In het tweede deel werd de respondent gevraagd, één concreet (recent) geval van reïntegratie in zijn bedrijf voor ogen te nemen; hem werd gevraagd dat geval te schetsen, waarna aan de hand van dat geval een reeks punten werd nagelopen. Aan de orde kwamen onder meer:

- mate waarin overleg is gepleegd (intern en extern);
- wie eventueel een stimulerende rol had(den) gespeeld, wie eventueel een remmende;
- beschrijving van eventuele werkaanpassingen (technische, werktijden, organisatorische);
- of bij het indienstnemen van betrokkene andere beoordelingscriteria zijn gehanteerd dan men normaliter hanteert;
- *of het risico op verhoogd ziekteverzuim van betrokkene ter sprake was geweest en in hoeverre dat belemmerend was;*
- of speciale regelingen voor aandacht en begeleiding waren getroffen;
- of er gebruik was gemaakt van subsidies;
- welke knelpunten en mogelijke oplossingen men rond reïntegratie ervaart.

De interviews duurden gemiddeld een kleine 1,5 uur. Ze werden op de band opgenomen. Na afloop is van elk interview een uitgebreid, doch niet woordelijk, verslag gemaakt, volgens de indeling van de vragenlijst. Het materiaal dat in de rest van dit hoofdstuk wordt gepresenteerd is ontleend aan die verslagen.

In de volgende paragraaf wordt eerst beschreven welke verschillende typen van reïntegratie in ons materiaal te onderscheiden zijn. Daarna geven we aan welke rol het eventuele verzuimrisico heeft gespeeld bij deze reïntegraties. Een afzonderlijke paragraaf wijden we daarna aan de verschillen tussen reïntegraties in kleine en in grote bedrijven.

4.3 Het reïntegratieproces: verschillende typen

In de 25 gevallen van reïntegratie die bij de interviews zijn doorgesproken, zijn verschillende typen te onderscheiden. In deze paragraaf zullen we een paar kenmerkende aspecten bespreken aan de hand van citaten uit de interview-verslagen, en daaruit de hoofdlijnen distilleren. In de volgende paragraaf wordt nagegaan in hoeverre het (al dan niet vermeende) verzuimrisico een rol heeft gespeeld bij deze reïntegratie-processen.

Bij dit alles, en met name bij de citaten uit interview-verslagen, houde men wel voor ogen dat er niet is gesproken met de betrokken (ex-)arbeidsongeschikten zelf, maar met hun werkgever. Net als in de rest van dit rapport hebben we hier dus te maken met *percepties van werkgevers* van het reïntegratieproces.

4.3.1 Het eerste contact

Zoals in elk geval van werving en selectie doet zich allereerst de vraag voor, hoe werkgever en werknemer met elkaar in contact zijn gekomen. Bij de reïntegraties bij **oude werkgevers** is dat een vanzelfsprekend gegeven (men kende elkaar al); bij **nieuwe werkgevers** niet. Het verschil in reïntegratie-processen tussen oude en nieuwe werkgevers, dat vrij aanzienlijk zal blijken, gaat voor een belangrijk deel hierop terug. Zoals in de vorige paragraaf werd aangegeven is er een samenhang tussen dit onderscheid en bedrijfsgrootte: hervattingen bij oude werkgevers vinden we vooral in grotere bedrijven, bij kleine bedrijven zijn de (relatief zeldzame) reïntegratie-gevallen meestal hervatters-nieuwe werkgever.

Bij nieuwe werkgevers vinden we verschillende varianten voor het eerste contact, waarvan de meeste waarschijnlijk niet sterk afwijken van wervingskanalen die op de arbeidsmarkt meer in het algemeen gangbaar zijn. Het zijn de volgende:

- **Een gewone sollicitatie op een reguliere vacature, waarmee bijvoorbeeld in de (plaatselijke) pers was geadverteerd.**
 - * *Men is in contact gekomen met de man middels een advertentie. Betrokkene reageerde erop. Het was een geheel eigen initiatief van de man; ook de GMD had hem niet aangezet om te solliciteren.*
 - * *Via een advertentie. De man solliciteerde als enige op een advertentie.*
- **Het binnenkomen via "kruiwagens".**
 - * *Contact ontstond op informele wijze. Via een zwager van hem; deze nam het initiatief.*
 - * *Informeel, nl. via de vader van de baas. Hiervan is betrokkene de buurman. De vader nam het initiatief en vroeg aan zijn zoon (= de directeur) of hij geen baan voor deze buurman had.*
 - * *Een begeleidster van [de instelling waar betrokkene verbleef] belde op en vroeg of [een geadverteerde functie] niet iets was voor één van hun bewoners. Toen heeft R. gezegd dat zij degeen dan maar langs moest sturen. Hij had zo iets van "nou laten we maar eens kijken".*
- **Zelf komen aankloppen voor werk, een open sollicitatie plegen, soms met opmerkelijke vasthoudendheid.**
 - * *Betrokkene kwam hier zelf binnenstappen, of men misschien werk voor hem had. Was afgekeurd maar "kon niet stilzitten".*
 - * *Betrokkene is zelf langsgekomen met de vraag of geïnterviewde geen werk voor hem had; heeft dus zelfstandig gesolliciteerd.*

- * *Betrokkene kwam vaak bij hen langs om te vragen of ze ook werk voor hem hadden. Uiteindelijk hebben ze het met hem geprobeerd.*
- * *Betrokkene meldde zichzelf [bij een aannemersbedrijf]; hij kwam met het idee een bouwmarkt te openen. Het was een eigen initiatief. In feite heeft deze man zo zijn eigen baan gecreëerd: hij heeft verder zelf het plan, via de Bedrijfsvereniging, in gang gezet; en is op eigen initiatief de WAO uitgestapt.*
- **Eerst via een uitzendbaan het bedrijf binnenkomen, dan doorschuiven naar een vaste plaats.**
Dit is overigens een geval op de grens van hervatting-oude werkgever en -nieuwe werkgever; men kwam weliswaar nieuw binnen maar schuift intern door. Toch is dit in wezen een geval van "nieuwe werkgever", omdat de arbeidsongeschiktheid niet in hetzelfde bedrijf was ontstaan. Opmerkelijk is dat in de twee gevallen van dit type binnen onze interviews, de werkgever (tijdens de uitzend-periode) beide malen niet eens op de hoogte was van de WAO-achtergrond van betrokkene; pas nadat een aanstelling bij het bedrijf zelf ter sprake kwam, werd dit duidelijk!
- * *(...) In hun geval was het zo dat betrokkene al bij het bedrijf werkzaam was via het uitzendbureau. Later bleek hij in de WAO te zitten; het is dus puur toeval.*
- * *De man is binnengekomen via uitzendwerk op de expeditie-afdeling. Toen ter sprake kwam of hij bij hen wilde werken bleek dat de man in de WAO zat. Zijn oude functie was metselaar en hij had last van beenklachten. Het uitzendwerk op de expeditie ging goed en men wilde hem graag op de Handelsdrukkerij hebben.*
- **Een uitvoeringsorgaan van de sociale zekerheid brengt het contact tot stand.**
 - * *Werkgever is in contact gekomen met de persoon via de AMD (Arbeidsconsulent Medische Dienst) van de BVG. Deze heeft het initiatief genomen, d.w.z. aan de heer X gevraagd of deze geen werkplek voor de betrokken arbeidsongeschikte had.*

4.3.2 De eerste selectie

Bij **oude werkgevers** bestond het contact met betrokkene reeds, maar dat betekent geenszins dat daarmee geen selectie gepleegd zou worden. Bij **nieuwe werkgevers** wordt uiteraard in een of andere vorm steeds geselecteerd. Niet altijd speelt daarbij de WAO-achtergrond van betrokkene een rol. In het onderstaande illustreren we enkele aspecten van selectie.

- selectie op persoonlijke kwaliteiten

In verschillende gevallen (en vooral in kleinere bedrijven) blijkt men gelet te hebben op arbeids-verleden, inzet en dergelijke. Vooral bij "oude werkgevers" speelt daarbij vaak dat men zich verplicht voelt jegens een oude, gewaardeerde medewerker. Ook "nieuwe werkgevers" echter letten zeker op de persoonlijke eigenschappen.

- * (...) De man heeft hier 40 jaar gewerkt; die ga je toch niet zomaar aan de kant zetten.
- * Kennelijk speelde mee dat betrokkene zelf zo'n grote inzet had getoond om weer aan het werk te gaan. Daardoor was werkgever waarschijnlijk bereid enige beperking (niet mogen tillen) te accepteren.
- * (...) Wel is het zo dat de man al heel lang in het bedrijf werkte. Zodoende heeft hij toch een streepje voor op anderen. Werkgever benadrukt dat het een klein bedrijf is waar je veel van elkaar weet en veel met elkaar te maken hebt. De man heeft zich jarenlang verdienstelijk gemaakt voor het bedrijf, dan probeer je toch zo iemand werk aan te bieden waar hij nog wel iets mee kan.
- * (het creëren van een speciale functie) zou werkgever voor de meeste anderen ook wel gedaan hebben als hen zo'n kwaal overkwam - maar niet voor elke werknemer, geeft hij na enig peinzen toe.
- * (over een werknemer die weliswaar van buitenaf is aangenomen maar die reeds een bekende was voor de (nieuwe) werkgever:) Het speelt mee dat je iemand van huis uit kent. Kent z'n achtergrond; je hebt kennis van het 'nest' waaruit hij afkomstig is. Bij een volkomen vreemde had respondent de gok nooit gewaagd; je weet niets van de persoon en zijn familie-achtergrond.

- selectie als ieder ander

Vaak wordt echter aangegeven (en dat geldt vooral voor hervatters bij een nieuwe werkgever) dat de selectie is verlopen zoals bij iedere andere kandidaat, dus zonder speciale criteria of aandacht voor de WAO-achtergrond van betrokkene.

- * Nee, geen andere criteria. Beoordeeld als ieder ander.
- * (in een bedrijf voor personenvervoer:) Nee, enige criteria: vriendelijkheid / goede contactuele eigenschappen, en goed auto/bus kunnen rijden.
- * Geen andere criteria dan normaal; het deel van het werk dat hij blijft doen kan hij volwaardig aan, dat is nooit ter discussie geweest.

- normale criteria, maar met kanttekeningen

Op de vraag of er bij de aanname van de (ex-)arbeidsongeschikte andere criteria dan anders zijn aangelegd liggen heel wat antwoorden tussen ja en nee in, meestal met de strekking: 'in principe is men beoordeeld als ieder ander, maar natuurlijk werd wel met de speciale omstandigheden rekening gehouden'. Meermalen blijkt daarbij ook dat er uit onzekerheid over het functioneren eerst een soort proefperiode wordt aangehouden. Daarin blijkt de GMD en/of de BV een belangrijke ondersteunende rol te kunnen spelen (door bijv. garanties op het "terugnemen" van betrokkene). Voorbeelden:

- * *'Geen andere afwegingen dan anders', zegt respondent. Maar wegens de onzekerheid is eerst een halfjaarcontract afgesloten ('je weet maar nooit wat voor iemand het is') terwijl anderen een jaarcontract krijgen.*
- * *Nee, in het algemeen geen andere criteria. Of misschien toch wel in de zin van dat je de medische beperkingen meeneemt, en deze zijn bepalend voor wat je betreffende persoon kunt bieden. Bij andere (potentiële) werknemers word je daar eigenlijk nooit mee geconfronteerd.*
- * *(over iemand die na oogletsel door een arbeidsongeval weer aan het werk ging:) Betrokkene is gewoon beoordeeld als ieder ander. De oogsituatie wel kritisch bekeken; dat is eigenlijk het enige criterium geweest. Kan hij die baan aan?, was het belangrijkste. Dat is eerst op arbeidstherapeutische basis bekeken.*

- specifieke criteria voor (ex-)arbeidsongeschikten

Soms zegt men heel expliciet dat er specifieke criteria, bijvoorbeeld medische, zijn gehanteerd. Specifieke criteria worden uiteraard vooral aangevoerd waar het gaat om speciaal voor betrokkene gecreëerde functies.

- * *Ja, de ervaring van de man speelde in dit geval een grote rol en bovendien de inzet van de man bij het eerste sein van de GMD om een baan te zoeken. Respondent vindt het van belang welke inzet iemand ten toon spreidt: solliciteert iemand pas na enkele malen aandringen door de GMD, of gaat de persoon direct werk zoeken? Hij legt zo de nadruk op de positieve mentaliteit van betrokkene.*
- * *In feite is er een functie gecreëerd voor deze man binnen het magazijn. Medische criteria zorgen ervoor dat je eigenlijk een functie aan de persoon gaat aanpassen. Zeer kritisch bezien was de functie niet echt nodig binnen het magazijn. Hij is extra toegevoegd: van vijf naar zes mensen. Enkel in piekperiodes heeft men iemand extra nodig.*
- * *Niet als ieder ander. Je moet namelijk rekening houden met een medische kant.*
- * *Andere criteria dan normaal: zeker wel, immers de functie is zelfs speciaal voor betrokkene gecreëerd. (Dat zou deze werkgever voor de meeste anderen ook wel gedaan hebben als hen zo'n kwaal overkwam, maar niet voor elke werknemer, geeft hij na enig peinen toe.) Het is dus ook niet een bestaande baan waarvoor hij anders een WAO'er of iemand anders van buitenaf zou hebben aangetrokken.*

- Reïntegratie als algemeen bedrijfsbeleid

In andere gevallen (die zich in onze interviews uitsluitend voordeden bij de grotere bedrijven) zegt men dat er niet op de persoon is geselecteerd, maar dat reïntegratie een algemeen beleid is. Soms ook wordt dit als zijdelings aspect aangegeven:

- * *In wezen beoordeeld als ieder ander. Wel speelde de WAGW mee. Dat speelde reeds voordat de man kwam solliciteren. De beleidsintentie is: daar waar mogelijk, een lichte voorkeur voor arbeidsongeschikte werknemers.*

Binnen de grotere bedrijven zijn het echter vooral de hogere echelons die reïntegratie als algemeen beleid verkondigen. Op de lagere niveaus blijkt er toch wel degelijk op de persoon geselecteerd te worden, wat soms tot spanningen met de top (bijv. afdeling PZ) leidt. In bepaalde opzichten zal het verloop van reïntegratie-processen op lagere niveaus (afdelingen, werkeenheden) binnen grotere bedrijven waarschijnlijk niet zo sterk afwijken van wat we in kleine bedrijven aantreffen.

- * (De PZ-chef van een groot bedrijf): *Remmend was in dit geval de instelling van de eventuele toekomstige collega's: dezen vonden dat betrokkene dat werk niet kon en wilden hem daar niet hebben: zij hebben de herplaatsing vertraagd.*

Een bijzonder geval is een "herplaatsing tegen wil en dank": de PZ-functionaris van een groot bedrijf beschouwde betrokkene als een querulant of erger, en wenste dat niet te accepteren. Derhalve werd met alle moeite naar een interne herplaatsingsmogelijkheid gezocht.

- * *Werkgever wilde hem perse weer aan het werk hebben: je laat het toch niet over je kant gaan als je weet dat iemand fraudeert.*

4.3.3 De nieuwe functie

Als we bezien in wat voor functie de (ex-)arbeidsongeschikten terecht komen, dan is er een zeer breed scala, variërend van: feitelijke terugkeer in de eigen oude functie, tot: herplaatsing in een speciaal voor betrokkene geschapen functie. Tussen die beide uitersten vinden we allerlei gradaties van werk-aanpassingen. We sommen ze hier achtereenvolgens op, met bij elk ervan enige citaten uit interviews.

- **de eigen oude of een gelijksoortige functie, full-time.** Dit komt in onze interviews tweemaal voor. Hier heeft de WAO kennelijk gefungeerd als een "verlengde Ziektewet"; het herstelproces vergde meer dan een Ziektewet-jaar.
 - * *Een voormalig hoofd export in een technisch bedrijf zit, na eerst part-time weer te zijn begonnen, inmiddels weer full-time op een soortgelijke functie in hetzelfde bedrijf.*
 - * (Een chauffeur in het internationale goederenvervoer): *De man kreeg last van druk op zijn ogen en kon (vooral 's nachts) niet meer rijden. Hij werd arbeidsongeschikt verklaard voor 80-100%. Allengs trad genezing in. Nu is hij weer chauffeur en rijdt ook 's nachts weer. Hij houdt zelf rekening met z'n ogen en zorgt er voor dat hij in ieder geval 8 uur per dag stilstaat.*

- een andere geheel reguliere functie, full-time, al dan niet met aanpassingen.
 - * (een voormalig timmerman in de bouw, die na een tumor niet meer mag werken op hoogtes en niet meer mag autorijden): *Huidige full-time functie is "fijnbouw": het inrichten van ruimtes. Dit werk kon hij nog wel doen omdat hij gewoon op de grond staat en meer het fijnere (is lichtere) timmerwerk doet. Geen aanpassingen nodig.*
 - * (een produktiemedewerker in een technisch bedrijf): *Betrokkene heeft op de beitsafdeling een ongeluk gehad: beitspasta in zijn ogen gekregen. Heeft een tijd in de WAO gelopen. Het oog had helemaal geen functie meer. Betrokkene was eerst 80-100% arbeidsongeschikt. Na een half jaar kwam er een positief genezingsproces op gang. Hij is de functie van heftruckchauffeur uit gaan oefenen als arbeidstherapie. Dit is nu zijn nieuwe functie geworden. In principe had hij zelfs zijn oude functie kunnen uitoefenen. Psychisch gaf dat echter grote problemen: angst om weer met dezelfde beits aan de gang te gaan.*
 - * (Een voormalig fineerlegger in een meubelbedrijf, afgekeurd op rugklachten): *is nu full-time medewerker op de (sterker geautomatiseerde) afdeling waar kozijnen geproduceerd worden.*

Soms is er eerst intern nog met betrokkene geschoven voordat deze in een passende reguliere functie terecht kwam, getuige het volgende relaas:

- * (Een ex-metselaar met beenklachten:) *Werkt nu bij een uitgeverij/drukkerij. Is binnengekomen via uitzendwerk op de expeditie-afdeling. Het uitzendwerk op de expeditie ging goed en men wilde hem graag op de Handelsdrukkerij hebben. Hier werd hij "hulp-vakarbeider". De man is na verloop van tijd met rug/arm problemen de WAO in gegaan (100%): de functie bleek een te monotone belasting te zijn voor bepaalde delen van zijn lichaam. Via een proefplaatsing is hij opnieuw met werken begonnen, ditmaal weer op de binderij-afdeling (expeditie). Het is de bedoeling dat de man nu weer naar een andere functie gaat. Na herplaatsing (binnen de afdeling) is de functie van de man gevarieerder; hij kan beter zelf invullen wanneer hij gaat zitten en wanneer hij wil staan; zijn eigen bepalingsmogelijkheden hierin heeft men vergroot. Er zijn lichte aanpassingen gepleegd: betrokkene was de aanleiding tot de aanschaf van bepaalde hulpmiddelen (bijvoorbeeld een automatisch hefplateau) die in de handel verkrijgbaar zijn. Andere werknemers maken er echter nu ook gebruik van.*
- de eigen functie, maar op part-time basis, al dan niet met technische aanpassingen. Soms gaat het om (vrijwel) de integrale oude functie, soms om een deel van het oude takenpakket.
 - * (een bureauredacteur van een uitgeverij, die wegens psychische problemen en concentratiestoornissen dat werk niet meer geheel aankon): *Werkt nu 40% op een soortgelijke functie. De functie is enigszins aangepast: betrokkene krijgt enkel nog korte projecten in handen. Lange projecten zijn complexer en het legt meer druk op betreffende*

personen, omdat er zo gepland moet worden dat het op tijd af is.

- * Een leraar op een vormingsinstituut, die voor de helft sportleraar was en voor de helft leerlingbegeleider, is wegens gewrichtsklachten afgekeurd als sportleraar. Zijn overige werkzaamheden (half-time) zet hij voort.*

- de eigen functie, weliswaar full-time maar met verminderde productiviteitseisen.

- * (een voormalige all-round timmerman in de bouw, doet nu aftimmerwerk): Wegens de organisatie van het werk (o.a. groepsgewijs vervoer naar/van de bouwplaats) was part-time werken niet goed mogelijk. Nu werkt hij mee op verminderde kracht. Bijvoorbeeld: als een gezonde werknemer honderd deurkrukken op een dag kan inzetten, dan wordt aangenomen dat betrokkene er 50 kan plaatsen (te beoordelen door de uitvoerder).*

- een andere reguliere functie, part-time, al dan niet met aanpassingen.

- * (een ex-dakdekker die door een val longletsel heeft): nu chauffeur groepsvervoer, schoolkinderen rijden, parttime (12 u/week). Zijn letsel is daarvoor geen beperking. Aanpassingen aan de functie waren niet nodig, alleen wordt erop gelet dat betrokkene slechts op auto's met stuurbekrachtiging wordt ingezet.*
- * Een voormalig full-time gezinsverzorgster, op psychische gronden afgekeurd, werkt nu half-time als medewerkster huishoudelijke dienst bij een intramurale instelling.*
- * (een voormalig bankwerker die door een bedrijfsongeval oogschade heeft:) is nu part-time magazijnmedewerker, in die functie hoeft zijn visuele oriëntatie minder nauwkeurig te zijn dan in zijn vorige functie.*
- * (een ex-dakdekker die wegens rugklachten geheel a.o. werd): Is nu monteur in een garage voor motorfietsen. Betrokkene had als hobby het knutselen aan motorfietsen. Hij werkt nu 24 uur in de garage. Er komt nauwelijks tilwerk aan te pas en hij kan op de grond blijven staan. Bovendien kan hij zijn tijd zelf invullen en werkt hij vnl. halve dagen.*
- * (een ex-ziekenverzorgende in een bejaardenoord die wegens ernstige rugklachten geheel a.o. raakte): is nu 5 ochtenden per week gastvrouw/activiteitenbegeleidster bij het huiskamerproject in hetzelfde bejaardenoord.*
- * (een ex-bouwvakker die na een val in een rolstoel zit): doet nu 3 middagen per week technische werkzaamheden, inpakken en administratieve bezigheden. Diverse technische aanpassingen: de tafel is verlaagd en de werkopstelling (opslag van werkmateriaal) is aangepast op aanraden en aanwijzingen van de persoon zelf.*

- **een speciaal gecreëerde functie.** Vaak gaat het hier wel om regulier en productief werk, maar is dat werk toch voor betrokkene geschapen, soms met hulp van subsidie; het betreft dan een functie die voorheen niet als zodanig bestond. Soms geeft men aan dat als betrokkene zou vertrekken, de functie waarschijnlijk weer zal vervallen; soms ook is deze echter blijvend geworden.

* (een ex-tegelzetter die wegens slijtage van kniegewrichten geheel a.o. was): *Is nu full-time assistent-leermeester in een praktijk-opleidings-instituut voor de bouw, waar hij de leerlingen begeleidt. Op initiatief van een familielid is deze functie, met subsidie (Vermeend/Moor), voor hem gecreëerd.*

* (een geval dat we ook eerder in deze paragraaf citeerden, van een voormalig bouwvakker die wegens rugklachten is afgekeurd): *Betrokkene meldde zichzelf bij een aannemersbedrijf met het idee, om daar tevens een bouwmarkt op te zetten. Inmiddels bloeit de bouwmarkt, is zelfs groter dan het aannemersbedrijf, en betrokkene is er nu full-time bedrijfsleider van.*

* (een ex-servicemonteur in de buitendienst van een meubelfabriek, die wegens onregelmatige werktijden en zwaar werk die baan niet meer aankon): *Is nu full-time magazijnmedewerker. Het voordeel van de huidige baan is dat de man nu regelmatige diensten heeft en niet tot nauwelijks hoeft te tillen. Binnen het magazijn zijn de taken van alle medewerkers iets veranderd zodat deze man een functie kreeg. Men zorgt ervoor dat hij niet zoveel zware taken heeft. Probleem is dat het magazijn het werk ook zonder deze man wel aankan (enkel in piekperiodes heeft men iemand extra nodig). Dat is gebleken na de (mislukte) proefherplaatsing van de man naar een andere afdeling.*

* (Een voormalig medewerker interne dienst: schoonmaken, sjouwen, werk met heftrucks, kreeg een rugkwetsuur): *is nu in hetzelfde bedrijf een soort klusjesman (leggen prullenbakken etc.), full-time, een functie die wel nuttig is, maar niet echt nodig.*

* (Een voormalig all-round timmerman in een klein aannemersbedrijf kan wegens ernstige schouderklachten dat werk niet meer aan.) *Betrokkene werkt nu halve dagen in de werkplaats aan klussen als materiaal klaarmaken en wegbrengen, werkvoorbereiding e.d.. Deze functie is speciaal voor hem gecreëerd, vroeger deed iedereen op z'n beurt wel zulke klusjes. Het werk van de collega's is daarmee verzwaaard, want iets als even wat spullen halen of brengen was meteen een stukje welkome werkonderbreking. De produktiviteit van betrokkene is zeker niet 50% van de oude functie, m.a.w. het bedrijf moet er geld op toeleggen. Overigens zijn de klachten momenteel nog aan het verergeren, ook de huidige functie wordt daardoor steeds moeilijker.*

4.3.4 De belangrijkste typen samengevat

Met de drie aspecten die hiervoor zijn behandeld, kunnen we de verschillende hoofdtypen van reïntegratie-processen aanduiden. We zullen die hier schetsen en daaraan nog enkele kenmerken verbinden die blijken de interviews samengaan met die typen.

De grootste scheidslijn ligt grosso modo tussen de **hervattingen bij een nieuwe werkgever** en **hervattingen bij de oude werkgever**. In dit opzicht ondersteunen de interviews geheel de bevindingen die onze literatuurstudie opleverden (zie hoofdstuk 2). We schetsen hieronder de hoofdlijn en enkele zijtakken van deze twee varianten.

Hervattingen bij nieuwe werkgever

Bij de **hervatting bij een nieuwe werkgever** gaat het in vele opzichten om vrij reguliere arbeidsmarktprocessen. De wijze waarop het contact tussen werkgever en werknemer tot stand komt is, zover wij kunnen overzien, meestal niet anders dan elders op de arbeidsmarkt: solliciteren op advertenties, kruiwagens, zelf aankloppen voor een baan, via een uitzendbaan binnenkomen: het zijn routes die ook door niet-arbeidsongeschikten gevolgd worden. Een uitzondering is het ene geval van actieve bemiddeling ('lobbyen') door een Bedrijfsvereniging, dat wij ontmoetten. Ook daarin is wel enige parallel met andere delen van de arbeidsmarkt te vinden. Organisaties bijvoorbeeld die zich speciaal richten op bemiddeling voor langdurig werkloze jongeren maken eveneens gebruik van lobbyen.

In een aantal gevallen bleken de arbeidsongeschikten die zelf actief op pad gingen, zeer vasthoudend en creatief in het vinden of scheppen van hun eigen baan. In hoeverre dat elders op de arbeidsmarkt ook voorkomt, is ons niet bekend.

Ook de criteria die nieuwe werkgevers aanleggen zijn vaak niet van geheel andere aard dan men bij andere kandidaten hanteert. Er wordt zeker op persoonlijke eigenschappen gelet, maar dat zal voor anderen evenzeer gelden. Op sommige punten scoren de (ex-)arbeidsongeschikten daarbij hoger dan anderen (bijvoorbeeld een ruime werkervaring). Wel spelen in een aantal gevallen de medische aspecten een speciale rol, waardoor de nieuwe werkgever wat terughoudend kan zijn. Mogelijkheden tot "proefplaatsingen" (met ruggesteun van GMD en/of BV) worden nogal eens speciaal voor de WAO'ers gehanteerd.

De functie waarop men bij de nieuwe werkgever belandt is doorgaans een reguliere vacature, met als enig opvallend kenmerk dat deze vacatures vrijwel allemaal **part-time** zijn. Speciale aanpassingen in werkinhoud, -omstandigheden of -organisatie zijn vrijwel nooit aan de orde. Het doorsnee verhaal is dan ook: iemand is gedeeltelijk a.o. verklaard en komt voor zijn **restcapaciteit** terecht bij een reguliere (part-time) vacature bij een nieuwe werkgever, waarvoor hij/zij gewoon geschikt is; speciale aanpassingen of voorzieningen zijn meestal niet nodig. Bedrijven die uit de aard van hun productieproces veel parttime banen hebben, zijn daardoor makkelijker dan andere in staat om relatief vele (ex-)arbeidsongeschikten op te nemen.

Onze indruk is verder, dat dit soort vacatures nogal eens te vinden is op het **secundaire segment**

van de arbeidsmarkt¹³, en op dat segment kunnen vele gedeeltelijk arbeidsongeschikten goed concurreren met andere aanbieders (waaronder veel langdurig werklozen en herintreedsters). Zij beschikken bijvoorbeeld over werkervaring, en dat is vaak een voordeel. Voorts zijn het vaak de **actiefste** WAO'ers die op zoek zijn naar banen. Bij verschillende interviews bleek het te gaan om personen die geheel op eigen initiatief, zelfs zonder dat er met vacatures was geadverteerd, bij het bedrijf hadden aangeklopt voor werk. De betreffende werkgevers waarden dit zeer positief.

Keerzijde van al deze verhalen is dat voor zover wij kunnen overzien meestal slechts sprake is van reïntegratie **voor de restcapaciteit**: in veruit de meeste gevallen was betrokkene gedeeltelijk a.o. en bleef dat ook na indiensttreding; soms zal dat in een lagere a.o.-klasse zijn geweest dan men anders had gehad (uit de interviews is dat niet altijd te beoordelen), vaak lijkt men de gegeven a.o.-klasse als hard feit te aanvaarden en wordt niet meer dan de reeds resterende verdien capaciteit ingezet. Met andere woorden, voor zover hier al een volume-effect optreedt zal dat zelden een volume-effect zijn in termen van aantallen uitkeringsgerechtigden, minder zelden in termen van het aantal volledige uitkeringsjaren, maar zal er vooral een volume-effect op de werkloosheidsregelingen zijn. Meermalen bleek dit laatste (de samenloop van betaald werk en gedeeltelijke WAO/AAW-uitkering) zelfs een knelpunt, want in die parttime banen meent men dat betrokkene "niet meer uren **mag** werken dan dit", ook niet met overwerk (althans: het daarmee verdiende geld moet bijna allemaal weer worden ingeleverd bij de bedrijfsvereniging). Dat kan in een bedrijf waar bijvoorbeeld geregeld overuren gemaakt worden leiden tot oneigenlijke toestanden. Waar een reguliere werknemer de meer-verdiensten van overwerk kan houden, zou een WAO'er ze moeten afstaan. Soms worden de arbeidsongeschikten dan ook bij voorkeur niet gevraagd om overuren te draaien, soms ook worden meer creatieve vormen van beloning toegepast. Overigens is er naar onze indruk bij bedrijven erg weinig duidelijkheid over de regels met betrekking tot (meer)verdiensten naast een (partiële) WAO/AAW-uitkering.

Naast de reguliere part-time vacatures zoals juist geschetst, ontmoeten we bij een paar nieuwe werkgevers soms een ander typisch geval: enkele malen is sprake van uitzonderlijk initiatiefrijke personen voor wie, min of meer op hun eigen initiatief, een speciale functie is gecreëerd. Zij zijn zelf (soms door tussenkomst van een 'kruiwagen') bij het bedrijf komen aankloppen met een idee voor werk.

In al deze gevallen van hervattingen bij een nieuwe werkgever is een '**afroom-effect**' op de arbeidsmarkt meer dan aannemelijk. Bij reguliere bestaande vacatures worden gewoon de beste kandidaten aangenomen; werkgevers beoordelen (ex-)arbeidsongeschikten daarbij niet veel anders dan anderen en nemen de besten onder hen aan. Vaak zijn dat gedeeltelijk arbeidsongeschikten, actieve werkzoekers, die hun resterende verdien capaciteit op de arbeidsmarkt aanbieden. De paar gevallen waar nieuwe functies werden gecreëerd betreffen bijzonder initiatiefrijke figuren.

¹³ Met het "secundaire segment" van de arbeidsmarkt wordt aangeduid het bestand aan minder goede banen: minder arbeidszekerheid, mindere arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden, vaak part-time, waarop de zwakkere groepen op de arbeidsmarkt veelal aangewezen zijn.

Hervattingen bij oude werkgever

In veel opzichten lopen hervattingen bij de oude werkgever volgens andere lijnen dan die bij een nieuwe werkgever. Het contact bestond reeds, zodat het probleem van de wervingskanalen hier niet aan de orde is. Selectie wordt echter wel degelijk gepleegd, en (juist doordat men betrouwbare al langer kent) ook vaak sterk op persoonlijke eigenschappen gericht. Persoonlijke bekendheid tussen oude werkgever en WAO'er kan dan soms wel, maar hoeft niet altijd een voordeel te zijn. Neem nog eens het citaat dat we eerder aanhaalden:

De man heeft hier 40 jaar gewerkt; die ga je toch niet zomaar aan de kant zetten.

Deze uitspraak kan de suggestie wekken dat andere, minder oudgediende werknemers wel "zomaar aan de kant gezet" zouden kunnen worden.

Ook blijken oude werkgevers, vaker dan nieuwe, andere criteria aan te leggen dan ze voor nieuw binnenkomend personeel zeggen te doen. Het gaat dan niet zelden om persoonsgebonden criteria: men voelt zich jegens de arbeidsongeschikte - die vaak al lang binnen het bedrijf heeft gewerkt en hoog werd gewaardeerd - veelal extra verplicht; men zou de benodigde inspanningen vaak al niet eens voor **iedere** arbeidsongeschikte uit het eigen bedrijf doen (minder "aardige" werknemers zullen moeilijker te reïntegreren zijn!), laat staan dat men voor iemand van buitenaf zulke ingrepen zou plegen.

Een voorbeeld van de benodigde inspanningen: in verschillende gevallen wordt een nieuwe, aangepaste functie gecreëerd. Opmerkelijk genoeg is die veelal (formeel) full-time, in tegenstelling tot de banen bij nieuwe werkgevers. Vaak is de functie een resultante van technische inhoudelijke en/of organisatorische aanpassingen. Vooral een interne herverdeling van taken, waarbij collega's elk een stukje lichte taken "inleveren" om zo een lichtere functie voor de te herplaatsen persoon bij elkaar te sprokkelen, komt in verschillende interviews voor. Dat gaat dus enigszins ten koste van werkdruk en werkinhoud van het overig zittend personeel, wat soms tot weerstanden leidt. Die prijs heeft men wel over voor een gewaardeerd medewerker, maar waarschijnlijk niet voor een minder gewaardeerde.

We dienen ons dus terdege bewust te zijn dat al onze interviews betrekking hadden op **geslaagde**, althans feitelijk gerealiseerde reïntegraties, en **daarbij** was de persoonlijke verhouding vaak een voordeel. Daaruit mag men niet generaliseren, dat persoonlijke verhoudingen altijd een voordeel zijn: van de niet-gerealiseerde reïntegraties, die we in deze interviews niet gezien hebben, zou de achtergrond wel eens net zo goed in persoonlijke verhoudingen kunnen liggen.

Zoals gezegd is het opmerkelijk dat een ruime meerderheid van de reïntegraties-oude werkgever, anders dan die bij een nieuwe werkgever, niet in een parttime baan, maar **full-time** zijn. Wel wordt de (ex-)arbeidsongeschikte vaak ontzien, hetzij in werktijden ("hij mag langere pauzes nemen", "er wordt bij hem geen avondwerk meer gevraagd"), hetzij in produktiviteit ("hij moet nu 50 deurbekken per dag inzetten, tegen vroeger 100"; "hij is de hele dag op de bouwplaats aanwezig, maar er wordt maar 50% produktiviteit van hem verlangd").

Naar onze indruk is in deze doorsnee-gevallen van reïntegratie bij de oude werkgever vaker sprake van reïntegratie **vanuit de WAO** (of zelfs van preventie van WAO-toetreding), dus met een volume-effect op (ook) AAW/WAO, en niet alleen een benutting van restcapaciteit. (In verschillende

gevallen is betrokkene inmiddels weer geheel arbeidsgeschikt verklaard, eventueel na trapsgewijze afschatting.) Het zijn veelal ook financieel meer ingrijpende gevallen. Voor puur technische hulpmiddelen is in enkele gevallen wel subsidie verkregen, maar voor bijv. verlaagde produktiviteit die enkele werkgevers (toch!) signaleren, draait het bedrijf zelf op.

Een '**afroom-effect**' bestaat bij de hervatters-oude werkgever vermoedelijk ook wel, maar dan op een wat lager niveau dan bij de hervatters-nieuwe werkgever. De gemiddelde drempel tot werkherhvatting ligt minder hoog; werkgever blijkt eerder bereid om tot allerlei aanpassingen over te gaan. Toch wordt meermalen toegegeven dat men dit niet voor **iedere** werknemer zou hebben gedaan. Met andere woorden, ook binnen het eigen bedrijf is er een zekere voorkeursbehandeling voor bepaalde werknemers, en daaronder is ongetwijfeld enige voorkeur voor de meer betrokken, gemotiveerde of gekwalificeerde werknemer. Toch kwamen we hier ook gevallen tegen waar vrijwel geheel uit sociaal gevoel jegens de (meestal oudgediende) werknemer een luwte-functie werd gecreëerd, terwijl de inzetbaarheid van betrokkene duidelijk was verminderd; in die gevallen lijkt ons niet meer van een afroom-effect sprake.

4.4 De rol van het verzuimrisico in personeelsselectie

In de vorige paragraaf hebben we uitgebreid beschreven welke typen van reïntegratie-processen er in de interviews te onderscheiden zijn. In deze paragraaf keren we terug naar het eigenlijke thema van dit rapport: de rol van het (gepercipieerde) verzuimrisico binnen die processen.

We beschikken daartoe over informatie uit twee verschillende delen van de interviews. Vrij vroeg werd steeds gevraagd, wat de werkgevers meldden over de eventuele rol die het verzuimrisico van (aspirant-)werknemers speelt in de personeelsselectie *in het algemeen*. Veel later pas stelden we de vraag, in hoeverre het verzuimrisico een rol heeft gespeeld *in het concrete reïntegratie-geval*, dat in elk interview is doorgesproken.

Bij het navolgende bedenke men wel dat slechts interviews zijn gehouden met werkgevers die wel (ex-)arbeidsongeschikten in dienst hebben. Of de bij hen gevonden afwegingen en processen ook gelden voor werkgevers die geen hervatters in dienst hebben, is niet zeker.

We hebben in de vorige paragraaf betoogd dat er duidelijke verschillen zijn tussen reïntegraties bij een nieuwe en bij de oude werkgever. Voor wat betreft de vraag naar de rol die men aan het verzuimrisico geeft bij personeelsselectie **in het algemeen** zien we echter weinig verschillen. Opmerkelijk is nu (a) dat het merendeel der geïnterviewde werkgevers zegt wel in zekere mate op verzuimrisico te letten bij personeelsselectie (al zijn daar vele gradaties in, zie verder); (b) dat hierin "oude" en "nieuwe" werkgevers niet systematisch van elkaar verschillen. Dit levert al direct drie belangrijke conclusies op:

1. Vele werkgevers lijken in zekere mate wel rekening te houden met verzuimrisico's;
2. Gezien het feit dat alle door ons geïnterviewden toch (ex-)arbeidsongeschikten in dienst hadden, heeft dat verzuimrisico geen onoverkomelijke rol voor deze mensen gespeeld;
3. Het verschil tussen reïntegraties bij oude en bij nieuwe werkgevers is niet terug te voeren op het feit dat deze werkgevers bij hun personeelsselectie in algemene zin verschillende houding hebben ten aanzien van verzuimrisico's.

We moeten hierbij direct aantekenen dat verschillende respondenten aangaven, in de toekomst wel (respectievelijk strikter) naar het verzuimrisico te zullen gaan kijken. In vijf van de 25 interviews werd dit punt spontaan genoemd (zonder dat wij daarnaar expliciet vroegen). Dit onder verwijzing naar het onlangs ingevoerde bonus/malus-systeem (van andere maatregelen die mogelijk op komst zijn, zoals zes verzuimweken eigen risico voor werkgevers en premiedifferentiatie voor de Ziektewet, leken velen - vooral in de kleinere bedrijven - zich weinig bewust). In hoeverre deze uitspraken ook werkelijk tot ander selectiegedrag zullen leiden staat nog te bezien (diverse respondenten gaven aan, moeilijk aan goed personeel te kunnen komen en dus weinig keus te hebben). Ook is hiermee niet gezegd dat (ex-)arbeidsongeschikten in het bijzonder de dupe zouden worden van zo'n striktere selectie.

We zullen nu eerst in 4.4.1 aan de hand van een reeks citaten schetsen, in welke verschillende maten en varianten werkgevers zeggen **in het algemeen** rekening te houden met verzuimrisico. Zoals opgemerkt vertonen deze antwoorden geen duidelijk verband met de verschillende typen van reïntegratieprocessen. Daarna zullen we in 4.4.2 nagaan hoe het verzuimrisico een rol speelde bij het in dienst nemen of houden van de (ex-)arbeidsongeschikte die in elk interview werd besproken. Daarin zal wel een samenhang met het type reïntegratieproces worden gevonden.

4.4.1 Wat zegt men over de afweging van verzuimrisico in het algemeen?

In het algemene deel van de interviews - betreffende het bedrijfsbeleid en personeelswerving in het algemeen - werd de vraag gesteld:

Vormt bij selectie van personeel als één van de overwegingen, of men van de kandidaat een bepaald risico op ziekteverzuim verwacht; of speelt de inschatting van de kans op ziekteverzuim geen rol?

De antwoorden op deze vraag vertonen alle gradaties van duidelijk "nee" tot expliciet "ja", met daartussen enige schakeringen van "nee, maar toch" of "ja, maar indirect".

- **duidelijke ontkenningen**

Het duidelijke "nee" leidt tot korte antwoorden ("nee, dit speelt geen enkele rol") die geen nadere citaten ter verheldering behoeven. Zulke antwoorden kwamen echter slechts in een minderheid van de interviews voor.

- **indirecte selectie op verzuim: medische keuringen**

Soms echter is bij antwoorden die eerst ontkennend lijken, minder duidelijk of men eigenlijk 'nee' bedoelt. Met name speelt hier de vraag of men de **medische keuring** wel of niet moet beschouwen als een vorm van selectie op verzuim door de werkgever. Zo vinden we verschillende antwoorden waarbij "nee, maar..." en "ja, maar..." dicht tegen elkaar aanliggen.

* *Ziekteverzuim speelt geen rol. Werkgever wil zich hier ook niet mee bemoeien. Vindt dit een zaak van de BGD, nl. bij de aanstellingskeuringen.*

- * In zoverre speelt het een rol dat er een medische keuring plaatsvindt.
- * Nee, kans op verzuim speelt helemaal geen rol - maar mensen worden wel gekeurd op hun gezondheid; of ze wel een auto mogen besturen (het betreft hier een personenvervoerbedrijf).

Waar dus één werkgever antwoordt "ja, dit speelt mee, want we laten iedereen door de BGD keuren" antwoordt een andere "nee, speelt bij ons geen rol, de BGD keurt iedereen en daarmee is de kous af". Dit laatste antwoordpatroon vinden we in verschillende interviews terug: de respondent (werkgever, PZ-functionaris, selecteur) zegt niet zelf op verzuimrisico te letten maar voegt daaraan meteen toe dat dit punt maar door de aanstellingskeuring wordt (of moet worden) afgedekt.

- * *Ziekteverzuim speelt bij PZ geen enkele rol in de selectie ('wie zijn wij om te kunnen beoordelen of iemand snel ziek wordt'). Bij de medische keuring wordt er door de arts wel op gelet.*

- **indirecte selectie op verzuim: proefperiodes**

Een ander mechanisme dat tussen "ja" en "nee" in hangt is: verzuimrisico speelt niet zozeer een rol bij aanvankelijke selectie, maar direct daarna wel. Tijdens de proeftijd, of bij afloop van een tijdelijk dienstverband, wordt de nieuwe werknemer alsnog beoordeeld op o.a. verzuim, en eventueel alsnog wegeselecteerd.

Verscheidende geïnterviewden leggen uit dat je bij die eerste selectie het verzuimrisico niet kunt inschatten (één respondent vindt dit overigens een groot nadeel en meent dat daartoe de GAK-gegevens over het verzuimverleden van individuele sollicitanten toegankelijk zouden moeten zijn!), maar dat er vervolgens in de proeftijd (soms een verlengde proeftijd, zie verderop) wel naar het feitelijk verzuim wordt gekeken en de hoogverzuimers - meestal gaat het dan om frequent verzuimers - alsnog verdwijnen.

- * *Bij de sollicitatieprocedure speelt het verzuim geen rol, maar in de praktijk erna wel. Zo had respondent bijvoorbeeld een keer twee werknemers aangenomen die in de twee maanden erna veel ziek waren. Deze werknemers heeft hij uiteindelijk niet gehouden.*

In de bouw, waar aanname en ontslag per afzonderlijk bouwproject veel voorkomt, is selecteren op verzuim vrij eenvoudig: wie vorige keer veel verzuimde, staat bij een volgend project niet bovenaan het verlanglijstje.

- * *Verzuim speelt wel een rol in die zin dat wanneer de opzichter merkt dat iemand vaak (onterecht/snel) ziek is, of niet zo goed werkt, dan neemt hij die persoon de volgende keer gewoon niet. Verder vragen ze niet expliciet naar ziekerisico's, want iedereen in de bouw hoort medisch gekeurd te zijn.*

- **expliciete selectie op verzuimrisico**

Tenslotte zijn er de expliciet bevestigende antwoorden:

- * *Verzuimrisico speelt wel een rol. Bij de selectie komt het wel aan de orde; d.w.z. men selecteert ook op ziekteverzuim. Bij bepaalde functies stelt men bepaalde vragen bij de sollicitatie (over lichamelijk aankunnen van de functie / klachten).*
- * *Indien in het sollicitatiegesprek blijkt dat iemand geen goede gezondheid heeft dan komt deze persoon onder aan het ranglijstje van geschikte kandidaten. Want het werk is fysiek zwaar.*
- * *In zoverre speelt het een rol dat er een medische keuring plaatsvindt. Ook wordt er bij de selectie gevraagd naar de ziektegeschiedenis van de laatste drie jaar. Het beeld dat daarmee gecreëerd wordt speelt een zekere rol. Wanneer iemand veel ziek is, heeft hij/zij minder kans geselecteerd te worden.*
- * *Officieel is er een formulier dat ingevuld moet worden met de vraag hoe vaak en waarom men het afgelopen jaar ziek is geweest.*

4.4.2 Wat zegt men over verzuimrisico van (ex-)arbeidsongeschikten?

Op een ander punt in de interviews, waar het concrete geval van reïntegratie binnen het geïnterviewde bedrijf werd doorgepraat, werd een op dit specifieke geval gerichte vraag gesteld:

*Is rond deze herplaatsing/indienstname wel eens ter sprake geweest dat betrokkene mogelijk een hoger ziekteverzuim-*risico* zou hebben dan andere werknemers? Zo ja, in hoeverre heeft dat belemmerend gewerkt?*

Anders dan bij de algemene vraag die in 4.4.1 werd behandeld, zien we hier wel een zeker verschil in antwoordpatronen al naar het type reïntegratieproces. We zullen hier in hoofdlijnen weer de verschillen tussen hervattingen bij een nieuwe en bij een oude werkgever schetsen.

- **reïntegraties bij een nieuwe werkgever**

We zagen in paragraaf 4.3 dat hervatting bij een nieuwe werkgever veelal karakteristieken heeft van een tamelijk reguliere indiensttreding. Welnu, die lijn zet zich ook door in de rol die verzuimrisico's daarbij spelen. Bijna altijd zijn de antwoorden op de algemene en de specifieke vraag met elkaar in overeenstemming: men zegt ofwel in beide gevallen dat verzuim wel een rol speelt, ofwel in beide gevallen dat daarop niet wordt c.q. is gelet.

Een voorbeeld van het eerste geval:

- * *Een autobedrijf neemt een jonge vrouw in dienst als pompbediende en voor de shoppervice. Ze wordt in alle opzichten als een gewoon werkneemster behandeld, ook wat betreft verzuimrisico: 'Naar ziekte is wel gevraagd bij indiensttreding; dat vragen we altijd*

bij selectie van nieuwe werknemers.'

De antwoorden waarbij noch in het algemeen, noch in dit specifieke geval op verzuimrisico is gelet leiden tot vanzelfsprekend korte reacties:

- * *Nee, daar zijn ze bij deze persoon nooit vanuit gegaan. Overigens bij niemand die daar werkt.*

In de paar gevallen waarin de werkgever op voorhand niet eens op de hoogte was van de WAO-achtergrond van betrokkene (nl. toen die aanvankelijk gewoon via een uitzendbureau binnenkwam) is het duidelijk dat het verzuimrisico in eerste instantie niet eens een rol kon spelen.

Voor zover men bij de WAO'ers al een speciaal medisch aspect onderkent, neemt men blijkbaar vaak aan dat beoordeling daarvan in de medische aanstellingskeuring plaatsvindt - evenals bij andere kandidaat-werknemers.

Toch zit onder de oppervlakte van dit schijnbaar reguliere proces soms terughoudendheid. Ook bij enige nieuwe werkgevers namelijk, waaronder enkele die in eerste instantie zeggen geen verschil te maken, blijkt het gebruik van proefperiodes/proefplaatsingen toch gehanteerd te worden juist om het verzuimrisico van (ex-)arbeidsongeschikten beter te kunnen beoordelen.

- * (Een groot personenvervoerbedrijf over een arbeidsongeschikte die van buitenaf in dienst trad als parttime chauffeur): *Verzuimrisico heeft wel een rol gespeeld; vandaar dat betrokkene eerst een halfjaar-contract kreeg (terwijl men nieuw personeel gewoonlijk jaarcontracten geeft). 'Ik durfde een jaar toen niet aan', zegt de werkgever. Maar de werknemer bleek perfect; 'ik zou de man niet kwijt willen'.*

Deze variant waarin een proeftijd (meermalen wordt een half jaar genoemd) wordt afgesproken komt in verschillende interviews, juist ook met nieuwe werkgevers, voor; enkele malen blijken er afspraken met de GMD te zijn gemaakt om te zorgen dat men eventueel zonder verlies van uitkeringsrechten weer uit elkaar zou kunnen gaan.

- * (In een klein bouwbedrijf): *Aan het verzuimrisico is wel gedacht, maar de mogelijkheid die hen geboden werd om het een halfjaar te proberen gaf de doorslag. Twee vliegen in één klap: betrokkene kon kijken of het zou gaan met z'n rug; werkgever kon kijken of het liep binnen zijn bedrijf. Dat de persoon bij de GMD dit zo geregeld had vindt hij zeer positief; het werkte echt heel goed. 'Het belangrijkste is dat je in zo'n half jaar kunt zien hoe iemand met z'n kwaal omgaat en hoe het binnen het bedrijf gaat.'*

Voor de goede orde: in beide voorgaande citaten ging het om werkgevers die niet alleen bij deze hervatter, maar ook in het algemeen aangaven dat zij verzuimrisico meewegen in de personeelsselectie.

- **reïntegraties bij de oude werkgever**

Bij deze reïntegraties zien we in verschillende gevallen wel een verschil tussen de rol van het ziekteverzuim bij personeelsselectie algemeen en bij de werkhervatting van deze WAO'er in het bijzonder, in die zin dat men nogal eens zegt *in het algemeen* wel (mede) te selecteren op verzuimrisico, doch dit aspect bij de herplaatsing van de a.o. werknemer minder zwaar te hebben meegewogen.

Er zijn daarvan twee varianten. De eerste is dat men het verzuimrisico van betrokkene gewoonweg niet hoger inschat, en dus ook niet als belemmering heeft ervaren.

- * *Er is nu geen sprake meer van tilwerk, daarom werd het verzuimrisico laag ingeschat. Te meer omdat ze voorheen nooit verzuimde.*

Deze variant kan wel twee uitkomsten krijgen: de gunstige verwachting wordt soms gestaafd, maar soms ook niet.

Een voorbeeld van het laatste geval:

- * *Verzuimrisico: heeft toen niet meegespeeld in overwegingen. Inmiddels doet het probleem zich wel voor. De kwaal verergert, z'n benen raken nu ook aangetast. De laatste 1.5 jaar valt hij regelmatig uit wegens die en andere klachten, hij is net zelfs weer 9 weken helemaal thuis geweest. Hopelijk haalt hij nog net de VUT voor hij helemaal niets meer kan.*

Deze laatste opmerking (het hopelijk nog halen van de VUT) heeft meer dan alleen een medemenselijke achtergrond; zij is een direct gevolg van de malus-regeling die hier een pijnlijk effect zou hebben. De interne herplaatsing op een speciaal gecreëerde functie binnen een klein bouwbedrijfje, die hier aan de orde is, is destijds gezamenlijk door werkgever en werknemer (die reeds een jaar of 30 bij het familiebedrijf in dienst was) gerealiseerd, ondanks het feit dat de GMD betrokkene reeds volledig a.o. wilde verklaren. Onder druk van werkgever en werknemer is hij uiteindelijk slechts 50% a.o. verklaard. Nu de werknemer fysiek steeds zwakker wordt dreigt alsnog volledige a.o., maar dat zou betekenen dat werkgever een malus zou moeten betalen - tenzij betrokkene 'nog net de VUT haalt', uiteraard. De werkgever ervaart het risico van een malus als bijzonder onrechtvaardig: hij zou nu gestraft worden voor het feit dat hij iemand, zelfs tegen de GMD in, aan het werk heeft gehouden.

De tweede variant is dat wel een hoger verzuimrisico verwacht werd, maar dat dit niet als een belemmering werd ervaren. En als tegenvoeter van de zojuist genoemde teleurstellende ervaring komt hier soms een meevaller uit de bus:

- * *Een hoger verzuimrisico was ingecalculleerd; dat bleek later niet te kloppen!*

Opmerkelijk zijn de interviews waarin een extra hoog verzuim wordt verwacht en ook als een natuurgegeven wordt aanvaard, *zolang het maar direct is terug te voeren op de (bekende) handicap*. Soms benoemt men dit niet eens als "hoger verzuim".

- * [In een groot bouwbedrijf is een timmerman die een spierziekte kreeg, herplaatst op een lichtere functie. Over het verzuimrisico:] *Dat heeft niet meegespeeld, is ook nauwelijks na te gaan. Werkgever denkt dat het verzuim buiten de ziekte door zijn spierkwaal niet meer is dan bij andere werknemers.* ' (Het verzuim dat uit de spierkwaal voortkomt wordt dus kennelijk als normaal aanvaard.)
- * [In een groot bedrijf in de metaalnijverheid eenzelfde redenering:] *'nee, ziekteverzuim als zodanig was niet ter sprake. Het ziekteverzuim dat optrad heeft te maken met de huidige handicap.'*

Naar onze indruk speelt het verzuimrisico soms op de achtergrond een indirecte rol bij hervattingen-oude werkgever, namelijk doordat men vaak voor de "betere" (meer gemotiveerde, ervaren) werknemer eerder bereid zal zijn om een plaats te scheppen en de vereiste aanpassingen te plegen dan voor de minder functionerende medewerker. We noemden in het voorgaande al dat werkgevers zich juist voor de goede, ervaren werknemers die arbeidsongeschikt zijn geraakt, bereid zijn extra inspanningen te getroosten. Het is goed denkbaar dat juist deze positieve selectie meebrengt dat deze hervatters een relatief gering verzuimrisico hebben, zonder dat dit in de overwegingen een directe rol heeft gespeeld.

4.5 Verschillen tussen kleine en grote bedrijven

In het voorgaande hebben we nog weinig expliciete aandacht besteed aan de verschillen tussen reïntegraties bij kleine en grote bedrijven. In sommige opzichten zijn die verschillen niet zo groot, maar in andere opzichten aanzienlijk, en impliciet speelt dat in al het voorgaande mee. Hervattingen-nieuwe werkgever zijn namelijk relatief vaak te vinden in kleine bedrijven, hervattingen-oude werkgever vaak in grote. De verschillen tussen kleine en grote bedrijven hebben een aantal aspecten die ook beleidsmatig relevant kunnen zijn. We gaan er daarom in deze paragraaf afzonderlijk op in.

Het belangrijkste verschil is wel, dat in kleine bedrijven er nooit sprake is van reïntegratie-beleid in welke vorm ook. Het geval van werkhervatting is ofwel puur op de persoon toegesneden (ingeval van hervatting bij de oude werkgever, en soms ook bij nieuw gecreëerde functies voor (ex-)arbeidsongeschikten van buiten), ofwel er was gewoon een vacature waar een (ex-)arbeidsongeschikte de meest passende kandidaat was zonder dat men specifiek op een WAO'er uit was.

In grotere bedrijven - waar meestal sprake is van een specifieke (staf)functionaris personeelszaken, zulks in tegenstelling tot de kleine bedrijven - is van een formeel reïntegratiebeleid ook zelden of nooit sprake, maar is toch de gang van zaken minder op een persoon toegesneden. Bovendien zijn hier twee partijen in het geding: de lijnchefs en de staf PZ, zodat interne processen kunnen ontstaan die in kleine bedrijven niet snel zullen voorkomen. In enkele interviews komt dan ook naar voren dat er interne discussies ontstaan, in één geval wordt dat zelfs gemeld naar aanleiding van de vraag over het verzuimrisico van (ex-)arbeidsongeschikten:

- * *Volgens respondent is dit het eerste dat een afdelingschef zegt. Deze betwijfelt of herplaatsing wel kan, vanwege dit risico. De afdelingschef gaat rekenen, want binnen het concern bestaat het systeem dat elke afdeling op zijn produktiviteit wordt afgerekend. Maar PZ zorgt er wel voor dat dit argument niet wordt geëffectueerd.*

Zo lijkt het binnen grotere bedrijven beter mogelijk om interne pressie ten gunste van reïntegratie te organiseren dan binnen kleinere.

Daarentegen zou binnen kleinere bedrijven, zo wordt vaak aangenomen, een sterkere onderlinge persoonlijke band bestaan en daardoor meer verantwoordelijkheidsgevoel jegens een arbeidsongeschikt geraakte werknemer. Inderdaad speelt dit aspect een rol in alle (drie) interne herplaatsingen bij een kleine werkgever, die in onze interviews voorkwamen. We hebben in 4.3 echter al laten zien dat de persoonlijke relatie soms een voordeel is, maar zich ook tegen sommige andere personen kan keren.

Bovendien is de veronderstelling als zouden er binnen grotere ("massale") bedrijven per definitie minder persoonlijke banden bestaan, voor zover ons bekend, nooit getoetst. Het is aannemelijk dat ook in grotere arbeidsorganisaties er primaire groepen (bijvoorbeeld op het niveau van afdeling of werkploeg) bestaan waar evenzeer persoonlijke relaties kunnen ontstaan.

Het belangrijkste verschil tussen grote en kleine bedrijven lijkt, dat in kleine bedrijven een werkhervatting-oude werkgever veel zeldzamer is dan in grote. In dit onderzoek merkten we dat, doordat het moeilijk was om voor de interviews werkgevers te vinden in deze categorie. De verklaringen liggen op drie vlakken.

- **Statistisch artefact.** Wat voor een klein bedrijf een "nieuwe" werknemer is, is voor een (afdeling van) een groot bedrijf soms formeel gezien een "oude" werknemer. Voorbeeld: Binnen een groot concern kan iemand vanuit een productie-functie worden gereïntegreerd naar een functie in de onderhoudsdienst; dat is interne herplaatsing. In een klein productie-bedrijf zal men geen eigen onderhoudsdienst hebben, maar dit uitbesteden (wellicht aan een ander klein bedrijf). Wordt nu een arbeidsongeschikte vanuit het productiebedrijf gereïntegreerd naar het onderhoudsbedrijf, dan is het een externe reïntegratie. Oftewel: wat voor een groot bedrijf 'intern' is, is voor een klein bedrijf vaak 'extern'; alleen al daardoor ontstaat statistisch een verband tussen bedrijfsgrootte en interne/externe herplaatsingen. Dit betekent overigens ook dat wanneer de arbeidsbemiddeling voor arbeidsongeschikten zich vooral richt op interne herplaatsingen (zoals bij de GMD), als vanzelf minder aandacht wordt besteed aan mogelijkheden in het midden- en kleinbedrijf.
- **Organisatorische (on)mogelijkheden.** Hervatting bij de oude werkgever gaat vaak gepaard met enige (soms zelfs ingrijpende) herschikking van taken en functies, bijvoorbeeld om een lichtere functie voor een collega bij elkaar te 'sprokkelen'. De mogelijkheden daartoe zijn in een groot bedrijf evident ruimer dan in een (zeer) klein bedrijf. Zelfs binnen de categorie der kleinste bedrijven kunnen hier nog verschillen zijn: waar herschikking van taken tussen 10 man nog denkbaar is, is dat in een soortgelijk bedrijf met drie werknemers misschien geen

haalbare kaart meer.

- **Financiële draagkracht.** In verschillende interviews komt naar voren dat de nieuw geschapen functie, hoe nuttig ook, geen onmisbare is. Men meent dan ook vaak dat er geld op toegelegd moet worden: de produktiviteit van iemand die 50% arbeidsgeschikt is verklaard, is niet altijd 50%. Het bedrijf moet er dus toch wat geld op toelleggen, merken verschillende respondenten op. Dat gaat uiteraard makkelijker naarmate deze last over meer andere werknemers te spreiden is.

4.6 Samenvatting en conclusies

In dit hoofdstuk is nagegaan of de perceptie dat (ex-)arbeidsongeschikten een hoger verzuim zouden hebben, voor zover die al onder werkgevers bestaat (en bij vele van hen is dat niet het geval, zagen we in hoofdstuk 3), ook een belemmering vormt voor het in dienst nemen of houden van deze werknemers. Daarbij past direct de kanttekening dat dit hoofdstuk uitsluitend is gebaseerd op gegevens van werkgevers *die zelf wel (ex-)arbeidsongeschikten in dienst hebben*, en dus op een positieve selectie. Reeds per definitie kan voor deze werkgevers het verzuimrisico nooit een onoverkomelijke belemmering zijn geweest. Het is zeer wel denkbaar dat onder andere werkgevers andere, meer belemmerende overwegingen een rol spelen.

Dit hoofdstuk heeft echter ook niet de bedoeling om kwantitatief-generaliseerbare conclusies op te leveren. Geprobeerd is vooral, inzicht te krijgen in (typen van) reïntegratie-processen en in de rol die verzuimrisico daarin speelt.

Uit de Vacaturepeiling vonden we, dat het overgrote deel der werkgevers meent dat de directe chefs van hervatters tevreden zijn met het functioneren van de betrokken werknemers. Juist in de kleinste bedrijven, waar de respondent vaak zelf die directe chef zal zijn, is de tevredenheid groot. De gepercipieerde tevredenheid vertoont verder geen samenhang met de gepercipieerde kans op hernieuwde langdurige uitval (die, zoals in hoofdstuk 3 werd geconstateerd, door vele werkgevers als ongunstig wordt ingeschat).

Aan de hand van 25 uitvoerige interviews met werkgevers is gepoogd het reïntegratieproces en de rol van het verzuimrisico daarbij in verschillende typen te karakteriseren.

We concluderen dat, in overeenstemming met de literatuur, de belangrijkste scheidslijn ligt tussen werkhervattingen bij een nieuwe en bij de oude werkgever.

Bij hervattingen bij een nieuwe werkgever gaat alles volgens min of meer reguliere lijnen. Betrokken werknemer is in contact gekomen met het bedrijf langs kanalen die bijna alle ook elders op de arbeidsmarkt gangbaar zijn (solliciteren op advertentie, "kruiwagens", zelf aankloppen voor werk, via een uitzendbaan binnenkomen). De selectie verloopt eveneens volgens reguliere criteria, en dat geldt ook voor de rol die het verzuimrisico daarin speelt: werkgevers lijken daarin voor (ex-)arbeidsongeschikten meestal geen andere maatstaven aan te leggen dan zij voor andere aspirant-werknemers plegen te doen. Het enige opvallende is dat de functies waar het om gaat bijna altijd

part-time zijn, en dat de betrokkene daarin vaak alleen voor zijn restcapaciteit wordt aangesteld, met behoud van een gedeeltelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering. Uitbreiding van de werkweek tot meer dan de restcapaciteit (of ook: het verrichten van overwerk) wordt soms zelfs als een knelpunt ervaren. Aanpassingen van functies of werkplekken speciaal ten behoeve van de WAO'er zijn vaak niet aan de orde.

Onder al deze schijnbaar zo reguliere processen blijkt bij doorvragen soms toch dat de (ex-)arbeidsongeschikte wat afstandelijker wordt bejegend dan anderen. In een aantal gevallen is sprake van een proefperiode, in overleg met de uitkeringsinstanties, die dient om te bekijken "of het wel zal gaan". Zonder de mogelijkheid tot zo'n proefperiode zouden "nieuwe" werkgevers wellicht meer terughoudend geweest zijn.

Bij hervattingen bij de oude werkgever zien we vaak veel ingrijpender processen. Het eerste contact is hier anders verlopen (dat bestond immers meestal al jarenlang) dan bij een externe indiensttreding. De selectiecriteria zijn alleen al daardoor anders en meer op de persoon en diens (vroegere) functioneren toegesneden. De rol van het verzuimrisico ligt daarbij vaak anders dan bij externe kandidaten, in die zin dat men bij (ex-)arbeidsongeschikten minder belang hecht aan het eventuele verzuimrisico (hetzij omdat men dat voor betrokkene gering inschat, hetzij omdat men een hoger risico op de koop toe neemt waar men dat voor anderen niet zou doen). De functie waarop betrokkene terecht komt is vaak veel sterker aangepast, of soms zelfs speciaal gecreëerd. Opvallend is dat deze functie vaak (formeel) full-time is, zij het soms met aangepaste produktiviteitseisen.

Uiteraard komen op deze twee hoofdlijnen uitzonderingen voor. Sommige hervatters-nieuwe werkgever komen niet op een reguliere, maar juist op een speciaal geschapen functie terecht (waarin zij zelf een actieve rol meespelen). Sommige hervatters-oude werkgever komen juist gewoon op hun oude of een soortgelijke functie terug (m.n. indien herstel van de aandoening wel kwam, maar iets langer vergde dan het Ziektewet-jaar; de WAO fungeert dan meer als een "verlengde Ziektewet"). We verwijzen naar paragraaf 4.3.4 voor nadere beschrijving.

Algemeen is het beeld dat de hervattingen-oude werkgever meer "laagdrempelig" zijn dan die bij een nieuwe werkgever. Dat geldt ook voor het verzuimrisico. Dit zou goed kunnen verklaren waarom volgens de literatuur de hervattingen-oude werkgever vaker alsnog in (hernieuwde) uitval eindigen (zie hoofdstuk 2): het lijkt hier vaker te gaan om gevallen die, ook medisch gezien, wat ernstiger zijn. Een aantal van de hervatters-oude werkgever die in onze interviews aan de orde waren zou op de externe arbeidsmarkt, dus bij een nieuwe werkgever, waarschijnlijk niet veel kansen hebben.

Door dit alles heen speelt de bedrijfsgrootte een belangrijke rol. Hervattingen-nieuwe werkgever vinden we relatief vaak in kleine bedrijven, hervattingen-oude werkgever relatief vaak in grote. Door een aantal omstandigheden lijken grote bedrijven gunstiger condities te hebben voor interne herplaatsingen. Er is vaker een speciale personeelsfunctionaris, die een algemeen reïntegratie-beleid aanhoudt en extra pressie naar lagere niveaus (afdelingen, directe chefs) kan uitoefenen. Grotere bedrijven hebben bovendien vaak meer interne differentiatie, waardoor er meer herplaatsingsmogelijkheden zijn (bijv. tussen afdelingen) die in een klein bedrijf ontbreken, en meer mogelijkheden

om functies intern te herschikken teneinde een passende nieuwe functie voor een (ex-) arbeidsongeschikte te creëren. Ook is het financiële draagvlak meestal wat breder.

Literatuur

- Berg, H. van den, en K. van den Veer, *Hoezo onbemiddelbaar?*, VU Uitgeverij, Amsterdam, 1990.
- Berg, T. van den, G. Krijnen en C. Pos, *Begeleiden met beleid: methodiekb beschrijving individuele trajectbegeleiding langdurig werklozen*, Provincie Gelderland, Arnhem, 1990.
- Bruggeman, C., *De relatie tussen beeldvorming en reïntegratie van arbeidsongeschikten*, Wetenschapswinkel Nijmegen, 1991.
- Buijk, C.A., *Research AGAS (Algemene Gehandicapten Attitude Schaal)*, Swets & Zeitlinger, Amsterdam, 1986.
- Buijk, C.A., *Werk en handicap: praktische adviezen voor werkgevers en werknemers*, Swets en Zeitlinger, Lisse, 1991.
- Delsen, L., "Gehandicapten aan het werk", pp. 32-41 in: *Sociaal Maandblad Arbeid*, januari 1988.
- Delsen, L. en Y. Bemelmans, *Gehandicapten aan het werk: een onderzoek naar de tewerkstellingsmogelijkheden van gehandicapte werknemers in het reguliere arbeidsproces*, European Centre of Work and Society, Maastricht, 1987.
- DETAM, *Onderzoeksrapport reïntegratie langdurig arbeidsongeschikten bij een nieuwe werkgever*, Z.pl., z.j. [Utrecht, 1991].
- Dijkstra, A., *Stigmatisering: maatschappelijke gevolgen van een afwijkend uiterlijk*, Lemniscaat, Rotterdam, 1979.
- Everink, M.A., *Privacybescherming in de Sociale Zekerheid*, pp. 285-291 in: *Sociaal Recht* 1991-10.
- Fortuijn, C.C., H.R.A.M. Swinnen en H.T.A.M. Weijnen, *Arbeidsongeschiktheid en reïntegratie: Nederland en Europa*, NIMO, Tilburg, 1990.
- GMD, *Statistisch jaarverslag 1990*, GMD, Amsterdam, 1991.
- Haselen, D.A. van, D.E. Lenshoek en F. van Dijk (red), *Reïntegratie van langdurig zieken en WAO-ers bij een groot bedrijf: follow-up van WAO-toetreders uit 1980 en 1983*, NIA, Amsterdam, 1988.
- Hellings, P., D.E. Lenshoek en F. van Dijk (et al), *Ziekteverzuim, WAO-toetreding en reïntegratie bij een groot bedrijf: eindrapport van het project "verschil in WAO-toetredingsrisico"*, NIA, Amsterdam, 1989.

- Hullenaar, R.J.H. van 't, en D.B.J. van Koningsveld, *Herplaatsing van partieel geschikte werknemers: rapport van een schriftelijke enquête en van een uitgebreid onderzoek binnen tien ondernemingen die een actief beleid voeren om partieel geschikte werknemers te herplaatsen*, COB/SER, Den Haag, 1984.
- Huurne, A.G. ter, "Het arbeidsorganisatie-onderzoek", pp. 129-145 in: J.J. Pool (red.), *De WAGW als arbeidsmarktinstrument*, VUGA Uitgeverij, Den Haag, 1991.
- Huurne, A.G. ter, A.W. Maas, H.P.G.C. Senders, *Arbeid en gehandicapte werknemers: stand van zaken in arbeidsorganisaties, deel 1: hoofdrapport, deel 2: bijlagen, deel 3: Tabellenboek*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid/VUGA, Den Haag, 1990.
- Instituut voor Psychologisch Marktonderzoek, *Plaatsingsbeleid ten aanzien van gehandicapten*, Den Haag, 1970.
- Ipsa Facto, *Wenselijkheid en mogelijkheden van integratie van gehandicapten in het arbeidsproces, Deel I: Arbeidsorganisaties en uitvoeringsorganen, Deel II: Uitvoeringsorganen en Sociale partners*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Den Haag, 1985.
- Kers, W.C. en H. Bruinsma, *WAO-toetreders 1987: een beschrijving*, GMD, Amsterdam, z.j. [1991?].
- Krijnen, R. en E. Tasma (red), *Werk en Handicap: een handleiding voor werkgevers en werknemers*, Gehandicaptenraad, Utrecht, 1989.
- Kroon, G.M. van den, "Gehandicapten in het bedrijfsleven", in: *Mens en onderneming* no. 27, 1973.
- Krute, Aaron en Ralph Treitel, "Reintegration of severely disabled into the work force: the United States experience", pp. 101-122 in: *Social Security and Disability: Issues in policy research*, International Social Security Association, Geneva, 1981.
- Minchon, H. en J. Weeghel, *Werken met handicaps: een verkennend onderzoek naar de positie van gehandicapten op de Nederlandse arbeidsmarkt*, Nederlands Centrum Geestelijke Volksgezondheid, Utrecht, 1990.
- Noordam, F.M., *Recht en reïntegratie: een juridisch beeld van de reïntegratie-problematiek*, rede t.g.v. aanvaarding ambt van hoogleraar Sociaal Zekerheidsrecht, R.U.Groningen, Kluwer, Deventer, 1987.
- Nijhuis, F., R. Bullinga, "Reïntegratiebeleid in organisaties", pp. 816-821 in: *Tijdschrift voor Sociale gezondheidszorg*, 65 (1987) no. 25.
- Pool, J.J. (red), *De WAGW als arbeidsmarktinstrument*, VUGA Uitgeverij, Den Haag, 1991.
- Schraven, B.A.J.M., "De WAGW: Een overzicht van regels en bepalingen", pp. 11-22 in: J.J. Pool (red.), *De WAGW als arbeidsmarktinstrument*, VUGA Uitgeverij, Den Haag, 1991.

- Spruit, I.P., J.D. van de Nieuwe Giessen, H.W. van Nes-Achilles en E. Steverdink, *Reïntegratie van gedeeltelijk arbeidsongeschikten in het arbeidsproces: een onderzoek naar belemmerende en bevorderende factoren*, Instituut voor Sociale geneeskunde, R.U. Leiden, 1986.
- Stelt, H.G. van der, "Reïntegratie van WAO-toetreders uit 1985 en 1987 vergeleken", pp. 590-598 in: *Sociaal Maandblad Arbeid* 46 nr. 10, oktober 1991.
- Stelt, H.G. van der, en H. Bruinsma, *Reïntegratie van WAO'ers: een beschrijving en inventarisatie van de situatie ruim twee en een half jaar na de WAO-toetreding*, GMD, Amsterdam, 1989.
- Stichting van de Arbeid, *Interim Rapportage: Tripartiete werkgroep Volumebeleid Arbeidsongeschiktheidsregelingen*, Den Haag, 1989.
- SVr, *WAGWin uitvoering* (Samenvattend rapport en twee deelrapporten), SVr, Zoetermeer, 1990.
- SVr, *Kerncijfers sociale verzekering, 1e kwartaal 1992 resp. december 1992*, SVr, Zoetermeer, 1992.
- SZW, *Wet Terugdringing Arbeidsongeschiktheidsvolume (TAV)*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Den Haag, 1991.
- Tappèl, B., *Reïntegratie in de praktijk: bemiddeling en begeleiding door de GMD*, College juni 1991, Opleiding Placement Consultant ITR/CZK, Zwolle, 1990
- The Urban Institute, *Report of the Comprehensive Service Needs Study: report to the Rehabilitation Services Administration*, Washington, D.C., 1975.
- Weijers, N.L.M., *Reïntegratie van werknemers, ook uw verantwoordelijkheid! De ervaringen bij DAF Trucks*, Lezing conferentie "Beheersing van verzuim", Garderen, 11 november 1991, Studiecentrum voor Internationaal Management, Amsterdam, 1991.
- Weijnen, H., "Overzicht van de belangrijkste reïntegratievoorzieningen in Nederland hun toerusting en bereik", pp. 35-45 in: *Arbeidsongeschiktheid en Reïntegratie Nederland en Europa*, NIMO, Tilburg, 1990.
- Wevers, C.W.J., J.D. Nijboer en M.J.T. Schlatmann, *Reïntegratie en werkaanpassing t.b.v. gehandicapte werknemers in het midden- en kleinbedrijf*, NIPG/TNO, Leiden, 1988.

THE UNIVERSITY OF CHICAGO
DEPARTMENT OF CHEMISTRY
CHICAGO, ILLINOIS 60637

TO THE EDITOR:
I am writing to you to inform you of the results of my research on the properties of the new material.

The results of my research show that the new material has a high degree of stability and a low rate of degradation.

These results are in good agreement with the theoretical predictions and suggest that the new material may be useful in a variety of applications.

I am enclosing a copy of my report for your information. I would be pleased to discuss the results of my research with you at any time.

Very truly yours,
[Signature]

Dr. [Name]
Department of Chemistry
University of Chicago
Chicago, Illinois 60637

Enclosure: Report on the Properties of the New Material

I am writing to you to inform you of the results of my research on the properties of the new material.

The results of my research show that the new material has a high degree of stability and a low rate of degradation.

These results are in good agreement with the theoretical predictions and suggest that the new material may be useful in a variety of applications.

I am enclosing a copy of my report for your information. I would be pleased to discuss the results of my research with you at any time.

Very truly yours,
[Signature]

Dr. [Name]
Department of Chemistry
University of Chicago
Chicago, Illinois 60637

Enclosure: Report on the Properties of the New Material

I am writing to you to inform you of the results of my research on the properties of the new material.

The results of my research show that the new material has a high degree of stability and a low rate of degradation.

1	Stekproeven en response functies	1
1.1	Opzet van de Yachttest	1
1.2	Maat-rode	1
1.3	Met-rode	2
1.4	Evaluatie	3
2	Vraagstellingen in de variatie-gevallen	5
2.1	Maat-rode	5
2.2	Met-rode	5
Methoden van dataverzameling		
3	Schets van experimenten voor de Yachttest	9

Handwritten text, possibly a title or heading, appearing as a faint horizontal line across the middle of the page.

Inhoud

1	Steekproeven en response vacature-peilingen	1
1.1	Opzet van de Vacaturepeiling	1
1.2	Maart-ronde	1
1.3	Mei-ronde	2
1.4	Evaluatie	3
2	Vraagstellingen in de vacature-peilingen	5
2.1	Maart-ronde	5
2.2	Mei-ronde	5
3	Selectie van respondenten voor diepte-interviews	9

	bedrijfsomvang					totaal
	klein	middel	groot	gigantisch	overig	
0-9	3,7	0,3	0,0	0,0	0,0	4,0
10-99	3,3	2,7	5,3	1,7	1,3	14,3
100+	0,1	0,1	0,3	0,3	0,3	1,1
totaal	7,1	3,1	5,6	2,0	1,6	19,4

In twee rondes van de Vacaturepeiling (maart en mei 1992) zijn de opbrengsten van het NIA onderzocht. In de volgende paragrafen wordt de opbrengst op deze twee rondes besproken.

1.2 Maart-ronde

In de maart-ronde 1992 werden erop basis van het AIB (aanvullend 2561 arbeidsorganisaties) waarvan 1617 (63 %) in het onderzoek betrokken. De resultaten van deze eerste ronde worden hieronder besproken.

1	Introduction
2	Chapter I. The History of the United States
3	Chapter II. The Constitution of the United States
4	Chapter III. The Federal Government
5	Chapter IV. The State Governments
6	Chapter V. The Local Governments
7	Chapter VI. The Judiciary
8	Chapter VII. The Executive
9	Chapter VIII. The Legislative
10	Chapter IX. The Military
11	Chapter X. The Foreign Relations
12	Chapter XI. The Economy
13	Chapter XII. The Culture
14	Chapter XIII. The Society
15	Chapter XIV. The Environment
16	Chapter XV. The Future

1 Steekproeven en response vacature-peilingen

1.1 Opzet van de Vacaturepeiling

Voor de kwantitatieve meting onder werkgevers is gebruik gemaakt van de zogeheten "Vacaturepeiling": een tweemaandelijks telefonische enquête onder een steeds wisselende steekproef van werkgevers. Deze Vacaturepeiling wordt uitgevoerd door bureau AGB Intomart.

De steekproeven die AGB Intomart hanteert omvatten alle arbeidsorganisaties in Nederland waar 2 of meer mensen werken, inclusief (semi-)overheid. Om technisch-organisatorische redenen zijn vier van de 28 RBA-regio's niet in deze steekproef vertegenwoordigd, namelijk: Arnhem, Noord-Limburg, Midden-Limburg en Den Haag/Delft.

De steekproeven zijn onevenredig gestratificeerd naar grootteklasse en bedrijfstak (grote bedrijven zijn oververtegenwoordigd); via herweging van de netto response wordt deze stratificatie rechtgetrokken. De herweging geschiedt naar de volgende percentuele verdeling van arbeidsorganisaties in Nederland:

Tabel B.1. Verdeling naar grootte en bedrijfstak, waarnaar is herwogen

	bedrijfstak					totaal
	industrie	bouw	handel / horeca	overige dienstverl.	kwartair	
bedrijfs grootte						
2-9	5.7	6.2	48.5	17.8	3.5	81.6
10-99	3.3	2.7	5.3	3.7	1.8	16.8
100+	0.3	0.1	0.2	0.3	0.3	1.6
totaal	9.5	9.0	54.1	21.8	5.6	100.0

In twee rondes van de Vacaturepeiling (maart en mei 1992) zijn in opdracht van het NIA enige vragen toegevoegd. In de volgende paragrafen wordt de response op deze twee enquête-rondes beschreven.

1.2 Maart-ronde

In de maart-ronde 1992 werden bruto benaderd door AGB Intomart 2561 arbeidsorganisaties, waarvan 1617 (63 %) hebben meegewerkt. De absolute aantallen benaderde en responderende bedrijven zijn in onderstaande tabel weergegeven.

Tabel B.2a Bruto benaderde bedrijven, maart-ronde

	bedrijfstak					totaal
	industrie	bouw	handel / horeca	overige dienstverl.	kwartair	
bedrijfs grootte						
2-9	235	235	157	157	121	905
10-99	235	235	157	121	121	869
100+	235	155	155	121	121	787
totaal	705	625	469	399	363	2561

Tabel B.2b Response-aantallen, maart-ronde

	bedrijfstak					totaal
	industrie	bouw	handel / horeca	overige dienstverl.	kwartair	
bedrijfs grootte						
2-9	109	119	55	61	49	393
10-99	174	179	125	108	96	682
100+	179	82	91	89	98	542
totaal	462	380	274	258	243	1617

1.3 Mei-ronde

In de mei-ronde werden bruto benaderd 2290 arbeidsorganisaties, waarvan 1422 (62 %) hebben meegewerkt. De absolute aantallen benaderde en responderende bedrijven zijn in onderstaande tabel weergegeven.

Tabel B.3a Bruto benaderde bedrijven, mei-ronde

	bedrijfstak					totaal
	industrie	bouw	handel / horeca	overige dienstverl.	kwartair	
bedrijfsgrootte						
2-9	134	134	134	134	134	670
10-99	180	180	180	180	180	900
100+	145	144	142	145	144	720
totaal	459	458	456	459	458	2290

Tabel B.3b Response-aantallen, mei-ronde

	bedrijfstak					totaal
	industrie	bouw	handel / horeca	overige dienstverl.	kwartair	
bedrijfsgrootte						
2-9	60	52	55	56	52	275
10-99	138	143	137	146	151	715
100+	101	62	75	92	102	432
totaal	299	257	267	294	305	1422

1.4 Evaluatie

De response-percentages van ruim 60 % zijn voor survey-onderzoek redelijk te noemen. Naar grootte zijn er wel verschillen. De kleinste bedrijven responderen slechter dan gemiddeld, ruim 40 %. In de uitkomsten zoals gepresenteerd in dit rapport geeft dat in zoverre geen vertekening dat alle gegevens zijn herwogen naar de landelijke verdeling naar grootteklasse en bedrijfstak; de absolute aantallen respondenten per cel in deze matrix zijn nog wel groot genoeg om redelijk betrouwbare uitkomsten per cel te krijgen, zodat deze weging verantwoord lijkt.

In hoeverre de non-respons scheef verdeeld is naar de door ons bestudeerde variabelen (betreffende de arbeidsongeschiktheidsproblematiek) valt niet met zekerheid te zeggen. Een gunstige omstandigheid is echter dat de vragen in een meer algemene enquête "verpakt" waren; bij eerste introductie kon men dus niet afhaken omdat het over arbeidsongeschiktheid zou gaan, wat het gevaar van moedwillige non-respons vermindert.

2 Vraagstellingen in de vacature-peilingen

2.1 Maart-ronde

In de Vacaturepeiling van maart 1992 waren de volgende vragen opgenomen ten behoeve van het onderzoek:

Er wordt steeds meer naar gestreefd om mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering weer in het arbeidsproces op te nemen.

Werken er in uw vestiging mensen die vanuit een arbeidsongeschiktheidsuitkering weer geheel of gedeeltelijk in uw vestiging aan het werk zijn gegaan (eventueel met een aanvullende uitkering)?

(antw.: ja / nee / weet niet)

Er wordt verschillend gedacht over de vraag of arbeidsongeschikten die weer in het arbeidsproces zijn ingetreden een hoger ziekteverzuim hebben of juist niet.

Denkt u dat deze mensen een hoger, lager of een zelfde ziekteverzuimrisico hebben dan de gemiddelde werknemer?

(antw.: hoger / lager / zelfde / weet niet)

(alleen aan respondenten die aangaven dat er arbeidsongeschikten in hun vestiging werkzaam zijn:)

Het Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden start dit voorjaar een onderzoek met als doel het verzuimrisico van de groep heringetreden arbeidsongeschikten te vergelijken met het verzuimrisico van de groep niet-arbeidsongeschikten. Hiertoe zal een aantal bedrijven worden gevraagd aan dit onderzoek mee te werken.

Mogen wij in dit kader de adresgegevens van uw vestiging doorgeven aan het NIA?

Laatstgenoemde vraag was primair bedoeld om contact te krijgen met bedrijven t.b.v. de empirische meting van verzuim die in de volgende fasen van het project zal plaatsvinden. De adressen die aldus werden verkregen zijn echter tevens gebruikt als bron voor selectie van respondenten voor de open interviews (zie paragraaf 3 van deze bijlage).

2.2 Mei-ronde

In de Vacaturepeiling van mei 1992 waren de volgende vragen opgenomen ten behoeve van het onderzoek:

Er wordt steeds meer naar gestreefd om mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering weer in het arbeidsproces op te nemen.

Werken er in uw vestiging mensen die vanuit een arbeidsongeschiktheidsuitkering weer geheel of gedeeltelijk in uw vestiging aan het werk zijn gegaan (eventueel met een aanvullende uitkering)?

(antw.: ja / nee / weet niet)

(alleen aan respondenten die aangaven dat er arbeidsongeschikten in hun vestiging werkzaam zijn:)

Heeft u de indruk dat de directe chefs van de heringetreden arbeidsongeschikten die binnen uw vestiging werken, in het algemeen tevreden zijn over hun functioneren?

Er volgen nu zeven beweringen over heringetreden arbeidsongeschikten. Wilt u telkens zeggen of de bewering volgens u waar of onwaar is?

- a. In het algemeen geldt dat een heringetreden arbeidsongeschikte werknemer per werkuur even productief is als een willekeurige andere werknemer.*
- b. In het algemeen verzuimt een heringetreden arbeidsongeschikte werknemer vaker dan een willekeurige andere werknemer.*
- c. Een heringetreden arbeidsongeschikte werknemer heeft, in het algemeen, meer tijd en aandacht van een chef nodig dan een willekeurige andere werknemer.*
- d. Mijn personeel heeft in het algemeen moeite om een heringetreden arbeidsongeschikte werknemer als collega te accepteren.*
- e. In het algemeen zijn heringetreden arbeidsongeschikte werknemers meer gemotiveerd dan willekeurige andere werknemers.*
- f. Wanneer er veel heringetreden arbeidsongeschikten werken binnen mijn vestiging heeft dat, door de benodigde aanpassingen, een sterk kostenverhogend effect voor mijn bedrijf.*
- g. De kans, dat een heringetreden arbeidsongeschikte werknemer opnieuw langdurig uitvalt, is in het algemeen groter dan bij een willekeurige andere werknemer.*

(alleen aan respondenten die aangaven dat er arbeidsongeschikten in hun vestiging werkzaam zijn:)

Het Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden start dit voorjaar een onderzoek met als doel het verzuimrisico van de groep heringetreden arbeidsongeschikten te vergelijken met het verzuimrisico van de groep niet-arbeidsongeschikten. Hiertoe zal een aantal bedrijven worden gevraagd aan dit onderzoek mee te werken.

Mogen wij in dit kader de adresgegevens van uw vestiging doorgeven aan het NIA?

De zeven beweringen die de kern van de vraagstelling in de mei-ronde vormden, waren ontleend aan de literatuurstudie; zij waren bedoeld om, naast verzuimfrequentie en langdurig verzuim, een aantal mogelijke stereotypen over arbeidsongeschikten in beeld te brengen die volgens de literatuur een belangrijke rol kunnen spelen in de houding van werkgevers jegens arbeidsongeschikten.

3 Selectie van respondenten voor diepte-interviews

In de maart-ronde van de Vacaturepeiling gaven 545 werkgevers die arbeidsongeschikten in dienst hadden, toestemming om hun naam en adres aan het NIA door te geven ten behoeve van het onderzoek. Dit adressenbestand is als uitgangspunt genomen bij het zoeken van respondenten voor de 25 diepte-interviews.

De selectie was erop gericht,

- (ongeveer) gelijke aantallen interviews over **hervatters-oude werkgever en hervatters-nieuwe werkgever** uit te voeren, en
- in beide categorieën (ongeveer) even vele **kleine als grotere** arbeidsorganisaties te krijgen, en tevens
- zo mogelijk steeds een kleine en een grotere arbeidsorganisatie uit **eenzelfde branche**, en zo mogelijk uit precies dezelfde bedrijfstak, te interviewen.

Aldus werd een matrix samengesteld met ingangen naar oude/nieuwe werkgever, klein/groot en branche, die als eerste doelstelling diende bij het werven van te interviewen werkgevers.

Aangezien vanuit de Vacaturepeiling alleen de bedrijfsgrootte (aantal werknemers) en branchecode (SBI, 3-digit) bekend waren, is vanuit die gegevens gestart.

- Alle arbeidsorganisaties van < 10 werknemers zijn geselecteerd; dit waren er 36. Tegenover elke daarvan zijn tenminste 2, soms 3 andere arbeidsorganisaties gezet van > 100 werknemers uit dezelfde SBI-categorie (zo mogelijk 3-digits; anders op 2-digit-niveau). Indien de keuze ruimer was, werden zij zo mogelijk uit dezelfde regio geselecteerd.
- De geselecteerde arbeidsorganisaties zijn telefonisch benaderd met de vraag, of men hervatters-oude werkgever en/of hervatters-nieuwe werkgever in dienst had, en of men bereid was een persoonlijk interview van ca. 1,5 uur te geven. Zodra in een bepaalde cel van de streef-matrix de nagestreefde bedrijven bereid gevonden waren, werd voor die cel niet verder getelefoneerd.
- Niet alle cellen bleken gevuld te kunnen worden. Met name waren of raakten enkele van de cellen voor "kleine bedrijven" (< 10 werknemers) leeg. In die gevallen werd vanuit het adressenbestand dat de Vacaturepeiling had opgeleverd, het kleinste mogelijke bedrijf in de gezochte branche geselecteerd en telefonisch benaderd; dit betrof meestal bedrijven met tussen de 10 en 20 werknemers.
- Voorts bleek in de loop van de wervingscampagne dat het aantal kleine bedrijven met hervatters-oude werkgever in de steekproef te gering was om de nagestreefde minimaal 6 interviews in die cel te realiseren. Teneinde toch een voldoende aantal interviews rond werkhervattingen-oude werkgever te kunnen voeren is een wat groter aantal grotere bedrijven met hervatters-oude werkgever geworven dan aanvankelijk bedoeld. Teneinde een voldoende aantal interviews met kleine bedrijven te kunnen voeren is een wat groter aantal kleine bedrijven met hervatters-nieuwe werkgever geselecteerd dan aanvankelijk bedoeld.

In onderstaand overzicht wordt een lijst gegeven van de 25 bedrijven waarvan de werkgever is geïnterviewd, naar type hervatting (oude/nieuwe werkgever), aantal werknemers, branche en SBI-code.

Kenmerken van geïnterviewde bedrijven

nr.	klein/groot	oud/nieuw	aantal wn.	branche	SBI
1	klein	oud	10	bouw	511
2	klein	oud	15	handel/horeca	659
3	klein	oud	13	kwartair	920
4	klein	nieuw	7	industrie	345
5	klein	nieuw	15	kwartair	920
6	klein	nieuw	5	handel/horeca	662
7	klein	nieuw	15	bouw	522
8	klein	nieuw	14	handel/horeca	682
9	klein	nieuw	10	ov. diensten	722
10	klein	nieuw	5	bouw	511
11	groot	oud	176	handel/horeca	661
12	groot	oud	209	ov. diensten	723
13	groot	oud	118	industrie	345
14	groot	oud	420	bouw	511
15	groot	oud	500	industrie	272
16	groot	oud	270	industrie	270
17	groot	oud	485	bouw	522
18	groot	oud	125	bouw	511
19	groot	oud	270	industrie	345
20	groot	oud	152	kwartair	941
21	groot	oud	500	ov. diensten	849
22	groot	nieuw	148	ov. diensten	723
23	groot	nieuw	676	kwartair	942
24	groot	nieuw	219	kwartair	951
25	groot	nieuw	200	handel/horeca	682

In de maanden mei en juni 1992 werden de interviews gehouden bij de 25 bedrijven. De interviews werden op de band opgenomen en later uitgebreid, doch niet woordelijk op schrift gesteld.

De algemene vragenlijst die als leidraad diende voor de interviews is hierachter afgedrukt.

A. ALGEMENE BEDRIJFSGEGEVENS

A.1. Regelingen Sociale zekerheid en Sociaal beleid werknemers

A.1.1. Valt bedrijf onder een CAO?

Zo ja, welke?

A.1.2. Is er sprake van een semi-overheidsinstelling?

A.1.3. Aangesloten bij een Bedrijfsvereniging?

(Bijvoorbeeld GAK, Detam, BVG, Sociaal Fonds Bouw)

Zo ja, welke?

Zo nee, welke regeling voor ziekte/arbeidsongeschiktheid is dan van toepassing?

A.1.4. (voor BV-leden): Betaalt ZW-premie (omslaglid) of is eigen risico-drager?

A.1.5. Aangesloten bij een Bedrijfsgezondheidsdienst?

Zo ja, interne (enkelvoudige) BGD of externe (gezamenlijke, meervoudige) BGD?

(Indien externe BGD:) Welke is dat?

A.2. Organisatie van de arbeid

A.2.1. Welke arbeidstijden gelden (globaal genomen) in het bedrijf:

- voor uitvoerend (productie)personeel?
- voor indirect (administratief) personeel?

A.2.2. Hoe staat het bedrijf tegenover deeltijdarbeid?

- positief/stimulerend
- neutraal
- negatief/is moeilijk of geheel niet te realiseren

A.2.3. Hoeveel mensen werken momenteel in deeltijdarbeid?

(ongeveer) mensen

A.3. Personeelsbestand en verloop

A.3.1. Personeelsomvang (momenteel aantal werknemers)

A.3.2. Heeft het personeelsbestand van uw bedrijf specifieke, typerende kenmerken (bijvoorbeeld veel ouderen in dienst of veel of juist weinig vrouwen, allochtonen of dergelijke)?

A.3.3. Hoe hoog was het personeelsverloop (aantal vertrokken werknemers) in de afgelopen twee jaar?

1990: (aantal) of %

1991: (aantal) of %

A.3.4. Heeft u in de afgelopen twee jaar gebruik gemaakt van uitzendkrachten of andere tijdelijke werknemers?

ja / nee

Zo ja: 1990: (aantal) of %

1991: (aantal) of %

Hoeveel uitzendkrachten of tijdelijke krachten werken er op dit moment in het bedrijf?
(ongeveer)

A.3.5. Is het personeelsbestand over de laatste twee jaar gegroeid, gekrompen of ongeveer stabiel gebleven?

A.4. Sociale en economische situatie

A.4.1. Vinden er nu, of vonden er in het recente verleden belangrijke veranderingen plaats in uw bedrijf, zoals reorganisatie, inkrimping, uitbreiding, fusie en dergelijke?

Zo ja, welke gevolgen had dat voor de omvang en opbouw van het personeelsbestand?

A.4.2. Zoudt u de financieel-economische positie van uw bedrijf in de laatste paar jaar omschrijven als sterk, zwak, of daar tussenin?

A.5. Positie op de (regionale) arbeidsmarkt

A.5.1. Is het voor uw bedrijf in het algemeen makkelijk of moeilijk om aan voldoende geschikt personeel te komen?

A.5.2. Langs welke kanalen werft u doorgaans personeel?

Via het GAB? nooit / soms / vaak

Via advertenties in bladen? nooit / soms / vaak

Via informele kanalen? nooit / soms / vaak

Op andere wijze? nooit / soms / vaak

Eventuele toelichting (m.n. bij "op andere wijze"):

- A.5.3. Bij de selectie van personeel zou als één van de overwegingen kunnen meespelen, of men van de kandidaat een bepaald risico op ziekteverzuim verwacht. Wordt daarop bij uw bedrijf gelet in de selectie, of speelt de inschatting van de kans op ziekteverzuim geen rol?
- A.5.4. Probeert Uw bedrijf in het bijzonder kansen op werk te bieden voor bepaalde doelgroepen, zoals:
vrouwen
allochtonen
arbeidsongeschikten
anderen, nl.
- A.5.5. Uw bedrijf heeft één of meer arbeidsongeschikten in dienst. Is dat mede een gevolg van problemen om aan geschikt personeel te komen, of zou u deze mensen ook hebben aangenomen als er een ruim arbeidsaanbod was waaruit u kon kiezen?
(zo nodig kritisch doorvragen:) Kunt u dit verder toelichten?

B. ARBEIDSONGESCHIKTEN EN (RE)INTEGRATIE

B.1. Algemeen beleid rond preventie, reïntegratie/herplaatsing

- B.1.1. Zijn er op in uw branche **bedrijfstakniveau**, zoals bijvoorbeeld in een CAO, speciale afspraken gemaakt om het aantal WAO'ers te beperken?
(indien "ja":) Kunt u kort toelichten over wat voor soort afspraken het in concreto gaat?

(doorvragen naar:) Zijn deze afspraken ook voor uw bedrijf een werkelijke stimulans geweest om WAO'ers in dienst te houden of te nemen?
- B.1.2. Bestaat er **binnen uw eigen bedrijf of vestiging** een uitgesproken beleid om:
- Langdurige arbeidsongeschiktheid onder werknemers te beperken?
Zo ja, in welke maatregelen komt dat beleid tot uiting?
 - Herplaatsing van eigen arbeidsongeschikten te bevorderen?
Zo ja, in welke maatregelen komt dat beleid tot uiting?
 - Het in dienst nemen van arbeidsongeschikten van buiten het bedrijf te bevorderen?
Zo ja, in welke maatregelen komt dat beleid tot uiting?

B.2. Vragen rond één concreet voorbeeld van reïntegratie

We hebben uw bedrijf voor een interview uitgezocht, omdat

(enq.: kies de toepasselijke zin:)

- er bij u iemand intern is herplaatst, nadat hij/zij arbeidsongeschikt was geraakt.
- er bij u iemand nieuw in dienst is gekomen, die op dat moment in een arbeidsongeschiktheidssituatie verkeerde.

Ik zou nu een aantal vragen willen stellen rond één geval van herplaatsing / indiensttreding. Als er binnen uw bedrijf meer van zulke gevallen bestaan, wilt u dan proberen om bij de volgende vragen één daarvan voor ogen te houden?

-- VERSIE VOOR INTERNE HERPLAATSING (HERVATTERS-OUDE WG) --

B.2.1. In welk jaar is betrokkene herplaatst in de huidige functie?
Kunt u diens vorige en huidige functie kort omschrijven?

In welke opzichten kon betrokkene zijn/haar vorige functie niet meer aan (wat waren de beperkingen)? Wat was het arbeidsongeschiktheidspercentage?

Welke mogelijkheden had betrokkene nog wel; waarin verschilt de huidige functie zodanig van de vorige, dat de huidige functie wel geschikt is?

-- VERSIE VOOR NIEUWE INDIENSTTREDING (HERVATTERS-NIEUWE WG) --

B.2.1. In welk jaar is betrokkene in dienst genomen?
Kunt u diens vorige en huidige functie kort omschrijven?

In welke opzichten kon betrokkene zijn/haar vorige functie niet meer aan (wat waren de beperkingen)? Wat was het arbeidsongeschiktheidspercentage?

Welke mogelijkheden had betrokkene nog wel; waarin verschilt de huidige functie zodanig van de vorige, dat de huidige functie wel geschikt is?

Langs welke weg bent u in contact gekomen met betrokkene? (bv. GAB, GMD, informeel, etc.) Ging het initiatief van Uw bedrijf uit of van een andere instantie/persoon?

Was u, toen u betrokkene aannam, specifiek op zoek naar een arbeidsongeschikte werk-

nemer of niet?

----- ALLEN -----

- B.2.2. Is er rond deze herplaatsing/indienstname **intern** overleg gevoerd, bijvoorbeeld met een sociaal medisch team, de directe chef, of andere personen/instanties binnen het bedrijf?
Zo ja, met wie?

Kunt u kort aangeven waarom met hen is overlegd, en welke rol zij hebben gespeeld bij deze herplaatsing/indienstname?

- B.2.3. Is er rond deze herplaatsing/indienstname **extern** overleg gevoerd, bijvoorbeeld met de bedrijfsvereniging, de GMD, het arbeidsbureau, of andere personen/instanties buiten het bedrijf?

Zo ja, met wie?

Kunt u kort aangeven waarom met hen is overlegd, en welke rol zij hebben gespeeld bij deze herplaatsing/indienstname?

- B.2.4. Zijn er bepaalde personen of instanties, intern of extern, die een uitgesproken stimulerende rol hebben gespeeld?

En zijn er personen of instanties, die remmend hebben gewerkt op de herplaatsing/indienstname?

- B.2.5. Zijn er ten behoeve van de herplaatsing/indiensttreding van betrokkene bepaalde aanpassingen op het werk getroffen, zoals:

- a. (technische) aanpassingen op de werkplek?
- b. aanpassingen in werktijden (bv. deeltijdwerk)?
- c. andere aanpassingen? (graag toelichten)

- B.2.6. Hebben bij de beoordeling van de betrokkene, toen deze in de huidige functie kwam, andere afwegingen en criteria meegespeeld dan bij een willekeurige andere werknemer, of werd betrokkene beoordeeld als ieder ander?

- B.2.7. Is rond de herplaatsing/indienstname wel eens ter sprake geweest, dat betrokkene mogelijk een hoger ziekteverzuim-risico zou hebben dan andere werknemers?

Zo ja, in hoeverre heeft dat belemmerend gewerkt?
(Doorvragen!)

- B.2.8. Heeft betrokkene op bepaalde punten bijzondere aandacht nodig? Zo ja, zijn daar speciale regelingen voor getroffen? Wat houden die in?

Wie zijn daarbij betrokken, en welke rol spelen ze?

Hebben zich bepaalde knelpunten voorgedaan in deze begeleiding?

- B.2.9. Er zijn een aantal overheidsregelingen in de subsidiesfeer als loondispensatie, het opstapje, subsidie voor voorzieningen, etc.

Is in dit geval gebruik gemaakt van één of meer van zulke subsidie-regelingen? Zo ja, welke?

- B.2.10. Zijn er rond dit geval van herplaatsing/indienstname nog andere belangrijke zaken te vermelden, die in het voorgaande niet aan bod kwamen?

- B.2.11. Om dit geval af te sluiten wil ik u een lijstje voorleggen van punten en omstandigheden, die een rol kunnen spelen bij herplaatsing van WAO'ers. Wilt u daarvan de drie aankruisen, die in dit geval het belangrijkste zijn geweest?

(Lijstje voorleggen)

B.3. Algemeen beleid, knelpunten

- B.3.1. (Indien het bedrijf meer gevallen van herplaatsing of reïntegratie kent:)
Zoudt u het geval van herplaatsing/indienstname dat we net hebben besproken kenschetsen als een uitzonderlijk geval, of geeft dit ook een redelijk beeld van hoe het in het algemeen toegaat bij herplaatsing/indienstname van arbeidsongeschikten?

(Indien uitzonderlijk:)

Op welke punten is dit geval afwijkend van andere?

- B.3.2. Zijn er in het algemeen knelpunten die u ervaart bij werving, selectie, begeleiding en/of herplaatsing van arbeidsongeschikte werknemers?

- B.3.3. Heeft u ideeën voor oplossing van zulke knelpunten?

- B.3.4. Als u in het algemeen de werving, selectie en begeleiding van arbeidsongeschikte werknemers overziet en dit vergelijkt met de werving, selectie en begeleiding van willekeurige andere werknemers, wat zijn dan de belangrijkste verschillen?

- B.3.5. (indien dit bedrijf zowel oude als nieuwe a.o. heeft:)

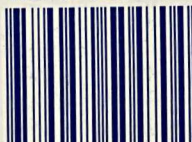
Uw bedrijf heeft zowel één of meer werknemers die intern herplaatst zijn na arbeidsongeschiktheid, als werknemers die vanuit een WAO-situatie nieuw zijn aangenomen. Kunt U aangeven of er tussen die twee soorten van reïntegratie belangrijke verschillen zijn?

- B.3.6. Heeft u nog iets toe te voegen over het werven, selecteren en begeleiden van arbeidsongeschikte werknemers? Vindt u dat er nog iets onderbelicht is gebleven?
- B.3.7. Vindt u dat u over het geheel genomen voldoende informatie en voorlichting heeft over regelingen en dergelijke die van belang zijn bij (her)plaatsing van WAO'ers?

In *Werkgevers over herintredende WAO'ers en hun ziekteverzuim* wordt beschreven welk beeld werkgevers in Nederland hebben van (ex-) arbeidsongeschikten, die weer aan het arbeidsproces gaan deelnemen. Is volgens werkgevers het ziekteverzuim van (ex-) arbeidsongeschikten hoger? Denkt men dat ze even productief zijn als andere werknemers? En meer gemotiveerd zijn dan anderen? Vreest men dat collega's hen moeilijk zullen accepteren? Kosten (ex-) arbeidsongeschikten extra tijd, aandacht en geld, of juist niet? En denken werkgevers die zelf WAO'ers in dienst hebben daarover gunstiger of ongunstiger dan werkgevers bij wie (nog) niet zulke herintreders werken? In dit rapport worden de meningen van werkgevers over herintredende WAO'ers en hun ziekteverzuim geïnventariseerd. In het bijzonder wordt nagegaan of het (veronderstelde) risico van een hoger verzuim een rol speelt bij het selectiebeleid. Aan de hand van een enquête onder 3000 werkgevers en van een reeks diepgaande interviews, wordt het proces van werkhervatting door WAO'ers zowel bij hun oude werkgever als bij nieuwe werkgevers beschreven.

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, de Sociale Verzekeringsraad en de Vereniging van Nederlandse Gemeenten naar de werking, de uitvoering en de effecten van het in 1987 herziene stelsel van sociale zekerheid.

ISBN 90-5250-470-9



9 789052 504704

Verkoop:

VUGA Uitgeverij B.V.
Postbus 16400, 2500 BK 's-Gravenhage
Distributie en facturering: Infolio B.V.
Telefoon: 070-3305233
Telefax: 070-3305290

Ordernummer 4739
ISBN 90 5250 470 9