50/320

SZW

Ministerie van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid

Werkhervatting na arbeidsongeschiktheid

Onderzoek naar de kans op werkhervatting na een half jaar na het einde van het ziektewetjaar en naar de kans van hervatters om aan het werk te komen bij de oude of een nieuwe werkgever

I.D. Nijboer
R.W.M. Gründemann
F. Andries

Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden
NIA0074268

gratis

Werkhervatting na arbeidsongeschiktheid

Onderzoek naar de kans op werkhervatting na een half tot anderhalf jaar na het einde van het ziektewetjaar en naar de kans van hervatters om aan het werk te komen bij de oude of een nieuwe werkgever.

I.D. Nijboer
R.W.M. Gründemann
F. Andries

Nederlands Instituut voor
Arbeidsomstandigheden NIA
bibliotheek-documentatie-informatie
De Boelelaan 30, Amsterdam-Buitenveldert

ISN-nr. 15499
plaats 50-820
datum 07 MEI 1993

Onderzoek verricht door het Nederlands Instituut voor Praeventieve Gezondheidszorg (NIPG/TNO) in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

maart 1993

CIP-GEGEVENS KONINKLIJKE BIBLIOTHEEK, DEN HAAG

Nijboer, I.O.

Werkhervatting na arbeidsongeschiktheid : onderzoek naar de kans op werkhervatting na een half jaar tot anderhalf jaar na het einde van het ziektewetjaar en naar de kans van hervatters om aan het werk te komen bij een oude of nieuwe werkgever / I.O. Nijboer, R.W.M. Gründemann, F. Andries. – 's-Gravenhage : Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid ; 's-Gravenhage : VUGA [distr.]
Onderzoek uitgevoerd door het Nederlands Instituut voor Praeventieve Gezondheidszorg (NIPG/TNO). – Met lit. opg.
ISBN 90-5250-467-9
NUGI 695
Trefw.: arbeidsongeschiktheid.

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

INHOUD Pagina

SAMENVATTING i

1. INLEIDING 1

2. DOEL EN VRAAGSTELLING 4

3. METHODE VAN ONDERZOEK 6

3.1 Populatie en steekproef 6
3.2 Methode 7
3.3 Analyse met betrekking tot de vragen naar hervatting en hervatting bij de oude of een nieuwe werkgever 8

3.3.1 Fase 1: selectie van arbeidsmarktkenmerken (vooranalyse) 9
3.3.2 Fase 2: bepaling van zelfstandige verschillen tussen de groepen voor de resterende arbeidsmarktkenmerken (einddanalyse) 10

3.4 Analyses met betrekking tot bedrijfsklasse en regio 11

4. RESULTATEN: HERVATTEN OF NIET-HERVATTEN? 12

4.1 Aantallen hervatters en niet-hervatters 12
4.2 De selectie van de belangrijkste arbeidsmarktkenmerken (vooranalyse) 13

4.2.1 Selectie op grond van de ongecorrigeerde odds ratio's en literatuur (vooranalyse stap a) 13
4.2.2 Verdere selectie op grond van de gecorrigeerde odds ratio's binnen de rubrieken (vooranalyse stap b) 20

4.3 De arbeidsmarktkenmerken die een zelfstandige bijdrage leveren aan het al dan niet hervatten (eindanalyse) 25
4.4 Samenvatting van de resultaten met betrekking tot hervatten of niet hervatten 33
4.5 De belangrijkste arbeidsmarktkenmerken voor hervatting 35

5. RESULTATEN: HERVATTEN BIJ DE OUDE OF EEN NIEUWE WERKGEVER? 37

5.1 Aantallen hervatters bij de oude werkgever en bij een nieuwe werkgever 37
5.2 De selectie van de belangrijkste arbeidsmarktkenmerken (vooranalyse) 38

5.2.1 Selectie op grond van de ongecorrigeerde odds ratio's en literatuur (vooranalyse stap a) 38
5.2.2 Verdere selectie op grond van de gecorrigeerde odds ratio's binnen de rubrieken (vooranalyse stap b) 45

pagina

5.3 De arbeidsmarktkenmerken die een zelfstandige bijdrage leveren aan het al dan niet hervatten bij de oude werkgever (eindanalyse) 51
5.4 Samenvatting van de resultaten met betrekking tot hervatten bij de oude of een nieuwe werkgever 58
5.5 De belangrijkste arbeidsmarktkenmerken voor hervatting bij de oude werkgever 61

6. RESULTATEN: WERKHERVATTING PER BEDRIJFSKLASSE 63

6.1 Kansen op hervatting per bedrijfsklasse 63

6.1.1 De verschillen in hervattingsfrequentie tussen de bedrijfsklassen 63
6.1.2 Gecorrigeerde verschillen tussen bedrijfsklassen in hervattingskans 64

6.2 Hervatten bij de oude werkgever of een nieuwe werkgever per bedrijfsklasse 65

6.2.1 De verschillen tussen bedrijfsklassen in hervattingsfrequentie bij de oude werkgever 66
6.2.2 De gecorrigeerde verschillen tussen bedrijfsklassen in hervattingskans bij de oude werkgever 66

6.3 Samenvatting van de resultaten met betrekking tot werkhervatting per bedrijfsklasse 67

7. RESULTATEN: WERKHERVATTING PER REGIO 68

7.1 Kansen op hervatting per regio 68

7.1.1 De verschillen in hervattingsfrequentie tussen regio's 68
7.1.2 De gecorrigeerde verschillen in hervattingskans tussen de regio's 69

7.2 Hervatten bij de oude of een nieuwe werkgever per regio 70

7.2.1 De verschillen tussen regio's in hervattingsfrequentie bij de oude werkgever 70
7.2.2 Gecorrigeerde verschillen in tussen regio's in de mate van hervatten bij de oude werkgever 71

7.3 Samenvatting van de resultaten met betrekking tot de hervatting per regio 71

8. DISCUSSIE EN CONCLUSIES 72

8.1 Inleiding 72
8.2 Persoonskenmerken 73
8.3 Arbeidsverleden 78
8.4 Kenmerken van het laatste werk 79
8.5 Meningen over het laatste werk 83

pagina

8.6 Ziektegeschiedenis 84
8.7 Het ziektewetjaar 88
8.8 Prognoses 89
8.9 Werkloosheid in de regio 90
8.10 Verschillen tussen bedrijfsklassen 91
8.11 Verschillen tussen regio's 92
8.12 Belangrijkste conclusies samengevat 93

LITERATUUR 95

BIJLAGEN 99

SAMENVATTING

Inleiding

Er zijn veel mensen die om gezondheidsredenen niet werken. Voor een goed inzicht in de mogelijkheden om werkhervatting van deze arbeidsongeschikten te bevorderen, is informatie nodig over kenmerken die de kans op werk voor arbeidsongeschikten beïnvloeden. Voor het verkrijgen van deze informatie is onderzoek nodig waarin een groot aantal kenmerken wordt onderzocht, dat een groot deel van de arbeidsmarkt bestrijkt, en waarin de 'zelfstandige' invloed van de kenmerken op werkhervatting wordt nagegaan. Een zelfstandige invloed houdt in dat met het mogelijke effect van andere kenmerken op deze invloed rekening wordt gehouden. De meeste onderzoeken betreffen ofwel een klein deel van de arbeidsmarkt (bijvoorbeeld alleen de bouw) ofwel een beperkt aantal kenmerken (bijvoorbeeld alleen de invloed van leeftijd). Dit laatste leidt er onder andere toe dat uit vele onderzoeken niet duidelijk wordt wat het effect is van deze kenmerken, wanneer met de effecten van andere kenmerken is rekening gehouden. Er wordt bijvoorbeeld gevonden dat arbeidsongeschikte vrouwen minder kans hebben om weer aan het werk te komen dan arbeidsongeschikte mannen, zonder controle op het aantal vrouwen en mannen dat in deeltijd werkt. Niet nagegaan kan worden of dit verschil moet worden toegeschreven aan 'sexe' of aan 'deeltijdwerken'.
Onderzoek waarin een groot aantal kenmerken wordt onderzocht, dat een groot deel van de arbeidsmarkt bestrijkt en waarin de zelfstandige invloed van de kenmerken wordt nagegaan, vormt dus een aanvulling op hetgeen tot nu toe bekend is aangaande de werkhervattingsmogelijkheden van arbeidsongeschikten.

Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft het Nederlands Instituut voor Praeventieve Gezondheidszorg (NIPG/TNO) gevraagd een onderzoek op basis van secundaire analyses uit te voeren naar de kansen op werk voor arbeidsongeschikten. Doel van dit onderzoek is het inzicht te vergroten in de mogelijkheden tot werkhervatting van arbeidsongeschikten zonder werk.

Methode

Het NIPG/TNO heeft voor dit onderzoek reeds verzamelde enquêtegegevens van mensen die een jaar in de ziektewet zaten ('WAO-ers'*) opnieuw geanalyseerd. De enquête is een half tot anderhalf jaar na het einde van het ziektewetjaar afgenomen. Een deel van de ondervraagde mensen was toen weer aan het werk ('werkhervatters') en een ander deel had toen nog steeds geen plaats op de arbeidsmarkt verworven (niet-werkhervatters).

De analyses waren gericht op de beantwoording van vier vragen:

- Waarin verschillen hervatters van niet-hervatters;
- Waarin verschillen hervatters bij de oude werkgever van hervatters bij een nieuwe werkgever;
- Zijn er verschillen tussen bedrijfsklassen in de kansen op werkhervatting;
- Zijn er verschillen tussen regio's in de kansen op werkhervatting?

Langs deze weg wordt inzicht verkregen in de kenmerken die de kans van WAO-ers op werk en die de kans op werk bij de oude of een nieuwe werkgever bepalen.

Een groot aantal kenmerken is opgenomen, waardoor het mogelijk was de zelfstandige invloed van deze kenmerken te bepalen.

De kenmerken zijn ingedeeld in de volgende rubrieken:

- Persoonskenmerken;
- Arbeidsverleden;
- Kenmerken van het werk (waarvoor men arbeidsongeschikt was geworden);
- Meningen over het werk (waarvoor men arbeidsongeschikt was geworden);
- Ziektegeschiedenis;
- Ziektewetjaar;
- Prognoses;
- Werkloosheid in de regio.

---

*De onderzochte groep bestond uit personen die tussen 1 juli 1989 en 30 juni 1990 het einde van het ziektewetjaar bereikten. ABP-ers maakten geen onderdeel uit van deze groep. Ongeveer 10% van de respondenten ontving ten tijde van de laatst bekende rapportage bij de GMD in juni 1990 (dat wil zeggen gemiddeld een half jaar na einde wachttijd) geen WAO-uitkering. Rond de 70% ontving toen een volledige WAO-uitkering en 20% een gedeeltelijke. Voor de leesbaarheid wordt deze hele groep aangeduid met 'WAO-ers' of 'arbeidsongeschikten'

Binnen de rubriek 'Meningen over het werk' is de WAO-ers gevraagd naar het werk waarvoor ze arbeidsongeschikt zijn geworden. Daarbij is onder andere gevraagd naar de arbeidsverhoudingen, de organisatie van het werk en de inhoud van het werk. Dergelijke vragen geven een indicatie van de houding van de WAO-er ten opzichte van het oude werk en de sociale verhoudingen op het werk. Door dit soort gegevens in de analyse op te nemen wordt enerzijds inzicht verkregen in de invloed hiervan op de kans op werk van WAO-ers. Anderzijds wordt bij de bepaling van het effect van andere kenmerken de invloed van de houding van de werknemer en de verhouding met chef en collega's uitgesloten.

De analyses met betrekking tot de vragen naar werkhervatting en hervatting bij de oude of een nieuwe werkgever, zijn uitgevoerd met behulp van logistische regressie-analyse. Deze methode maakt de zelfstandige invloed zichtbaar van de betrokken kenmerken op de kans op werkhervatting c.q. hervatting bij de oude of een nieuwe werkgever. Omdat het aantal kenmerken in dit onderzoek te groot was om ze alle tegelijk in de analyse op te nemen, vond eerst een selectie van kenmerken plaats. Dit gebeurde stapsgewijs. De eerste selectie vond plaats op grond van hetgeen reeds uit ander onderzoek bekend was over dat kenmerk en op grond van het effect van het kenmerk, zonder correctie voor de invloeden van alle andere kenmerken. De tweede selectie gebeurde op grond van het effect van het kenmerk, gecorrigeerd voor de invloed van andere kenmerken binnen de betreffende rubriek. Van de kenmerken die niet geselecteerd waren, wordt verondersteld dat ze geen zelfstandige invloed hebben op de kans op werkhervatting.

De analyses met betrekking tot de vragen naar de verschillen tussen bedrijfsklassen en regio's zijn ook gedaan met behulp van logistische regressie-analyse. Hiermee zijn de kansen op werk in de verschillende bedrijfsklassen, c.q. regio's berekend. Gezocht is naar de kans, specifiek voor de bepaalde bedrijfsklasse of regio. De invloed van niet-bedrijfsklasse of niet-regio-specifieke kenmerken werd daarbij uitgesloten. Deze niet-specifieke kenmerken betroffen: leeftijd, geslacht, land van herkomst, verbetering van de ziekte en omvang van het bedrijf.

Resultaten en conclusies

Van de onderzochte arbeidsongeschikten was ten tijde van de enquête de arbeidsmarktpositie als volgt:

- 30 % werkt: + 68% van hen bij de oude werkgever;
  + 32 % van hen bij een nieuwe werkgever;
- 23% denkt binnen enige tijd weer te kunnen gaan werken:
  + 10% van hen het eigen werk bij de eigen werkgever;
  + 30% van hen het eigen werk bij een andere werkgever;
  + 60% van hen ander werk;
- 47% denkt helemaal niet meer te kunnen werken.

WAO-ers met werk blijken niet te verschillen van de WAO-ers zonder werk in hun mening over het werk waarvoor ze arbeidsongeschikt zijn geworden. Ook tussen hervatters bij de oude werkgever en hervatters bij een nieuwe werkgever blijkt geen verschil van mening te bestaan over het oude werk. Dit betekent dat de hierna te noemen resultaten niet beïnvloed zijn door de houding van de WAO-er ten opzichte van het oude werk, noch door de verhouding met de chef en collega's.

Hieronder (tabel 1) worden de kenmerken met een belangrijke positieve zelfstandige invloed op de kans op werkhervatting en op de mate waarin hervatters bij de eigen werkgever terecht komen op een rijtje gezet. Dit gebeurt in volgorde van importantie. Begonnen wordt met de belangrijkste.

Tabel 1 Overzicht van arbeidsmarktkenmerken met een belangrijke positieve zelfstandige invloed op hervatten c.q. hervatten bij de oude werkgever in volgorde van importantie.

	belangrijkste kenmerken voor hervatten	belangrijkste kenmerken voor hervatten bij de oude werkgever
1	vermindering van de ziekte	treffen van maatregelen (werkaanpassingen)
2	treffen van maatregelen (werkaanpassingen)	contact tussen werknemer en bedrijf tijdens het ziektewetjaar
3	geslacht (man)	grote omvang van het bedrijf waarvan de hervatter afkomstig is
4	goede economische positie van het bedrijf waarde arbeidsongeschikte van afkomstig is	ouder dan 45 jaar en meer dan 5 dienstjaren van de arbeidsongeschikte
5	full time gewerkt hebben	
6	contact met collega's tijdens het ziektewetjaar	

Het belangrijkste (zelfstandige) verschil dat gevonden is tussen hervatters en niet-hervatters is dat bij hervatters in meer gevallen de **ziekte waardoor men arbeidsongeschikt is geworden is verminderd** sinds het begin van de arbeidsongeschiktheid. Dit kan betekenen dat vermindering van de ziekte werkhervatting bevordert. Ook kan dit inhouden dat door werkhervatting de gezondheid verbetert. Waarschijnlijk is hier met name het eerste effect opgetreden.

In de tweede plaats blijkt het voor hervatten van groot belang dat **maatregelen** getroffen worden in het werk. Dit houdt in dat het aanpassen van werk voor arbeidsongeschikten hun kans om weer aan de slag te kunnen aanzienlijk vergroot. Wanneer dit niet gebeurt is de kans op hervatting kleiner; degenen die zonder aanpassing toch hervatten, zijn veelal terecht gekomen bij een nieuwe werkgever. Dit effect kan niet verklaard worden door een betere relatie van de hervatters met de chef en/of collega's. Dit betekent dat de onderstaande resultaten niet zijn beïnloed door de houding van de WAO-er ten opzichte van het oude werk, noch door de verhouding tussen deze en de chef en/of collega's.

Ook **persoonskenmerken** van WAO-ers hebben invloed op de kans op werk.
Mannen hebben aanzienlijk meer kans om weer aan het werk te komen dan vrouwen. Dit verschil is niet te verklaren uit het feit dat meer vrouwen in deeltijd werkten, dat vrouwen minder dienstjaren hebben, een andere opleidingsniveau hebben of werkten in functies met een lager vereist opleidingsniveau.
Leeftijd en opleiding spelen slechts een geringe (zelfstandige) rol bij de kans op werkhervatting. WAO-ers tussen de 30 en 50 jaar hebben iets meer kans om weer aan het werk te komen dan ouderen (ouder dan 50 jaar) en dan jongeren (jonger dan 30 jaar) (jongeren hebben weer iets meer kans dan ouderen). WAO-ers met tenminste een MAVO/LBO-diploma, hebben ook meer kans dan degenen met maximaal enkele jaren vervolgonderwijs.
Land van herkomst speelt geen zelfstandige rol bij werkhervatting. Wel is duidelijk dat niet-Nederlanders een achterstandspositie hebben, omdat zij meer kenmerken hebben die ongunstig zijn voor werkhervatting (zoals bijvoorbeeld een lager opleidingsniveau).

Ook **kenmerken van het bedrijf** spelen een rol bij werkhervatting.
De economische situatie van het bedrijf waarvan de arbeidsongeschikte afkomstig is, heeft invloed op de kans op werk van de arbeidsongeschikte. Als deze situatie slecht is, is de kans op werk kleiner.

De omvang van het bedrijf waarvan de WAO-er afkomstig is speelt geen rol bij werkhervatting. Dit gegeven is wel van belang voor de vraag waar de arbeidsongeschikte terecht komt, als deze hervat. Hervatters uit grote bedrijven komen meer terecht bij de oude werkgever. Hervatters uit kleine bedrijven zijn in veel gevallen aangewezen op een nieuwe werkgever.
De aanwezigheid van een bedrijfsarts op zich is niet van belang voor werkhervatting. Wanneer met de bedrijfsarts gepraat wordt over hervatting en wanneer de bedrijfsarts moeite voor doet voor de betrokkene, heeft dit wel effect.

Het gewerkt hebben in **deeltijd** beïnvloedt de positie van WAO-ers op de arbeidsmarkt. Deeltijdwerkers hebben minder kans op werkhervatting. De deeltijdwerkers die hervatten komen meer dan gemiddeld bij een nieuwe werkgever terecht.

Contacten tussen het bedrijf en de arbeidsongeschikte zijn van groot belang voor de kans op hervatting. Regelmatig contact tussen bijvoorbeeld de collega's of de chef en de WAO-er, bevordert de kans om weer aan de slag te komen (met name bij de oude werkgever) aanzienlijk. Dit kan niet verklaard worden uit een verschil in opinie over de sociale verhoudingen op het werk. Zoals reeds aangegeven verschillen hervatters niet van niet-hervatters wat betreft hun mening over het werk waarvoor ze arbeidsongeschikt zijn geworden.

Overigens zijn hervatters met een **arbeidsgebonden aandoening** (een aandoening die veroorzaakt is door het werk) vaker aangewezen op een nieuwe werkgever. Hervatters waarvan de aandoening niet het gevolg was van het werk (bijvoorbeeld van een ski-ongeval) komen veelal wel terecht bij de oude werkgever.

Bovendien blijkt dat in de periode van 6 tot 18 maanden na WAO-intrede, werkhervatting in ongeveer gelijke mate op plaatsvindt. gedurende deze hele periode kunnen dus reïntegratie-activiteiten van belang zijn.

De mate van **werkloosheid** in de regio waarbinnen de WAO-er woont, heeft in dit onderzoek geen invloed op de kans op hervatting. Hiermee is nog niet gezegd dat werkloosheid geen rol speelt bij de werkhervatting van arbeidsongeschikten. Wellicht is in dit onderzoek een te grove maat gehanteerd voor werkloosheid. Een werkloosheidsmaat waarin zowel regiowerkloosheidscijfers als werkloosheidscijfers voor beroeps- of bedrijfsklassen zijn verdisconteerd, zou misschien een betere zijn geweest.

Arbeidsongeschikten afkomstig uit de kledingindustrie, bouwmaterialenindustrie en de horeca hebben minder kans om weer aan het werk te komen dan WAO-ers uit alle **bedrijfsklassen** tezamen. Meer kans hebben arbeidsongeschikten afkomstig uit communicatiebedrijven en gezondheids- en veterinaire diensten. Een verklaring voor deze verschillen is niet eenvoudig te vinden. De grotere kans op werkhervatting bij arbeidsongeschikten afkomstig uit communicatiebedrijven komt voor een deel doordat meer mensen in deze bedrijfsklasse terecht kunnen bij hun oude werkgever. Dit kan vervolgens weer een resultaat zijn van het geringe aantal arbeidsongeschikten met arbeidsgebonden aandoeningen in deze klasse.
Hervatters uit de bouwnijverheid en de zakelijke dienstverlening keren minder vaak dan gemiddeld terug naar hun oude werkgever. Bij de bouw kan dit te maken hebben met het grote aantal arbeidsongeschikten met arbeidsgebonden aandoeningen.

WAO-ers die wonen in de **regio** Rijnmond of Drenthe hebben minder kans op werk dan gemiddeld in Nederland. Voor arbeidsongeschikten woonachtig in de IJssel-Vechtstreek zijn de kansen op werk gunstiger. Een verklaring voor deze uitkomst is niet zondermeer te geven. De werkloosheidscijfers in deze regio's geven bijvoorbeeld geen aanleiding om de verschillen hieraan te wijten.

Samenvattende conclusies

Al met al komt uit dit onderzoek een aantal aangrijpingspunten naar voren voor de bevordering van werkhervatting van arbeidsongeschikten zonder werk.
In de eerste plaats zijn er mogelijkheden in bedrijven. Door realisatie van individuele aanpassingen in het werk, contact tijdens het ziektewetjaar met arbeidsongeschikten en door een actieve inzet van de bedrijfsarts voor werkhervatting van individuele arbeidsongeschikten, kan het aantal arbeidsongeschikten dat uiteindelijk weer aan het werk komt aanzienlijk toenemen.
Vervolgens blijken er enkele 'kansarme-groepen' van arbeidsongeschikten te zijn (een verminderde kans op herintrede). Dit zijn de volgende:

- vrouwen;
- arbeidsongeschikten ouder dan 50 jaar en (in mindere mate) arbeidsongeschikten jonger dan 30 jaar;
- WAO-ers met maximaal basisonderwijs en enkele jaren vervolgonderwijs;
- arbeidsongeschikten afkomstig uit economisch slechte bedrijven;
- WAO-ers die voorheen in deeltijd werkten.

Voor het voorbereiden van gerichte maatregelen voor de bovengenoemde groepen is onderzoek nodig naar de achtergronden van de geconstateerde geringere kansen. Bijzondere aandacht is ook gewenst voor niet-Nederlandse arbeidsongeschikten. Bij deze groep zien we een combinatie van kenmerken optreden die ongunstig zijn voor werkhervatting.

Uit onderhavig onderzoek blijkt dat in de periode van 6 tot 18 maanden na WAO-intrede, werkhervatting in ongeveer gelijke mate plaats vindt. Dit betekent dat gedurende deze hele periode reïntegratie-activiteiten van belang kunnen zijn. Tenslotte zijn er bedrijfsklassen aan te wijzen waarvan de werknemers bij arbeidsongeschiktheid een geringere kans op werk hebben: de kledingindustrie, de bouwmaterialenindustrie en de horeca. Een stimuleringsbeleid, specifiek gericht op deze bedrijfsklassen zou de hervattingsmogelijkheden van deze arbeidsongeschikten kunnen verbeteren.

1. INLEIDING

Terugkeer naar de arbeidsmarkt van mensen die een uitkering krachtens de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) ontvangen of dreigen in de WAO te komen wordt de laatste jaren van steeds groter belang geacht. Dit heeft enerzijds te maken met de noodzaak tot vermindering van het aantal mensen dat aanspraak maakt op een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Anderzijds komt dit voort uit het inzicht dat deelname aan het arbeidsproces één van de belangrijkste middelen is om mensen met een handicap te integreren in de maatschappij.
Informatie over kenmerken die een rol spelen bij het realiseren van de terugkeer is van groot belang. Het kan hier zowel gaan om kenmerken van de arbeidsongeschikten zelf als om die van hun vorige werk en de ziekteperiode. Op grond van deze informatie wordt het onder andere mogelijk na te gaan welke op reïntegratie gerichte activiteiten het meest effectief zijn. Tevens kunnen mogelijk prioriteiten gesteld worden ten aanzien van de verschillende groepen arbeidsongeschikten waarvoor inspanningen worden verricht.
Naast informatie over het hervatten van werk is informatie over het hervatten van het werk bij de oude, dan wel bij een nieuwe werkgever belangrijk. In recente wetgeving op het gebied van de Terugdringing van het Arbeidsongeschiktheidsvolume (TAV, 1992) wordt dit onderscheid aangescherpt. Een van de maatregelen in de TAV is dat wanneer niet hervat wordt bij de oude werkgever een boete (malus) betaald moet worden door deze werkgever. Wanneer hervat wordt bij een nieuwe werkgever, heeft deze recht op een beloning (bonus). Informatie over wat bepaalt of iemand terecht kan bij de oude of een nieuwe werkgever, verschaft werkgevers inzicht hoe zij de werkhervatting van hun eigen werknemers kunnen bevorderen en wat nodig is om gehandicapte werknemers in dienst te nemen.

Er is nog maar weinig bekend over kenmerken van arbeidsongeschikten en over de relevantie van deze kenmerken voor het terugkeren naar de arbeidsmarkt. Ook is weinig bekend over wat nu bepaalt of een hervatter terecht komt bij de oude of een nieuwe werkgever.
Uit verschillende onderzoeken is wel een aantal factoren naar voren gekomen dat van belang blijkt voor werkhervatting, maar deze onderzoeken betreffen of maar een deel van de arbeidsmarkt, of slechts enkele kenmerken. Bovendien wordt in slechts weinig onderzoek de 'zelfstandige' relatie van de verschillende factoren met

werkhervatting onderzocht. Een zelfstandige relatie houdt in dat met de mogelijke invloed van de overige onderzochte factoren op deze relatie rekening wordt gehouden. Een voorbeeld hiervan: de relatie van geslacht met werkhervatting wordt berekend, los van de invloed van andere (met sexe samenhangende) factoren zoals het werken in deeltijd.

De Gemeenschappelijke Medische Dienst (GMD) (Van der Stelt & Bruinsma, 1989) heeft bijvoorbeeld een onderzoek uitgevoerd naar de reïntegratie van WAO-ers. Dit onderzoek is representatief voor WAO-toetreders uit 1985. Hier zijn vele gegevens over WAO-intreders verzameld en de hervatters zijn vergeleken met de niet-hervatters. In dit onderzoek is echter niet geanalyseerd welke zelfstandige relatie de verschillende kenmerken hebben met al dan niet hervatten. Een ander recent grootschalig empirisch onderzoek is het onderzoek in arbeidsorganisaties ter evaluatie van de Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers (WAGW) (Ter Huurne e.a., 1990). Deze studie richtte zich echter voornamelijk op het aantal in dienst zijnde gehandicapte werknemers, het beleid en maatregelen ten aanzien van deze werknemers in bedrijven en minder op verklaringen daarvoor. Bovendien is hier maar een beperkt aantal kenmerken van bedrijven en gehandicapten verzameld.

Ook is er onduidelijkheid over de invloed van sommige kenmerken op de kans op werk voor arbeidsongeschikten. Onzekerheid is er bijvoorbeeld ten aanzien van het belang van bedrijfsomvang voor werkhervatting. Van 't Hullenaar en Koningsveld (1984) en Nijhuis & Bullinga (1987) geven aan dat er in grotere bedrijven meer mogelijkheden zijn voor herplaatsing van arbeidsongeschikte werknemers vanwege het grotere aanbod van alternatieve functies. Ter Huurne e.a. (1990) en Bremer & Corten (1990) vinden in hun onderzoek echter dat kleine bedrijven relatief meer gehandicapten in dienst hebben.

Ook is weinig bekend over de factoren die bepalen of een hervatter bij de oude of een nieuwe werkgever terecht komt. In de meeste onderzoeken komt dit zijdelings aan de orde, bijvoorbeeld in de vorm van de invloed van leeftijd op reïntegratie. Gevonden wordt dat met de toename van de leeftijd de kans op werkhervatting daalt (Van der Stelt & Bruinsma, 1989). Dit effect blijkt niet op te treden wanneer hervat wordt bij de oude werkgever (Bremer & Corten, 1990; Spruit e.a., 1986). De onderzoeken van Bremer & Corten en van Spruit e.a. betroffen echter alleen de bouw. Onbekend is of hun bevindingen ook voor andere bedrijfsklassen gelden.

Met het onderhavig onderzoek kan de reeds bestaande kennis op het gebied van werkhervatting aangevuld worden. Het onderzoek betreft namelijk een groot aantal

kenmerken en heeft betrekking op de hele WAO-intrede populatie. Bovendien wordt in dit onderzoek de zelfstandige invloed van de betrokken kenmerken nagegaan. Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft het Nederlands Instituut voor Praeventieve Gezondheidszorg (NIPG/TNO) gevraagd dit onderzoek uit te voeren op basis van reeds verzamelde data.

De opzet van onderhavig rapport is alsvolgt. Na deze inleiding volgen de hoofdstukken over de doelstelling en de methode (hoofdstukken 2 en 3). Vervolgens worden in 4 hoofdstukken (de hoofdstukken 4 tot en met 7) de resultaten gepresenteerd. Het rapport wordt afgesloten met een discussie over de resultaten en de conclusies die daaruit getrokken kunnen worden (hoofdstuk 8).

Tenslotte moet de aantekening gemaakt worden dat de gegevens voor dit onderzoek zijn verzameld in december 1990. Rond dit tijdstip stond de discussie rondom de WAO nog niet zo sterk in de publiciteit als in de periode daarna. Ook was er nog geen sprake van nieuwe wetten en maatregelen zoals de TAV. Door de inmiddels getroffen maatregelen en ingevoerde wetten zouden de effecten van verschillende kenmerken op reïntegratie veranderd kunnen zijn.

2. DOEL EN VRAAGSTELLING

Het doel van dit onderzoek is het inzicht te vergroten in de mogelijkheden tot werkhervatting van arbeidsongeschikten zonder werk. Nagegaan wordt welke arbeidsmarktkenmerken van invloed zijn op de kans op werk van arbeidsongeschikten.

Onder de term 'arbeidsongeschikten' vallen in dit onderzoek de personen die een jaar een uitkering krachtens de Ziektewet ontvingen. Arbeidsongeschikten met een uitkering krachtens het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds (ABP) vallen hier niet onder.
De meeste van de mensen die een jaar aanspraak maakten op de Ziektewet (70%) ontvangen ten tijde van de laatst bekende rapportage van de GMD in juni 1990 (dat wil zeggen gemiddeld een half jaar na einde wachttijd) een volledige WAO-uitkering. Ongeveer 20% ontvangt een gedeeltelijke WAO-uitkering en 10% maakt geen aanspraak op een WAO-uitkering. De doelgroep van dit onderzoek bestaat dus niet geheel uit personen met een WAO-uitkering. Voor de leesbaarheid worden echter wel de termen 'WAO-ers' of 'arbeidsongeschikten' voor deze doelgroep gehanteerd.

Onder 'werken' wordt iedere vorm van betaalde arbeid verstaan. Er wordt geen minimaal aantal arbeidsuren per week als criterium gesteld. Als vaststaat dat de arbeidsongeschikte binnen korte tijd weer gaat werken (datum eerste werkdag ligt vast), dan wordt dit ook onder 'werken' gerekend.

Onder arbeidsmarktkenmerken worden in dit onderzoek de kenmerken verstaan die mogelijk relevant kunnen zijn voor de positie op de arbeidsmarkt. Het gaat hier om persoonskenmerken, kenmerken van het vroegere werk en contacten tijdens de ziektewetperiode.

Het onderzoek kent vier vragen.
De eerste vraag is:

- Wat zijn de verschillen in arbeidsmarktkenmerken tussen mensen die een half tot anderhalf jaar na het einde van het ziektewetjaar werken of binnen korte tijd weer gaan werken en degenen die na deze periode niet werken?

Vanwege de leesbaarheid worden in het navolgende de mensen die een half tot anderhalf jaar na het einde van het ziektewetjaar werken of binnen korte tijd weer gaan werken 'werkhervatters' genoemd. Degenen waarbij dit na deze periode niet het geval is worden 'niet-werkhervatters' genoemd.

De tweede vraag, die in het verlengde ligt van de eerste luidt:

- Wat zijn de verschillen in arbeidsmarktkenmerken tussen werkhervatters bij de oude werkgever en werkhervatters bij een nieuwe werkgever?

Antwoord op de bovenstaande vragen levert inzicht op in het belang van de onderzochte kenmerken voor de kans op werkhervatting. Als bijvoorbeeld blijkt dat veel meer arbeidsongeschikte mannen dan vrouwen weer aan het werk komen, dan betekent dit dat geslacht een grote rol speelt bij de kans om weer aan het werk te komen.

De laatste twee vragen luiden:

- Zijn er verschillen tussen bedrijfsklassen in de kans op werkhervatting?
- Zijn er verschillen tussen regio's in de kans op werkhervatting?

Behalve de bovenstaande vragen worden de volgende aspecten behandeld:

- de mate waarin het werk van de hervatters is aangepast en de aard van de eventuele aanpassing;
- de arbeidsmogelijkheden die de niet-werkhervatters voor zichzelf zien.

Helaas waren geen gegevens verzameld over de aard van het werk dat op het moment van enquête gedaan werd en over hoe dit werk bevalt. Vandaar dat geen onderzoeksvragen met betrekking tot deze onderwerpen zijn geformuleerd.

3. METHODE VAN ONDERZOEK

3.1 Populatie en steekproef

De populatie waarop de onderzoeksvragen betrekking hebben bestaat uit alle mensen die recentelijk het einde van het ziektewetjaar bereikten. In termen van de uitkeringsorganisaties zijn dit de mensen die recentelijk einde wachttijd hebben bereikt. Zoals reeds is aangegeven bestaat deze groep voor 70% uit mensen met een volledige WAO-uitkering; 20% ontvangt een gedeeltelijke WAO-uitkering en 10% ontvangt geen WAO-uitkering. Dit onderzoek heeft geen betrekking op arbeidsongeschikten met een ABP-uitkering.

De gegevens voor dit onderzoek zijn afkomstig uit onderzoek naar de arbeidsgebondenheid van WAO-toetrede, dat door het NIPG wordt uitgevoerd samen met de GMD. Het eerste deel van dit onderzoek bestond uit een enquête onder een steekproef van mensen die tussen 1 juli 1989 en 30 juni 1990 een jaar een ziektewetuitkering ontvingen. De gegevens zijn verzameld in december 1990, middels een schriftelijk in te vullen vragenlijst. Tevens is gebruik gemaakt van gegevens over deze groep, afkomstig uit de RIG (Registratie Individuele Gevalsbehandeling) van de GMD. Uit de RIG zijn gegevens overgenomen over de leeftijd, het geslacht en de hoofd- en nevendiagnosen van de respondenten. Voor informatie over het land van herkomst van de respondenten is niet gebruik gemaakt van de RIG, maar van vragenlijstgegevens (Land van herkomst wordt niet in de RIG opgenomen). Het enquêtedeel van het onderzoek is gerapporteerd in december 1991 (Gründemann e.a., 1991). In totaal zijn 15.000 mensen benaderd. Hiervan behoren 12.460 personen tot het representatieve deel van de steekproef. De resterende 2.579 personen zijn aan de steekproef toegevoegd om ervoor te zorgen dat er per bedrijfsklasse voldoende respondenten zouden zijn (proportionele ophoging). 9048 personen maakten uiteindelijk deel uit van de responsgroep. Van dezen behoorden 7322 tot het representatieve deel van de steekproef. Deze respondentgroep bleek representatief voor de bovengenoemde populatie (zie: Gründemann e.a., 1991).

3.2 Methode

De methode van onderzoek bestaat uit een analyse van de gegevens, verzameld in het onderzoek naar arbeidsgebondenheid van WAO-toetrede.

De analyses van deze gegevens zijn gericht op het vaststellen van mogelijke verschillen tussen de in de twee onderzoeksvragen genoemde groepen wat betreft de onderzochte arbeidsmarktkenmerken. De volgende groepen worden met elkaar vergeleken:

- Werkhervatters en niet-werkhervatters;
- Werkhervatters bij de oude werkgever en werkhervatters bij een nieuwe werkgever.

In dit onderzoek gelden als arbeidsmarktkenmerken alle kenmerken waarover gegevens zijn verzameld in het arbeidsgebondenheidonderzoek (Gründemann e.a., 1991). Deze zijn gekozen op grond van mogelijke relevantie voor arbeidsgebondenheid. Gezien het verkennend karakter van dit onderzoek, worden in eerste instantie alle kenmerken meegenomen in de analyses. De arbeidsmarktkenmerken zijn in te delen in de volgende rubrieken:

- Persoonskenmerken;
- Arbeidsverleden;
- Kenmerken van het werk (waarvoor men arbeidsongeschikt is geworden);
- Mening over het werk (waarvoor men arbeidsongeschikt is geworden);
- Ziektegeschiedenis;
- Kenmerken van de ziektewetperiode;
- Prognoses.

Het WAO-percentage is niet opgenomen als arbeidsmarktkenmerk. De reden hiervoor is dat onduidelijk is welke rol dit percentage gespeeld kan hebben bij hervatting. Voor een deel van de respondenten is het percentage namelijk bepaald na de werkhervatting. In dat geval is het percentage het effect van de hervatting. Voor een ander deel is dit bepaald voor de hervatting. Voor deze groep kan dit percentage effect hebben gehad op de kans op werk.

Ook enkele vragen uit de enquête zijn niet opgenomen in deze analyse. Het gaat hier om de vragen naar de gezondheid op het moment van de enquête. De reden voor het niet opnemen van deze vragen is dat onduidelijk is of de gezondheid effect had op de kans op werk, of dat gezondheid op het moment van de enquête het resultaat is van al dan niet werken. Gezien het belang van gezondheid bij hervatting (zie o.a. Verkley, 1988; Iversen & Sabroe, 1988) is toch een vraag opgenomen.

Dit is de vraag 'is de ziekte of aandoening waardoor u (de laatste keer) langdurig uitviel, sinds u in de Ziektewet bent gekomen, verminderd, verergerd, of hetzelfde gebleven? (vraag 87, zie bijlage 1). Verwacht wordt dat bij deze vraag de invloed van de werkhervatting op gezondheid nog het minst tot uitdrukking komt. Bij deze variabele moet dus wel in acht genomen worden dat deze ook een resultaat kan zijn van werkhervatting.
Naast de kenmerken uit het arbeidsgebondenheidonderzoek wordt werkloosheid in de regio als kenmerk toegevoegd. De reden hiervoor is dat werkloosheid in menige publikatie wordt beschouwd als een belangrijke factor voor de kans op hervatten (Vrooman & Kemp, 1990; Aarts en De Jong, 1991). Als indicatie voor werkloosheid wordt de werkloosheid gebruikt in de regio waar de respondent woont. Deze is ingedeeld in 5 categorieën op grond van vergelijkbare werkloosheidspercentages. (Voor de vragenlijst: zie bijlage 1).

3.3 Analyse met betrekking tot de vragen naar hervatting en hervatting bij de oude of een nieuwe werkgever

Bij de vraag of hervat wordt en de vraag waar hervat wordt (bij de oude of een nieuwe werkgever) gaat het telkens om een vraag naar verschillen tussen groepen (hervatters en niet hervatters; hervatters bij de oude werkgever en hervatters bij een nieuwe werkgever). Van elk in dit onderzoek betrokken kenmerk wordt nagegaan of de groepen hierop verschillen. De mogelijke invloed van de andere onderzochte kenmerken op dit verschil wordt daarbij uitgesloten. Bij een gevonden verschil naar geslacht tussen hervatters en niet-hervatters, wordt bijvoorbeeld uitgesloten dat dit verschil kan worden toegeschreven aan het meer voorkomen van deeltijdwerk onder vrouwen.
Voor de analyse van deze vragen wordt gebruik gemaakt van de gegevens van het representatieve deel van de steekproef (zie par. 3.1).

In dit onderzoek worden de verschillen tussen groepen omschreven in termen van 'odds ratio's' (voor de betekenis hiervan: zie bijlage 2). Zo'n ratio geeft aan hoeveel vaker een bepaald kenmerk in de ene groep voorkomt dan in de andere. Een odds ratio van bijvoorbeeld 1.28 voor geslacht (man) bij hervatten, geeft aan dat er onder hervatters 1.28 maal zoveel mannen voorkomen als onder niet-hervatters. Dit betekent dan dat mannen 1.28 maal zoveel kans hebben om te hervatten dan vrouwen.

In dit rapport worden verder de termen 'gecorrigeerd' en 'ongecorrigeerd' gebruikt. Gecorrigeerd houdt in dat uitgesloten is dat de uitkomst door andere kenmerken beïnvloed is. Ongecorrigeerd betekent dat in de berekening geen rekening is gehouden met mogelijke invloeden van andere kenmerken.

Het is niet mogelijk voor alle in dit onderzoek opgenomen arbeidsmarktkenmerken de verschillen te berekenen en daarbij de invloed van alle andere kenmerken uit te sluiten. Het aantal kenmerken is daarvoor te groot. Vandaar dat eerst een selectie plaats vindt van kenmerken. De analyse met betrekking tot de twee onderzoeksvragen bestaat daarom uit twee fasen:

fase 1: vooranalyse: selectie van arbeidsmarktkenmerken;

fase 2: eindanalyse: bepaling van de zelfstandige verschillen tussen de groepen voor de resterende arbeidsmarktkenmerken.

gezien het vermeende belang van het werkloosheidscijfer voor werkhervatting, wordt dit kenmerk rechtstreeks opgenomen in de eindanalyse.

3.3.1 Fase 1: selectie van arbeidsmarktkenmerken (vooranalyse)

Eerst vindt een grove selectie van kenmerken plaats (selectie a). Hiertoe wordt van elk kenmerk de (ongecorrigeerde) odds ratio berekend en de bijbehorende betrouwbaarheidsintervallen (voor de betekenis van odds ratio's en de bijbehorende betrouwbaarheidsintervallen: zie bijlage 2). Bij deze selectie van de kenmerken vallen in de eerste plaats de kenmerken af waarbij bij bivariate toetsing de waarde 1.00 in het betrouwbaarheidsinterval valt. Wanneer 1.00 in het betrouwbaarheidsinterval valt betekent dit namelijk dat de kans minstens 5% is dat het gevonden verschil tussen de groepen op toeval berust. De kenmerken worden vervolgens op grond van de volgende criteria geselecteerd:

- kenmerken met een odds ratio hoger dan 1.25 ($= \frac{1}{0.80}$) of lager dan 0.80 ($= \frac{1}{1.25}$); <u>of</u>
- kenmerken die in de ander empirisch onderzoek ('literatuur') van groot belang bleken voor de onderzoeksvragen.

Het eerste criterium is gekozen om alleen die kenmerken over te houden waarop een aanzienlijk verschil tussen de groepen gevonden wordt. De keuze van de getallen is enigszins arbitrair. Gekozen is voor een zodanige grens dat op voorhand niet te veel kenmerken worden uitgesloten voor vervolganalyses.

Het tweede criterium is gekozen om niet in een vroegtijdig stadium kenmerken uit te sluiten die in andere onderzoeken van belang bleken. Door deze kenmerken mee

te nemen in de vervolganalyses kan meer zekerheid verkregen worden over de waarde van deze kenmerken in dit onderzoek.
Van de kenmerken die geselecteerd zijn wordt vervolgens bepaald of de gevonden verschillen tussen de groepen blijven bestaan wanneer gecorrigeerd is voor de invloeden van de kenmerken binnen de betreffende rubriek. Dat wil zeggen dat binnen de betreffende rubriek het betreffende kenmerk een zelfstandige bijdrage levert ter voorspelling van werkhervatting. Dit gebeurt met behulp van logistische regressie-analyse (Hosmer & Lemeshow, 1989). Wanneer een zelfstandige bijdrage geleverd wordt (1.00 valt niet in het betrouwbaarheidsinterval), wordt het kenmerk geselecteerd voor de eindanalyse (selectie b).

Samengevat: de selectie van kenmerken bestaat uit twee stappen (a en b). Selectie a gebeurt op grond van ongecorrigeerde odds ratio's van de kenmerken en literatuur. Selectie b gebeurt op grond van de zelfstandige bijdrage binnen een rubriek.

Bij de berekening van de ongecorrigeerde odds ratio's kan er slechts sprake zijn van twee antwoordcategorieën. Waar dit niet het geval was is een keuze gemaakt voor een tweedeling op grond van de verdeling van de antwoorden: daar waar zich een duidelijk onderscheid voordeed tussen hervatters en niet-hervatters werd een tweedeling aangebracht bij de betreffende waarde. In andere gevallen werd het scheidspunt bij de mediane waarde van de verdeling gelegd.
Ook bij de berekening van gecorrigeerde odds ratio's heeft een indeling in twee antwoordcategorieen de voorkeur, al is dit niet noodzakelijk. Vandaar dat toch bij de vragen met meer dan twee antwoordcategorieën zoveel mogelijk de indeling voor de ongecorrigeerde odds ratio's is gehandhaafd. Hiervan is alleen afgeweken wanneer er sprake was van een duidelijk lineair verband tussen het kenmerk en hervattingskans c.q. de kans op terugkeer bij de oude werkgever (dit was het geval bij bedrijfsomvang en de resterende somscores van de meningen over het werk).

3.3.2 Fase 2: bepaling van zelfstandige verschillen tussen de groepen voor de resterende arbeidsmarktkenmerken (eindanalyse)

De eindanalyse moet uiteindelijk uitsluitsel geven over de vraag naar de zelfstandige verschillen tussen de groepen (hervatters en niet hervatters; hervatters bij de oude werkgever en hervatters bij een nieuwe werkgever). In de eindanalyse worden alle kenmerken meegenomen die resteren na de selectie. Met behulp van een logistische regressie-analyse wordt voor elk kenmerk berekend of de groepen hierop

verschillen, rekening houdend met de eventuele invloed van de andere overgebleven arbeidsmarktkenmerken. De eventuele zelfstandige verschillen tussen de groepen geven inzicht in de zelfstandige bijdrage die de verschillende kenmerken leveren aan de kans op hervatten c.q. hervatten bij de oude of een nieuwe werkgever. (Voor de eventuele consequenties van het gebruik van de logistische regressie-analyse voor de representativiteit van de onderzoeksgroep: zie bijlage 3).

3.4 Analyses met betrekking tot bedrijfsklasse en regio

De analyses met betrekking tot de bedrijfsklassen en regio's bestaan uit het berekenen van de kansen per bedrijfsklasse, respectievelijk regio, op hervatting en hervatting bij de oude werkgever.
De gegevens per bedrijfsklasse c.q. regio worden vergeleken met de gegevens over de representatieve groep respondenten (inclusief de gegevens uit de betreffende bedrijfsklasse).
De opzet is dat de uitkomsten ook de verschillen aangeven die specifiek zijn voor de aard van de verrichte werkzaamheden per bedrijfsklasse of het beleid ten aanzien van reïntegratie in een bedrijfsklasse c.q. regio. Daarom worden naast de feitelijke kansen ook de kansen berekend na correctie voor kenmerken die niet het werk of het beleid betreffen. Het gaat hier om de samenstelling wat betreft leeftijd, geslacht, land van herkomst en vermindering van de ziekte en wat betreft de omvang van het bedrijf waaruit respondenten afkomstig zijn. Voor opleiding wordt niet gecorrigeerd, omdat opleiding veelal samenhangt met het soort werk dat wordt uitgevoerd. Door hiervoor te corrigeren zou een specifiek kenmerk van een bedrijfsklasse of regio niet tot uiting kunnen komen in de resultaten. Berekend wordt of na correctie voor de bovengenoemde kenmerken er bedrijfsklassen c.q. regio's zijn die significant ($p<0.5$) afwijken van de gemiddelde kans op hervatting c.q. hervatting bij de oude werkgever of een nieuwe werkgever.
Bij de bedrijfsklasse-analyse wordt gebruik gemaakt van de gegevens over de hele groep respondenten (zie paragraaf 3.1).

4. RESULTATEN: HERVATTEN OF NIET-HERVATTEN?

In dit hoofdstuk wordt beschreven welke van de onderzochte arbeidsmarktkenmerken van invloed zijn op werkhervatting na meer dan anderhalf jaar arbeidsongeschiktheid (inclusief het ziektewetjaar). Zoals aangegeven in hoofdstuk 3 zijn van een groot aantal arbeidsmarktkenmerken gegevens verzameld. Dit aantal is te groot om direct in één analyse te verwerken. Daarom worden eerst stapsgewijs de belangrijkste kenmerken geselecteerd voor de eindanalyse. Van deze selectie wordt verslag gedaan in paragraaf 4.2. Het resultaat van de eindanalyse wordt weergegeven in paragraaf 4.3. In paragraaf 4.4 worden de resultaten samengevat. In paragraaf 4.5 tenslotte, worden de belangrijkste resultaten in volgorde van importantie opgesomd.

Alvorens verslag te doen van de resultaten van deze analyses, wordt eerst op een rijtje gezet hoeveel mensen nu daadwerkelijk hervatten en hoeveel niet (paragraaf 4.1).

Omwille van de leesbaarheid, worden de precieze, getalsmatige uitkomsten van de analyses niet in dit hoofdstuk opgenomen. Deze zijn in tabelvorm te vinden in bijlage 4, die eenzelfde opbouw kent als onderhavig hoofdstuk.

4.1 Aantallen hervatters en niet-hervatters

Voor de groep mensen die een jaar in de Ziektewet hebben gezeten is een half tot anderhalf jaar na deze periode de arbeidsmarktpositie als volgt:

- 30.4% werkt: + 68 % van hen bij de oude werkgever
  + 32 % van hen bij een nieuwe werkgever
- 23.2% denkt binnen enige tijd weer te kunnen werken:
  + 10% van hen het eigen werk bij de eigen werkgever
  + 30% van hen het eigen werk bij een andere werkgever
  + 60% van hen ander werk
- 46.4% denkt helemaal niet meer te kunnen werken.

Circa een derde deel van de respondenten is weer aan het werk. Dit betekent dat een derde deel van de mensen die een jaar een ziektewetuitkering hebben ontvan-

gen, een half tot anderhalf jaar hierna weer opgenomen zijn in het arbeidsproces. Ruim tweederde deel zit een half tot anderhalf jaar na het ziektewetjaar nog steeds zonder werk. De meesten uit deze groep hebben op dat moment anderhalf tot twee en een half jaar geen arbeid verricht.
Ongeveer 23% van alle mensen de respondenten denkt na enige tijd weer te kunnen werken. De meesten van hen (60%) geven aan dat ze de komende jaren ander werk kunnen doen. Ongeveer 10% meent het eigen werk weer te kunnen doen bij de oude werkgever. Nog eens 30% denkt ook dat ze weer hun eigen werk kunnen doen, maar dan bij een andere werkgever.

Ruim 45% van de respondenten geeft aan helemaal niet meer te kunnen werken. Naar hun mening laat hun gezondheid deelname aan het arbeidsproces niet meer toe.

In de navolgende paragrafen moet duidelijk worden op welke van de onderzochte arbeidsmarktkenmerken de hervatters verschillen van de niet-hervatters.

4.2 De selectie van de belangrijkste arbeidsmarktkenmerken (vooranalyse)

Om niet te veel kenmerken in de eindanalyse te hoeven opnemen, worden eerst alleen de belangrijkste van de onderzochte kenmerken geselecteerd. De eerste stap hierin is de selectie op grond van de ongecorrigeerde odds ratio's en de literatuur (voor de selectiecriteria: zie paragraaf 3.3.1). De resultaten van deze stap worden beschreven in paragraaf 4.2.1. De tweede stap is de selectie op grond van de odds ratio's, gecorrigeerd voor de overige kenmerken binnen een rubriek (voor de selectiecriteria: zie paragraaf 3.3.1). De resultaten van deze selectie komen aan de orde in paragraaf 4.2.2. Na deze twee stappen is het aantal kenmerken voldoende teruggebracht.

4.2.1 Selectie op grond van de ongecorrigeerde odds ratio's en literatuur (vooranalyse stap a)

Zoals aangegeven in hoofdstuk 3 zijn de arbeidsmarktkenmerken ingedeeld in rubrieken. De resultaten van de selectie worden telkens per rubriek behandeld. Eerst worden in tabelvorm de resultaten weergegeven, waarna deze beschreven worden.

In de tabellen staat van links naar rechts telkens in de eerste kolom het kenmerk genoemd, met daarachter de antwoordcategorie die het gunstigst is voor werkhervatting. In de volgende kolom(men) wordt aangegeven of dit kenmerk is geselecteerd. Boven de kolom staat beschreven op welke stap van de selectie de kolom betrekking heeft. Wanneer een kenmerk in de kolom genoemd staat, betekent dit dat deze geselecteerd is.

Persoonskenmerken

Tabel 4.2.1.1 Overzicht van de geselecteerde persoonskenmerken op grond van de ongecorrigeerde odds ratio's en literatuur.

Arbeidsmarktkenmerken	vooranalyse stap a
persoonskenmerken:	
geslacht: man	geslacht (*)
leeftijd: 30-50 jr.	leeftijd (*)
samenwonen: niet samenwonend	
land van herkomst: Nederland	land van herkomst (0)
opleiding: > L.O.	opleiding (0)

*: geselecteerd omdat de ongecorrigeerde odds ratio hoger is dan 1.25
0: geselecteerd op grond van de literatuur

Tabel 4.2.1.1. laat zien dat van de persoonskenmerken alleen geslacht en leeftijd een odds ratio hoger dan 1.25 hebben en bij deze kenmerken 1.00 niet in het betrouwbaarheidsinterval ligt (voor de leesbaarheid wordt in het navolgende niet telkens vermeld of 1.00 in het betrouwbaarheidsinterval ligt. Als een kenmerk wordt geselecteerd is dit altijd het geval (zie de selectiecriteria in paragraaf 3.3.1). Deze worden daarom geselecteerd voor de volgende selectiestap. Voor leeftijd blijkt dat (ongecorrigeerd) de kans op werk tot dertig jaar geleidelijk oploopt, dan tot het vijftigste jaar iets afneemt, en vervolgens na het vijftigste jaar de kans op werk sterk daalt (zie bijlage 2a). Vandaar dat in de vervolganalyses leeftijd wordt ingedeeld in drie categorieën: jonger dan 30 jaar, 30 tot 50 jaar en ouder dan 50 jaar.

Land van herkomst, opleiding en samenwonen blijken slechts van gering belang voor het hervatten (zie bijlage 2a voor de verdeling van werkhervatting naar opleiding). Toch worden deze opgenomen in de vervolg analyse. Er zijn namelijk aanwijzingen uit verschillende andere onderzoeken dat opleiding en land van

herkomst van belang kunnen zijn voor het hervatten van werk. Voor opleiding is gevonden dat een hogere opleiding de kans om weer aan het werk te komen vergroot (Schellart e.a., 1989, De koning & Vuyk, 1989, Van der Stelt & Bruinsma, 1989). Met betrekking tot het land van herkomst zijn er aanwijzingen dat Nederlanders in het algemeen meer kans hebben op werk (Beek e.a., 1992). In de literatuur zijn geen aanwijzingen gevonden voor het belang van samenwonen voor de kans op hervatting van werk. Samenwonen wordt daarom niet in de verdere analyses opgenomen.

Arbeidsverleden

Tabel 4.2.1.2 Overzicht van de geselecteerde kenmerken met betrekking tot het arbeidsverleden op grond van de ongecorrigeerde odds ratio's en literatuur.

Arbeidsmarktkenmerken	vooranalyse stap a
arbeidsverleden:	
lengte arbeidsleven: 1-10 jr.	lengte arbeidsleven (0)
lichamelijk zwaar: geen	lichamelijk zwaar (0)
geestelijk zwaar: geen	
werkloos geweest: nee	
dienstjaren meer dan 5 jr.	
veranderd wegens ziekte: ja	

*: geselecteerd omdat de ongecorrigeerde odds ratio hoger is dan 1.25
0: geselecteerd op grond van de literatuur

Uit tabel 4.2.1.2. blijkt dat geen van de kenmerken die te maken hebben met het arbeidsverleden een odds ratio hebben dat hoger is dan 1.25.
Uit ander onderzoek komt echter naar voren dat de lengte van het arbeidsleven en een arbeidsverleden dat bestond uit fysiek zwaar werk van belang kunnen zijn voor hervatting (van der Stelt & Bruinsma, 1989, Besseling e.a., 1987, Kers & Bruinsma, 1989). Deze worden daarom toch geselecteerd voor de volgende selectiestap.
De overige kenmerken komen ook in ander onderzoek niet naar voren als belangrijke kenmerken voor het hervatten. Deze worden daarom niet geselecteerd voor de vervolganalyse.

Kenmerken van het werk

Tabel 4.2.1.3 Overzicht van de geselecteerde kenmerken van het werk op grond van de ongecorrigeerde odds ratio's en literatuur.

Arbeidsmarktkenmerken	vooranalyse stap a
kenmerken van het werk:	
omvang bedrijf: groter	omvang bedrijf (0)
economische situatie: niet slecht	economische situatie (0)
arbeidsomstandigheden: ja	
leiding: ja	
vereiste opleiding: > L.O.	vereiste opleiding (*)
soort dienst: geen nachtdienst	
reistijd: minder dan 30 min.	
verandering op werk: nee	
werktijd: voltijd	werktijd: (0)
bedrijfsarts: aanwezig	bedrijfsarts: aanwezig (0)
maatregelen in werk door ziekte: ja	maatregelen in werk door ziekte (*)
te veel werk: nee	
buiten werken: nee	

*: geselecteerd omdat de ongecorrigeerde odds ratio hoger is dan 1.25
0: geselecteerd op grond van de literatuur

Vereiste opleiding en het nemen van maatregelen in het werk hebben een odds ratio hoger dan 1.25 en worden daarom geselecteerd voor de volgende analyses (zie tabel 4.2.1.3).

Over de relatie tussen omvang van het bedrijf en kans op werkhervatting zijn in andere empirische onderzoeken uiteenlopende conclusies getrokken (zie paragraaf 8.4). Vandaar dat het verstandig lijkt in dit analysestadium nog geen conclusies over dit kenmerk te trekken, maar het mee te nemen in de verdere analyses.

De economische situatie van een bedrijf en het werken in voltijd bleken in verschillende andere onderzoeken belangrijke kenmerken voor werkhervatting. Een goede sociaal economische positie bleek samen te gaan met meer kans op hervatting (Nijhuis & Bullinga, 1987; Bremer & Corten, 1990). Het werken in deeltijd bleek de kans op werk te verkleinen (Thijssen, 1989). Gezien deze uitkomsten worden beide kenmerken meegenomen in de vervolganalyses.

In de discussies rondom het bestrijden van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid wordt er vanuit gegaan dat de aanwezigheid van een bedrijfsarts een belangrijke stimulans kan zijn voor het hervatten van werk. Om meer zekerheid te krijgen over de invloed van dit kenmerk wordt het meegenomen in de vervolganalyse.
Voor de overige kenmerken worden geen aanwijzingen in de literatuur gevonden dat ze toch van belang zouden kunnen zijn voor werkhervatting. Deze worden daarom niet opgenomen in de vervolganalyse.

Meningen over het laatste werk

Tabel 4.2.1.4 Overzicht van de geselecteerde meningen over het werk op grond van de ongecorrigeerde odds ratio's en literatuur.

Arbeidsmarktkenmerken	vooranalyse stap a
meningen over het laatste werk:	
arbeidsinhoud: pos	
fysieke belasting: pos	
psychische belasting: pos	
(binnen)klimaat: pos	
werkorganisatie: pos	
arbeidsverhoudingen: pos	
arbeidsvoorwaarden: pos	
al met al: goed	

*: geselecteerd omdat de ongecorrigeerde odds ratio hoger is dan 1.25
0: geselecteerd op grond van de literatuur

Geen van de vragen naar de ervaringen met het laatste werk blijken van belang voor het weer aan het werk komen (zie tabel 4.2.1.4). In de literatuur wordt wel gewezen op het belang van een goede relatie met de oude werkgever om weer aan de slag te komen. Dit zou ervoor pleiten om de vragen naar de arbeidsverhoudingen op te nemen in de vervolganalyse. Toch wordt dit niet gedaan, omdat 1.00 in het betrouwbaarheidsinterval ligt (zie de selectiecriteria in paragraaf 3.3.1).

Ziektegeschiedenis

Tabel 4.2.1.5 Overzicht van de geselecteerde kenmerken over de ziektegeschiedenis op grond van de ongecorrigeerde odds ratio's en literatuur

Arbeidsmarktkenmerken	vooranalyse stap a
ziektegeschiedenis:	
diagnose: bewegingsapp.	diagnose (0)
diagnose: niet psych.	diagnose (0)
diagnose: niet hart en vaat	diagnose (0)
diagnose: overig	
ziekte plotseling ontstaan: ja	
ziekteduur: minder dan 5 jaar	
oorzaak: belangrijk deel werk: nee	
oorzaak fysiek: nee	oorzaak (*)
oorzaak geestelijk: nee	
oorzaak arbo-algemeen: nee	
oorzaak veiligheid: nee	
oorzaak anders: nee	
ziekte erger geworden door werken: nee	ziekte erger geworden door werken (*)
gehinderd in werk door ziekte: nee	gehinderd in werk door ziekte (*)
werk kon onderbroken worden: ja	werk kon onderbroken worden (*)
duur WAO minder dan 1 jaar	
ziekte verminderd: ja	ziekte verminderd (*)
kon doorwerken met ander of aangepast werk: ja	kon doorwerken met ander of aangepast werk (*)

*: geselecteerd omdat de ongecorrigeerde odds ratio hoger is dan 1.25
0: geselecteerd op grond van de literatuur

Zoals aangegeven is in tabel 4.2.1.5 hebben met betrekking tot de ziektegeschiedenis de volgende kenmerken een odds ratio hoger dan 1.25:

- de oorzaak van de aandoening is de fysieke belasting in het laatste werk;
- de ziekte is erger geworden door het werk;
- de ziekte hinderde het werken;
- het werk kon onderbroken worden;
- de ziekte is verminderd sinds de uitval;
- had door kunnen werken in aangepast of ander werk.

Deze kenmerken worden opgenomen in de vervolganalyse.
Veelal wordt aangenomen dat de aard van de aandoening de kans op hervatting voor een groot deel bepaalt. In geen enkel empirisch onderzoek in Nederland is tot nu toe aangetoond dat dit inderdaad zo is (Nijboer & Mul, 1992). Ook de gegevens van onderhavig onderzoek geven geen aanwijzing voor een verband tussen aard van de aandoening en kans op werk. Gezien het belang dat aan deze kenmerken wordt gehecht worden voor de zekerheid toch de diagnosecategorieen meegenomen naar de volgende analyse.
Bij de duur van de WAO-uitkering blijkt 1.00 in het betrouwbaarheidsinterval te liggen. Ondanks dat hier wel literatuur over bestaat (Van der Stelt & Bruinsma, 1989), wordt dit kenmerk daarom niet opgenomen in de vervolganalyse (voor de selectiecriteria: zie paragraaf 3.3.1).
Voor de overige kenmerken wordt geen aanleiding in de literatuur gevonden om ze te selecteren.

Het ziektewetjaar

Tabel 4.2.1.6 Overzicht van de geselecteerde kenmerken van het ziektewetjaar op grond van de ongecorrigeerde odds ratio's en literatuur.

Arbeidsmarktkenmerken	vooranalyse stap a
het ziektewetjaar:	
vanuit bedrijf contact: ja	vanuit bedrijf contact (0)
contact door chef: ja	contact door chef (*)
contact door collega's: ja	contact door collega's (*)
voldoende contact bedrijf: ja	voldoende contact bedrijf (*)
zelf contact met bedrijf: ja	zelf contact met bedrijf (0)
bedrijfsarts over hervatting: ja	bedrijfsarts over hervatting (*)
bedrijfsarts moeite voor werk: ja	bedrijfsarts moeite voor werk (*)

*: geselecteerd omdat de ongecorrigeerde odds ratio hoger is dan 1.25
0: geselecteerd op grond van de literatuur

Nagenoeg alle kenmerken van het ziektewetjaar hebben een odds ratio hoger dan 1.25 en worden daarom meegenomen naar de volgende selectiestap (zie tabel 4.2.1.6).
Twee kenmerken hebben een lagere odds ratio: of er vanuit het bedrijf contact wordt opgenomen met de arbeidsongeschikte en of deze werknemer zelf contact

opneemt met het bedrijf. In nieuwe wetten (TAV) worden rondom de activiteiten van verschillende instanties tijdens het ziektewetjaar verschillende voorstellen gedaan. De contacten tussen bedrijf en arbeidsongeschikte nemen hierbij een belangrijke plaats in. Meer zekerheid over de rol van deze contacten, gecorrigeerd voor de invloeden van de overige kenmerken van het ziektewetjaar is daarom gewenst. Vandaar dat deze kenmerken toch meegenomen worden in de vervolganalyse.

Prognoses

Tabel 4.2.1.7 Overzicht van de geselecteerde prognoses op grond van de ongecorrigeerde odds ratio's en literatuur.

Arbeidsmarktkenmerken	vooranalyse stap a
prognoses:	
positieve prognose huisarts of specialist: ja	positieve prognose huisarts of specialist (*)
positieve prognose GMD: ja	positieve prognose GMD (*)

*: geselecteerd omdat de ongecorrigeerde odds ratio hoger is dan 1.25
0: geselecteerd op grond van de literatuur

De prognoses van zowel de huisarts of specialist als de GMD hebben een odds ratio hoger dan 1.25 en worden daarom geselecteerd voor de vervolganalyse.

4.2.2 Verdere selectie op grond van de gecorrigeerde odds ratio's binnen de rubrieken (vooranalyse stap b)

De volgende stap in de selectie van kenmerken is de berekening van de odds ratio's, gecorrigeerd voor de invloeden van de kenmerken binnen dezelfde rubriek (zie ook H3). Met behulp van logistische regressie-analyse wordt bepaald of de gevonden verschillen blijven bestaan na correctie voor de andere kenmerken in de betreffende rubriek. Wanneer dit het geval is wordt de odds ratio berekend en wordt het kenmerk geselecteerd voor de eindanalyse (voor de cijfers: zie bijlage 4). Evenals in de vorige paragraaf worden de resultaten per rubriek behandeld. De resultaten worden eerst in tabelvorm gepresenteerd, waarna een beschrijving volgt.

Persoonskenmerken

Tabel 4.2.2.1 Overzicht van de geselecteerde persoonskenmerken op grond van de zelfstandige bijdrage binnen deze rubriek.

Arbeidsmarktkenmerken	vooranalyse stap a	vooranalyse stap b
persoonskenmerken:		
geslacht: man	geslacht (*)	geslacht
leeftijd: 30-50 jr.	leeftijd (*)	leeftijd
samenwonen: niet samenwonend		
land van herkomst: Nederland	land van herkomst (0)	land van herkomst
opleiding: > L.O.	opleiding (0)	opleiding

*: geselecteerd omdat de ongecorrigeerde odds ratio hoger is dan 1.25
0: geselecteerd op grond van de literatuur

Zoals te zien is in tabel 4.2.2.1. blijken er na correctie voor de andere persoonskenmerken zowel wat betreft de verdeling naar geslacht en leeftijd als land van herkomst en opleiding nog significante verschillen te bestaan tussen hervatters en niet-hervatters. Dit betekent dat ze alle vier opgenomen worden in de eindanalyse.

Arbeidsverleden

Tabel 4.2.2.2 Overzicht van de geselecteerde kenmerken van het arbeidsverleden op grond van de zelfstandige bijdrage binnen deze rubriek.

Arbeidsmarktkenmerken	vooranalyse stap a	vooranalyse stap b
arbeidsverleden:		
lengte arbeidsleven: 1-10 jr.	lengte arbeidsleven (0)	
lichamelijk zwaar: geen	lichamelijk zwaar (0)	lichamelijk zwaar
geestelijk zwaar: geen		
werkloos geweest: nee		
dienstjaren meer dan 5 jr.		
veranderd wegens ziekte: ja		

*: geselecteerd omdat de ongecorrigeerde odds ratio hoger is dan 1.25
0: geselecteerd op grond van de literatuur

Alleen weinig fysiek zwaar werk gedurende het arbeidsleven heeft nog een bijdrage aan de verklaring van al dan niet hervatten, wanneer gecorrigeerd is voor de lengte van het arbeidsleven. Deze wordt daarom opgenomen in de eindanalyse (zie tabel 4.2.2.2).

De lengte van het arbeidsleven blijkt na correctie voor fysiek zwaar werk niet meer van belang. Dit kenmerk wordt daarom niet opgenomen in de eindanalyse.

Kenmerken van het werk

Tabel 4.2.2.3 Overzicht van de geselecteerde kenmerken van het werk op grond van de zelfstandige bijdrage binnen deze rubriek.

Arbeidsmarktkenmerken	vooranalyse stap a	vooranalyse stap b
kenmerken van het werk:		
omvang bedrijf: groter	omvang bedrijf (0)	
economische situatie: niet slecht	economische situatie (0)	economische situatie
arbeidsomstandigheden: ja		
leiding: ja		
vereiste opleiding: > L.O.	vereiste opleiding (*)	vereiste opleiding
soort dienst: geen nachtdienst		
reistijd: minder dan 30 min.		
verandering op werk: nee		
werktijd: voltijd	werktijd: (0)	werktijd
bedrijfsarts: aanwezig	bedrijfsarts: aanwezig (0)	
maatregelen in werk door ziekte: ja	maatregelen in werk door ziekte (*)	maatregelen in werk door ziekte (*)
te veel werk: nee		
buiten werken: nee		

*: geselecteerd omdat de ongecorrigeerde odds ratio hoger is dan 1.25
0: geselecteerd op grond van de literatuur

Zoals duidelijk wordt uit de gegevens in tabel 4.2.2.3 leveren van de kenmerken van het werk de volgende kenmerken, na correctie voor de andere kenmerken van het werk, nog een bijdrage aan de verklaring voor de kans op hervatting:

- geen slechte economische situatie van het bedrijf;
- een vereiste opleiding van minimaal MAVO/LBO;
- voltijd werken;
- maatregelen nemen in het werk;

Deze vier kenmerken worden geselecteerd voor de eindanalyse.
De omvang van het bedrijf en de aanwezigheid van een bedrijfsarts blijken na correctie voor andere kenmerken van het werk, niet van belang te zijn voor de kans op hervatting. Deze kenmerken worden niet opgenomen in de eindanalyse.

Ziektegeschiedenis

Tabel 4.2.2.4 Overzicht van de geselecteerde kenmerken van de ziektegeschiedenis op grond van de zelfstandige bijdrage binnen deze rubriek.

Arbeidsmarktkenmerken	vooranalyse stap a	vooranalyse stap b
ziektegeschiedenis:		
diagnose: bewegingsapp.	diagnose (0)	
diagnose: niet psych.	diagnose (0)	diagnose
diagnose: niet hart en vaat	diagnose (0)	diagnose
diagnose: overig		
ziekte plotseling ontstaan: ja		
ziekteduur: minder dan 5 jaar		
oorzaak: belangrijk deel werk: nee		
oorzaak: fysiek	oorzaak (*)	
oorzaak: geestelijk		
oorzaak: arbo-algemeen: nee		
oorzaak: veiligheid		
oorzaak: anders		
ziekte erger geworden door werken: nee	ziekte erger geworden door werken (*)	ziekte erger geworden door werken
gehinderd in werk door ziekte: nee	gehinderd in werk door ziekte (*)	
werk kon onderbroken worden: ja	werk kon onderbroken worden (*)	werk kon onderbroken worden
duur WAO minder dan 1 jaar		
ziekte verminderd: ja	ziekte verminderd (*)	ziekte verminderd
kon doorwerken met ander of aangepast werk: ja	kon doorwerken met ander of aangepast werk (*)	kon doorwerken met ander of aangepast werk

*: geselecteerd omdat de ongecorrigeerde odds ratio hoger is dan 1.25
0: geselecteerd op grond van de literatuur

De meeste kenmerken van de ziektegeschiedenis blijken ook na correctie voor de overige kenmerken belangrijk voor het hervatten van werk (zie tabel 4.2.2.4). Het gaat hier om de volgende kenmerken:

- diagnose: niet psychisch;
- diagnose: niet hart en vaat;
- ziekte is niet erger geworden door het werk;
- werk kon onderbroken worden;
- de ziekte is verminderd sinds de uitval;
- had door kunnen werken in aangepast of ander werk.

Deze kenmerken komen terug in de eindanalyse.

Van geen belang voor de hervattingskans zijn de diagnose 'klachten aan het bewegingsapparaat', 'de oorzaak van de ziekte is fysieke inspanning op het werk' en 'de ziekte hinderde werken'. Deze worden niet geselecteerd voor de eindanalyse.

Het ziektewetjaar

Tabel 4.2.2.5 Overzicht van de geselecteerde kenmerken van het ziektewetjaar op grond van de zelfstandige bijdrage binnen deze rubriek.

Arbeidsmarktkenmerken	vooranalyse stap a	vooranalyse stap b
het ziektewetjaar:		
vanuit bedrijf contact: ja	vanuit bedrijf contact (0)	
contact door chef: ja	contact door chef (*)	
contact door collega's: ja	contact door collega's (*)	contact door collega's
voldoende contact bedrijf: ja	voldoende contact bedrijf (*)	voldoende contact bedrijf
zelf contact met bedrijf: ja	zelf contact met bedrijf (0)	zelf contact met bedrijf
bedrijfsarts over hervatting: ja	bedrijfsarts over hervatting (*)	bedrijfsarts over hervatting
bedrijfsarts moeite voor werk: ja	bedrijfsarts moeite voor werk (*)	

*: geselecteerd omdat de ongecorrigeerde odds ratio hoger is dan 1.25
0: geselecteerd op grond van de literatuur

Zoals aangegeven in tabel 4.2.2.5 blijken de meeste kenmerken van het ziektewetjaar ook na correctie voor de overige kenmerken van belang voor het hervatten van werk. Dit zijn de volgende:

- contact met collega's;
- voldoende contact met het bedrijf;
- de arbeidsongeschikte neemt zelf contact op met het bedrijf;

- de bedrijfsarts praat over werkhervatting.

Deze worden geselecteerd voor de eindanalyse.

In dit onderzoek van minder belang is het feit dat er (in het algemeen) contact wordt opgenomen vanuit het bedrijf en dat de chef contact opneemt met de arbeidsongeschikte. Deze kenmerken worden daarom niet opgenomen in de eindanalyse. Het feit dat de bedrijfsarts moeite doet voor de werkhervatting heeft geen extra bijdrage naast het praten over hervatting. Dit kenmerk wordt daarom ook niet geselecteerd voor de eindanalyse.

Prognoses

Tabel 4.2.2.6 Overzicht van de geselecteerde prognoses op grond van de zelfstandige bijdrage binnen deze rubriek.

Arbeidsmarktkenmerken	vooranalyse stap a	vooranalyse stap b
prognoses:		
positieve prognose huisarts of specialist: ja	positieve prognose huisarts of specialist (*)	positieve prognose huisarts of specialist
positieve prognose GMD: ja	positieve prognose GMD (*)	positieve prognose GMD

*: geselecteerd omdat de ongecorrigeerde odds ratio hoger is dan 1.25
0: geselecteerd op grond van de literatuur

Zowel de prognose van de huisarts of specialist als de prognose van de GMD-functionaris zijn na correctie van belang voor het hervatten van werk. Beide worden opgenomen in de eindanalyse.

Naast de bovengenoemde kenmerken wordt het werkloosheidscijfer van de regio waarbinnen de woonplaats van de arbeidsongeschikte valt toegevoegd als arbeidsmarktkenmerk (zie paragraaf 3.3).

4.3 De arbeidsmarktkenmerken die een zelfstandige bijdrage leveren aan het al dan niet hervatten (eindanalyse)

In de eindanalyse wordt berekend in welke mate de geselecteerde kenmerken van belang zijn voor het hervatten van werk. Dit gebeurt na correctie voor alle overige geselecteerde kenmerken. Door deze correctie wordt duidelijkheid verkregen over de zelfstandige verschillen tussen hervatters en niet-hervatters. Dit geeft inzicht in de zelfstandige invloed van de onderzochte kenmerken.

Er kan op grond van de eindanalyse onderscheid gemaakt worden tussen drie categorieën kenmerken:

- kenmerken waarop na correctie voor de andere kenmerken de hervatters niet verschillen van de niet-hervatters (kenmerken zonder zelfstandige invloed);
- kenmerken waarop hervatters en niet-hervatters na correctie nog in geringe mate verschillen (kenmerken met een geringe zelfstandige invloed);
- kenmerken waarop hervatters en niet-hervatters na correctie in belangrijke mate verschillen (kenmerken met een belangrijke zelfstandige invloed).

Per rubriek wordt aangegeven tot welke categorie de geselecteerde kenmerken behoren. Ook in deze paragraaf worden de resultaten eerst in tabelvorm weergegeven, waarna ze worden beschreven. In de laatste kolom wordt aangegeven of het kenmerk een geringe of belangrijke invloed heeft op de werkhervatting. Wanneer het kenmerk geen invloed heeft staat deze niet vermeld in de kolom.

In deze paragraaf worden alleen de resultaten van de eindanalyse weergegeven. In hoofdstuk 8 worden deze resultaten aan de hand van onder andere de literatuur geïnterpreteerd en worden conclusies getrokken.

Persoonskenmerken

Tabel 4.3.1 Overzicht van het belang van de geselecteerde persoonskenmerken voor hervatting.

Arbeidsmarktkenmerken	vooranalyse stap a	vooranalyse stap b	eindanalyse
persoonskenmerken:			
geslacht: man	geslacht (*)	geslacht	geslacht (++)
leeftijd: 30-50 jr.	leeftijd (*)	leeftijd	leeftijd (+)
samenwonen: niet samenwonend			
land van herkomst: Nederland	land van herkomst (0)	land van herkomst	
opleiding: > L.O.	opleiding (0)	opleiding	opleiding (+)

*: geselecteerd omdat de ongecorrigeerde odds ratio hoger is dan 1.25
0: geselecteerd op grond van de literatuur
+: van gering belang
++: belangrijk

Zoals te zien is in tabel 4.3.1 blijkt dat na correctie voor alle geselecteerde kenmerken hervatters niet verschillen van niet-hervatters wat betreft de samenstelling naar land van herkomst. Of iemand wel of niet afkomstig is uit Nederland, maakt dus op zich niet uit voor de kans om weer aan het werk te komen na een langere

periode van arbeidsongeschiktheid. (Voor de betekenis van dit resultaat: zie paragraaf 8.1.)

Hervatters en niet-hervatters verschillen in geringe mate wat betreft de verdeling naar leeftijd en opleiding. Dit betekent dat leeftijd en opleiding na correctie een geringe invloed hebben op hervatting. Mensen tussen de 30 en 50 jaar hebben meer kans om aan het werk te komen na een lange periode van arbeidsongeschiktheid dan mensen jonger dan 30 of ouder dan 50 jaar. Ook wat betreft opleiding verschillen hervatters van niet-hervatters (zij het in geringe mate). Opleiding heeft dus een (zij het zeer geringe) zelfstandige invloed op hervatting. Iemand met minstens een afgeronde LBO of MAVO-opleiding, heeft meer kans op hervatting dan degene zonder afgeronde opleiding.

Er is een groot zelfstandig verschil tussen hervatters en niet-hervatters wat betreft de samenstelling naar geslacht: arbeidsongeschikte mannen komen aanzienlijk vaker weer aan het werk dan arbeidsongeschikte vrouwen. Mannen hebben dus meer kans om te hervatten dan vrouwen. Meestal wordt het verschil tussen mannen en vrouwen in kans op hervatting verklaard door het feit dat meer vrouwen in deeltijd werken, dat velen van hen lager zijn opgeleid en dat ze gemiddeld minder dienstjaren ofwel ervaring hebben. Ook zou een verschil in aard en ernst van de diagnose kunnen leiden tot een verschil in hervattingskans. In dit onderzoek is voor deze kenmerken zoveel mogelijk gecorrigeerd. Vrouwen die voltijd werken, evenveel dienstjaren en opleidingsniveau hebben en qua diagnose en ernst van de aandoening* niet verschillen van mannen, hebben toch minder kans om weer aan het werk te komen dan mannen.

Arbeidsverleden

Tabel 4.3.2 Overzicht van het belang van de geselecteerde kenmerken van het arbeidsverleden voor hervatting.

Arbeidsmarktkenmerken	vooranalyse stap a	vooranalyse stap b	eindanalyse
arbeidsverleden:			
lengte arbeidsleven: 1-10 jr.	lengte arbeidsleven (0)		
lichamelijk zwaar: geen	lichamelijk zwaar (0)	lichamelijk zwaar	

* Een indicatie voor de ernst van de aandoening is in dit onderzoek of al dan niet door gewerkt had kunnen worden in passend werk bij het begin van het ziektewetjaar, gecombineerd met of de ziekte is verminderd.

Arbeidsmarktkenmerken	vooranalyse stap a	vooranalyse stap b	eindanalyse
geestelijk zwaar: geen			
werkloos geweest: nee			
dienstjaren meer dan 5 jr.			
veranderd wegens ziekte: ja			

*: geselecteerd omdat de ongecorrigeerde odds ratio hoger is dan 1.25
0: geselecteerd op grond van de literatuur
+: van gering belang
++: belangrijk

Voor geen van de kenmerken van het arbeidsverleden wordt na correctie voor andere arbeidsmarktkenmerken een zelfstandige verschil gevonden tussen hervatters en niet-hervatters (zie tabel 4.3.2).

Kenmerken van het werk

Tabel 4.3.3 Overzicht van het belang van de geselecteerde kenmerken van het werk voor hervatting.

Arbeidsmarktkenmerken	vooranalyse stap a	vooranalyse stap b	eindanalyse
kenmerken van het werk:			
omvang bedrijf: groter	omvang bedrijf (0)		
economische situatie: niet slecht	economische situatie (0)	economische situatie	economische situatie (++)
arbeidsmarktkenmerken: ja			
leiding: ja			
vereiste opleiding: > L.O.	vereiste opleiding (*)	vereiste opleiding	vereiste opleiding (+)
soort dienst: geen nachtdienst			
reistijd: minder dan 30 min.			
verandering op werk: nee			
werktijd: voltijd	werktijd: (0)	werktijd	werktijd (++)
bedrijfsarts: aanwezig	bedrijfsarts: aanwezig (0)		
maatregelen in werk door ziekte: ja	maatregelen in werk door ziekte (*)	maatregelen in werk door ziekte	maatregelen in werk door ziekte (++)
te veel werk: nee			

Arbeidsmarktkenmerken	vooranalyse stap a	vooranalyse stap b	eindanalyse
buiten werken: nee			

*: geselecteerd omdat de ongecorrigeerde odds ratio hoger is dan 1.25
0: geselecteerd op grond van de literatuur
+: van gering belang
++: belangrijk

Zoals weergegeven in tabel 4.3.3 is na correctie voor de overige geselecteerde kenmerken het feit of het werk onderbroken kon worden in verband met de aandoening niet meer van belang voor hervatting.
Van gering belang blijkt de vereiste opleiding te zijn die nodig is voor de functie. Wanneer de vereiste opleiding minimaal MAVO/LBO is, is de kans groter dat de arbeidsongeschikte weer aan het werk komt.
Een belangrijke zelfstandige invloed op het hervatten van werk hebben de economische situatie van het bedrijf, het werken in voltijd en de maatregelen die getroffen worden in het werk.
Wanneer de economische situatie van een bedrijf redelijk tot goed is, is de kans groter dat arbeidsongeschikte werknemers uit dat bedrijf na enige tijd weer aan het werk komen.
Gewerkt hebben in voltijd blijkt ook gunstig te zijn voor hervatting. Als mensen in deeltijd werkten wordt het moeilijker om aan een baan te komen dan wanneer ze full time werkten.
De maatregelen die in het werk worden getroffen hebben een groot effect op de hervattingskans. Wanneer het bedrijf de werksituatie voor de WAO-er verbetert, is de kans groter dat deze inderdaad weer aan het werk komt (zie bijlage 8 voor een overzicht van de getroffen maatregelen in de vorm van werkaanpassingen). Hierbij is gecorrigeerd voor het eventuele effect van de relatie tussen de WAO-er en het bedrijf (zie paragraaf 4.2.1). Veelal wordt aangenomen dat bij een goede verhouding tussen bijvoorbeeld de chef en de arbeidsongeschikte, het bedrijf zich meer inspant om deze werknemer aan het werk te houden (Nijhuis & Bullinga, 1987). Doordat in dit onderzoek voor deze invloed gecorrigeerd is, kan gesteld worden dat ook voor arbeidsongeschikten met een minder goede relatie met het bedrijf, het treffen van maatregelen de werkhervatting van hen kan bevorderen.

Ziektegeschiedenis

Tabel 4.3.4 Overzicht van het belang van de geselecteerde kenmerken van de ziektegeschiedenis voor hervatting.

Arbeidsmarktkenmerken	vooranalyse stap a	vooranalyse stap b	eindanalyse
ziektegeschiedenis:			
diagnose: bewegingsapp.	diagnose (0)		
diagnose: niet psych.	diagnose (0)	diagnose	diagnose (+)
diagnose: niet hart en vaat	diagnose (0)	diagnose	diagnose (+)
diagnose: overig			
ziekte plotseling ontstaan: ja			
ziekteduur: minder dan 5 jaar			
oorzaak belangrijk deel werk: nee			
oorzaak fysiek: nee	oorzaak (*)		
oorzaak geestelijk: nee			
oorzaak arbo-algemeen: nee			
oorzaak veiligheid: nee			
oorzaak anders: nee			
ziekte erger geworden door werken: nee	ziekte erger geworden door werken (*)	ziekte erger geworden door werken	ziekte erger geworden door werken (+)
gehinderd in werk door ziekte: nee	gehinderd in werk door ziekte (*)		
werk kon onderbroken worden: ja	werk kon onderbroken worden (*)	werk kon onderbroken worden	
duur WAO minder dan 1 jaar			
ziekte verminderd: ja	ziekte verminderd (*)	ziekte verminderd	ziekte verminderd (++)
kon doorwerken met ander of aangepast werk: ja	kon doorwerken met ander of aangepast werk (*)	kon doorwerken met ander of aangepast werk	kon doorwerken met ander of aangepast werk (*)

*: geselecteerd omdat de ongecorrigeerde odds ratio hoger is dan 1.25
0: geselecteerd op grond van de literatuur
+: van gering belang
++: belangrijk

Hervatters verschillen in geringe mate van niet-hervatters wat betreft de diagnose waarvoor ze arbeidsongeschikt zijn geworden (zie tabel 4.3.4). Wanneer mensen een psychische aandoening hebben of hart- en vaatziekten, hebben ze minder kans om

weer aan het werk te komen. Ook wanneer de ziekte verergerd is door het werk is het moeilijker weer aan de slag te komen.
Een belangrijk zelfstandig verschil tussen hervatters en niet-hervatters wordt gevonden wat betreft het feit of iemand door had kunnen werken in aangepast of ander werk en de vermindering van de ziekte waardoor men arbeidsongeschikt geworden is. Als iemand aangeeft dat hij/zij, op het moment dat hij/zij zich ziek meldde, door had kunnen werken is de kans ook groter dat hij/zij inderdaad weer aan het werk komt. Ook is het belangrijk dat de ziekte is verminderd sinds het begin van het ziektewetjaar. Als dit het geval is, is de kans ook groter dat het werk hervat wordt.

Het ziektewetjaar

Tabel 4.3.5 Overzicht van het belang van de geselecteerde kenmerken van het ziektewetjaar voor hervatting

Arbeidsmarktkenmerken	vooranalyse stap a	vooranalyse stap b	eindanalyse
het ziektewetjaar:			
vanuit bedrijf contact: ja	vanuit bedrijf contact (0)		
contact door chef: ja	contact door chef (*)		
contact door collega's: ja	contact door collega's (*)	contact door collega's	contact door collega's (++)
voldoende contact bedrijf: ja	voldoende contact bedrijf (*)	voldoende contact bedrijf	voldoende contact bedrijf (+)
zelf contact met bedrijf: ja	zelf contact met bedrijf (0)	zelf contact met bedrijf	zelf contact met bedrijf (+)
bedrijfsarts over hervatting: ja	bedrijfsarts over hervatting (*)	bedrijfsarts over hervatting	bedrijfsarts over hervatting (+)
bedrijfsarts moeite voor werk: nee	bedrijfsarts moeite voor werk (*)		

*: geselecteerd omdat de ongecorrigeerde odds ratio hoger is dan 1.25
0: geselecteerd op grond van de literatuur
+: van gering belang
++: belangrijk

Zoals te zien is in tabel 4.3.5 blijven de contacten tijdens het ziektewetjaar ook na correctie voor de overige arbeidsmarktkenmerken van belang.
Een geringe zelfstandige invloed op werkhervatting hebben het contact met de bedrijfsarts, het zelf contact opnemen met het bedrijf (zeer gering) en of voldoende contact is opgenomen vanuit het bedrijf.

Van groot belang voor de hervatting blijkt het contact met de collega's. Wanneer de collega's contact opnemen is de kans groter dat de WAO-er weer aan het werk komt. Ook hiervoor geldt dat gecorrigeerd is voor het eventuele effect van arbeidsverhoudingen. Veelal wordt aangenomen dat bij een goede verhouding tussen de arbeidsongeschikte en het bedrijf er meer contact wordt opgenomen met het bedrijf. Doordat hier is gecorrigeerd voor deze mogelijke invloed, kan gesteld worden dat ook wanneer de verhouding tussen arbeidsongeschikte en het bedrijf minder goed is, contact tussen bedrijf en arbeidsongeschikte de werkhervatting kan bevorderen.

Prognoses

Tabel 4.3.6 Overzicht van het belang van de prognoses voor hervatting

Arbeidsmarktkenmerken	vooranalyse stap a	vooranalyse stap b	eindanalyse
prognoses:			
positieve prognose huisarts of specialist: ja	positieve prognose huisarts of specialist (*)	positieve prognose huisarts of specialist	positieve prognose huisarts of specialist (++)
positieve prognose GMD: ja	positieve prognose GMD (*)	positieve prognose GMD	positieve prognose GMD (++)

*: geselecteerd omdat de ongecorrigeerde odds ratio hoger is dan 1.25
0: geselecteerd op grond van de literatuur
+: van gering belang
++: belangrijk

De prognoses van huisarts of specialist en GMD over de hervattingsmogelijkheden blijken nauw samen te hangen met het inderdaad hervatten van het werk door de werknemer. In paragraaf 8.7 wordt ingegaan wat dit gevonden resultaat kan betekenen.

Regiowerkloosheid

Het werkloosheidscijfer van de regio waar de arbeidsongeschikte woont is niet van invloed op de kans op hervatting. Of de werkloosheid in de regio waar de arbeidsongeschikte woont hoog of laag is, heeft dus geen effect op zijn/haar kans op werkhervatting. In paragraaf 8.8 wordt nader ingegaan op de mogelijke verklaringen voor deze uitkomst.

4.4 Samenvatting van de resultaten met betrekking tot hervatten of niet hervatten

In tabel 4.4 staan alle resultaten met betrekking tot hervatten of niet hervatten schematisch weergegeven.

Tabel 4.4 Overzicht van de resultaten met betrekking tot hervatten of niet hervatten

Arbeidsmarktkenmerken	vooranalyse stap a	vooranalyse stap b	eindanalyse
persoonskenmerken:			
geslacht: man	geslacht (*)	geslacht	geslacht (++)
leeftijd: 30 - 50 jr.	leeftijd (*)	leeftijd	leeftijd (+)
samenwonen: niet samenwonend			
land van herkomst: Nederland	land van herkomst (0)	land van herkomst	
opleiding: > L.O.	opleiding (0)	opleiding	opleiding (+)
arbeidsverleden:			
lengte arbeidsleven: 1 - 10jr.	lengte arbeidsleven (0)		
lichamelijk zwaar: geen	lichamelijk zwaar (0)	lichamelijk zwaar	
geestelijk zwaar: geen			
werkloos geweest: nee			
dienstjaren meer dan 5 jr.			
veranderd wegens ziekte: ja			
kenmerken van het werk:			
omvang bedrijf: groter	omvang bedrijf (0)		
ec. situatie: niet slecht	economische situatie (0)	economische situatie	economische situatie (++)
arbeidsomstandigheden: ja			
leiding: ja			
vereiste opleiding: > L.O.	vereiste opleiding (*)	vereiste opleiding	vereiste opleiding (++)
soort dienst: geen nachtdienst			
reistijd: minder dan 30 min			
verandering op werk: nee			
werktijd: voltijd	werktijd (0)	werktijd	werktijd (++)
bedrijfsarts: aanwezig	bedrijfsarts (0)		

Arbeidsmarktkenmerken	vooranalyse stap a	vooranalyse stap b	eindanalyse
maatregelen in werk door ziekte: ja	maatregelen in werk door ziekte (*)	maatregelen in werk door ziekte	maatregelen in werk door ziekte (++)
te veel werk: nee			
buiten werken: nee			
meningen over het laatste werk:			
arbeidsinhoud: pos			
fysieke belasting: pos			
psychische belasting: pos			
(binnen)klimaat: pos			
werkorganisatie: pos			
arbeidsverhoudingen: pos			
arbeidsvoorwaarden: pos			
al met al: goed			
ziektegeschiedenis			
diagnose: bewegingsapp	diagnose (0)		
diagnose: niet psychisch	diagnose (0)	diagnose	diagnose (+)
diagnose: niet hart en vaat	diagnose (0)	diagnose	diagnose (+)
diagnose: overig			
ziekte plotseling ontstaan: ja			
ziekteduur: minder dan 5 jaar			
oorzaak:belangrijk deel werk: nee			
oorzaak fysiek: nee	oorzaak (*)		
oorzaak geestelijk: nee			
oorzaak arbo-algemeen: nee			
oorzaak veiligheid: nee			
oorzaak anders: nee			
ziekte erger geworden door werken: nee	ziekte erger geworden door werken (*)	ziekte erger geworden door werken	ziekte erger geworden door werken (+)
gehinderd in werk door ziekte: nee	gehinderd in werk door ziekte (*)		
werk kon onderbroken worden: ja	werk kon onderbroken worden (*)	werk kon onderbroken worden (*)	
duur WAO minder dan 1 jaar			
ziekte verminderd: ja	ziekte verminderd (*)	ziekte verminderd	ziekte verminderd (++)

Arbeidsmarktkenmerken	vooranalyse stap a	vooranalyse stap b	eindanalyse
kon doorwerken met ander of aangepast werk: ja	kon doorwerken met ander of aangepast werk (*)	kon doorwerken met ander of aangepast werk	kon doorwerken met aangepast ander werk (++)
het ziektewetjaar			
vanuit bedrijf contact: ja	vanuit bedrijf contact (0)		
contact door chef: ja	contact door chef (*)		
contact door collega's: ja	contact door collega's (*)	contact door collega's	contact door collega's (++)
voldoende contact bedrijf: ja	voldoende contact bedrijf (*)	voldoende contact bedrijf	voldoende contact bedrijf (+)
zelf contact met bedrijf: ja	zelf contact met bedrijf (0)	zelf contact met bedrijf	zelf contact met bedrijf (+)
bedrijfsarts over hervatting: ja	bedrijfsarts over hervatting (*)	bedrijfsarts over hervatting	bedrijfsarts over hervatting (+)
bedrijfsarts moeite voor werk: nee	bedrijfsarts moeite voor werk (*)		
prognoses			
positieve prognose huisarts of specialist: ja	positieve prognose huisarts of specialist (*)	positieve prognose huisarts of specialist	positieve prognose huisarts of specialist (++)
positieve prognose GMD: ja	positieve prognose GMD (*)	positieve prognose GMD	positieve prognose GMD (++)
regiowerkloosheid			

*: geselecteerd omdat de ongecorrigeerde odds ratio hoger is dan 1.25
0: geselecteerd op grond van de literatuur
+: van gering belang
++: belangrijk

4.5 De belangrijkste arbeidsmarktkenmerken voor hervatting

Hieronder worden de kenmerken met een belangrijke zelfstandige invloed op de kans op werkhervatting op een rijtje gezet. Dit gebeurt in volgorde van importantie. Deze volgorde is bepaald door de hoogte van de gevonden odds ratio en de bijbehorende betrouwbaarheidsintervallen voor dat kenmerk (deze zijn te vinden in bijlage 4). Begonnen wordt met de belangrijkste.

- De belangrijkste zelfstandige invloed op het hervatten van werk heeft in de eerste plaats de **vermindering van de ziekte waardoor men arbeidsonge-**

schikt geworden is. Vermindert deze ziekte, dan wordt de kans op hervatting groter.

- In de tweede plaats heeft het nemen van **maatregelen** op het werk een belangrijk positief effect op de kans op hervatting. Treft het bedrijf maatregelen, dan is de kans groter dat de arbeidsongeschikte weer aan de slag komt.

- Vervolgens blijkt het voor de kans op werk uit te maken of iemand **man of vrouw** is. Vrouwen hebben aanzienlijk minder kans op hervatting dan mannen.

- De **economische positie** van het bedrijf waaruit de arbeidsongeschikte afkomstig is, is ook belangrijk. Een redelijk tot goede economische situatie van een bedrijf verhoogt de kans op werkhervatting.

- De omvang van het dienstverband heeft effect op de hervattingskans. Het gewerkt hebben **in deeltijd** is nadelig voor de kans om weer aan de slag te komen na een langere tijd van arbeidsongeschiktheid.

- **Collega's** spelen ook een rol in het hervattingsproces: als collega's contact opnemen met de werknemer, vergroot dit de kans op werk voor de arbeidongeschikte.

Tenslotte hangt **de inschatting van de arbeidsongeschikte dat hij eigenlijk door had kunnen werken toen hij/zij uitviel** (mits er passend of aangepast werk was geweest) samen met de kans op daadwerkelijke hervatting. Ook **de inschatting van de huisarts of specialist en de GMD** van de hervattingsmogelijkheden blijken een grote rol te spelen.

5. RESULTATEN: HERVATTEN BIJ DE OUDE OF EEN NIEUWE WERKGEVER?

Wat zijn de verschillen in arbeidsmarktkenmerken tussen hervatters bij de oude werkgever en hervatters bij een nieuwe werkgever? Deze vraag staat centraal in dit hoofdstuk. Antwoord op deze vraag geeft inzicht in welke arbeidsmarktkenmerken van invloed zijn op de mate waarin hervatters terecht komen bij de oude dan wel bij een nieuwe werkgever.

Het is bij het lezen van dit hoofdstuk belangrijk te realiseren dat het hier gaat om de mate waarin hervatters terecht komen bij de oude werkgever of een nieuwe werkgever. Het gaat dus niet om de mate waarin de hele groep arbeidsongeschikten hervat bij de oude of een nieuwe werkgever.

Zoals aangegeven in hoofdstuk 3 is een groot aantal arbeidsmarktkenmerken in het onderzoek opgenomen. Dit aantal is te groot om direct in één analyse te verwerken. Daarom worden eerst stapsgewijs de belangrijkste kenmerken geselecteerd voor de eindanalyse. Van deze selectie wordt verslag gedaan in paragraaf 5.2. Het resultaat van de eindanalyse wordt tenslotte weergegeven in paragraaf 5.3. Paragraaf 5.4 bevat een samenvatting van de resultaten. In paragraaf 5.5 tenslotte worden de belangrijkste kenmerken in volgorde van importantie weergegeven.

Alvorens verslag te doen van de resultaten van deze analyses, wordt eerst op een rijtje gezet hoeveel mensen nu hervatten bij de oude werkgever en hoeveel bij een nieuwe (paragraaf 5.1).

Omwille van de leesbaarheid, worden de precieze, getalsmatige uitkomsten van de analyses niet in dit hoofdstuk opgenomen. Deze zijn in tabelvorm te vinden in bijlage 5, die eenzelfde opbouw kent als onderhavig hoofdstuk.

5.1 Aantallen hervatters bij de oude werkgever en bij een nieuwe werkgever

Van alle mensen die een jaar in de Ziektewet hebben gezeten, is 20% een half tot anderhalf jaar na die periode weer bij de oude werkgever aan het werk. Een kleine 10% van de mensen die een jaar een ziektewetuitkering ontvingen komt na enige tijd aan het werk bij een nieuwe werkgever. In dit hoofdstuk gaat het alleen om de

hervatters (30% van alle respondenten). Deze hervatters zijn als volgt verdeeld over oude en nieuwe werkgevers:

- 67.9% werkt bij de oude werkgever;
- 32.1% werkt bij een nieuwe werkgever.

Welke arbeidsmarktkenmerken bepalen of een hervatter aan de slag komt bij de oude werkgever of een nieuwe werkgever moet duidelijk worden in de volgende paragrafen.

5.2 De selectie van de belangrijkste arbeidsmarktkenmerken (vooranalyse)

Om niet te veel kenmerken in de eindanalyse te hoeven opnemen, worden eerst alleen de belangrijkste van de onderzochte kenmerken geselecteerd. De eerste stap hierin is de selectie op grond van de ongecorrigeerde odds ratio's en de literatuur (voor de criteria: zie paragraaf 3.3.1). De resultaten van deze stap worden beschreven in paragraaf 5.2.1. De tweede stap is de selectie op grond van de odds ratio's, gecorrigeerd voor de overige kenmerken binnen een rubriek (voor de criteria: zie paragraaf 3.3.1). De resultaten van deze selectie komt aan de orde in paragraaf 5.2.2. Na deze twee stappen is het aantal kenmerken voldoende teruggebracht.

5.2.1 Selectie op grond van de ongecorrigeerde odds ratio's en literatuur (vooranalyse stap a)

Zoals aangegeven in hoofdstuk 1, zijn er maar weinig onderzoeken gedaan naar de factoren die hervatting bij de oude of bij een nieuwe werkgever bepalen. Het is daarom van belang om niet bij voorbaat te veel kenmerken uit te sluiten. Vandaar dat alle kenmerken die op grond van de literatuur van belang bleken voor hervatting, ook geselecteerd worden voor de vervolganalyses met betrekking tot oude en nieuwe werkgever. Tevens worden de kenmerken geselecteerd die uit onderhavig onderzoek van belang bleken voor de kans op hervatting in het algemeen.
De resultaten van de selectie worden, evenals in hoofdstuk 4, telkens per rubriek behandeld.
Alvorens de resultaten te beschrijven worden deze in tabelvorm weergeven.
In de tabellen staat van links naar rechts telkens in de eerste kolom het kenmerk genoemd, met daarachter de antwoordcategorie die het gunstigst is voor hervatting

bij de oude werkgever (de niet genoemde andere categorie is dus gunstig voor hervatten bij een nieuwe werkgever). In de volgende kolom(men) wordt aangegeven of dit kenmerk is geselecteerd. Boven de kolom staat beschreven op welke stap van de selectie de kolom betrekking heeft. Wanneer een kenmerk in de kolom genoemd staat, betekent dit dat deze geselecteerd is.

Persoonskenmerken

Tabel 5.2.1.1 Overzicht van de geselecteerde persoonskenmerken op grond van de ongecorrigeerde odds ratio's en literatuur.

Arbeidsmarktkenmerken	vooranalyse stap a
persoonskenmerken:	
geslacht: man	geslacht (0)
leeftijd: ouder dan 45 jaar	leeftijd (*)
samenwonen: niet samenwonend	
land van herkomst: Nederland	land van herkomst (0)
opleiding: > L.O.	opleiding (0)

*: geselecteerd omdat de ongecorrigeerde odds ratio hoger is dan 1.25
0: geselecteerd op grond van de literatuur

Zoals te zien is in tabel 5.2.1.1. heeft van de persoonskenmerken alleen leeftijd een odds ratio hoger dan 1.25. Deze wordt daarom geselecteerd voor de volgende selectiestap. Bij de hervatters neemt met het oplopen van de leeftijd, de mate van hervatten bij de oude werkgever toe. Met name is er een verschil tussen hervatters ouder dan 45 jaar en jonger dan 45 jaar. Vandaar dat bij deze analyse (anders dan bij de analyse in hoofdstuk 4) 45 jaar als indelingscriterium bij leeftijd wordt gehanteerd.

Land van herkomst, opleiding en samenwonen blijken slechts van gering belang voor het hervatten bij de oude werkgever of een nieuwe werkgever. Gezien het belang van land van herkomst en opleiding voor hervatten in het algemeen (zie paragraaf 4.2.1), worden deze toch meegenomen in de vervolganalyse.

Er is geen onderzoek gevonden met aanwijzingen voor het belang van samenwonen voor de hervatting van werk. Samenwonen wordt daarom niet meegenomen in de vervolganalyse.

Arbeidsverleden

Tabel 5.2.1.2 Overzicht van de geselecteerde kenmerken van het arbeidsverleden op grond van de ongecorrigeerde odds ratio's (en de betrouwbaarheidsintervallen) en eventuele aanwijzingen uit de literatuur.

Arbeidsmarktkenmerken	vooranalyse stap a
arbeidsverleden:	
lengte arbeidsleven: meer dan 10 jaar	lengte arbeidsleven (0)
lichamelijk zwaar: geen	lichamelijk zwaar (*)
geestelijk zwaar: geen	
werkloos geweest: nee	werkloos geweest (*)
dienstjaren meer dan 5 jr.	dienstjaren meer dan 5 jaar (*)
veranderd wegens ziekte: ja	

*: geselecteerd omdat de ongecorrigeerde odds ratio hoger is dan 1.25
0: geselecteerd op grond van de literatuur

Van de kenmerken die te maken hebben met het arbeidsverleden hebben 'een arbeidsleven dat bestond uit zwaar lichamelijk werk', 'een periode van werkloosheid' en 'meer dan 5 dienstjaren' een odds ratio hoger dan 1.25 (zie tabel 5.2.1.2). Uit onderzoek naar hervatting in het algemeen komt naar voren dat de lengte van het arbeidsleven van belang kan zijn voor hervatting (zie paragraaf 4.2.1) Deze wordt daarom toch geselecteerd voor de volgende selectiestap.
Een arbeidsverleden met geestelijk zwaar werk en 'verandering wegens ziekte' komen ook in de literatuur niet naar voren als een belangrijke kenmerken voor het hervatten. Deze worden daarom niet meegenomen in de vervolganalyse.

Kenmerken van het werk

Tabel 5.2.1.3 Overzicht van de geselecteerde kenmerken van het werk op grond van de ongecorrigeerde odds ratio's en literatuur.

Arbeidsmarktkenmerken	vooranalyse stap a
kenmerken van het werk:	
omvang bedrijf: groter	omvang bedrijf (*)
economische situatie: goed	economische situatie (0)
arbeidsomstandigheden: ja	arbeidsomstandigheden (*)

Arbeidsmarktkenmerken	vooranalyse stap a
leiding: ja	
vereiste opleiding: > L.O.	vereiste opleiding (0)
soort dienst: geen nachtdienst	
reistijd: minder dan 30 min.	
verandering op werk: nee	
werktijd: voltijd	werktijd: (0)
bedrijfsarts: aanwezig	bedrijfsarts: aanwezig (*)
maatregelen in werk door ziekte: ja	maatregelen in werk door ziekte (*)
te veel werk: nee	
buiten werken: nee	

*: geselecteerd omdat de ongecorrigeerde odds ratio hoger is dan 1.25
0: geselecteerd op grond van de literatuur

Omvang van het bedrijf, aandacht voor arbeidsomstandigheden, de aanwezigheid van een bedrijfsarts en het nemen van maatregelen in het werk hebben een odds ratio hoger dan 1.25 en worden daarom geselecteerd voor de volgende analyses zie tabel 5.2.1.3).

De economische situatie van een bedrijf en het werken in voltijd worden in verschillende onderzoeken naar hervatting in het algemeen genoemd als belangrijke kenmerken voor werkhervatting (zie paragraaf 4.2.1). Om meer zekerheid te krijgen over de invloed van deze drie kenmerken op hervatten bij de oude werkgever worden ze meegenomen in de vervolganalyse.

Voor de overige kenmerken worden geen aanwijzingen in de literatuur gevonden dat ze toch van belang zouden kunnen zijn. Deze worden daarom niet geselecteerd voor de vervolganalyse.

Meningen over het laatste werk

Tabel 5.2.1.4 Overzicht van de geselecteerde meningen over het werk op grond van de geselecteerde odds ratio's en literatuur.

Arbeidsmarktkenmerken	vooranalyse stap a
meningen over het laatste werk:	
arbeidsinhoud: pos	arbeidsinhoud (*)

Arbeidsmarktkenmerken	vooranalyse stap a
fysieke belasting: pos	fysieke belasting (*)
psychische belasting: pos	
(binnen)klimaat: pos	
werkorganisatie: pos	werkorganisatie (*)
arbeidsverhoudingen: pos	arbeidsverhoudingen (*)
arbeidsvoorwaarden: pos	arbeidsvoorwaarden (*)
al met al: goed	al met al goed (*)

*: geselecteerd omdat de ongecorrigeerde odds ratio hoger is dan 1.25
0: geselecteerd op grond van de literatuur

Uit tabel 5.2.1.4 wordt duidelijk dat de vragen naar de ervaringen met het laatste werk (ongecorrigeerd) bijna allemaal van belang zijn voor het weer aan het werk komen bij de oude werkgever. Het gaat hier om meningen over de volgende onderwerpen:

- arbeidsinhoud;
- fysieke belasting;
- werkorganisatie;
- arbeidsvoorwaarden;
- arbeidsverhoudingen;
- algehele indruk.

Deze worden opgenomen in de vervolganalyse.

Het (binnen)klimaat en de psychische belasting blijken geen rol te spelen bij het aan het werk komen bij de oude of een nieuwe werkgever. Deze worden daarom niet meegenomen in de vervolganalyse.

Ziektegeschiedenis

Tabel 5.2.1.5 Overzicht van de selectie van kenmerken van de ziekte geschiedenis op grond van de ongecorrigeerde odds ratio's en literatuur.

Arbeidsmarktkenmerken	vooranalyse stap a
ziektegeschiedenis:	
diagnose: niet bewegingsapp.	diagnose (0)
diagnose: niet psych.	diagnose (0)

Arbeidsmarktkenmerken	vooranalyse stap a
diagnose: hart en vaat	diagnose (0)
diagnose: overig	
ziekte plotseling ontstaan: ja	
ziekteduur: minder dan 5 jaar	
oorzaak belangrijk deel werk: nee	oorzaak (*)
oorzaak fysiek: ja	
oorzaak geestelijk: ja	
oorzaak: arbo-algemeen: nee	
oorzaak: veiligheid	
oorzaak: anders	
ziekte erger geworden door werken: nee	ziekte erger geworden door werken (*)
gehinderd in werk door ziekte: nee	
werk kon onderbroken worden: ja	werk kon onderbroken worden (*)
duur WAO minder dan 1 jaar	
ziekte verminderd: ja	ziekte verminderd (0)
kon doorwerken met ander of aangepast werk: ja	kon doorwerken met ander of aangepast werk: (*)

*: geselecteerd omdat de ongecorrigeerde odds ratio hoger is dan 1.25
0: geselecteerd op grond van de literatuur

Met betrekking tot de ziektegeschiedenis hebben de volgende kenmerken een odds ratio hoger dan 1.25:

- de oorzaak van de aandoening is gelegen in het werk;
- de ziekte is erger geworden door het werk;
- het werk kon onderbroken worden;
- had door kunnen werken in aangepast of ander werk.

In de vervolganalyse worden deze meegenomen (zie tabel 5.2.1.5).

Evenals bij de analyse met betrekking tot hervatting worden de diagnosecategorieën toch meegenomen in de volgende selectiestap. Dit vanwege het vermeende belang van de aard van de ziekte voor hervatting. Ondanks dat 1.00 in het betrouwbaarheidsinterval valt (zie bijlage 5), wordt de vermindering van de ziekte ook meegenomen in de volgende analyse. Dit vanwege het in dit onderzoek gebleken grote belang van dit kenmerk voor hervatten in het algemeen.

De duur van de ziekte en de duur van de WAO-uitkering en of de ziekte plotseling is ontstaan blijken niet van belang zijn voor het hervatten bij de oude werkgever.

Ook blijkt het voor hervatting bij de oude of nieuwe werkgever niet van belang te zijn of de oorzaak van de aandoening de fysieke belasting in het werk was. Deze kenmerken worden daarom niet geselecteerd voor de vervolganalyse.

Het ziektewetjaar

Tabel 5.2.1.6 Overzicht van de geselecteerde kenmerken van het zieketwetjaar op grond van de ongecorrigeerde odds ratio's en literatuur.

Arbeidsmarktkenmerken	vooranalyse stap a
het ziektewetjaar:	
vanuit bedrijf contact: ja	vanuit bedrijf contact (*)
contact door chef: ja	contact door chef (*)
contact door collega's: ja	contact door collega's (*)
voldoende contact bedrijf: ja	voldoende contact bedrijf (*)
zelf contact met bedrijf: ja	zelf contact met bedrijf (0)
bedrijfsarts over hervatting: ja	bedrijfsarts over hervatting (*)
bedrijfsarts moeite voor werk: nee	bedrijfsarts moeite voor werk (*)

*: geselecteerd omdat de ongecorrigeerde odds ratio hoger is dan 1.25
0: geselecteerd op grond van de literatuur

Tabel 5.2.1.6. laat zien dat nagenoeg alle kenmerken van het ziektewetjaar een odds ratio hoger dan 1.25 hebben.
Een van de kenmerken heeft een lagere odds ratio: het opnemen van contact door de hervatter zelf met het bedrijf. Gezien het belang van de kenmerken van het ziektewetjaar in de nieuwe wetsvoorstellen en beleid aangaande arbeidsongeschiktheid, wordt dit kenmerk toch opgenomen in de vervolganalyse.

Prognoses

Tabel 5.2.1.7 Overzicht van de geselecteerde prognoses op grond van de ongecorrigeerde odds ratio's en literatuur.

Arbeidsmarktkenmerken	vooranalyse stap a
prognoses:	
positieve prognose huisarts of specialist: ja	positieve prognose huisarts of specialist (0)
positieve prognose GMD: ja	positieve prognose GMD (0)

*: geselecteerd omdat de ongecorrigeerde odds ratio hoger is dan 1.25
0: geselecteerd op grond van de literatuur

De prognoses van de huisarts of specialist en de GMD hebben een odds ratio lager dan 1.25. Ze worden echter wel geselecteerd voor de vervolganalyse, vanwege het gebleken belang van deze kenmerken voor het hervatten (zie H4).

5.2.2 Verdere selectie op grond van de gecorrigeerde odds ratio's binnen de rubrieken (vooranalyse stap b)

De volgende stap in de selectie van kenmerken is de berekening van de odds ratio's, gecorrigeerd voor de invloeden van de kenmerken binnen eenzelfde rubriek (zie ook H3). Met behulp van logistische regressie-analyse wordt bepaald of hervatters bij de oude werkgever verschillen van hervatters bij een nieuwe werkgever, gecorrigeerd voor de andere kenmerken in de betreffende rubriek. Wanneer dit het geval is wordt de odds ratio berekend en wordt het kenmerk geselecteerd voor de eindanalyse (voor de cijfers: zie bijlage 5).
Evenals in de vorige paragraaf worden de resultaten per rubriek behandeld.

Persoonskenmerken

Tabel 5.2.2.1 Overzicht van de geselecteerde persoonskenmerken op grond van de zelfstandige bijdrage binnen deze rubriek.

Arbeidsmarktkenmerken	vooranalyse stap a	vooranalyse stap b
persoonskenmerken:		
geslacht: man	geslacht (0)	
leeftijd: ouder dan 45 jaar	leeftijd (*)	leeftijd

Arbeidsmarktkenmerken	vooranalyse stap a	vooranalyse stap b
samenwonen: niet samenwonend		
land van herkomst: Nederland	land van herkomst (0)	land van herkomst
opleiding: > L.O.	opleiding (0)	

*: geselecteerd omdat de ongecorrigeerde odds ratio hoger is dan 1.25
0: geselecteerd op grond van de literatuur

Na correctie voor de andere persoonskenmerken blijken leeftijd en land van herkomst nog effect te hebben op de mate waarin hervat wordt bij de oude of een nieuwe werkgever. Dit betekent dat deze twee opgenomen worden in de eindanalyse (zie tabel 5.2.2.1).
Geslacht en opleiding spelen, na correctie voor leeftijd en land van herkomst, geen zelfstandige rol bij de vraag of hervat wordt de oude of een nieuwe werkgever. Geslacht en opleiding worden daarom niet meegenomen naar de eindanalyse.

Arbeidsverleden

Tabel 5.2.2.2 Overzicht van de geselecteerde kenmerken van het arbeidsverleden op grond van de zelfstandige bijdrage binnen deze rubriek.

Arbeidsmarktkenmerken	vooranalyse stap a	voorananlyse stap b
arbeidsverleden:		
lengte arbeidsleven: meer dan 10 jaar	lengte arbeidsleven (0)	lengte arbeidsleven
lichamelijk zwaar: geen	lichamelijk zwaar (*)	
geestelijk zwaar: geen		
werkloos geweest: nee	werkloos geweest (*)	
veranderd wegens ziekte: ja		
dienstjaren meer dan 5 jr.	dienstjaren meer dan 5 jaar (*)	dienstjaren meer dan 5 jaar

*: geselecteerd omdat de ongecorrigeerde odds ratio hoger is dan 1.25
0: geselecteerd op grond van de literatuur

Alleen wat betreft lengte van het arbeidsleven en duur van het dienstverband verschillen hervatters bij de oude werkgever van hervatters bij en nieuwe werkgever, wanneer gecorrigeerd is voor de overige kenmerken van het arbeidsleven.

Een arbeidsleven dat bestond uit lichamelijk zwaar werk en een periode van werkloosheid blijken geen zelfstandige invloed hebben op hervatting bij de oude of een nieuwe werkgever. Deze worden niet geselecteerd voor de eindanalyse.

Kenmerken van het werk

Tabel 5.2.2.3 Overzicht van de geselecteerde kenmerken van het werk op grond van de zelfstandige bijdrage binnen deze rubriek.

Arbeidsmarktkenmerken	vooranalyse stap a	vooranalyse stap b
kenmerken van het werk:		
omvang bedrijf: groter	omvang bedrijf (*)	omvang bedrijf
economische situatie: goed	economische situatie (0)	economische situatie
arbeidsomstandigheden: ja	arbeidsomstandigheden (*)	arbeidsomstandigheden
leiding: ja		
vereiste opleiding: > L.O.	vereiste opleiding (0)	vereiste opleiding
soort dienst: geen nachtdienst		
reistijd: minder dan 30 min.		
verandering op werk: nee		
werktijd: voltijd	werktijd: (0)	werktijd
bedrijfsarts: aanwezig	bedrijfsarts: aanwezig (*)	bedrijfsarts: aanwezig
maatregelen in werk door ziekte: ja	maatregelen in werk door ziekte (*)	maatregelen in werk door ziekte
te veel werk: nee		
buiten werken: nee		

*: geselecteerd omdat de ongecorrigeerde odds ratio hoger is dan 1.25
0: geselecteerd op grond van de literatuur

Hervatters bij de oude werkgever verschillen wat betreft alle kenmerken van het werk van hervatters bij een nieuwe werkgever (zie tabel 5.2.2.3). Het gaat hier om de volgende kenmerken:

- bedrijfsomvang;
- economische situatie van het bedrijf;
- aandacht voor arbeidsomstandigheden;
- vereiste opleiding;
- werken in voltijd;
- aanwezigheid van een bedrijfsarts;

- maatregelen nemen in het werk.

Al deze kenmerken worden opgenomen in de eindanalyse.

Meningen over het laatste werk

Tabel 5.2.2.4 Overzicht van de geselecteerde meningen over het werk op grond van de zelfstandige bijdrage binnen deze rubriek.

Arbeidsmarktkenmerken	vooranalyse stap a	vooranalyse stap b
meningen over het laatste werk:		
arbeidsinhoud: pos	arbeidsinhoud (*)	arbeidsinhoud
fysieke belasting: pos	fysieke belasting (*)	fysieke belasting
psychische belasting: pos		
(binnen)klimaat: pos		
werkorganisatie: pos	werkorganisatie (*)	
arbeidsverhoudingen: pos	arbeidsverhoudingen (*)	
arbeidsvoorwaarden: pos	arbeidsvoorwaarden (*)	arbeidsvoorwaarden
al met al: goed	al met al goed (*)	

*: geselecteerd omdat de ongecorrigeerde odds ratio hoger is dan 1.25
0: geselecteerd op grond van de literatuur

Na correctie voor de meningen over andere onderwerpen blijken hervatters bij de oude werkgever nog te verschillen van hervatters bij een nieuwe werkgever in de meningen over de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden en de fysieke belasting. Deze worden geselecteerd voor de eindanalyse (zie tabel 5.2.2.4).

De mening over de werkorganisatie en de arbeidsverhoudingen en de algemene indruk van het werk hebben na correctie binnen deze rubriek geen invloed op het weer aan het werk komen bij de oude werkgever of een nieuwe werkgever. Deze worden niet opgenomen in de eindanalyse.

Ziektegeschiedenis

Tabel 5.2.2.5 Overzicht van de geselecteerde kenmerken van de ziektegeschiedenis op grond van de zelfstandige bijdrage binnen deze rubriek.

Arbeidsmarktkenmerken	vooranalyse stap a	vooranalyse stap b
ziektegeschiedenis:		
diagnose: niet bewegingsapp.	diagnose (0)	
diagnose: niet psych.	diagnose (0)	
diagnose: hart en vaat	diagnose (0)	diagnose
diagnose: overig		
ziekte plotseling ontstaan: ja		
ziekteduur: minder dan 5 jaar		
oorzaak: belangrijk deel werk: nee	oorzaak belangrijk deel werk (*)	oorzaak belangrijk deel werk
oorzaak: fysiek		
oorzaak: geestelijk		
oorzaak arbo-algemeen: nee		
oorzaak: veiligheid		
oorzaak: anders		
ziekte erger geworden door werken: nee	ziekte erger geworden door werken (*)	ziekte erger geworden door werken
gehinderd in werk door ziekte: nee		
werk kon onderbroken worden: ja	werk kon onderbroken worden (*)	werk kon onderbroken worden
duur WAO minder dan 1 jaar		
ziekte verminderd: ja	ziekte verminderd (0)	
kon doorwerken met ander of aangepast werk: ja	kon doorwerken met ander of aangepast werk (*)	kon doorwerken met ander of aangepast werk

*: geselecteerd omdat de ongecorrigeerde odds ratio hoger is dan 1.25
0: geselecteerd op grond van de literatuur

Zoals aangegeven in tabel 5.2.2.5 zijn de volgende kenmerken van de ziektegeschiedenis ook na correctie voor de overige kenmerken belangrijk voor het hervatten bij de oude werkgever:

- diagnose: hart en vaat;
- ziekte is niet erger geworden door het werk;
- oorzaak van de aandoening ligt niet in het werk;

- werk kon onderbroken worden;
- had door kunnen werken in aangepast of ander werk.

Deze kenmerken worden in de eindanalyse opgenomen.

Van geen belang voor hervatting bij de oude werkgever zijn de diagnoses klachten aan het bewegingsapparaat en psychische aandoening, de oorzaak van de ziekte is fysieke inspanning op het werk, de ziekte hinderde werken en of de ziekte waardoor men arbeidsongeschikt geworden is, is verminderd sinds het begin van het ziektewetjaar. Deze worden niet opgenomen in de eindanalyse.

Het ziektewetjaar

Tabel 5.2.2.6 Overzicht van de geselecteerde kenmerken van het ziektewetjaar op grond van de zelfstandige bijdrage binnen deze rubriek.

Arbeidsmarktkenmerken	vooranalyse stap a	vooranalyse stap b
het ziektewetjaar:		
vanuit bedrijf contact: ja	vanuit bedrijf contact (*)	
contact door chef: ja	contact door chef (*)	contact door chef
contact door collega's: ja	contact door collega's (*)	
voldoende contact bedrijf: ja	voldoende contact bedrijf (*)	voldoende contact bedrijf
zelf contact met bedrijf: ja	zelf contact met bedrijf (0)	zelf contact met bedrijf
bedrijfsarts over hervatting: ja	bedrijfsarts over hervatting (*)	
bedrijfsarts moeite voor werk: nee	bedrijfsarts moeite voor werk (*)	bedrijfsarts moeite voor werk

*: geselecteerd omdat de ongecorrigeerde odds ratio hoger is dan 1.25
0: geselecteerd op grond van de literatuur

De meeste kenmerken van het ziektewetjaar blijken ook na correctie voor de overige kenmerken van belang voor het hervatten van werk bij de oude of een nieuwe werkgever (zie tabel 5.2.2.6). Dit zijn de volgende:

- contact met chef;
- voldoende contact met het bedrijf;
- de arbeidongeschikte neemt zelf contact op met het bedrijf;
- bedrijfsarts doet moeite voor werkhervatting.

Deze kenmerken worden geselecteerd voor de eindanalyse.

Van minder belang dan de bovenstaande kenmerken blijkt dat het contact met collega's en dat er in het algemeen contact wordt opgenomen vanuit het bedrijf.

Alleen praten met de bedrijfsarts over werkhervatting blijkt geen effect te hebben op hervatten bij de oude of een nieuwe werkgever. Belangrijker is dat de bedrijfsarts moeite doet om de arbeidsongeschikte weer aan het werk te helpen. Dit heeft een gunstig effect op de mate waarin hervatters bij de oude werkgever terecht komen. Contacten met de collega's blijken van minder belang dan contacten met chef en bedrijfsarts. Contacten met collega's wordt daarom niet opgenomen in de eindanalyse.

Prognoses

Tabel 5.2.2.7 Overzicht van de geselecteerde prognoses op grond van de zelfstandige bijdrage binnen deze rubriek.

Arbeidsmarktkenmerken	vooranalyse stap a	vooranalyse stap b
prognoses:		
positieve prognose huisarts of specialist: ja	positieve prognose huisarts of specialist (0)	positieve prognose huisarts of specialist
positieve prognose GMD: ja	positieve prognose GMD (0)	

*: geselecteerd omdat de ongecorrigeerde odds ratio hoger is dan 1.25
0: geselecteerd op grond van de literatuur

De prognose van de huisarts of specialist blijkt ook na correctie van belang voor de hervatting bij de oude werkgever (tabel 5.2.2.7). De prognose van de GMD speelt na correctie voor de prognose van de huisarts of specialist geen rol meer bij de mate van hervatten bij de oude werkgever. Deze wordt daarom niet opgenomen in de eindanalyse.

Naast de hierboven geselecteerde kenmerken wordt het werkloosheidscijfer van de regio waar de hervatter woont toegevoegd als arbeidsmarktkenmerk (zie paragraaf 3.3).

5.3 De arbeidsmarktkenmerken die een zelfstandige bijdrage leveren aan het al dan niet hervatten bij de oude werkgever(eindanalyse)

In de eindanalyse wordt berekend in welke mate de geselecteerde kenmerken van belang zijn voor het hervatten bij de oude werkgever of een nieuwe werkgever. Dit

gebeurt na correctie voor alle overige geselecteerde kenmerken. Door deze correctie wordt duidelijkheid verkregen over de zelfstandige invloed van de kenmerken.
Er kan op grond van de eindanalyse onderscheid gemaakt worden tussen drie categorieën kenmerken:

- kenmerken waarop na correctie voor de andere kenmerken de hervatters bij de oude werkgever niet verschillen van de hervatters bij een nieuwe werkgever (kenmerken zonder zelfstandige invloed);
- kenmerken waarop hervatters bij de oude werkgever en hervatters bij een nieuwe werkgever na correctie nog in geringe mate verschillen (kenmerken met een geringe zelfstandige invloed);
- kenmerken waarop hervatters bij de oude werkgever en hervatters bij een nieuwe werkgever na correctie in belangrijke mate verschillen (kenmerken met een belangrijke zelfstandige invloed).

Per rubriek wordt aangegeven tot welke categorie de geselecteerde kenmerken behoren. Ook in dit hoofdstuk worden de resultaten eerst in tabelvorm gepresenteerd, waarna een beschrijving volgt. In de laatste kolom wordt aangegeven of het kenmerk een geringe of een belangrijke invloed heeft op hervatten bij de oude of een nieuwe werkgever. Wanneer het kenmerk geen invloed heeft staat deze niet vermeld in de kolom.
In deze par agraaf worden alleen de resultaten van de eindanalyse weergegeven. In hoofdstuk 8 worden deze resultaten aan de hand van onder andere de literatuur geïnterpreteerd en worden conclusies getrokken.

Persoonskenmerken

Tabel 5.3.1 Overzicht van het belang van de geselecteerde persoonskenmerken voor hervatten bij de oude werkgever.

Arbeidsmarktkenmerken	vooranalyse stap a	vooranalyse stap b	eindanalyse
persoonskenmerken:			
geslacht: man	geslacht (0)		
leeftijd: ouder dan 45 jaar	leeftijd (*)	leeftijd	leeftijd (++)
samenwonen: niet samenwonend			
land van herkomst: Nederland	land van herkomst (0)	land van herkomst	

Arbeidsmarktkenmerken	vooranalyse stap a	vooranalyse stap b	eindanalyse
opleiding: > L.O.	opleiding (0)		

*: geselecteerd omdat de ongecorrigeerde odds ratio hoger is dan 1.25
0: geselecteerd op grond van de literatuur
+: van gering belang
++: belangrijk

In tabel 5.3.1 is te zien dat na correctie voor alle geselecteerde kenmerken, land van herkomst geen invloed meer heeft op werkhervatting bij de oude werkgever. Of iemand al dan niet afkomstig is uit Nederland, speelt dus op zich geen rol bij het weer aan het werk komen bij de oude werkgever of een nieuwe werkgever.
Leeftijd heeft na correctie nog wel een geringe invloed op hervatting bij de oude werkgever. Hervatters ouder dan 45 jaar komen meer terecht bij de oude werkgever. Jongere hervatters komen meer bij een nieuwe werkgever aan de slag.

Arbeidsverleden

Tabel 5.3.2 Overzicht van het belang van de geselecteerde kenmerken van het arbeidsverleden voor het hervatten bij de oude werkgever.

Arbeidsmarktkenmerken	vooranalyse stap a	vooranalyse stap b	eindanalyse
arbeidsverleden:			
lengte arbeidsleven: meer dan 10 jaar	lengte arbeidsleven (0)	lengte arbeidsleven	lengte arbeidsleven (+)
lichamelijk zwaar: geen	lichamelijk zwaar (0)		
geestelijk zwaar: geen			
werkloos geweest: nee	werkloos geweest (*)		
veranderd wegens ziekte: ja			
dienstjaren meer dan 5 jaar		dienstjaren meer dan 5 jaar	dienstjaren meer dan 5 jaar (++)

*: geselecteerd omdat de ongecorrigeerde odds ratio hoger is dan 1.25
0: geselecteerd op grond van de literatuur
+: van gering belang
++: belangrijk

Met betrekking tot het arbeidsverleden blijkt de lengte van het arbeidsleven een (kleine) zelfstandige rol te spelen bij hervatting bij de oude werkgever (zie tabel

5.3.2). Hoe langer de hervatter gewerkt heeft, hoe vaker hij/zij weer aan het werk komt bij de oude werkgever.

Het aantal dienstjaren is van groot belang het weer terecht te kunnen bij de oude werkgever: hoe langer de hervatter in dienst is bij een werkgever, hoe vaker hij/zij bij die werkgever weer aan het werk komt. Hervatters met een korte diensttijd komen dus meer terecht bij een nieuwe werkgever.

Kenmerken van het werk

Tabel 5.3.3 Overzicht van het belang van de geselecteerde kenmerken van het werk voor hervatten bij de oude werkgever.

Arbeidsmarktkenmerken	vooranalyse stap a	vooranalyse stap b	eindanalyse
kenmerken van het werk:			
omvang bedrijf: groter	omvang bedrijf (*)	omvang bedrijf	omvang bedrijf (++)
economische situatie: goed	economische situatie (*)	economische situatie	
arbeidsomstandigheden: ja	arbeidsomstandigheden (*)	arbeidsomstandigheden	
leiding: ja			
vereiste opleiding: > L.O.	vereiste opleiding (0)	vereiste opleiding	
soort dienst: geen nachtdienst			
reistijd: minder dan 30 min.			
verandering op werk: nee			
werktijd: voltijd	werktijd: (0)	werktijd	werktijd (+)
bedrijfsarts: aanwezig	bedrijfsarts: aanwezig (0)		
maatregelen in werk door ziekte: ja	maatregelen in werk door ziekte (*)	maatregelen in werk door ziekte	maatregelen in werk door ziekte (++)
te veel werk: nee			
buiten werken: nee			

*: geselecteerd omdat de ongecorrigeerde odds ratio hoger is dan 1.25
0: geselecteerd op grond van de literatuur
+: van gering belang
: belangrijk

Na correctie voor de overige geselecteerde kenmerken blijken de economische situatie van het bedrijf, de vereiste opleiding en de aandacht voor arbeidsomstandigheden niet meer van belang voor de mate waarin hervatters bij de oude werkgever terecht komen (zie tabel; 5.3.3).

Van gering belang blijkt het werken in voltijd. Als de hervatter in voltijd werkte, komt deze vaker terug bij het oude bedrijf. Hervatters die in deeltijd werkten komen vaker terecht bij een nieuwe werkgever.
Een belangrijke zelfstandige invloed op de vraag waar hervat wordt (bij de oude werkgever of een nieuwe werkgever) hebben de omvang van het bedrijf en de maatregelen die getroffen worden in het werk. Hervatters afkomstig uit grote bedrijven komen vaker weer aan het werk bij de oude werkgever. Hervatters uit kleine bedrijven komen vaker terecht bij een nieuwe werkgever. De maatregelen die in het werk worden getroffen hebben een ook groot effect op de mate waarin hervatters terugkeren naar het oude bedrijf. Hervatters bij de oude werkgever hebben vaker aangepast werk dan hervatters bij een nieuwe werkgever (zie bijlage 8 voor een overzicht van de werkaanpassingen).

Meningen over het werk

Tabel 5.3.4 Overzicht van het belang van de geselecteerde meningen over het werk voor hervatten bij de oude werkgever

Arbeidsmarktkenmerken	vooranalyse stap a	vooranalyse stap b	eindanalyse
meningen over het laatste werk:			
arbeidsinhoud: pos	arbeidsinhoud (*)	arbeidsinhoud	
fysieke belasting: pos	fysieke belasting (*)	fysieke belasting	
psychische belasting: pos			
(binnen)klimaat: pos			
werkorganisatie: pos	werkorganisatie (*)		
arbeidsverhoudingen: pos	arbeidsverhoudingen (*)		
arbeidsvoorwaarden: pos	arbeidsvoorwaarden (*)	arbeidsvoor-waarden	
al met al: goed	al met al goed (*)		

*: geselecteerd omdat de ongecorrigeerde odds ratio hoger is dan 1.25
0: geselecteerd op grond van de literatuur

Wanneer gecorrigeerd is voor andere arbeidsmarktkenmerken blijken hervatters bij de oude werkgever niet te verschillen in mening over het werk van hervatters bij een nieuwe werkgever (zie tabel 5.3.4).

Ziektegeschiedenis

Tabel 5.3.5 Overzicht van het belang van de geselecteerde kenmerken van de ziekte geschiedenis voor het hervatten van het werk bij de oude werkgever.

Arbeidsmarktkenmerken	vooranalyse stap a	vooranalyse stap b	eindanalyse
ziektegeschiedenis:			
diagnose: niet bewegingsapp.	diagnose (0)		
diagnose: niet psych.	diagnose (0)		
diagnose: hart en vaat	diagnose (0)	diagnose	
diagnose: overig			
ziekte plotseling ontstaan: ja			
ziekteduur: minder dan 5 jaar			
oorzaak: belangrijk deel werk: nee	oorzaak (*)	oorzaak	oorzaak (+)
oorzaak: fysiek			
oorzaak: geestelijk			
oorzaak: arbo-algemeen: nee			
oorzaak: veiligheid			
oorzaak: anders			
ziekte erger geworden door werken: nee	ziekte erger geworden door werken (*)	ziekte erger geworden door werken	
gehinderd in werk door ziekte: nee			
werk kon onderbroken worden: ja	werk kon onderbroken worden (*)	werk kon onderbroken worden	
duur WAO minder dan 1 jaar			
ziekte verminderd: ja	ziekte verminderd (0)		
kon doorwerken met ander of aangepast werk: ja	kon doorwerken met ander of aangepast werk (*)	kon doorwerken met ander of aangepast werk	

*: geselecteerd omdat de ongecorrigeerde odds ratio hoger is dan 1.25
0: geselecteerd op grond van de literatuur
+: van gering belang
++: belangrijk

Tabel 5.3.5 laat zien dat de diagnose hart- en vaatziekten geen zelfstandige invloed heeft op het hervatten van het werk bij de oude werkgever of een nieuwe werkgever. Ook blijkt het erger worden van de ziekte door het werk en het feit dat iemand door had kunnen werk geen zelfstandige rol te spelen bij het hervatten bij de oude werkgever of een nieuwe werkgever.

Het feit dat de oorzaak van de ziekte in het werk ligt, beïnvloedt de mate waarin hervattters terecht komen bij de oude werkgever enigszins. Als de oorzaak in het werk ligt, komen hervatters iets minder vaak terecht bij de oude werkgever. Werknemers met een arbeidsgebonden aandoening zijn vaker aangewezen op een nieuwe werkgever.

Het ziektewetjaar

Tabel 5.3.6 Overzicht van het belang van de geselecteerde kenmerken van het ziektewetjaar voor hervatten bij de oude werkgever.

Arbeidsmarktkenmerken	vooranalyse stap a	vooranalyse stap b	eindanalyse
het ziektewetjaar:			
vanuit bedrijf contact: ja	vanuit bedrijf contact (*)		
contact door chef: ja	contact door chef (*)		contact door chef (++)
contact door collega's: ja	contact door collega's (*)	contact door collega's	
voldoende contact bedrijf: ja	voldoende contact bedrijf (*)	voldoende contact bedrijf	voldoende contact bedrijf (+)
zelf contact met bedrijf: ja	zelf contact met bedrijf (0)	zelf contact met bedrijf	zelf contact met bedrijf (++)
bedrijfsarts over hervatting: ja	bedrijfsarts over hervatting (*)		
bedrijfsarts moeite voor werk: nee	bedrijfsarts moeite voor werk (*)	bedrijfsarts moeite voor werk	

*: geselecteerd omdat de ongecorrigeerde odds ratio hoger is dan 1.25
0: geselecteerd op grond van de literatuur
+: van gering belang
++: belangrijk

Uiteindelijk blijkt de moeite die de bedrijfsarts doet voor de werkhervatting geen zelfstandige invloed meer te hebben op hervatten bij de oude werkgever of een nieuwe werkgever(zie tabel 5.3.5). Wellicht wordt dit effect door andere kenmerken als maatregelen in het werk en/of leeftijd weggenomen.
Een geringe zelfstandige invloed op terugkeer bij de oude werkgever heeft de mening van de hervatter dat er voldoende contact is geweest met het bedrijf.
Van groot belang voor de hervatting bij de oude werkgever blijkt het zelf contact opnemen en met het bedrijf en het contact met de chef. Wanneer zelf contact wordt opgenomen, of de chef contact opneemt, komen dat de hervatters vaker weer aan het werk bij de oude werkgever. Hervatters die weinig contact hebben gehad met het bedrijf waar ze arbeidsongeschikt zijn geworden, komen vaker terecht bij een nieuwe werkgever.

Prognoses

Tabel 5.3.6 Overzicht van het belang van de geselecteerde prognoses voor het hervatten bij de oude werkgever.

Arbeidsmarktkenmerken	vooranalyse stap a	vooranalyse stap b	eindanalyse
prognoses:			
positieve prognose huisarts of specialist: ja	positieve prognose huisarts of specialist (0)	positieve prognose huisarts of specialist	positieve prognose huisarts of specialist (+)
positieve prognose GMD: ja	positieve prognose GMD (0)		

*: geselecteerd omdat de ongecorrigeerde odds ratio hoger is dan 1.25
0: geselecteerd op grond van de literatuur
+: van gering belang
++: belangrijk

In tabel 5.3.6 is te zien dat de prognose van huisarts of specialist een (zij het geringe) invloed heeft op de mate waarin hervatters bij de oude werkgever terecht komen. Wanneer de huisarts of specialist aangeeft dat de arbeidsongeschikte waarschijnlijk wel weer aan het werk zal komen, komen de hervatters vaker bij de oude werkgever terecht. In paragraaf 8.7 wordt nader ingegaan op de betekenis van deze prognoses.

Regiowerkloosheid

Het werkloosheidscijfer van de regio waar de hervatter woont heeft geen invloed op de mate van hervatting bij de oude of een nieuwe werkgever.

5.4 Samenvatting van de resultaten met betrekking tot hervatten bij de oude of een nieuwe werkgever

In tabel 5.4 staan in schema de resultaten van de analyses met betrekking tot hervatten bij de oude of een nieuwe werkgever weergegeven.

Tabel 5.4 Overzicht van de resultaten van de analyses met betrekking tot hervatten bij de oude of een nieuwe werkgever.

Arbeidsmarktkenmerken	vooranalyse stap a	vooranalyse stap b	eindanalyse
persoonskenmerken:			
geslacht: man	geslacht (0)		
leeftijd: ouder dan 45 jaar	leeftijd (*)	leeftijd	leeftijd (++)
samenwonen: niet samenwonend			
land van herkomst: Nederland	land van herkomst (0)	land van herkomst	
opleiding: > L.O.	opleiding (0)		
arbeidsverleden :			
lengte arbeidsleven: meer dan 10 jaar	lengte arbeidsleven (0)	lengte arbeidsleven	lengte arbeidsleven (+)
lichamelijk zwaar: geen	lichamelijk zwaar (*)		
geestelijk zwaar: geen			
werkloos geweest: nee	werkloos geweest (*)		
veranderd wegens ziekte: nee			
dienstjaren meer dan 5 jr.	dienstjaren meer dan 5 jaar (*)	dienstjaren meer dan 5 jaar	dienstjaren meer dan 5 jaar (++)
veranderd van werk wegens ziekte: ja			
kenmerken van het werk:			
omvang bedrijf: groter	omvang bedrijf (*)	omvang bedrijf	omvang bedrijf (++)
ec. situatie: goed	economische situatie (0)	economische situatie	
arbeidsomstandigheden: ja	arbeidsomstandigheden (*)	arbeidsomstandigheden	
leiding: ja			
vereiste opleiding: > L.O.	vereiste opleiding (0)	vereiste opleiding	
soort dienst: geen nachtdienst			
reistijd: minder dan 30 min			
verandering op werk: nee			
werktijd: voltijd	werktijd (0)	werktijd	werktijd (+)
bedrijfsarts: aanwezig	bedrijfsarts (*)	bedrijfsarts	
maatregelen in werk door ziekte: ja	maatregelen in werk door ziekte (*)	maatregelen in werk door ziekte	maatregelen in werk door ziekte (++)
te veel werk: nee			
buiten werken: nee			

Arbeidsmarktkenmerken	vooranalyse stap a	vooranalyse stap b	eindanalyse
meningen over het laatste werk:			
arbeidsinhoud: pos	arbeidsinhoud (*)	arbeidsinhoud(*)	
fysieke belasting: pos	fysieke belasting (*)	fysieke belasting(*)	
psychische belasting: pos			
(binnen)klimaat: pos			
werkorganisatie: pos	werkorganisatie (*)		
arbeidsverhoudingen: pos	arbeidsverhoudingen (*)		
arbeidsvoorwaarden: pos	arbeidsvoorwaarden (*)	arbeidsvoorwaarden (*)	
al met al: goed	al met al goed (*)		
ziektegeschiedenis			
diagnose: bewegingsapp	diagnose (0)		
diagnose: niet psychisch	diagnose (0)		
diagnose: hart en vaat	diagnose (0)	diagnose	
diagnose: overig			
ziekte plotseling ontstaan: ja			
ziekteduur: minder dan 5 jaar			
oorzaak:belangrijk deel werk: nee	oorzaak belangrijk deel werk (*)	oorzaak belangrijk deel werk	oorzaak belangrijk deel werk (+)
oorzaak: fysiek			
oorzaak: geestelijk			
oorzaak: arbo-algemeen: nee			
oorzaak: veiligheid			
oorzaak: anders			
ziekte erger geworden door werken: nee	ziekte erger geworden door werken (*)	ziekte erger geworden door werken	
gehinderd in werk door ziekte: nee			
werk kon onderbroken worden: ja	werk kon onderbroken worden (*)	werk kon onderbroken worden	
duur WAO minder dan 1 jaar			
ziekte verminderd: ja	ziekte verminderd (0)		
kon doorwerken met ander of aangepast werk: ja	kon doorwerken met ander of aangepast werk (*)	kon doorwerken met ander of aangepast werk	

Arbeidsmarktkenmerken	vooranalyse stap a	vooranalyse stap b	eindanalyse
het ziektewetjaar			
vanuit bedrijf contact: ja	vanuit bedrijf contact (*)		
contact door chef: ja	contact door chef (*)	contact door chef	contact door chef (++)
contact door collega's: ja	contact door collega's (*)		
voldoende contact bedrijf: ja	voldoende contact bedrijf (*)	voldoende contact bedrijf	voldoende contact bedrijf (+)
zelf contact met bedrijf: ja	zelf contact met bedrijf (0)	zelf contact met bedrijf	zelf contact met bedrijf (++)
bedrijfsarts over hervatting: ja	bedrijfsarts over hervatting (*)		
bedrijfsarts moeite voor werk: nee	bedrijfsarts moeite voor werk (*)	bedrijfsarts moeite voor werk	
prognoses			
positieve prognose huisarts of specialist: ja	positieve prognose huisarts of specialist (0)	positieve prognose huisarts of specialist	positieve prognose huisarts of specialist (+)
positieve prognose GMD: ja	positieve prognose GMD (0)		

*: geselecteerd omdat de ongecorrigeerde odds ratio hoger is dan 1.25
0: geselecteerd op grond van de literatuur
+: van gering belang
++: belangrijk

5.5 De belangrijkste arbeidsmarktkenmerken voor hervatting bij de oude werkgever

Hieronder worden de kenmerken met een belangrijke zelfstandige invloed de mate waarin hervatters terecht komen bij de oude danwel bij een nieuwe werkgever op een rijtje gezet. Dit gebeurt in volgorde van importantie. Deze volgorde is bepaald door de hoogte van de gevonden odds ratio en het betrouwbaarheidsinterval voor dat kenmerk (deze zijn te vinden in bijlage 5). Begonnen wordt met de belangrijkste.

- De belangrijkste zelfstandige invloed op het hervatten bij de oude werkgever of een nieuwe werkgever heeft het nemen van **maatregelen** op het werk in de vorm van werkaanpassingen. Hervatters waarvoor deze maatregelen zijn getroffen komen vaker weer terecht bij de oude werkgever.

- In de tweede plaats is het van groot belang dat de **hervatter zelf weer contact** opneemt met het bedrijf. Hervatters die contact opnemen met het bedrijf komen aanzienlijk vaker weer aan het werk bij de oude werkgever dan hervatters die dit niet deden. Ook de chef kan hierin een belangrijke rol vervullen. Neemt de **chef contact** op met de hervatter, dan zal deze ook eerder in hetzelfde bedrijf weer aan de slag gaan.
  Is er weinig contact tussen de hervatters en het oude bedrijf, dan komen deze veelal terecht bij een nieuwe werkgever.

- Vervolgens blijkt de **omvang van het bedrijf** waarvan de hervatter afkomstig is van groot belang voor de terugkeermogelijkheden aldaar. Hoe groter het bedrijf, hoe vaker de hervatter bij de oude werkgever terug komt.
  Hervatters uit kleine bedrijven zijn vaker aangewezen op een nieuwe werkgever.

- Tenslotte speelt de **leeftijd** en het **aantal dienstjaren** van de hervatters een rol. Hervatters die ouder zijn en/of langer in dienst bij de werkgever komen vaker weer aan de slag bij de oude werkgever. Jongere hervatters met weinig dienstjaren komen vaker terecht bij een nieuwe werkgever.

6. RESULTATEN: WERKHERVATTING PER BEDRIJFSKLASSE

In dit hoofdstuk wordt de vraag beantwoord of er tussen de bedrijfsklassen verschillen zijn in hervattingskans. Eerst wordt behandeld of er verschillen zijn in kans om weer aan het werk te komen. Daarna komen de verschillen aan de orde in de mate waarin bij de oude of een nieuwe werkgever hervat wordt. Voor de bedrijfsklassen wordt de indeling volgens de SBI gebruikt (CBS, 1974).
Omwille van de leesbaarheid worden hier alleen de bedrijfsklassen genoemd die significant ($p<.05$) afwijken van de gemiddelde kans op hervatting. De precieze getallen per bedrijfsklasse staan weergegeven in bijlage 6.

6.1 Kansen op hervatting per bedrijfsklasse

Om zicht te krijgen op de verschillen tussen bedrijfsklassen in hervattingskans worden eerst de verschillen in hervattingsfrequentie beschreven. Vervolgens komen de verschillen tussen bedrijfsklassen aan de orde, na correctie voor een aantal arbeidsmarktkenmerken.

6.1.1 De verschillen in hervattingsfrequentie tussen de bedrijfsklassen

De gemiddelde hervattingsfrequentie is ruim 30%, zoals aangegeven in paragraaf 4.1. Arbeidsongeschikten afkomstig uit een paar bedrijfsklassen zitten ruim onder dit percentage en arbeidsongeschikten uit enkele andere zitten er ruim boven.
Ruimschoots onder het landelijk gemiddelde (tussen de 12% en 24%) zitten arbeidsongeschikten uit de volgende bedrijfsklassen:

- textielindustrie;
- kledingindustrie, leder- en schoenenindustrie;
- bouwmaterialen-, aardewerk- en glasindustrie;
- horeca;
- openbaar bestuur, defensie en wettelijke sociale verzekering, onderwijs en openbare nutsbedrijven;
- bedrijfs- en werknemersorganisaties, researchinstellingen, overige sociale organisaties en overige dienstverlening.

Ver boven het landelijk gemiddelde (tussen 35% en 42%) scoren arbeidsongeschikten uit de volgende bedrijfsklassen:

- aardolie- en chemische industrie;
- basismetaal- en metaalproduktenindustrie;
- machine-industrie;
- bouwnijverheid;
- bouwinstallatiebedrijven;
- reparatiebedrijven;
- communicatiebedrijven;
- gezondheids- en veterinaire diensten.

Wellicht is een groot deel van deze verschillen te wijten aan verschillen tussen bedrijfsklassen in de samenstelling qua leeftijd, sexe en land van herkomst. Ook kan een rol spelen dat in de ene bedrijfsklasse verbetering van de ziekte meer optreedt dan in een andere. Tenslotte kan het aandeel van grote of kleine bedrijven in de bedrijfsklasse van belang zijn. In de volgende paragraaf wordt beschreven of de boven gevonden verschillen in hervattingskans teruggevonden worden wanneer voor deze kenmerken is gecorrigeerd.

6.1.2 Gecorrigeerde verschillen tussen bedrijfsklassen in hervattingskans

Na correctie voor leeftijd, geslacht, land van herkomst, verbetering van de ziekte en bedrijfsomvang zijn er nog maar enkele bedrijfsklassen die significant ($p<.05$) afwijken van de landelijke kans op hervatting . (Voor de redenen van deze correctie: zie pargraaf 3.4)

Arbeidsongeschikten uit de volgende bedrijfsklassen hebben na correctie een **lagere** hervattingskans dan gemiddeld:

- kledingindustrie, leder- en schoenenindustrie;
- bouwmaterialen- aardewerk- en glasindustrie;
- horeca.

Arbeidsongeschikten uit de textielindustrie, het openbaar bestuur etc en bedrijfs- en werknemersorganisaties etc. blijken na correctie niet meer te verschillen van het landelijk gemiddelde.

De laagste hervattingskans wordt gevonden in de kledingindustrie. Arbeidsongeschikten uit deze bedrijfsklasse hebben een twee keer zo geringe kans om weer aan het werk te komen als gemiddeld.

Een **hogere** hervattingskans hebben na correctie arbeidsongeschikten uit de volgende bedrijfsklassen:

- communicatiebedrijven;
- gezondheids- en veterinairediensten.

De aardolie- en chemische industrie, de basismetaal- en metaalproduktenindustrie, de machine-industrie, de bouwnijverheid, de bouwinstallatiebedrijven en de reparatiebedrijven blijken na correctie niet meer af te wijken van het landelijk gemiddelde.

De hoogste hervattingskans wordt gevonden bij arbeidsongeschikten uit communicatiebedrijven.

6.2 Hervatten bij de oude werkgever of een nieuwe werkgever per bedrijfsklasse

Om zicht te krijgen op de verschillen tussen bedrijfsklassen in de mate waarin hervatters bij de oude werkgever of een nieuwe werkgever terecht komen, wordt eerst de verschillen in hervattingsfrequentie bij de oude werkgever* weergegeven. Vervolgens worden de verschillen in de mate van hervatting bij de oude werkgever beschreven, wanneer gecorrigeerd is voor een aantal arbeidsmarktkenmerken. Voor de duidelijkheid wordt erop gewezen dat het hier gaat om de mate waarin hervatters terecht komen bij de oude werkgever en niet om de mate waarin de heel groep WAO-ers daar terecht komen.

---

*Omwille van de leesbaarheid wordt hier alleen het verschil in de mate waarin hervatters terecht komen bij de oude werkgever aangegeven. Het verschil in de mate van waarin hervatters bij een nieuwe werkgever terecht komen is tegengesteld aan het verschil in de mate waarin ze bij de oude werkgever terecht komen. Bijvoorbeeld: de mate waarin hervatters uit de bouwnijverheid bij de oude werkgever terecht komen is *lager* dan gemiddeld; de mate waarin deze hervatters bij een nieuwe werkgever terecht komen is dus *hoger* dan gemiddeld.

6.2.1 De verschillen tussen bedrijfsklassen in hervattingsfrequentie bij de oude werkgever

Van de hervatters komt rond de 67% weer terecht bij de oude werkgever. Hervatters uit een paar bedrijfsklassen zitten ruim onder dit percentage en enkele zitten er ruim boven.

Ruimschoots onder het landelijk gemiddelde zitten hervatters uit de volgende bedrijfsklassen:

- kledingindustrie, leder- en schoenindustrie;
- bouwnijverheid;
- horeca;
- openbaar bestuur, defensie en wettelijke sociale verzekering, onderwijs, openbare nutsbedrijven.

Uit de volgende bedrijfsklassen komen meer hervatters dan gemiddeld weer terug bij de oude werkgever:

- grafische industrie, uitgeverijen;
- communicatiebedrijven;
- bankwezen;
- overig bank- en verzekeringswezen;
- sociaal-culturele en culturele instellingen.

Een redelijke uitspraak over de verschillen kan pas gedaan worden na correctie voor de populatie-opbouw en het aandeel van grote en kleine bedrijven. Dit komt aan de orde in de volgende paragraaf.

6.2.2 De gecorrigeerde verschillen tussen bedrijfsklassen in hervattingskans bij de oude werkgever

Na correctie voor leeftijd, geslacht, land van herkomst en bedrijfsomvang zijn er nog maar enkele bedrijfsklassen die significant ($p<.05$) afwijken van het landelijke hervattingspercentage bij de oude werkgever. (Voor vermindering van de ziekte hoeft niet gecorrigeerd te worden, aangezien de groepen wat dit betreft niet verschillen.)

Hervatters uit de volgende bedrijfsklassen komen **minder vaak** terecht bij hun oude werkgever:

- bouwnijverheid;
- zakelijke dienstverlening.

In de bouwnijverheid komen hervatters minder vaak aan het werk bij hun oude werkgever. Ook in de zakelijke dienstverlening is dit het geval. Opmerkelijk is dat de zakelijke dienstverlening ongecorrigeerd niet sterk afwijkt van het landelijk gemiddelde. Dit betekent dat in deze bedrijfsklasse relatief veel personen werken met gunstige arbeidsmarktkenmerken voor hervatting bij de oude werkgever.

Alleen hervatters afkomstig uit communicatiebedrijven komen ook na correctie nog **vaker terecht** om bij de oude werkgever.

6.3 Samenvatting van de resultaten met betrekking tot werkhervatting per bedrijfsklasse

De kans op werk na arbeidsongeschiktheid blijkt per bedrijfsklasse te verschillen. Na correctie voor leeftijd, geslacht, land van herkomst, verbetering van de ziekte en bedrijfsomvang blijken arbeidsongeschikten uit de volgende bedrijfsklassen een lagere hervattingskans te hebben dan gemiddeld:

- kledingindustrie, leder- en schoenenindustrie;
- bouwmaterialen- aardewerk- en glasindustrie;
- horeca.

Een hogere hervattingskans hebben na correctie arbeidsongeschikten uit de volgende bedrijfsklassen:

- communicatiebedrijven;
- gezondheids- en veterinairediensten.

De hervatters uit de volgende bedrijfsklassen komen (na correctie) gemiddeld minder vaak dan gemiddeld terecht bij hun oude werkgever:

- bouwnijverheid;
- zakelijke dienstverlening.

Alleen hervatters afkomstig uit communicatiebedrijven komen vaker dan gemiddeld terecht bij hun oude werkgever.

7. RESULTATEN: WERKHERVATTING PER REGIO

In dit hoofdstuk staat de vraag centraal naar de verschillen in hervattingskansen tussen regio's. Eerst wordt ingegaan op de verschillen in kans op hervatten en vervolgens op verschillen in de mate waarin hervatters bij de oude of een nieuwe werkgever terecht komen.

Voor de regio's is de RBA-indeling gehanteerd.

Omwille van de leesbaarheid worden hier alleen de regio's genoemd die significant ($p<.05$) afwijken van de gemiddelde kans op hervatting. Evenals in de voorgaande hoofdstukken worden in dit hoofdstuk niet de exacte cijfers gepresenteerd, deze zijn te vinden in tabelvorm in bijlage 7. Deze bijlage kent eenzelfde opbouw als onderhavig hoofdstuk.

7.1 Kansen op hervatting per regio

In deze paragraaf worden eerst de verschillen in hervattingsfrequenties tussen regio's weergegeven. Vervolgens komen de verschillen aan de orde wanneer gecorrigeerd is voor leeftijd, geslacht, land van herkomst, verbetering van de ziekte en bedrijfsomvang (Voor de redenen van de correctie: zie paragraaf 3.4).

7.1.1 De verschillen in hervattingsfrequentie tussen regio's

Wanneer de hervattingspercentages per regio bekeken worden dan blijkt dat een enkele regio's een lager percentage hebben dan het landelijk gemiddelde en een aantal een hoger. (Zoals reeds enige malen aangegeven is het gemiddelde hervattingspercentage 30%)

Een lager hervattingspercentage dan gemiddeld (tussen 23% en 26%) hebben arbeidsongeschikten uit de volgende regio's:

- Rijnmond;
- Westelijk Noord-Brabant;
- Zuid Limburg.

Een hoger percentage dan gemiddeld (tussen 36% en 42%) hebben de arbeidsongeschikten woonachtig in de volgende regio's:

- IJssel-Vecht;
- Twente;
- Oost-Utrecht;
- Gooi en Vechtstreek;
- Rijnstreek;
- Drechtsteden.

Deze afwijkingen van het gemiddelde zouden het gevolg kunnen zijn van verschillen in samenstelling van de bevolking en bedrijfsomvang in de regio. Vandaar dat gecorrigeerd is voor leeftijd, geslacht, land van herkomst, verbetering van de ziekte en omvang van de bedrijven.

7.1.2 De gecorrigeerde verschillen in hervattingskans tussen de regio's

Na correctie voor leeftijd, geslacht, land van herkomst, verbetering van de ziekte en bedrijfsomvang zijn er nog enkele regio's die significant ($p<.05$) afwijken van het landelijk gemiddelde.

Arbeidsongeschikten uit de volgende regio's hebben een **lage** hervattingskans vergeleken met het landelijk gemiddelde:

- Drenthe;
- Rijnmond.

De geringe hervattingskans van arbeidsongeschikten uit Drenthe kan niet verklaard worden uit een hoog werkloosheidspercentage aldaar. In Drenthe wijkt het werkloosheidspercentage namelijk nauwelijks af van het landelijk gemiddelde (ligt iets lager). In Rijnmond ligt de werkloosheid wel hoger dan het landelijk gemiddelde. Gebieden als Groningen en Amsterdam/Zaanstreek/Waterland kennen echter een nog hogere werkloosheid, maar hier wijken de hervattingskansen niet af.

Een **hogere** hervattingskans wordt gevonden voor arbeidsongeschikten wonende in de IJssel-Vechtstreek.

Opgemerkt dient te worden dat het hier gaat om slechts geringe verschillen met het landelijk gemiddelde.

7.2 Hervatten bij de oude of een nieuwe werkgever per regio

Ook in deze paragraaf worden zowel de verschillen in hervattingsfrequenties bij de oude werkgever gepresenteerd als de gecorrigeerde verschillen in de mate waarin hervatters bij de oude werkgever** terecht komen. Om misverstanden te voorkomen wordt erop gewezen dat het hier gaat om de mate waarin hervatters terecht komen bij de oude of een nieuwe werkgever. Het gaat dus niet om de mate waarin de hele groep WAO-ers daar terecht komen.

7.2.1 De verschillen tussen regio's in hervattingsfrequentie bij de oude werkgever

De hervattingspercentages bij de oude werkgever blijken nogal uiteen te lopen per regio (zoals gemeld is het gemiddelde percentage 67%).
Er zijn verschillende regio's waar de kans voor hervatters om bij de eigen werkgever terecht te komen aanzienlijk lager ligt (tussen 56% en 62%). Dit zijn de volgende:

- Flevoland;
- Midden- en West-Utrecht;
- Gooi- en Vechtstreek;
- Westelijk Noord-Brabant;
- Breda e.o.

Een hoger hervattingspercentage (tussen 74% en 78%)bij de oude werkgever kennen hervatters afkomstig uit de volgende regio's:

- Drenthe;
- Arnhem/Oost gelderland;
- Noord Holland Noord.

**Omwille van de leesbaarheid wordt hier alleen de verschillen in de mate waarin hervatters terecht komen bij de oude werkgever aangegeven. Het verschil in de mate waarin hervatters terecht komen bij een nieuwe werkgever is het tegengestelde van het verschil in de mate waarin ze bij de oude werkgever terecht komen. Bijvoorbeeld: de mate waarin hervatters uit Twente terecht komen bij de oude werkgever is lager dan gemiddeld; de mate waarin ze bij een nieuwe werkgever terecht te kunnen ligt dus hoger dan gemiddeld.

De verschillen tussen de regio's in de mate waarin hervatters terecht komen bij hun oude werkgever kan het gevolg zijn van de verschillen in samenstelling van de regio's wat betreft leeftijdsopbouw, aandeel van mannen en vrouwen en samenstelling van de bevolking wat betreft land van herkomst. Ook kan er een toevallig verschil zijn in het aantal grote bedrijven. In de volgende paragraaf wordt aangegeven of deze verschillen blijven bestaan na correctie voor leeftijd, geslacht, land van herkomst en bedrijfsomvang.

7.2.2 Gecorrigeerde verschillen in tussen regio's in de mate van hervatten bij de oude werkgever.

Het blijkt dat de in de vorige paragraaf beschreven verschillen in mate van hervatten bij de oude werkgever allemaal verdwijnen wanneer gecorrigeerd wordt voor leeftijd, geslacht, land van herkomst en bedrijfsomvang. (Voor de redenen van deze correctie: zie paragraaf 3.4)

7.3 Samenvatting van de resultaten met betrekking tot de hervatting per regio

WAO-ers woonachtig in de volgende regio's hebben een **lage** hervattingskans, vergeleken met het landelijk gemiddelde:

- Drenthe;
- Rijnmond.

Arbeidsongeschikten uit de IJssel-Vechtstreek hebben een hogere hervattingskans dan gemiddeld.

Er blijkt geen verschil te bestaan tussen de regio's wanneer het gaat om de mate waarin hervatters aan het werk komen bij de oude werkgever.

8. DISCUSSIE EN CONCLUSIES

8.1 Inleiding

In dit hoofdstuk worden, na een discussie over de resultaten, conclusies getrokken over de onderzoeksvragen.
De vraag naar de verschillen tussen hervatters en niet hervatters en de vraag naar de verschillen tussen hervatters bij de oude en hervatters bij een nieuwe werkgever worden eerst behandeld. Per onderzocht kenmerk wordt voor beide vragen aangegeven of de groepen hierop verschillen. Voor deze gecombineerde beschrijving is gekozen omdat de vraag naar werkhervatten bij de oude of een nieuwe werkgever in het verlengde ligt van de vraag naar hervatten of niet hervatten. Vervolgens worden deze resultaten besproken, mede aan de hand van resultaten van ander onderzoek. Dit leidt tot conclusies aangaande het belang van de verschillende kenmerken voor hervatten en hervatten bij de oude werkgever of een nieuwe werkgever.(De kenmerken die op grond van de literatuur niet van belang blijken en waarop ook ongecorrigeerd geen verschillen tussen de groepen gevonden zijn, komen hier niet meer aan de orde.)
Na de bespreking van de bovengenoemde vragen volgen discussie en conclusies over de verschillen tussen bedrijfsklassen en regio's.

De uitkomsten van dit onderzoek hebben betrekking op de situatie voordat de discussies over de WAO sterk in de publiciteit waren en nieuwe maatregelen ter beperking van het arbeidsongeschiktheidsvolume (o.a. TAV) werden voorgesteld. Het is mogelijk dat door deze discussie en getroffen maatregelen de invloed van sommige arbeidsmarktkenmerken is veranderd. In welke richting deze veranderingen gaan is vooralsnog niet te zeggen.

Een eerste reactie op de hier onder te melden conclusies zou kunnen zijn dat ze wellicht sterk beïnvloed zijn door de houding van een WAO-er ten opzichte van werken of de verhouding tussen WAO-er en chef en collega's. Een indicatie hiervoor is de mening van de WAO-ers over het werk waarvoor ze arbeidsongeschikt zijn geworden. Om de volgende resultaten juist te kunnen interpreteren wordt hier alvast gemeld dat hervatters niet verschillen van niet-hervatters wat betreft hun mening over het werk. Ook tussen hervatters bij de oude en hervatters bij een

nieuwe werkgever blijkt geen verschil in mening te bestaan over het oude werk. Dit betekent dat de onderhavige onderzoeksresultaten niet bevestigen dat de onderstaande resultaten beïnvloed zijn door de houding van de WAO-er ten opzichte van het oude werk, noch door de verhouding tussen deze en de chef en/of collega's.

Voordat de verschillen tussen de groepen besproken worden, wordt eerst herhaald hoe de arbeidssituatie van de WAO-ers was op het moment van enquête.

- 30% werkt + 67% van hen bij de oude werkgever
  + 33% van hen bij een nieuwe werkgever
- 23% denkt binnen enige tijd weer aan het werk te kunnen:
  + 10% van hen bij de eigen werkgever
  + 30% van hen in eigen werk bij een andere werkgever
  + 60% van hen in ander werk
- 47% denkt helemaal niet meer aan het werk te kunnen.

Uit de Enquête Beroepsbevolking (EBB) blijkt dat in 1990 18% van alle personen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering werkzaam was (Van Gils, 1992). Hieronder vielen zowel mensen met een WAO/AAW-uitkering als mensen met een ABP-uitkering. Bovendien bevat dit bestand **alle** mensen met dergelijke uitkeringen en niet alleen de mensen die sinds kort een uitkering ontvangen. Onderhavig onderzoek bevat alleen mensen die recentelijk het einde van het ziektewetjaar bereikten. Het lijkt erop dat mensen die al langer een arbeidsongeschiktheidsuitkering hebben in mindere mate weer aan het werk komen dan mensen die recentelijk einde ziektewetjaar bereikten.

8.2 Persoonskenmerken

Geslacht

Aanzienlijk meer arbeidsongeschikte mannen dan vrouwen komen weer aan het werk. Dit betekent dat geslacht van bijzonder belang is voor het hervatten van werk: arbeidsongeschikte vrouwen hebben veel minder kans (1.3 maal* minder) om weer aan het werk te komen dan mannen. Ook uit ander onderzoek blijkt dat vrouwen minder kans hebben op hervatting dan mannen (Van der Stelt & Bruin-

---

* Het hier genoemde getal betreft de odds ratio (voor de betekenis hiervan: zie bijlage 2). Voor een goede interpretatie hiervan dient hierbij ook het betrouwbaarheidsinterval betrokken worden. Deze staan vermeld in de bijlagen 4 en 5.

sma, 1989; Kers & Bruinsma, 1989; Thijssen, 1989, Bijlsma & Koopmans, 1990). Door Thijssen (1989) wordt dit verschil verklaard uit het feit dat arbeidsongeschikte vrouwen gemiddeld lager zijn opgeleid, een korter dienstverband hebben en vaker een kleine deeltijdbaan hebben. In onderhavig onderzoek is voor deze aspecten (opleiding, dienstjaren en deeltijd werken) gecorrigeerd. Ondanks deze correcties blijft er een groot verschil in hervattingskans tussen mannen en vrouwen. De verklaringen van Thijssen worden hierdoor dus niet bevestigd.

Van der Stelt (1991) geeft aan dat het verschil in hervattingskans verklaard kan worden uit het soort functies dat door vrouwen wordt uitgevoerd. Vrouwen zouden vaker afkomstig zijn uit de schoonmaakbranche, de horeca of uit de detailhandel. In deze branches is de kans op reïntegratie op zich laag en dus ook de kans voor vrouwen. Uit onderhavig onderzoek blijkt inderdaad dat de kans op herintrede in de horeca geringer is dan in andere bedrijfsklassen. Dit blijkt ook het geval te zijn in de kledingindustrie. Wat betreft de beroepsklassen blijkt dat bij de schoonmakers de reïntegratiekans inderdaad erg laag ligt. Bij de winkelbedienden en het huishoudelijk personeel ligt het hervattingspercentage echter in de buurt van het gemiddelde. Overigens blijft ook na correctie voor de invloeden van bedrijfsklassen, de hervattingskans van vrouwen beduidend lager dan die van mannen. Ook de verklaringen van Van der Stelt kunnen met onderhavig onderzoek dus niet worden bevestigd.

Bijlsma & Koopmans (1990) geven in hun onderzoek aan dat er sprake zou kunnen zijn van een verschil in behandeling tussen mannen en vrouwen door het Gemeenschappelijk Administratiekantoor (GAK) en de GMD tijdens het ziektewetjaar en bij WAO-intrede. Schellart (1990) daarentegen ontkracht deze stelling en toont aan dat deze behandeling niet van doorslaggevend belang is.

De houding van de (potentiële) werkgever ten aanzien van arbeidsongeschikte vrouwen zou van belang kunnen zijn. Ook kan de gezinssituatie van vrouwen een rol spelen (Van der AA & Vlaanderen, 1991).

Al met al is er in de verschillende onderzoeken geen afdoende verklaring gevonden voor het hier gevonden verschil in hervattingskans tussen mannen en vrouwen. Verder onderzoek naar mogelijke verklaringen lijkt gewenst.

De resultaten van onderhavig onderzoek laten ook zien dat hervatters bij de oude werkgever niet verschillen van hervatters bij een nieuwe werkgever wat betreft de samenstelling naar geslacht. Dit betekent dat geslacht geen invloed heeft op waar hervat wordt (bij de oude of een nieuwe werkgever).

Geslacht heeft een zelfstandig effect op hervatting: vrouwen hebben minder kans om weer aan het werk te komen na een langere periode van arbeidsongeschiktheid dan mannen. Wanneer hervat wordt, heeft geslacht geen invloed op hervatten bij de oude of een nieuwe werkgever. Plausibele verklaringen voor dit verschijnsel zijn vooralsnog, ook in ander onderzoek, niet gevonden.

Leeftijd

De leeftijd van hervatters ligt veelal tussen de 30 en 50 jaar, terwijl de niet-hervatters meestal jonger zijn dan 30 of ouder dan 50 jaar. Dit betekent dat leeftijd een belangrijke rol speelt bij reïntegratie. Tussen de 30 en 50 jaar is de kans op werkhervatting na een langere periode van arbeidsongeschiktheid het grootst (1.16 maal zo groot als bij een andere leeftijd), ook wanneer gecorrigeerd is voor alle andere arbeidsmarktkenmerken. Van der Stelt en Bruinsma (1989) vinden echter dat de kans op werk daalt met het stijgen van de leeftijd bij de WAO-toetreders van 1985. Kers & Bruinsma (1989) vinden eenzelfde effect bij de WAO-toetreders van 1987 (volgens dit onderzoek neemt met het oplopen van de leeftijd de kans op hervatting af). In beide onderzoeken was niet gecorrigeerd voor andere arbeidsmarktkenmerken. Het is echter niet waarschijnlijk dat wanneer dit wel was gedaan, de resultaten wel vergelijkbaar zouden zijn met onderhavig onderzoek. Correctie voor andere kenmerken zou het gevonden effect wellicht hebben doen verdwijnen, maar niet een gevonden rechtlijnig verband veranderen in een kromlijnig verband. Voor het verschil in uitkomst wat betreft de hervattingskansen van mensen onder de dertig jaar, zijn verschillende verklaringen mogelijk. Het is mogelijk dat tussen 1987 (het jaar waar het onderzoek van Kers & Bruinsma betrekking op heeft) en 1990 (het jaar waar de cijfers van onderhavig onderzoek betrekking op hebben) de reïntegratiekansen van mensen onder de 30 jaar gedaald zijn in vergelijking met de ouderen. Dit ligt echter niet voor de hand, aangezien juist tussen 1985 en 1987 de kansen van jongeren zijn verbeterd (Kers & Bruinsma, 1989). Een andere verklaring kan zijn dat anderhalf a twee jaar na einde van het ziektewetjaar, voornamelijk mensen onder de dertig jaar het werk weer hervatten. Het onderzoek van Van der Stelt & Bruinsma vond plaats 2.5 tot 3 jaar na WAO-toetrede, terwijl het onderhavig onderzoek een half tot anderhalf jaar na WAO-toetrede plaatsvond. Dit zou een plausibele verklaring kunnen zijn, omdat met name jongeren aangewezen zijn op een nieuwe werkgever. De resultaten van onderhavig onderzoek laten namelijk zien dat wanneer hervat wordt met name ouderen weer terecht komen bij de oude werkgever; jongeren blijken daarentegen meer aangewezen te zijn op een nieuwe werkgever. Deze uitkomst strookt met de uitkomsten van onderzoek naar reïnte-

gratie in de bouw (Spruit e.a.,1986; Bremer & Corten, 1989). Het zoeken naar een nieuwe werkgever wordt veelal pas na het einde van het dienstverband (veelal na 2 jaar WAO) gestart. Juist de jongeren zouden er dus in slagen na deze periode een nieuwe werkkring te vinden. Alleen nader onderzoek kan uitsluitsel geven over de juistheid van deze verklaring.

Geconcludeerd wordt dat leeftijd een zelfstandig effect heeft op het hervatten van werk. Mensen tussen de 30 en 50 jaar hebben meer kans om aan het werk te komen na een half tot anderhalf jaar arbeidsongeschiktheid dan mensen uit andere leeftijdsgroepen. Voor het hervatten bij de oude of en nieuwe werkgever is leeftijd ook van belang: oudere hervatters komen meestal terecht bij de oude werkgever en jongere hervatters zijn aangewezen op een nieuwe werkgever.

Land van herkomst

Hervatters verschillen niet van niet-hervatters wat betreft de samenstelling naar land van herkomst. Ook hervatters bij de oude werkgever verschillen wat dit betreft niet van hervatters bij een nieuwe werkgever. Dit betekent dat land van herkomst geen zelfstandige rol speelt bij werkhervatting, noch bij hervatting bij de oude of een nieuwe werkgever. Wel speelt het een indirecte rol. Wanneer namelijk niet gecorrigeerd wordt voor kenmerken zoals bijvoorbeeld het arbeidsverleden, het werk, de ziektegeschiedenis en het ziektewetjaar, is land van herkomst wel van belang voor reïntegratie. Dit betekent dat land van herkomst op zich niet van belang is voor hervatting, maar dat bij mensen met een andere dan Nederlandse afkomst wel meer arbeidsmarktkenmerken voorkomen die een slechte uitwerking hebben op de kans om weer aan de slag te komen. Verder onderzoek hiernaar is gewenst.

Land van herkomst speelt geen zelfstandige rol speelt bij hervatting, noch bij de vraag of bij de oude of een nieuwe werkgever hervat wordt. Wel kan er sprake zijn van een achterstandspositie doordat onder de groep niet-Nederlanders meer mensen met ongunstige arbeidsmarktkenmerken voorkomen.

Opleiding

Hervatters hebben gemiddeld een iets hoger opleidingsniveau dan niet-hervatters. Dit betekent dat opleiding een zelfstandige, zij het geringe, rol speelt bij de kans op

werk voor mensen die langere tijd arbeidsongeschikt zijn. Mensen met maximaal basisonderwijs en enkele jaren voortgezet onderwijs hebben minder kans (1.12 maal minder) om weer aan het werk te komen dan mensen met een hogere opleiding. Dit strookt met de resultaten van ander onderzoek op dit gebied (Schellart, 1989, De Koning & Vuyk, 1989, Lenshoek e.a., 1988, Van der Stelt & Bruinsma, 1989).

Over het algemeen zijn WAO-ers laag opgeleid. Uit de EBB-enquête (Van Gils, 1992) blijkt dat onder WAO-ers het percentage personen met alleen basisonderwijs en maximaal enkele jaren vervolgonderwijs driemaal zo groot is als onder de werkzame beroepsbevolking. Uit onderhavig onderzoek blijkt dat WAO-ers met alleen een lage opleiding minder kans op werk hebben dan WAO-ers met een hogere opleiding. In vergelijking met de werkzame beroepsbevolking heeft dus een zeer grote groep WAO-ers een ongunstige arbeidsmarktpositie. Een verklaring voor de geringere kans van laag opgeleiden kan zijn dat de werkgelegenheidssituatie in geschoolde functies gunstiger is. Tevens is er in minder geschoolde functies sprake van zwaardere lichamelijke eisen, waaraan vele arbeidsongeschikten niet kunnen voldoen (Schellart & Van Ophem, 1992). Tenslotte is het denkbaar dat deze functies minder makkelijk aan te passen zijn.

Ook na correctie voor de vereiste opleiding voor de functie, heeft opleiding een zelfstandig effect. Dit houdt in dat wanneer iemand ondertussen een geschoolde functie uitoefent, het oorspronkelijke opleidingsniveau desondanks een negatief effect heeft op de hervattingskans.

De resultaten laten tevens zien dat wat betreft het opleidingsniveau hervatters bij de oude werkgever niet verschillen van hervatters bij een nieuwe werkgever. Dit houdt in dat het opleidingsniveau geen rol speelt bij de vraag waar hervat wordt (bij de oude werkgever of een nieuwe werkgever).

Vergeleken met de gevonden effecten in de hierboven aangehaalde onderzoeken, is de invloed van opleiding in het onderhavig onderzoek niet groot. Een verklaring hiervoor kan zijn dat in onderhavig onderzoek gecorrigeerd is voor een groot aantal andere arbeidsmarktkenmerken (zoals het arbeidsverleden, de ervaren zwaarte van het werk en de arbeidsvoorwaarden), terwijl dat in bijvoorbeeld het onderzoek van Van der Stelt & Bruinsma (1989) niet het geval is. Ongecorrigeerd is overigens in dit onderzoek het effect van opleiding wel groot.

De conclusie is dat het opleidingsniveau een (zij het geringe) zelfstandige invloed heeft op werkhervatting. WAO-ers met maximaal enkele jaren vervolgonderwijs hebben minder kans op werk dan WAO-ers met een hoger opleidingsniveau.

Bij de vraag waar hervat wordt (bij de oude of een nieuwe werkgever), speelt het opleidingsniveau geen rol.

8.3 Arbeidsverleden

Hervatters verschillen niet van niet-hervatters wat betreft hun arbeidsverleden. Dit betekent dat (de in dit onderzoek meegenomen) kenmerken van het arbeidsverleden geen zelfstandig effect hebben op hervatten.

Hervatters bij de oude werkgever verschillen wel van de hervatters bij een nieuwe werkgever wat betreft hun arbeidsverleden. Hervatters met veel werkervaring (een lang arbeidsleven) en een groot aantal dienstjaren komen veelal weer aan de slag bij de oude werkgever. Hervatters met weinig werkervaring en met nog maar een gering aantal dienstjaren komen meestal terecht bij een nieuwe werkgever.

Duur van het dienstverband wordt ook in andere onderzoeken (Bremer & Corten, 1990) genoemd als een belangrijk kenmerk voor de kansen bij de oude werkgever. Ook het verzuimverleden wordt in verschillende onderzoeken genoemd als een belangrijke factor (o.a. Grosfeld, 1987). Het verzuim is echter in het onderhavig onderzoek niet meegenomen.

De conclusie is dat (de in dit onderzoek opgenomen) kenmerken van het arbeidsverleden geen rol spelen bij werkhervatting. Het aantal jaren dat men gewerkt heeft en het aantal dienstjaren spelen wel een rol bij de vraag of bij de oude dan wel bij een nieuwe werkgever hervat wordt. Hervatters met veel werkervaring en een groot aantal dienstjaren komen vaker weer aan de slag bij de oude werkgever. Hervatters met weinig werkervaring en nog maar een kort dienstverband zijn veelal aangewezen op een nieuwe werkgever.

8.4 Kenmerken van het laatste werk

Bedrijfsomvang

Hervatters verschillen niet van niet-hervatters wat betreft de omvang van het bedrijf waarvan ze afkomstig zijn. Dit betekent dat omvang van het bedrijf waarvan de WAO-er afkomstig is, niet van belang is voor werkhervatting.

Er is wel een verschil wat betreft omvang van het bedrijf van afkomst tussen hervatters bij de oude werkgever en hervatters bij een nieuwe werkgever. Hervatters afkomstig van een groot bedrijf komen veelal terecht bij de oude werkgever, terwijl hervatters uit kleine bedrijven veelal aangewezen zijn op een nieuwe werkgever. Over de rol van bedrijfsomvang zijn tegenstrijdige onderzoeksresultaten gevonden. Vergelijking met andere onderzoeken is echter maar beperkt mogelijk. In onderhavig onderzoek staat namelijk bedrijfsomvang voor de omvang van het bedrijf waar de werknemer werkzaam was toen deze arbeidsongeschikt werd. De andere onderzoeken hebben betrekking op de omvang van het bedrijf waar de werknemer het werk hervat heeft. Voor zover mogelijk wordt hier toch geprobeerd de uitkomsten met elkaar te vergelijken.

Van't Hullenaar en Koningsveld (1984), Nijhuis & Bullinga (1987) en Bruinsma & Sprenger (1989) vonden dat grotere bedrijven meer mogelijkheden kennen om arbeidsongeschikte werknemers opnieuw in het arbeidsproces op te nemen. Zij verklaren dit uit het feit dat er in grotere bedrijven meer alternatieve functies zijn en dat in grotere bedrijven het ook makkelijker is functies en de organisatie van de arbeid aan te passen. Onderhavig onderzoek laat zien dat de grotere mogelijkheden van de grote bedrijven op zichzelf niet leiden tot meer hervattingen: arbeidsongeschikten uit kleine bedrijven hebben evenveel kans op werk als arbeidsongeschikten uit grote bedrijven. Hierbij moet bedacht worden dat in dit onderzoek gecorrigeerd is voor het nemen van maatregelen. Het is goed mogelijk dat in grote bedrijven meer werkaanpassingen voorkomen en er daarom wel een indirect verband is tussen omvang van het bedrijf en werkhervatting.

Als echter hervat wordt, komen de hervatters uit grote bedrijven eerder terecht bij de oude werkgever. Hervatters uit kleine bedrijven hebben vaker een nieuwe werkgever gevonden. Dit zou erop kunnen wijzen dat alleen de arbeidsongeschikten die alternatieve functies kunnen innemen, weer opgenomen worden in het arbeidsproces. Een hervatter afkomstig uit een groot bedrijf kan terugkomen bij de oude werkgever, die over deze alternatieve functies beschikt. Wanneer een hervatter komt uit een klein bedrijf moet deze een alternatieve functie buiten het oude be-

drijf zoeken. Arbeidsongeschikten die niet in staat zijn de beschikbare alternatieve functies in te nemen hebben weinig kans op werk. Ook wanneer ze afkomstig zijn uit een groot bedrijf, met veel alternatieven, is hun kans op werk niet groter. Een groot bedrijf creëert voor hen blijkbaar geen extra (aangepaste) werkplekken.
Volgens Nijhuis & Bullinga zou de aanwezigheid van een bedrijfsgezondheidsdienst en een afdeling personeelszaken de kansen voor arbeidsongeschikten vergroten. Dit laatste wordt door onderhavig onderzoek genuanceerd: de aanwezigheid van een bedrijfsarts is wel noodzakelijk, maar niet voldoende om de kans op hervatting te vergroten (voor een meer volledig beeld van de rol van de bedrijfsarts: zie paragraaf 8.7).

De omvang van het bedrijf waar een arbeidsongeschikte werkte, beïnvloedt de kans op herintrede niet: arbeidsongeschikten uit grote bedrijven hebben evenveel kans op werkhervatting als arbeidsongeschikten uit kleine bedrijven. Als echter de arbeidsongeschikte weer hervat, kunnen hervatters uit grote bedrijven veelal terecht bij hun oude werkgever. Hervatters uit kleine bedrijven komen meestal aan de slag bij een nieuwe werkgever.

Economische situatie

Hervatters zijn vaker dan niet-hervatters afkomstig uit een bedrijf waar het economisch goed mee gaat. Dit betekent dat de economische situatie van een bedrijf invloed heeft op de hervattingskans van arbeidsongeschikte werknemers. Wanneer de economische situatie van een bedrijf slecht is, hebben arbeidsongeschikte werknemers uit dat bedrijf minder kans (1.42 maal) om weer aan het werk te komen. Deze uitkomst strookt met de uitkomsten van onderzoek in de bouw (Bremer & Corten, 1990) en het onderzoek van Nijhuis & Bullinga (1987). Ook zij vonden dat een goede sociaal economische positie van een bedrijf samengaat met meer arbeidsdeelname van gehandicapten. Dat een bedrijf met een goede economische positie eerder geneigd is arbeidsongeschikten in dienst te houden of te nemen is gemakkelijk te verklaren: een economisch goed bedrijf zal niet de neiging hebben arbeid uit te stoten en is ook in staat eventuele kosten, verbonden aan het in dienst hebben van arbeidsongeschikten, op te brengen. In deze onderzoeken ging het echter om de economische positie van de bedrijven waar de arbeidsongeschikten hervatten. In onderhavig onderzoek gaat het om de bedrijven waaruit de arbeidsongeschikten afkomstig zijn. Uit dit onderzoek blijkt dat arbeidsongeschikten afkomstig uit economisch goede bedrijven meer kans hebben om te hervatten.

Een plausibele verklaring hiervoor is dat meer arbeidsongeschikten terecht kunnen bij hun oude werkgever.
Uit onderhavig onderzoek blijkt dat hervatters afkomstig uit een economisch slecht bedrijf in gelijke mate terecht komen bij een nieuwe werkgever of de oude werkgever als hervatters uit een economisch goed bedrijf. Zoals aangegeven in de vorige alinea, zijn er echter in totaal minder hervatters uit een economisch slecht bedrijf. Het lijkt er daarom op dat een slechte economische positie van een bedrijf zowel een negatieve invloed heeft op de kans op werk bij de oude werkgever als op de kans bij een nieuwe werkgever. Dat de hervattingsmogelijkheden bij de oude werkgever geringer zijn is te verklaren (zie boven). Een verklaring voor geringere kans bij een nieuwe werkgever van arbeidsongeschikten uit economisch slechte bedrijven is niet eenvoudig te geven.

Geconcludeerd wordt dat arbeidsongeschikten afkomstig uit een economisch slecht bedrijf minder kans hebben op werk dan arbeidsongeschikten uit een gezond bedrijf. De economische situatie van een bedrijf beïnvloedt de mate waarin hervatters terecht komen bij een nieuwe werkgever of de oude werkgever niet.

Arbobeleid

Hervatters en niet-hervatters verschillen niet van elkaar wanneer het gaat om de aandacht die in hun bedrijf is besteed aan arbeidsomstandigheden of de aanwezigheid van een bedrijfsarts in hun bedrijf. Ook is er wat dit betreft geen verschil tussen hervatters bij de oude en hervatters bij een nieuwe werkgever. Dit betekent dat aandacht voor arbeidsomstandigheden en de aanwezigheid van een bedrijfsarts geen zelfstandig effect hebben op reïntegratiemogelijkheden in bedrijven. (Voor een uitgebreider beeld van de rol van de bedrijfsarts: zie par. 8.7)
Overigens blijkt aandacht voor arbeidsomstandigheden wel van groot belang voor de preventie van arbeidsgebonden aandoeningen (zie Gründemann e.a., 1991).
Hervatters en niet hervatters verschillen wel aanzienlijk van elkaar wat betreft de maatregelen die voor hen getroffen zijn om het werk aan te passen. Maatregelen om het werk aan te passen zijn bij hervatters veel vaker (1.74 maal vaker) getroffen dan bij niet-hervatters. Ook hervatters bij de oude werkgever verschillen op dit punt van de hervatters bij een nieuwe werkgever. Bij de oude werkgever is vaker het werk aangepast dan bij een nieuwe werkgever. Dit betekent dat het aanpassen van het werk de kansen op werk voor arbeidsongeschikten aanzienlijk vergroot. Hervatters waarvoor het werk niet wordt aangepast, zijn veelal aangewezen op een

nieuwe werkgever. (Voor een overzicht van de gerealiseerde werkaanpassingen: zie bijlage 8.) Ook in andere onderzoeken wordt gewezen op het belang van passende of aangepaste arbeid (Van der Stelt, 1991).

De resultaten van onderhavig onderzoek laten zien dat algemene maatregelen als een goed arbeidsomstandighedenbeleid en het aanstellen van een bedrijfsarts op zich nog niet voldoende garantie bieden voor de bevordering van reïntegratie. Waar het om gaat is het realiseren van individuele aanpassingen van de arbeidssituatie.

Vereist opleidingsniveau

Hervatters zijn iets vaker afkomstig uit een functie met een vereist opleidingsniveau van tenminste MAVO/LBO dan niet-hervatters.

Dit betekent dat het vereiste opleidingsniveau van de functie (waarvoor de respondent arbeidsongeschikt is geworden) een gering zelfstandig effect heeft op de kans op werk.

Hervatters bij de oude werkgever verschillen niet in vereist opleidingsniveau van hervatters bij een nieuwe werkgever. Dit betekent het niveau van de functie waarvoor men arbeidsongeschikt is geworden niet van belang is voor de vraag waar hervatters terecht komen (bij de oude of een nieuwe werkgever).

Opleiding en vereiste opleiding hangen logischerwijs nauw met elkaar samen. Toch heeft, zoals hierboven aangegeven, het niveau van de benodigde opleiding voor de functie een (zij het geringe) zelfstandige invloed op de kans op hervatten. Als het vereiste niveau tenminste MAVO/LBO is, is de kans op hervatting groter dan wanneer maximaal basisonderwijs en enkele jaren vervolgonderwijs vereist is. Werken in een functie met een laag vereist opleidingsniveau verkleint dus de kans op herintrede in het arbeidsproces. Een verklaring hiervoor kan zijn dat ervaring in een lager geschoolde functie betekent dat men verder ook meer aangewezen is op deze functies. Voor functies passend bij het eigen (hogere) opleidingsniveau lijkt men dan minder gekwalificeerd. Vervolgens kan als verklaring voor de geringere kansen voor mensen uit lagere functies dezelfde verklaring worden gegeven als voor het effect van opleiding: de werkgelegenheid in geschoolde functies kan gunstiger zijn. Tevens is in minder geschoolde functies sprake van zwaardere lichamelijke eisen, waaraan vele arbeidsongeschikten niet zouden kunnen voldoen (Schellart & Ophem, 1992). Tenslotte zouden ongeschoolde functies minder aanpasbaar kunnen zijn.

De conclusie is dat de voor de functie vereiste opleiding een zelfstandig (zij het gering) effect heeft op de hervattingskans: iemand die een ongeschoolde functie had voor arbeidsongeschiktheid heeft minder kans op werk. De hoogte van de vereiste opleiding doet er niet toe wanneer het gaat om de vraag waar de hervatters terecht komen (bij de oude of een nieuwe werkgever).

Werktijden

Hervatters hebben minder vaak (1.27 maal minder) in deeltijd gewerkt voor arbeidsongeschiktheid dan niet-hervatters. Dit betekent dat de kans op werk na een langere periode van arbeidsongeschiktheid wordt beïnvloed door het feit of een WAO-er al dan niet in deeltijd heeft gewerkt.

Hervatters die in deeltijd werkten komen minder vaak terecht bij hun oude werkgever.

Een verklaring hiervoor kan zijn dat deze groep minder aantrekkelijk is voor werkgevers dan andere WAO-ers. Het is namelijk waarschijnlijk dat arbeidsongeschikten die in deeltijd werkten, weer in deeltijd willen werken. Als er dan daarnaast nog werkaanpassingen nodig zijn, betekent dit dat de werkgever dubbele maatregelen moet treffen: het regelen van deeltijdwerk en andere aanpassingen. Voor arbeidsongeschikten die full time werkten is veelal een van deze maatregelen voldoende.

WAO-ers die in deeltijd werkten hebben minder kans op werk dan WAO-ers die full time werkten. Hervatters die in deeltijd werkten komen minder vaak terecht bij de oude werkgever.

8.5 Meningen over het laatste werk

Hervatters verschillen niet van niet-hervatters in hun mening over het werk waarvoor ze arbeidsongeschikt zijn geworden. Ook hervatters bij de oude werkgever verschillen wat dit betreft niet van de hervatters bij een nieuwe werkgever. Dit betekent dat de houding van de WAO-er ten opzichte van het vorige werk en de verhouding tussen deze en de chef en/of collega's niet van invloed is op de kans om weer aan het werk te komen.

In veel ander onderzoek (Nijhuis & Bullinga, 1989) wordt gevonden dat de attitude van de werkgever en de collega's van groot belang is voor het hervatten van werk. De resultaten van onderhavig onderzoek laten zien dat de vroegere arbeidsver-

houdingen en de werkorganisatie zoals die worden waargenomen door de arbeidsongeschikte geen directe rol spelen bij de kans op hervatting. Ook de ervaren fysieke en psychische belasting, het binnenklimaat en de inhoud van het werk dat men deed voor men arbeidsongeschikt werd, hebben geen invloed op de kans op werkhervatting.

Geconcludeerd wordt dat de houding van de WAO-er ten aanzien van het werk waarvoor deze arbeidsongeschikt is geworden, noch de verhouding tussen de WAO-er en de chef en/of collega's van belang zijn voor het hervatten van werk. Ook speelt dit geen directe rol bij de vraag waar hervat wordt (bij de oude of een nieuwe werkgever).

8.6 Ziektegeschiedenis

Diagnose

Onder de hervatters komen psychische aandoeningen en hart- en vaatziekten iets minder voor dan onder niet-hervatters. Dit betekent dat de diagnose een zelfstandige, zij het geringe, rol speelt bij het hervatten van het werk. Als iemand een psychische aandoening heeft of een hart- en vaatziekte, is de kans geringer dat deze weer aan het werk komt, dan wanneer het een andere aandoening betreft.

De genoemde effecten zijn niet te verklaren uit een mogelijke vermindering van de aandoeningen, aangezien hiervoor is gecorrigeerd.

Er zijn verschillende verklaringen mogelijk voor het verschijnsel dat mensen met een psychische aandoening minder kans hebben op werk. Van Weeghel & Zeelen (1990) geven aan dat het onvoorspelbare en wisselvallige verloop van een aantal psychiatrische aandoeningen zich slecht verdraagt met een gelijkmatige en continue functievervulling. Ook wijzen zij erop dat mensen met een psychische aandoening soms weinig zelfvertrouwen hebben en hun feitelijke arbeidsmogelijkheden onderschatten. Dit zou hun kansen op werk verminderen. Een andere verklaring zou kunnen zijn, dat het aanpassen van functies voor mensen met een psychische aandoeningen moeilijker te realiseren lijkt dan aanpassingen voor mensen met fysieke klachten. In de eerste plaats lijkt het bij psychische aandoeningen moeilijk te achterhalen welke aanpassingen nodig zijn. Vervolgens zouden de aanpassingen ook moeilijker te realiseren zijn, omdat dit veelal een verandering van de organisatie van het werk vergt of een verandering van samenwerkingspatronen of de sociale omgeving. Een derde mogelijke verklaring is de stigmatisering van mensen met een

psychische aandoening als zijnde minder goede arbeidskrachten. Tevens kan er sprake zijn van een gering krediet van deze arbeidsongeschikten bij werkgevers. Voor de geringere kansen van arbeidsongeschikten met hart- en vaatziekten is misschien een verklaring dat het hier gaat om mensen met een zeer ernstige kwaal. De meeste mensen met hart- en vaat aandoening zullen namelijk al tijdens het ziektewetjaar teruggekeerd zijn naar hun werk. In deze periode is in de meeste gevallen al sprake van een goed herstel. Alleen de mensen met een ernstige ziekte blijven langer dan een jaar weg. Als na een dergelijk lange tijd iemand nog aan het revalideren is, zal de kans ook klein zijn dat nog voldoende herstel van de gezondheid zal optreden.

Arbeidsongeschikten met een psychische aandoening en arbeidsongeschikten met een hart- en vaatziekte hebben minder kans op hervatting dan andere arbeidsongeschikten.
Wat betreft de mensen met een psychische aandoening heeft dit waarschijnlijk te maken met het wisselvallig verloop van de aandoening, een gering zelfvertrouwen bij deze arbeidsongeschikten en, werkaanpassingen die moeilijk te realiseren lijken en stigmatisering.
Wat betreft de geringere kansen op werk voor personen met een hartaandoening kan een verklaring zijn dat als na een jaar afwezigheid geen voldoende herstel is opgetreden, de kans klein is dat überhaupt nog voldoende herstel optreedt om weer aan het werk te gaan.

Arbeidsgebondenheid van de aandoening en van de uitval

Arbeidsgebonden aandoeningen (aandoeningen die volgens de arbeidsongeschikte veroorzaakt zijn door het werk) komen onder hervatters evenveel voor als onder niet-hervatters. Dit betekent dat de arbeidsgebondenheid van de aandoening geen invloed heeft op de kans op werkhervatting. Wel is er verschil tussen hervatters bij de oude werkgever en hervatters bij een nieuwe werkgever wat dit betreft: onder hervatters bij de oude werkgever komen arbeidsgebonden aandoeningen minder vaak (1.22 maal minder) voor. Dit houdt in dat hervatters waarvan de aandoening is ontstaan door het werk, minder vaak terecht komen bij de oude werkgever, maar wel aan de slag kunnen bij een nieuwe werkgever. Als een arbeidsongeschikte kan hervatten, blijkt dus de oude werkgever minder bereid of in staat een werknemer met een arbeidsgebonden aandoening weer in dienst te nemen dan een werknemer met een aandoening opgelopen buiten het werk (bijvoorbeeld een ski-ongeval). Deze uitkomst komt overeen met hetgeen Bremer & Corten (1990) vonden in de bouw.

Als de oorzaak van de aandoening arbeidsgebonden is, is de kans dat men terugkeert in de bouw geringer.
De eenvoudige verklaring voor dit verschijnsel lijkt weer de beschikbaarheid van passende functies te zijn. Wanneer sprake is van een arbeidsgebonden aandoening kan een werknemer alleen weer aan het werk, wanneer de oorzaken waardoor hij/zij ziek is geworden in mindere mate of niet meer voorkomen in dat werk. Veelal is daardoor de uitoefening van het beroep in de oorspronkelijke vorm niet meer mogelijk. Het oude bedrijf kan de arbeidsongeschikte werknemer dan alleen terugnemen wanneer het oorspronkelijke werk wordt aangepast of wanneer er een andere passende functie beschikbaar is. Wanneer de aandoening niet arbeidsgebonden is, kan het oude werk veelal wel weer gedaan kan worden, eventueel met een kleine aanpassing.
In een ander bedrijf is het mogelijk dat een arbeidsongeschikte met een arbeidsgebonden aandoening het oude beroep in een andere vorm kan uitoefenen (dus zonder werkaanpassingen), bijvoorbeeld omdat het werk daar anders is georganiseerd.

Wat betreft de arbeidsgebondenheid van de uitval is het volgende gevonden: meer hervatters (1.24 maal zoveel) dan niet-hervatters geven aan dat ze aan het begin van het ziektewetjaar door hadden kunnen werken wanneer het werk was aangepast of wanneer hun ander passend werk geboden was. Dit is niet opmerkelijk, omdat verwacht werd dat als men aan het begin van het ziektewetjaar eigenlijk door had kunnen werken, de kans om later aan het werk te komen groter zou zijn.
Ook of de ziekte erger is geworden door het werk speelt een rol. Wanneer de ziekte niet erger is geworden door het werk is de kans groter (1.16 maal groter) dat de arbeidsongeschikte weer aan het werk komt. Deze uitkomst is ook te verklaren. Deze arbeidsongeschikten zijn bij hervatting aangewezen op werk dat hun ziekte niet verergert, hetgeen de arbeidsmogelijkheden wellicht beperkt.

Geconcludeerd wordt dat arbeidsgebondenheid van de aandoening noch arbeidsgebondenheid van de uitval een rol spelen bij de kans op hervatting.
De WAO-ers met een arbeidsgebonden aandoening die erin slagen aan het werk te komen, komen vaker terecht bij een nieuwe werkgever. De oude werkgever was minder in staat of bereid deze WAO-ers weer op te nemen.
Verder is het van belang na te gaan of het vroegere werk de gezondheid heeft beïnvloed. Is de ziekte door dat werk verergerd, dan is de kans kleiner dat de arbeidsongeschikte überhaupt weer aan het werk komt.

Verloop van de aandoening

Onder de hervatters komen aanzienlijk meer mensen voor (2.24 maal zoveel) waarvan de ziekte sinds het begin van het ziektewetjaar is verminderd. Dit betekent dat vermindering van de ziekte waardoor men arbeidsongeschikt geworden is, van zeer groot belang is voor werkhervatting na een langere periode van arbeidsongeschiktheid. Ook in onderzoeken onder werklozen wordt gevonden dat gezonde werklozen een grotere kans hebben op werk dan mensen die minder gezond zijn (Brinkmann, 1983; Ramsden & Smee, 1981). Zoals reeds in hoofdstuk 3 is gemeld, moet hierbij de aantekening gemaakt worden dat ook door werkhervatting de ziekte verminderd kan zijn ((Kasl e.a., 1975; Büchtemann & Von Rosenbladt, 1981; Brinkmann, 1985)Verkleij, 1988). Verkleij vindt bij een onderzoek onder werklozen dat de gezondheid verbetert wanneer werk wordt gevonden. Andere onderzoekers (Zanders, 1971; Kasl & Cobb, 1970; Meeldijk, 1987) tonen echter aan dat er ook negatieve gevolgen voor de gezondheid (o.a. stress) kunnen zijn van werkhervatting, met name kort nadat een nieuwe baan is gevonden. Over het algemeen gaat het bij deze onderzoeken over verbetering c.q. vermindering van de algehele gezondheid en het welbevinden. Onderzoek naar de effcten op specifieke ziekten, zoals onderzocht in onderhavig onderzoek is niet voorhanden. Het blijft dus onduidelijk of het gevonden effect in dit onderzoek betekent dat arbeidsongeschikten waarvan de ziekte is verminderd eerder aan de slag komen, of dat door de werkhervatting de er een verbetering is opgetreden.

Hervatters bij de oude werkgever verschillen niet in verloop van de ziekte van hervatters bij een nieuwe werkgever. Als hervat wordt, speelt vermindering van de ziekte geen rol bij de vraag waar hervat wordt (bij de oude of een nieuwe werkgever).

De duur van de arbeidsongeschiktheid blijkt geen rol te spelen bij de kans op hervatting, noch bij de vraag waar hervat wordt. Dit spoort met de bevindingen van Van der Stelt & Bruinsma (1989). Zij constateren dat hervattingen met name plaats vinden rond het einde van het ziektewetjaar. In de periode van 6 tot 18 maanden na WAO-intrede vindt herintrede in ongeveer gelijke mate gedurende deze periode plaats.

Geconcludeerd wordt dat de vermindering van de ziekte waarvoor men arbeidsongeschikt geworden is van groot belang is voor het hervatten van werk. Vermindert deze ziekte, dan is de kans op hervatting groter. Voor de kans op werk maakt het niet uit of de WAO-intrede zes of achttien maanden geleden plaatsvond.

Bij de vraag of hervat wordt bij de oude of een nieuwe werkgever speelt het verloop van de aandoening geen rol.

8.7 Het ziektewetjaar

Rol van de bedrijfsarts

In dit onderzoek zijn drie aspecten van de rol van de bedrijfsarts onderzocht: de aanwezigheid van de bedrijfsarts in het bedrijf waar de WAO-er werkte toen deze arbeidsongeschikt werd, of de bedrijfsarts in het contact met de WAO-er over werkhervatting gesproken heeft en of de bedrijfsarts moeite heeft gedaan voor de werkhervatting van de WAO-er.

Zoals reeds aan de orde kwam bij het Arbobeleid, verschillen hervatters en niet-hervatters niet van elkaar wanneer het gaat om de aanwezigheid van een bedrijfsarts. Gründemann e.a (1991) vinden dat de aanwezigheid van een bedrijfsarts op zich ook geen invloed heeft op het voorkomen van arbeidsgebonden aandoeningen, noch op de kans dat iemand door had kunnen werken met de aandoening.

Wel verschillen deze groepen wat betreft overleg over werkhervatting: bij de hervatters is er in de ziektewetperiode vaker (1.23 maal vaker) sprake geweest van overleg met de bedrijfsarts over het weer aan het werk gaan dan bij de niet-hervatters. Dit betekent dat overleg met de bedrijfsarts over werkhervatting een gunstige invloed heeft op de hervattingskans van WAO-ers. Moeite doen voor de hervatting bleek dusdanig samen te gaan met overleg over hervatting, dat wat betreft dit aspect geen zelfstandig verschil gevonden is.

Naar verwachting zou de gunstige invloed van het overleg met de bedrijfsarts met name moeten resulteren in betere kansen om in het eigen bedrijf terecht te kunnen. De bedrijfsarts heeft immers met name zicht op hervattingsmogelijkheden in het eigen bedrijf en kan eventueel ook zorgen voor werkaanpassingen aldaar. Dit blijkt echter niet het geval te zijn: hervatters die bij de oude werkgever terecht komen hebben evenveel overleg gehad met de bedrijfsarts als hervatters die terecht komen bij een nieuwe werkgever. Dit kan betekenen dat de bedrijfsarts een goede kijk heeft op welke arbeidsongeschikten nog zouden kunnen werken (selectie-effect). Ook is het mogelijk dat de bedrijfsarts zowel invloed heeft op hervatting bij de oude als een nieuwe werkgever. Dit zou erop kunnen duiden dat de bedrijfsarts wel de arbeidsongeschikte stimuleert om weer te gaan werken, maar dat het niet lukt om in het eigen bedrijf ook voor elk van deze werknemers de mogelijkheid voor

hervatting te creëren. Een deel van de werknemers die kunnen hervatten, moet buiten het eigen bedrijf werk gaan zoeken.

Aanwezigheid van een bedrijfsarts op zich heeft geen effect op hervatting, waar het om gaat is of de bedrijfsarts iets onderneemt. Hierbij is vooral overleg over de werkhervatting van belang. Dit blijkt zowel de hervattingskans bij de oude werkgever als bij een nieuwe werkgever te beïnvloeden.

Contact met het bedrijf

Hervatters hebben tijdens het ziektewetjaar veel meer contact gehad met het bedrijf dan niet-hervatters. Dit betekent dat contact met het bedrijf van groot belang is voor de werkhervattingskansen van arbeidsongeschikten. Wanneer de collega's contact opnemen met de arbeidsongeschikte werknemer is de kans op hervatting aanmerkelijk groter (1.30 maal groter) dan wanneer dit niet gebeurt. Ook het feit dat de arbeidsongeschikte zelf contact opneemt met het bedrijf draagt bij aan de hervattingskans. Wanneer de chef contact opneemt, vergroot dit met name de kans op terugkeer naar de oude werkgever. Hierbij moet nogmaals in herinnering geroepen worden dat hervatters en niet-hervatters niet verschillen in houding ten opzichte van het werk waarvoor ze arbeidsongeschikt waren geworden, noch in mening over de verhouding met collega's en chef. De gevonden verschillen in contacten zijn dus niet te verklaren uit het feit dat de hervatters al 'goed' bekend stonden bij de werkgever.

De resultaten ondersteunen de aandacht die in nieuwe wetsvoorstellen (met name de TAV) wordt geschonken aan de contacten tijdens ziekte tussen de werknemer en het bedrijf.

Geconcludeerd wordt dat contacten met het bedrijf de hervattingskans van arbeidsongeschikten positief beïnvloeden. Hervatters die veel contact hadden met collega's komen veelal terug bij de oude werkgever.

8.8 Prognoses

De respondent is gevraagd of de huisarts of specialist, of functionarissen van de GMD aangegeven hebben, of deze weer aan het werk kon. Het blijkt dat bij hervatters de huisarts, specialist en GMD-functionaris vaker te kennen hebben gegeven dat de WAO-er naar hun mening weer aan het werk zou kunnen.

Deze vraag kan een indicatie zijn voor drie effecten:

- een selectie-effect;
- een stimuleringseffect;
- een self fullfilling prophecy-effect .

Het selectie-effect houdt in dat de deskundigen natuurlijk alleen bij de WAO-ers met de beste vooruitzichten zullen aangeven dat ze weer aan het werk kunnen. Als dit het enige effect was dat in de vraag besloten lag, zou geconcludeerd kunnen worden dat de deskundigen de hervatting goed voorspeld hebben.

Het stimuleringseffect houdt in dat door aan te geven dat de WAO-er weer aan het werk kan, deze wordt bewust gestimuleerd en gemotiveerd raakt om weer aan het werk te gaan.

Het self fullfilling prophecy-effect houdt in dat de WAO-er zich (onbewust) gaat gedragen naar de voorspelling van de deskundige, waardoor de voorspelling automatisch uitkomt.

Alle drie effecten kunnen een verklaring zijn voor het gevonden verschil tussen hervatters en niet-hervatters. In ieder geval is duidelijk dat huisarts, specialist en functionaris van de GMD een rol spelen in het hervattingsproces.

De prognose van de huisarts of specialist blijkt vooral betrekking te hebben op de oude werkgever. Ook Aarts & de Jong (1990) vinden dat de huisarts of specialist een belangrijke rol speelt bij de hervatting. Het ging in dit onderzoek om hervatting na zes maanden ziekte. De resultaten geven aanleiding tot verder onderzoek naar met name de rol van de huisarts of specialist bij reïntegratie.

Geconcludeerd wordt dat de huisarts of specialist en functionarissen van de GMD een grote rol spelen in het hervattingsproces. Over de aard van deze rol geeft onderhavig onderzoek geen uitsluitsel.

8.9 Werkloosheid in de regio

Hervatters en niet-hervatters wonen in regio's met dezelfde werkloosheidspercentages. Ook hervatters bij de oude werkgever verschillen wat dit betreft niet van hervatters bij een nieuwe werkgever. Dit houdt in dat de werkloosheid in de regio niet van belang lijkt voor werkhervatting van WAO-ers. Over het algemeen wordt werkloosheid van groot belang geacht voor de reïntegratiekansen van arbeidsongeschikten. Dit onderzoek laat echter geen verband zien tussen werkloosheid in een regio en de kans op hervatting. Wellicht is de hier gehanteerde maat voor regio te

grof. Misschien is de werkloosheid in een bepaald beroep of een bedrijfsklasse, gecombineerd met de werkloosheid in een regio van groter belang.
Verder onderzoek naar de invloed van de werkloosheid op de kans op werk voor arbeidsongeschikten lijkt gewenst.

Geconcludeerd wordt dat werkloosheid in de regio waar de arbeidsongeschikte woont op zich geen invloed heeft op de hervattingskansen van arbeidsongeschikten.

8.10 Verschillen tussen bedrijfsklassen

De verschillen tussen bedrijfsklassen laten zien dat alleen arbeidsongeschikten afkomstig uit de kledingindustrie, bouwmaterialenindustrie en de horeca een kleinere kans op hervatting hebben dan gemiddeld (na correctie voor de samenstelling van de populatie, bedrijfsomvang en verloop van de ziekte). Het is mogelijk dat dit te maken heeft met een slechtere economische positie van bedrijven in deze bedrijfsklassen en/of slechtere arbeidsmarktsituatie. Dit kan ook te maken hebben met de geringere mogelijkheden in deze bedrijfsklassen om het werk en de organisatie van het werk aan te passen. Opvallend is dat deze bedrijfsklassen niet afwijken wanneer het gaat om de mate waarin hervatters weer bij het oude bedrijf terecht komen.
Hervatters afkomstig uit de bouwnijverheid en de zakelijke dienstverlening komen minder vaak bij de oude werkgever terecht dan gemiddeld in Nederland. Dit betekent dat de WAO-ers uit de bouw en de zakelijke dienstverlening die weer aan het werk kunnen, veelal aangewezen zijn op een nieuwe werkgever. Uit recentelijk afgerond onderzoek naar de werkhervatting van WAO-ers uit de bouw (Beereboom, 1992) blijkt dat van de WAO-ers die buiten de bouw aan de slag komen de meeste personen (25%) terecht komen in de maatschappelijke dienstverlening. Verder komen er velen terecht in de zakelijke dienstverlening (20%) en in de industrie (20%).
Wat betreft de bouwnijverheid zou een verklaring kunnen zijn dat arbeidsgebonden aandoeningen daar meer voorkomen (Gründemann e.a., 1991). In het voorafgaande bleek immers dat hervatters met arbeidsgebonden aandoeningen vaker terecht komen bij een nieuwe werkgever, waarschijnlijk omdat meer structurele (zie par 8.5) werkaanpassingen nodig zijn voor mensen met arbeidsgebonden aandoeningen. Beereboom (1992) berekende dat door het vaker realiseren van aangepast

werk (onder andere deeltijdwerk) meer gedeeltelijk arbeidsongeschikten weer aan de slag zouden kunnen in de bouw.
Het meer voorkomen van arbeidsgebonden aandoeningen kan geen verklaring zijn voor de geringe kansen in de zakelijke dienstverlening, aangezien arbeidsgebonden aandoeningen daar juist weinig voorkomen. Een verklaring voor dit verschijnsel ligt niet zondermeer voor de hand.
In de communicatiebedrijven en gezondheids- en veterinaire diensten ligt de kans op hervatting hoger dan gemiddeld. Een verklaring voor de hogere kansen in de communicatiebedrijven kan zijn dat de kans op hervatting bij de eigen werkgever juist erg hoog is (dit kan te maken hebben met de verzelfstandiging van de PTT).
Bruinsma & Sprenger (1989) vinden dat werknemers uit de industrie relatief vaak bij hun oude werkgever terecht kunnen. Dit wordt niet bevestigd door de resultaten van onderhavig onderzoek: in geen enkele industrie ligt de kans voor hervatters om terecht te kunnen bij hun oude werkgever hoger.

Arbeidsongeschikten afkomstig uit de kledingindustrie, de bouwmaterialenindustrie en de horeca hebben minder kans dan gemiddeld in Nederland, om weer aan het werk te komen na een langere periode van arbeidsongeschiktheid. WAO-ers uit communicatiebedrijven en gezondheids- en veterinaire diensten daarentegen hebben een betere kans op hervatting. Hervatters uit deze bedrijfsklassen komen in dezelfde mate als gemiddeld terecht bij de oude werkgever. Alleen in de communicatiebedrijven komen meer hervatters dan gemiddeld terecht bij de oude werkgever. Minder kans om bij de oude werkgever terecht te kunnen hebben de hervatters uit de bouwnijverheid en de zakelijke dienstverlening. De WAO-ers uit deze bedrijfsklassen die kunnen hervatten zijn veelal aangewezen op een nieuwe werkgever.

8.11 Verschillen tussen regio's

In de regio's Drenthe en Rijnmond is er een lagere kans op hervatting geconstateerd dan gemiddeld in Nederland. In de IJssel-Vecht streek is de kans op hervatting daarentegen hoger. Zoals reeds aangegeven kunnen deze verschillen niet worden verklaard uit de werkloosheidscijfers in deze regio's. Ook is er geen oververtegenwoordiging van bedrijfsklassen waar de reïntegratiekans laag of juist hoog is. Andere verklaringen zouden kunnen zijn een oververtegenwoordiging van bepaalde beroepsgroepen of bijvoorbeeld een andere uitvoeringspraktijk van de

sociale zekerheid. Nader onderzoek naar een verklaring voor de verschillen is gewenst.

Er zijn geen verschillen tussen de regio's wanneer het gaat om de vraag waar de hervatters terecht komen (bij de oude of een nieuwe werkgever).

Geconcludeerd wordt dat arbeidsongeschikten die wonen in de regio Drenthe en Rijnmond een lagere kans hebben op werkhervatting dan gemiddeld. WAO-ers woonachtig in de IJssel-Vechtstreek hebben een hogere kans op werk dan gemiddeld.

Ten aanzien de mate waarin hervatters terecht komen bij de oude dan wel bij een nieuwe werkgever zijn er geen verschillen tussen de regio's.

8.12 Belangrijkste conclusies samengevat

Al met al komt uit dit onderzoek een aantal aangrijpingspunten naar voren voor de bevordering van werkhervatting van arbeidsongeschikten.

In de eerste plaats zijn er mogelijkheden in bedrijven. Door realisatie van individuele aanpassingen in het werk, contact tijdens het ziektewetjaar en door een actieve inzet van de bedrijfsarts voor werkhervatting van individuele arbeidsongeschikten, kan het aantal arbeidsongeschikten dat uiteindelijk weer aan het werk komt aanzienlijk toenemen.

Vervolgens blijken er enkele 'kansarme-groepen' van arbeidsongeschikten te zijn (een verminderde kans op werkhervatting). Dit zijn de volgende:

- vrouwen;
- arbeidsongeschikten ouder dan 50 jaar en (in mindere mate) arbeidsongeschikten jonger dan 30 jaar;
- WAO-ers met maximaal basisonderwijs en enkele jaren vervolgonderwijs;
- arbeidsongeschikten afkomstig uit economisch slechte bedrijven;
- WAO-ers die voorheen in deeltijd werkten.

Voor het voorbereiden van gerichte maatregelen voor de bovengenoemde groepen is onderzoek nodig naar de achtergronden van de geconstateerde geringere kansen.

Bijzondere aandacht is ook gewenst voor arbeidsongeschikten van niet-Nederlandse afkomst. Bij deze groep zien we een combinatie van kenmerken optreden die ongunstig zijn voor werkhervatting.

Uit onderhavig onderzoek blijkt tevens dat werkhervatting tussen 6 en 18 maanden na WAO-intrede in gelijke mate plaats vindt. Dit betekent dat gedurende deze hele periode reïntegratie-activiteiten zinvol kunnen zijn.

Tenslotte zijn er bedrijfsklassen aan te wijzen waarvan de werknemers bij arbeidsongeschiktheid een geringere kans op werk hebben: de kledingindustrie, de bouwmaterialenindustrie en de horeca. Een stimuleringsbeleid, specifiek gericht op deze bedrijfsklassen zou de hervattingsmogelijkheden van deze arbeidsongeschikten kunnen verbeteren.

LITERATUUR

AA R van der, VLAANDEREN A. Een weg met hindernissen. Rotterdam, RISBO, Erasmus Universiteit Rotterdam, oktober 1991.

AARTS LJM, JONG PR de. Economic aspects of disability behavior. Rotterdam, Erasmus Universiteit, proefschrift, 1990.

BEEK KWH van, KOOPMANS CC, PRAAG BMS van. Gezocht: jonge, gezonde, autochtone man, ESB, 10-6-'92, p. 560-564.

BEEREBOOM HJA. Gedeeltelijk arbeidsongeschikten buiten de bouw. Amsterdam, E.I.B., 1992.

BESSELING J, BRUINSMA H, DIEPENDAAL G, JACOBI A. WAO-toetreders uit 1985. Een beschrijving. Amsterdam, GMD, 1987.

BIJLSMA T, KOOPMANS FG. Ongelijkheid in ZW en WAO, Proefschrift, 1990.

BREMER W, CORTEN I. De bouw en de Wet arbeid gehandicapte werknemers. Amsterdam, Economisch Instituut voor de Bouwnijverheid, 1990.

BRINKMANN Ch. Health problems and psychosocial strains of unemployment; a summary of recent emperical research in the Federal Republic of Germany, in: John, J, Schwefel D, Zolnner H (eds): Influence of economic instability on health. Berlin, Springer, 1983.

BRINKMANN Ch. Psychosoziale und Gesundheitliche Folgen der Arbeitslosigkeit, ergebnisse einer repraesentativen Langschnittuntersuchung des IAB, in: Kieselbach T, Wacker A (Hrsg). Individuelle und gesellschaftliche Kosten der Massenarbeitslosigkeit, Weinheim, Beltz Verlag, p. 186-206, 1985.

BÜCHTEMANN CF, ROSENBLADT B VON. Arbeitslose 1978, Die Situation in der Arbeitslosigkeit. MittAb, 1981.

BRUINSMA H, SPRENGER WJ. Langdurig arbeidsongeschiktheid en de hervatting bij de oude en de nieuwe werkgever in de GMD uitvoeringspraktijk. T. voor Verzekeringsgeneesk., 27 (1989) 3 75-79.

EPPINK A, MONTHAAN KAA, ROELOFS B. Beoordeling van arbeidsongeschiktheid op psychische gronden bij Marokkanen en Turken.

GEMEENSCHAPPELIJKE MEDISCHE DIENST. Jaarverslag; statistisch deel. Amsterdam, 1989.

GILS I van. Personen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering in de Enquête beroepsbevolking. Suppl. Sociaal Economisch Maandstatistiek, 92/1, 4-10.

GROSFELD JAM. De voorspelbaarheid van individuele verzuimduur. Amsterdam (etc.) Swets & Zeitlinger, 1988.

GRÜNDEMANN RWM, NIJBOER ID, SCHELLART AJM. Arbeidsgebondenheid van WAO-intrede. Den Haag, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, DGA, 1991.

HULLENAAR RHJ van 't, KONINGSVELD DBJ van. Herplaatsing partieel geschikte werknemers. Onderzoek naar het herplaatsen van partieel geschikten door ondernemingen. Den Haag, Sociaal-Economische Raad, 1984.

HUURNE AG ter, MAAS AW, SENDERS HPGC, IVA i.o.v. Min. SZW. Arbeid en gehandicapte werknemers: stand van zaken in arbeidsorganisaties. Den Haag, VUGA, 1990.

HOSMER DW, LEMESHOW S. Applied logistic regression. John Wiley & Sons, New York, 1989.

KASL SV, COBB S. Bloodpressure changes in men undergoing job loss, a prelimanary report. Psychosomatic Medicine, 22, p. 19-37, 1970.

KASL SV, GORE S, COBB S. The experience of losing a job: reported changes in health, symptoms and illness behavior. Psychosomatic Medicine, 37, 106-122, 1975.

KERS WC, BRUINSMA H. WAO-toetreders 1987, een beschrijving. GMD, Amsterdam, 1989.

KONING P de, VUIJK I. Van WAO naar WAGW, van uitkering naar arbeid? Een onderzoek naar de ervaringen en meningen van gedeeltelijk arbeidsongeschikten met betrekking tot herintreding in het arbeidsproces. Rotterdam, Wetenschapswinkel Erasmus Universiteit, Platform WAO/AAW, 1989.

KROFT HPA ea. Willen, kunnen, mogen, durven. Een onderzoek naar de belemmeringen bij mensen met een handicap tot het deelnemen aan arbeid of alternatieven daarvoor. Leiden, Rijksuniversiteit Leiden, Werkgroep Arbeidsvraagstukken welzijn, 1989.

LENSHOEK DE, HASELEN DA van, DIJK F van, BOER S de, HELLINGA P, KOFFEMAN C. Trends en bewegingen bij reïntegratie, Tijdschrift voor Sociale Gezondheidszorg 66, 1988, p. 249-252.

MEELDIJK R. Werkhervatting en gezondheid. Zevenentwintig interviews met werhervattrs, tijdens en na werkloosheid. Leiden, Instituut voor Sociale Geneeskunde, 1987.

MICHON H, WEEGHEL J van. Werken met handicaps. Utrecht, Nederlands centrum voor Geestelijke volksgezondheid (NcGv), 1990.

NIJBOER ID, MUL CAM. Gehandicapten op de arbeidsmarkt. In: Themabijeenkomst over de relatie tussen onderwijs en arbeid voor gehandicapten, oktober 1992. Zoetermeer, ISG, 1992.

NIJHUIS F, BULLINGA R. Reïntegratiebeleid in organisaties. T. Soc. gezondheidsz. (1987) 25 816-821.

RAMSDEN S, SMEE C. The health of unemployed men. DHSS cohort study. Employment Gazette, 89, p. 397-401, 1981.

SCHELLART AJM. Beroep en ziekte in de WAO; onderzoeksrapportage in het kader van het project 'beroep en ziekte'. Hoofdtekst, GMD, 1989 (GMD-cahier, nr. 18, Deel 1).

SCHELLART AJM. Gelijke of ongelijke behandeling van mannen en vrouwen in het kader van de WAO? In: Klerk JM de, Schellart AJM (red.). Sociaal Geneeskundig opstellen. Liber amicorum voor prof. dr. M. Timmer, Amsterdam, 1990.

SCHELLART AJM, OPHEM JAC van. Besparing en preventie in de WAO. Economisch Statistische Berichten, 9/9, 1992, 868-872.

SONSBEEK JLA, VERWEIJ GCG. Arbeidsparticipatie van personen met lichamelijke beperkingen. Maandbericht Gezondheidsstatistiek, 9 (1991), 5 5-13.

SPRUIT IP ea. Reïntegratie van gedeeltelijk arbeidsongeschikten in het arbeidsproces: kernbevindingen van een onderzoek naar belemmerende en bevorderende factoren. Amsterdam, Sociaal Fonds Bouwnijverheid, Rijksuniversiteit Leiden, Instituut voor Sociale Geneeskunde, 1986.

STELT HG van der, BRUINSMA H. De reïntegratie van arbeidsongeschikten in het arbeidsproces. Sociaal Maandblad Arbeid, 44 (1989) 11 659-668.

STELT HG van der. Reïntegratie van WAO-toetreders uit 1985 en 1987 vergeleken. Sociaal maandblad Arbeid, 1991, 13, 590-598.

SWILDENS W. Werken aan reïntegratie. Onderzoek naar werk en dagbesteding van mensen met een psychiatrische achtergrond. Groningen, Rijksuniversiteit Groningen, Andragogisch Instituut, 1991.

TAV. SZW info, maart 1992. Den Haag, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 1992.

THIJSSEN LJM. Verschillen in reïntegratiekans tussen arbeidsongeschikte mannen en vrouwen in het kader van de ABP-wet. T. Soc. Gezondheidsz., 67 (1989) 12 392-396.

VERKLEIJ H. Langdurige werkloosheid, werkhervatting en gezondheid, Swets & Zeitlinger b.v., Amsterdam/Lisse, 1988.

VROOMAN JC, KAMP AAM de. Trends tot arbeidsongeschiktheid. In: Economisch Statistische Berichten 75 (1990), 808-812.

WEEGHEL J van, ZEELEN J (red). Psychiatrie, Arbeid en samenleving: verslag van een congres op 1, 2 en 3 juni 1987 Groningen.

WEEGHEL J van, ZEELEN J. Arbeidsrehabilitatie in een vernieuwde Geestelijke Gezondheidszorg. Utrecht, Lemma, 1990.

ZANDERS H. Omschakeling ex-mijnwerkers. Tilburg, IVA, 1971.

BIJLAGEN

		pagina
BIJLAGE 1	De vragenlijst	101
BIJLAGE 1a	Overzicht van de betrokken arbeidsmarktkenmerken	119
BIJLAGE 2	Definities van odds ratio en betrouwbaarheidsinterval	125
BIJLAGE 2a	Verdeling van hervatters naar leeftijd en opleiding	129
BIJLAGE 3	De analyse op de uitval van respondenten als gevolg van ontbrekende informatie	133
BIJLAGE 4	Resultaten: verschillen tussen hervatters en niet-hervatters	139
BIJLAGE 5	Resultaten: verschillen tussen hervatters bij de oude en bij een nieuwe werkgever	149
BIJLAGE 6	Resultaten naar bedrijfsklasse	159
BIJLAGE 7	Resultaten naar de regio	169
BIJLAGE 8	Resultaten werkaanpassingen	177

BIJLAGE 1

De vragenlijst

VRAGENLIJST

ONDERZOEK WAO-INTREDE

Toelichting bij het invullen:

Leest u voordat u de vragenlijst gaat beantwoorden onderstaande aanwijzingen en voorbeelden rustig door.

* Het is de bedoeling dat de vragen worden beantwoord door degene aan wie deze vragenlijst gericht is.

* Probeert u echt helemaal alleen de vragen te beantwoorden (dus zonder hulp van bijvoorbeeld uw partner of kinderen). Mocht dit niet mogelijk zijn, bijvoorbeeld omdat u slecht ziet, of de Nederlandse taal niet voldoende beheerst, dan kan iemand anders u helpen met het invullen. U moet natuurlijk wel zelf de antwoorden geven?

* Kruis steeds het antwoord aan dat op u van toepassing is. Indien bepaalde vragen moeilijk in te vullen zijn, probeer dan toch het meest passende antwoord aan te kruisen. Let bijvoorbeeld op de gebruikte woorden, zoals weleens of vaak, meestal of veel. Als u echt geen antwoord kunt of wilt geven, of wanneer de vraag voor u niet van toepassing is, laat dan het hokje open. Wilt u niets veranderen aan de voorgedrukte antwoorden.

* Steeds één antwoord per vraag aankruisen.

* Alle vragen beantwoorden, tenzij anders is aangegeven. Let u hierbij op de verwijzingen in de vragenlijst.

* De uitkomsten worden verwerkt in een algemeen rapport, waarin geen namen en geen gegevens van afzonderlijke personen worden genoemd.

voorbeelden:

1. Doet u aan sport? nee ☐ 1 ja ☒ 2

Indien u aan sport doet, kruist u bij deze vraag het 'ja' antwoord aan.

Zo ja: Bent u lid van een sportvereniging? nee ☐ 1 ja ☒ 2

Deze vraag hoeft u alleen te beantwoorden als u de voorafgaande vraag met ja beantwoord heeft. Indien u lid bent van een sportvereniging, kruist u hier weer het 'ja' antwoord aan.

2. Hoeveel maanden heeft een jaar? ⌊1 2⌋ maanden

Bij deze vraag hoeft u niets aan te kruisen, maar moet een getal invullen.

Wilt u a.u.b. de ingevulde vragenlijst zo spoedig mogelijk terugsturen? Bijgaand vindt u hiervoor een antwoordenveloppe die u ongefrankeerd op de post kunt doen.

GEGEVENS OVER UZELF

1. Bent u man of vrouw? man ☐ 1 vrouw ☐ 2

2. Wanneer bent u geboren (dag, maand,jaar)? ⌊_⌋⌊_⌋ - ⌊_⌋⌊_⌋ - 19 ⌊_⌋⌊_⌋

3. Wat is uw burgerlijke staat?

- ongehuwd, niet samenwonend ☐ 1
- gehuwd of samenwonend ☐ 2
- (duurzaam) gescheiden, niet samenwonend ☐ 3
- weduwe/weduwnaar, niet samenwonend ☐ 4

4. Wat is uw land van herkomst?

- Nederland ☐ 1
- Suriname/Nederlandse Antillen ☐ 2
- Turkije ☐ 3
- Marokko ☐ 4
- overig, nl:..... ☐ 5

5. Wat is de hoogste schoolopleiding die u heeft voltooid?
(indien u een opleiding in het buitenland heeft gevolgd: verzoeken wij u de best vergelijkbare opleiding in Nederland aan te kruisen)

- geen (of enkele klassen lager onderwijs) ☐ 1
- lager onderwijs (LO, VGLO) ☐ 2
- lager beroepsonderwijs (bv. LTS, ambachtsschool, LHNO, huishoudschool, etc.) ☐ 3
- middelbaar algemeen voortgezet onderwijs (bv. MAVO,(M)ULO,IVO) ☐ 4
- middelbaar beroepsonderwijs (bv. MBO, MTS, UTS, MEAO, MHNO, politieschool, (interne) opleiding verpleegkundige) ☐ 5
- voortgezet algemeen onderwijs (bv. HAVO, Atheneum, gymnasium, HBS, MMS) ☐ 6
- hoger beroepsonderwijs (bv. HTS, HEAO, MO-A, MO-B, Sociale Academie, Pedagogische Academie, Nijenrode) ☐ 7
- wetenschappelijk (universitair) onderwijs ☐ 8

DE VOLGENDE VRAGEN GAAN OVER HET VERLOOP VAN UW BEROEPSLEVEN

6. Hoe oud was u toen u begon met werken? ⌊_⌋⌊_⌋ jaar
(vakantiewerk niet meegerekend)

7. Zijn er in uw leven periodes geweest dat u **lichamelijk** zwaar werk deed (zoals veel tillen, sjouwen, etc)? nee ☐ 1 ja ☐ 2

Zo ja: hoeveel jaar bij elkaar heeft u dit soort werk gedaan? ⌊_⌊_⌋ jaar

8. Zijn er in uw leven periodes geweest dat u **geestelijk** zwaar werk deed (zoals werken onder grote tijdsdruk, erg ingewikkeld werk, spanningen op het werk, etc.)? nee ☐ 1 ja ☐ 2

Zo ja: hoeveel jaar bij elkaar heeft u dit soort werk gedaan? ⌊_⌊_⌋ jaar

9. Bent u gedurende de afgelopen 10 jaar, voordat u wegens ziekte langdurig uitviel, weleens werkloos geweest? nee ☐ 1 ja ☐ 2
(*ook beantwoorden als u minder dan 10 jaar gewerkt heeft*)

Zo ja: hoe vaak bent u de afgelopen 10 jaar werkloos geweest? ⌊_⌊_⌋ keer
(*ook korte periodes meetellen*)

10. Bij hoeveel bedrijven heeft u de afgelopen 10 jaar gewerkt, voordat u wegens ziekte langdurig uitviel? ⌊_⌊_⌋ bedrijven
(*inclusief de laatste werkgever*)

11. Bent u, voordat u wegens ziekte langdurig uitviel, weleens vanwege uw gezondheid van werkkring, beroep, of functie veranderd? nee ☐ 1 ja ☐ 2

GEGEVENS OVER UW LAATSTE WERKSITUATIE, VOORDAT U (DE LAATSTE KEER) LANGDURIG UITVIEL WEGENS ZIEKTE.

12. Wat is de naam en het adres van het bedrijf waar u werkte voordat u wegens ziekte langdurig uitviel?

naam: .....

---

straat: ..... huisnr: ....

vestigingsplaats: ..... postcode: ⌊_⌊_⌊_⌊_⌋-⌊_⌊_⌋

of ----------

postbus: ⌊_⌊_⌊_⌊_⌊_⌋

plaats: ..... postcode: ⌊_⌊_⌊_⌊_⌋-⌊_⌊_⌋

NB: Wij doen een dringend beroep op u om bovenstaande gegevens **volledig** in te vullen! Deze gegevens zijn nodig om het bedrijf waar u werkte goed in te kunnen delen. **Er worden uiteraard geen inlichtingen bij het bedrijf ingewonnen, of aan het bedrijf doorgegeven!**

13. Wat voor soort bedrijf of instelling was dit?

- landbouw- of visserijbedrijf ☐ 01
- industriebedrijf, namelijk:
  * voedings- en genotmiddelenindustrie ☐ 02
  * grafische industrie ☐ 03
  * chemische industrie ☐ 04
  * metaalindustrie ☐ 05
  * elektrotechnische industrie ☐ 06
  * overige industrie ☐ 07
- bouwnijverheid- en installatiebedrijf ☐ 08
- groothandel ☐ 09
- detailhandel ☐ 10
- hotel, restaurant, café ☐ 11
- transportbedrijf (wegvervoer) ☐ 12
- overige vervoersbedrijven (spoorwegen, scheep- en luchtvaart) ☐ 13
- communicatiebedrijf (post, telegraaf, telefoon) ☐ 14
- bank ☐ 15
- verzekeringsbedrijf ☐ 16
- bedrijf in de zakelijke dienstverlening ☐ 17
- dienstverlenende instelling (bv. gezondheidszorg, sport en recreatie, sociaal-culturele instel., sociale org. etc.) ☐ 18
- overige bedrijven ☐ 19

14. Wat werd er door het bedrijf waar u toen werkte gemaakt, gedaan of verhandeld? ☐ 1

.....

.....

15. Hoeveel mensen werkten er ongeveer bij dat bedrijf of die instelling?

- minder dan 10 ☐ 1
- 10 - 34 ☐ 2
- 35 - 99 ☐ 3
- 100 - 499 ☐ 4
- 500 en meer ☐ 5

16. Was er de laatste jaren dat u werkte, op uw afdeling steeds voldoende werk of niet?

- er was over het algemeen meer werk dan wij aankonden ☐ 1
- er was steeds voldoende werk ☐ 2
- er was zo nu en dan te weinig werk ☐ 3
- er was eigenlijk al jaren sprake van te weinig werk ☐ 4

17. Kunt u meer in het algemeen aangeven hoe het bedrijf er voorstond, voordat u wegens ziekte langdurig uitviel?

- het ging goed met het bedrijf ☐ 1
- het ging redelijk met het bedrijf ☐ 2
- het ging matig met het bedrijf ☐ 3
- het ging slecht met het bedrijf ☐ 4

18. Werd er in het bedrijf duidelijk aandacht besteed aan de arbeidsomstandigheden? nee ☐ 1 ja ☐ 2

19. In welk jaar bent u bij dit bedrijf gaan werken? 19 ☐☐

20. Welk beroep of functie had u in het bedrijf? ☐ 1

.....

21. Kunt u hieronder aangeven in welke categorie dit beroep of deze functie valt?

- agrarische beroepen, vissers e.d. ☐ 01
- ambachtelijke - en industriële beroepen, namelijk:
  * metselaars, timmerlieden, en andere bouwvakkers ☐ 02
  * loodgieters, lassers e.d ☐ 03
  * kleermakers, kostuumnaaisters e.d. ☐ 04
  * elektromonteurs ☐ 05
  * machine bankwerker-monteurs ☐ 06
  * machinale metaalbewerkers e.d. ☐ 07
  * toezichthoudend produktie personeel ☐ 08
  * overige ambachtelijke - en industriële beroepen ☐ 09
- transportberoepen, namelijk:
  * chauffeurs, matrozen, treinbestuurders e.d. ☐ 10
  * laders, lossers, inpakkers e.d. ☐ 11
  * overige transportberoepen ☐ 12
- administratieve beroepen, namelijk:
  * secretaressen, typisten, ponstypisten e.d. ☐ 13
  * boekhouders, kassiers e.d. ☐ 14
  * overige administratieve beroepen ☐ 15
- commerciële beroepen, namelijk:
  * winkelbedienden en andere verkopers ☐ 16
  * vertegenwoordigers, handelsagenten ☐ 17
  * overige commerciële beroepen ☐ 18
- dienstverlenende beroepen, namelijk:
  * koks, kelners, buffetbedienden ☐ 19
  * huisbewaarders, schoonmaakpersoneel (gebouwen e.d.) ☐ 20
  * huishoudelijk en verzorgend personeel (personen) ☐ 21
  * overige dienstverlenende functies ☐ 22
- artsen, verpleegkundigen, ziekenverzorgenden e.d. ☐ 23
- wetenschappelijke (vak)specialisten e.d. ☐ 24
- beleidvoerende en hogere leidinggevenden ☐ 25
- overige beroepen ☐ 26

22. Wat waren uw belangrijkste werkzaamheden in dit beroep of deze functie? ☐ 1

.....

23. Gaf u leiding aan andere werknemers? nee ☐ 1 ja ☐ 2

24. Wat was de voor uw functie vereiste vooropleiding?

- geen (of enkele klassen lager onderwijs) ☐ 1
- lager onderwijs ☐ 2
- lager beroepsonderwijs ☐ 3
- middelbaar algemeen voortgezet onderwijs ☐ 4
- middelbaar beroepsonderwijs ☐ 5
- voortgezet algemeen onderwijs ☐ 6
- hoger beroepsonderwijs ☐ 7
- wetenschappelijk (universitair) onderwijs ☐ 8

25. Wat voor dienst had u?

- dagdienst zonder meer ☐ 1
- andere dienst, met nachtdienst ☐ 2
- andere dienst, zonder nachtdienst ☐ 3

26. Werkte u meestal binnen, buiten, of afwisselend binnen en buiten?

- meestal binnen ☐ 1
- meestal buiten ☐ 2
- afwisselend binnen en buiten ☐ 3

27. Hoeveel uur werkte u gemiddeld per week **volgens uw arbeidsovereenkomst**? ⌊_⌊_⌋ uur

28. Hoeveel uur werkte u **feitelijk** gemiddeld per week? ⌊_⌊_⌋ uur

29. Hoeveel tijd (minuten) was u gemiddeld per dag kwijt om van uw huis naar uw werk en terug te komen? ⌊_⌊_⌊_⌋ minuten

30. Hebben zich, gedurende de laatste twee jaar voordat u langdurig uitviel, belangrijke veranderingen in of op uw werk voorgedaan?

- ja ☐ 1
- nee (*a.u.b. doorgaan met vraag 31*) ☐ 2

(*vraag 30 gaat door op pagina 6*)

(vervolg vraag 30)

Indien er zich belangrijke veranderingen in of op uw werk hebben voorgedaan:

Werd uw werk hierdoor meer of minder:

	meer	gelijk	minder
- boeiend	☐ 1	☐ 2	☐ 3
- afwisselend	☐ 1	☐ 2	☐ 3
- vrij	☐ 1	☐ 2	☐ 3
- gejaagd	☐ 1	☐ 2	☐ 3
- ingewikkeld	☐ 1	☐ 2	☐ 3
- belastend	☐ 1	☐ 2	☐ 3

Hieronder staan een aantal vragen over **het werk dat u deed voordat u (de laatste keer) wegens ziekte langdurig uitviel.** Het is de bedoeling dat u hierbij aangeeft hoe u, toen u nog werkte, de verschillende onderdelen van uw werk ervaarde.

31.	Had U voor uw werk genoeg scholing?	nee ☐ 1	ja ☐ 2
32.	Had U in uw werk voldoende afwisseling?	nee ☐ 1	ja ☐ 2
33.	Was Uw werk meestal boeiend?	nee ☐ 1	ja ☐ 2
34.	Had U meestal plezier in Uw werk?	nee ☐ 1	ja ☐ 2
35.	Vond U het werk te eenvoudig?	nee ☐ 1	ja ☐ 2
36.	Was Uw werk lichamelijk erg inspannend?	nee ☐ 1	ja ☐ 2
37.	Moest u in uw werk vaak:		
	- zware lasten tillen of sjouwen?	nee ☐ 1	ja ☐ 2
	- zwaar duwen, trekken of knijpen?	nee ☐ 1	ja ☐ 2
38.	Moest u tijdens uw werk vaak lang achtereen:		
	- zitten?	nee ☐ 1	ja ☐ 2
	- staan?	nee ☐ 1	ja ☐ 2
	- lopen?	nee ☐ 1	ja ☐ 2
	- geknield of gehurkt werken?	nee ☐ 1	ja ☐ 2
39.	Was Uw werk geestelijk erg inspannend?	nee ☐ 1	ja ☐ 2
40.	Moest u in uw werk vaak:		
	- vergaderen of praten?	nee ☐ 1	ja ☐ 2
	- lezen of schrijven?	nee ☐ 1	ja ☐ 2
41.	Werkte U geregeld onder tijdsdruk?	nee ☐ 1	ja ☐ 2
42.	Was het werk vaak te vermoeiend?	nee ☐ 1	ja ☐ 2
43.	Had U geregeld problemen met het tempo of de drukte van het werk?	nee ☐ 1	ja ☐ 2

44. Moest U het in het werk eigenlijk kalmer aan doen? nee ☐ 1 ja ☐ 2

45. Had U in het werk veel hinder van wisseling in temperatuur? nee ☐ 1 ja ☐ 2

46. Had U in het werk veel hinder van droge lucht? nee ☐ 1 ja ☐ 2

47. Had U in het werk veel hinder van vochtige lucht, regen? nee ☐ 1 ja ☐ 2

48. Had U in het werk veel hinder van gebrek aan frisse lucht? nee ☐ 1 ja ☐ 2

49. Had U in het werk veel hinder van lawaai? nee ☐ 1 ja ☐ 2

50. Had U in het werk veel hinder van stank? nee ☐ 1 ja ☐ 2

51. Had U in het werk veel hinder van damp, nevel, gas? nee ☐ 1 ja ☐ 2

52. Vond u dat het in orde was met de veiligheid in het werk? nee ☐ 1 ja ☐ 2

53. Was het werk doorgaans goed georganiseerd? nee ☐ 1 ja ☐ 2

54. Kon U voldoende overleggen over Uw werk? nee ☐ 1 ja ☐ 2

55. Werd Uw werk vaak belemmerd door onverwachte situaties? nee ☐ 1 ja ☐ 2

56. Werd U in het werk geregeld gehinderd door gebreken in het werk van anderen? nee ☐ 1 ja ☐ 2

57. Werd Uw werk vaak bemoeilijkt door afwezigheid van anderen? nee ☐ 1 ja ☐ 2

58. Vond U de onderlinge sfeer op het werk goed? nee ☐ 1 ja ☐ 2

59. Ergerde U zich vaak aan anderen op het werk? nee ☐ 1 ja ☐ 2

60. Werkte U onder goede dagelijkse leiding? nee ☐ 1 ja ☐ 2

61. Had de dagelijkse leiding een juist beeld van U in Uw werk? nee ☐ 1 ja ☐ 2

62. Hield de dagelijkse leiding voldoende rekening met wat U zei? nee ☐ 1 ja ☐ 2

63. Waren er omstandigheden in het werk die een ongunstige invloed hadden op Uw privéleven? nee ☐ 1 ja ☐ 2

64. Voelde U zich in dit bedrijf voldoende gewaardeerd? nee ☐ 1 ja ☐ 2

65. Vond U Uw beloning in overeenstemming met het werk dat U deed? nee ☐ 1 ja ☐ 2

66. Waren Uw vooruitzichten bij deze werkgever goed? nee ☐ 1 ja ☐ 2

67. Al met al, vond U nu zelf dat U goed, redelijk, matig of niet goed zat met Uw werk?

goed ☐ 1
redelijk ☐ 2
matig ☐ 3
niet goed ☐ 4

WIJ WILLEN NU GRAAG IETS VRAGEN OVER UW **ZIEKTEGESCHIEDENIS.**

68. Door welke ziekten, aandoeningen of functiestoornissen bent u uiteindelijk langdurig bent uitgevallen? ☐ 1

.....

.....

Welke is daarvan de belangrijkste? (*zou u deze hierboven willen onderstrepen*)

69. Kunt U hieronder aangeven onder welke categorie deze ziekte of aandoening valt? (*a.u.b. slechts één antwoord aankruisen*)

- psychische ziekten (bijv. overspannen, depressiviteit) ☐ 1
- aandoeningen aan hart of bloedvaten ☐ 2
- aandoeningen aan bewegingsapparaat (armen, benen, rug, schouder, spieren en gewrichten) ☐ 3
- overige aandoeningen ☐ 4

70. Had u, voor u zich de laatste keer langdurig ziek meldde, al eens eerder last gehad van hetzelfde, of is het vrij kort voor uw ziekmelding opgekomen?

- al eerder vaak last van de ziekte of aandoening ☐ 1
- al eerder zo nu en dan last van de ziekte of aandoening ☐ 2
- de ziekte of aandoening is vrij kort voor de ziekmelding opgekomen (*a.u.b. doorgaan met vraag 72*) ☐ 3

71. Wanneer heeft u voor het eerst last gekregen van de betreffende ziekte of aandoening? 19 ☐☐

72. Heeft u de indruk dat de ziekte of aandoening een **gevolg** is van het werk dat u deed?

ja, geheel of grotendeels ☐ 1
ja, voor een belangrijk deel ☐ 2
ja, in beperkte mate ☐ 3
nee, geheel niet ☐ 4

Zo ja: Aan welke onderdelen van uw werk denkt u dan daarbij?

- de lichamelijke belasting?	nee ☐ 1	ja ☐ 2
- de geestelijke belasting?	nee ☐ 1	ja ☐ 2
- de arbeidsomstandigheden in het algemeen?	nee ☐ 1	ja ☐ 2
- de veiligheid (bijv. in het geval van een ongeval)?	nee ☐ 1	ja ☐ 2
- andere onderdelen van het werk?	nee ☐ 1	ja ☐ 2

73. Heeft u de indruk dat de ziekte of aandoening **erger is geworden** door het werk dat u deed? nee ☐ 1 ja ☐ 2

De volgende vragen gaan over de periode dat u nog werkte, dat wil dus zeggen **voordat u (de laatste keer) langdurig uitviel wegens ziekte.**

74. Heeft de ziekte of aandoening mede een rol gespeeld bij de keuze van uw (laatste) werk? nee ☐ 1 ja ☐ 2

75. Werd u in uw werk geregeld gehinderd door de ziekte of aandoening, in de laatste periode dat u nog werkte? nee ☐ 1 ja ☐ 2

Zo ja: Kon u het werk, als het u te zwaar werd, lang genoeg onderbreken om even bij te komen? nee ☐ 1 ja ☐ 2

Bij sommige bedrijven probeert men werknemers die ziek worden of een aandoening krijgen, zo lang mogelijk aan het werk te houden. Dit gebeurt onder andere door aanpassing van het werk (bijvoorbeeld door aanschaf van hulpmiddelen), verandering van het takenpakket of herplaatsing, verandering van werktijden en door (bij)scholing (bijvoorbeeld voor ander werk).

76. Heeft men bij u in het bedrijf, in verband met uw ziekte of aandoening, weleens dergelijke maatregelen genomen?

- ja (*a.u.b. doorgaan met vraag a*) ☐ 2
- nee (*a.u.b. doorgaan met vraag b*) ☐ 1

Zo ja:

a. Om welke maatregelen ging het hierbij?

- aanpassing van het werk	nee ☐ 1	ja ☐ 2
- verandering van takenpakket of herplaatsing	nee ☐ 1	ja ☐ 2
- verandering van werktijden	nee ☐ 1	ja ☐ 2
- (bij)scholing	nee ☐ 1	ja ☐ 2
- iets anders, nl.:	nee ☐ 1	ja ☐ 2

Zo nee:

b. Denkt u dat u nog aan het werk zou zijn, als men dat wel had gedaan? nee ☐ 1 ja ☐ 2

Of men met een bepaalde ziekte kan blijven werken, hangt er verder van af hoe belastend dit werk of de werksituatie voor de persoon is. Zo komt het wel voor dat als twee mensen precies dezelfde ziekte hebben, maar verschillend werk doen, de een wel door kan blijven werken, terwijl de ander dat niet kan. Als u nu terug denkt aan uw ziekte en de situatie waar u toen werkte:

78. Denkt u dat u met deze ziekte, wanneer u ander werk zou hebben gedaan, wel door zou hebben kunnen werken? nee ☐ 1 ja ☐ 2

De volgende vragen hebben betrekking op **het jaar dat u een ziektewet-uitkering ontving, en de periode daarna.**

79. Heeft er weleens iemand van uw werk contact met u opgenomen, nadat u in de Ziektewet bent gekomen? nee ☐ 1 ja ☐ 2

Zo ja: Kunt u hieronder aangeven wie dat is (zijn), en hoe vaak dat geweest is?

	regelmatig	weleens	nooit	n.v.t.
- uw chef	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
- uw collega's	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
- iemand van de personeelsafdeling	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4

80. Vindt u dat het bedrijf sinds u in de Ziektewet bent gekomen voldoende contact met u heeft onderhouden, of vindt u dat men u min of meer aan uw lot heeft overgelaten?

voldoende contact ☐ 1
min of meer aan lot overgelaten ☐ 2

81. Bent u sinds u in de Ziektewet bent gekomen zelf weleens langs geweest op het werk, of heeft u zelf weleens contact opgenomen met uw collega's of chef?

ja, regelmatig ☐ 1
ja, weleens ☐ 2
nee, nooit ☐ 3

82. Heeft het bedrijf of de instelling, waar u toen werkte een bedrijfsarts?

- nee (*a.u.b. doorgaan met vraag 83*) ☐ 1
- ja ☐ 2

Zo ja: Hoe vaak heeft u contact gehad met de bedrijfsarts, sinds u in de Ziektewet bent gekomen? ☐ keer

- Heeft u in die periode met de bedrijfsarts weleens over hervatting van het werk gesproken?
  - nee, nooit ☐ 1
  - ja, daar hebben we vagelijk over gesproken ☐ 2
  - ja, daar hebben we uitvoerig over gesproken ☐ 3

- Heeft u in de indruk dat de bedrijfsarts zich toen heeft ingespannen om u weer aan het werk te brengen?
  - nee, hij heeft niets gedaan ☐ 1
  - ja, hij heeft enige moeite voor me gedaan ☐ 2
  - ja, hij heeft veel moeite voor me gedaan ☐ 3

83. Heeft u tijdens de ziektewetperiode of daarna nog contact gehad uw huisarts of een specialist? nee ☐ 1 ja ☐ 2

Zo ja: Is u door de huisarts of de specialist(en) toen duidelijk verteld of u in de toekomst weer aan het werk zou kunnen?

- nee, dat is niet echt aan de orde geweest ☐ 1
- ja, er is mij verteld dat ik te zijner tijd wel weer zal kunnen werken ☐ 2
- ja, er is mij verteld dat ik waarschijnlijk niet meer zal kunnen werken ☐ 3

Als u langer dan een half jaar in de Ziektewet zit, krijgt u wanneer alles volgens de regels verloopt te maken met iemand van de GMD (Gemeenschappelijke Medische Dienst). De volgende vraag gaat hier nader op in.

84. Heeft u tijdens de ziektewetperiode of daarna weleens contact gehad met iemand van de GMD?

- nee (*a.u.b. doorgaan met vraag 84*) ☐ 1
- ja ☐ 2

Zo ja: Kunt u hieronder aangeven met wie u bij de GMD contact heeft gehad?

- een arts nee ☐ 1 ja ☐ 2
- een arbeidsdeskundige nee ☐ 1 ja ☐ 2
- iemand anders nee ☐ 1 ja ☐ 2

- Heeft men u bij de GMD toen verteld of u in de toekomst weer zou kunnen werken?
  - nee, dat is niet echt aan de orde geweest ☐ 1
  - ja, er is mij verteld dat ik te zijner tijd wel weer zal kunnen werken in mijn oude functie ☐ 2
  - ja, er is mij verteld dat ik te zijner tijd wel weer zal kunnen werken maar in een nadere functie ☐ 3
  - ja, er is mij verteld dat ik waarschijnlijk niet meer zal kunnen werken ☐ 4

DE VOLGENDE VRAGEN GAAN OVER UW **GEZONDHEID** OP DIT MOMENT

85. Hoe vindt u zelf dat het momenteel met uw gezondheid is gesteld? Is die goed, redelijk, matig of niet goed?

goed ☐ 1
redelijk ☐ 2
matig ☐ 3
niet goed ☐ 4

86. Wanneer u uw gezondheid van dit moment vergelijkt met die van het moment dat u (de laatste keer) langdurig uitviel, is die dan beter, slechter of hetzelfde?

beter ☐ 1
slechter ☐ 2
min of meer hetzelfde ☐ 3

87. En de ziekte of aandoening waardoor u (de laatste keer) langdurig uitviel, is die sinds u in de Ziektewet bent gekomen verminderd, verergerd of hetzelfde?

verminderd ☐ 1
verergerd ☐ 2
min of meer hetzelfde ☐ 3

Hieronder staan een aantal vragen over **uw gezondheid**, en meer in het algemeen over **hoe u zich op het moment voelt**

88.	Heeft u nogal eens een opgezet of drukkend gevoel in de maagstreek?	nee ☐ 1	ja ☐ 2
89.	Bent u gauw kortademig?	nee ☐ 1	ja ☐ 2
90.	Heeft u nogal eens pijn in de borst- of maagstreek?	nee ☐ 1	ja ☐ 2
91.	Heeft u nogal eens klachten over pijnen in de botten en spieren?	nee ☐ 1	ja ☐ 2
92.	Heeft u vaak een gevoel van moeheid?	nee ☐ 1	ja ☐ 2
93.	Heeft u nogal eens last van hoofdpijn?	nee ☐ 1	ja ☐ 2
94.	Heeft u nogal eens last van rugpijn?	nee ☐ 1	ja ☐ 2
95.	Is uw maag nogal eens van streek?	nee ☐ 1	ja ☐ 2
96.	Heeft u weleens een verdoofd gevoel of tinteling in uw ledematen?	nee ☐ 1	ja ☐ 2
97.	Voelt u zich gauwer moe dan u normaal acht?	nee ☐ 1	ja ☐ 2
98.	Bent u nogal eens duizelig?	nee ☐ 1	ja ☐ 2
99.	Voelt u zich nogal eens lusteloos?	nee ☐ 1	ja ☐ 2
100.	Staat u in de regel s'ochtends moe en niet uitgerust op?	nee ☐ 1	ja ☐ 2

WIJ ZOUDEN U VERDER GRAAG WAT WILLEN VRAGEN OVER EEN MOGELIJKE
HERVATTING VAN WERK
(indien u inmiddels 65 jaar of ouder bent, kunt u doorgaan met vraag 104)

101. Heeft u momenteel een betaalde baan, of gaat u **zeer binnenkort** weer werken (d.w.z. dat er al een datum is vastgesteld)?

- nee (*a.u.b. doorgaan met vraag 103*) ☐ 1
- ja, zeer binnenkort ☐ 2
- ja, momenteel een betaalde baan ☐ 3

102. Onderstaande vragen alleen invullen indien u momenteel **weer werkt of zeer binnenkort gaat werken.**

a.	Is dat bij dezelfde werkgever als u eerst werkte, voordat u langdurig uitviel?	nee ☐ 1	ja ☐ 2
b.	Is het werk in verband met uw ziekte of aandoening aangepast?	nee ☐ 1	ja ☐ 2
	Zo ja: c. Om welke aanpassingen gaat het hierbij?		
	- aanschaf van hulpmiddelen/meubilair	nee ☐ 1	ja ☐ 2
	- aanpassing machines en/of gereedschappen	nee ☐ 1	ja ☐ 2
	- verandering taken (werkzaamheden)	nee ☐ 1	ja ☐ 2
	- verandering werktijden	nee ☐ 1	ja ☐ 2
	- vermindering werktempo	nee ☐ 1	ja ☐ 2
	- (bij)scholing	nee ☐ 1	ja ☐ 2
	- anders, nl.:.....	nee ☐ 1	ja ☐ 2

(*a.u.b. doorgaan met vraag 104*)

103. Onderstaande vragen alleen invullen indien u **momenteel geen werk** heeft, en ook niet zeer binnenkort weer zult gaan werken.

a.	Denkt u dat uw gezondheid het de komende jaren (1 à 2) toe zal laten uw eigen werk weer te doen (geheel of gedeeltelijk)?	nee ☐ 1	ja ☐ 2
	Zo ja: b. Denkt u dan weer bij uw oude werkgever terecht te kunnen?	nee ☐ 1	ja ☐ 2
c.	Denkt u dat uw gezondheid het de komende jaren (1 à 2) toe zal laten ander werk te doen (geheel of gedeeltelijk)?	nee ☐ 1	ja ☐ 2
	Zo ja: d. Aan welk werk denkt u dan daarbij?		☐ 1
	.....		
	e. Zou u aan willen geven onder welke categorie (*zie de nummers bij vraag 21*) dit werk valt?		☐☐
	f. Denkt u dat (bij)scholing uw kansen op ander werk zal vergroten?	nee ☐ 1	ja ☐ 2
	g. Zou u bereid zijn om u voor ander werk (bij) te scholen?	nee ☐ 1	ja ☐ 2

104. Indien u naar aanleiding van de vragenlijst nog op- of aanmerkingen heeft, kunt u deze hieronder aangeven. ☐ 1

.....

.....

.....

.....

WIJ WILLEN U HARTELIJK DANKEN VOOR UW MEDEWERKING

WILT U DE INGEVULDE VRAGENLIJST ZO SPOEDIG MOGELIJK IN DE BIJGESLOTEN ANTWOORDENVELOPPE AAN DE GMD TERUGSTUREN!

BIJLAGE 1a

Overzicht van de betrokken arbeidsmarktkenmerken

In deze bijlage zijn de gehanteerde rubrieken met de bijbehorende arbeidsmarktkenmerken opgenomen. Voorafgaand aan elk kenmerk staat aangegeven aan welke vraag uit de vragenlijst dit kenmerk ontleend is. Achter het kenmerk staat weergegeven hoe de antwoordcategorieën in de logistische regressie-analyse zijn gehanteerd. De eerst aangegeven waarde is telkens de 'voorspellende' waarde.

persoonskenmerken:

RIG: geslacht; man/vrouw

RIG: leeftijd; jonger 30 jaar en ouder dan 49 jaar/30 tot 50 jaar; voor oude/nieuwe werkgever: ouder dan 45 jaar/ jonger dan 45 jaar

vraag 3: samenwonen; gehuwd of samenwonend/niet samenwonend

vraag 4: land van herkomst; Nederlander/niet-Nederlander

vraag 5: opleiding; geen of alleen Lager Onderwijs/meer dan Lager Onderwijs

arbeidsverleden:

vraag 2 en 6: lengte arbeidsleven; 1 tot en met 10 jaar/meer dan 10 jaar

vraag 7: lichamelijke expositie; geen periode van lichamelijk zwaar werk/wel

vraag 8: geestelijke expositie; geen periode van geestelijk zwaar werk/wel

vraag 9: werkloos geweest; geen periode van werkloosheid/wel

vraag 11: veranderd vanwege ziekte: ja/nee

vraag 19: dienstjaren; meer dan 5 jaar/5 jaar of minder

kenmerken van het werk:

vraag 15: omvang bedrijf; 100 werknemers en meer/minder dan 100 werknemers; Mulitivariaat: meer werknemer ---> minder werknemers

vraag 16: werkdruk: meer werk dan we aankonden/ overige categorieën

vraag 17: economische situatie; goed, redelijk en matig/slecht

vraag 18: aandacht voor arbeidsomstandigheden; ja/nee

vraag 23: leidinggevend; ja/nee

vraag 24: vooropleiding; geen of alleen LO/meer dan LO

vraag 25: soort dienst; (met) nachtdienst/zonder nachtdienst

vraag 26: binnen/buiten werken: binnen werken/ buiten werken, afwisselend buiten en binnen werken

vraag 29: reistijd; minder dan 30 minuten/30 minuten en meer

vraag 30: verandering op werk; geen belangrijke veranderingen/wel

vraag 28: werktijd; minimaal 38 uur per week/minder dan 38 uur per week

vraag 82: bedrijfsarts; bedrijfsarts aanwezig/geen bedrijfsarts

vraag 76: maatregelen in werk door ziekte; wel maatregelen/geen maatregelen

meningen over het laatste werk:

vraag 31 t/m 35: arbeidsinhoud; geen klachten/wel klachten mulitivariaat: weinig → veel klachten

vraag 36 t/m 18: fysieke belasting; maximaal 3 klachten/ meer dan 3 klachten; multivariaat: weinig → veel klachten

vraag 39 t/m 44: psychische belasting; maximaal 3 klachten/ meer dan 3 klachten; multivariaat: weinig → veel klachten

vraag 45 t/m 52: (binnen)klimaat; maximaal 2 klachten/ meer dan 2 klachten; multivariaat: weinig → veel klachten

vraag 53 t/m 57: werkorganisatie; maximaal 1 klacht/ meer dan 1 klacht; multivariaat: weinig → veel klachten

vraag 58 t/m 62: arbeidsverhoudingen; maximaal 1 klacht/ meer dan 1 klacht; multivariaat: weinig → veel klachten

vraag 64 t/m 66: arbeidsvoorwaarden; maximaal 1 klacht/ meer dan 1 klacht; multivariaat: weinig → veel klachten

vraag 67: al met al; goed/redelijk, matig en niet goed

ziektegeschiedenis

uit RIG: diagnose (hoofd- of nevendiagnose) bewegingsapparaat:wel/niet; bij oude/nieuwe werkgever: niet/wel

uit RIG: diagnose (hoofd- of nevendiagnose) psychisch; niet/wel

uit RIG: diagnose (hoofd- of nevendiagnose) hart en vaat; niet/wel; bij oude/nieuwe werkgever: wel/niet

uit RIG: diagnose (hoofd- of nevendiagnose) overig; wel/niet

vraag 70: ziekte plotseling ontstaan; kort voor ziekmelding/al eerder

vraag 71: ziekteduur: minder dan 5 jaar/5 jaar en langer

vraag 72: oorzaak belangrijk deel in werk; beperkt en geheel niet/geheel, grotendeels en belangrijk deel wel

vraag 72_1: oorzaak fysiek; nee/ja

vraag 72_2: oorzaak geestelijk; nee/ja

vraag 72_3: oorzaak arbo-algemeen; nee/ja

vraag 72_4: oorzaak veiligheid; nee/ja

vraag 72_5: oorzaak anders; nee/ja

vraag 73: ziekte erger geworden; nee/ja

vraag 75: gehinderd in werk door ziekte; nee/ja

vraag 75_1: werk kon onderbroken worden; nee/ja

vraag 76_6 en vraag 78: als ander werk of aangepast werk wel aan het werk; als ander en(of) aangepast werk/anders

vraag 87: ziekte verminderd: verminderd/verergerd of hetzelfde

het ziektewetjaar

vraag 79: vanuit bedrijf contact; ja/nee

vraag 79_1: contact door chef; ja/nee

vraag 79_2: contact door collega's; ja/nee

vraag 80: voldoende contact bedrijf; voldoende contact/min of meer aan lot overgelaten

vraag 81: zelf contact met bedrijf; regelmatig en wel eens/nooit

vraag 82_2: bedrijfsarts over hervatting; vagelijk en uitvoerig/nooit

vraag 82_3: bedrijfsarts moeite voor werk; enige en veel moeite/niets gedaan

prognoses

vraag 83_1: positieve prognose huisarts; te zijner tijd werken/anders

vraag 84_3: positieve prognose GMD-functionaris; te zijner tijd werken in oude of nieuwe functie/anders

werkloosheid

BIJLAGE 2

Definities van odds ratio en betrouwbaarheidsinterval

De odds ratio (OR) geeft aan hoeveel vaker een bepaald fenomeen in de ene groep voorkomt dan in de andere. Een voorbeeld:

Voorbeeld uit tabel 4.2:

Tabel 4.2 Geschatte relatieve kans (bivariaat) op werk en betrouwbaarheidsinterval voor de arbeidsmarktkenmerken (n = 7322)

Arbeidsmarktkenmerken	OR	b.i.	geselecteerd
persoonskenmerken:			
geslacht: man	1.28	(1.23 - 1.32)	*

Dit betekent dat werken 1.28 keer zo vaak voorkomt bij mannen als bij vrouwen, met andere woorden; dat mannen 1.28 keer zo vaak werken als vrouwen.

Het betrouwbaarheidsinterval (b.i.) geeft aan in welke mate de OR van een steekproef een goede schatting is voor de hele populatie.
Een uit een steekproef berekende waarde zal meestal niet precies de populatiewaarde zijn, en zal van steekproef tot steekproef verschillen. Om toch een uitspraak te kunnen doen over de (onbekende) populatiewaarde wordt op grond van de steekproefwaarde een schattingsinterval berekend. Dit wordt zo gedaan dat met een van te voren bepaalde zekerheid (de betrouwbaarheidscoëfficiënt) gezegd kan worden dat de populatiewaarde zich binnen de grenzen van dit betrouwbaarheidsinterval zal bevinden.
Of, anders gezegd, de kans dat het gegeven betrouwbaarheidsinterval de populatiewaarde niet bevat is ten hoogste 1 minus de betrouwbaarheidscoëfficiënt.
Wanneer 1 in het betrouwbaarheidsinterval valt betekent dit dat er een kans is (1 minus de betrouwbaarheidscoëfficiënt) dat er geen verschil is tussen de groepen. Het gevonden verschil in de steekproef wordt dan niet significant geacht.

Een voorbeeld:
Voorbeeld uit tabel 4.2:

Tabel 4.2 Geschatte relatieve kans (bivariaat) op werk en betrouwbaarheidsinterval voor de arbeidsmarktkenmerken (n = 7322)

Arbeidsmarktkenmerken	OR	b.i.	geselecteerd
persoonskenmerken:			
geslacht: man	1.28	(1.23 - 1.32)	

Dit betekent dat de kans 0.95 is dat in de populatie de OR tussen 1.23 en 1.32 ligt (betrouwbaarheidscoëfficient: .05).

Op grond van de bivariate odds ratio's en de betrouwbaarheidsintervallen blijven voor de verschillen tussen hervatters bij de oude werkgever en de hervatters bij de nieuwe werkgever de met een * gemarkeerde arbeidsmarktkenmerken over.
Opvallend is dat bij het aan het werk komen bij de oude dan wel de nieuwe werkgever geslacht geen rol en, evenmin als het werken in deeltijd. Wel speelt een rol het aantal dienstjaren, de aanwezigheid van een bedrijfsarts en aandacht voor arbeidsomstandigheden. De meningen over het laatste werk zijn wel van belang wanneer het gaat om het aan het werk blijven bij de oude werkgever, dan wel aan het werk komen bij een nieuwe werkgever. Dit betreft zowel fysieke belasting, arbeidsverhoudingen, arbeidsvoorwaarden, organisatie van het werk als de inhoud van het werk. De geestelijke belasting en het klimaat spelen een minder grote rol.
Van belang is hier ook de diagnose: mensen met hart en vaat ziekten, die weer aan het werk zijn, hebben meer kans om weer bij de oude werkgever te werken dan mensen die deze diagnose niet hebben. Mensen met psychische klachten die weer werken daarentegen hebben minder kans om bij de oude werkgever te blijven dan mensen die deze diagnose niet hebben.
Maatregelen die in het werk worden genomen spelen ook een rol, evenals contacten die worden onderhouden met het bedrijf.

BIJLAGE 2a

Verdeling van hervatters naar leeftijd en opleiding

hervatting naar leeftijd

hervatting naar opleiding

BIJLAGE 3

De analyse op de uitval van respondenten als gevolg van ontbrekende informatie

In de logistische regressie-analyse is in de eindanalyse rond 'werkhervatting' en 'terugkeer bij de oude werkgever', telkens van een groot aantal eerder geselecteerde kenmerken gebruik gemaakt: respectievelijk 23 en 26 kenmerken. Door deze grote aantallen kenmerken treedt een sterke accumulatie van uitval op van respondenten op grond van ontbrekende informatie. Dit is het gevolg van het feit dat in de gehanteerde rekenmethode elke respondent bij wie op minstens één van de gehanteerde variabelen informatie ontbreekt, wordt verwijderd. In totaal gaat het bij de hervattingsanalyse om een uitval van 2198 van de 7322 respondenten (30%) en bij de analyse 'oude werkgever' om 731 van de 2224 respondenten (33%).

De omvang van de uitval noodzaakt tot een analyse naar de aard van deze uitval. Daarbij dient de vraag beantwoord te worden of de door uitval als gevolg van ontbrekende in omvang gereduceerde populatie qua samenstelling nog wel vergelijkbaar is met de oorspronkelijke populatie.

Tabel 3.1 geeft een overzicht van de uitval van respondenten bij de hervattingsanalyse. In KOLOM I van deze tabel worden de percentages uitgevallen respondenten weergegeven, voor zover er bij het betreffende kenmerk van een significante afwijking (chi^2, $p<0001$) sprake is. Dat geldt bijvoorbeeld voor hervatters ten opzichte van niet-hervatters (32% tegenover 26% uitgevallen respondenten) en laag opgeleiden ten opzichte van relatief hoog opgeleiden (34% tegenover 27% uitgevallen respondenten).

In KOLOM II staat weergegeven wat het effect is van deze uitval. Daartoe wordt de verdeling van de betreffende kenmerken in de door uitval gereduceerde populatie vergeleken met die in de totale populatie. Omdat alle kenmerken slechts twee waarden kennen (groot/klein, ja/nee enz.) kan volstaan worden met het aangeven van één van deze waarden. De aangegeven 'waarde 1' is in alle gevallen die waarde welke hervatting van het werk 'voorspelt' (bijvoorbeeld 'man', 'relatief jong', 'minstens een LBO-opleiding' en dergelijke). In KOLOM II is van deze waarde een korte omschrijving opgenomen. Voor een meer gedetailleerde omschrijving van de betreffende kenmerken en de onderscheiden waarden wordt hier verwezen naar bijlage 1.

Tabel 3.2 geeft soortgelijke gegevens voor de analyse op de terugkeer naar de oude werkgever met gebruikmaking van de bij die analyse gehanteerde kenmerken.

Tabel 3.1

De verdeling van de uitval in de logistische regressie bij **'hervatting werk'** opgenomen kenmerken en de resulterende verdeling in de totale (totaal) en de door uitval gereduceerde populatie (gereduc.).

	KOLOM I		KOLOM II	
	percentage uitval:		**verdeling (waarde 1)**	
variabele	**waarde 1**	**waarde 2**	**gereduc. (n=5124)**	**totaal (n=7322)**
werk hervat	26%	32%	32% (hervat)	30%
sexe	niet significant		60% (man)	59%
opleiding	27%	34%	73% (LBO e.m.)	71%
leeftijd	26%	35%	56% (max. 44)	53%
nationaliteit	niet significant		90% (Nederl)	90%
duur fys arb	niet significant		38% (korte duur)	38%
maatregel	niet significant		24% (ja)	23%
vooropleiding	niet significant		61% (LBO e.m.)	60%
voltijd	niet significant		70% (ja)	70%
econ sit bed	niet significant		96% (goed/redel)	96%
slechtere gezh	niet significant		29% (nee)	29%
conditie	21%	35%	39% (ja,als)	35%
onderbr werk	niet significant		79% (ja)	79%
ziekte erger	21%	28%	33% (nee)	31%
psychisch	niet significant		32% (ja)	32%
hart	29%	36%	90% (nee)	89%
ba praat	26%	31%	16% (ja)	15%
zelf contact	niet significant		36% (ja)	35%
aan lot over	niet significant		37% (nee)	36%
collega's	niet significant		27% (ja)	27%
progn huisarts	26%	32%	29% (werken)	28%
progn GMD	24%	35%	48% (werken)	44%
wlh regio	niet significant		21% (gering)	21%

Tabel 3.2

De uitval van respondenten op basis van missing values: de verdeling van de uitval bij de 23 in de logistische regressie bij **'terugkeer oude werkgever'** opgenomen variabelen en de resulterende verdeling in de totale en de gereduceerde populatie.

			verdeling (waarde 1)	
	percentage uitval:		**gereduc.**	**totaal**
variabele	**waarde 1**	**waarde 2**	**(n=1513)**	**(n=2224)**
oude werkgever	niet significant		32% (terugkeer)	32%
leeftijd	29%	34%	37% (min. 45)	35%
nation	niet significant		94% (Nederl)	94%
duur arbverl	niet significant		86% (lang)	86%
dienstjaren	niet significant		70% (veel)	69%
maatregel	niet significant		41% (ja)	41%
bedr grootte	niet significant		22% (>500 wn)	22%
aandacht ARBO	niet significant		54% (ja)	54%
voltijd	niet significant		79% (ja)	80%
wlh regio	niet significant		23% (gering)	23%
vooropl	niet significant		72% (LBO e.m.)	71%
econ sit bed	niet significant		98% (goed/redel)	98%
conditie	25%	38%	49% (ja, als)	44%
hart	niet significant		10% (ja)	10%
psy	niet significant		71% (nee)	70%
oorzaak werk	niet significant		25% (nee)	25%
ziekte erger	25%	30%	41% (nee)	39%
slechtere gezh	niet significant		50% (nee)	49%
zelf contact	niet significant		48% (ja)	48%
contact chef	niet significant		27% (ja)	26%
aan lot over	niet significant		49% (nee)	49%
actie bedr arts	niet significant		11% (ja)	11%
bedr arts aanw	niet significant		40% (ja)	39%
klacht arbvoorw	niet significant		10% (lage score)	10%
klacht inhoud	niet significant		12% (lage score)	12%
progn huisarts	29%	36%	59% (werken)	56%

De gegevens uit de KOLOM I van de tabellen 3.1 en 3.2 laten zien dat er bij enkele kenmerken van een significante verschil in de mate van uitval sprake is. Deze verschillen zijn opvallenderwijs in alle gevallen toe te schrijven aan meer ontbrekende informatie in de gegevens van hen die een kenmerk hebben dat samenhangt met 'niet hervatten' en 'niet terugkeren bij de oude werkgever'.
Dankzij de geringe omvang van deze verschillen en de relatief grote aantallen respondenten waarom het hier gaat, leidt dit tot slechts een marginaal verschil in de verdeling van die kenmerken in de totale populatie en de gereduceerde populatie. De conclusie kan luiden dat de uitval op basis van ontbrekende informatie de representativiteit van de gegevens niet wezenlijk heeft aangetast.
Op grond van deze gegevens kan strikt genomen geen uitspraak gedaan worden over de mate waarin de resultaten van de logistische regressie-analyse beïnvloed zijn door de voor 'werkhervatting' en 'terugkeer bij de oude werkgever' gunstige vertekening in de gereduceerde populatie. Het vermoeden bestaat dat een eventuele beïnvloeding slechts marginaal zal zijn en dan vooral betrekking zal hebben op de aan- of afwezigheid in de eindoplossing van kenmerken met een gering 'voorspellend' effect.

BIJLAGE 4

Resultaten: verschillen tussen hervatters en niet-hervatters

In deze bijlage worden de resultaten behandeld met betrekking tot de vraag naar de verschillen tussen de hervatters en de niet-hervatters. In de eerste paragraaf wordt weergegeven hoeveel mensen van de onderzoeksgroep het werk hervat hebben en hoeveel niet. In de tweede paragraaf worden de resultaten gepresenteerd van de selectie van de variabelen. Vervolgens worden in paragraaf 4.3 de cijfers gepresenteerd van de eindanalyse, waaruit blijkt welke arbeidsmarktkenmerken de belangrijkste bijdrage leveren aan de verschillen tussen de groepen.

4.1 De frequentieverdelingen van de hervatters en de niet-hervatters.

In onderstaande tabel (tabel iv.1) staat de verdeling weergegeven van het aantal mensen dat al dan niet het werk heeft hervat. Het blijkt dat 30.4% van de respondenten weer aan het werk was toen de enquête werd gehouden. De rest, 69.6%, werkte niet ten tijde van de enquête.

Tabel iv.1 Aantal hervatters en aantal niet hervatters (n=7322)

	Aantal	Percentage
hervat	2224	30.4
niet-hervat	5098	69.6

4.2 De selectie van het aantal arbeidsmarktkenmerken

4.2.1 Selectie op grond van bivariate analyse en literatuur

In tabel iv.2 worden de ongecorrigeerde odds ratio's voor het hervatten van werk weergegeven en de bijbehorende betrouwbaarheidsintervallen van alle in het onderzoek meegenomen arbeidsmarktkenmerken.

Op grond van de gecorrigeerde odds ratio's en de betrouwbaarheidsintervallen blijven voor de verschillen tussen hervatters en niet-hervatters de met een * gemarkeerde arbeidsmarktkenmerken over.
Naast de boven bedoelde kenmerken is nog een aantal kenmerken geselecteerd omdat deze volgens de literatuur van belang bleken voor hervatting. Het gaat hier om de volgende kenmerken. Deze zijn in de tabel met een o aangeduid.

Tabel iv.2 Geschatte relatieve kans (bivariaat) op werk en betrouwbaarheidsintervallen voor de arbeidsmarktkenmerken (n=7322)

Arbeidsmarktkenmerken	OR	b.i.	geselecteerd*
persoonskenmerken:			
geslacht: man	1.28	(1.23 - 1.32)	*
leeftijd: 30 tot 50 jaar	1.25	(1.19 - 1.31)	*
samenwonen: niet samenwonend	1.03	(0.99 - 1.05)	
national.: nederlanders	1.06	(1.04 - 1.08)	o
opleiding: > L.O.	1.22	(1.19 - 1.25)	o
arbeidsverleden:			
lengte arbeidsleven: 1-10jr	1.19	(1.05 - 1.36)	o
lichamelijk zwaar: geen	1.20	(1.11 - 1.29)	o
geestelijk zwaar: geen	1.03	(0.97 - 1.09)	
werkloos geweest: nee	1.05	(1.02 - 1.08)	
dienstjaren: meer dan 5 jaar	1.02	(0.98 - 1.05)	
veranderd wegens ziekte: ja	1.04	(0.92 - 1.20)	
kenmerken van het werk:			
omvang bedrijf: > 100	1.12	(1.06 - 1.18)	o
ec. situatie: niet slecht	1.06	(1.02 - 1.10)	o
arbeidsomstandigheden: ja	1.03	(0.98 - 1.08)	
leiding: ja	1.22	(1.13 - 1.31)	
vereiste opl.: > L.O.	1.30	(1.25 - 1.35)	*
soort dienst: nachtdienst	1.14	(1.01 - 1.29)	
reistijd: minder dan 30 min	1.00	(0.97 - 1.04)	
verandering op werk: nee	1.01	(0.97 - 1.05)	
werktijd: voltijd	1.21	(1.17 - 1.25)	o
bedrijfsarts: aanwezig	1.17	(1.10 - 1.25)	o
maatregelen in werk door ziekte: ja	2.63	(2.42 - 2.87)	*
werkdruk: geen	1.05	(1.01 - 1.09)	
binnen/buiten werken	1.15	(1.07 - 1.23)	
meningen over het laatste werk:			
arbeidsinhoud: pos	1.16	(1.11 - 1.22)	

Arbeidsmarktkenmerken	OR	b.i.	geselecteerd*
fysieke belasting: pos	1.13	(1.08 - 1.18)	
psychische belasting: pos	1.03	(0.98 - 1.07)	
(binnen)klimaat: pos	1.06	(1.01 - 1.10)	
werkorganisatie: pos	1.02	(0.97 - 1.07)	
arbeidsverhoudingen: pos	0.99	(0.95 - 1.03)	
arbeidsvoorwaarden: pos	1.03	(0.99 - 1.08)	
al met al: goed	1.04	(1.01 - 1.07)	
ziektegeschiedenis			
diagnose: bewegingsapp	1.01	(0.97 - 1.05)	o
diagnose: niet psychisch	1.08	(1.04 - 1.11)	o
diagnose: niet hart en vaat	1.02	(1.00 - 1.04)	o
Arbeidsmarktkenmerken	OR	b.i.	geselecteerd
diagnose: overig	1.10	(1.01 - 1.19)	
ziekte plotseling ontstaan: ja	1.16	(1.09 - 1.23)	
ziekteduur: minder dan 5 jaar	1.07	(1.02 - 1.13)	
oorzaak:belangrijk deel werk: nee	1.12	(1.07 - 1.18)	
oorzaak: fysiek: nee	1.38	(1.23 - 1.55)	*
oorzaak: geestelijk: nee	1.18	(1.08 - 1.28)	
oorzaak: arbo-algemeen: nee	1.01	(0.90 - 1.13)	
oorzaak: veiligheid: nee	1.02	(0.98 - 1.05)	
oorzaak: anders: nee	1.04	(0.99 - 1.10)	
ziekte erger geworden door werken: nee	1.39	(1.30 - 1.49)	*
gehinderd in werk door ziekte: nee	1.28	(1.19 - 1.37)	*
werk kon onderbroken worden: ja	1.30	(1.18 - 1.41)	*
duur WAO (meer dan 1 jaar)	1.02	(.98 - 1.16)	
ziekte verminderd: ja	2.47	(2.30 - 2.65)	*
kon doorwerken als aangepast of ander werk: ja	1.45	(1.36 - 1.54)	*
het ziektewetjaar			
vanuit bedrijf contact: ja	1.22	(1.18 - 1.26)	o
contact door chef: ja	1.35	(1.29 - 1.43)	*
contact door collega's: ja	1.33	(1.27 - 1.38)	*

Arbeidsmarktkenmerken	OR	b.i.	geselecteerd*
voldoende contact bedrijf: ja	1.56	(1.47 - 1.66)	*
zelf contact met bedrijf: ja	1.14	(1.12 - 1.17)	o
bedrijfsarts over hervatting: ja	1.89	(1.70 - 2.11)	*
bedrijfsarts moeite voor werk: ja	1.65	(1.49 - 1.82)	*
Prognoses			
positieve progn huisarts: ja	3.69	(3.43 - 3.98)	*
positieve progn GMD: ja	2.08	(1.98 - 2.18)	*

+: *: op grond van odds ratio's
o: op grond van literatuur

4.2.2 Verdere selectie op grond van multivariate-analyse binnen de hoofdkenmerken

In tabel iv.3 staan de resultaten weergegeven van de multivariate-analyse binnen de rubrieken. Per kenmerk staan de odds ratio's aangegeven, gecorrigeerd voor de overige kenmerken van het betreffende rubriek. Tevens staan de betrouwbaarheidsintervallen vermeld.
Wanneer geen gegevens achter een kenmerk vermeld staan, betekent dit dat er geen significant (p=.05) verschil is tussen hervatters en niet-hervatters bij dit kenmerk.

Tabel iv.3 Geschatte relatieve kans (multivariaat) op werk en betrouwbaarheidsinterval voor de arbeidsmarktkenmerken binnen de rubrieken(n=7322)

Arbeidsmarktkenmerken	OR	b.i.
persoonskenmerken:		
geslacht: man	1.53	(1.45 - 1.62)
leeftijd: 30 tot 50 jaar	1.59	(1.46 - 1.72)
national.: nederlanders	1.35	(1.22 - 1.49)
opleiding: > L.O.	1.42	(1.33 - 1.51)
arbeidsverleden:		
lengte arbeidsleven: 1-10jr	--	--
lichamelijk zwaar: geen	1.14	(1.08 - 1.20)

Arbeidsmarktkenmerken	OR	b.i.
kenmerken van het werk:		
omvang bedrijf: groter	--	--
bedrijfsarts aanwezig:ja	--	--
ec. situatie: niet slecht	1.44	(1.20 - 1.72)
vereiste opl.: > L.O.	1.39	(1.30 - 1.48)
werktijd: voltijd	1.34	(1.25 - 1.44)
maatregelen in werk door ziekte: ja	1.87	(1.75 - 1.99)
ziektegeschiedenis		
diagnose: bewegingsapp	--	--
diagnose: niet psychisch	1.30	(1.22 - 1.38)
diagnose: niet hart en vaat	1.20	(1.09 - 1.32)
oorzaak: fysiek: nee	--	--
ziekte erger geworden door werken: nee	1.28	(1.20 - 1.37)
gehinderd in werk door ziekte: nee	--	--
werk kon onderbroken worden: ja	1.15	(1.07 - 1.23)
ziekte verminderd: ja	2.68	(2.38 - 3.02)
kon doorwerken als aangepast of ander werk:ja	1.32	(1.24 - 1.40)
het ziektewetjaar		
vanuit bedrijf contact: ja	--	--
contact door chef: ja	--	--
contact door collega's: ja	1.22	(1.13 - 1.33)
voldoende contact bedrijf: ja	1.21	(1.13 - 1.29)
zelf contact met bedrijf: ja	1.39	(1.24 - 1.56)
bedrijfsarts over hervatting: ja	1.55	(1.37 - 1.77)
bedrijfsarts moeite voor werk: ja	--	--
prognoses		
positieve progn huisarts: ja	2.21	(2.08 - 2.35)
positieve progn GMD: ja	1.60	(1.51 - 1.70)

De kenmerken waarop geen verschillen gevonden worden tussen hervatters en niet-hervatters (zonder score in tabel 4.3) worden niet meegenomen naar de eindanalyse. Naast de overige kenmerken wordt in de eindanalyse ook de werkloosheid in de regio als arbeidsmarktkenmerk meegenomen (zie § 3.3).

4.3 De arbeidsmarktkenmerken die een unieke bijdrage leveren aan het al dan niet hervatten (eindanalyse)

In onderstaande tabel (tabel iv.4) staat weergegeven welke kenmerken een unieke bijdrage blijken te leveren aan het al dan niet hervatten. Bij een aantal kenmerken staan geen odds ratio's vermeld. Dit houdt in dat deze niet voldoende bijdraagt levert aan het hervatten.
De kenmerken die de belangrijkste bijdrage aan het al dan niet hervatten van werk staan vet gedrukt.

Tabel iv.4 Geschatte relatieve kans (multivariaat) op werk en betrouwbaarheidsintervalllen voor de arbeidsmarktkenmerken (n=5124)**

Arbeidsmarktkenmerken	OR	b.i
persoonskenmerken:		
geslacht: man	1.34	(1.22 - 1.47)
leeftijd: 30 tot 50 jaar	1.16	(1.08 - 1.26)
land van herkomst: Nederland	--	--
opleiding: meer dan lagere school	1.12	(1.01 - 1.25)
arbeidsverleden:		
lichamelijk zwaar: geen	--	--
kenmerken van het werk:		
economische situatie: niet slecht	**1.42**	**(1.14 - 1.77)**
vereiste opleiding: meer dan lagere school	1.10	(1.00 - 1.22)
werktijd: voltijd	**1.27**	**(1.13 - 1.42)**
maatregelen in werk	**1.74**	**(1.60 - 1.90)**
meningen over het werk:		
--	--	--

Arbeidsmarktkenmerken	OR	b.i
ziektegeschiedenis:		
diagnose: niet psychisch	1.15	(1.06 - 1.26)
diagnose: niet hart en vaat	1.21	(1.07 - 1.38)
werk kon onderbroken worden: ja	--	--
ziekte erger geworden door werk: nee	1.16	(1.07 - 1.26)
ziekte verminderd: ja	**2.24**	**(1.92 - 2.60)**
kon doorwerken als aangepast of ander werk: ja	**1.24**	**(1.14 - 1.34)**
het ziektewetjaar:		
bedrijfsarts over werkhervatting	**1.23**	**(1.09 - 1.38)**
zelf contact met bedrijf	1.16	(1.00 - 1.35)
voldoende contact bedrijf	1.20	(1.09 - 1.31)
contact met collega's	1.30	(1.11 - 1.45)
Prognoses		
positieve prognose huisarts	1.83	(1.69 - 1.99)
positieve prognose GMD	1.57	(1.44 - 1.70)
regiowerkloosheid	--	--

+ Voor een verklaring van het aantal respondenten: zie par. 3.3
* De belangrijkste kenmerken staan vetgedrukt

Resultaten: verschillen tussen hervatters bij de oude en bij een nieuwe werkgever

In deze bijlage worden de resultaten behandeld met betrekking tot de vraag naar de verschillen tussen de hervatters bij de oude werkgever en de hervatters bij de nieuwe werkgever. In de eerste paragraaf wordt weergegeven hoeveel mensen van de onderzoeksgroep bij de oude, dan wel bij een nieuwe werkgever werken. In de tweede paragraaf worden de resultaten gepresenteerd van de reductie van de variabelen. Vervolgens worden in paragraaf 4.3 de cijfers gepresenteerd van de eindanalyse, waaruit blijkt welke arbeidsmarktkenmerken de belangrijkste bijdrage leveren aan de verschillen tussen de groepen.

5.1 De frequentieverdelingen van de hervatters bij de oude en de nieuwe werkgever

In onderstaande tabel (tabel v.1) staat de verdeling weergegeven van het aantal hervatters dat bij de nieuwe, dan wel bij de oude werkgever werkt. Het blijkt dat 67.9% van de hervatters weer aan bij de oude werkgever weer aan het werk gekomen is. De rest, 32.1%, werkt bij een nieuwe werkgever.

Tabel v.1 Aantal hervatters bij de oude en bij een nieuwe werkgever (n=2224)

	Aantal	Percentage
oude werkgever	1510	67.9
nieuwe werkgever	714	32.1

5.2 De selectie van het aantal arbeidsmarktkenmerken

5.2.1 Selectie op grond van de bivariate analyse

In tabel v.2 worden de ongecorrigeerde odds ratio's voor het hervatten van werk bij de oude werkgever (als hervat wordt) weergegeven en de bijbehorende betrouwbaarheidsintervallen van alle in het onderzoek meegenomen arbeidsmarktkenmerken.
Op grond van de ongecorrigeerde odds ratio's en de betrouwbaarheidsintervallen blijven voor de verschillen tussen hervatters bij de oude werkgever en de hervatters bij de nieuwe werkgever de met een * gemarkeerde arbeidsmarktkenmerken over.

Naast de boven aangegeven kenmerken is nog een aantal kenmerken geselecteerd, omdat deze volgens de literatuur van belang bleken voor hervatting. Deze zijn in tabel v.2 aangegeven met een o.

Tabel v.2 Geschatte relatieve kans (bivariaat) op werk bij de oude werkgever en betrouwbaarheidsinterval voor de arbeidsmarktkenmerken (n=2224)

Arbeidsmarktkenmerken	OR	b.i.	geselecteerd*
persoonskenmerken:			
geslacht: man	1.03	(0.93 - 1.37)	o
leeftijd: ouder dan 45 jaar	2.17	(1.86 - 2.53)	•
samenwonen: niet samenwonend	1.13	(1.07 - 1.19)	
national.: nederlanders	1.02	(0.99 - 1.04)	o
opleiding: > L.O.	1.05	(0.87 - 1.26)	o
arbeidsverleden:			
lengte arbeidsleven: meer dan 10 jr	1.18	(1.13 - 1.24)	o
lichamelijk zwaar: geen	1.33	(1.16 - 1.53)	•
geestelijk zwaar: geen	1.08	(0.97 - 1.21)	
werkloos geweest: nee	1.30	(1.23 - 1.39)	•
dienstjaren meer dan 5 jr.	1.61	(1.49 - 1.74)	•
veranderd wegens ziekte: ja	1.04	(0.71 - 1.52)	
kenmerken van het werk:			
omvang bedrijf: > 100	1.51	(1.35 - 1.69)	•
ec. situatie: niet slecht	1.17	(1.10 - 1.24)	o
arbeidsomstandigheden: ja	1.46	(1.32 - 1.61)	•
leiding: ja	1.17	(1.02 - 1.35)	
vooropl.: > L.O.	1.12	(1.05 - 1.19)	o
soort dienst: geen nachtdienst	1.01	(0.97 - 1.05)	
reistijd: minder dan 30 min	1.05	(0.92 - 1.19)	
verandering op werk: nee	1.05	(0.98 - 1.13)	
werktijd: voltijd	1.14	(0.95 - 1.36)	o
bedrijfsarts: aanwezig	1.65	(1.44 - 1.89)	•
maatregelen in werk door ziekte: ja	3.29	(2.74 - 3.94)	•
werkdruk: geen	1.05	(0.94 - 1.17)	

Arbeidsmarktkenmerken	OR	b.i.	geselecteerd*
binnen/buiten werken	1.07	(0.99 - 1.14)	
meningen over het laatste werk			
arbeidsinhoud: pos	1.33	(1.21 - 1.45)	*
fysieke belasting:pos	1.32	(1.21 - 1.44)	*
psychische belasting:pos	1.01	(0.94 - 1.10)	
(binnen)klimaat:pos	1.10	(1.02 - 1.20)	
werkorganisatie:pos	1.27	(1.16 - 1.39)	*
arbeidsverhoudingen:pos	1.28	(1.17 - 1.40)	*
arbeidsvoorwaarden:pos	1.48	(1.35 - 1.62)	*
al met al: goed	1.25	(1.18 - 1.32)	*
ziektegeschiedenis			
diagnose: niet bewegingsapp	1.03	(0.95 - 1.11)	o
diagnose: niet psych	1.12	(1.05 - 1.19)	o
diagnose: hart en vaat	2.54	(1.39 - 3.60)	o
diagnose: overig	1.13	(0.97 - 1.32)	
ziekte plotseling ontstaan: ja	1.17	(1.04 - 1.30)	
ziekteduur: minder dan 5 jaar	1.01	(0.92 - 1.11)	
oorzaak:belangrijk deel.werk: nee	1.38	(1.25 - 1.52)	*
oorzaak: fysiek	1.01	(0.94 - 1.09)	
oorzaak: geestelijk	1.05	(0.93 - 1.17)	
oorzaak: arbo-algemeen: nee	1.11	(0.91 - 1.34)	
oorzaak: veiligheid	1.04	(0.98 - 1.10)	
oorzaak: anders	1.08	(0.98 - 1.18)	
ziekte erger geworden door werken: nee	1.48	(1.30 - 1.68)	*
gehinderd in werk door ziekte: nee	1.19	(1.05 - 1.35)	
werk kon onderbroken worden: ja	1.57	(1.33 - 1.86)	*
duur WAO minder dan 1 jaar	1.12	(1.02 - 1.23)	
ziekte verminderd: ja	.96	(.88 - 1.05)	o
kon doorwerken met aangepast of ander werk: ja	1.46	(1.33 - 1.61)	*
het ziektewetjaar			
vanuit bedrijf contact: ja	1.38	(1.30 - 1.47)	*

Arbeidsmarktkenmerken	OR	b.i.	geselecteerd+
Arbeidsmarktkenmerken	OR	b.i.	geselecteerd
contact door chef: ja	1.90	(1.71 - 2.12)	*
contact door collega's: ja	1.32	(1.23 - 1.43)	*
voldoende contact bedrijf:ja	2.25	(1.97 - 2.56)	*
zelf contact met bedrijf: ja	1.19	(1.14 - 1.24)	o
bedrijfsarts over hervatting: ja	2.20	(1.78 - 2.72)	*
bedrijfsarts moeite voor werk: nee	2.37	(1.92 - 2.93)	*
Prognoses			
positieve progn huisarts: ja	1.19	(1.09 - 1.30)	o
positieve progn GMD: ja	1.23	(1.07 - 1.42)	o

+: *: op grond van odds ratio's
o: op grond van literatuur

5.2.2 Verdere selectie van de kenmerken op grond van multivariate analyse binnen de rubrieken

In onderstaande tabel (tabel v.3) staat weergegeven welke kenmerken een unieke bijdrage blijken te leveren aan het al dan niet hervatten bij de oude werkgever (als hervat wordt). Bij een aantal kenmerken staan geen odds ratio's vermeld. Dit houdt in dat deze niet voldoende bijdraagt levert aan het hervatten bij de oude werkgever.

Tabel v.3 Geschatte relatieve kans (multivariaat) op werk bij de oude werkgever en betrouwbaarheidsinterval voor de arbeidsmarktkenmerken binnen de rubrieken(n=2224)

Arbeidsmarktkenmerken	OR	b.i.
persoonskenmerken:		
geslacht: man	--	--
leeftijd: ouder dan 45 jaar	1.80	(1.62 - 1.99)
national.: nederlanders	1.21	(1.00 - 1.45)
opleiding: > L.O.	--	--
arbeidsverleden:		
lengte arbeidsleven: meer dan 10 jr	1.73	(1.53 - 1.94)

Arbeidsmarktkenmerken	OR	b.i.
lichamelijk zwaar: geen	--	--
dienstjaren: meer dan 5	1.43	(1.23 - 1.66)
werkloos geweest: nee	--	--
kenmerken van het werk:		
omvang bedrijf: groter	1.59	(1.24 - 2.04)
ec. situatie: niet slecht	1.61	(1.12 - 2.31)
arbeidsomstandigheden: ja	1.24	(1.11 - 1.40)
dienstjaren meer dan 5 jr.	1.61	(1.49 - 1.74)
vooropl.: > L.O.	1.22	(1.08 - 1.37)
werktijd: voltijd	1.17	(1.02 - 1.35)
bedrijfsarts: aanwezig	1.18	(1.02 - 1.35)
maatregelen in werk door ziekte: ja	2.28	(2.00 - 2.60)
meningen over het laatste werk		
arbeidsinhoud: pos	1.30	(1.12 - 1.89)
arbeidsvoorwaarden:pos	1.39	(1.22 - 1.72)
fysieke belasting:positief	1.51	(1.16 - 1.97)
werkorganisatie:pos	--	--
arbeidsverhoudingen:pos	--	--
al met al: goed	--	--
ziektegeschiedenis		
diagnose: niet bewegingsapp	--	--
diagnose: niet psych	--	--
diagnose: hart en vaat	1.42	(1.16 - 1.74)
oorzaak:belangrijk deel werk: nee	1.22	(1.09 - 1.37)
oorzaak: fysiek	--	--
ziekte hinder bij werk: nee	--	--
ziekte erger geworden door werken: nee	1.16	(1.03 - 1.29)
werk kon onderbroken worden: ja	1.16	(1.33 - 1.86)
ziekte verminderd: ja	--	--
kon doorwerken als ander of aangepast werk: ja	1.36	(1.23 - 1.50)

Arbeidsmarktkenmerken	OR	b.i.
het ziektewetjaar		
vanuit bedrijf contact: ja	--	--
contact door chef: ja	1.67	(1.40 - 1.99)
contact door collega's: ja	--	--
voldoende contact bedrijf:ja	1.38	(1.19 - 1.58)
zelf contact met bedrijf: ja	2.14	(1.72 - 2.67)
bedrijfsarts over hervatting: ja	--	--
bedrijfsarts moeite voor werk: nee	1.60	(1.26 - 2.04)
prognoses		
positieve progn huisarts: ja	1.29	(1.17 - 1.41)
positieve progn GMD: ja	0.80	(.72 - .88)

5.3 De arbeidsmarktkenmerken die een unieke bijdrage leveren aan het al dan niet hervatten bij de oude werkgever (eindanalyse)

In onderstaande tabel (tabel v.4) staat weergegeven welke kenmerken een unieke bijdrage blijken te leveren aan het al dan niet hervatten bij de oude werkgever (als hervat wordt). Bij een aantal kenmerken staan geen odds ratio's vermeld. Dit houdt in dat deze niet voldoende bijdraagt aan het hervatten bij de oude werkgever.
De vetgedrukte kenmerken leveren de belangrijkste bijdrage aan het hervatten bij de oude werkgever.

Tabel v.4 Geschatte relatieve kans (multivariaat) op werk bij de oude werkgever en betrouwbaarheidsintervallen voor de arbeidsmarktkenmerken (n=1509)**

Arbeidsmarktkenmerken	OR	b.i
persoonskenmerken:		
leeftijd: ouder dan 45 jaar	**1.37**	**(1.16 - 1.62)**
land van herkomst: Nederland	--	--
arbeidsverleden:		
lengte arbeidsleven	1.25	(1.02 - 1.52)

Arbeidsmarktkenmerken	OR	b.i
dienstjaren: meer dan 5	**1.58**	**(1.35 - 1.85)**
kenmerken van het werk:		
omvang bedrijf: groter	**1.74**	**(1.27 - 2.39)**
economische situatie: niet slecht	--	--
Arbeidsmarktkenmerken	OR	b.i.
vereiste opleiding: meer dan lagere school	--	--
maatregelen in werk: ja	**2.05**	**(1.74 - 2.41)**
aandacht voor arbeidsomstandigheden	--	--
werktijd:voltijd	1.24	(1.04 - 1.48)
meningen over het werk:		
arbeidsinhoud: positief	--	--
arbeidsvoorwaarden: positief	--	--
fysieke belasting:positief	--	--
ziektegeschiedenis:		
diagnose: niet psychisch	--	--
diagnose: hart en vaat	--	--
ziekte erger door werk: nee	--	--
conditie: ja	--	--
oorzaak in werk: nee	1.27	(1.09 - 1.49)
het ziektewetjaar:		
bedrijfsarts moeite voor werkhervatting	--	--
zelf contact met bedrijf	**2.12**	**(1.57 - 2.87)**
voldoende contact bedrijf	1.25	(1.05 - 1.48)
contact met chef	**1.50**	**(1.20 - 1.87)**
Prognoses		
positieve prognose huisarts	1.25	(1.11 - 1.48)
positieve prognose GMD	--	--

Arbeidsmarktkenmerken	OR	b.i
regiowerkloosheid	--	--

+: Voor een verklaring van het aantal respondenten: zie par. 3.3
*: De belangrijkste kenmerken staan vetgedrukt

BIJLAGE 6

Resultaten naar bedrijfsklasse

In deze bijlage wordt beschreven welke verschillen er zijn tussen de bedrijfsklassen wanneer het gaat om de kans op hervatting en de kans op terugkeer naar de oude werkgever. Eerst wordt ingegaan op de verschillen in hervattingskans en vervolgens de verschillen in kans op terugkeer naar de oude werkgever.
Telkens wordt eerst de frequentieverdeling met de percentages gepresenteerd en vervolgens de gecorrigeerde verschillen in kans. De correctie vond plaats voor leeftijd, geslacht, land van herkomst, verbetering van de ziekte en bedrijfsomvang (zie H.3). Voor deze analyses zijn de gegevens van de totale steekproef gebruikt (zie par. 3.4).
De bedrijfsklassen zijn ingedeeld volgens de twee-cijferige code van de Standaard Bedrijfsindeling (SBI).

6.1 Vergelijking van de hervattingskansen van bedrijfsklassen

In onderstaande tabel (tabel vi.1) staan het aantal en percentage hervattingen per bedrijfklasse weergegeven.

Tabel vi.1 Aantal hervattingen en frequentieverdeling van hervattingen (in procenten) per bedrijfsklasse °*

Bedrijfsklasse	n	Percentage
01-05 landbouw en visserij	61	29.2
20/21 voedings- en genotmiddelenindustrie	107	27.2
22 textielindustrie	**29**	**21.6**
23/24 kledingindustrie, leder en schoenenindustrie	**16**	**11.9**
25 hout- en meubelindustrie	37	27.2
26 papier- en papierwarenindustrie	27	26.0
27 grafische industrie, uitgeverijen	54	34.0
28/29 aardolie- en chemische industrie	**76**	**37.8**
30/31 kunstmatige en synthetische garen- en vezelindustrie, rubber- en kunststof verwerkende industrie	44	27.0
32 bouwmaterialen-, aardewerk- en glasindustrie	**31**	**20.1**
33/34 basismetaal- en metaalproduktenindustrie	**150**	**35.1**
35 machine-industrie	**48**	**36.9**
36 elektrotechnische-industrie	46	32.6
37/38/39 overige industrie	59	33.9
51 bouwnijverheid	**325**	**35.8**
52/54 bouwinstallatiebedrijven	**81**	**40.1**

Bedrijfsklasse	n	Percentage
61/62/63/64 groothandel, tussenpersoon in de handel	150	27.6
65/66 detailhandel	178	27.0
67 horeca	**43**	**16.6**
68 reparatiebedrijven	**42**	**42.4**
72 wegvervoer	135	33.6
70/71/73-76 overig transport	86	35.2
77 communicatiebedrijven	**79**	**45.4**
81 bankwezen	72	37.3
84 zakelijke dienstverlening	129	28.2
82/84/85-87 overig bank- en verzekeringswezen	77	37.6
40/41/90/92 openbaar bestuur, defensie en wettelijke sociale verzekering, onderwijs, openbare nutsbedrijven	**29**	**22.1**
93 gezondheids- en veterinaire diensten	**192**	**37.9**
94 maatschappelijke dienstverlening	**159**	**24.1**
95 sociaal-culturele en culturele instellingen	46	31.7
11-19/91/96/97/98/99 bedrijfs- en werknemersorganisaties, researchinstellingen, overige sociale organisaties, overige dienstverlening	**92**	**20.3**
TOTAAL REPRESENTATIEF	**2203**	**30.5**

°: Het aantal respondenten bij deze analyse is zo groot, omdat een groot deel van hen zowel in de bedrijfsklasse als in de referentiepopulatie is opgenomen.

*: De meest opvallende gegevens staan vet gedrukt.

In tabel vi.1 is te zien dat de textielindustrie, de kledingindustrie, bouwmaterialen en aardewerkindustrie, de horeca, het openbaar bestuur, de maatschappelijke dienstverlening en de overige dienstverlening een laag hervattingspercentage hebben. De chemische industrie, de metaalprodukten- en machineindustrie, bouwnijverheid en -installatiebedrijven, de reparatiebedrijven, de communicatiebedrijven en de gezondheids en veterinaire diensten hebben juist een hoog hervattingspercentage. Of na correctie voor leeftijd, geslacht, land van herkomst, verbetering van de ziekte en bedrijfsgrootte deze verschillen nog gelden, is te zien in onderstaande tabel (tabel vi.2).

Tabel vi.2 Relatieve kans op hervatting, gecorrigeerd voor leeftijd, sexe, land van herkomst, verbetering van de ziekte en bedrijfsomvang (n=14776)°*

Bedrijfsklasse	OR	b.i.
01-05 landbouw en visserij	1.06	(.75 - 1.50)
20/21 voedings- en genotmiddelenindustrie	.82	(.63 - 1.06)
22 textielindustrie	.80	(.51 - 1.26)
23/24 kledingindustrie, leder en schoenenindustrie	**.41**	**(.23 - .73)**
25 hout- en meubelindustrie	.75	(.49 - 1.13)
26 papier- en papierwarenindustrie	.73	(.45 - 1.18)
27 grafische industrie, uitgeverijen	.78	(.74 - 1.58)
28/29 aardolie- en chemische industrie	1.11	(.80 - 1.54)
30/31 kunstmatige en synthetische garen- en vezelindustrie, rubber- en kunststof verwerkende industrie	.75	(.51 - 1.10)
32 bouwmaterialen-, aardewerk- en glasindustrie	**.45**	**(.30 - .70)**
33/34 basismetaal- en metaalproduktenindustrie	1.08	(.86 - 1.36)
35 machine-industrie	1.19	(.79 - 1.80)
36 elektrotechnische-industrie	1.04	(.69 - 1.57)
37/38/39 overige industrie	.92	(.64 - 1.33)
51 bouwnijverheid	1.06	(.90 - 1.25)
52/54 bouwinstallatiebedrijven	1.09	(.79 - 1.50)
61/62/63/64 groothandel, tussenpersoon in de handel	.84	(.68 - 1.05)
65/66 detailhandel	1.05	(.86 - 1.28)
67 horeca	**.53**	**(.37 - .77)**
68 reparatiebedrijven	1.45	(.93 - 2.27)
72 wegvervoer	.99	(.74 - 1.34)
70/71/73-76 overig transport	.99	(.78 - 1.26)
77 communicatiebedrijven	**1.62**	**(1.15 - 2.29)**
81 bankwezen	1.36	(.98 - 1.88)
84 zakelijke dienstverlening	1.26	(.90 - 1.76)
82/84/85-87 overig bank- en verzekeringswezen	.87	(.68 - 1.10)
40/41/90/92 openbaar bestuur, defensie en wettelijke sociale verzekering, onderwijs, openbare nutsbedrijven	.74	(.60 - 1.66)
93 gezondheids- en veterinaire diensten	**1.31**	**(1.06 - 1.63)**
94 maatschappelijke dienstverlening	.93	(.75 - 1.15)
95 sociaal-culturele en culturele instellingen	1.06	(.71 - 1.60)

Bedrijfsklasse	OR	b.i.
11-19/91/96/97/98/99 bedrijfs- en werknemersorganisaties, researchinstellingen, overige sociale organisaties, overige dienstverlening	.77	(.59 - 1.02)

°: Het aantal respondenten bij deze analyse is zo groot, omdat een groot deel van hen zowel in de bedrijfsklasse als in de referentiepopulatie is opgenomen.
*: De vetgedrukte gegevens wijken significant (p=.05) af van de representatieve steekproef.

Uit tabel vi.2 blijkt dat, na correctie voor leeftijd, geslacht, land van herkomst, verbetering van de ziekte en bedrijfsomvang er in de kledingindustrie, de bouwmaterialen-, aardewerk- en glasindustrie en de horeca de kans op hervatting beduidend lager ligt. In de communicatiebedrijven en in de gezondheids- en veterinairediensten is de kans op hervatting aanzienlijk hoger dan gemiddeld.

6.2 Verschillen tussen bedrijfsklassen in de mate van hervatting bij de oude werkgever

In tabel vi.3 staan de aantallen en de percentages weergegeven van hervatting bij de oude werkgever per bedrijfsklasse. Het gaat hier om de percentages voor het werken bij de oude werkgever ten opzichte van de hele groep hervatters.

Tabel vi.3 Aantal hervattingen bij de oude werkgever en frequentieverdeling (in procenten) per bedrijfsklasse *

Bedrijfsklasse	Aantal hervatters bij de oude werkgever	Percentage van het totaal aantal hervatters
01-05 landbouw en visserij	36	59.0
20/21 voedings- en genotmiddelenindustrie	69	64.5
22 textielindustrie	20	69.0
23/24 kledingindustrie, leder en schoenenindustrie	**9**	**56.3**
25 hout- en meubelindustrie	22	59.5
26 papier- en papierwarenindustrie	17	63.0
27 grafische industrie, uitgeverijen	**44**	**81.5**
28/29 aardolie- en chemische industrie	57	75.0
30/31 kunstmatige en synthetische garen- en vezelindustrie, rubber- en kunststof verwerkende industrie	34	77.3
32 bouwmaterialen-, aardewerk- en glasindustrie	20	64.5

33/34 basismetaal- en metaalproduktenindustrie	103	68.7
35 machine-industrie	36	75.0
36 elektrotechnische-industrie	33	71.7
37/38/39 overige industrie	43	72.9
Bedrijfsklasse	Aantal hervatters	Percentage
51 bouwnijverheid	**173**	**53.2**
52/54 bouwinstallatiebedrijven	51	63.0
61/62/63/64 groothandel, tussenpersoon in de handel	105	70.0
65/66 detailhandel	112	62.9
67 horeca	**22**	**51.2**
68 reparatiebedrijven	27	64.3
72 wegvervoer	87	64.4
70/71/73-76 overig transport	61	70.9
77 communicatiebedrijven	**77**	**88.6**
81 bankwezen	**59**	**81.9**
84 zakelijke dienstverlening	74	57.4
82/84/85-87 overig bank- en verzekeringswezen	**62**	**80.5**
40/41/90/92 openbaar bestuur, defensie en wettelijke sociale verzekering, onderwijs, openbare nutsbedrijven	**16**	**55.2**
93 gezondheids- en veterinaire diensten	135	70.3
94 maatschappelijke dienstverlening	118	74.2
95 sociaal-culturele en culturele instellingen	37	**80.4**
11-19/91/96/97/98/99 bedrijfs- en werknemersorganisaties, researchinstellingen, overige sociale organisaties, overige dienstverlening	57	62.0
TOTAAL REPRESENTATIEF	**1499**	**68.0**

*: de meest opvallende gegevens staan vet gedrukt

Uit tabel vi.3 valt af te lezen dat het hervattingspercentage bij de oude werkgever laag ligt bij hervatters uit de kledingindustrie, de bouwnijverheid, de horeca, het openbaar bestuur etc. De percentage liggen hoog bij de grafische industrie, de communicatiebedrijven, het bank- en verzekeringswezen, het bankwezen en de sociaal-culturele en culturele instellingen. In de volgende tabel (tabel vi.4) is te zien of deze verschillen ook na correctie voor leeftijd, geslacht, land van herkomst en bedrijfsomvang blijven bestaan.

Tabel vi.4 Relatieve kans op hervatten bij de oude werkgever (van hervatters), gecorrigeerd voor leeftijd, sexe, land van herkomst en bedrijfsomvang (n=4748)°*

Bedrijfsklasse	OR	b.i.
01-05 landbouw en visserij	.89	(.52 - 1.55)
20/21 voedings- en genotmiddelenindustrie	.77	(.50 - 1.20)
22/23 textielindustrie, kledingindustrie	.69	(.36 - 1.34)
26/27 papier- en papierwarenindustrie, grafische industrie, uitgeverijen	1.11	(.63 - 1.94)
29/30/31 kunstmatige en synthetische garen- en vezelindustrie, rubber- en kunststof verwerkende industrie, chemische industrie	1.07	(.68 - 1.69)
32 bouwmaterialen-, aardewerk- en glasindustrie	.80	(.36 - 1.77)
33/34 basismetaal- en metaalproduktenindustrie	.97	(.66 - 1.42)
35 machine-industrie	1.11	(.56 - 2.22)
36 elektrotechnische-industrie	.92	(.46 - 1.83)
25/37/38/39 hout- en meubelindustrie, overige industrie	.87	(.55 - 1.38)
51 bouwnijverheid	**.64**	**(.49 - .82)**
52/54 bouwinstallatiebedrijven	.92	(.56 - 1.50)
61/62/63/64 groothandel, tussenpersoon in de handel	1.17	(.80 - 1.71)
65/66 detailhandel	1.02	(.73 - 1.44)
67 horeca	.73	(.38 - 1.39)
68 reparatiebedrijven	1.12	(.60 - 2.18)
72 wegvervoer	.89	(.53 - 1.49)
70/71/73-76 overig transport	.85	(.58 - 1.25)
77 communicatiebedrijven	**2.99**	**(1.41 - 6.33)**
80 bank- en verzekeringswezen algemeen	1.65	(.91 - 2.98)
81 bankwezen	1.84	(.98 - 3.48)
84 zakelijke dienstverlening	**.61**	**(.41 - .92)**
93 gezondheids- en veterinaire diensten	1.00	(.71 - 1.43)
94 maatschappelijke dienstverlening	1.40	(.94 - 2.09)
95 sociaal-culturele en culturele instellingen	2.23	(.96 - 5.20)
11-19/91/96/97/98/99 bedrijfs- en werknemersorganisaties, researchinstellingen, overige sociale organisaties, overige dienstverlening	.66	(.43 - 1.00)

°: Het aantal respondenten bij deze analyse is zo groot, omdat een groot deel van hen zowel in de bedrijfsklasse als in de referentiepopulatie is opgenomen.

*: De vetgedrukte gegevens wijken significant (p=.05) af van de representatieve steekproef.

In de bouwnijverheid en de zakelijke dienstverlening blijkt het aanzienlijk moeilij-

ker om bij de oude werkgever weer aan het werk te komen. In de communicatiebedrijven is dit daarentegen makkelijker.

BIJLAGE 7

Resultaten naar de regio

In deze bijlage wordt beschreven welke verschillen er zijn tussen regio's wanneer het gaat om de kans op hervatting en de mate waarin hervatters terugkeren naar de oude werkgever. Eerst wordt ingegaan op de verschillen in hervattingskans en vervolgens de verschillen in de mate van terugkeer van hervatters naar de oude werkgever.
Telkens wordt eerst de frequentieverdeling gepresenteerd en vervolgens de relatieve kans. De relatieve kans houdt dit keer in de kans van elke regio in vergelijking met de totale representatieve steekproef. De relatieve kans is telkens gecorrigeerd voor leeftijd, geslacht, land van herkomst, verbetering van de ziekte en bedrijfsomvang. Voor de regio's geldt hier de RBA-indeling.

7.1 Vergelijking van de hervattingskansen in de regio's

In tabel vii.1 staan de hervattingsaantallen en -frequenties weergegeven van de verschillende regio's.

Tabel vii.1 Aantal hervattingen, frequentieverdeling (in procenten) en werkloosheidspercentages per RBA *

RBA	Aantal hervat	Percentage hervat	Werkloosheidspercentage
1 Groningen	72	27.7	7.1
2 Friesland	84	28.8	5.7
3 Drenthe	59	27.7	4.5
4 IJssel-Vecht	**67**	**42.4**	**3.4**
5 Twente	**101**	**38.3**	**4.8**
6 Midden-IJssel	24	31.6	3.1
7 Veluwe	92	30.3	2.9
8 Arnhem/O. Gelderland	100	29.2	4.3
9 Nijmegen/Rivierenland	56	32.7	5.7
10 Flevoland	28	28.0	3.8
11 Oost-Utrecht	**82**	**39.4**	**2.4**
12 M. en W. Utrecht	76	29.0	4.5
13 Gooi en Vechtstreek	**54**	**37.5**	**2.6**
14 Noord-Holland Noord	88	30.3	2.9
15 Amsterdam/Zaanstreek/Waterland	146	27.8	7.9
16 Kennemer/Amstel/Meerldn	82	28.0	2.3
17 Rijnstreek	**93**	**37.3**	**2.3**

RBA	Aantal hervat	Percentage hervat	Werkloosheidspercentage
18 Den Haag/Delft	108	31.8	4.6
19 Drechtsteden	**61**	**39.9**	**3.1**
20 Rijnmond	**134**	**23.5**	**6.3**
21 Zeeland	**62**	**36.3**	**3.1**
22 West. Noord-Brabant	**36**	**25.7**	**2.7**
23 Breda e.o.	63	28.0	2.7
24 Midden-Brabant	60	26.5	4.9
25 Noordoost-Brabant	104	34.7	3.7
26 Zuidoost-Brabant	95	27.9	5.0
27 M. en N. Limburg	76	34.9	3.1
28 Zuid-Limburg	**96**	**25.3**	**5.9**
TOTAAL REPRESENTATIEF	**2199**	**30.5**	**4.5**

* De meest opvallende gegevens staan vetgedrukt.

Uit tabel vii.1 blijkt dat Rijnmond, Westelijk Noord-Brabant en Zuid-Limburg een lager hervattingspercentage kennen. IJssel-Vecht, Twente, Oost-Utrecht, Gooi- en Vechtstreek, Rijnstreek, Drechtsteden, Zeeland en Midden- en Noord Limburg daarentegen, hebben een hoger hervattingspercentage. In tabel vii.2 is te zien welke regio's afwijken van het gemiddelde, wanneer gecorrigeerd is voor leeftijd, geslacht, land van herkomst, verbetering van de ziekte en bedrijfsomvang.

Tabel vii.2 Relatieve kans op hervatting, gecorrigeerd voor leeftijd, geslacht, land van herkomst, verbetering van de ziekte en bedrijfsomvang (n=13368)°*

RBA	OR	b.i.
1 Groningen	.98	(.73 - 1.32)
2 Friesland	.79	(.59 - 1.05)
3 Drenthe	**.70**	**(.49 - .98)**
4 IJssel-Vecht	**1.59**	**(1.11 - 2.27)**
5 Twente	1.29	(.97 - 1.72)
6 Midden-IJssel	.97	(.57 - 1.66)
7 Veluwe	.93	(.70 - 1.22)

RBA	OR	b.i.
8 Arnhem/O. Gelderland	.93	(.72 - 1.22)
9 Nijmegen/Rivierenland	1.04	(.73 - 1.49)
10 Flevoland	.98	(.59 - 1.61)
11 Oost-Utrecht	1.24	(.91 - 1.69)
12 M. en W. Utrecht	.86	(.63 - 1.18)
13 Gooi en Vechtstreek	1.44	(.98 - 2.13)
14 Noord-Holland Noord	.96	(.72 - 1.28)
15 Amsterdam/Zaanstreek/Waterland	1.05	(.84 - 1.31)
16 Kennemer/Amstel/Meerldn	.93	(.70 - 1.24)
17 Rijnstreek	1.25	(.93 - 1.68)
18 Den Haag/Delft	1.29	(.99- 1.68)
19 Drechtsteden	1.44	(.98 - 2.12)
20 Rijnmond	**.77**	**(.62 - .97)**
21 Zeeland	1.19	(.83 - 1.70)
22 West. Noord-Brabant	.89	(.58 - 1.36)
23 Breda e.o.	.98	(.71 - 1.36)
24 Midden-Brabant	.93	(.67 - 1.30)
25 Noordoost-Brabant	1.04	(.79 - 1.37)
26 Zuidoost-Brabant	.87	(.66 - 1.13)
27 M. en N. Limburg	1.16	(.84 - 1.58)
28 Zuid-Limburg	.80	(.62 - 1.04)

° Dit aantal respondenten is zo hoog, omdat een groot deel van de respondenten zowel worden meegeteld in de regio's als in de representatieve steekproef.

* De meest opvallende gegevens staan vetgedrukt.

In Drenthe en Rijnmond is de kans op hervatting kleiner dan gemiddeld in Nederland. Voor mensen die wonen in de IJssel-Vechtstreek is de kans op werk na een langere periode van arbeidsongeschiktheid groter.

7.2 Verschillen tussen regio's in mate van hervatting bij de oude werkgever

In tabel vii.3 staan de aantallen en percentages aangegeven voor hervatting bij de oude werkgever per regio. Het gaat hier om de percentages van het totaal aantal hervatters.

Tabel vii.3 Frequenties van hervattingen bij de oude werkgever (in percentages) per regio *

RBA	Aantal hervatters bij de oude werkgever	Percentage van het totaal aantal hervatters
1 Groningen	47	65.3
2 Friesland	62	73.8
3 Drenthe	**46**	**78.0**
4 IJssel-Vecht	44	65.7
5 Twente	66	65.3
6 Midden-IJssel	17	70.8
7 Veluwe	62	67.4
8 Arnhem/O. Gelderland	**75**	**75.0**
9 Nijmegen/Rivierenland	36	64.3
10 Flevoland	**17**	**60.7**
11 Oost-Utrecht	58	70.7
12 M. en W. Utrecht	**46**	**60.5**
13 Gooi en Vechtstreek	**33**	**61.1**
14 Noord-Holland Noord	65	73.9
15 Amsterdam/Zaanstreek/Waterland	102	69.9
16 Kennemer/Amstel/Meerldn	52	63.4
17 Rijnstreek	60	64.5
18 Den Haag/Delft	76	70.4
19 Drechtsteden	41	67.2
20 Rijnmond	96	71.6
21 Zeeland	43	69.4
22 West. Noord-Brabant	**20**	**55.6**
23 Breda e.o.	38	60.3
24 Midden-Brabant	40	66.7
25 Noordoost-Brabant	71	68.3
26 Zuidoost-Brabant	61	64.2
27 M. en N. Limburg	57	68.4
28 Zuid-Limburg	67	69.8
TOTAAL REPRESENTATIEF	**1493**	**67.9**

* De meest opvallende gegevens staan vetgedrukt.

Uit tabel vii.3 is af te lezen dat in Drenthe, Arnhem en Oost Gelderland en Noord Holland Noord het hervattingspercentage bij de oude werkgever hoger ligt. In Twente, Flevoland, Midden en West Utrecht, de Gooi- en Vechtstreek, Westelijk Noord- Brabant en Breda en omgeving komen hervatters minder dan gemiddeld terecht bij de oude werkgever. In tabel vii.4 is te vinden of deze regio's ook afwijken van het gemiddelde, wanneer gecorrigeerd is voor eventuele verschillen in populatie-opbouw.

Tabel vii.4 Relatieve risico voor hervatters op hervatten bij de oude werkgever, gecorrigeerd voor leeftijd, geslacht, land van herkomst en bedrijfsomvang (n=4314)°*

RBA	OR	b.i.
1 Groningen	.90	(.54 - 1.51)
2 Friesland	1.45	(.86 - 2.44)
3 Drenthe	1.83	(.94 - 3.57)
4 IJssel-Vecht	.95	(.55 - 1.64)
5 Twente	.99	(.64 - 1.53)
6 Midden-IJssel	1.31	(.52 - 3.33)
7 Veluwe	1.07	(.67 - 1.71)
8 Arnhem/O. Gelderland	1.31	(.81 - 2.11)
9 Nijmegen/Rivierenland	.83	(.46 - 1.50)
10 Flevoland	.93	(.41 - 2.11)
11 Oost-Utrecht	1.07	(.64 - 1.79)
12 M. en W. Utrecht	.68	(.41 - 1.12)
13 Gooi en Vechtstreek	.62	(.34 - 1.11)
14 Noord-Holland Noord	1.47	(.78 - 2.14)
15 Amsterdam/Zaanstreek/Waterland	1.22	(.82 - 1.80)
16 Kennemer/Amstel/Meerldn	.68	(.42 - 1.08)
17 Rijnstreek	.92	(.58 - 1.47)
18 Den Haag/Delft	1.07	(.68 - 1.69)
19 Drechtsteden	.97	(.54 - 1.75)
20 Rijnmond	1.16	(.77 - 1.75)
21 Zeeland	1.09	(.61 - 1.95)
22 West. Noord-Brabant	.63	(.31 - 1.28)
23 Breda e.o.	.67	(.39 - 1.15)
24 Midden-Brabant	.99	(.55 - 1.80)
25 Noordoost-Brabant	.97	(.62 - 1.52)

RBA	OR	b.i.
26 Zuidoost-Brabant	.69	(.43 - 1.08)
27 M. en N. Limburg	1.02	(.61 - 1.71)
28 Zuid-Limburg	1.09	(.67 - 1.76)

° Dit aantal respondenten is zo hoog, omdat een groot deel van de respondenten zowel worden meegeteld in de regio's als in de representatieve steekproef.

• De meest opvallende gegevens staan vetgedrukt.

Uit tabel vii.4 blijkt dat er in geen van de regio's afwijkt van het gemiddelde gegeven eenzelfde populatie-opbouw en aandeel van grote bedrijven.

BIJLAGE 8

Resultaten werkaanpassingen

In tabel viii.1 staat aangegeven hoeveel van de hervatters aangepast werk hebben en om welke aanpassingen het gaat. Het blijkt dat van de hervatters 56% aangepast werk heeft. De aanpassingen betreffen voornamelijk verandering van de taken, verandering van werktijden en vermindering van het werktempo.

Tabel viii.1 Aantallen hervatters met aangepast werk en de soort aanpassingen (n=1251)*

	Aantal	Percentage
aangepast werk	1251	100 (= 56,3% van hervatters)
aanschaf hulpmiddelen	121	9,7
aanpassing machines/gereedschappen	49	3,9
verandering taken (werkzaamheden)	876	70,0
verandering werktijden	604	48,3
vermindering werktempo	512	40,9
(bij)scholing	93	7,4
anders	179	14,3

* meer antwoorden

Wanneer bekeken wordt hoe de verdeling is van aangepast werk over de oude en de nieuwe werkgever, dan ziet het plaatje er alsvolgt uit.
Het blijkt dat van de hervatters bij de oude werkgever 62.2% aangepast werk heeft. Van degenen die bij een nieuwe werkgever aan het werk gekomen zijn heeft 43.8% aangepast werk. Om welk soort aanpassingen het gaat staat weergegeven in tabel viii.2 op de volgende bladzijde.

Tabel viii.2 De soort aanpassingen, verdeeld over hervatters bij de oude en bij een nieuwe werkgever.

	Oude werkgever		Nieuwe werkgever	
	Aantal	Percentage	Aantal	Percentage
aangepast werk	938	100 (=62.2%)	313	100 (= 43.8%)
hulpmiddelen	96	10.2	25	8.0
aanpassing machines/gereedschap	39	4.2	10	3.2
taken	**663**	**70.6**	**213**	**68.1**
werktijden	**465**	**49.6**	**139**	**44.4**
werktempo	**350**	**37.3**	**162**	**51.8**
scholing	48	5.1	45	14.4
anders	113	12.0	66	21.1

Aanpassingen van de taken en de werktijden komen zowel bij de oude als bij een nieuwe werkgever het meest voor. Ook een vermindering van werktempo komt in beide groepen veel voor, maar meer bij een nieuwe werkgever. Scholing komt ook meer voor bij een nieuwe werkgever.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Centrale Directie Voorlichting, Bibliotheek en Documentatie
Postbus 90801, 2509 LV 's-Gravenhage

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

Ordernummer 4602
ISBN 90 5250 467 9