

DEELRAPPORT 3

**DE MARKT VOOR ARBEIDSEXPLORATIE; OPVAT-
TINGEN VAN WERKGEVERS**

**DE MARKT VOOR ARBEIDSEXPLORATIE; OPVAT-
TINGEN VAN WERKGEVERS**

juni 1992

C.A.M. Mul
C.W.J. Wevers

INHOUD	pagina
1. INTRODUCTIE	1
1.1 Doel van het werkgeversonderzoek	1
1.2 Vraagstelling	2
1.3 Opbouw van dit deelrapport	3
2. OPZET EN UITVOERING VAN HET ONDERZOEK	4
2.1 Methode	4
2.2 Uitvoering van het onderzoek	5
3. WERKGELEGENHEID, ARBEIDSONGESCHIKTHEID EN REÏNTEGRATIE	7
3.1 Inleiding	7
3.2 Werkgelegenheid in 11 ondernemingen	10
3.3 Preventie van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid	13
3.4 Reïntegratie van gehandicapten	15
3.4.1 Het aantal WAGW'ers dat thans in dienst is	15
3.4.2 Reïntegratie in het eigen bedrijf	16
3.4.3 Aannee van gehandicapten	18
3.5 Belemmerende factoren	20
4. SAMENWERKING TUSSEN HET CENTRUM VOOR ARBEIDS-EXPLORATIE EN RIJNMONDSE ONDERNEMINGEN	22
4.1 Inleiding	22
4.2 Diensten van een centrum voor Arbeidsexploratie; wensen en behoeften van werkgevers	22
4.3 Mogelijkheden en beperkingen voor samenwerking	24

	pagina
5 SAMENVATTING EN CONCLUSIES	26
5.1 Gehandicapten in een aantal grote ondernemingen	26
5.2 Welke sectoren bieden geschikte werkgelegenheid?	26
5.3 Veel aandacht voor preventie van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid	27
5.4 Arbeidsdeelname van gehandicapten: wél herplaatsing, geen aanname	27
5.5 Organisatorische en financiële problemen	28
5.6 Wensen van werkgevers: divers en veelomvattend	28
 LITERATUUR	 29
 BIJLAGEN	 31

1 INTRODUCTIE

1.1 Doel van het werkgeversonderzoek

In dit deelrapport wordt verslag gedaan van het onderzoek dat verricht is onder werkgevers in het kader van de verkenning van de regionale markt voor een instelling van arbeidsexploratie. In een instelling voor arbeidsexploratie worden de arbeidsmogelijkheden van mensen met een aandoening bevorderd door middel van onderzoek, training en begeleiding. Dit onderzoek zou niet volledig zijn als niet ook de opvattingen van werkgevers over dit initiatief in kaart worden gebracht. Daar zijn verschillende argumenten voor.

De eerste reden om werkgevers in deze marktverkenning te betrekken vormt het feit dat het toekomstige arbeidsexploratiecentrum, indien daar behoefte en mogelijkheden voor zijn, meerdere klantengroepen kan gaan bedienen. Een van die potentiële klantengroepen wordt gevormd door de werkgevers. Het werkgeversonderzoek had dan ook expliciet tot doel om te inventariseren of en zo ja, onder welke voorwaarden er bij ondernemingen belangstelling is voor een dergelijke dienstverlening.

Het werknemersonderzoek (zie het deelrapport "Werkwens van (voorlopig) arbeidsongeschikten in de regio Rijnmond") heeft geïnventariseerd wat de wensen en mogelijkheden van langdurige verzuimers zijn ten aanzien van hun herintrede in het arbeidsproces zijn. Het onderzoek bij werkgevers heeft tevens tot doel om van werkgeverszijde reacties te verzamelen over de resultaten van dit representatieve onderzoek naar de werkwens van (partieel) arbeidsongeschikten. Tevens zal worden nagegaan op welke wijze thans in de arbeidsorganisaties omgegaan wordt met langdurig verzuim en wensen tot reïntegratie.

In het deelrapport "De arbeidsmarkt in de regio Rijnmond" wordt gesteld dat "het geëigend en zinvol is om de reïntegratie van mensen met een aandoening als een arbeidsmarktvragestuk te benaderen". Dit betekent dat voor een succesvol opereren van een arbeidsexploratiecentrum het van groot belang is dat het zich niet alleen richt op de aanbodzijde van de arbeidsmarkt: de mensen met een handicap. Het is noodzakelijk dat een centrum voor arbeidsexploratie ook inzicht heeft in de vraagzijde van de arbeidsmarkt. Dit uitgangspunt is in het betreffende deelonderzoek in kwantitatieve zin uitgewerkt: aan de hand van bestaande werkgelegenheidsstatistieken is in kaart

gebracht in welke sectoren van de regionale arbeidsmarkt zich mogelijk voor de doelgroep van het arbeidsexploratiecentrum geschikte werkgelegenheid voordoet.

Om inzicht in de plaatselijke arbeidsmarkt te verwerven is echter meer nodig dan het analyseren en interpreteren van cijfermateriaal; het is evenzeer van belang om goed op de hoogte te zijn van de processen die de plaatselijke arbeidsmarkt voor gehandicapten reguleren. Hiertoe behoren onder meer het functioneren van werkgelegenheidsprojecten op bedrijfstakniveau, het beleid rond verzuimbegeleiding, herplaatsing en aanname van gehandicapten in arbeidsorganisaties, de samenwerking tussen bedrijfsleven en RBA's, streekscholen en beroepsopleidingen etc. Het onderhavige onderzoek is ook opgezet om deze zaken in kaart te brengen.

Een laatste te noemen reden voor het werkgeversonderzoek is de inzet van het onderzoek als middel voor de realisatie van een nevendoelstelling: de wegvoorbereiding bij werkgevers voor het nieuwe centrum voor arbeidsexploratie in de regio Rijnmond.

Tot slot van deze inleiding een korte toelichting op het gebruik van de termen 'werknemers met een aandoening/handicap', '(gedeeltelijk) arbeidsongeschikten' en 'gehandicapten'. In dit deelrapport worden deze uitdrukkingen door elkaar gebruikt. Steeds wordt aan deze termen een brede betekenis toegekend: zowel vroeggehandicapten als bijvoorbeeld personen die langdurig verzuimen en alleen met een aanpassing weer aan het werk kunnen, worden ermee aangeduid. Deze toepassing komt overeen met de wijze waarop het begrip 'gehandicapte werknemer' in de Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers gehanteerd wordt.

1.2 Vraagstelling

Als leidraad bij het onderzoek hebben de volgende twee vragen gediend:

1. Wat is de huidige stand van zaken in de onderneming met betrekking tot vacaturevervulling, loopbaanplanning, ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en WAGW-beleid?
2. Op welke wijze kan een centrum voor arbeidsexploratie de ondernemingen ondersteunen bij de ontwikkeling en uitvoering van beleid omtrent de arbeidsdeelname van mensen met een handicap?

Tijdens het onderzoek bleek dat het belang van samenwerking tussen het arbeidsexploratiecentrum en de ondernemingen tweezijdig kan zijn: vanuit de zijde van de werkgevers werden namelijk niet

alleen wensen kenbaar gemaakt omtrent de dienstverlening van het centrum voor arbeidsexploratie. Ook kwam aan bod welke faciliteiten de arbeidsorganisaties kunnen bieden om de realisatie van de doelstellingen van de arbeidsexploratie (mede) mogelijk te maken. Deze informatie is als een apart punt van aandacht in deze notitie opgenomen.

1.3 Opbouw van dit deelrapport

Allereerst wordt aangegeven hoe het werkgeversonderzoek is opgezet. In hoofdstuk 3 worden de onderwerpen werkgelegenheid, het huidige beleid omtrent preventie van ziekte en arbeidsongeschiktheid en de arbeidsdeelname van gehandicapten besproken. Tot slot wordt behandeld welke factoren de reïntegratie van arbeidsongeschikten belemmeren. In hoofdstuk 4 worden de opvattingen van werkgevers ten aanzien van de dienstverlening van het arbeidsexploratiecentrum beschreven en komen de mogelijkheden (en onmogelijkheden) voor samenwerking tussen onderneming en arbeidsexploratiecentrum aan bod. De notitie wordt afgesloten met een samenvatting van de belangrijkste conclusies.

2 OPZET EN UITVOERING VAN HET ONDERZOEK

2.1 Methode

Voor het werkgeversonderzoek was een beperkte capaciteit gereserveerd. Dit maakte een kleinschalige opzet van het onderzoek noodzakelijk met een liefst zo hoog mogelijk informatiegehalte. Als belangrijkste methode van onderzoek is daarom gekozen voor het interview. De aard van de te verzamelen informatie, welke overwegend beschrijvend en opiniërend is, leent zich goed voor deze kwalitatieve onderzoeksmethode. Bovendien biedt het interview goede mogelijkheden voor een persoonlijke introductie van het arbeidsexploratiecentrum zodat tegelijkertijd de nevendoelstelling van het onderzoek gerealiseerd kan worden.

De kleinschalige opzet van het onderzoek vroeg tevens om een gerichte selectie van informanten. De deelnemers aan dit onderzoek zijn allen actief in bedrijfstakken die werkgelegenheid bieden die (mogelijk) geschikt is voor de doelgroep van een centrum voor arbeidsexploratie. Blijkens de arbeidsmarktanalyse (deelrapport 1) zijn dat de volgende sectoren: Bouwnijverheid, Dienstverlening, Horeca, Openbaar Bestuur, Metaalproduktenindustrie en Voedings- en Genotsmiddelenindustrie, Detailhandel en Onderwijs.

Een tweede selectie criterium bij de keuze van sectoren is gevormd door de macht van het getal: twee ondernemingen in voor de Rijnmond belangrijke bedrijfstakken: de Haven en de Chemische Industrie zijn eveneens benaderd.

Er zijn tenslotte, vooral bedrijven gekozen die een duidelijke visie hebben op het gebied van reïntegratie van gehandicapten.

Een deel van het onderzoeksmateriaal is verzameld door middel van een lijst met open vragen; het gaat hier om informatie over enkele kenmerken van de organisatie, de hoogte van het ziekteverzuim, het aantal WAGW-ers dat men in dienst heeft etc. In deze vragenlijst is één vraag opgenomen met voorgestructureerde antwoordcategorieën. Deze vraag inventariseert welke omstandigheden of overwegingen in de arbeidsorganisatie een (belemmerende) rol spelen bij het in dienst nemen/houden van mensen met een aandoening. Vragenlijst en interviewvragen vormen tezamen het interviewprotocol (zie bijlage 1).

Tot slot is er een beperkt aantal documenten, zoals bijvoorbeeld het sociaal jaarverslag van de betrokken ondernemingen, bestudeerd.

2.2 Uitvoering van het onderzoek

Functionarissen van de Kamer van Koophandel en van de Rotterdamse Ondernemers Organisatie zijn behulpzaam geweest bij de selectie van de contactpersonen in de arbeidsorganisaties. Ook zijn enige contacten met werkgevers tot stand gekomen via doorverwijzing.

In totaal zijn twintig organisaties benaderd met het verzoek om medewerking te verlenen aan het onderzoek.

Om diverse redenen leidden deze contacten in 6 gevallen niet tot deelname aan het onderzoek, waarbij in één geval sprake was van gebrek aan belangstelling voor het onderzoeksthema. Dit betrof een grote onderneming in de Zakelijke Dienstverlening.

In totaal zijn 14 afspraken voor interviews gemaakt, waarvan er uiteindelijk wegens ziekte 1 is afgelast. In de periode maart-mei '92 zijn dertien interviews afgenomen.

In totaal hebben 11 ondernemingen aan het onderzoek meegewerkt, 1 werkgeversorganisatie en één sector Arbo-dienst: de Arbo-dienst Havens en Vervoer.

De verdeling van de ondernemingen over de verschillende sectoren is weergegeven in tabel 1.

Het interviewprotocol is van te voren toegestuurd, samen met een aanbiedingsbrief en een beknopte samenvatting van de resultaten van de deelonderzoeken die reeds waren afgerond (zie bijlage 2). Aan het verzoek om de vragenlijst (vraag 1 tot en met 10 van het protocol) bij wijze van voorbereiding alvast in te vullen werd in de meeste gevallen voldaan. In een enkel geval is de vragenlijst gedurende het interview door de onderzoeker(s) ingevuld. In bijna alle ondernemingen zijn de interviews gehouden met het hoofd van de afdeling Personeelszaken, die in enkel geval hierbij geassisteerd werden door een medewerker van de Personeelsdienst of door de bedrijfsarts. In één bedrijf is het hoofd van de BGD geïnterviewd, van de ARBO-dienst Havens heeft het hoofd deelgenomen aan het onderzoek.

De interviews duurden doorgaans ca. 1,5 uur en zijn meestal door twee onderzoekers afgenomen.

Tabel 1 Indeling naar bedrijfstak van de arbeidsorganisaties uit het werkgeversonderzoek

Detailhandel:	2
Metaalprodukten:	1
Voedingsmiddelenindustrie:	1
Bouw:	2
Haven:	1
Horeca:	1
Zakelijke Dienstverlening:	1
Openbaar Bestuur:	1
Chemische Industrie:	1

Uit tabel 1 blijkt dat op één na (Onderwijs) alle geselecteerde branches in het onderzoek vertegenwoordigd zijn. Het totaal aantal betrokken werknemers (exclusief de laatstgenoemde organisatie) in de regio Rijnmond bedraagt ca. 16500.

3 WERKGELEGENHEID, ARBEIDSONGESCHIKTHEID EN REÏNTEGRATIE

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt allereerst de werkgelegenheidssituatie in de verschillende ondernemingen besproken. Vervolgens wordt het beleid van de arbeidsorganisaties omtrent preventie van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid beschreven. In de daarop volgende paragraaf komt de reïntegratie van gehandicapten in de verschillende bedrijven aan bod: eerst wordt aangegeven welke mogelijkheden er voor (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten zijn om binnen het eigen bedrijf te reïntegreren. Als tweede wordt nagegaan welke mogelijkheden deze arbeidsorganisaties bieden voor werkzoekenden met een aandoening, die bij één van deze bedrijven in dienst zouden willen treden. Ten slotte zal worden aangegeven door welke factoren, in de optiek van werkgevers, het ontwikkelen en het uitvoeren van reïntegratie-activiteiten belemmerd worden.

Dit hoofdstuk is gebaseerd op de vragenlijst (de eerste tien vragen van het interviewprotocol) en aangevuld met materiaal dat in de interviews naar voren werd gebracht. De verzamelde informatie is schematisch weergegeven in tabel 2. Bij de volgende paragrafen zal steeds verwezen worden naar de betreffende onderdelen van deze tabel.

Tabel 2 Werkgelegenheid, ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en reïntegratie in 11 ondernemingen

	Detailhandel 1	Detailhandel 2	Metaal-prod. ¹	Voedings-indust. ²	Bouw 1	Bouw 2	Haven	Zakel. Dienstv.	Openb. Best.	Horeca	Chemische industrie
Aantal wnr's.	700	1600 ³	825	700	500	270	2150	2600	1200	640 ⁴	± 4500
Groei(+)/ Krimp(-) pers	0 (?)	+	+	-	-	-	-	-	-	+	0
Probleem met weinig personeel	nee	nee	nee	nee	nee	nee	nee	ja	nee	ja/nee	nee
Ziekteverzuim % (91)	8%	5,5% ⁵	8,7%	3,8%	10,2% ⁶	10,6% ⁷	7,6%	6,6%	12%	11%	4,6%
Bedrijfsvereniging	DETAM	DETAM	metaalindustrie	BV 27	SFB	SFB	HABIVI	BBV	ABP?		nieuwe algemene
Eigen risicodrager	nee	nee	nee	ja (ZW-periode)	nee	nee	ja	ja	ja	nee	ja
Bedrijfsgezondheidsz.	ja	nee	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja
Werkgevers team GMD	nee	nee	ja?	ja	nee	nee	ja	ja	nee	nee	ja
Aantal nieuwe WAO'ers 1991	12 ⁸	2	18 ⁸	?	8 ¹⁰	5	44 ¹¹	?	?	± 13	50 ¹²
Percentage werknemers WAGW ¹³	5%	0,2%	3,6%	±6,5%	3,0%	3,0%	8,5%	0,4%	10%	?	5,6%
Herplaatsings mogelijkheid in org.	±	+	±	+	-	±	+	+	+	±	±
Omscholing mogelijk in organisatie	-	+	-	+	-	?	+	+(?)	+	-	±
WAGW'ers in dienst genomen (91)	0	0	2	0	3	0	0	0	1	0	1
Organisatie van het werk	1	1	2	1	3		2	2	2	3	2
Algemene attitude	1	3	1	1	2		1	1	1	1	1
Vooroordelen	1	1	1	1	1		1	2	1	3	1
Financiële voorwaarden	1	1	2	1	2		2	1	3	2	1
Praktische uitvoering	1	1	1	3	1		1	1	2	2	1

- 1 Hoofdfunctie: handel in metaalproducten
- 2 Onderzoek heeft alleen betrekking op hoofdkantoor
- 3 Voltijdig personeel, deels buiten de regio Rijnmond
- 4 Personeel regio West-Nederland: Zeeland en Zuid-Holland
- 5 1990
- 6 Totale personeel 1990, 1991 lager verzuim, Bouwvakkers: 8,8%, UTA personeel: 2,1%
- 7 Bouwvakkers, UTA personeel: 3,1%
- 8 Totaal in dienst 1991
- 9 Totaal in dienst 1992
- 10 T.o.v. gehele personeelsbestand (= 1000 personen)
- 11 1990 + 1991
- 12 Volgens criteria arbeidsorganisatie

3.2 Werkgelegenheid in 11 ondernemingen

In deze paragraaf wordt de werkgelegenheid in de ondervraagde arbeidsorganisaties besproken aan de hand van een drietal begrippen. Dat zijn:

1. De omvang van het personeelsbestand
2. Groei of krimp van het personeelsbestand
3. Werving van personeel

Deze gegevens staan vermeld op de regels 2 tot en met 4 van Tabel 2.

Op regel 2 is -voor zover mogelijk- het aantal personeelsleden weergegeven dat voor de betrokken onderneming in de regio Rijnmond werkt. Voor alle arbeidsorganisaties uit het onderzoek geldt namelijk dat zij een onderdeel van een onderneming vormen en/of ook buiten de regio Rijnmond actief zijn. Bij één organisatie (Voedingsmiddelen-industrie) heeft de verzamelde informatie betrekking op een beperkt deel van het personeel: in het onderzoek is alleen het personeel van het hoofdkantoor betrokken. (De sector-aanduiding dekt in dit geval dus niet helemaal de lading).

In tabel 2 wordt allereerst de **omvang van het personeelsbestand** (regel 2) weergegeven. Opgemerkt wordt dat het in bijna alle gevallen om grote tot zeer grote bedrijven gaat. Dit is een punt van aandacht omdat er vaak belangrijke verschillen zijn in het gehandicaptenbeleid tussen grote en kleine bedrijven. Die verschillen hebben onder meer te maken met de aanwezigheid van een afdeling Personeelszaken en/of de verstrekking van bedrijfsgezondheidszorg. Het zijn instanties die, zoals later in dit hoofdstuk beschreven wordt, zich actief met de uitvoering van dat beleid (kunnen) bezig houden. Met het ontbreken van kleine(re) bedrijven is dus een belangrijke beperking van dit onderzoek aangegeven.

Een tweede opmerking betreft het feit dat de verschillende branches wat betreft het aantal werknemers, niet evenredig vertegenwoordigd zijn. Gezien de in hoofdzaak kwalitatieve aard van de doelstellingen van dit onderzoek wordt dit niet als problematisch gezien.

Op regel 3 staat vermeld in hoeverre er in de ondernemingen thans sprake is van **groei of inkrimping van het personeelsbestand**. Hieruit blijkt dat in 3 ondernemingen er sprake is van groei, en in 6 andere ondernemingen het personeelsbestand daalt. Deze daling is direct het gevolg van een inzakkende markt voor de gehele branche (de Bouw) of hangt samen met ontwikkelingen rond fusies en reorganisaties.

Op de volgende regel is aangegeven of de organisatie problemen ondervindt bij de **werving** van personeel. Dit is slechts bij twee bedrijven het geval, nl bij "Zakelijke dienstverlening" en bij "Horeca".

Voor de Zakelijke Dienstverlening geldt het wervingsprobleem echter alleen voor functies met een (zeer) hoog kwalificatieniveau (minimaal academisch gevormd + aanvullende eisen).

Voor de Horeca zijn er voornamelijk problemen bij het in dienst houden van nieuw personeel: het aantal instromers dat binnen een jaar weer vertrekt is zeer groot. Een mogelijke verklaring voor het grote aantal vroege vertrekkers vormt het feit dat het om fysiek vrij zwaar werk gaat. Naast het grote verloop draagt ook de gestage groei van de afzetmarkt ertoe bij dat er in deze onderneming steeds een grote vraag naar arbeidskrachten is. De organisatie begeeft zich actief op de arbeidsmarkt: men onderhoudt contacten met opleidingsinstututen, met het Arbeidsbureau en streekscholen en is betrokken bij diverse werkgelegenheidsprojecten. Een eventueel gebrek aan opleiding vormt voor deze onderneming geen probleem: men heeft een eigen opleidingsinstituut. Werkgelegenheidsprojecten waarbij scholing ten behoeve van het Horeca-bedrijf wordt georganiseerd - één van de initiatieven in de regio - , is wat deze onderneming betreft overbodig: men leidt het liefst zelf op.

Voor de Bouw-bedrijven speelt een belangrijke rol dat de vraag naar arbeidskrachten daalt; alleen voor goede vakkrachten speelt soms het probleem van de vacaturevervulling. Bovendien functioneert in deze sector een samenwerkingsverband, waarbij collegiale doorlening van arbeidskrachten mogelijk is. Wanneer in de toekomst de markt weer zou aantrekken worden wel problemen met de vacaturevervulling verwacht, Mede daarom wordt, eveneens in de vorm van een regionaal samenwerkingsverband, gewerkt aan de werving en opleiding van LTS-ers. Daarnaast is er de ZWEV, een wervingsproject voor de Bouw gericht op langdurig werklozen dat uitgevoerd wordt in samenwerking met het Arbeidsbureau.

De vlot verlopende personeelwerving in de andere bedrijven wordt verklaard uit het feit dat het bedrijf goed bekend staat, dat de arbeidsvoorwaarden beter zijn dan in vergelijkbare bedrijven en/of dat het bedrijf een bepaalde status en uitstraling heeft.

Een bijkomende reden in sommige organisaties is het feit dat de vraag naar arbeidskrachten gering is. Zo is bijvoorbeeld bij Detailhandel 1 en Openbaar Bestuur het verloop erg gering. En wordt de situatie bij de "Haven"-onderneming gekenmerkt door een inkrimping van het personeelsbestand o.a. als gevolg van een fusie. Werving voor vacatures vindt daarom vooral intern plaats. Daarnaast wordt er voor de stukgoed-sector momenteel veel personeel ingehuurd, voornamelijk van de SHB (Samenwerkende Havenbedrijven) die een uitzendpool beheert.

Ook in de organisaties Openbaar Bestuur en Chemische Industrie worden vacatures vooral intern vervuld.

In de Detailhandel geldt dat de gevraagde kwalificaties (opleidingsniveau), met uitzondering van de leidinggevende functies, gematigd zijn; wel is een redelijke tot goede beheersing van de Nederlandse taal van belang en een klantvriendelijke instelling. Een van de twee ondernemingen organiseert zelf introductiecurssussen en werkt samen met een aantal werkgelegenheidsinitiatieven voor verstandelijk gehandicapten.

Hoewel voor de Metaalsector als geheel veel knelpunten voorkomen bij vacaturevervulling is hiervan bij de Metaalprodukten-organisatie geen sprake. Voor het ongeschoolde werk krijgen zij veel aanbod van uitzendbureaus, voor de andere functies (overwegend commerciële functies) bestaat veel belangstelling van schoolverlaters van de Meao en Heao-opleidingen in de regio.

Om het structurele tekort aan arbeidskrachten op te vangen hebben de werkgevers in de Metaal - verscheidene regionale initiatieven genomen. Er is een regionale stichting bedrijfsscholen opgericht, waar het praktijkdeel van opleidingen verzorgd wordt. Op de streekscholen wordt opgeleid voor het theoriegedeelte: SOM (metaal) en VEV (electro). Als toelatingseis voor deze opleidingen hanteert men minimaal LBO-B. Daarnaast is er een arbeidspool opgericht: Stichting Delta Metaal. Omdat deze initiatieven niet tot voldoende aanbod van personeel leiden, worden thans allerlei projecten ontwikkeld, gericht op specifieke doelgroepen. Sinds kort behoort daartoe ook een project voor gehandicapte jongeren dat in samenwerking met Streekschool Zuid wordt uitgevoerd. Deze projecten worden gekenmerkt door een verlenging van de opleidingsduur met een zogenaamd voorschakeljaar waarin kennis van de Nederlandse taal en/of van wis- en natuurkunde kan worden bijgespijkerd. Met het Centrum Voor Vakopleidingen wordt samengewerkt bij omscholingsprojecten die gericht zijn op oudere werkzoekenden. De ervaringen die inmiddels in de Metaal zijn opgedaan met speciale projecten voor verschillende doelgroepen hebben geleid tot een aantal dringende aanbevelingen:

- * er moet vanaf het begin een vloeiend en overzichtelijk begeleidingstraject zijn
- * er moet vanaf het begin uitzicht zijn op een baan, waarbij een groep van werkgevers ook bepaalde verplichtingen aangaat
- * er moet gewaakt worden voor "overbegeleiding", al is een vorm van coördinatie/begeleiding noodzakelijk
- * er moet aansluiting zijn bij het regionale volwassenenonderwijs.

Aangenomen kan worden dat deze uitgangspunten heel goed overdraagbaar zijn naar scholingsprojecten in andere sectoren.

Conclusie

Samengevat leidt de beschrijving van de werkgelegenheidssituatie in de 11 ondernemingen tot de conclusie dat er momenteel vooral vraag is naar arbeidskrachten in de ondernemingen Detailhandel, Metaal en Horeca. Dit resultaat komt aardig overeen met het regionale en landelijke beeld van de arbeidsmarkt. Het valt op dat in tegenstelling tot de situatie elders (zowel in de regio als in de sector) in de meeste ondervraagde bedrijven er nauwelijks problemen zijn met de werving van personeel. Dit wordt door de geïnterviewden verklaard door relatief goede arbeidsvoorwaarden en/of arbeidsomstandigheden in de betreffende organisaties.

Het zal van vele factoren afhangen of de werkgelegenheid in deze sectoren geschikt (te maken) is voor mensen met een aandoening. De opleidingseisen in deze sectoren liggen doorgaans tussen LBO-B en MAVO/MBO. Er worden zowel op ondernemingsniveau als op bedrijfstakniveau opleidingen verzorgd om instromers het juiste kwalificatieniveau bij te brengen. Dit betekent dat voor gehandicapten het kwalificatieniveau in veel gevallen geen struikelblok hoeft te vormen. De lichamelijke belasting is echter vooral in de Horeca hoog, maar ook in de Chemische Industrie, de Detailhandel en de Metaal worden niet te veronachtzamen fysieke eisen gesteld.

Behalve de vraag of het hier om voor gehandicapten geschikte werkgelegenheid gaat is tevens van belang op welke wijze werkgevers sollicitanten met een aandoening tegemoet treden. Deze twee factoren tezamen zullen bepalen in hoeverre een (groeierende) vraag naar arbeidskrachten kansen schept voor kwalificatieniveau van gehandicapten. In de volgende paragrafen gaan we dieper in op deze vraagstukken.

3.3 Preventie van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid

Op regel 5 van Tabel 2 staan de **ziekterverzuimpercentages** vermeld. Indien we deze cijfers vergelijken met het gemiddelde verzuimpercentage van de betreffende bedrijfsvereniging of bedrijfspgroep (deze gegevens staan vermeld in bijlage 3) dan blijkt dat in 6 organisaties het verzuim meer dan 1% afwijkt van het landelijke gemiddelde. In 3 gevallen (Detailhandel 2, Voedingsindustrie en Chemische Industrie) gaat het daarbij om een afwijking naar beneden; op grond van het feit dat de verzuimgegevens van de twee eerst genoemde organisaties geen betrekking hebben op het personeel in de uitvoerende functies zijn in deze gevallen de lagere percentages niet opzienbarend.

De ziekteverzuimpercentages van de organisaties Haven, Zakelijke Dienstverlening en Horeca liggen hoger dan de gemiddelden van de respectievelijke bedrijfsverenigingen, waarbij vooral de

Horeca opvalt met een verschil van bijna 3%. Het hogere verzuimcijfer van de Haven onderneming echter kan volledig toegeschreven worden aan een verschil in personeelsopbouw: in deze Haven onderneming is naar verhouding meer operationeel personeel werkzaam, namelijk ca. 68% ten opzichte van ca. 40% in de risicogroep Haven (zie ook BV HABIVI, 1990).

Hoewel de verzuimpercentages van de ondernemingen Bouw 1, Bouw 2 en Openbaar Bestuur niet significant afwijken van de respectievelijke sectorgemiddelden moet toch opgemerkt worden dat dit hoge getallen zijn (tussen 10,2 en 12%).

Tot slot wordt opgemerkt dat de onderneming Metaalprodukten haar verzuimpercentage als te hoog beschouwt. De helft van het personeel in deze organisatie heeft namelijk een kantoorfunctie. De onderneming zou daarom een lager verzuim moeten hebben als andere organisaties in de Metaal-sector.

Gezien het voorgaande zal het geen verbazing wekken dat de onderwerpen **verzuimpreventie en verzuimbegeleiding** in de meeste van de 11 ondernemingen in het middelpunt van de belangstelling staan. Dit geldt met name voor de organisaties Detailhandel 1, Metaalprodukten, Horeca en de Bouw-ondernemingen die onder meer speciale verzuimbestedingsprojecten hebben opgezet. In een aantal gevallen hebben deze projecten reeds kort na invoering tot positieve resultaten geleid.

Daarnaast functioneert in het merendeel van de organisaties een sociaal-medisch team, dat regelmatig overleg voert over de langerdurende verzuimgevallen (vanaf 3 tot 6 weken verzuim). In de overige organisaties zijn er vaste contacten met de verzekeringsgeneeskundige van bedrijfsvereniging of GMD òf vervullen de personeelsfunctionarissen een sleutelrol. De eerste verantwoordelijkheid voor het verzuimbeleid ligt doorgaans bij de directe chef, die hierbij gevolgd en ondersteund wordt door Personeelszaken. In een aantal gevallen gaat dit gepaard met een expliciet opleidingsplan voor de chefs, omdat van hen een andere (meer actieve en betrokken) opstelling verwacht wordt bij verzuim van medewerkers.

Deze opstelling van de organisaties kan maar ten dele verklaard worden uit (directe) financiële overwegingen: slechts 5 organisaties zijn **eigen risicodragers** (regel 7 tabel 2). Uit regel 8 komt een ander opmerkelijk feit naar voren: bijna alle ondernemingen hebben **bedrijfsgezondheidszorg**. Vergeleken met het gegeven dat slechts 35% van de werknemers in Nederland bereikt wordt door bedrijfsgezondheidszorg is dit een uitermate positieve score. Hier staat tegenover dat slechts in een klein aantal organisaties wordt samengewerkt met vaste medewerkers (verzekeringsgeneeskundige en arbeidsdeskundige) van de GMD, de zogenaamde **werkgever teams** (zie regel 9 tabel 2). In een aantal gevallen is dit ook moeilijk realiseerbaar, omdat het personeel op verschillende lokaties

(binnen en buiten de Rijnmond) werkzaam is. Bij andere ondernemingen kon men niet altijd even duidelijk aangeven waarom een dergelijk samenwerkingsverband nog niet tot stand was gebracht. Toch lijkt de instelling van werkgeversteams van groot belang: de tevredenheid over het verloop van de contacten met de GMD hangt bij de 10 organisaties vrijwel volledig samen met het gegeven of men al dan niet met vaste medewerkers van deze instelling te maken heeft. Over de contacten met de arts van de bedrijfsvereniging is men over het algemeen tevreden. Enkele organisaties melden dat zij bedrijfsgerichte verzuimbegeleiding van het GAK ontvangen.

De gegevens over de **WAO-intrede** in het afgelopen jaar (regel 10 van tabel 2) zijn moeilijk te interpreteren. In 6 organisaties is men er niet in geslaagd om aan te geven hoeveel werknemers in 1991 voor het eerst een WAO-uitkering hebben ontvangen. In 2 van de 5 overige organisaties (Bouw 2 en Horeca) schommelt het arbeidsongeschiktheidsrisico rond de 2%. Landelijk lagen deze percentages in 1988 op 1.9% en 1.4% (Ter Huurne e.a., 1990; Deel I, p.180). De Horeca heeft expliciet aangegeven dat men dit een veel te groot risico vindt.

Tot slot wordt opgemerkt dat dit onderzoek naar alle waarschijnlijkheid geen representatief beeld geeft van het beleid in de Rijnmondse ondernemingen omtrent preventie van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid. Dit vanwege het feit dat bedrijfsgezondheidszorg op relatief grote schaal wordt toegepast bij de in dit onderzoek betrokken organisaties. Het is daarom goed mogelijk dat in de meeste ondernemingen in de Rijnmond (veel) minder aandacht voor preventie bestaat dan in de hier beschreven organisaties.

3.4 Reïntegratie van gehandicapten

3.4.1 Het aantal WAGWers dat thans in dienst is

Op regel 11 van tabel 2 is het percentage WAGW-ers vermeld dat thans in dienst is bij de arbeidsorganisaties. Deze cijfers dienen met de nodige voorzichtigheid geanalyseerd te worden. In de interviews bleek namelijk dat de bedrijven heel verschillende definities van de WAGW-populatie hanteren. Een aantal keren worden omschrijvingen gehanteerd die ruimer zijn dan de wettelijke definities. Anderzijds is er ook sprake van onderrapportage, bijvoorbeeld als gevolg van het niet registreren van werkaanpassingen die op medische indicatie gerealiseerd zijn. Deze verschillen

worden aardig weerspiegeld door de gegevens op regel 12; de opgegeven percentages variëren van 0.2 tot 10%.

Het landelijk gemiddelde voor de overheids- en markt sector samen bedroeg in 1990 overigens 2,19%. De geënqueteerde bedrijven vormen weliswaar geen representatieve steekproef van de Nederlandse arbeidsorganisaties, maar de verschillen tussen deze cijfers zijn dermate groot dat rekening gehouden moet worden met een iets te optimistische weergave van de feitelijk arbeidsdeeltame van gehandicapten, zoals bedoeld in de zin van de WAGW.

3.4.2 Reïntegratie in het eigen bedrijf

Hoe zit het in de 11 ondernemingen met de mogelijkheden voor werknemers die (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt raken voor hun eigen werk om in dienst te blijven bij de eigen onderneming?

Dit wordt bekeken aan de hand van een drietal onderwerpen : passend werk, herplaatsing en omscholing.

De interviews leveren niet een duidelijk beeld op van procedures die bij de beoordeling van **passend werk** gevolgd worden. In sommige organisaties lijkt de taakverdeling tussen de verschillende betrokkenen duidelijk afgesproken te zijn, in andere bedrijven is dat veel minder het geval. Illustratief is dat er meestal *geen* verschil is in gehanteerde procedures bij de beoordeling van het passend werk vanuit het perspectief van de betreffende werknemer en bij de beoordeling vanuit het perspectief van de organisatie.

De kwaliteit van de adviezen die de GMD in deze verstrekt, althans de tevredenheid ermee, hangt samen met het feit of men met een werkgeversteam van de GMD werkt. De waardering varieert van uitermate positief in bedrijven waarin werkgeversteams opereren, tot een uiterst negatieve en cynische houding in organisaties waar dat niet zo is. Geluiden als "De GMD komt met de meest waanzinnige functies aanzetten" en "Een werkgever die van een werknemer afwil kan de GMD gemakkelijk bedonderen" werden meermalen gehoord. In een enkel geval wordt bij de beoordeling van passend werk reeds gebruik gemaakt van de expertise van een extern bureau.

Ofschoon er dus enige kanttekeningen geplaatst kunnen worden bij de gang van zaken rond de beoordeling van passend werk overheerst in de bedrijven het idee dat men hier omtrent voldoende deskundigheid in huis heeft.

Organisaties verschillen in de mate waarin er passende werkgelegenheid voor gehandicapten (te creëren) is. Het gaat hier om de herplaatsingsmogelijkheden en de mogelijkheden voor omscholing in de organisaties. De gegevens hierover staan vermeld op regel 12 en 13 van tabel 2.

Met herplaatsingsmogelijkheden worden - bestaande danwel nieuw te scheppen - arbeidsplaatsen in de organisatie bedoeld die door een gehandicapte vervuld kunnen worden. Met omscholingsmogelijkheden wordt verwezen naar de functieopbouw in de organisatie en naar de mate waarin het voor werknemers met een aandoening met behulp van (interne) omscholing mogelijk is om van de ene in de andere functie over te stappen.

Regel 12 geeft een gemengd beeld te zien: in de Bouw-ondernemingen worden de **herplaatsingsmogelijkheden** binnen de organisatie verschillend ingeschat. Dit hangt waarschijnlijk samen met het verschillen in bouwprojecten tussen beide organisaties. Door Bouw-bedrijf 2 worden voornamelijk woningen gebouwd. Hierbij komen relatief veel afwerkingswerkzaamheden voor. Deze werkzaamheden worden binnen verricht en zijn minder zwaar dan het buitenwerk. Daarnaast wordt in deze sector bij werkgevers ook een zeker gebrek aan belangstelling gesignaleerd om herplaatsing mogelijk te maken. Men verwacht dat die belangstelling pas zal toenemen onder invloed van externe druk.

In de andere organisaties zijn er wel herplaatsingsmogelijkheden (+), al wordt in een aantal gevallen wel het 'vollopen' van deze arbeidsplaatsen gesignaleerd (\pm): het aantal geschikte arbeidsplaatsen is beperkt en zijn thans bijna allemaal bezet door een werknemer met een aandoening. Aangezien de doorstroming van deze categorie personeel laag is, slibben deze mogelijkheden dicht. Voor de toekomst verwacht men in deze ondernemingen daarom dat de mogelijkheden voor herplaatsing zullen achterblijven bij de vraag ernaar.

Herplaatsing bij een andere werkgever lijkt nauwelijks voor te komen. De meeste geïnterviewden bleken goed op de hoogte te zijn van hun WAO-populatie. Desondanks kon slechts één bedrijf een geval noemen uit het afgelopen jaar van een succesvolle herplaatsing van zijn werknemer bij een andere werkgever (zie verder paragraaf 4.3).

De mogelijkheden voor herplaatsing in de organisatie worden volgens de informanten in gunstige zin beïnvloed door een groeiende vraag naar arbeidskrachten, een groot verloop onder het personeel en een grote mate van functiedifferentiatie.

In de helft van de arbeidsorganisaties zijn goede mogelijkheden voor **omscholing**. Dit gegeven blijkt samen te hangen met de mate waarin een loopbaan- en scholingsbeleid een wezenlijk en integraal onderdeel van het personeelsbeleid vormt. Deze prioriteitsstelling vindt plaats in de ondernemingen met hoog gekwalificeerd personeel (Voedingsindustrie, Zakelijke Dienstverlening)

en/of in ondernemingen waarin door groei en reorganisaties veel (kwalitatieve) ontwikkelingen in de personeelsbezetting zijn (Detailhandel 2, Haven, Openbaar bestuur).

Weinig mogelijkheden voor omscholing zijn meestal het gevolg van geringe functiedifferentiatie in de onderneming meestal gecombineerd met een laag kwalificatieniveau van een groot deel van het personeel (Detailhandel 1, Metaalprodukten, Horeca).

Tenslotte: zowel voor omscholing als voor herplaatsing geldt bovendien dat de inzet voor en de coördinatie van het herplaatsingsbeleid door de afdeling Personeelszaken en de bedrijfsarts, tezamen met een positieve opstelling van het leidinggevend personeel belangrijke voorwaarden zijn. Anderzijds wordt in de ondernemingen veel waarde gehecht aan wederkerigheid: voor arbeidsongeschikt geraakte werknemers die tijdens hun dienstverband krediet hebben opgebouwd, zijn organisaties bereid moeite te doen (herplaatsing, omscholing). Daarnaast wordt van deze werknemers verwacht dat zij zich actief bezighouden met terugkeer in het arbeidsproces.

Conclusies

Voor de werknemers die arbeidsongeschikt raakten voor eigen werk is er tot op heden in de meeste onderzochte bedrijven voldoende geschikte werkgelegenheid. In deze bedrijven wordt serieus gewerkt aan reïntegratie van deze werknemers. Uitzondering hierop vormden de Bouw-bedrijven en de Horeca-onderneming. De mogelijkheden zijn vooral gelegen in herplaatsing (d.w.z. een soortgelijke functie eventueel met aanpassing), niet zozeer in omscholing naar een ander type functie. Omdat het aantal geschikte arbeidsplaatsen echter beperkt is, dreigen in een aantal bedrijven de herplaatsingsmogelijkheden op korte termijn substantieel af te nemen. Dit heeft tot gevolg dat in de nabije toekomst de kans om te reïntegreren in het eigen bedrijf mogelijk sterk zal afnemen.

3.4.3 Aanne name van gehandicapten

Dit hoofdstuk is begonnen met een beschrijving van de werkgelegenheid in de 11 ondernemingen. Die situatieschets werd afgesloten met de opmerking dat niet alleen de aanwezigheid van geschikte werkgelegenheid de kansen op prioriteitsstelling van gehandicapten bepaalt. Evenzeer is van belang op welke wijze werkgevers sollicitanten met een aandoening tegemoet treden. Dit vraagstuk is in de interviews expliciet aan de orde gesteld.

Een aantal geïnterviewden had nog nooit met deze situatie te maken gehad. Maar van alle werkgevers is de opstelling ten opzichte van aspirant-werknemers met een aandoening die bij het

bedrijf solliciteren te karakteriseren als welwillend. Tegelijkertijd is men voorzichtig: spontaan worden verschillende voorwaarden geformuleerd.

Indien de aspirant-werknemer de beste kandidaat is, is er geen enkel probleem. Ook niet als er eventueel een aanpassing moet plaats vinden. Dit moet echter niet een aanpassing van de functie-inhoud betreffen: bij aanname van personeel worden de functie-eisen nimmer teruggeschroefd, iets wat wel mogelijk is bij herplaatsing van 'eigen' arbeidsongeschikt geraakte werknemers. Ook acht men het van belang dat er een goede aanstellingskeuring plaats vindt, eventueel aangevuld met specialistische adviezen.

Sommige werkgevers wijzen erop dat zeker indien er een aanpassing nodig is, de kandidaat niet zelfstandig moet solliciteren maar via bemiddelende instanties aangeboden moet worden. Daarbij wordt gewezen op de behoefte aan begeleiding die er in dat geval bij het individu en bij de organisatie bestaat. Over deze punten verschilt men met elkaar van mening: een aantal andere ondernemingen gaven aan dat niet de gehandicapte maar de vacature als insteek moet dienen en dat er gewaakt moet worden voor "overbegeleiding". In diverse sectoren bestaan werkgelegenheidsprojecten voor moeilijk bemiddelbare groepen (Bouwvakpool Rijnmond, Stichting Havenwerk, gemeentelijke Herplaatsingsbureau). Gehandicapten zouden gewoon in die projecten moeten kunnen meedraaien.

Het belangrijkste voorbehoud echter dat door alle bedrijven wordt genoemd is de voorrang voor het eigen personeel wanneer het gaat om functies die geschikt (te maken) zijn voor een werknemer met een aandoening. In de praktijk leidt dit tot grote concurrentie tussen de diverse groepen werknemers met een aandoening. Daar bovenop komt de concurrerende werking van de eerder genoemde werkgelegenheidsprojecten voor moeilijk bemiddelbare groepen.

Wanneer we nu kijken naar de het totaal aantal WAGW-ers dat het afgelopen jaar in dienst genomen is (regel 14 tabel 2), dan blijkt dat deze drempels vrijwel niet te slechten zijn door aspirant-werknemers met een aandoening. Het totaal aantal WAGW-ers dat het afgelopen jaar in dienst genomen is bedraagt voor alle organisaties samen slechts 7. Hetgeen, vergeleken met de totale werknemerspopulatie waarop het onderzoek betrekking heeft (circa 16500), een bijzonder klein aandeel vormt. Ook vergeleken met het vrij hoge percentage WAGW-ers dat in de bedrijven in dienst is (zie voorgaande paragraaf) betekent dit eveneens een teleurstellend lage instroomkans voor gehandicapten.

Geconcludeerd wordt dat in de onderzochte bedrijven de werkgelegenheid voor werkzoekenden met een aandoening minimaal is. Dit ondanks de in principe welwillende opstelling van de arbeidsorga-

nisaties jegens werkzoekende gehandicapten. De voorwaarden die men aan aanname stelt tezamen met de concurrentie van het reeds in dienst zijnde personeel resulteren in een bijzonder kleine kans voor gehandicapten om bij deze organisaties in dienst te treden.

3.5 Belemmerende factoren

In het voorgaande is op diverse plaatsen al aangegeven dat de mogelijkheden van de organisatie voor het ontwikkelen en het uitvoeren van reïntegratie-activiteiten door vele factoren beïnvloed kunnen worden. Als slot van dit hoofdstuk wordt beschreven welke factoren dat zijn en hoe groot hun invloed is. Op de laatste 5 regels van tabel 2 zijn de resultaten weergegeven van vraag 8 van de vragenlijst: de inventarisatie van omstandigheden en overwegingen die een belemmerende rol spelen bij het in dienstnemen/houden van werknemers met een aandoening. (Van "Bouw 2" zijn deze gegevens niet beschikbaar).

Omwille van een inzichtelijke weergave van deze resultaten zijn er op min of meer intuïtieve gronden 5 typen bezwarende omstandigheden onderscheiden. Deze typen zijn:

- de organisatie van het werk;
- negatieve attitudes, d.w.z. ideeën/waarden die leven in de organisatie en indirect (her)plaatsing belemmeren;
- vooroordelen bij collega's, werkleiding of externe relaties/klanten;
- financiële voorwaarden;
- problemen bij de praktische uitvoering van het reïntegratiebeleid.

Met het cijfer 1, 2, of 3 wordt aangegeven of de betreffende omstandigheid respectievelijk in zeer geringe, in enige of in vrij grote mate een belemmerende rol speelt in de organisatie. (In bijlage 4 worden de technische aspecten van dit materiaal toegelicht.)

Uit de tabel blijkt dat de wijze waarop het werk in het bedrijf georganiseerd is, als belangrijkste belemmerende factor wordt beschouwd. Denk hierbij aan taakgroepen, multi-inzetbaarheid, belasting van collega's, ploegendiensten en andere omstandigheden die ertoe leiden dat het problematisch is om functies aan te passen. Dit is een opvallend resultaat gezien het feit dat de organisaties over het algemeen weinig problemen ondervinden bij de beoordeling van de mogelijkheden die het bedrijf heeft om passend werk aan te bieden (zie voorgaande paragraaf).

In de tweede plaats worden financiële overwegingen relatief vaak genoemd als complicerende omstandigheid bij het in dienst houden/nemen van gehandicapte werknemers. (Zie ook paragraaf

4.2). Organisaties voor wie de genoemde problemen het sterkst spelen zijn: Bouw 1, Horeca en Openbaar Bestuur.

4 SAMENWERKING TUSSEN HET CENTRUM VOOR ARBEIDS- EXPLORATIE EN RIJNMONDSE ONDERNEMINGEN

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt aangegeven op welke wijze een instantie voor arbeidsexploratie ondersteuning kan bieden aan arbeidsorganisaties in de regio Rijnmond bij de ontwikkeling en uitvoering van beleid omtrent preventie van ziekte en arbeidsongeschiktheid. Tevens wordt beschreven in hoeverre de ondernemingen in staat zijn om een bijdrage te leveren aan de doelstelling van een centrum voor arbeidsexploratie: de bevordering van arbeidsdeelname van gehandicapten. Dat hierbij niet alleen mogelijkheden maar noodzakelijkerwijs ook de beperkingen van de organisaties aan bod zullen komen, zal na het voorgaande hoofdstuk geen verwondering meer wekken.

Het materiaal waar dit hoofdstuk op gebaseerd is, is afkomstig van de vraaggesprekken.

4.2 Diensten van een centrum voor arbeidsexploratie: wensen en behoeften van werkgevers

In deze paragraaf zullen de onderwerpen van het interview, zoals vermeld in het interviewprotocol (bijlage 1), puntsgewijs behandeld worden.

Passend werk

In hoofdstuk 3 is al aan de orde gekomen dat op een enkele uitzondering na de arbeidsorganisaties vinden dat er voldoende know-how in huis (gehaald) is om te (laten) beoordelen of er passend werk in de organisatie (te creëren) is. Ondersteuning door een centrum voor arbeidsexploratie wordt op dit punt niet nodig geacht.

Aanname gehandicapten

Ondersteuning van een centrum voor arbeidsexploratie wordt bij dit punt door een enkele organisatie nuttig geacht. De werving van gehandicapten, specialistisch onderzoek naar de arbeidsmogelijkheden van de sollicitant, het geven van begeleiding aan zowel de werknemer als aan de betrokken werkleiding zijn diensten die met name zijn genoemd. Met nadruk zij gesteld dat,

zoals reeds in hoofdstuk 3 beschreven is, de geïnterviewden aangaande deze onderwerpen sterk met elkaar van mening verschilden.

Stringente voorwaarde is dat het centrum zeer goed op de hoogte is van de situatie in het bedrijf. Eén organisatie geeft in verband met deze hoge kwaliteitseis aan dat dergelijke diensten door een sector-specifieke instantie geleverd zouden moeten worden.

Aanpassingen/Voorzieningen

De meeste ondernemingen hebben (wel eens) voorzieningen getroffen, waarvoor meestal vergoedingen zijn aangevraagd. De ervaringen hieromtrent met de betreffende instanties zijn meestal negatief. De oorzaak hiervan is grotendeels gelegen in de procedures die gevolgd moeten worden: ook al doen functionarissen van de uitvoeringorganisaties hun best, het blijft een heel gedoe om een aanvraag in te dienen, de procedures duren lang, de uitkomst is onzeker en eventuele uitkering van de vergoeding gebeurt op ongunstige voorwaarden. De meeste organisaties zijn daarom terughoudend bij het aanvragen van vergoedingen: het brengt zoveel rompslomp met zich mee dat men het liever zelf probeert te financieren. Een externe instantie die in opdracht van de onderneming de aanvraag verzorgt kan deze problemen ook niet oplossen. Door de meeste ondernemingen wordt ondersteuning op dit punt door een centrum van arbeidsexploratie dan ook niet als zinvol beschouwd.

Wettelijke regelingen

Ook dit onderdeel van het reïntegratie-beleid stelt de ondernemingen niet voor onoverkomelijke problemen. Ondersteuning is niet nodig. Eén organisatie geeft bovendien aan dat dit een taak van de GMD zou moeten zijn.

WAO-preventie

Bij dit laatste onderdeel van het interview is de mening gepeild over de wenselijkheid van een aantal door een centrum van arbeidsexploratie te leveren diensten. Zoals eerder in deze paragraaf is geconstateerd, verschillen de ondervraagde ondernemingen ook bij dit onderdeel van het interview sterk: een enkel bedrijf gaf aan dat ondersteuning van het management bij arbeidsconflicten nuttig zou kunnen zijn, evenals ondersteuning bij scholing van het management op het gebied van leidinggeven en aangepast werk. Twee organisaties gaven aan voorlichting over de subsidieregelingen te kunnen gebruiken, twee andere organisaties zouden ondersteuning bij het ontwikkelen van WAGW-beleid nuttig vinden. Meer in het algemeen is gewezen op het belang van de "zendings-taak" van een centrum voor arbeidsexploratie. Rond het thema van werknemers met een handicap

moet in veel bedrijven nog ontwikkelingswerk worden gedaan. In één vraaggesprek is gesuggereerd om een vorm van regionale marketing te ontwikkelen: een zakelijk geformuleerde campagne om werkgevers te overtuigen van de arbeidsmogelijkheden van gehandicapten.

Het meest tenslotte, is gevraagd om ondersteuning bij de herplaatsing van arbeidsongeschikt geraakte werknemers bij een andere werkgever. Een flink aantal van de ondervraagde ondernemingen verwacht immers in de toekomst problemen te ondervinden bij het vinden van passend werk in het eigen bedrijf.

Ook ten aanzien van alle hier genoemde diensten geldt wat betreft de werkgevers een hoge kwaliteitseis. In voorkomende gevallen kan dit criterium zwaarder wegen dan de nabijheid van een regionale voorziening. Bovendien moet voorkomen worden dat het centrum voor arbeidsexploratie de zoveelste instantie in de regio wordt die zich op de werkgevers stort met een ongecoördineerd aanbod van arbeidskrachten en diensten.

Concluderend wordt gesteld dat met betrekking tot het dienstenpakket van een centrum van arbeidsexploratie de 11 ondernemingen er onderling zeer verschillende ideeën op nahouden. Eensgezind stellen de organisaties de hoge kwaliteitseisen aan de dienstverlening. De meest belangrijke opdracht voor het nieuw op te richten centrum is wellicht dat het zijn diensten gecoördineerd, dat wil zeggen afgestemd op de reeds in de regio bestaande voorzieningen, aanbiedt. Deze behoefte aan coördinatie komt enerzijds voort uit de bestaande situatie die als chaotisch ervaren wordt. Anderzijds verwacht men in de toekomst voor een goed gehandicaptenbeleid meer afhankelijk te zijn van samenwerking met andere bedrijfstakken. Met name op dit laatste punt zal in de volgende paragraaf nader worden ingegaan.

4.3 Mogelijkheden en beperkingen voor samenwerking

Vooropgesteld wordt dat de meeste ondernemingen zich expliciet (mede) verantwoordelijk achten voor de arbeidsdeelname van gehandicapten waarbij voor het eigen personeel de hoogste prioriteit geldt. Slechts door een minderheid van de ondervraagde bedrijven wordt deze opvatting niet gedeeld. Een aantal geïnterviewden benadrukten de noodzaak om deze gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgevers vorm te geven in regionale samenwerkingsverbanden. Daarbij verwees men naar het convenant dat in Rotterdam is opgesteld voor langdurig werklozen. Zoiets zou er ook voor gehandicapten moeten komen. De grote ondernemingen kunnen dan in samenwerking met het

midden- en klein bedrijf een plan voor reïntegratie ontwikkelen. Een breed apparaat zou het geheel moeten coördineren, individuele trajecten uitzetten en maatwerk voor bedrijven leveren.

Tegenover deze ambitieuze wensen staan de voorsnog geringe kansen op arbeidsdeelname voor gehandicapte werkzoekenden in de ondervraagde ondernemingen. In de interviews zijn met de werkgevers diverse mogelijkheden besproken om deze kansen te vergroten. Het lopen van stages in het bedrijf als voorbereiding op herplaatsing is thans nog geen algemeen gebruik in de organisaties. Maar algemeen beschouwt men het als zinvol wanneer dit vaker zou plaatsvinden. Evenzeer is men positief over het (vaker) toepassen van proefplaatsingen van aspirant-werknemers met een aandoening. Op de vraag of men in de toekomst positief zou reageren op verzoeken voor proefplaatsingen antwoordden de meeste geïnterviewden bevestigend.

In hoofdstuk 3 is aangegeven dat de werkgelegenheid voor personen die tijdens hun dienstverband gedeeltelijk arbeidsongeschikt raken, in de meeste ondernemingen op dit moment redelijk gunstig is. Tegelijkertijd is de verwachting uitgesproken dat in de nabije toekomst deze werkgelegenheid waarschijnlijk afneemt. In verband hiermee hebben diverse werkgevers de wens geuit dat het centrum voor arbeidsexploratie ondersteuning gaat bieden bij het extern herplaatsen van arbeidsongeschikte werknemers. Hierbij denkt men tevens aan samenwerkingsverbanden die de eigen bedrijfstak overschrijden. Voor de betrokken werknemers is immers vaak werk met een ander belastingspatroon nodig. Werk dat in de eigen bedrijfstak meestal niet voorhanden is maar, in andere typen bedrijven juist wel. De behoefte aan deze vorm van samenwerking treedt dan ook vooral op bij bedrijven met eenzijdige functiesamenstelling die op deze wijze een verbreding van het functie-aanbod kunnen realiseren.

Tot slot een opmerking over verruiming van herplaatsingsmogelijkheden, die op deze manier wordt gerealiseerd: die heeft tevens verruiming van het aanbod van arbeidsongeschikte werknemers tot gevolg. Anders gezegd, externe herplaatsing op basis van samenwerking tussen bedrijven werkt alleen als de deelnemende bedrijven niet alleen werknemers voor herplaatsing voordragen. Zij zullen ook bereid moeten zijn gehandicapten uit andere bedrijven in hun organisatie op te nemen. Gezien de huidige stand van zaken rond de aanname van gehandicapten kan dat een belangrijke beperking zijn van de mogelijkheden voor samenwerking tussen Rijnmondse ondernemingen en het centrum voor arbeidsexploratie.

5 SAMENVATTING EN CONCLUSIES

5.1 Gehandicaptenbeleid in een aantal grote ondernemingen

Dit onderzoek beschrijft het beleid over arbeidsdeelname van gehandicapten in 11 grote ondernemingen in de regio Rijnmond. Tevens wordt aangegeven op welke wijze de betreffende ondernemingen ondersteuning van een centrum voor arbeidsexploratie wensen bij de verdere ontwikkeling en uitvoering van dat beleid. De in het onderzoek betrokken arbeidsorganisaties vormen een selecte verzameling, de resultaten zijn niet representatief voor *de* Rijnmondse onderneming.

Zonder daarbij volledigheid te pretenderen leggen de onderzoeksresultaten wél een aantal processen bloot die voor werkgevers van belang zijn voor de inzet van gehandicapte werknemers in het arbeidsproces. De informatiewaarde van die gegevens kent een belangrijke beperking: de resultaten zijn waarschijnlijk niet overdraagbaar op kleine(re) arbeidsorganisaties.

5.2 Welke sectoren bieden geschikte werkgelegenheid?

Er is momenteel vooral vraag naar arbeidskrachten in de ondernemingen Detailhandel, Metaal en Horeca. Dit komt aardig overeen met het regionale en landelijke beeld van de arbeidsmarkt. Het valt op dat in tegenstelling tot de situatie elders (zowel in de regio als in de sector) in de meeste ondervraagde bedrijven er nauwelijks problemen zijn met de werving van personeel. Dit wordt door de geïnterviewden verklaard door relatief goede arbeidsvoorwaarden en/of arbeidsomstandigheden in de betreffende organisaties.

De opleidingseisen in deze sectoren liggen doorgaans tussen LBO-B en MAVO/MBO. Er worden zowel op ondernemingsniveau als op bedrijfstakniveau opleidingen verzorgd om instromers het juiste kwalificatieniveau bij te brengen. Dit betekent dat het kwalificatieniveau voor veel gehandicapten geen struikelblok hoeft te vormen. De lichamelijke belasting is echter vooral in de Horeca hoog, maar ook in de Detailhandel, de Chemische Industrie en de Metaal worden niet te veronachtzamen fysieke eisen gesteld.

5.3 Veel aandacht voor preventie van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid

In de meeste van de 11 ondernemingen is het ziekteverzuim, in absolute danwel in relatieve zin, aan de hoge kant. Preventie van ziekteverzuim en arbeidongeschiktheid krijgen momenteel veel aandacht in de ondervraagde bedrijven. De situatie in de doorsnee-onderneming in Rijnmond is wellicht wat dit aspect van het sociaal beleid betreft minder rooskleurig. Dit vanwege het feit dat bedrijfsgezondheidszorg, in tegenstelling tot elders, algemeen wordt toegepast bij de organisaties die aan het onderzoek hebben deelgenomen.

5.4 Arbeidsdeelname van gehandicapten: wél herplaatsing, geen aanname

Het percentage WAGW-ers dat men in dienst heeft varieert van 0.2% tot 10% en ligt in 8 ondernemingen ruim boven het landelijk gemiddelde van 2.2%. Tevens is vastgesteld dat de arbeidsorganisaties verschillende definities hanteren van "de gehandicapte werknemer". In een aantal gevallen stemmen die niet overeen met de omschrijving van het begrip in de Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers.

Voor de werknemers die arbeidsongeschikt raakten voor eigen werk is er tot op heden in de meeste onderzochte bedrijven voldoende geschikte werkgelegenheid. Uitzondering hierop vormden de Bouw-bedrijven en de Horeca-onderneming. De mogelijkheden zijn vooral gelegen in herplaatsing (dat wil zeggen: een andere functie op de eigen of een andere afdeling eventueel met aanpassing), niet zozeer in omscholing naar een ander type functie. Omdat het aantal geschikte arbeidsplaatsen echter beperkt is, lijken in een aantal bedrijven de herplaatsingsmogelijkheden op korte termijn substantieel af te nemen. Dit kan tot gevolg hebben dat in de nabije toekomst de kans om te reïntegreren in het eigen bedrijf mogelijk sterk afneemt.

Voorts is gebleken dat in de onderzochte bedrijven nauwelijks werkzoekenden met een handicap worden aangenomen. Dit ondanks de in principe welwillende opstelling van de arbeidsorganisaties jegens werkzoekende gehandicapten. De voorwaarden die men aan aanname stelt tezamen met de concurrentie van het reeds in dienst zijnde personeel resulteren in een bijzonder kleine kans voor gehandicapten om bij deze organisaties in dienst te treden.

5.5 Organisatorische en financiële problemen

De wijze waarop het werk in het bedrijf georganiseerd is en financiële aspecten van arbeidsdeelname van gehandicapten vormen in de ogen van de werkgevers de belangrijkste belemmerende factoren bij het gehandicaptenbeleid.

Organisaties voor wie de genoemde problemen het sterkst spelen zijn: "Bouw 1", "Horeca" en "Openbaar Bestuur".

5.6 Wensen van werkgevers: divers en veelomvattend

Wat betekent dit alles nu voor de eventuele samenwerking tussen Rijnmondse arbeidsorganisaties en een centrum voor arbeidsexploratie? Ten eerste is gebleken dat over het dienstenpakket van een centrum van arbeidsexploratiecentrum de 11 ondernemingen zeer verschillende wensen en behoeften hebben. Zonder uitzondering stelt men echter hoge kwaliteitseisen aan de dienstverlening. Bij werkgevers bestaat bovendien behoefte aan regionale samenwerking en coördinatie ten aanzien van het beleid over de arbeidsdeelname van gehandicapten. Dit zijn wensen die met elkaar gecombineerd bijzonder hoge eisen stellen aan het toekomstige centrum. Een duidelijke keuze ten aanzien van het aanbod van diensten dat het centrum zal doen, is onoverkomelijk.

De meest belangrijke boodschap van de werkgevers tenslotte, voor het nieuw op te richten centrum is dat het zijn diensten gecoördineerd aanbiedt en afgestemd op de reeds in de regio bestaande voorzieningen.

LITERATUUR

BEDRIJFSVERENIGING VOOR DE HAVEN- EN AANVERWANTE BEDRIJVEN, BINNEN-SCHEEPVAART EN VISSERIJ. Verslag over het boekjaar 1989. Amsterdam, BV HABIVI, 1990.

HUURNE, A.G. TER, MAAS, A.W. & SENDERS, H.P.G.C. IVA i.o.v. Min. SZW. Arbeid en gehandicapte werknemers: stand van zaken in arbeidsorganisaties. Deel I, II en III. Den Haag, VU-GA, 1990.

NEDERLANDS INSTITUUT VOOR PRAEVENTIEVE GEZONDHEIDSZORG. Het ziekteverzuim in 1990. Jaaroverzicht NIPG/TNO verzuimstatistiek. Leiden, NIPG/TNO, 1991.

SOCIALE VERZEKERINGSRAAD. Kerncijfers Sociale Verzekering. 1e kwartaal 1991. Zoetermeer, SVr, 1991.

BIJLAGEN

		pagina
BIJLAGE 1	Interview Arbeidsexploratie	33
BIJLAGE 2	Aanbiedingsbrief + Samenvatting	47
BIJLAGE 3	Verzuimpercentages per bedrijfsvereniging	53
BIJLAGE 4	Belemmerende factoren	57

BIJLAGE 1
Interview Arbeidsexploratie



INTERVIEW ARBEIDSEXPLORATIE

Nederlands Instituut voor Praeventieve Gezondheidszorg/TNO

februari 1992



TOELICHTING

De gedachte dat het in veel gevallen mogelijk is met een aandoening of ziekte (aangepast) betaald werk te verrichten is langzamerhand geaccepteerd. Dat hebben de discussies van de afgelopen jaren over WAO- en Ziektewet in elk geval bereikt. Vele - ook wettelijke - maatregelen worden voorgesteld of ingevoerd om het onaanvaardbaar hoge aantal mensen met een uitkering in te dammen. In de bedrijven en instellingen moet het echter gebeuren en veel hangt af van de inventiviteit en flexibiliteit van werkgevers en werknemers. In het overleg tussen werkgevers, werknemers en overheid en in de wetsvoorstellen Terugdringing ArbeidsongeschiktheidsVolume (TAV) wordt gesproken van een terugkeerplan na 3 maanden verzuim en van een veel intensievere bemoeienis van GMD/GAK en Bedrijfsvereniging na 6 maanden verzuim. Hierbij wordt van de werkgever geeist aangepast werk te bieden en van de werknemer dit werk te accepteren. De bewijslast dat redelijkerwijs geen aangepast werk voorhanden is, berust bij de werkgever.

Bij sommige aandoeningen en (arbeids)omstandigheden is het niet eenvoudig om gehandicapte werknemers weer aan een geschikte functie te helpen. Dit lukt alleen met arbeidsonderzoek en intensieve begeleiding; deze begeleiding ligt op het kruispunt tussen medische revalidatie, arbeidstraining, advisering bij beroepskeuze en opleiding en bemiddeling op de arbeidsmarkt. Er zijn gespecialiseerde instituten die zich hiermee bezighouden zoals afdelingen Arbeidsexploratie van revalidatiecentra, Centrum Beroepsopleidingen Hoensbroeck en Arbeidsonderzoekcentra die geliëerd zijn aan de Sociale Werkvoorziening. De bemiddeling op de arbeidsmarkt van mensen met een aandoening gebeurt vooralsnog door de GMD.

In de regio Rijnmond zal na jarenlange voorbereiding in 1994 het regionale revalidatiecentrum 'Rijndam' worden geopend. Het ligt voor de hand dat in een economisch zo belangrijke regio een afdeling Arbeidsexploratie bij een dergelijk centrum gewenst is. Om de start van Arbeidsexploratie te onderbouwen, verricht het NIPG/TNO onderzoek in de regio Rijnmond: werknemers die langer dan 6 maanden verzuimen zijn met een postenquête ondervraagd en regionale arbeidsmarktgegevens zijn geanalyseerd; tevens worden bedrijven, uitkeringsinstanties en het arbeidsbureau geïnterviewd. Een belangrijke vraag bij de initiatiefnemers van de Arbeidsexploratie is of en hoe individuele bedrijven gebruik zouden kunnen maken van de diensten van Arbeidsexploratie. Bij het terugdringen van langerdurend verzuim komt immers steeds nadrukkelijker de vraag aan de orde: wat is passend werk? Advisering in deze behoeft niet voorbehouden te zijn aan GMD/GAK of Bedrijfsvereniging.

Dit alles is de achtergrond van het gesprek dat medewerkers van het NIPG/TNO met u als vertegenwoordiger van uw bedrijf willen voeren. Rode draad in het gesprek is het bedrijfsbeleid ten aanzien van langerdurend verzuim en (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid en de mogelijkheden om passend werk te bieden.

I ALGEMEEN

1 Hoeveel werknemers telt uw bedrijf c.q. bedrijfsvestiging?

Welke producten/diensten levert het bedrijf en wat is ongeveer de omzet in gulden?

2 Zijn er binnen 2 jaar belangrijke veranderingen te verwachten in producten, productieproces en/of organisatie?

Bij welke bedrijfsvereniging is uw bedrijf aangesloten, in welke mate is uw bedrijf eigenrisicodragend en wordt systematisch een aanstellingskeuring verricht?

4 Hoe is de verzuimbegeleiding in uw bedrijf geregeld? Rol van:

- Afdeling Personeelszaken
- Bedrijfsgezondheidsdienst
- Sociaal-medische begeleiding
- Vaste relatie met GAK/GMD, Bedrijfsvereniging
- Registratie/melding.

5 Wat is het ziekteverzuimpercentage in uw bedrijf en hoe verschilt dit per afdeling; kunt u een schatting maken van het aantal werknemers dat op dit moment langer dan 6 maanden verzuimt?

6 Kunt U een schatting maken van het aantal werknemers dat onder de WAGW valt en hoeveel van deze werknemers heeft u het afgelopen jaar in dienst genomen?

Hoeveel werknemers hebben de afgelopen 2 jaren voor het eerst een WAO-uitkering ontvangen?

7 Is er een beleidsplan/plan van aanpak op schrift ten aanzien van het in dienst houden/nemen van werknemers met een aandoening?

8 Welke algemene overwegingen c.q. omstandigheden spelen in uw organisatie een rol bij het al dan niet in dienst houden/nemen van werknemers met een aandoening (afgezien van de kwalificaties van individuele personen)?

Geeft u aan: 1 = een duidelijke rol, 2 = niet zo duidelijk, wisselend, 3 = geen rol. Geeft u tevens aan of u er ook concrete ervaring mee heeft.

a in het verleden zijn ervaringen met gehandicapte werknemers gunstig geweest

1 2 3 Ervaring ja / nee

b precedenten wat betreft afwijkende taakvervulling zijn ongewenst

1 2 3 Ervaring ja / nee

c het productieproces maakt werkaanpassingen onmogelijk

1 2 3 Ervaring ja / nee

d financiële tegemoetkomingen moeten eventueel productieverlies compenseren

1 2 3 Ervaring ja / nee

e het werk is veel in taakgroepen georganiseerd; dit bemoeilijkt werkaanpassingen

1 2 3 Ervaring ja / nee

f de werkaanpassingen belasten de collega's

1 2 3 Ervaring ja / nee

g onze werknemers moeten multi-inzetbaar zijn; aangepast werk is hierbij een belemmering

1 2 3 Ervaring ja / nee

h van gehandicapte werknemers verwacht men een laag prestatieniveau

1 2 3 Ervaring ja / nee

i van gehandicapte werknemers verwacht men een hoog ziekteverzuim

1 2 3 Ervaring ja / nee

j onze bedrijfscultuur bemoeilijkt een afwijkende taakvervulling van de gehandicapte werknemer

1 2 3 Ervaring ja / nee

k er zijn vooroordelen over gehandicapte werknemers bij collega's

1 2 3 Ervaring ja / nee

l er zijn vooroordelen over gehandicapte werknemers bij leidinggevenden

1 2 3 Ervaring ja / nee

m er zijn vooroordelen over gehandicapte werknemers bij klanten/externe relaties

1 2 3 Ervaring ja / nee

n het bedrijf heeft op dit moment een minder gunstige economische positie; dit belemmert het in dienst nemen/houden van gehandicapten

1 2 3 Ervaring ja / nee

o er zijn geen geschikte werkzaamheden/funcities voor gehandicapten in het bedrijf

1 2 3 Ervaring ja / nee

p in het verleden zijn ervaringen met gehandicapte werknemers niet gunstig geweest

1 2 3 Ervaring ja / nee

q bij het imago van het bedrijf hoort een goed sociaal beleid en daarbij past het in dienst houden/nemen van werknemers met een aandoening?

1 2 3 Ervaring ja / nee

r de budgettaire/financiële organisatie in het bedrijf werkt remmend op het in dienst nemen/houden van gehandicapte werknemers

1 2 3 Ervaring ja / nee

- | | |
|--|-------------------------|
| s de tewerkstelling van gehandicapte werknemers brengt allerlei (administratieve) rompslomp met zich mee | 1 2 3 Ervaring ja / nee |
| t de vereiste kennis van allerlei (wettelijke) regelingen is een zware belasting | 1 2 3 Ervaring ja / nee |
| u de ervaringen met de uitkeringsinstanties zijn gunstig | 1 2 3 Ervaring ja / nee |
| v de ervaringen met de uitkeringsinstanties zijn niet gunstig | 1 2 3 Ervaring ja / nee |
| w prestatieverlies wordt onvoldoende gecompenseerd door de WAO-uitkering | 1 2 3 Ervaring ja / nee |
| x werkaanpassingen/voorzieningen zijn te moeilijk en te traag vergoed te krijgen bij de uitkeringsinstanties | 1 2 3 Ervaring ja / nee |
| y gehandicapten solliciteren niet bij ons bedrijf | 1 2 3 Ervaring ja / nee |
| z er is in ons bedrijf onvoldoende kennis om werk aan te passen aan werknemers met een aandoening | 1 2 3 Ervaring ja / nee |
- 9 Hoe moeilijk of makkelijk kan men aan personeel komen en hoe ligt dit voor de uiteenlopende taakgebieden in uw bedrijf? Denkt u hierbij aan factoren als blauwe/witte boordenwerk, specialisatie en scholingsgraad, het verloop in de functies, leeftijdsopbouw personeel e.d..
- 10 Hoe voorziet men doorgaans in vacatures? Komt het voor dat u functie-eisen bijstelt en op welke gronden gebeurt dit dan?
Welke rol spelen in uw vacaturebeleid interne loopbaantrajecten (sommige functies intern, andere extern bijvoorbeeld)? Is daarbij ook voorzien in horizontale of 'afbouwende' trajecten, aangepast aan veranderende kenmerken van werknemers? Maakt men in voorkomende gevallen ook gebruik van outplacementbureau's?

II PASSEND WERK

Passend werk; de werkgever moet al het mogelijke doen passend werk ter beschikking te stellen aan werknemers met een tijdelijke of blijvende aandoening; hij moet het ook kunnen aantonen als het niet voorhanden is (nieuwe interpretatie art. 30 ZW, art. 6 WAGW). Het gaat hier om het bieden van een bestaande functie die passend is, dan wel om concrete individuele aanpassingen in functies.

- 11 Hoe wordt in uw bedrijf beoordeeld of een functie passend is voor een werknemer? Sluit dit aan bij hoe de uitkeringsinstanties beoordelen wat passend werk is voor de verzuimende werknemer (het begrip passend werk wordt overigens ook verruimd)?
- 12 Hoe wordt in uw bedrijf vanuit het productieproces beoordeeld of individuele functie-aanpassingen mogelijk zijn? Sluit dit aan bij hoe de uitkeringsinstanties beoordelen wat passend werk is voor de verzuimende werknemer?
- 13 Hoe zijn binnen uw bedrijf de mogelijkheden voor werknemers met een aandoening voor omscholing, het volgen van stages en verandering van loopbaan?
- 14 Zou u voor de advisering of beoordeling of functies en functie-aanpassingen mogelijk zijn, gebruik willen maken van de diensten van een extern bureau, anders dan uitkeringsinstanties? Vind u het redelijk dat (een deel van) de kosten voor rekening van het bedrijf (komt) komen?

III AANNAME GEHANDICAPTEN

Uit ons onderzoek blijkt dat veel langer verzuimende werknemers ander werk willen, eventueel met aanpassingen.

Hulp en begeleiding wordt dan ook vooral gewenst op het gebied van solliciteren, zoeken naar werk, beroepskeuze en omscholing.

- 15 Wanneer dergelijke aspirant-werknemers met een aandoening solliciteren, op welke wijze zou u hen tegemoet treden?
- 16 Hoe zijn in uw bedrijf de mogelijkheden van stageplaatsen of proefplaatsingen voor aspirant-werknemers met een aandoening en zijn deze plaatsen in uw bedrijf aanwezig?
- 17 Acht u het nuttig dat een extern bureau anders dan de uitkeringsinstanties, de capaciteiten en beperkingen van deze sollicitanten c.q. werknemers die van werk willen veranderen, gedegen onderzoekt in relatie tot de specifieke vacatures in uw bedrijf? Vind u het redelijk dat (een deel van) de kosten voor rekening van het bedrijf (komt) komen?
- 18 Hoe zijn in uw bedrijf de mogelijkheden voor arbeidsplaatsen waar onder speciale begeleiding gewerkt wordt door gehandicapten voor wie een dergelijk specifieke begeleiding noodzakelijk blijft om goede prestaties te leveren (werknemers 'met een gebruiksaanwijzing', bijv. geestelijk gehandicapten)?
- 19 Acht u het nuttig dat een extern bureau een dergelijke begeleiding op zich neemt? Vind u het redelijk dat (een deel van) de kosten voor rekening van het bedrijf (komt) komen?

IV AANPASSINGEN/VOORZIENINGEN

Uit ons onderzoek onder langdurige verzuimers en WAO-ers blijkt een duidelijke behoefte aan werkaanpassingen. Het is echter bekend dat bedrijven hiervoor niet vaak vergoedingen aanvragen. Daarom stelt de wetgever een versnelde aanvraagprocedure (behandeling binnen 3 maanden) voor van werkvoorzieningen (art. 57a AAW).

- 18 Heeft uw bedrijf wel eens dergelijke voorzieningen getroffen en zo ja welke en zijn hiervoor vergoedingen aangevraagd?
- 19 Hoe zijn in dit verband uw ervaringen met uitkeringsinstanties?
- 20 Zou u voor het treffen van voorzieningen en het aanvragen van vergoedingen gebruik willen maken van de diensten van een extern bureau, anders dan uitkeringsinstanties? Vind u het redelijk dat (een deel van) de kosten voor rekening van het bedrijf (komt) komen?

V WETTELIJKE REGELINGEN

Er zijn diverse (toekomstige) regelingen van WAO, AAW, ZW, bijvoorbeeld toepassing art. 30 ZW (passend werk tijdens ziekte) of aanvragen loonkostensubsidie en inwerk/begeleidingssubsidie bij indienstnemen van WAO-ers dan wel een bonus/malussysteem ter bevordering van het indienstnemen en -houden van (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten; daarnaast zijn er de regelingen van de WAGW.

- 21 Wie in uw bedrijf houdt zich met deze regelingen bezig en zijn zij voldoende op de hoogte?
- 22 Zou u in voor advisering gebruik willen maken van de diensten van een extern bureau, anders dan uitkeringsinstanties? Vind u het redelijk dat (een deel van) de kosten voor rekening van het bedrijf (komt) komen?

VI WAO-PREVENTIE

Het is denkbaar dat een extern bureau ondersteuning kan bieden bij het voorkomen van langdurig verzuim en WAO-intrede op een andere dan hiervoor genoemde wijze. Te denken valt aan:

- ondersteuning aan werknemers met arbeidsconflicten en persoonlijke (psychische) problemen die werkgebonden zijn
- ondersteuning van leidinggevenden en PZ-functionarissen op dit gebied
- ondersteuning aan werknemers met meer lichamelijke werkgebonden problemen (zoals rugklachten)
- ondersteuning aan leidinggevenden en PZ-functionarissen op dit gebied
- het geven van bijscholing en cursussen op het gebied van arbeidsconflicten
- het geven van bijscholing en cursussen op het gebied van werkaanpassingen
- ondersteuning bij het ontwikkelen van een ondernemingsbeleid op het gebied van WAO-preventie en WAGW

23 Kunt u voor elk van de genoemde onderwerpen aangeven of uw bedrijf gebruik zou willen maken van de diensten van een extern bureau, anders dan uitkeringsinstanties? Vind u het redelijk dat (een deel van) de kosten voor rekening van het bedrijf (komt) komen?

VII SLOTVRAAG

- 24 Heeft u nog suggesties, die in het voorgaande nog niet aan bod gekomen zijn, op het gebied van arbeidsparticipatie van gehandicapten?

BIJLAGE 2
Aanbiedingsbrief + Samenvatting

x

XX februari 1992

x

x

Geachte x,

Hierbij bevestigen wij de afspraak die u tijdens het telefonisch onderhoud op [redacted] jonstleden maakte met mevrouw Mul. Het interview zal plaatsvinden op [redacted] maart om [redacted] uur op uw kantoor. Het interview zal u afgenomen worden door [redacted] en ongeveer 1,5 uur in beslag nemen. De vragen die in het interview aan de orde zullen komen zijn bijgevoegd, zodat u zich alvast een beeld kunt vormen over de gespreksonderwerpen. Niet alle vragen zullen aan bod komen: het interview zal alleen die onderwerpen behandelen die voor uw organisatie van belang zijn.

We zouden het zeer op prijs stellen wanneer u voor de vragen 1 tot en met 10 alvast de antwoorden invult op de daarvoor bestemde ruimte. Daarnaast zouden wij graag algemene schriftelijke informatie over uw bedrijf willen bestuderen, zoals een (sociaal) jaarverslag en algemene produktinformatie.

Het interview vindt plaats in het kader van een onderzoek dat door het Nederlands Instituut voor Praeventieve Gezondheidszorg TNO (NIPG-TNO) wordt verricht in de regio Rijnmond. Het onderzoek is een marktverkenning waarbij wordt nagegaan wie baat zou kunnen hebben bij een toekomstig Arbeidsexploratie centrum. Een Arbeidsexploratie centrum is een speciale voorziening voor werknemers met een handicap, die streven naar (her)intrede op de arbeidsmarkt.

In veel regio's functioneert inmiddels een Arbeidsexploratie centrum, maar in de economisch zo belangrijke regio Rijnmond bestaat deze voorziening nog niet. Vandaar dat de Vereniging van Gehandicaptenorganisaties Rotterdam (VGR) en het toekomstige revalidatiecentrum Rijndam het initiatief hebben genomen tot de start van een centrum voor arbeidsexploratie in de regio. Zij worden daarbij gesteund door de Gemeente Rotterdam, de GMD, het ABP en de Kamer van Koophandel in Rotterdam.

Het Arbeidsexploratie centrum is bedoeld voor mensen met een aandoening, die moeilijk aan het werk komen. Het centrum doet diagnostiek over de arbeidsmogelijkheden in relatie tot de handicap, verzorgt arbeidstraining en er is ervaring met het adviseren over werkaanpassingen.

Voor het uiteindelijke succes van de begeleiding is het noodzakelijk dat er een goede afstemming van werkzaamheden bestaat tussen het centrum en het Arbeidsbureau, de GMD en het ABP, de regionale voorzieningen voor omscholing en met actuele ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in de regio Rijnmond. De vorm waarin dit alles moet gebeuren is nog niet vastgesteld. Ook is nog onduidelijk in hoeverre het centrum rechtstreeks toegankelijk zou moeten zijn voor werkgever en werknemer.

Om de oprichting van een arbeidsexploratiecentrum voor te bereiden wordt thans door het Nederlands Instituut voor Praeventieve Gezondheidszorg TNO (NIPG-TNO) dit onderzoek verricht. Het onderzoek wordt gedaan onder (ex)werknemers die vanwege een aandoening langer dan 6 maanden niet werken, onder vertegenwoordigers van werkgevers en bij de GMD, het ABP en overige betrokkenen. Nagegaan wordt wat het centrum voor hen zou kunnen doen en welke condities daaraan verbonden zijn.

Het is de bedoeling dat de inrichting van het nieuwe centrum gebaseerd wordt op deze informatie van hun toekomstige klanten. Het centrum moet in 1994 van start gaan.

Een korte samenvatting van de onderzoeksresultaten tot dusver (enquête onder werknemers en arbeidsmarktanalyse) is ter uwer informatie bij deze brief gevoegd.

Met vriendelijke groeten,

Hoogachtend,

C.W.J. Wevers, projectleider
C.A.M. Mul

Korte samenvatting van de onderzoeksresultaten tot dusver

1 Enquête onder werknemers

In april '91 is een enquête uitgezet onder werknemers en ex-werknemers, woonachtig in de regio Rijnmond, die wegens een aandoening, ziekte of ongeval langer dan 6 maanden niet werken. Een groot deel van de ondervraagde (ex)werknemers geeft aan inmiddels weer aan de slag te willen. Het gaat hierbij om een groot aantal mensen: op basis van de enquêteresultaten wordt geschat dat het in Rijnmond om minimaal 13.765 gemotiveerde werkzoekende mensen met een aandoening gaat.

Onder de geënquêteerden die weer aan het werk willen bevinden zich naar verhouding veel vrouwen. De werkwilligen zijn in vergelijking met de gemiddelde WAO-uitkeringsgerechtigde relatief jong en hoger opgeleid; ook voelen ze zich over het algemeen gezonder.

Ongeveer een kwart van de mensen die weer aan de slag willen, denkt zonder aanpassing weer terug te kunnen naar hun eigen werk, maar 53% wil ánder werk eventueel met aanpassingen. In veel gevallen lijkt de arbeidsongeschiktheid opgevat te worden als een 'midlife crisis' in de loopbaan, een (gedwongen) heroriëntatie in de carrière. Men heeft dan ook vooral behoefte aan begeleiding op het gebied van beroepskeuze, omscholing, solliciteren en het zoeken naar werk. Dit betekent dat naast het in dienst houden van gehandicapten ook de aandacht gericht moet worden op het indienst nemen van mensen met een (doorgemaakte) aandoening. Zeker voor de grotere bedrijven is het een interessante vraag in hoeverre hun personeelsbeleid hierbij kan aansluiten.

2 De arbeidsmarkt voor gehandicapten

Uit gegevens van de Provincie Zuid-Holland en het Arbeidsbureau blijkt dat in de periode mei '89-april '90 in Rijnmond ongeveer 42.000 vacatures waren, waarvan 22% moeilijk vervulbaar was. Vacatures die langer open stonden betroffen in het algemeen banen met specifieke functie-eisen, terwijl het kwalificatie-niveau van de Rotterdamse werkzoekenden relatief laag is. Medio 1991 waren er bij het arbeidsbureau 67.500 werkzoekenden ingeschreven. Gezien de grote concurrentie op de arbeidsmarkt zijn de reïntegratiekansen van gehandicapten vooral gelegen in die segmenten van de arbeidsmarkt waar vervulling van vacatures problematisch is. Om in deze segmenten een baan te kunnen verwerven zijn (gerichte) scholing én het opdoen van praktijkervaring noodzakelijk. Branches die gezien de samenstelling van het onlangs ingestroomde personeel perspectief bieden voor gehandicapten, zijn: de bouwnijverheid, dienstverlening, horeca, het openbaar vervoer en de metaalproducten en voedings- en genotmiddelenindustrie.

Beroepsgroepen op minimaal lbo/mavo-niveau die werkgelegenheidsperspectieven bieden zijn: handels- en computerpersoneel, administratief en verzorgend personeel en bouw-timmerlieden. Op lager opleidingsniveau zijn er mogelijkheden voor reinigingsarbeiders, chauffeurs, huisschilders en magazijnpersoneel. Overigens zijn deze arbeidsmarktgegevens aan snelle veranderingen onderhevig.

3 De functie van Arbeidsexploratie (AE)

Arbeidsexploratie beoogt het systematisch onderzoeken en bevorderen van de arbeidsmogelijkheden van gehandicapten. Gekoppeld aan een revalidatiecentrum kunnen in een vroeg stadium reële arbeidsperspectieven worden ontwikkeld.

In het arbeidsonderzoek worden (rest)capaciteiten en vaardigheden opleidingsniveau en motivatie bepaald. Bij de arbeidstraining worden deze aspecten in de gewenste richting ontwikkeld. Tevens worden voorstellen gedaan voor arbeidsaanpassingen en voorzieningen.

Voor een effectieve werkwijze is voeling met bedrijfsleven en arbeidsituaties noodzakelijk (stagebegeleiding e.d.) evenals met de onderwijswereld. Arbeidsbemiddeling van gehandicapten behoort tot de taakstelling van de GMD en vormt niet een functie van de Arbeidsexploratie.

BIJLAGE 3
Verzuimpercentages per bedrijfsvereniging

Tabel: Overzicht van verzuimpercentages per bedrijfsvereniging, berekend over het jaar 1989 op basis van omslagleden

03	Bouw	10,24
10	Metaalindustrie	8,00
17	Voeding	7,93
18	DETAM	7,36
19	Habivi	6,18*
22	Horeca	8,04
24	Overheid	11,74
25	Banken	5,20
26	Nieuwe Algemene	7,90**

Bron: SVr Kerncijfers Sociale Verzekering 1e Kwartaal 1991

* Het verzuimpercentage van de risicogroep Havens bedroeg in 1989 6.02% (Bv HABIVI, 1990)

** Het verzuimpercentage van de bedrijfsgroep Chemische Industrie bedroeg in 1989 5,7% (NIPG, 1991).

BIJLAGE 4
Belemmerende factoren

Vraag 8 van de vragenlijst inventariseert welke overwegingen of omstandigheden in de organisatie een rol spelen bij het in dienst houden/nemen van werknemers met een aandoening. De vraag bestaat in totaal uit 26 items. De antwoorden op de items die ongeveer hetzelfde meten zijn bij elkaar opgeteld en zijn 5 somscores berekend. De samenstelling van de 5 schalen is aangegeven in de onderstaande tabel (kolom 2). In de eerste kolom is aangegeven over welke omstandigheid het gaat. Sommige schalen bestaan uit 3 items, andere uit 5. Om deze onevenwichtigheid op te heffen zijn de schaalpunten opnieuw gedefinieerd. In de laatste kolom staat op welke wijze deze klassificatie van de somscores heeft plaats gevonden. De betekenis van de aldus gevormde schaal is als volgt:

score 1: Deze omstandigheid vormt niet of in zeer geringe mate een belemmering voor het in dienst nemen/houden van mensen met een aandoening.

score 2: Deze omstandigheid vormt in enige mate een belemmering voor het in dienst nemen/houden van mensen met een aandoening.

score 3: Deze omstandigheid vormt in vrij grote mate een belemmering voor het in dienst nemen/houden van mensen met een aandoening.

Tabel: Samenstelling en scoring van de schalen 'Belemmeringen bij aanname en herplaatsing van gehandicapten'.

	Bestaande uit de items:	Herindeling schaal:
Organisatie van het werk	c e f g o	0+1=1, 2+3=2, 4+5=3
Algemene attitude	b h i j q(omgescoord)	0+1=1, 2+3=2, 4+5=3
Vooroordelen	k l m	0+1=1, 2=2, 3=3
Financiële voorwaarden	d r w	0+1=1, 2=2, 3=3
Praktische uitvoering	s t v x z	0+1=1, 2+3=2, 4+5=3

Reprografie: NIPG-TNO
Projectnummer: 5104