

331.101.5 : 331.50 : 331.59
(werknemers)

dc
7/11

EEN VERKENNEND ONDERZOEK NAAR
HERPLAATSING EN WERKAANPASSING
OM GEZONDHEIDSREDEKENEN
IN DRIE GROTE ONDERNEMINGEN

Casusbeschrijving van enkele
werknemers
in drie grote ondernemingen,
die om gezondheidsredenen
herplaatst zijn of voor wie een
werkaanpassing is gerealiseerd

Onderzoeksgroep
'Arbeidshandicap en automatisering'

I.D. Nijboer
C.W.J. Wevers
M.J.Th. Schlatmann

Nederlands Instituut voor
Arbeidsomstandigheden NIA
bibliotheek-documentatie-informatie
De Boelelaan 32, Amsterdam-Buitenveldert

stamb.nr. 80-936
plaats 42-601
datum 15 DEC 1988

Nederlands Instituut voor Praeventieve Gezondheidszorg

NPG-TNO

augustus 1988

Nederlands Instituut voor
Praeventieve Gezondheidszorg TNO
Wassenaarseweg 56 Leiden

Postadres:
Postbus 124
2300 AC LEIDEN

Telefoon: 071 - 17 88 88

Deze uitgave is te bestellen door het overmaken van f 26,50 (incl. BTW) op postrekening 20.22.77 van het NIPG-TNO onder vermelding van bestelnummer 88026

CIP-GEGEVENS KONINKLIJKE BIBLIOTHEEK, DEN HAAG

Nijboer, I.D.

Een verkennend onderzoek naar herplaatsing en werkaanpassing om gezondheidsredenen in drie grote ondernemingen. Casusbeschrijving van enkele werknemers in drie grote ondernemingen, die om gezondheidsredenen herplaatst zijn of voor wie een werkaanpassing is gerealiseerd / Onderzoeksgroep 'Arbeidshandicap en automatisering', I.D. Nijboer, C.W.J. Wevers, M.J.Th. Schlatmann - Leiden : Nederlands Instituut voor Praeventieve Gezondheidszorg/TNO.

Met lit. opg.

ISBN 90-6743-126-5

SISO 318 UDC [65.015.11+331.58]-056.2:65.017.1

Trefw.: reïntegratie van gehandicapten; grote ondernemingen; automatisering.

© 1988 Nederlands Instituut voor Praeventieve Gezondheidszorg TNO
Publikatienummer 88026

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, openbaar gemaakt, en/of verspreid door middel van druk, fotocopie, microfilm of op welke wijze ook zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van het NIPG-TNO.

1.	INLEIDING	1
2.	ACHTERGROND EN DOEL VAN HET ONDERZOEK	4
	2.1 Achtergrond van het onderzoek	4
	2.2 Doel van het onderzoek	9
3.	METHODE VAN ONDERZOEK	11
	3.1 Definities	11
	3.2 Selectie van casussen	11
	3.3 Onderzoeksmethode en procedure	12
4.	RESULTATEN	15
4.1	IBM	15
	4.1.1 Beschrijving van de onderneming	15
	4.1.1.1 Aard van de onderneming	15
	4.1.1.2 Werknemers met een WAO-uitkering	17
	4.1.1.3 Het formele beleid met betrekking tot arbeid voor gehandicapten	17
	4.1.1.4 Getroffen maatregelen met betrekking tot gehandicapten	20
	4.1.1.5 Werkende gehandicapten	23
	4.1.1.6 Effect van automatisering	24
	4.1.1.7 Knelpunten en wensen met betrekking tot maatregelen voor gehandicapten	25
	4.1.2 Beschrijving casussen	27
	4.1.2.1 Persoonskenmerken	28
	4.1.2.2 De herplaatsing en werkaanpassing	29
	4.1.2.3 Het huidige werk	29
	4.1.2.4 Meninge n over het werk	30
4.2	Philips	34
	4.2.1 Beschrijving van de onderneming	34
	4.2.1.1 Aard van de onderneming	35
	4.2.1.2 Werknemers met een WAO-uitkering	36
	4.2.1.3 Het formele beleid met betrekking tot arbeid voor gehandicapten	37
	4.2.1.4 Getroffen maatregelen met betrekking tot gehandicapten	37
	4.2.1.5 Werkende gehandicapten	41
	4.2.1.6 Effect van automatisering	42

4.2.1.7	Knelpunten en wensen met betrekking tot maatregelen voor gehandicapten	42
4.2.2	Beschrijving casussen	43
4.2.2.1	Persoonskenmerken	45
4.2.2.2	De herplaatsing en werkaanpassing	45
4.2.2.3	Het huidige werk	46
4.2.2.4	Meningen over het werk	47
4.3	Gemeente Rotterdam	51
4.3.1	Beschrijving van de onderneming	51
4.3.1.1	Aard van de onderneming	52
4.3.1.2	Werknemers met een ABP-uitkering	53
4.3.1.3	Het formele beleid met betrekking tot arbeid voor gehandicapten	54
4.3.1.4	Getroffen maatregelen ten behoeve van gehandicapten	56
4.3.1.5	Werkende gehandicapten	59
4.3.1.6	Effect van automatisering	61
4.3.1.7	Knelpunten en wensen met betrekking tot maatregelen voor gehandicapten	62
4.3.2	Beschrijving casussen	64
4.3.2.1	Persoonskenmerken	65
4.3.2.2	De herplaatsing en werkaanpassing	66
4.3.2.3	Het huidige werk	67
4.3.2.4	Meningen over het werk	68
5.	SAMENVATTING VAN DE RESULTATEN EN DISCUSSIE	72
6.	CONCLUSIES EN VERWACHTINGEN	79
	LITERATUUR	81

1. INLEIDING

In dit verslag worden de resultaten gepresenteerd van een verkennend onderzoek naar de herplaatsing en werkaanpassing van mensen met een aandoening, ziekte of stoornis in geautomatiseerde arbeidsprocessen in drie grote ondernemingen. In een tweelingproject is een soortgelijk onderzoek uitgevoerd naar de integratiemogelijkheden in het midden- en kleinbedrijf (Wevers e.a, 1988). Dit onderzoek valt binnen het onderzoeksprogramma 'Arbeidshandicap en automatisering', waarin verschillende onderzoeksprojecten worden uitgevoerd op het gebied van arbeid, handicap en automatisering. De projecten binnen dat programma hebben tot doel instanties te ondersteunen die de arbeidsdeelname van mensen met een aandoening stimuleren (Nijboer, 1987). Het hebben van een baan is voor veel mensen van groot belang. Een baan geeft structuur aan het levenspatroon, biedt de mogelijkheid tot het leggen van sociale contacten en tot ontplooiing van kwaliteiten. Ook kan het hebben van een baan een belangrijke bron zijn voor maatschappelijke waardering. Juist voor mensen met een aandoening, ziekte of stoornis lijken deze aspecten van belang. Hierdoor kunnen ze kansen krijgen om eventuele nadelige gevolgen van de aandoening te compenseren.

Het is noodzakelijk de arbeidsdeelname van mensen met een aandoening te stimuleren, omdat een zeer groot aantal van hen geen baan heeft. Dit blijkt o.a. uit cijfers over mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Eind 1986 ontvingen rond de 726.000 personen met een ziekte, aandoening of stoornis een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Het gaat hier om mensen die als gevolg van de aandoening gedurende een jaar niet meer hun eigen werk konden doen en geen andere baan hadden waarmee ze evenveel konden verdienen als met hun vroegere eigen werk. Aangenomen mag worden dat de meesten van hen geen ander werk hebben. In 1985

bijvoorbeeld was van slechts 19.000 van hen bekend dat ze in dat jaar een werkkring hadden gevonden (GMD jaarverslag 1985). De overheid probeert dan ook de arbeidsdeelname te stimuleren door de invoering van de Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers (WAGW). Gezien de snelle verspreiding van automatisering van het arbeidsproces is het bij onderzoek naar de arbeidsdeelname van mensen met een aandoening van belang aandacht hieraan te besteden. Door automatisering kunnen de kansen op een baan voor mensen met een aandoening veranderen. Met de inzet van nieuwe technologische apparatuur verandert in veel ondernemingen de arbeidsorganisatie, de inhoud van functies en de inrichting van werkplekken. Ook worden andere eisen gesteld aan werknemers. Sommige groepen mensen met een aandoening zullen hierdoor meer soorten werk kunnen doen. Het is bijvoorbeeld mogelijk dat mensen in een rolstoel meer kans maken op een baan, in verband met de toename van beeldschermarbeid (Feeney, 1982). Andere groepen zullen minder typen functies kunnen uitvoeren. Sommige groepen mensen met psychische stoornissen zouden bijvoorbeeld minder administratieve functies kunnen uitoefenen, in verband met de mogelijke toename van de vereiste flexibiliteit en het kunnen werken onder tijdsdruk. Naar deze mogelijke effecten van automatisering is in Nederland nog nauwelijks onderzoek gedaan. Het onderzoek in geautomatiseerde arbeidsprocessen in drie grote ondernemingen had als belangrijkste doel een ontwikkelde onderzoeksmethode in de praktijk te toetsen. De methode omvat een inventarisatie van een aantal persoonskenmerken zoals het arbeidsverleden, kenmerken van arbeid en kenmerken van het integratieproces. Deze eerste praktijktoetsing is verkennend en kwalitatief van aard. Van de resultaten van de toetsing wordt verslag gedaan in een ander rapport, waarin de onderzoeksmethode uitgebreid wordt beschreven (Nijboer, 1989). Een tweede doelstelling was inzicht te krijgen in herplaatsingsmogelijkheden en mogelijkheden voor werkplekaanpassingen in ge-

automatiseerde arbeidsprocessen van grote ondernemingen. Over de activiteiten die zijn ontplooid en de resultaten hiervan wordt in dit verslag gerapporteerd. Gezien de verkennende en kwalitatieve aard van dit onderzoek worden geen conclusies getrokken over verbanden tussen verschillende bovengenoemde kenmerken of over de invloed van automatisering.

In dit verslag wordt eerst globaal de achtergrond van het onderzoek geschetst en wordt de methode van onderzoek beschreven. Vervolgens worden de resultaten gerapporteerd. Na discussie over deze resultaten volgen de conclusies en enkele aanbevelingen.

2. ACHTERGROND EN DOEL VAN HET ONDERZOEK

2.1 Achtergrond van het onderzoek

Naar de arbeidsmogelijkheden voor mensen met een aandoening in geautomatiseerde arbeidsprocessen van grote ondernemingen in Nederland is nog nauwelijks onderzoek gedaan. Wel is empirisch onderzoek bekend over het effect van automatisering op de kwaliteit van de arbeid. Het gaat hier vooral om onderzoek in grote ondernemingen. Ook zijn gegevens bekend over mensen met een aandoening; dit zijn gegevens over degenen onder hen die een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangen. In dit hoofdstuk worden globaal deze onderzoeksresultaten aangaande effecten van automatisering samengevat en vervolgens enkele relevante gegevens over mensen met een aandoening gepresenteerd. Door deze resultaten en gegevens te combineren kan een verwachting geformuleerd worden over de effecten van automatisering op de arbeidsmogelijkheden voor mensen met een aandoening. Tegen deze achtergrond zullen de resultaten van dit casuonderzoek worden geïnterpreteerd.

In de empirische onderzoeksrapporten over het effect van automatisering op de kwaliteit van de arbeid worden conclusies getrokken over tendensen van verandering in werkgelegenheid, in arbeidsinhoud en in vereiste capaciteiten en vaardigheden. Deze trends zullen hier achtereenvolgens aan de orde komen.*

De werkgelegenheid voor mensen met een hogere met name technische (MBO of hoger), opleiding lijkt stabiel te zijn. De werkgelegenheid voor mensen met een lagere opleiding (lagere school, soms met lager beroepsonderwijs) lijkt af te nemen. Het

* Pot 1985 en 1986, Pot & Brouwers 1986, Huijgen & Pot 1987, Vaas & Van Klaveren 1987.

gaat hier vooral om het verdwijnen van een aantal eenvoudige functies als typewerk en assemblagewerk als gevolg van de inzet van personal- en geïntegreerde computers, computer gestuurde machines, industrierobots en procescomputers.

In de meeste ondernemingen lijkt de organisatie te veranderen van productie-gericht naar klant-gericht. Productie-gerichte ondernemingen organiseren het arbeidsproces zodanig dat grote series producten zo goedkoop mogelijk worden vervaardigd. Een markt- of klant-gericht bedrijf organiseert het arbeidsproces zodanig dat snel gereageerd kan worden op veranderde behoeften van de markt. Verschillende hoeveelheden van uiteenlopende producten moeten in korte tijd geleverd worden. Deze tendens komt voor in kantoren en in de productie- en procesindustrie. Eén van de consequenties van de klant-gerichte tendens is dat de organisatie flexibel wordt. Als gevolg hiervan worden de arbeidstijden variabel en kunnen takenpakketten snel veranderen. In veel ondernemingen worden werknemers tijdelijk aangesteld en worden ook uitzendkrachten ingezet. In sommige ondernemingen wordt een deel van het werk uitbesteed aan andere gespecialiseerde bedrijfjes of aan thuiswerkers (telewerk). Deze veranderingen hebben vooral betrekking op werknemers met een lagere opleiding.

De inhoud van de banen verandert sterk, zowel in de productie-industrie en procesindustrie als in de kantoren en de grafische industrie. In de meeste fabrieken blijven alleen programmeer-, controle- en bedieningstaken over. In de meeste kantoren en grafische bedrijven resteren vooral data-invoer, codeer- en deco-deertaken, controle- en typetaken en complexe opmaak- en samenstellingstaken. De eenvoudige taken kunnen worden samengevoegd in een eenvoudige functie en de complexe taken in een complexe functie (polarisatie). Ook kunnen uiteenlopende taken van verschillende niveaus in één functie geïntegreerd worden. Op welke manier de functies worden samengesteld is afhankelijk van de organisatiestrategie van de onderneming. Uit de empirische onder-

zoeken blijkt dat in de meeste bedrijven een polarisatietendens bestaat.

Automatisering heeft een belangrijke invloed op de vereiste capaciteiten en vaardigheden. Het heeft invloed op het niveau van de vereiste kwalificatie en op de soort vereiste kwalificaties. Het effect is afhankelijk van de manier waarop de functies worden samengesteld (gepolariseerd of geïntegreerd). Uit de onderzoeken blijkt dat bij bedrijven met een polarisatietendens het niveau van de vereiste vaardigheden voor de lagere functies geringer is geworden. Voor de andere functies is het niveau gestegen. De soort vereiste kwalificaties voor lagere functies is de capaciteit om enkele eenvoudige handelingen te verrichten, die meestal op het werk aangeleerd kunnen worden. Voor de hogere functies is veelal een specifieke (vaak technische) opleiding vereist en moeten regelmatig opfris- en herscholingscursussen worden gevolgd. Met name in de na automatisering resterende eenvoudige functies blijkt het werktempo in sterke mate bepaald te worden door machines (hoge tempodwang). Beide niveaus vereisen een hoge flexibiliteit om vaak van taken en/of van werkplek te veranderen en (vooral voor functies van lager niveau) om op variabele tijden te werken.

Over de totale populatie met een aandoening zijn geen gegevens bekend. Wel zijn er gegevens over degenen onder hen die een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangen. Deze gegevens worden hier gepresenteerd als indicatie voor de hele groep.

Uit de beschikbare gegevens over mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering blijkt dat het overgrote deel van hen ouder is dan 45 jaar (67,5% in 1986). Ruim een vierde deel van deze groep (26,7%) had als diagnose 'stoornissen aan het bewegingsapparaat', het gaat hier voor het overgrote deel om slijtage- en vermoeidheidsklachten. Iets minder dan een vierde deel (24,1%) had als diagnose 'psychische stoornissen'. Verder had 14,6% van

hen 'niet nader gespecificeerde symptomen' en 10,6% 'hart- en vaatziekten' (GMD, 1986). Uit onderzoek onder een groep mensen die in 1980 een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvingen bleek dat de meesten van hen alleen een lagere opleiding hebben (Aarts, 1982; Delsen, 1988). Slechts een klein deel van deze mensen vindt werk. Ongeveer 3% van de groep met een arbeidsongeschiktheidsuitkering bleek in 1985 werk te hebben gevonden (GMD, 1985).

Verschillende factoren blijken invloed te hebben op de werkgelegenheid van mensen met een aandoening. Uit de resultaten van onderzoek in tien grote ondernemingen in Nederland werd de conclusie getrokken dat met name het aantal geschikte arbeidsplaatsen bepalend was voor de herplaatsingsmogelijkheden van mensen met een aandoening (van 't Hullenaar & Koningsveld, 1984). Behalve het aantal arbeidsplaatsen bleek ook het beleid van ondernemingen ten aanzien van bevordering van arbeid voor mensen met een aandoening van belang. Dit beleid bestond voor de tien onderzochte ondernemingen o.a. uit het samenstellen van een sociaal of medisch team dat tot taak heeft het stimuleren van de herplaatsing van werknemers die arbeidsongeschikt zijn of dreigen te raken. Het team bestaat vaak uit iemand van personeelszaken, een maatschappelijk werker en een bedrijfsarts. Het team stimuleert en adviseert over passende banen en mogelijke werkaanpassingen. Het belang van beleid, met name het uitvoeren van speciale programma's, gericht op integratie van mensen met een handicap blijkt ook uit Amerikaans onderzoek (Pati e.a., 1981). Ook blijkt de werksfeer in een onderneming van belang. Uit onderzoek van Nijhuis en Bullinga (1987) blijkt dat de kans op aangepast werk groter is naarmate er in de onderneming een goede werksfeer is.

Op grond van het bovenstaande bestaat de indruk dat voor een klein deel van de mensen met een aandoening het aantal geschikte

arbeidsplaatsen zal toenemen door automatisering en voor een groot deel het aantal zal afnemen. Het lijkt erop dat voor de kleine groep, hoogopgeleide jongeren met een duidelijk vast te stellen lichamelijke aandoening door automatisering meer geschikte banen zullen ontstaan. De werkgelegenheid blijft voor hen stabiel en er worden minder hoge eisen gesteld aan de lichamelijke (dynamische) belastbaarheid. Bovendien zijn de werkplekken voor hen makkelijker aan te passen vanwege de ontwikkeling van nieuwe technologische hulpmiddelen. Voor de hoogopgeleide jongeren met psychische problemen zijn de gevolgen onduidelijk. Het lijkt erop dat dit afhangt van de aard van hun problemen. Voor de grote groep lager opgeleide mensen met slijtage of oververmoeidheidsklachten lijkt het aantal geschikte arbeidsplaatsen te verminderen door automatisering. De werkgelegenheid neemt af en de competitie voor het verkrijgen van de banen neemt daardoor toe. Ze kunnen niet voldoen aan de nieuwe eisen van flexibiliteit. Daar komt bij dat werkplekgebonden hulpmiddelen problemen kunnen opleveren bij het telkens wisselen van werkplek. Het ziet ernaar uit dat voor deze mensen weinig geschikte arbeidsplaatsen zullen overblijven (zie ook Runde, 1987).

Gezien het gebleken grote belang van het aantal geschikte arbeidsplaatsen voor de werkgelegenheid van deze groep kan de verwachte vermindering van geschikte arbeidsplaatsen een groot negatief effect hebben op de arbeidsperspectieven. Het voeren van beleid en het opzetten van speciale programma's, gericht op herplaatsing en het creeëren van geschikte arbeidsplaatsen lijkt van toenemend belang om de verwachte negatieve effecten van automatisering te voorkomen.

2.2 Doel van het onderzoek

Het doel van het onderzoek was tweeledig:

1. toetsing in de praktijk van de in het kader van het totale onderzoeksprogramma ontwikkelde vragenlijstmethode. Deze methode is gericht op het in kaart brengen van de arbeids-situatie van mensen met een aandoening, ziekte of stoornis;
2. kennismaking met het beleid van grote ondernemingen op het gebied van arbeid voor mensen met een handicap en met her-plaatsingen en werkaanpassingen om gezondheidsredenen in geautomatiseerde arbeidsprocessen.

Een eerste toetsing in de praktijk van de ontwikkelde vragenlijst noodzaakte tot een verkennend en kwalitatief onderzoek op bescheiden schaal. Gekozen is daarom voor de bestudering van een beperkt aantal gevallen van herplaatsing in geautomatiseerde arbeidsprocessen in een drietal grote ondernemingen met behulp van de ontwikkelde vragenlijst. Daarnaast leek het gewenst kennis te maken met het beleid van de betreffende ondernemingen op het gebied van arbeid voor mensen met een handicap en aanpassingen en herplaatsingen in geautomatiseerde arbeidsprocessen. De resultaten van dit verkennend onderzoek kunnen aanleiding geven tot het formuleren van hypothesen over factoren die van belang zijn bij herplaatsingen en werkaanpassingen.

Conclusies over herplaatsingsmogelijkheden en mogelijkheden tot werkaanpassingen in geautomatiseerde arbeidsprocessen in grote ondernemingen kunnen op basis van dit onderzoek niet getrokken worden. De reden hiervoor is dat de betrokken ondernemingen en bestudeerde casussen niet representatief zijn voor de grote ondernemingen en de gehandicapte werknemers in Nederland. Dit komt door de manier waarop de ondernemingen en de werknemers zijn geselecteerd en door het geringe aantal bestudeerde ondernemingen en werknemers. Het gaat hier om een kwalitatieve studie

in drie ondernemingen, die zijn uitgekozen op basis van bestaande contacten en bereidheid tot deelname. In elke onderneming zijn vijf of zes werknemers betrokken in het onderzoek. Deze werknemers werden geselecteerd door contactpersonen in de ondernemingen. Verondersteld mag worden dat meeste werknemers niet willekeurig geselecteerd zijn uit de groep die voldoet aan de gestelde criteria. Het is goed mogelijk dat vooral werknemers zijn geselecteerd, waarvan de herplaatsing of aanpassing zonder problemen is verlopen. Bij de interpretatie van de gegevens wordt rekening gehouden met de mogelijke invloed van de selectie.

3. METHODE VAN ONDERZOEK

3.1 Definities

In dit onderzoeksproject wordt onder 'geautomatiseerde arbeidsplaatsen' verstaan arbeidsplaatsen in dat deel van het arbeidsproces waar nieuwe technologische middelen worden ingezet. Nieuwe technologische middelen kunnen variëren van personal computer tot een computer gestuurde draaibank.

Onder de groep mensen met een ziekte, aandoening of stoornis vallen in dit project mensen waarvan een medische instantie geconstateerd heeft dat ze een ziekte, aandoening of stoornis hebben en dat dit een blijvende vermindering van fysieke of mentale functies als gevolg heeft. Hieruit kan afgeleid worden dat dit project betrekking heeft op mensen met allerlei soorten ziekten, aandoeningen of stoornissen.

3.2 Selectie van casussen

In totaal zijn in drie ondernemingen gevallen van herplaatsing of werkaanpassing bestudeerd. Het gaat om twee ondernemingen uit het bedrijfsleven (IBM en Philips) en één overheidsinstantie (Gemeente Rotterdam). Zowel bedrijfsleven als overheid zijn opgenomen om inzicht te krijgen in eventuele specifieke kenmerken van beide typen ondernemingen. De drie ondernemingen zijn gekozen omdat ze grote ondernemingen zijn in Nederland, er contacten bestonden tussen onderzoekers en medewerkers van de ondernemingen en omdat de ondernemingen bereid waren mee te doen aan het project.

In de drie ondernemingen zijn vijf of zes gevallen van herplaatsing of werkaanpassing geselecteerd. Deze zijn geselecteerd

door de contactpersonen in de ondernemingen. Geselecteerd zijn werknemers, die met een ziekte, aandoening of stoornis geregistreerd waren bij de Bedrijfs Gezondheids Dienst (BGD). Bovendien waren ze op het ogenblik van onderzoek aan het werk in een geautomatiseerde afdeling en waren ze herplaatst in 1986 of hadden ze in 1986 een aanpassing gekregen vanwege hun aandoening. Geprobeerd is mensen te selecteren met verschillende soorten aandoeningen (bewegingsapparaat klachten, psychische klachten en ernstige fysieke beperkingen), met het oog op een zo breed mogelijke oriëntatie op dit gebied.

3.3 Onderzoeksmethode en procedure

In dit rapport wordt verslag gedaan van de kennismaking met het beleid van grote ondernemingen op het gebied van arbeid voor mensen met een handicap en met herplaatsingen en werkaanpassingen om gezondheidsredenen in geautomatiseerde arbeidsprocessen. Ten behoeve van de kennismaking met het beleid zijn de volgende onderwerpen bestudeerd:

- de aard van de onderneming;
- werknemers met een WAO-uitkering;
- formeel beleid met betrekking tot arbeid voor gehandicapten;
- maatregelen met betrekking tot arbeid voor gehandicapten;
- gehandicapten werkzaam in de onderneming;
- effect van automatisering op herplaatsings- en werkaanpassingsmogelijkheden.

Daarnaast is nog gevraagd naar enkele knelpunten en wensen met betrekking tot arbeid voor gehandicapten in de onderneming. Informatie over bovengenoemde onderwerpen is verzameld door een interview te houden met een functionaris, betrokken bij het ondernemingsbeleid aangaande gehandicapten. De interviews waren

half-gestructureerd. De gegevens werden aangevuld met beschikbaar documentatiemateriaal van de onderneming.

Ten behoeve van de kennismaking met herplaatsingen en werkaanpassingen in geautomatiseerde arbeidsprocessen zijn de volgende onderwerpen bestudeerd:

- de manier waarop de herplaatsing of werkaanpassing tot stand is gekomen (het integratie proces): aard van de herplaatsing of werkaanpassing en wie een rol hebben gespeeld;
- om welke arbeidsplaatsen het gaat: taken en productiemiddelen;
- of dit geslaagde herplaatsingen of aanpassingen zijn: de mening van de leidinggevende over het functioneren van de werknemer en de mening van de werknemer over zijn werk.

Hiernaast zijn nog enkele persoonsgegevens verzameld om meer gegevens over de onderzoeksgroep te verkrijgen dan alleen de selectiecriteria.

De informatie over herplaatsingen en werkaanpassingen is verzameld door ondervraging van de betrokken werknemers en hun directe leidinggevende. De ondervraging gebeurde door middel van schriftelijk te beantwoorden vragenlijsten. De vragenlijsten bestonden voor het overgrote deel uit vragen die met ja of nee beantwoord konden worden. Indien nodig werd door middel van een interview aanvullende informatie verzameld. Een uitgebreid overzicht van de onderwerpen die bij de ondervraging aan de orde kwamen wordt gegeven in onderstaand schema.

Schema 1: Overzicht van de bestudeerde onderwerpen op werkplekniveau; de asterix geeft aan wie over het betreffende onderwerp ondervraagd is.

onderwerp	vragenlijstenvoor:	
	werk- nemer	leiding- gevende
1. Persoonskenmerken, o.a.		
- leeftijd	*	
- geslacht	*	
- woonsituatie	*	
- opleidingsniveau	*	
- arbeidsverleden	*	
Klachten, ziekte, aandoening, o.a.		
- ziekte(geschiedenis)	*	
- begeleiding	*	
Vaardigheden in het dagelijks leven en eventuele beperkingen, o.a.		
- lichaamshouding, -beweging	*	
- communicatie	*	
- algemeen	*	
- hulpmiddelen	*	
2. Werkaanpassing in verband met aandoening o.a.		
- aard werkaanpassing	*	
- bemiddeling werkaanpassing	*	
3.a Het huidige werk, o.a.		
- automatisering	*	*
- functie werknemer	*	*
- functie vereisten		*
- taken/opdrachten		*
- vaardigheden	*	
3.b Meningen over het werk, o.a. volgens leidinggevende:		
- het functioneren, de arbeidsprestatie		*
volgens werknemer:		
- de taakinhoud	*	
- de werkomstandigheden	*	
- de werkorganisatie		*

4. RESULTATEN

In dit hoofdstuk komen de resultaten van het onderzoek aan de orde. Het hoofdstuk bestaat uit drie delen; in elk deel wordt één onderneming beschreven. In de delen komen eerst de onderzoeksresultaten over ondernemingsbeleid aan de orde en vervolgens worden de casussen van de betreffende onderneming beschreven.

4.1 IBM

4.1.1 Beschrijving van de onderneming

Zoals in het vorige hoofdstuk is aangegeven zijn op ondernemingsniveau gegevens verzameld over de aard van de onderneming, werknemers met een WAO-uitkering, het formele beleid met betrekking tot arbeid voor gehandicapten, de getroffen maatregelen, werkende gehandicapten en het effect van automatisering. Ook zijn enkele knelpunten en wensen met betrekking tot arbeid van gehandicapten geïnterviewd. De informatie is afkomstig uit een interview met het hoofd van de afdeling Employee Welfare van IBM Nederland NV (zie par. 4.1.1.4 voor een beschrijving van deze afdeling). In de hiernavolgende beschrijving van de onderneming komen de aldus verzamelde gegevens over deze onderwerpen achtereenvolgens aan de orde.

4.1.1.1 Aard van de onderneming

IBM is een multi-nationale onderneming, die alleen al in Europa in 12 verschillende landen vestigingen heeft. In Nederland kent

de onderneming een aantal vestigingen, waarin in totaal 5820 mensen werkzaam waren in december 1986. Het aantal werknemers is in vergelijking met 1985 nagenoeg constant gebleven. Eén van de vestigingen is de fabriek in Amsterdam. In deze vestiging werken ongeveer 1600 mensen. De gegevens die hier worden gepresenteerd hebben betrekking op deze vestiging.

In de fabriek in Amsterdam worden de volgende producten vervaardigd:

- printers voor gebruik bij personal computers en andere computersystemen;
- elektrische typemachines en typemachine systemen;
- communicatie contrôle-apparatuur;
- elektronische toetsenborden voor typemachines en personal computers;
- signaal- en krachtkabels voor computers.

Meer dan 95% van de producten wordt geëxporteerd naar de landen in Europa, het Midden-Oosten en Afrika.

De producten worden vervaardigd met behulp van technisch geavanceerde machines en er wordt gebruik gemaakt van variabele transportsystemen. Zo zijn bijvoorbeeld robots geïnstalleerd in een compleet geautomatiseerde productielijn voor de vervaardiging van elektronische toetsenborden.

De fabriek in Amsterdam kende in 1987 een 6-tal afdelingen:

- Staf;
- Productie;
- Onderhoud;
- Personeelszaken;
- Onderwijs;
- Speciale projecten.

Elke afdeling kent een afdelingshoofd. Sommige afdelingen zijn onderverdeeld in subafdelingen, waar een subhoofd de leiding

heeft. Van de 1600 werknemers werken er ongeveer 600 in de productie.

4.1.1.2 Werknemers met een WAO-uitkering

In 1986 ontvingen 202 werknemers (13%) die in dienst zijn van de fabriek een WAO-uitkering. Dit aantal is gebaseerd op het aantal personen met een WAO-uitkering. 140 werknemers (9%) waren volledig arbeidsongeschikt verklaard (WAO-percentages 80-100%) en 62 (4%) gedeeltelijk arbeidsongeschikt verklaard (WAO-percentages < 80%). De exacte verdeling naar diagnose bij toetreding tot de WAO was voor deze groep ten tijde van het onderzoek niet beschikbaar. Wel is bekend dat bij deze groep de diagnose 'ziekte aan het bewegingsapparaat' het meest voorkomt, gevolgd door 'psychische ziekten' en 'hart- en vaatziekten'.

4.1.1.3 Het formele beleid met betrekking tot arbeid voor gehandicapten

In de algemene bedrijfsfilosofie van IBM past de morele en sociale verantwoordelijkheid om zich in te spannen voor werkgelegenheid voor mensen met een handicap. Op grond hiervan zijn voor alle vestigingen van IBM in de verschillende landen richtlijnen opgesteld, ten behoeve van de integratie van gehandicapten. Deze richtlijnen gelden voor een beperkte groep gehandicapten namelijk: mensen met orthopedische, visuele en gehoorstoornissen. In Nederland zijn deze richtlijnen echter voor een bredere groep van toepassing, namelijk de groep personen die door een lichamelijk of geestelijk gebrek in ernstige mate worden belemmerd om door arbeid in hun levensonderhoud te voorzien. Wat betreft de preventie van arbeidsongeschiktheid kent IBM

aparte richtlijnen, die zijn opgesteld in het kader van de uitvoering van de Arbowet.

De richtlijnen ten behoeve van gehandicapten zijn ingedeeld in twee delen: een deel over de in dienstname van gehandicapten en een deel over reeds werkzame gehandicapten. De delen bevatten achtereenvolgens de volgende richtlijnen:

indienstname:

- er moet zoveel mogelijk moeite worden gedaan om gehandicapten in dienst te nemen. De gehandicapten moeten echter wel kunnen voldoen aan de functie-eisen die gesteld worden. Ze mogen niet aangesteld worden in functies waar hun handicap gezondheidsrisico's kan opleveren voor henzelf of voor andere werknemers;
- er moet geprobeerd worden op banen die geschikt lijken te zijn voor gehandicapten inderdaad gehandicapten aan te stellen;
- gehandicapten moeten geplaatst worden in passende banen. Het is mogelijk dat hiertoe taakinhoud, werkplekinrichting of machines of gereedschap aangepast moeten worden. Van de gehandicapte werknemer wordt verwacht dat hij in de (aangepaste) baan voldoet aan de functie-eisen;

Deze richtlijnen met betrekking tot de indienstname heeft IBM-Nederland uitgewerkt in de vorm van een gelijke kansen programma. Dit programma heeft o.a. tot doel de vertegenwoordiging van gehandicapten bij IBM-Nederland te verbeteren. Belangrijk uitgangspunt hierbij is dat niet gediscrimineerd wordt bij aanstellingen (IBM sociaal jaarverslag 1987).

reeds werkzame gehandicapten:

- er moet bijzondere aandacht besteed worden aan gehandicapten die reeds werken bij de onderneming;

- in elk land moet een coördinator worden aangesteld die zicht heeft op het salaris, de waardering, de ontwikkeling en de loopbaanactiviteiten van gehandicapte werknemers;
- in managementtrainingsprogramma's moet nadruk gelegd worden op het stimuleren van gelijke kansen voor gehandicapten. Werknemers en managers moeten op de hoogte gebracht worden van de aanwezigheid van een coördinator en van andere activiteiten aangaande gehandicapten;
- beschikbare faciliteiten moeten ook gebruikt kunnen worden door gehandicapten, als dit niet het geval is moeten ze aangepast worden.

Verder worden managers van vestigingen gestimuleerd om revalidatie-instanties in de regio te ondersteunen, onder andere door gebruik te maken van diensten die ze aanbieden en die voor de vestiging bruikbaar zijn (IBM documenten, 1987).

De fabriek heeft de richtlijnen met betrekking tot reeds werkzame gehandicapten op de volgende manier uitgewerkt: het beleid is gericht op het behouden en/of bevorderen van de arbeidsgeschiktheid door middel van:

- aanbieden van passend werk;
- realiseren van noodzakelijke voorzieningen.

Onder de voorzieningen kan het volgende worden verstaan:

- werkgerichte voorzieningen: - aanpassen van de arbeid;
- toegankelijk maken van de werkplek;
- mensgerichte voorzieningen: - (om)scholing;
- training;
- stage (IBM documenten, 1987).

Bij het zoeken naar passend werk moet in de eerste plaats bekeken worden of het oude werk passend is of gemaakt kan worden (eventueel tijdelijk). Indien dit niet mogelijk blijkt wordt pas

naar andere functies gezocht. Het kan hier gaan om functies die vacant zijn, om tijdelijk werk of om gecreëerd werk (al dan niet tijdelijk).

Het management is in de eerste plaats verantwoordelijk voor de begeleiding van de gehandicapte werknemer. Het kan hierin ondersteund worden door de afdeling Personeelszaken. In dit kader moet Personeelszaken voorlichting geven aan het management over te voeren beleid en vormen van begeleiding.

4.1.1.4 Getroffen maatregelen met betrekking tot gehandicapten

Binnen IBM worden een aantal maatregelen getroffen ten behoeve van gehandicapten. Wat betreft de preventie van arbeidsongeschiktheid worden bij IBM aparte maatregelen getroffen in het kader van de uitvoering van de Arbowet.

De maatregelen die binnen IBM ten behoeve van gehandicapten worden genomen zijn in te delen in de volgende categorieën:

- het uitvoeren van een aantal regelingen aangaande de arbeidsvoorwaarden van werknemers die arbeidsongeschikt raken;
- het ontplooiën van activiteiten, gericht op de plaatsing van gehandicapten in passende functies;
- het hebben van een speciale afdeling voor gehandicapten.

In het navolgende worden deze categorieën achtereenvolgens beschreven.

Arbeidsvoorwaarden

Werknemers die arbeidsongeschikt raken, blijven bij IBM-Nederland in dienst tot hun pensioengerechtigde leeftijd, ook als zij een aantal jaren geen werk hebben verricht. Vanuit IBM wordt tijdens het eerste jaar van arbeidsongeschiktheid ('ziektewetjaar') en de daarop volgende twee jaar de wettelijke uitkering

aangevuld tot 100% van het laatst verdiende loon. Tevens blijven de pensioenrechten verder opgebouwd tot pensionering. Na drie jaren arbeidsongeschiktheid wordt het volgende gedaan:

- wanneer iemand minder dan 80% arbeidsongeschikt is verklaard en passend werk heeft gevonden blijft het inkomen minimaal gelijk aan het inkomen tijdens de ziekte-periode;
- wanneer daarentegen iemand 80-100% arbeidsongeschikt is verklaard wordt een toeslag op de uitkering betaald (IBM-documenten, 1987).

Plaatsing in passende functies

Activiteiten gericht op het herplaatsen in een passende functie worden ontplooid door medewerkers van de afdeling Employee Welfare, een subafdeling van de afdeling 'Health, Safety and Environment' (HSE). Deze laatste afdeling is weer een onderafdeling van de afdeling Personeelszaken van IBM Nederland N.V. en kent 20 medewerkers, waaronder bedrijfsartsen, een arbeidshygiënist, een verpleegkundige, een veiligheidskundige en welzijnswerkers. Behalve met de herplaatsing van gehandicapten houden deze medewerkers zich ook bezig met veiligheid, gezondheid en welzijn van alle werknemers van IBM Nederland N.V.

De medewerkers stemmen hun activiteiten ten behoeve van mensen met een handicap in de eerste plaats af op het advies van de GMD. Alle werknemers die 6 maanden ziek zijn worden door Personeelszaken van IBM gemeld bij de GMD. De GMD adviseert, vaak in overleg met de HSE-afdeling over of de betrokkene nog aan het werk kan, om welk werk het kan gaan en wanneer verwacht wordt dat hij weer aan het werk kan. Medewerkers van de afdeling kunnen vervolgens een geschikte arbeidsplaats zoeken en deze eventueel reserveren.

In sommige gevallen moeten extra maatregelen getroffen worden voor een herplaatsing. Het kan hier onder andere gaan om scholing, stage, of het aanpassen van werk. Het is mogelijk dat de

opleiding van de betrokkene niet aansluit bij de functie die voor hem geschikt lijkt. In dit geval zal de betrokkene een opleiding moeten volgen; dit kan een bedrijfscursus zijn of een algemeen vormende opleiding. De scholing wordt geregeld door de HSE-afdeling. Ook kan de betrokkene nog training nodig hebben in vereiste vaardigheden. Vaak regelt de HSE-afdeling in overleg met de manager van de betrokken fabrieksafdeling een proefperiode, waarin de werknemer kan wennen aan de nieuwe functie. Gedurende deze periode wordt het salaris van de werknemer gefinancierd vanuit een algemeen budget, beheerd door Personeelszaken. De gehandicapte werknemer hoort in deze periode niet bij de personeelsbezetting van de afdeling. Ook is het mogelijk dat het werk moet worden aangepast. Het kan hier bijvoorbeeld gaan om verandering van werktijden, veranderingen van het takenpakket of van de werkplekinrichting, of om het inzetten van hulpmiddelen. Hiervoor is in de eerste plaats de manager van de fabrieksafdeling verantwoordelijk. Deze wordt in alle gevallen ondersteund door medewerkers van de HSE-afdeling. In sommige gevallen wordt voor voorzieningen financiering op grond van de AAW aangevraagd. De begeleiding van de werknemer gebeurt door de manager van de betrokken afdeling, in de meeste gevallen wordt hij daarbij ondersteund door HSE-afdeling. Deze kan de werknemers zowel medisch als sociaal begeleiden. Medische begeleiding houdt in dat bekeken wordt of de betrokken werknemers geen gezondheidsrisico's lopen tijdens het werk. De sociale begeleiding houdt in dat een medewerker van de HSE-afdeling de werknemer kan bijstaan bij eventuele gewenningsproblemen.

Speciale afdeling voor gehandicapten

De fabriek kent een speciale afdeling, waar enkele werknemers werken, die hun eigen werk niet meer kunnen doen. Deze afdeling wordt 'General Workshop' genoemd en valt onder de HSE-afdeling. Het doel van de afdeling is mensen, die om gezondheidsredenen

hun werk niet meer kunnen doen en niet onmiddellijk in de fabriek geplaatst kunnen worden, werk te bieden. De bedoeling is dat de plaatsing tijdelijk is (ongeveer een half jaar) en dat de werknemers in deze periode vaardigheden kunnen oefenen of na een ziekteperiode kunnen wennen aan het werkritme.

In de workshop kan voor iedere werknemer apart een takenpakket worden samengesteld. Het werk voor de hele workshop bestaat uit hand- en spandiensten voor allerlei afdelingen van de fabriek. Het hoofd van de workshop verdeelt het werk en probeert het zo te organiseren dat iedere werknemer een op hem afgestemd takenpakket krijgt. De werknemers worden geselecteerd door een plaatsingscommissie, waarin medewerkers van Personeelszaken, de HSE-afdeling en de GMD vertegenwoordigd zijn.

4.1.1.5 Werkende gehandicapten

Bij IBM worden onder 'gehandicapten' verstaan: 'personen die door een lichamelijk of geestelijk gebrek in ernstige mate worden belemmerd om door arbeid in hun levensonderhoud te voorzien' (IBM sociaal jaarverslag 1986, pg. 5). Bij de registratie van werkende gehandicapten wordt onderscheid gemaakt tussen 'werkende WAO-ers' (mensen die een WAO-uitkering ontvangen en werken) en overige werkende gehandicapten.

In 1986 ontvingen 202 werknemers een WAO-uitkering, hiervan waren 80 mensen in de fabriek aan het werk (totaal personeel: 1600). Hoeveel 'overige gehandicapten' werkzaam waren in de fabriek was niet bekend. Wel is bekend dat ongeveer 40 werknemers bij aanname een fysieke of zintuigelijke functionele beperking hadden. Geschat wordt dat ongeveer 300 werknemers geregistreerd staan bij de BGD met een beperking. Niet bekend is of de werknemers deze beperkingen nog steeds hebben en of ze hierdoor moeite hebben met het werk.

De meeste werkende werknemers die geregistreerd staan bij de BGD met een beperking (met of zonder WAO-uitkering) hebben een opleiding op LBO-niveau en de meesten zijn dan ouder dan 40 jaar. Geschat wordt dat de grootste groep van hen klachten heeft aan het bewegingsapparaat, gevolgd door psychische ziekten en hartklachten. Ze werken over het algemeen in eenvoudige functies, die nagenoeg allemaal zijn aangepast. Het gaat hier om de volgende aanpassingen:

- algemene vermindering van fysieke belasting;
- gebruik van ergonomisch verbeterde stoelen;
- verandering van takenpakket zodat houdingen en bewegingen kunnen wisselen;
- aangepaste werktijden.

Van de 80 werknemers die werken met een WAO-uitkering, werken er 20 in de workshop. Deze mensen hebben over het algemeen alleen lagere school gevolgd of hebben een LBO-opleiding. De meesten zijn ouder dan 40 jaar en hebben klachten aan het bewegingsapparaat en/of psychische stoornissen.

4.1.1.6 Effect van automatisering

Automatisering was bij IBM een geleidelijk proces van veranderingen. Productielijnen werden voortdurend vernieuwd, zodat steeds gebruik werd gemaakt van de meest geavanceerde machines. De effecten van automatisering op plaatsing van gehandicapten waren moeilijk aan te geven door de geïnterviewde. De reden hiervoor was dat de veranderingen geleidelijk plaatsvonden. Automatisering heeft in ieder geval geen ontslagen tot gevolg gehad, aangezien door IBM wordt gegarandeerd dat er geen gedwongen ontslagen vallen.

Binnenkort vindt wel een plotselinge grote verandering plaats binnen de IBM-vestiging te Amsterdam. Eind 1986 is namelijk be-

sloten dat de vestiging in Amsterdam een ander bestemming moet krijgen. Van productie-eenheid moet die gereorganiseerd worden tot een internationaal distributiecentrum voor de verspreiding van IBM-producten in Europa. Er wordt ook een reparatiecentrum aan gekoppeld.

Dit betekent voor nagenoeg alle werknemers bij IBM dat ze zich moeten gaan oriënteren op ander werk bij IBM en dat een groot deel van hen moet worden omgeschoold. Ook bij deze operatie wordt gegarandeerd dat er geen gedwongen ontslagen zullen vallen. Alle werknemers behouden dus werk, maar het werk verandert wel. Een nieuwe bestemming betekent immers dat er andere werkplekken komen, waarvoor andere functie-eisen gelden.

De verandering van het werk kan problemen geven voor de 80 werknemers die in de fabriek werken met een WAO-uitkering. Het lijkt er op dat de plaatsingsmogelijkheden voor deze groep in de nieuwe bestemming kleiner zijn dan in de oude. In de nieuwe bestemming zullen namelijk de functies minder divers zijn en voor de meeste functies zal omscholing vereist zijn. Het is nog de vraag of voor alle werkzame werknemers met een WAO-uitkering een passende baan gevonden zal worden.

4.1.1.7 Knelpunten en wensen met betrekking tot maatregelen voor gehandicapten

Knelpunten

De volgende knelpunten betreffende arbeid voor gehandicapten werden door de geïnterviewde genoemd:

- een knelpunt bij plaatsing in passende functies is dat managers te weinig bereid zijn arbeidsplaatsen beschikbaar te stellen voor gehandicapten. Niet alle vacatures worden gemeld bij de HSE-afdeling, zodat medewerkers van deze afdeling niet kunnen bekijken of de arbeidsplaats wellicht

geschikt is of geschikt gemaakt kan worden voor een gehandicapte.

Veel vacatures die wel gemeld worden kennen te hoge functie-eisen. Managers willen bij voorkeur mensen aanstellen die kunnen voldoen aan deze eisen, aangezien de managers persoonlijk verantwoordelijk worden gesteld voor de resultaten van de afdeling.

Oplossingen voor dit knelpunt wordt in enkele gevallen geboden doordat een deel van de loonkosten van een gehandicapte werknemer wordt betaald uit een algemeen budget, beheerd door Personeelszaken.

Ondanks deze regelingen blijft er een tekort aan beschikbare arbeidsplaatsen voor gehandicapten;

- een ander knelpunt is dat de general workshop door veel werknemers wordt gezien als een afdeling voor 'kneuzen', waar niet serieus gewerkt wordt. Dit is nadelig voor de kansen van werknemers van deze afdeling om naar andere afdelingen overgeplaatst te worden. Ook is dit nadelig voor de motivatie van werknemers die er werken. Ten slotte kan dit werknemers die hun werk niet meer kunnen doen ervan weerhouden op deze afdeling te gaan werken.

Wensen

De volgende gewenste verbeteringen met betrekking tot arbeid voor gehandicapten werden aangegeven door de geïnterviewde:

- duidelijke voorgeschreven voorrangscriteria voor gehandicapten bij vacatures;
- richtlijnen voor management dat zij, alvorens uitzendkrachten aan te stellen, nagaan of tijdelijk werk door gehandicapten gedaan kan worden;
- voorlichting aan managers over te voeren beleid ten aanzien van het aanstellen van gehandicapten;

- voorlichting aan het hele personeel over de general workshop, teneinde het stigma van de workshop tegen te gaan.

4.1.2 Beschrijving casussen *

Bij IBM zijn vijf casussen bestudeerd, geselecteerd door het hoofd van de afdeling Employee Welfare.

Het ging om de volgende personen:

- een 42-jarige assembleur met klachten aan het bewegingsapparaat. Vanwege de klachten werkt hij nu halve dagen in de assemblage. Het huidige WAO-uitkeringspercentage is 55-65%;
- een 41-jarige assembleur met klachten aan het bewegingsapparaat. Deze persoon heeft bij- en omscholingscursussen gevolgd en werkt nu als magazijnbediende. De nieuwe functie hoefde niet aangepast te worden. Het huidige WAO-uitkeringspercentage is 0%;
- een 53-jarige kwaliteitscontroleur met psychische klachten. Hij werkt nu op de workshop-afdeling als assembleur. Op deze afdeling krijgt hij taken die afgestemd zijn op zijn capaciteiten. Hij werkt halve dagen. Het huidige WAO-uitkeringspercentage is 45-55%;
- een 51-jarige gereedschapsdraaier met een aandoening aan het hart- en vaatstelsel. Hij heeft vanwege zijn klachten ander werk gekregen. Hij heeft nu een baan als administratief magazijnbediende en werkt halve dagen. Het huidige WAO-uitkeringspercentage is 45-55%;
- een 51-jarige assembleur met ernstige stoornissen aan het bewegingsapparaat. Hij werkt nu als kwaliteitscontroleur in

* Om herkenbaarheid van geïnterviewden te voorkomen wordt in dit verslag alleen de mannelijke vorm gebruikt. Aangezien slechts enkele vrouwen betrokken waren in dit onderzoek is het niet relevant om onderscheid naar geslacht te maken.

de productie gedurende halve dagen. Het huidige WAO-uitkeringspercentage is 45-55%.

In deze paragraaf worden achtereenvolgens de volgende onderwerpen over deze casussen besproken:

- persoonskenmerken;
- de herplaatsing en werkaanpassing;
- het huidige werk;
- meningen over het werk.

De informatie over persoonskenmerken en de herplaatsing en werkaanpassing is verstrekt door de werknemer zelf; de gegevens over het huidige werk van de betrokken werknemers zijn afkomstig van de directe leidinggevende. Wat betreft de meningen over het werk zijn meningen van de directe leidinggevende en meningen van de werknemer geïnterviewd.

4.1.2.1 Persoonskenmerken

Leeftijd, opleiding

De leeftijden van de vijf bestudeerde werknemers liggen dicht bij elkaar: 2 zijn begin 40, 3 begin 50. Eén van hen heeft alleen lagere school als opleiding, drie hebben een LBO-opleiding en één een MBO-opleiding.

Arbeidsverleden

Vier van de vijf werknemers zijn begonnen te werken voor hun 20e jaar, één is begonnen tussen de 20 en 25 jaar. Eén van hen begon als metaaldraaier, één als lasser en één als zeeman. Van twee is onbekend wat hun eerste baan was. Alle vijf zijn vóór 1970 in dienst gekomen bij IBM.

Diagnose, klachten

Drie van de werknemers hebben klachten aan het bewegingsapparaat, één van hen ten gevolge van een ongeval; bij de andere twee waren de klachten in de loop der jaren ontstaan. De laatste twee hebben moeite met verschillende houdingen en bewegingen, de ander had geen klachten meer. Eén persoon heeft hartklachten; hierdoor heeft hij moeite met enkele bewegingen en is overgevoelig voor kou, hitte, tocht en lawaai. Eén persoon heeft psychische klachten. Drie van deze werknemers kregen moeite met werken toen ze assembleur waren, één toen hij metaaldraaijer was en één toen hij kwaliteitscontroleur was.

4.1.2.2 De herplaatsing en werkaanpassing

Twee mensen hebben hetzelfde werk gehouden, maar met aangepaste werktijden, één hiervan heeft ook een aangepaste stoel gekregen. Twee anderen hebben ander werk gekregen; één van deze twee kreeg ook aangepaste werktijden. Eén persoon is herplaatst naar de workshop; hij heeft andere taken en andere werktijden gekregen. Twee van de vijf hebben bij- of omscholing gehad.

Vier van de vijf hebben een gedeeltelijke WAO-uitkering (drie 45-55% en één 55-65%). Dit zijn degenen met aangepaste werktijden. De ander heeft geen uitkering.

Allen zijn herplaatst of hebben een aangepaste werkplek gekregen via de afdeling Employee Welfare. Twee mensen hebben vóór de herplaatsing of werkaanpassing op de workshop gewerkt.

4.1.2.3 Het huidige werk

Twee van de vijf werknemers werken als administratief magazijnbediende, één als assembleur, één als kwaliteitscontroleur en

één doet montagewerkzaamheden in de workshop. Voor magazijnbediende is middelbaar algemeen vormend onderwijs vereist en voor assembleur en controleur een lagere beroepsopleiding.

Een assembleur voert taken uit, waarin omgegaan wordt met materialen zoals luchtschroevendraaier, handgereedschap en testapparatuur. De werknemer moet zich in sterke mate aan regels houden bij de uitvoering van het werk. Verder is deze functie in sterke mate plaatsgebonden en heeft een geringe tempodwang.

Een administratief magazijnbediende doet met name abstracte taken als registreren en analyseren van informatie, plannen, coderen en decoderen. Verder komen ook taken voor waarbij hij om moet gaan met mensen, zoals adviseren en instrueren. Er wordt gewerkt met een personal computer. De werknemer moet zich in deze functie in redelijke tot sterke mate aan regels houden. Het werk is matig tot zeer plaatsgebonden en heeft een geringe tot matige tempodwang.

Een kwaliteitscontroleur houdt zich met name bezig met taxatie en controle van materiaal. Verder zijn ook abstracte taken onderdeel van de functie zoals plannen en registreren van informatie. Ook moet hij enkele diensten aan anderen verlenen, zoals adviseren en instrueren. Het werk wordt met behulp van een personal computer uitgevoerd. De werknemer moet zich in sterke mate aan regels houden bij de uitvoering van het werk. De functie is in geringe mate plaatsgebonden en heeft een geringe tempodwang.

4.1.2.4 Meningen over het werk

Het onderwerp 'meningen over het werk' bestaat uit twee delen: een deel over hoe de directe leidinggevenden denken over het functioneren van de betrokken werknemers en een deel over wat de

betrokken werknemer van zijn eigen werk vindt. De twee delen zullen achtereenvolgens aan de orde komen.

Het functioneren van de werknemers volgens de directe leidingge-
venden

Alle directe leidinggevenden vinden dat de betrokken werknemer goed past in de afdeling en een goede band heeft met de meeste collega's. Vier van de vijf leidinggevenden houden rekening met de aandoening door geen tempodwang uit te oefenen, door het takenpakket op de werknemer af te stemmen en door regelmatig te overleggen over de hoeveelheid werk. Volgens vier van de directe leidinggevende staan de collega's positief tegenover de werkaanpassing of herplaatsing van hun collega. Volgens één leidinggevende staan de collega's hier neutraal tegenover.

Wat betreft de arbeidsprestatie van de werknemers lopen de meningen van de directe leidinggevenden uiteen. Twee van de leidinggevenden vinden dat de betrokken werknemers gemiddeld meer presteren dan hun collega's, twee vinden de prestatie hetzelfde, en één vindt de prestatie minder.

Wat betreft de motivatie zijn de resultaten positief: twee van de leidinggevenden vinden dat de motivatie van de werknemers beter is en drie vinden dat de werknemers dezelfde motivatie hebben als hun collega's.

De verzuimfrequentie is volgens drie van de vijf leidinggevenden dezelfde als hun collega's, één van hen wist dit niet en volgens één is de verzuimfrequentie hoger dan van de collega's.

Volgens drie van de leidinggevenden verschilt het salaris van de werknemers niet van de collega's, één heeft hierop geen antwoord gegeven en voor een ander was dit niet van toepassing omdat de betrokken werknemer op de General Workshop werkte.

Meningen van de werknemers over hun werk

Het onderwerp 'meningen over het werk' is ingedeeld in acht deelonderwerpen, die hier achtereenvolgens aan de orde zullen komen. Het gaat om de onderwerpen: vaardigheden, taakinhoud, inspanning, werkomstandigheden, omgaan met anderen, organisatie, voorzieningen en arbeidsvoorwaarden.

Vaardigheden

Met de meeste vaardigheden, nodig voor het uitvoeren van de functie hebben de werknemers geen moeite: geen van de werknemers heeft in het werk moeite met lopen, zitten en hurken, terwijl drie van hen hier wel moeite mee hebben in het dagelijks leven. Alleen met rechtopstaan en gebogen staan zeggen deze werknemers moeite te hebben in hun werk. Het gaat hier om twee personen met klachten aan het bewegingsapparaat die in de loop van de jaren zijn ontstaan en degene met psychische klachten.

Eén persoon meldt dat hij in geval van nood moeilijker kan wegkomen dan zijn collega's.

Taakinhoud

Over het algemeen zijn de werknemers bijzonder tevreden over hun taakinhoud, ze vinden dat ze hun kennis en vaardigheden goed kunnen gebruiken, voldoende zelfstandigheid hebben en plezierig en afwisselend werk hebben. Toch waren er enkele kritiekpunten op de inhoud van het werk: één persoon vindt dat hij voor het werk niet voldoende ervaring heeft, drie vinden hun werk te eenvoudig. Allen vinden dat ze voldoende presteren. Twee vinden dat ze evenveel presteren als hun collega's en drie vinden zelfs dat ze meer dan hun collega's presteren.

Inspanning

Wat betreft inspanning kan gemeld worden dat vier betrokkenen enkele problemen wat betreft inspanning ervaren.

Twee vinden dat ze te weinig werk hebben en de twee anderen vinden dat ze het wat kalmer aan moeten doen.

Eén persoon vindt het werk erg inspannend en vaak te vermoeiend. Hij geeft aan dat hij het eigenlijk kalmer aan moet doen.

Werkomstandigheden

Geen van de werknemers meldt enige hinder van slecht klimaat, slechte verlichting of een vuile werkplek.

Omgaan met anderen

In het algemeen vinden de werknemers de sfeer op het werk goed: ze komen voldoende in contact met anderen, de samenwerking is goed, er is voldoende ondersteuning van de leiding en ze vinden dat ze door de leiding voldoende gewaardeerd worden.

Wat betreft hun aandoening of stoornis geven alle werknemers aan dat de leiding voldoende rekening houdt met hun aandoening en dat de leiding hierover geen negatieve opmerkingen maakt.

Twee personen melden wel problemen met betrekking tot hun collega's. Ze geven aan dat collega's te weinig rekening houden met hun aandoening en dat collega's wel eens negatieve opmerkingen maken over hun aandoening.

Organisatie

Over de organisatie van het werk zijn alle werknemers tevreden; er worden geen problemen gemeld, allen vinden de organisatie goed en vinden dat ze voldoende kunnen overleggen over hun werk.

Voorzieningen

Over de voorzieningen zijn alle werknemers tevreden; allen hebben goede ervaringen met de afdeling 'health and safety' en melden dat ze bij iemand in het bedrijf terecht kunnen bij problemen.

Arbeidsvoorwaarden

Over de werktijden zijn alle werknemers positief; ze vinden de werktijden gunstig en maken geen overuren. Vier van de vijf geven aan dat ze op een andere tijd kunnen beginnen of ophouden als ze willen.

Over de beloning zijn de meesten tevreden; vier van de vijf vinden hun beloning in overeenstemming met het werk dat ze doen, één vindt dat niet.

Allen vinden dat er bij IBM voldoende gelegenheid is om zich om- of bij te scholen.

Wat betreft de vooruitzichten bij IBM heerst onduidelijkheid. Drie van de vijf geven aan dat ze niet weten wat hun vooruitzichten zijn, één persoon vindt zijn vooruitzichten niet goed. Over komende veranderingen bij IBM lopen de meningen uiteen: twee denken dat de veranderingen voor hen ongunstig zullen zijn, twee denken dat ze gunstig zullen zijn en één persoon weet het niet. Vier van de vijf geven echter wel aan dat IBM hen voldoende werkzekerheid biedt.

4.2 Philips

4.2.1 Beschrijving van de onderneming

Zoals in hoofdstuk 3 is aangegeven zijn op ondernemingsniveau gegevens verzameld over de aard van de onderneming, werknemers met een WAO-uitkering, het formele beleid met betrekking tot arbeid voor gehandicapten, de getroffen maatregelen, werkende gehandicapten en het effect van automatisering. Ook zijn enkele knelpunten en wensen met betrekking tot arbeid voor gehandicapten geïnterviewd. Deze informatie is afkomstig uit een interview met het hoofd van de Bedrijfsgezondheidsdienst en het hoofd van de afdeling Arbeidsongeschiktheid (zie voor beschrij-

ving van deze afdelingen par. 4.2.1.3). In de hierna volgende beschrijving van de onderneming komen de aldus verzamelde gegevens over deze onderwerpen achtereenvolgens aan de orde.

4.2.1.1 Aard van de onderneming

Philips is een multinationale onderneming die elektronische apparatuur produceert. De soorten producten die vervaardigd worden zijn ingedeeld in de volgende 'product-divisies':

- Licht;
- Consumentenelectronica;
- Kleine huishoudelijke apparaten;
- Grote huishoudelijke apparaten;
- Industriële en electro-akoestische systemen;
- Telecommunicatie en datasystemen;
- Medische systemen;
- Defensie- en controle-systemen;
- Electronische componenten en materialen.

Philips kent vestigingen in ruim 60 landen over de hele wereld. Elk land heeft een nationale organisatie, die tot taak heeft het ondernemingsbeleid tot uitvoering te brengen in de activiteiten in het betreffende land. Elk land heeft een eigen nationale organisatie, met eigen taken of combinaties van taken. In één land kan bijvoorbeeld het accent liggen op de verkoop, en in andere landen op (delen) van de vervaardiging van bepaalde producten. Meer dan de helft van het personeel werkt in Europa, ongeveer 20% in Nederland. In 1987 waren ruim 72.000 medewerkers in Nederland werkzaam (Philips documenten, 1987).

De nationale organisatie in Nederland (Nederlandse Philips Bedrijven) heeft een bijzonder karakter. Vrijwel alle productdivisies met vestigingen in verschillende landen hebben de hoofd-

vestiging in Nederland. Daarnaast zijn in Nederland een aantal industriële toeleveringsbedrijven gevestigd. Belangrijke taken zijn: de zorg voor productontwikkeling, marketing en verkoop op de Nederlandse markt en dienstverlening aan andere nationale organisaties. Als resultaat hiervan is de verdeling van het personeel over verschillende taken in Nederland grofweg als volgt:

- direct bij de productie betrokken : 30%;
- indirect betrokken in industriële functies : 25%;
- research en ontwikkeling : 22%;
- commerciële en algemene functies : 22%;

(Philips documenten, 1987).

De gegevens die hieronder worden gepresenteerd hebben betrekking op de Nederlandse Philips Bedrijven.

4.2.1.2 Werknemers met een WAO-uitkering

Per 1 januari 1987 ontvingen rond de 2400 werknemers (3%) van de Nederlandse Philips Bedrijven een WAO-uitkering. Rond de 650 (1%) waren volledig arbeidsongeschikt verklaard (WAO-percentages 80-100%) en ± 1700 (2%) waren gedeeltelijk arbeidsongeschikt verklaard. De exacte verdeling naar diagnose bij toetreding tot de WAO was voor deze groep niet beschikbaar, geschat wordt dat de diagnose 'hart- en vaatziekten' het meest voorkomt, gevolgd door de diagnose 'klachten aan het bewegingsapparaat' en 'psychische ziekten'.

4.2.1.3 Het formele beleid met betrekking tot arbeid voor gehandicapten

Eén van de belangrijkste formele hoofddoelstellingen van de onderneming met betrekking tot de zorg voor het personeel is het optimaal op elkaar afstemmen van mens, werk en organisatie bij het realiseren van de ondernemingsdoelen (Personeelscondities, 1987). Dit geldt voor het hele personeel, dus ook voor mensen met een aandoening.

Formeel beleid, specifiek voor mensen die zich ziek melden is gericht op de herplaatsing in het arbeidsproces door hervatting van het eigen werk of het vinden van ander werk. In de CAO (1986) is een artikel opgenomen over voornemens ten behoeve van werknemers met een WAO-uitkering. Dit artikel luidt als volgt: 'Werkgeefster zal de werknemer die in haar dienst tijdelijk of blijvend arbeidsongeschikt is geworden in de zin van de AAW/WAO, zoveel als in haar vermogen ligt in de gelegenheid stellen werkzaamheden te verrichten' (CAO, 1986 artikel 27 lid 4, pg. 30).

4.1.2.4 Getroffen maatregelen met betrekking tot gehandicapten

De maatregelen die binnen Philips worden getroffen ten behoeve van gehandicapten zijn in te delen in de volgende categorieën:

- het uitvoeren van een aantal CAO-afspraken aangaande de arbeidsvoorwaarden van werknemers die om gezondheidsredenen hun werk niet meer kunnen doen;
- het ontplooiën van activiteiten gericht op de plaatsing van gehandicapten in het eigen werk of ander werk;
- het hebben van een speciale afdeling voor revalidatie van gehandicapten.

In het navolgende worden de activiteiten die vallen binnen deze categorieën achtereenvolgens beschreven.

Arbeidsvoorwaarden

Werknemers die arbeidsongeschikt raken (in de zin van AAW/WAO) blijven in dienst bij Philips, tenzij de ongeschiktheid tenminste twee jaren heeft geduurd (CAO, 1986 art. 10 lid 66, pg. 17). Door Philips wordt tijdens het eerste jaar van arbeidsongeschiktheid (het zogenaamde 'ziektewetjaar') het salaris doorbetaald. De twee daarop volgende jaren wordt voor de werknemer die volledig arbeidsongeschikt is in de zin van de AAW/WAO, de wettelijke uitkering aangevuld tot ongeveer zijn netto inkomen.

Wanneer aan de werknemer een AAW/WAO-uitkering is toegekend en hij er aan meewerkt om maatregelen, gericht op zijn inschakeling in het arbeidsproces te doen slagen, dan zal voor hem voor het verrichten van de werkzaamheden een inkomen worden vastgesteld, dat tezamen met de AAW/WAO-uitkering niet zal liggen beneden het inkomen dat de werknemer voor de aanvang van zijn arbeidsongeschiktheid verdiende en dat bovendien niet lager zal zijn dan het bij zijn leeftijd en functiegroep behorende garantiesalaris (CAO. 1986 art. 27 lid 4 pg. 30).

Plaatsing in eigen of ander werk

In het kader van de herplaatsing in het eigen of ander werk worden activiteiten ondernomen door medewerkers van de hoofdgroep 'personeelscondities' en de verschillende 'veldwerkers' met een sociale functie in verschillende bedrijfsonderdelen zoals bedrijfsartsen, veiligheidsdeskundigen, bedrijfspsychologen, bedrijfsmaatschappelijk werkers en verzekeringsartsen (verslag Personeelscondities Philips, 1987). Deze hoofdgroep houdt zich bezig met gezondheid, veiligheid en arbeidsongeschiktheid van werknemers en de kwaliteit van de arbeid. Per-

soneelscondities is onderverdeeld in vier hoofdafdelingen, die ieder een basisdiscipline vertegenwoordigen:

- bedrijfsgezondheidszorg (bedrijfsartsen, bedrijfsverpleegkundigen etcetera);
- arbeidsbescherming (veiligheidsdeskundigen);
- mens en organisatie (sociale wetenschappers en bedrijfsmaatschappelijk werk);
- arbeidsongeschiktheid (verzekeringsgeneeskundigen en arbeidsdeskundigen).

Medewerkers van de hoofdgroep Personeelscondities houden zich bezig met beleidsvoorbereiding, -beïnvloeding en -toetsing. 'Veldwerkers' voeren specifieke taken uit ten behoeve van bedrijfsonderdelen. Op bedrijfsniveau zijn de veldwerkers vanuit de verschillende afdelingen veelal gegroepeerd in een sociaal team.

De verzekeringsartsen spelen een belangrijke rol bij de plaatsing in eigen of ander werk van mensen met een ZW- of WAO-uitkering. Wanneer een ziekteperiode lang duurt (bijvoorbeeld langer dan 3 maanden) bekijkt de verzekeringsarts of er sprake is van een blijvende aandoening, die de werknemer belemmert in zijn werk. Als dit het geval is, zoekt het sociale team naar een oplossing.

In de eerste plaats wordt nagegaan of herplaatsing in het eigen bedrijfsonderdeel mogelijk is. Gezocht wordt naar ander werk.

Als dit niet mogelijk blijkt wordt gezocht naar mogelijkheden voor aanpassing van eigen werk of van ander werk binnen de afdeling. Het kan hier bijvoorbeeld gaan om veranderingen van werkplekinrichting, verbetering van klimaat of geluid of de inzet van hulpmiddelen.

Wanneer in het eigen onderdeel geen geschikt werk gevonden wordt kan het sociaal team overleg plegen met medewerkers van de hoofdafdeling en wordt bekeken of via het interne uitzendbureau

werk te vinden is in andere onderdelen. In enkele gevallen wordt ook een tijdelijke plaatsing overwogen.

Bovenstaande activiteiten kunnen worden ontplooid tot 2 jaar na toetreding tot de WAO. Wanneer de werknemer na 3 jaar (1 jaar ZW, 2 jaar WAO) geen werk heeft gevonden binnen Philips, wordt hij ontslagen.

Met de GMD is regelmatig overleg over de herplaatsingsactiviteiten. Nadat de werknemer 6 maanden een ZW-uitkering heeft ontvangen wordt contact opgenomen met de GMD voor overleg over de mogelijkheden voor herplaatsing van de werknemer. Dit overleg wordt gecontinueerd tot de situatie gestabiliseerd is.

Speciale afdeling voor gehandicapten

Philips heeft een afdeling 'Arbeidstherapie', waar werknemers uit de regio Eindhoven bij langdurige arbeidsongeschiktheid tijdelijk kunnen werken. De afdeling heeft tot taak: 'de revalidatie van medewerkers die door uiteenlopende oorzaken niet goed functioneren' (Personeelscondities, 1987) en valt onder de hoofdafdeling 'Arbeidsongeschiktheid'. Het verblijf van deze medewerkers op de afdeling is gericht op:

- arbeidsgewenning;
- acceptatie van de handicap;
- oefening van vaardigheden.

'Arbeidstherapie' is een kleine afdeling, maar kan per jaar een groot aantal arbeidsongeschikte werknemers een tijdelijk verblijf bieden. Op de afdeling werken twee leidinggevenden en meestal ongeveer 20 arbeidsongeschikte werknemers. De werknemers werken gemiddeld 6-8 weken op de afdeling, sommigen werken deels op de afdeling, deels in eigen of ander werk. Door de korte verblijfsduur kunnen per jaar ongeveer 120 arbeidsongeschikte werknemers gebruik maken van de afdeling. De afdeling is alleen toegankelijk voor werknemers met een ziektewet-uitkering, werkzaam in Eindhoven en omgeving. Voor werknemers elders werk-

zaam is geen voorziening. De werknemers die in aanmerking komen voor een plaats op deze afdeling worden geselecteerd door de verzekeringsarts, vaak na overleg met het sociale team en de GMD.

4.2.1.5 Werkende gehandicapten

De geïnterviewden konden ten tijde van het onderzoek niet aangeven hoeveel mensen met een blijvende beperking werkten bij de Nederlandse Philips Bedrijven, omdat van werknemers niet geregistreerd wordt of ze al dan niet een blijvende beperking hebben. Wel was aan te geven hoeveel mensen met een WAO-uitkering werkten bij de Nederlandse Philips Bedrijven. Het gaat hier om alle mensen die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn verklaard. Ten tijde van het onderzoek waren ongeveer 1500 werknemers met een WAO-uitkering aan het werk (2% van het totale personeelsbestand). Dit cijfer is gebaseerd op full-time dienstverband.

De geïnterviewden konden niet exact aangeven hoe de verdeling naar opleiding, leeftijd en diagnose was bij deze groep. Zij hadden de indruk dat er meer lager geschoolden (LBO of lager) voorkwamen in deze groep dan de doorsnee van Philips medewerkers en dat het grootste deel ouder was dan 50 jaar. Er bestonden geen ideeën over de verdeling naar diagnose. Als verklaring voor de oververtegenwoordiging van lager geschoolden werd gegeven dat werknemers in hogere functies makkelijker naar de eigen functie teruggeplaatst kunnen worden, doordat meestal maar kleine aanpassingen nodig zijn; zij komen dan niet in aanmerking voor een WAO-uitkering.

De meeste werknemers die werken met een WAO-uitkering zijn herplaatst in een andere baan. Voor een aantal mensen zijn aanpassingen gerealiseerd. Het was ten tijde van het onderzoek niet bekend hoeveel van deze werknemers met een aanpassing aan het

werk waren. Wel kon een indruk gegeven worden van de aanpassingen die het meest gerealiseerd worden. Dit zijn aanpassingen gericht op vermindering van fysieke belasting en vermindering van werkdruk. De aanpassingen betreffen meestal verandering van takenpakket en werktijden en veranderingen in de organisatie van het werk. In enkele gevallen worden hulpmiddelen ingezet.

4.2.1.6 Effect van automatisering

Automatisering komt in alle vestigingen van de Nederlandse Philips Bedrijven voor, maar heeft binnen verschillende vestigingen verschillende effecten op de organisatie, taakhoud en werkplekinrichting. Vandaar dat de geïnterviewden geen totaal overzicht konden geven over de invloed van automatisering op de werkgelegenheid voor mensen met een handicap.

Binnen Philips vinden momenteel ingrijpende reorganisaties plaats, gericht op verzelfstandiging van bedrijfsonderdelen. Deze reorganisaties hebben gevolgen voor de werkgelegenheid binnen de Nederlandse Philips Bedrijven.

4.2.1.7 Knelpunten en wensen met betrekking tot maatregelen voor gehandicapten

De volgende knelpunten en wensen werden door de geïnterviewden genoemd:

Knelpunten

- Een knelpunt bij de herplaatsing van gehandicapten is volgens één van de geïnterviewden de verzelfstandiging van bedrijfsonderdelen. Hierdoor zou de herplaatsing naar andere afdelingen bemoeilijkt kunnen worden.

- Een ander knelpunt doet zich voor bij de registratie van mensen die mogelijk onder de definitie van 'gehandicapte werknemer' volgens de WAGW vallen. Knelpunt hierbij is dat onduidelijk is welke definitie gehanteerd moet worden. Op het ogenblik zijn sociale teams bezig in personeelsregistratiesystemen mensen die problemen hebben met arbeid en mensen met een medische indicatie te markeren. Het gaat hier niet alleen om mensen die vanwege hun aandoening moeilijkheden hebben in hun werk, maar ook om mensen die geen problemen hebben met arbeid maar wel een blijvende aandoening of stoornis hebben.
- Het laatste knelpunt sluit aan bij het vorige en betreft de stigmatisering van mensen met een aandoening. De geïnterviewden zagen als belangrijk nadeel dat bij registratie van de aandoening of arbeidsproblemen werknemers 'gemarkeerd' werden en als aparte groep in de statistieken voorkomen.

Wensen

De geïnterviewden hadden geen wensen voor verbeteringen van beleid en maatregelen ten behoeve van gehandicapten.

4.2.2 Beschrijving casussen

Bij Philips zijn vijf casussen bestudeerd, geselecteerd door een medewerker van de afdeling 'mens en organisatie' van de hoofdgroep 'Personeelscondities'. Het ging hier om de volgende personen:

- een 34-jarige plaatwerker, die door een ongeval een beenamputatie heeft ondergaan. Hij heeft een aantal om- en bijscholingscursussen gevolgd en heeft nu een baan als archiefemployee. Er zijn enkele aanpassingen gerealiseerd

- om de werkplek toegankelijk te maken voor een rolstoel. Hij ontvangt momenteel geen WAO-uitkering;
- een 35-jarige fitter, die door een ongeval blind is geworden. Hij werkt nu als notulist bij Philips. Hij maakt in zijn werk gebruik van verschillende hulpmiddelen zoals een brailletypemachine. Het huidige WAO-uitkeringspercentage is 15-25%;
- een 26-jarige kwaliteitscontroleur in opleiding die door een ongeval een aandoening aan de luchtwegen heeft gekregen. Hij heeft nu zijn opleiding hervat en ontvangt geen WAO-uitkering. Door het ongeval heeft zijn carrièreplan vertraging opgelopen;
 - een 37-jarig hoofd van een productieafdeling met psychische klachten. Hij heeft vanwege zijn klachten ander werk gekregen als controleur van electrotechnische producten. Hij ontvangt geen WAO-uitkering;
 - een 39-jarige fitter met een aandoening aan het hart- en vaatstelsel. Hij werkt nu als kwaliteitscontroleur voor halve dagen. Het huidige WAO-uitkeringspercentage is 55-65%.

Evenals bij de hiervoor beschreven onderneming komen achtereenvolgens de volgende onderwerpen over deze werknemers aan de orde:

- persoonskenmerken;
- de herplaatsing;
- het huidige werk;
- meningen over het werk.

De informatie over persoonskenmerken en de herplaatsing en werkaanpassing is verstrekt door de werknemer zelf; de gegevens over het huidige werk van de betrokken werknemers zijn afkomstig van de directe leidinggevende. Wat betreft de meningen over het werk zijn de meningen van de directe leidinggevende en meningen van de werknemer geïnventariseerd.

4.2.2.1 Persoonskenmerken

Leeftijd, opleiding

De leeftijden van de vijf bestudeerde werknemers liggen globaal tussen de 30 en 40 jaar. Eén is jonger dan 30, de rest is tussen de 34 en 39 jaar. Eén van hen had alleen lager onderwijs genoten, twee hadden een LBO-opleiding gevolgd, één een MBO-opleiding en één een HBO-opleiding.

Arbeidsverleden

Vier van de vijf zijn begonnen te werken vóór hun 20e jaar, één tussen de 20 en 25 jaar. Eén van hen is begonnen als laborant, één als fijnbankwerker, één als machinebankwerker, één als loodgieter en één als lasser. Twee zijn vóór 1970 in dienst gekomen bij Philips, drie later.

Diagnose, klachten

De vijf werknemers hebben ieder een andere diagnose. Eén heeft een geamputeerd been en heeft daardoor moeite met lopen en tillen. Verder is hij overgevoelig voor hitte, kou, tocht en vocht. Hij heeft een beenprothese en maakt zo nu en dan gebruik van de rolstoel. Eén is blind en maakt gebruik van een taststok en een brailletypemachine. Eén persoon heeft een aandoening aan de ademhalings- en luchtwegen, hij heeft moeite met hardlopen en verstaanbaar praten. Eén heeft psychische klachten en één heeft hartklachten, deze heeft moeite met bewegen van hoofd en nek, staan, hardlopen, bukken en hurken en is overgevoelig voor kou, hitte en tocht.

4.2.2.2 De herplaatsing en werkaanpassing

Vier mensen hebben ander werk gekregen, drie met werkaanpassing. Eén heeft hetzelfde werk als voorheen. Van degenen voor wie de

werkaanpassing is gerealiseerd heeft één alleen hulpmiddelen als werkaanpassing, één persoon heeft hulpmiddelen, aanpassingen aan machines en een aangepast takenpakket en één alleen aangepaste werktijden (werkt halve dagen). Eén persoon heeft in verband met de herplaatsing bijscholing gehad.

Slechts twee personen ontvingen een AAW/WAO-uitkering. Eén 15-25% en degene met aangepaste werktijden 55-65%.

De herplaatsingen en werkaanpassingen zijn gerealiseerd via verschillende instanties. Er kwam niet één bepaalde instantie naar voren, die duidelijk bij alle bestudeerde herplaatsingen en werkaanpassingen een grote rol heeft gespeeld. Bij vier van de vijf is personeelszaken erbij betrokken geweest, bij drie een bedrijfsarts en bij vier ook de directe leidinggevende van het huidige werk.

4.2.2.3 Het huidige werk

Alle vijf werknemers hebben een andere functie. Eén is archivaris, één notulist, één productieassistent, één constructeur van productieapparatuur en één kwaliteitscontroleur.

Een archivaris heeft met name abstracte taken als plannen en organiseren, registreren en analyseren van informatie. Voor deze functie is een MBO-opleiding vereist. Verder geeft hij adviezen aan werknemers in het bedrijf en aan klanten van het bedrijf. Hij werkt met een personal computer. De werknemer moet zich in deze functie in redelijke mate aan regels houden. De functie heeft een geringe plaatsgebondenheid en een geringe tempodwang. Een notulist heeft ook met name abstracte taken als registreren en analyseren van informatie, plannen en organiseren. De functie eist een algemene ontwikkeling op LBO-niveau. De werknemer hoeft zich in deze functie slechts in geringe mate aan regels te

houden, het werk heeft een sterke plaatsgebondenheid en een middelmatige tempodwang.

Een productie-assistent moet het productieproces in de gaten houden en bij problemen zoeken naar oplossingen. Voor de functie is een MBO-opleiding vereist. Hij voert met name abstracte taken uit als plannen en organiseren en analyseren van informatie. Hij werkt met een personal computer, handboeken en productiedocumenten. De werknemer moet zich in redelijke mate aan regels houden. De functie is in geringe mate plaatsgebonden en heeft een middelmatige tempodwang.

Een constructeur van productie-apparatuur voert vooral taken uit waarbij omgegaan wordt met materialen, zoals het installeren en inrichten van apparatuur en het taxeren en controleren van materiaal. De uitvoerder moet een scholing hebben op HBO-niveau. Hij werkt met meetapparatuur die zeer nauwkeurig ingesteld moet worden. De werknemer moet zich in geringe mate aan regels houden. Het werk heeft een middelmatige plaatsgebondenheid en een middelmatige tempodwang.

Een kwaliteitscontroleur voert ook vooral taken uit waarin omgegaan wordt met materiaal, zoals het instellen van machines en het taxeren en controleren van kwaliteit. De functie eist een opleiding op LBO-niveau. Verder hoort registreren van gegevens tot de taken. Er wordt gewerkt met lengteteetmiddelen. De werknemer moet zich in sterke mate aan regels houden. De functie heeft een middelmatige plaatsgebondenheid en een geringe tempodwang.

4.2.2.4 Meningen over het werk

Het onderwerp 'meningen over het werk' bestaat uit twee delen: een deel over hoe de directe leidinggevenden denken over het functioneren van de betrokken werknemers en een deel over wat de

betrokken werknemer van zijn eigen werk vindt. De twee delen komen achtereenvolgens aan de orde.

Het functioneren van de werknemers volgens de directe leidinggevenden

Vier van de vijf leidinggevenden vinden dat de betrokken werknemers goed passen in de afdeling. Eén vindt dat de werknemer er niet in past. Alle leidinggevenden vinden dat de werknemers een goede band hebben met de meeste collega's; drie van de vijf melden dat de collega's positief tegenover herplaatsing of aanpassing staan. Twee van de leidinggevenden geven aan dat ze rekening houden met de aandoening van de werknemers, drie zeggen er geen rekening mee te houden. Eén houdt hier rekening mee door tijdsdruk te verminderen en één door de organisatie van de afdeling aan te passen aan de werktijden van de betrokkene.

Wat betreft de arbeidsprestatie vinden drie leidinggevenden dat de betrokken werknemers evenveel presteren als hun collega's, één vindt dat de werknemer meer presteert en één minder.

Wat betreft de motivatie vinden drie van de leidinggevenden dat de motivatie dezelfde is en twee dat deze beter is.

Twee leidinggevenden geven aan dat de verzuimfrequentie van de werknemers lager ligt, één meldt dat deze hetzelfde is en één dat de verzuimfrequentie hoger ligt. Twee leidinggevenden geven aan dat het salaris van de werknemer verschilt van dat van zijn collega's. Het salaris ligt in deze gevallen lager. Dit komt volgens de leidinggevenden door een achterstand in salarisopbouw, vanwege de periode van afwezigheid door ziekte. Twee vinden dat er geen verschil is in salaris; één heeft hierop geen antwoord kunnen geven.

Meningen van de werknemers over hun werk

Het onderwerp 'meningen over het werk' is ingedeeld in acht deelonderwerpen, die hier achtereenvolgens aan de orde komen.

Het gaat om de onderwerpen: vaardigheden, taakinhoud, inspanning, werkomstandigheden, omgaan met anderen, organisatie, voorzieningen en arbeidsvoorwaarden.

Vaardigheden

De vijf in het onderzoek betrokken werknemers ervaren nauwelijks een tekort aan vaardigheden voor de functie die ze nu hebben. Nagenoeg iedereen kan zonder hinder van eventuele beperkingen in vaardigheden het werk doen. Eén persoon meldt wel enkele problemen, hij heeft moeite met concentreren, aan verschillende dingen tegelijk denken en begrijpen van geschreven taal, terwijl hij dit wel nodig heeft voor z'n werk.

Eén persoon meldt dat hij in geval van nood moeilijker weg kan komen dan zijn collega's.

Taakinhoud

Over het algemeen zijn de werknemers tevreden over de inhoud van hun werk. Allen vinden dat ze voldoende zelfstandig kunnen werken en vinden hun werk voldoende afwisselend. Vier werknemers vinden hun werk meestal boeiend, hebben meestal plezier in hun werk en vinden hun werk zinvol. Ook vinden deze vier dat ze hun kennis en vaardigheden voldoende kunnen gebruiken. Tevens zijn ze van mening dat ze voldoende gelegenheid hebben het werk zo nu en dan te onderbreken. Allen vinden dat ze voldoende presteren, drie vinden zelfs dat ze meer presteren dan hun collega's, één vindt dat hij minder presteert.

Een enkele werknemer meldt wel enige problemen wat betreft de inhoud van zijn werk. Hij vindt het werk niet boeiend, heeft meestal geen plezier in het werk, vindt het werk te eenvoudig en de werktijd gaat voor hem niet snel voorbij. Een ander vindt dat hij nog niet voldoende scholing en ervaring heeft, maar geeft wel aan dat hem voldoende gelegenheid wordt geboden zich bij te scholen.

Inspanning

Vier van de vijf vinden het werk lichamenlijk niet erg inspannend. Drie van de vijf vinden het werk geestelijk wel erg inspannend. Verder melden vier van de vijf werknemers dat ze het werk niet te vermoeiend vinden.

Eén persoon vindt het werk lichamenlijk en geestelijk erg inspannend en te vermoeiend. Hij geeft aan dat hij het eigenlijk kalmer aan moet doen en 's avonds te moe is om nog iets anders te doen.

Werkomstandigheden

Vier van de vijf werknemers melden geen klachten over de werkomstandigheden. Slechts één persoon geeft aan dat hij hinder heeft van de wisseling van temperatuur, vochtige lucht, tocht en gebrek aan frisse lucht.

Omgaan met anderen

Over het algemeen is de relatie met leiding en collega's goed. Allen melden dat de samenwerking goed is, vier geven aan dat de directe leidinggevende voldoende rekening met hen houdt, hen voldoende ondersteunt en waardeert en dat hij ook voldoende rekening houdt met de aandoening.

Eén persoon heeft wel enkele problemen met de leiding. Hij vindt de leiding niet goed, vindt dat hij niet voldoende ondersteund wordt en dat de leiding niet voldoende rekening houdt met wat hij zegt.

Over de sfeer in het bedrijf zijn de meningen verdeeld. Drie vinden de sfeer goed, twee vinden de sfeer niet goed.

Organisatie

Alle werknemers zijn tevreden over de organisatie van het werk. Ze vinden dat ze voldoende kunnen overleggen over het werk en dat het steeds duidelijk genoeg is wat ze moeten doen.

Voorzieningen

Ook over de voorzieningen zijn alle werknemers tevreden. Ze kunnen bij iemand in het bedrijf terecht voor hulp bij problemen en hebben allen goede ervaringen met de afdeling Personeelszaken.

Arbeidsvoorwaarden

Alle werknemers vinden de werktijden gunstig. Ze kunnen allemaal op een andere tijd beginnen of ophouden met werken als ze dat willen. Slechts één geeft aan dat hij overuren maakt.

Wat betreft de beloning melden drie van de vijf werknemers dat ze hun beloning niet in overeenstemming vinden met het werk dat ze doen, de andere twee vinden dat dit wel in overeenstemming is.

Over de vooruitzichten bij Philips zijn de meningen verdeeld. Twee vinden dat ze goede vooruitzichten hebben en twee vinden dat dit niet het geval is. Wel vinden vier van de vijf werknemers dat de werkkring voldoende zekerheid biedt. Eén persoon vindt dit niet. Drie werknemers verwachten gunstige veranderingen voor hen door automatisering, de anderen hebben daar geen mening over.

4.3 Gemeente Rotterdam

4.3.1 Beschrijving van de onderneming

Zoals in hoofdstuk 3 is aangegeven zijn op ondernemingsniveau gegevens verzameld over de aard van de onderneming, werknemers met een WAO-uitkering, het formele beleid met betrekking tot arbeid voor gehandicapten, de getroffen maatregelen, werkende gehandicapten en het effect van automatisering. Ook zijn enkele knelpunten en wensen met betrekking tot arbeid voor gehandicapten geïnventariseerd. Deze informatie is afkomstig uit een

interview met het hoofd van de arbeidsdeskundige eenheid van de Arbodienst (zie voor een beschrijving van deze afdeling par. 4.3.1.4). In de hiernavolgende beschrijving van de onderneming komen de aldus verzamelde gegevens over deze onderwerpen achtereenvolgens aan de orde.

4.3.1.1 Aard van de onderneming

Het Gemeentelijk Apparaat van Rotterdam bestaat uit een 50-tal arbeidsorganisaties, die gevestigd zijn in en rond Rotterdam. In totaal werken ongeveer 30.000 mensen bij dit Gemeentelijk Apparaat.

De hoofddoelstelling van het Gemeentelijk Apparaat is het bevorderen van een goed woon-, werk- en leefklimaat in de gemeente. Uit deze hoofddoelstelling vloeien vele taken voort ten behoeve van bewoners van de gemeente, maar ook voor de binnen de gemeente gevestigde bedrijven. Voor de eerste groep gaat het om taken zoals gezondheidszorg, zorg voor recreatiemogelijkheden, voor culturele ontwikkeling, vervoersvoorzieningen en woningbouw. Voor bedrijven zijn de taken onder andere: zorg voor vervoer van goederen, voor afvalverwerking en energievoorziening (voorlichtingsbrochure Gemeente Rotterdam, 1987).

De taken worden uitgevoerd door de 50 organisaties, die takken van dienst worden genoemd. Enkele belangrijke takken van dienst zijn de volgende:

- Gemeente Politie;
- Arbodienst;
- Onderwijs;
- Afvalverwerking Rijnmond;
- Gemeente Werken;
- Gemeente Bibliotheek;
- Gemeentelijk Energiebedrijf;

- Gemeentelijk Havenbedrijf;
- Rotterdamse Electriche Tram (RET);
- Dienst Gemeentelijke Verzorgingstehuizen.

Aan het hoofd van het Gemeentelijk Apparaat staat de Gemeente Raad. Deze bepaalt in grote lijnen het beleid. De uitvoering gebeurt door het College van Burgemeester en Wethouders. Deze wordt ondersteund door de afdeling Gemeente Secretarie, waarvan de Gemeente Secretaris het hoofd is.

De wethouders zijn elk verantwoordelijk voor een afzonderlijk pakket taken van de gemeente. De verschillende takken van dienst ressorteren onder de wethouder die de taken, uitgevoerd door de betreffende tak van dienst, in zijn portefeuille heeft. Elke tak van dienst heeft een eigen directie.

4.3.1.2 Werknemers met een ABP-uitkering

Eind 1986 waren er bij de Gemeente Rotterdam 554 werknemers die om gezondheidsredenen langer dan een jaar geheel of ten dele niet hun eigen werk konden doen (2% van het hele personeel). Over heel 1986 waren door medewerkers van het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds in totaal 343 mensen definitief arbeidsongeschikt verklaard: 255 volledig arbeidsongeschikt en 58 gedeeltelijk arbeidsongeschikt.

Van de 343 werknemers die in 1986 arbeidsongeschikt waren verklaard hadden 140 (41%) de diagnose 'psychische stoornis' en 96 (28%) 'stoornis aan bewegingsapparaat', 33 (10%) 'hart- en vaatziekten en 29 (8%) de diagnose 'organische ziekten, zenuwstelsel en zintuigen. Van deze werknemers waren 83 (24%) jonger dan 45 jaar, 141 (41%) tussen de 45 en 55 jaar en 124 (36%) ouder dan 55 jaar (Arbo-dienst jaarverslag, 1986).

4.3.1.3 Het formele beleid met betrekking tot arbeid voor gehandicapten

Burgemeester en Wethouders hebben zich positief uitgesproken over herplaatsing van werknemers die arbeidsongeschikt raken. Bovendien hebben ze de intentie ondervertegenwoordiging van gehandicapten bij gemeentelijke organisaties tegen te gaan.

In 1986 is een begin gemaakt met de formulering van een gericht beleid voor gehandicapte werknemers. Dit is gebeurd naar aanleiding van de invoering van de WAGW. Een nota, waarin beleidslijnen zijn uitgestippeld, is opgesteld door de afdeling Gemeente Secretarie, de afdeling Algemene Personeels- en Organisatiezaken en de Arbodienst ten behoeve van de wethouder voor Algemene Personeels- en Organisatiezaken (nota Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers, 1986). Deze wethouder zet beleidslijnen uit op het gebied van bedrijfsveiligheid, bedrijfsgezondheidszorg en verzekeringsgeneeskundige voor de verschillende takken van dienst. Ook zijn bij het opstellen medewerkers van het ABP, dat verantwoordelijk is voor de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen van de overheid, betrokken en de Vereniging van Gehandicaptenorganisaties Rotterdam (VGR).

Een belangrijke richtlijn van deze, inmiddels geformaliseerde, nota is dat directies van de verschillende takken van dienst verantwoordelijk gesteld worden voor de stimulering van werkgelegenheid voor gehandicapten. De directies kunnen daarbij ondersteund worden door de Arbodienst. Als belangrijke taken voor de directies worden genoemd:

- aanpassen van de inhoud van de eigen functie van een gehandicapte werknemer;
- zoeken naar passend werk voor werknemers die om gezondheidsredenen hun eigen werk niet meer kunnen doen en bemiddeling daarin;
- regelen van om- en bijscholing;

- inschakelen van andere takken van dienst of de Arbodienst wanneer geen passende oplossingen voorhanden zijn;
- overleggen met de Arbodienst over mogelijke oplossingen.

Tevens wordt voorgesteld dat de wethouder voor Algemene Personeels- en Organisatiezaken algemene richtlijnen uitvaardigt voor de gemeentelijke takken van dienst. Belangrijke richtlijnen die uitgevaardigd kunnen worden zijn:

- kandidaten die behoren tot de categorie 'herplaatsingsambtenaren' dienen absolute voorrang te verkrijgen bij de aanstelling in een passende functie;
- de groep gehandicapten moet meegenomen worden bij te ondernemen acties gericht op het evenwichtig vertegenwoordigen in het personeelsbestand van groeperingen met een zwakke positie op de arbeidsmarkt (Nota WAGW, 1986).

In de laatste richtlijn wordt gerefereerd aan het zogenaamde 'Positieve Actie' programma.

In 1985 is in de Gemeente Rotterdam dit project gestart dat tot doel heeft het personeelsbeleid van de verschillende takken van dienst te beïnvloeden, waardoor ondervertegenwoordigde groepen binnen het personeel van de takken van dienst meer kans op een baan krijgen. Het kan hier gaan om jongeren, vrouwen, migranten en gehandicapten. Het project wordt uitgevoerd door de secretarie-afdeling van Algemene Personeels- en Organisatiezaken (S. Baltzer, 1987).

In het kader van dit project zijn met name werkzaamheden uitgevoerd op het gebied van voorlichting en onderzoek. Voorbeelden hiervan zijn:

- een informaticadag voor vrouwen werkzaam bij de secretarie;
- een contactdag voor migranten werkzaam in gemeentedienst;
- onderzoek naar beschikbaarheid van meisjes voor technische functies bij de gemeente (De Mol-De Mooy, 1987).

4.3.1.4 Getroffen maatregelen ten behoeve van gehandicapten

De maatregelen die binnen de Gemeente Rotterdam worden getroffen ten behoeve van arbeid voor gehandicapten zijn in te delen in de volgende categorieën:

- 'Positieve Actie';
- uitvoering ABP-regelingen aangaande arbeidsvoorwaarden van arbeidsongeschikte werknemers;
- plaatsing van arbeidsongeschikte werknemers in het eigen werk of in ander werk.

Positieve Actie

In het kader van dit project is in 1988 een studiedag over de invoering van de WAGW georganiseerd, waarbij o.a. gemeentelijk beleid ten aanzien van herplaatsing om gezondheidsredenen aan de orde kwam.

Arbeidsvoorwaarden

De Gemeente Rotterdam betaalt gedurende de eerste achttien maanden ziekte 100% van het laatst verdiende loon uit. Degenen die daarna hun eigen werk nog niet kunnen doen ontvangen 80% van het laatst verdiende loon. De verzuimbegeleiding vindt plaats door een bedrijfsarts van de Arbodienst. Wanneer op enig moment duidelijk wordt dat er sprake is van blijvende arbeidsongeschiktheid, wordt de betrokkene voor keuring bij het ABP voorgelegd. De betrokken bedrijfsarts van de Arbodienst voert de keuring uit voor het ABP. Het ABP neemt daarop een beslissing (zo nodig na eigen aanvullend onderzoek), hetzij tot een bepaalde mate van arbeidsongeschiktheid met recht op uitkering, hetzij tot herplaatsbaar verklaring. Wanneer betrokkene niet herplaatsbaar wordt verklaard is de hoogte van zijn ABP-uitkering afhankelijk van zijn arbeidsongeschiktheidspercentage. Wanneer hij herplaatsbaar wordt verklaard wordt hij, als hij nog

geen ander werk heeft gevonden binnen een jaar ontslagen en ontvangt daarna 5 jaar 'herplaatsingswachtgeld', dat ten laste komt van de gemeente. Dit houdt in dat hij de eerste drie maanden 90% van het laatst verdiende loon ontvangt, daarna negen maanden 80% en de volgende vier jaren 70%.

Plaatsing in eigen of ander werk

Elk van de verschillende takken van dienst treft verschillende maatregelen ten behoeve van de herplaatsing van de werknemers. De directies kunnen namelijk naar eigen inzicht een beleid opzetten, omdat iedere directie afzonderlijk verantwoordelijk is voor het personeelsbeleid. Zoals aangegeven in de voorgaande paragraaf zijn er (nog) geen centrale richtlijnen vanuit het College van Burgemeester en Wethouders.

Binnen de verschillende takken van dienst voeren de sociaal medische teams taken uit op het gebied van veiligheid, gezondheid en welzijn van de medewerkers van de tak en ontplooiën zij tevens activiteiten gericht op het plaatsen van medewerkers die arbeidsongeschikt zijn geraakt of dreigen te raken. Deze teams behoren bij de betrokken tak van dienst en vallen onder de directie van de tak van dienst. Een team bestaat in de meeste gevallen uit bedrijfsartsen (namens de Arbodienst) en personeelsfunctionarissen en bedrijfsgezondheidszorgfunctionarissen (namens de tak van dienst).

De verschillende sociaal-medische teams kunnen verdere ondersteuning krijgen van de Arbodienst. De Arbodienst is een tak van dienst die valt onder de wethouder voor Algemene Personeels- en Organisatiezaken. De taak van deze dienst is ondersteunende activiteiten te ontplooiën voor de takken van dienst op het gebied van bedrijfsgezondheidszorg, veiligheid en herplaatsing van werknemers (Arbo-dienst jaarverslag, 1986). De dienst kent een afdeling 'Bedrijfsgezondheidszorg' en 'Bedrijfsveiligheid'. De afdeling Bedrijfsgezondheidszorg kent een aantal sectoren:

'bedrijfsgeneeskundige teams', 'sociaal-psihiatrisch werk', 'arbeidsdeskundige eenheid' en 'ziekenbezoek'.

De arbeidskundige eenheid van de Arbodienst speelt een belangrijke rol bij de ondersteuning van sociaal medische teams, wanneer het gaat om de herplaatsing van arbeidsongeschikte ambtenaren. De belangrijkste taken van deze afdeling zijn:

- adviseren van het Gemeentelijk Apparaat over de herplaatsingsmogelijkheden van die werknemers die om medische redenen hun oude functie niet meer kunnen uitoefenen;
- het bevorderen van deskundigheid van die disciplines die belast zijn met het realiseren van reïntegratie van om medische redenen te herplaatsen werknemers;
- adviseren aan betrokken disciplines over te hanteren procedures en uitvoeringsregels met betrekking tot herplaatsing van genoemde doelgroep en keuringen.

(Roupe v.d. Voort, 1986, p.5).

Naast advisering heeft de sector een belangrijke taak bij de begeleiding van de herplaatsing.

De arbeidsdeskundige van de arbeidsdeskundige eenheid geeft adviezen op grond van verkregen inzicht in de capaciteiten, interessen en zelfbeeld van de betrokkene. Dit inzicht wordt verkregen door onderzoek, waarbij ook bedrijfsartsen en eventueel andere disciplines worden ingeschakeld. Wat betreft de capaciteiten wordt een overzicht gemaakt van de opleiding, het arbeidsverleden, intelligentie en lichamelijke conditie van de werknemer.

Tijdens het onderzoek wordt geprobeerd de herplaatsingskansen van de werknemer te verbeteren door begeleiding. Deze begeleiding is gericht op bewustmaking van de werknemer van zijn capaciteiten, interesses en herplaatsingsmogelijkheden. Het uiteindelijke doel van de begeleiding is de betrokkene zelfstandig tot een herplaatsingsplan te laten komen (Roupe v.d. Voort, 1986). Belangrijke onderdelen bij de begeleiding zijn:

- voeren van gesprekken;
- voorlichting geven over de gemeentelijke arbeidsmarkt;
- voorlichting geven over arbeidsvoorwaarden en uitkering (Roupe v.d. Voort, 1986).

Het advies wordt in de meeste gevallen gegeven in de vorm van een reïntegratieplan, dat na overleg met de betrokken werknemer wordt opgesteld. In dit plan wordt aangegeven of er functies zijn die geschikt lijken voor de werknemer en zo ja, welke, en of er werkaanpassingen nodig zijn en zo ja, welke.

4.3.1.5 Werkende gehandicapten

Er wordt onderscheid gemaakt tussen drie groepen gehandicapte werknemers (Roupe v.d. Voort, 1986):

1. de groep werknemers die volledig afgekeurd is, vanwege een ziekte of aandoening. Het gaat hier om werknemers die niet meer in staat worden geacht hun eigen werk of ander passend werk binnen de gemeente te kunnen uitvoeren vanwege een ziekte, aandoening of stoornis;
2. de groep 'partieel geschikte' werknemers. Deze groep wordt gekenmerkt door een handicap, die in vergelijking met personen die deze niet hebben, in hun sociaal-economisch functioneren extra problemen oplevert. Het gaat om de groep met één of meer duurzame stoornissen van lichamelijke of geestelijke aard en belemmeringen in sociaal-economische functioneren, vergeleken met anderszins gelijke personen. De reikwijdte van de nadelige effecten wordt bepaald door reacties van de omgeving in de persoonlijke verwerking. Deze mensen worden in staat geacht andere passende werkzaamheden te verrichten, waarbij zij voor een groter of kleiner deel in staat worden geacht hun eigen inkomsten te verdienen, al dan niet met behulp van voorzieningen. De

groep partieel geschikten wordt ingedeeld in drie categorieën:

- a. potentieel plaatsbaren: partieel geschikten die een redelijk tot goede concurrentiepositie op de arbeidsmarkt innemen;
 - b. moeilijk plaatsbaren: partieel geschikten die bij sollicitaties afgewezen worden onder andere door verkeerde of geringe scholing en eenzijdige werkervaring of door een ernstige lichamelijke stoornis;
 - c. nauwelijks plaatsbaren: partieel geschikten met een ernstige handicap, beperkte intelligentie en lage of geen opleiding en een beperkt sociaal aanpassingsvermogen. Deze groep komt na onderzoek naar plaatsingsmogelijkheden veelal in aanmerking voor algehele afkeuring.
3. De groep werknemers die aangepast werk verrichten. Het gaat hier om een groep waarvoor, zonder dat sprake was van een arbeidsongeschiktheidskeuring, een werkaanpassing is gerealiseerd, in verband met een aandoening of ziekte. Deze groep kan voor een deel overlappen met de voorgaande groep. Wanneer sprake is van verminderd functioneren kan een keuring worden aangevraagd, op grond waarvan de werknemer 'partieel geschikt' kan worden verklaard.

Alleen mensen uit de laatste twee groepen kunnen onder de groep 'werkende gehandicapten' vallen (Roupe v.d. Voort, 1986).

In 1986 deden van de 554 werknemers die langer dan 1 jaar arbeidsongeschikt waren 196 aangepast werk. Van de 343 mensen die in 1986 arbeidsongeschikt waren verklaard waren 255 volledig arbeidsongeschikt en 88 partieel geschikt verklaard. Hoeveel partieel geschikten in 1986 weer aan het werk waren, was ten tijde van het onderzoek niet bekend. Over de diagnose van de partieel geschikten waren geen gegevens beschikbaar. Wel waren

er gegevens over de leeftijdsverdeling: 40 (45%) was jonger dan 45 jaar, 31 (35%) tussen de 45 en 55 jaar en 17 (19%) ouder dan 45.

Om welke soorten werkaanpassingen het gaat is afhankelijk van het soort werk binnen de verschillende takken van dienst. De meest voorkomende aanpassingen zijn: verandering van takenpakket van de eigen functie en aanpassing van werktijden; de aanschaf van hulpmiddelen komt zelden voor.

4.3.1.6 Effect van automatisering

Bij de Gemeente Rotterdam wordt binnen de verschillende takken van dienst de laatste jaren intensief geautomatiseerd. De mate van automatisering, de soort en de manier waarop geautomatiseerd wordt, verschilt per tak van dienst; Burgemeester en Wethouders hebben geen algemene richtlijnen opgesteld over de manier van automatisering.

De geïnterviewde verwacht dat door automatisering minder arbeidsplaatsen geschikt zullen zijn voor gehandicapten. Door automatisering worden namelijk hogere en andere eisen gesteld aan werknemers, onder andere een hoger opleidingsniveau, grotere flexibiliteit en een hoger werktempo. Een aantal gehandicapten zal niet aan deze eisen kunnen voldoen, hetgeen tot gevolg kan hebben dat:

- gehandicapten na automatisering niet meer in staat zijn hun eigen vernieuwde functie uit te voeren;
- gehandicapten minder herplaatsingsmogelijkheden zullen hebben.

Het gaat hier bijvoorbeeld om mensen met rugklachten en een lagere opleiding die veelal zwaar lichamelijk werk hebben gedaan.

Naast automatisering waren eerder en ten tijde van het onderzoek diverse ingrijpende reorganisaties gaande binnen de gemeente. Deze reorganisaties vonden plaats in het kader van drie bezuinigingsoperaties. De operatie hield bijvoorbeeld in privatisering van enkele takken of onderdelen hiervan, uitbesteding van werk en concentratie van diensten e.d. De geïnterviewde verwacht dat ook als gevolg van de reorganisatie de arbeidsmogelijkheden van gehandicapten zullen verminderen. Door reorganisaties zullen juist de functies verdwijnen die veelal geschikt waren voor mensen met een handicap. Het gaat hier om functies als conciërge, portier, telefonist en kantine medewerker. Doordat in dit verband ook voor andere werknemers herplaatsing wordt nagestreefd, namen de mogelijkheden voor gehandicapten af.

4.3.1.7 Knelpunten en wensen met betrekking tot maatregelen voor gehandicapten

De volgende knelpunten en wensen betreffende arbeid voor gehandicapten werden door de geïnterviewde genoemd:

knelpunten:

- een knelpunt bij de indienstname en de herplaatsing van gehandicapten is dat het College van Burgemeester en Wethouders geen operationeel beleid voert op het gebied van arbeid voor gehandicapten. Er is alleen sprake van globale, algemene uitgangspunten.;
- een ander knelpunt is dat de uitvoerders van het herplaatsingsbeleid op de centrale afdelingen geen bevoegdheden hebben bij de herplaatsing van gehandicapten. Deze ondersteunende instanties zijn afhankelijk van de medewerking van de directies van de takken van dienst. Er is bijvoorbeeld geen sprake van verplichte melding bij de arbeidsdes-

kundige eenheid van herplaatsbaar verklaarde werknemers noch van melding van vacatures;

- het laatste knelpunt dat genoemd werd is het gebrek aan systematisch werken bij herplaatsing. Tot nu toe worden de meeste herplaatsingen ad hoc geregeld door de functionarissen die toevallig hierbij betrokken raken, in sommige gevallen een bedrijfsarts, in andere gevallen een afdelingshoofd of een personeelsfunctionaris.

wensen:

- het voeren van ander beleid op het gebied van arbeid voor gehandicapten door het College van Burgemeester en Wethouders, waarin de mogelijkheid van toetsing van het sociale (en herplaatsings) beleid van de takken van dienst is opgenomen. Directies van takken van dienst zouden op de uitslag van de toetsing aangesproken moeten kunnen worden;
- een systematische manier van werken binnen de takken van dienst aan de herplaatsing van arbeidsongeschikte werknemers, bijvoorbeeld volgens een plan, voorgesteld door een medewerker van de arbeidsdeskundige eenheid;
- verbetering van kennis over arbeidsongeschiktheid en mogelijkheden voor werkaanpassingen van leden van de sociaal-medische teams, bijvoorbeeld door het geven van voorlichting aan deze teams door de arbeidsdeskundige eenheid en medewerkers van het ABP;
- uitbreiding van ondersteuning door instanties die adviezen geven over capaciteiten van arbeidsongeschikten (bijvoorbeeld van een arbeidsrevalidatieafdeling). Deze instanties zouden vaker ingeschakeld moeten worden. Tevens zouden adviezen van het ABP beter afgestemd moeten worden op de arbeidsmogelijkheden bij de Gemeente Rotterdam.

4.3.2 Beschrijving casussen

Bij de Gemeente Rotterdam zijn zes werknemers bestudeerd, geselecteerd door de arbeidsdeskundige van de arbeidsdeskundige eenheid van de Arbodienst. Deze werknemers werkten allen in een andere tak van dienst.

Het ging hier om de volgende personen:

- een 47-jarige tingieter met een ernstige aandoening aan het bewegingsapparaat. Hij heeft vanwege zijn aandoening ander werk gekregen als leerlingrestaurateur van kunstvoorwerpen. Hij werkt halve dagen en maakt in het werk gebruik van een rolstoel. Het huidige arbeidsongeschiktheidsuitkeringspercentage is 80-100%, maar heeft wel een dienstverband;
- een 38-jarige amanuensis met ernstige klachten aan het bewegingsapparaat. hij doet nu hetzelfde werk als voor dat hij de aandoening kreeg, maar maakt nu gebruik van een rolstoel, krukken en werkaanpassingen. Hij ontvangt momenteel geen arbeidsongeschiktheidsuitkering;
- een 51-jarige electromonteur met klachten aan het bewegingsapparaat. Vanwege de aandoening heeft hij ander werk gekregen als tekenaar op een tekenkamer, waar hij een aangepaste stoel heeft. Het huidige arbeidsongeschiktheidsuitkeringspercentage is 15-25%;
- een 46-jarige landmeetassistent in de wegenbouw met klachten aan het bewegingsapparaat. Vanwege de aandoening heeft hij ander werk gekregen als magazijnbediende, waarvoor hij een bijscholingscursus heeft gevolgd. Hij ontvangt momenteel geen arbeidsongeschiktheidsuitkering;
- een 43-jarige onderwijzer met psychische klachten. Vanwege de klachten heeft hij ander werk gekregen als assistent in opleiding aan de universiteit. Het huidige arbeidsongeschiktheidspercentage is 25-35%.

- een 49-jarige secretaresse met psychische klachten. Vanwege zijn klachten werkt hij nu halve dagen, maar doet nog wel hetzelfde werk. Het huidige arbeidsongeschiktheidspercentage is 55-65%.

In deze pragraaf komen achtereenvolgens de volgende onderwerpen over deze personen aan de orde:

- persoonskenmerken;
- de herplaatsing en werkaanpassing;
- het huidige werk;
- meningen over het werk.

De informatie over persoonskenmerken en de herplaatsing en werkaanpassing is verstrekt door de werknemer zelf; de gegevens over het huidige werk van de betrokken werknemers zijn afkomstig van de directe leidinggevende. Wat betreft de meningen over het werk zijn de meningen van de directe leidinggevende en meningen van de werknemer geïnterviewd.

4.3.2.1 Persoonskenmerken

Leeftijd, opleiding

De leeftijden van de zes werknemers liggen ongeveer tussen de 40 en 50 jaar. Drie hebben een LBO-opleiding, één heeft MAVO en één heeft HAVO gedaan en de laatste heeft een doctoraal diploma.

Arbeidsverleden

Vijf van de zes werknemers zijn begonnen te werken voor hun 20e jaar, één is begonnen op een leeftijd tussen de 20 en 25 jaar. Eén van hen is begonnen als onderwijzer, één als secretaresse, één als bakker, één als gereedschapsmaker, één als machinebankwerker en één als graveur. Twee van hen zijn voor 1970 in dienst gekomen bij de Gemeente Rotterdam, vier na 1970.

Diagnose, klachten

Vier van de zes werknemers hebben klachten over het bewegingsapparaat en twee hebben psychische klachten. Geen van allen hebben de klachten als gevolg van een ongeval. De mensen met klachten over het bewegingsapparaat hebben vooral moeite met staan, lopen, hardlopen, traplopen, bukken, hurken en tillen.

Eén persoon kreeg moeite met werken toen hij onderwijzer was, één toen hij tingieter was, één kreeg moeite met werken als landmeetassistent, één als secretaresse, één als amanuensis en één als electromonteur.

4.3.2.2 De herplaatsing en werkaanpassing

Vijf van de zes werknemers hebben ander werk gekregen, drie van hen met een aanpassing. De andere werknemer heeft hetzelfde werk met een aanpassing. Van de vier mensen voor wie een werkaanpassing is gerealiseerd hebben twee aangepaste werktijden, is voor twee een hulpmiddel aangeschaft en heeft één persoon een aangepaste stoel. Bij één van hen zijn machines en apparatuur aangepast. Twee van de zes hebben bij- of omscholing gehad, één persoon op 43-jarige leeftijd en één op 51-jarige leeftijd.

Vier van de zes hebben een ABP-uitkering, twee hebben geen uitkering. Degenen met een uitkering hebben allen een verschillend arbeidsongeschiktheidspercentage toegekend gekregen: één 15-25%; één 25-35%, één 55-65% en één 80-100%.

Alle zes hebben in verband met de herplaatsing of aanpassing contact gehad met de Arbodienst en het ABP. Vier ook met personeelszaken. Alle zes geven aan dat ze bij de herplaatsing of aanpassing de meeste steun hebben gehad van de arbeidsdeskundige van de arbeidsdeskundige eenheid van de arbodienst.

4.3.2.3 Het huidige werk

Alle zes betrokken werknemers hebben verschillende functies namelijk: amanuensis, restaurateur van kunstvoorwerpen, assistentmagazijnmeester, secretaresse, tekenaar en assistent in opleiding aan een universiteit.

Een amanuensis doet vooral taken waarbij omgegaan moet worden met materiaal, zoals het instellen van machines en gereedschap en bewerken van producten. Daarnaast moet hij ook plannen en organiseren en adviseren en instrueren. Hij vervaardigt instrumenten, doet aan houtbewerking en werkt op een laboratorium. De amanuensis moet zich in redelijke mate houden aan regels in zijn werk. De functie is in geringe mate plaatsgebonden en heeft een geringe tempodwang.

Een restaurateur van kunstvoorwerpen bewerkt materiaal met de hand. Hij gebruikt hiervoor handgereedschap. Voor dit werk is een HBO-opleiding vereist. De werknemer moet zich in sterke mate aan regels houden. Het werk is in geringe mate plaatsgebonden en heeft een geringe tempodwang.

Een assistentmagazijnmeester heeft vooral abstracte taken als plannen en organiseren van het werk, registreren en analyseren van informatie. Daarnaast heeft hij enkele taken waarbij omgegaan moet worden met materiaal, zoals het taxeren en controleren van kwaliteit en het transporteren van materiaal. Hij gebruikt hierbij onder andere een computerterminal. Voor de functie is een LBO-opleiding vereist. De werknemer moet zich in redelijke mate aan regels houden. De functie heeft een middelmatige plaatsgebondenheid en tempodwang.

Over de functies secretaresse, tekenaar en assistent in opleiding zijn geen gegevens van leidinggevendend verzameld, omdat de betrokken werknemers hun directe leidinggevende niet wilden betrekken bij dit onderzoek.

4.3.2.4 Meningen over het werk

Het onderwerp 'meningen over het werk' bestaat uit twee delen: een deel over hoe de directe leidinggevenden denken over het functioneren van de betrokken werknemers en een deel over wat de werknemers van hun werk vinden. De twee delen komen achtereenvolgens aan de orde.

Het functioneren van de werknemers volgens de directe leidinggevenden

De resultaten van slechts drie leidinggevenden worden gepresenteerd, omdat, zoals ook in de vorige paragraaf staat vermeld, drie van de zes werknemers hun directe leidinggevende niet wilden betrekken bij dit onderzoek.

Alle drie leidinggevenden vinden dat de betrokken werknemer goed past in de afdeling en een goede band heeft met de meeste collega's. Twee van de drie leidinggevenden houden rekening met de aandoening; één houdt er geen rekening mee. Volgens twee van de drie leidinggevenden staan de collega's positief tegenover de aanpassing of herplaatsing, één leidinggevende gaf hier geen mening over. Wat betreft de prestatie vinden twee van de drie leidinggevenden dat de werknemer evenveel presteert als een gemiddelde andere werknemer, één vindt dat hij minder presteert. Over de motivatie zijn de leidinggevenden positief: één leidinggevende vindt de motivatie beter en twee vinden de motivatie dezelfde als van de collega's.

Wat betreft de verzuimfrequentie heeft ieder van de betrokken leidinggevenden een andere mening: één vindt deze lager, een ander vindt dat de verzuimfrequentie dezelfde is en de laatste vindt deze hoger dan de collega's.

Volgens één van de drie leidinggevenden verschilt het salaris van de betrokken werknemers van dat van zijn collega's. In dit

geval ligt het salaris lager. Volgens de andere twee is er geen verschil.

Meningen van werknemers over hun werk

Het onderwerp 'meningen over het werk' is ingedeeld in acht deelonderwerpen, die hier achtereenvolgens aan de orde komen. Het gaat om de onderwerpen: vaardigheden, taakhoud, inspanning, werkomstandigheden, omgaan met anderen, organisatie, voorzieningen en arbeidsvoorwaarden.

Vaardigheden

Vier van de zes werknemers ervaren nauwelijks een tekort aan vaardigheden op het werk. Ze hebben in hun werk geen last van lichamelijke of psychische klachten.

Eén persoon heeft wel moeite met zitten, staan, lopen en coördineren van bewegingen tijdens het werk. Dit is iemand met klachten aan het bewegingsapparaat.

Een ander heeft op het werk moeite met onder andere organiseren en analyseren van informatie. Dit is iemand met psychische klachten.

Twee werknemers geven aan dat ze in geval van nood moeilijker weg kunnen komen dan hun collega's.

Taakhoud

Over de taakhoud zijn de meningen van alle zes werknemers positief. Allen vinden dat ze hun kennis en vaardigheden voldoende kunnen gebruiken, dat ze voldoende nieuwe dingen leren, voldoende zelfstandigheid hebben; ze vinden hun werk boeiend, plezierig, zinvol en afwisselend. Ze vinden allemaal dat ze voldoende presteren. Vijf van de zes vinden dat ze evenveel presteren als hun collega's, één vindt dat hij minder presteert.

Inspanning

Alle zes werknemers vinden hun werk geestelijk erg inspannend, drie van hen vinden het werk ook lichamelijk erg inspannend. Vier werknemers melden desondanks geen problemen met deze inspanning te hebben.

Twee personen, die het werk lichamelijk en geestelijk erg inspannend vinden, geven wel aan problemen met inspanning te hebben. Eén persoon vindt dat hij het kalmer aan moet doen en te veel werk heeft. De ander vindt het werk te vermoeiend en is 's avonds vaak te moe om nog iets anders te doen.

Werkomstandigheden

Geen van de werknemers meldt enige hinder van slecht klimaat, slechte verlichting of een vuile werkplek.

Omgaan met anderen

Wat betreft de sfeer in het bedrijf zijn alle werknemers tevreden: allen vinden de sfeer goed, vinden dat ze voldoende in contact komen met anderen en vinden de samenwerking plezierig. Ook over de leiding zijn allen tevreden: ze vinden dat ze onder goede leiding werken, dat de leiding hen voldoende waardeert en ondersteunt en dat de leiding voldoende rekening houdt met wat ze zeggen.

Wat betreft hun aandoening geven alle werknemers aan dat collega's en leiding voldoende rekening houden met hun aandoening en dat die geen negatieve opmerkingen over de aandoening maken.

Organisatie

Alle werknemers zijn positief over de organisatie; ze vinden hun werk doorgaans goed georganiseerd. Wel wordt door één persoon enkele knelpunten genoemd. Hij vindt dat niet altijd duidelijk is wat hij moet doen en vindt dat hij wordt belemmerd door onverwachte situaties en dat zijn werk wordt bemoeilijkt door de afwezigheid van anderen.

Voorzieningen

Over de voorzieningen zijn alle werknemers tevreden; allen hebben goede ervaringen met personeelszaken en vinden dat ze bij iemand in het bedrijf terecht kunnen bij problemen.

Arbeidsvoorwaarden

Alle zes werknemers vinden hun werktijden gunstig, niemand maakt overuren. Vijf van de zes kunnen als ze dat willen zo nu en dan op een andere tijd beginnen of ophouden met werken.

Twee van de zes vinden hun beloning niet in overeenstemming met het werk dat ze doen, één gaf hier geen mening over.

Wat betreft de vooruitzichten zijn de werknemers pessimistisch; drie vinden hun vooruitzichten niet goed, twee weten het niet en één vindt dat hij goede vooruitzichten heeft. Drie vinden dat de werkkring voldoende zekerheid biedt, twee vinden dit niet. Niemand van hen verwacht echter voor hen ongunstige veranderingen in het werk. Twee werknemers geven aan dat de komende tijd iets verandert door automatisering in hun werk. Eén van deze twee weet niet of de veranderingen voor hem gunstig zullen zijn, de ander meent dat de verandering voor hem ongunstig zal zijn.

Zoals in de inleiding is aangegeven gaat het hier om een verkennend onderzoek, waarbij verschillende onderwerpen aangaande herplaatsing en werkaanpassing in geautomatiseerde arbeidsprocessen in grote ondernemingen aan de orde komen. Geprobeerd is alleen werknemers in het onderzoek te betrekken die werken in een geautomatiseerd arbeidsproces. Dit is voor een groot deel gelukt: twaalf van de zestien betrokken werknemers werken in een geautomatiseerde functie. In het onderzoek worden, gezien het aantal betrokken ondernemingen en gevallen van herplaatsing en werkaanpassing geen verbanden gelegd tussen de verschillende factoren die hierbij een rol spelen. Hieronder volgt een samenvatting van de resultaten en een discussie over deze resultaten. Naar aanleiding hiervan kunnen enkele hypothesen worden geformuleerd over mogelijke verbanden en effecten. Deze worden in het volgende hoofdstuk op een rijtje gezet.

De bestudeerde herplaatsingen of werkaanpassingen vonden plaats in twee ondernemingen uit de metaalsector en bij een gemeentelijke overheid. Het aantal werknemers met een WAO- of ABP-uitkering in dienst bij deze organisaties, varieert van 2 tot 13 procent. Deze grote spreiding kan verband houden met de verzekeringsvorm en met verschillende definities die gehanteerd worden. De meeste van deze werknemers met een WAO- of ABP-uitkering hebben een lager opleidingsniveau (LBO of lager), klachten met betrekking tot het bewegingsapparaat of psychische klachten en zijn ouder dan 40 jaar.

Het formele beleid en de maatregelen met betrekking tot arbeid voor gehandicapten is met name gericht op het regelen van de arbeidsvoorwaarden van werknemers met een WAO-uitkering en het zoeken naar passend werk voor de groep die nog zou kunnen werken. Dit beleid wordt uitgevoerd door een afdeling die zich be-

zighoudt met veiligheid, gezondheid en welzijn van alle werknemers. In één onderneming is een onderdeel van deze afdeling speciaal belast met herplaatsingen en werkaanpassingen.

Over het aantal werkende gehandicapten is moeilijk éénduidige informatie te verkrijgen. Dit houdt verband met de verschillende definities die worden gehanteerd voor 'gehandicapte werknemers' en het (nog) ontbreken van registratiesystemen.

Het is duidelijk dat deze drie organisaties niet representatief zijn voor grote ondernemingen in Nederland. Of de betrokken ondernemingen wel als voorbeeld kunnen dienen van doorsnee grote ondernemingen in de betrokken branches is niet na te gaan, omdat onvoldoende gegevens beschikbaar zijn over hoe de eerder genoemde kenmerken verdeeld zijn over ondernemingen in deze branches. Verwacht kan worden dat hier sprake is van ondernemingen met een beter beleid ten aanzien van gehandicapten dan 'doorsnee' bedrijven, omdat vrijwillige deelname aan een onderzoek in veel gevallen alleen gebeurt wanneer verwacht wordt dat de onderneming niet slecht zal scoren op de onderzoeksvragen.

In deze studie zijn zestien werknemers bestudeerd, twaalf van hen hebben ander werk gekregen en van vier was het werk dat ze al deden aangepast. Deze werknemers hebben uiteenlopende leeftijden en opleidingen, verschillende arbeidsverledens en hebben uiteenlopende klachten of aandoeningen. De meesten hebben een lagere opleiding (l.b.o. of lager), een enkeling een hogere opleiding. Dertien van de zestien zijn begonnen te werken voor hun twintigste, de rest tussen de 20 en 25 jaar. Het grootste deel van de onderzochte groep is begonnen te werken in een functie in de metaalproductie, de rest in dienstverlenende functies. De helft van de betrokken werknemers heeft klachten aan het bewegingsapparaat, een kwart heeft psychische klachten, twee personen hebben hartklachten, één is blind en de laatste heeft een aandoening aan de luchtwegen. Het lijkt erop dat deze groep on-

geveer gelijk verdeeld is wat betreft leeftijd, opleiding en klachten als de totale groep mensen met een WAO-uitkering in Nederland. Het arbeidsverleden is wel anders verdeeld dan in de totale WAO-populatie; dit heeft o.a. te maken met de keuze van ondernemingen.

Uit de genoemde knelpunten blijkt dat een tekort aan centraal beleid en een tekort aan bevoegdheden van een centrale instantie die zich bezighoudt met herplaatsingen een probleem kan zijn bij herplaatsingen. Eén van de wensen is dit te verbeteren om herplaatsingen en werkaanpassingen te bevorderen. Verwacht kan worden dat de instelling van één instantie binnen een onderneming, belast met herplaatsing, de betrokkenheid van de onderneming bij herplaatsingen kan vergroten.

Ook uit onderzoek in enkele ondernemingen in de Verenigde Staten blijkt dat een speciale instantie het realiseren van herplaatsingen en werkaanpassingen sterk kan stimuleren.

De betrokken gevallen van herplaatsing en werkaanpassing vonden vooral plaats in administratieve of controle functies of in hooggeschoolde zelfstandige beroepen, zonder hoge tempodwang. De helft van de werknemers heeft een administratieve functie, twee hebben een controle functie terwijl slechts één werknemer nog in de productie werkzaam is. Vier anderen doen uiteenlopend hooggeschoold zelfstandig uit te voeren werk en één werkt in een workshop voor gehandicapten. Voor de helft van deze functies is een lagere opleiding vereist, voor de andere helft een hogere. Alle functies hebben een geringe of middelmatige tempodwang. Het lijkt erop dat herplaatsing met name mogelijk is in functies met geringe tempodwang.

Wat betreft de werkaanpassingen die gerealiseerd zijn blijkt dat voor tien mensen een aanpassing is gerealiseerd. Voor zeven men-

sen ging het om verandering van werktijden, voor drie is een hulpmiddel aangeschaft, twee hebben een aangepast takenpakket en vier hebben een aanpassing van het meubilair of van machines. Vijf van de zestien hebben om- of bijscholing gevolgd, van lager naar hoger niveau. Het lijkt erop dat de meeste functies in geautomatiseerde arbeidsprocessen niet zonder meer passend zijn voor deze werknemers. Waar aanpassingen nodig zijn, gaat het vaak om aanpassing van werktijden; ook de geïnterviewden van de onderneming geven aan dat bij aanpassingen in arbeid, aangepaste werktijden het meest voorkomen. Wanneer een werknemer een lagere opleiding heeft, moet hij veelal worden bijgeschoold. Dit wordt ondersteund door ander onderzoek op grond waarvan geconcludeerd werd dat voor functies in geautomatiseerde arbeidsprocessen om- of bijscholing vereist is.

Het blijkt dat nagenoeg alle bestudeerde gevallen van herplaatsing of werkaanpassing geslaagd zijn te noemen. Over het algemeen zijn de directe leidinggevenden tevreden over het functioneren van de betrokken werknemers en melden de werknemers weinig problemen in hun werk. Het is waarschijnlijk dat dit te maken heeft met de selectie van de werknemers.

De resultaten geven een positief beeld van het functioneren van de werknemers volgens de directe leidinggevende. De leidinggevenden vinden dat de betrokken werknemers goed passen in de afdeling, een goede band hebben met de meeste collega's en dat collega's positief staan tegenover de aanpassing of herplaatsing. De prestatie van de werknemers vinden de meeste leidinggevenden hetzelfde als de prestatie van collega's. Ook de motivatie vinden velen dezelfde, een groot deel vindt de motivatie hoger en niemand vindt de motivatie lager. Over de verzuimfrequenties hebben de leidinggevenden verschillende meningen: een deel vindt deze hoger, een even groot deel vindt deze lager en de grootste groep vindt het verzuim even hoog als bij collega's.

Het lijkt erop dat mensen met een aandoening even goed kunnen functioneren als hun collega's en een groot deel van hen beter gemotiveerd is. Dit moet voorzichtig gesteld worden vanwege de manier van selecteren van deze werknemers.

De resultaten met betrekking tot het salaris laten zien dat van de tien leidinggevendenden die de vraag over het salaris hebben beantwoord, drie aangeven dat het salaris van de betrokken werknemers lager ligt dan dat van hun collega's. Als verklaring hiervoor wordt gegeven dat de salarisopbouw is achter gebleven, omdat de werknemer een periode niet heeft gewerkt. Een andere reden die wordt genoemd is dat de betrokkene in deeltijd werkt. Vanwege het geringe aantal zegt dit gegeven weinig over de mate waarin een lager salaris voorkomt bij alle werknemers die herplaatst zijn of een aanpassing hebben in de betrokken branches.

De ondervraagde werknemers zijn over het algemeen tevreden met hun werk. Wat betreft het onderwerp 'vaardigheden' hebben nagenoeg alle werknemers nauwelijks moeite met vaardigheden in het werk, terwijl ze wel moeite hebben met allerlei vaardigheden in het dagelijks leven. Wat betreft de taakhoud vinden alle werknemers dat ze plezierig en afwisselend werk hebben, met voldoende zelfstandigheid. De meesten vinden hun werk zinvol en boeiend. De meesten vinden dat ze evenveel presteren als hun collega's. Sommigen noemen als knelpunt dat ze niet voldoende ervaring hebben. Ook met de inspanning melden weinig werknemers problemen. Slechts een paar werknemers geven aan dat zij het eigenlijk wat kalmer aan moeten doen. Over de werkomstandigheden zijn alle werknemers tevreden, evenals over de organisatie van het werk. Wat betreft de sfeer op het werk laten de resultaten zien dat de meeste werknemers de sfeer goed vinden: ze komen voldoende in contact met anderen, de samenwerking is goed en ze krijgen voldoende ondersteuning van de leiding. Over de arbeidsvoorwaarden zijn de werknemers ook positief: allen vinden de

werktijden gunstig, de meesten kunnen op een andere tijd beginnen of ophouden met werken als ze dat willen, er is voldoende gelegenheid voor om- of bijscholing en de werknemers vinden dat de werkkring voldoende zekerheid biedt. Dit geldt zowel voor de werknemers met geautomatiseerde functies als voor de overige vier werknemers. Het lijkt erop dat werknemers met een aandoening plezierig en zinvol werk kunnen doen in geautomatiseerde arbeidsprocessen, zonder hinder van hun aandoening. Ook dit moet voorzichtig gesteld worden, vanwege de selectie van de werknemers.

Wat betreft de beloning geven zes van de zestien werknemers aan dat ze hun beloning niet in overeenstemming vinden met het werk dat ze doen. Dit resultaat is opmerkelijk, omdat deze werknemers over andere aspecten van het werk een positief oordeel hadden. Bovendien worden vanwege de manier van selecteren van deze werknemers weinig negatieve meningen verwacht. Dit resultaat, gecombineerd met de meningen van leidinggevenden over het salaris wijst erop dat zich problemen kunnen voordoen bij de beloning van werknemers met een aandoening.

Vier van de zestien werknemers denken dat ze in geval van nood moeilijker kunnen weggelopen dan hun collega's. Dit wijst erop dat gehandicapten problemen kunnen hebben met (een aspect van) de veiligheid op het werk.

Over de gevolgen van verdere automatisering voor hun werk zijn de meningen van de betrokken werknemers verdeeld. Sommigen denken dat hun werk niet zal veranderen, anderen denken dat dit wel zal gebeuren. Van degenen die menen dat veranderingen zullen plaatsvinden verwacht ongeveer de helft dat deze veranderingen gunstig voor hen zullen uitpakken en de andere helft dat deze ongunstig zullen zijn. De geïnterviewden over beleid verwachten

wel veranderingen door automatisering in de onderneming, maar kunnen moeilijk aangeven wat dit zal betekenen voor gehandicapte werknemers. Over het algemeen verwachten deze geïnterviewden dat de veranderingen ongunstig zullen zijn voor de werkgelegenheid van gehandicapte werknemers. Dit wordt ondersteund door ander onderzoek, op grond waarvan een afname van werkgelegenheid voor een grote groep mensen met een aandoening wordt verwacht.

Bij de beschrijving van de achtergrond van de studie is aangegeven dat de indruk bestaat dat voor een klein deel van de mensen met een aandoening de arbeidsmogelijkheden uitbreiden door automatisering en voor een groot deel arbeidsmogelijkheden verminderen. Gesteld is dat voor een kleine groep hoogopgeleide jongeren de arbeidsperspectieven door automatisering lijken te verbeteren. Voor de grote groep laagopgeleide mensen met slijtage of oververmoeidheidsklachten lijken de arbeidsmogelijkheden te verminderen. In dit verkennend onderzoek zijn een aantal casussen bestudeerd van met name oudere mensen met slijtage of oververmoeidheidsklachten die herplaatst zijn in geautomatiseerde arbeidssituaties. De meeste van hen bleken goed in geautomatiseerde arbeidsprocessen te kunnen functioneren, mits de functie was aangepast. Het ging hier vooral om aanpassingen in werktempo en werktijden. Deze resultaten gaven in het vorige hoofdstuk aanleiding tot het formuleren van enkele hypothesen aangaande de arbeidsmogelijkheden van mensen met een aandoening in geautomatiseerde arbeidsprocessen en factoren die hierop van invloed zijn. In het navolgende worden deze hypothesen op een rijtje gezet. In hoeverre deze hypothesen juist zijn zou wellicht in vervolgonderzoeken, bij een representatieve groep, met behulp van de ontwikkelde methode, nagegaan kunnen worden.

De studie van herplaatsing en werkaanpassingen in drie grote ondernemingen geeft aanleiding tot de volgende hypothesen:

- de meeste mensen met een aandoening kunnen zonder hinder van hun aandoening, plezierig en zinvol werk doen in functies in geautomatiseerde arbeidsprocessen. Ze kunnen hierin even goed functioneren als hun collega's;

- herplaatsing van gehandicapte werknemers in geautomatiseerde arbeidsprocessen lijkt met name mogelijk in administratieve of controlefuncties met weinig tempodwang;
- veel functies in geautomatiseerde arbeidsprocessen lijken niet zonder meer passend voor gehandicapte werknemers. Vaak zijn aanpassingen nodig van werktijden; wanneer een werknemer een lagere opleiding heeft is in veel gevallen om- of bijscholing nodig;
- de instelling van één instantie binnen een onderneming, belast met herplaatsing en werkaanpassing lijkt de betrokkenheid van de onderneming bij herplaatsingen en werkaanpassingen te vergroten. Daarmee worden herplaatsingen en werkaanpassingen binnen een onderneming bevorderd;
- een deel van de werknemers die herplaatst zijn of voor wie een aanpassing is gerealiseerd wordt lager beloond dan hun collega's.

LITERATUUR

- AARTS, L.H., H. BRUINSMA, P.H. DE JONG. Beschrijving van WAO-toetreders. Determinanten onderzoek WAO, Zoetermeer, SVR, 1982
- ARBODIENST jaarverslag. Rotterdam, BGZ/BVH, 1986
- BALZER, S. Marianne de Mol-de Mooy over positieve actie. Gemeen Goed (1986) 8
- Collectieve Arbeidsovereenkomst (A) voor personeel van Nederlandse Philips Bedrijven BV e.a., januari 1986
- DELSEN, L. Gehandicapten aan het werk, Soc.Maandbl.Arbeid (1988) 32-41
- FEENEY, R.J. A Functional assessment of disabled workers in the light of task demands of new micro-electronic devices. EEC, Luxemburg, 1982
- Gemeente Rotterdam Voorlichtingsbrochure. Rotterdam, 1987.
- GMD-jaarverslag; statistisch deel. Amsterdam, 1985.
- GMD-jaarverslag; statistisch deel. Amsterdam, 1986.
- HULLENAAR, R.H.J., VAN 'T, D.B.J. KONINGSVELD. Herplaatsing partieel geschikte werknemers. 's-Gravenhage, COB/SER, 1984.
- HUIJGEN, F., F.D. POT. Management strategies and computer aided manufacturing technologies. Paper presented at the International Conference on 'Social Problems of the Introduction of flexible automation', Vienna Centre/IVO, Turin, Italy, september 1987 (in press)
- IBM-documenten voor intern gebruik, 1986.
- IBM jaarverslag 1986. Health, Safety & Environment. Amsterdam, IBM Nederland, 1986.
- IBM Nederland, jaarverslag 1986, Amsterdam, IBM Nederland, 1986.
- LC Info, Dringend behoefte aan model voor gemeentelijk gehandicaptenbeleid, LC Info, (1988) nr. 10; 1-2
- IBM sociaal jaarverslag 1986, Amsterdam, IBM Nederland, 1986.

- MOL-DE MOOY, M. DE, Inleiding over Positieve Aktie. In: A Vriethoff. WAGW-rapportage. Rotterdam, 1987.
- Nota Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers. Rotterdam, Alg.Pers. & Organisatiezaken/secr.afd., 1986
- NIJBOER, I.D. Arbeidshandicap en automatisering. Leiden, NIPG-TNO, 1987
- NIJBOER, I.D. & C.W.J. WEVERS. Een vragenlijst voor de beschrijving van de situatie op de arbeidsmarkt van mensen met een aandoening. Leiden, NIPG/TNO, 1989 (nog te verschijnen).
- NIJHUIS, F. & R. BULLINGA. Reïntegratiebeleid in organisaties. T.Soc.Gezondheidsz. 65 (1987) 816-821
- PATI, G.C. & J.F. ADKINS. Managing and employing the handicapped: the untapped potential. Chicago, (Ill.) 1981
- Philips Centrale Sociale Sector. Personeelscondities; een kennismaking. Eindhoven, 1987.
- Philipsdocumenten. Eindhoven, 1987.
- POT, F.D. Het einde van de arbeidsdeling? Kern en Schumann over technologie en rationalisatie in de jaren 80 en 90. T. Arbeidsvraagstukken 1 (1985) 79-91
- POT, F.D. Kantoorautomatisering en de kwaliteit van beeldschermwerk. T.Pol.Ekon. 9 (1986) 67-87.
- POT, F.D. & A.A.F. BROUWERS. Automatisering van een suikerfabriek; ontwerpproces en operatortaken bij automatisering van een suikerfabriek. T.Arbeidsvraagstukken 2 (1986) 33-44
- RABBY, R. Employment of the disabled in large corporations. Int.Lab.Rev. 122 (1983) 23-36
- ROUPPE V.D. VOORT, E.C. Reïntegratie en begeleiding; rapport in het kader van Verbondsopleiding Arbeidsdeskundigen. Rotterdam, 1987.
- RUNDE, P. Strukturwandel des Arbeitsmarktes; berufliche Eingliederung Behinderten und andere Möglichkeiten. In: R. Wohlleben, K.A. Jockheim & G. André, Strukturwandel des Arbeitsmarktes; berufliche Eingliederung Behinderten und andere Möglichkeiten. Bericht über die Arbeitstagung der Deutschen Vereinigung für die Rehabilitation Behinderten in Berlin 16. bis 15.6 April 1986, Heidelberg 1987.

VAAS, S & M. VAN KLAVEREN. Create adequate jobs. Amsterdam, FNV,
1987

VRIETHOFF, A. WAGW-rapportage. Rotterdam, 1987.

WEVERS, C.W.J., I.D. NIJBOER & M.J.TH. SCHLATMANN. Reïntegratie
en werkaanpassing ten behoeve van gehandicapte werknemers
in het midden- en kleinbedrijf, Leiden, NIPG-TNO, 1988.