

W 57

TNO-rapport

**DE MARKT VOOR ARBEIDSEXPLORATIE IN DE
REGIO RIJNMOND**

Stamboeknummer

10314

NIPG-publikatienummer
92.048

juni 1992

TNO Preventie en Gezondheid
Gorterbibliotheek

16 SEP 1996

Postbus 2215 - 2301 CE Leiden

Alle rechten voorbehouden.

Niets uit deze uitgave mag worden
vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt
door middel van druk, fotokopie, microfilm
of op welke andere wijze dan ook, zonder
voorafgaande toestemming van TNO.

Indien dit rapport in opdracht werd
uitgebracht, wordt voor de rechten en
verplichtingen van opdrachtgever en
opdrachtnemer verwezen naar de
'Algemene Voorwaarden voor Onderzoeks-
opdrachten aan TNO', dan wel de
betreffende terzake tussen partijen
gesloten overeenkomst.

Het ter inzage geven van het TNO-rapport
aan direct belanghebbenden is toegestaan.

© TNO

C.W.J. Wevers
F. Andries
C.A.M. Mul
I.D. Nijboer

Deze uitgave is te bestellen door het overmaken van f 48,85 (incl. BTW) op postbankrekeningnr. 99.889 ten name van TNO-Gezondheidsonderzoek te Leiden onder vermelding van bestelnummer 92.048.

INHOUD	pagina
VOORWOORD	i
1. INLEIDING	1
2. DOEL VAN HET ONDERZOEK	2
3. DE ARBEIDSMARKT IN DE REGIO RIJNMOND	4
3.1 Algemeen	4
3.2 Implicaties voor gehandicapten	4
3.3 Conclusies voor de arbeidsexploratie	5
4. DE WERKWENS VAN WERKNEMERS	6
4.1 Algemeen	6
4.2 Kenmerken van werkwilligen	6
4.3 Werkwens van werkwilligen	7
4.4 Recente ontwikkelingen	8
4.5 Conclusies voor de arbeidsexploratie	9
5. DE OPVATTINGEN VAN WERKGEVERS	11
5.1 Inleiding	11
5.2 Herplaatsing van gehandicapten	11
5.3 Aanneame van gehandicapten	12
5.4 Omscholing	12
5.5 Externe instanties	13
5.6 Conclusies voor de arbeidsexploratie	14
6. ANDERE REGIONALE VOORZIENINGEN	15
6.1 Arbeidsbemiddeling	15
6.2 Sociale Werkvoorziening	15
6.3 Arbeidstoeleidingstrajecten	16

	pagina
6.4 Onderwijs	17
6.5 Conclusies voor de arbeidsexploratie	17
 7. LITERATUUR OVER REÏNTEGRATIEBEGELEIDING	 19
7.1 Beknopte weergave van aanbevolen literatuur	19
7.2 Conclusies voor de arbeidsexploratie	20
 8. SLOTCONCLUSIES	 21
 BIJLAGEN	 25
 DEELRAPPORT 1 De arbeidsmarkt in de regio Rijnmond	
 DEELRAPPORT 2 De werkwens van voorlopig arbeidsongeschikten in de regio Rijnmond	
 DEELRAPPORT 3 De markt voor arbeidsexploratie; opvattingen van werkgevers	

VOORWOORD

Dit lijvige rapport is het verslag van het onderzoek dat het NIPG-TNO in de periode april '91 - mei '92 in opdracht van de Verenigde Gehandicaptenorganisaties Rotterdam (VGR) en de Adriaan-Stichting heeft uitgevoerd. Het onderzoek betreft een marktverkenning voor een nieuw op te richten centrum voor arbeidsexploratie in de regio Rijnmond. Een centrum voor arbeidsexploratie is een voorziening voor mensen die gehandicapt zijn (geraakt) en die streven naar (her)intrede op de arbeidsmarkt.

De marktverkenning bestaat uit drie delen. Eén onderdeel is een analyse van de regionale werkgelegenheidssituatie. De andere delen hebben betrekking op twee potentiële gebruikersgroepen: werknemers die ten tijde van het onderzoek 6 maanden of langer verzuimden (aangeduid met: voorlopig arbeidsongeschikten) en arbeidsorganisaties met belangstelling voor een centrum voor arbeidsexploratie. De resultaten van deze drie studies gezamenlijk zijn weergegeven in het eindrapport, getiteld 'De markt voor arbeidsexploratie in de regio Rijnmond'. In dit rapport zijn tevens conclusies en aanbevelingen geformuleerd voor de inrichting van het toekomstige centrum voor arbeidsexploratie. In 3 bijlagen is onder andere een uitgebreid overzicht opgenomen van aanbevolen literatuur.

Vanwege de omvang van het onderzoek is ervoor gekozen om doelstelling, opzet en resultaten van de verschillende deelstudies apart te beschrijven in de drie deelrapporten. Deze zijn achter het eindrapport in dit verslag opgenomen.

De lezer met weinig tijd en/of gerichte interesse in de consequenties van deze studie voor het arbeidsexploratiecentrum kan volstaan met het doornemen van het eindrapport.

Een groot aantal instanties, arbeidsorganisaties en personen hebben bijgedragen aan de realisatie van dit onderzoek.

Op de eerste plaats is bij de opzet en uitvoering van dit onderzoek samengewerkt met de VGR, de gemeente Rotterdam, het Regionaal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening (RBA) Rijnmond, de Kamer van Koophandel Rotterdam, de Rotterdamse Ondernemers Organisatie, de Gemeenschappelijk Medische Dienst (GMD) en het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds (ABP).

Het onderzoek is begeleid door een commissie die gevormd is door vertegenwoordigers van de volgende organisaties: Adriaan-Stichting, VGR, ABP, GMD, Arbo-dienst gemeente Rotterdam, RBA Rijnmond, MultiBedrijven en het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Financieel is het onderzoek mogelijk gemaakt door bijdragen van: Kinderrevalidatie Fonds Adriaan-Stichting, Integratiefonds VGR, ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Kamer van

Koophandel Rotterdam, gemeente Rotterdam, Stichting Dag Activiteiten Centra, GGD Rotterdam, Rotterdamse Vereniging Blindenbelangen, Ontwikkelingsbedrijf Rotterdam.

Tenslotte: het welslagen van een onderzoek als deze marktverkenning hangt af van de bereidwillige medewerking van de beoogde doelgroepen. Die medewerking hebben we gekregen van meer dan 500 personen, woonachtig in de regio Rijnmond, die minimaal een half jaar arbeidsongeschikt waren ten tijde van het onderzoek. Zij hebben een groot aantal vragen over hun arbeidsongeschiktheid en daarmee samenhangende onderwerpen beantwoord. Daarnaast hebben we met 13 representanten van werkgeverszijde van gedachten kunnen wisselen over het gehandicaptenbeleid van hun onderneming/organisatie en welke rol het arbeidsexploratiecentrum daarbij zou kunnen spelen. De betrokken (arbeids)organisaties zijn: Bijenkorf, Volker Bouwmaatschappij, ECT, ROTEB, Van Hecke Catering, Dura Bouw, Shell, Unilever, Arbo-dienst Havens en Vervoer, FME, Van Leeuwen Buizen, Bas van der Heijden, ABN/AMRO.

Alle voornoemde organisaties en personen zijn wij veel dank verschuldigd.

De onderzoekers.

1 INLEIDING

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

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

In de regio Rijnmond zal na jarenlange voorbereiding in 1994/95 het regionale revalidatiecentrum 'Rijndam' worden geopend. Het ligt voor de hand dat in een economisch zo belangrijke regio een afdeling arbeidsexploratie bij een dergelijk centrum gewenst is.

In verband hiermee doet het NIPG/TNO in opdracht van de Vereniging Gehandicaptenorganisaties Rotterdam onderzoek in de regio Rijnmond.

2 DOEL VAN HET ONDERZOEK

Arbeidsexploratie is een gespecialiseerde voorziening; de begeleiding is intensief. Het is dus van belang dat van de totale groep mensen die gehandicapt raken of zijn, alleen die mensen voor arbeidsexploratie in aanmerking komen, voor wie dat echt noodzakelijk is. Arbeidsexploratie is er niet voor gehandicapten, voor wie geen reële arbeidsmogelijkheden te verwachten zijn. Aan de andere kant is arbeidsexploratie ook niet bedoeld voor mensen die voldoende baat hebben bij de meer algemene begeleiding van GMD/ABP of de vele niet specifiek handicapgerichte scholings- en beroepskeuze voorzieningen. Naast de begeleiding van gehandicapten kan een arbeidsexploratiecentrum zich ook op bedrijven richten met adviezen over arbeidsmogelijkheden van gehandicapten.

Het is de bedoeling van het onderzoek voldoende informatie aan te leveren om de inrichting van de arbeidsexploratie af te stemmen op de specifieke behoeften in Rijnmond. Deze behoeften hebben met name te maken met:

- * vraag en aanbod op de arbeidsmarkt in de regio Rijnmond;
- * werkwensen van de gehandicapten;
- * wensen van werkgevers;
- * andere voorzieningen op dit gebied in de regio.

Daarnaast moet bij de opzet van de arbeidsexploratie rekening worden gehouden met ervaringen van arbeidsexploratie elders en met resultaten van ander onderzoek.

Het onderzoek naar de markt voor arbeidsexploratie in Rijnmond is gebaseerd op drie deelrapporten en enkele bijlagen, die de bovenstaande onderwerpen omvatten. Langs deze lijnen is ook dit onderzoeksverslag in hoofdstukken ingedeeld. Elk hoofdstuk wordt afgesloten met conclusies ten aanzien van de toekomstige arbeidsexploratie. Bij deze conclusies ontkomt men er niet aan af en toe in herhalingen te vervallen, omdat de gegevens uit de verschillende bronnen elkaar wat dat betreft vooral ondersteunen. In het slothoofdstuk worden de verschillende onderzoekslijnen tezamen genomen, zodat het rapport wordt afgesloten met slotconclusies en aanbevelingen ten aanzien van de arbeidsexploratie in de regio.

In het oorspronkelijke onderzoeksvoorstel lag de nadruk nogal op de werkwens van de gehandicapten. Gedurende het onderzoek vonden de auteurs het echter noodzakelijk de overige onderwerpen meer uit te diepen dan aanvankelijk in de bedoeling lag. Daarentegen is de werkwens van vroeggehandicapten nauwelijks aan bod gekomen, omdat een respondentenbestand van deze groep moeilijk bleek samen te stellen.

In het rapport komt de term 'gehandicapten' veelvuldig voor. Wij gebruiken deze term als een korte aanduiding voor al diegenen die wegens een aandoening, ziekte of stoornis voor langere tijd verzuimen, moeite hebben met (weer) aan het werk komen en/of voor wie enigerlei werkaanpassing noodzakelijk is. De aanduiding 'arbeidsgehandicapt' wordt ook wel gebruikt. Zoals in de inleiding is aangegeven gaat het in Nederland om grote groepen mensen.

3 DE ARBEIDSMARKT IN DE REGIO RIJNMOND

3.1 Algemeen

Uit gegevens van de Provincie Zuid-Holland en het Arbeidsbureau blijkt dat in de periode mei '89 tot en met april '90 er in Rijnmond ongeveer 42.000 vacatures waren, waarvan 22% moeilijk vervulbaar was. Ondanks werkloosheid is er dus in deelsectoren krapte op de arbeidsmarkt. Vacatures die langer open stonden, betroffen in het algemeen banen met specifieke functie-eisen; de werkgelegenheid in laaggeschoolde neemt functies af.

Het kwalificatie-niveau van de Rotterdamse werkzoekenden is echter relatief laag. Onder etnische groepen in de grotere gemeenten in de regio is de werkloosheid ongeveer 40% van de betreffende beroepsbevolking, hetgeen te maken heeft met de lage scholingsgraad; onder de laaggeschoolde autochtonen is de werkloosheid eveneens hoog: ongeveer 30%. Medio 1991 waren er bij het Arbeidsbureau 67.500 werkzoekenden ingeschreven. Overigens vindt de meerderheid van deze werkzoekenden niet via het Arbeidsbureau een nieuwe baan. Onder meer in het kader van de Sociale Vernieuwing wordt er in de collectieve sector laaggekwalificeerde maar maatschappelijk nuttige werkgelegenheid gecreëerd ten behoeve van laaggeschoolde langdurig werklozen. Laaggeschoolde gehandicapten worden hierbij vooralsnog niet als aparte doelgroep genoemd.

3.2 Implicaties voor gehandicapten

Gezien de grote concurrentie op de (laaggeschoolde) arbeidsmarkt zijn de reïntegratiekansen van gehandicapten vooral gelegen in die segmenten van de arbeidsmarkt waar vervulling van vacatures problematisch is. Om in deze segmenten een baan te kunnen vinden zijn (gerichte) scholing én het opdoen van praktijkervaring voor de gehandicapte noodzakelijk.

Overigens, welke reïntegratiebevorderende maatregelen ook worden toegepast, het valt te betwijfelen of de werkgelegenheid in de regio naar aard en omvang voldoende is om werkelijk grote groepen arbeidsgehandicapten weer aan een baan te helpen.

Branches die gezien de samenstelling van het onlangs ingestroomde personeel perspectief bieden voor gehandicapten zijn: de bouwnijverheid, dienstverlening, detailhandel, horeca, de metaalproductenindustrie, de voedings- en genotmiddelenindustrie, het openbaar bestuur en het onderwijs.

Beroepsgroepen op minimaal lbo/mavo-niveau die werkgelegenheidsperspectieven bieden zijn: handels-en computerberoepen, administratieve en verzorgende beroepen en bouwtimmerlieden. Op lager opleidingsniveau zijn er mogelijkheden voor reinigingsarbeiders, chauffeurs, huisschilders en magazijnpersoneel.

Overigens zijn arbeidsmarktgegevens aan snelle veranderingen onderhevig.

Bovenstaande overwegingen zijn gebaseerd op werkgelegenheidsargumenten. Het hoeft zeker niet zo te zijn dat genoemde branches ook geschikt - aan de arbeidshandicap aangepast - werk kunnen bieden. Voor de beoordeling van reïntegratiemogelijkheden in bedrijfstakken zijn nog andere argumenten van belang. Zo is de bouw vanuit werkgelegenheidsperspectief interessant, maar tevens is bekend dat de gezondheid van bouwvakkers onder druk staat: het ziekteverzuim en de uitstroom naar de WAO is groot. Publiciteitscampagnes, zoals bijvoorbeeld in de bouw, over arbeid en gezondheid kunnen echter aanknopingspunten bieden voor arbeidsaanpassingen voor gehandicapte werknemers. Anderzijds kan de situatie binnen een branche van bedrijf tot bedrijf verschillen. Zo is er uit onderzoek bekend dat de plaatsingsmogelijkheden van gedeeltelijk arbeidsongeschikten in de bouw in kleinere bedrijven groter zijn dan in de grote bedrijven. Naast de bedrijfsgrootte blijken ook andere organisatiekenmerken samen te hangen met de reïntegratiemogelijkheden.

Voor meer uitgebreide informatie wordt verwezen naar deelrapport 1.

3.3 Conclusies voor de arbeidsexploratie

Voorgaande schets van de situatie op de regionale arbeidsmarkt onderstreept dat het van groot belang is om bij de opzet van reïntegratieplannen rekening te houden met de vraagzijde van de arbeidsmarkt in Rijnmond, omdat de werkgelegenheid wat betreft branches en beroepsgroepen grote verschillen vertoont. Dit betekent een voortdurende alertheid, omdat de arbeidsmarkt steeds in beweging is. Bovendien moet men op de hoogte zijn van branchespecifieke omstandigheden om eventuele gezondheidsrisico's voor de gehandicapte op hun waarde te kunnen schatten.

De arbeidsexploratie zal daarom over expertise op deze gebieden moeten beschikken en een rechtstreekse voeling van de arbeidsexploratie met het bedrijfsleven in de regio lijkt daarom gewenst. Tevens is een goede samenwerking met het arbeidsbureau noodzakelijk.

4 DE WERKWENS VAN WERKNEMERS

4.1 Algemeen

Om de werkwens van werknemers, die langdurig verzuimen, te peilen is onderzoek gedaan met behulp van een schriftelijke enquête. In dit onderzoek zijn werknemers en ambtenaren uit Rijnmond ondervraagd, die zich beschikbaar stellen voor arbeid, maar die inmiddels al wel langer dan 6 maanden wegens een aandoening, ziekte of ongeval niet werken (en geregistreerd zijn bij de GMD, het ABP en de gemeente Rotterdam). Gehandicapte jongeren (vroeg-gehandicapten) zonder werk komen in dit bestand nauwelijks voor. De analyses hebben zich vooral gericht op de werknemers, die zelf hebben aangegeven weer aan het werk te willen. Het gaat om een groot aantal mensen: uit de onderzoeksgegevens (per april '91) is berekend dat het in Rijnmond om minimaal 13.765 gemotiveerde werkzoekende mensen met een aandoening gaat. Dit is ongeveer 30% van het totaal aantal geregistreerde werknemers die langer dan 6 maanden wegens een aandoening niet werken. Ter vergelijking de in de vorige paragraaf genoemde getallen: medio 1991 waren er bij het arbeidsbureau 67.500 werkzoekenden ingeschreven en begin 1990 waren er in de regio Rijnmond volgens de Provincie Zuid-Holland ongeveer 41.500 vacatures.

Wel moet opgemerkt worden dat met de postenquête de allochtone verzuimende werknemer niet of nauwelijks bereikt is.

4.2 Kenmerken van werkwilligen

De groep mensen die weer aan het werk wil, verschilt op een aantal punten van de groep uitkeringsgerechtigden in het algemeen: ze zijn gemiddeld jonger en hebben een hoger opleidingsniveau; ook zijn er onder hen relatief meer vrouwen. Bij de GMD-geregistreerden is de oorspronkelijke verzuimreden in 50% van de gevallen een aandoening van het bewegingsapparaat en bij 32% gaat het om een psychische aandoening. Bij de ABP-geregistreerden zijn de percentages respectievelijk 36% en 34%. Een grote meerderheid maakt melding van één of meer psychosomatische klachten.

4.3 Werkwens van werkwilligen

Ongeveer een kwart van hen die aan het werk willen denkt zonder aanpassing weer terug te kunnen naar hun eigen werk; als verzuimreden geven zij minder vaak een aandoening van het bewegingsapparaat op en zij zijn relatief optimistisch over het verdere verloop van hun ziekte.

Ongeveer 20% wil naar het eigen werk terug mét een aanpassing. Deze groep is relatief ouder (gemiddeld 43 jaar) en zij melden vaker een aandoening van het bewegingsapparaat.

Ongeveer 53% van de reïntegratiegedagiden echter wil ánder werk. In deze groep bevinden zich meer hoger opgeleiden en vrouwen en de gemiddelde leeftijd is 37 jaar; relatief vaak worden psychische klachten als verzuimreden opgegeven. Wil men ander werk mét aanpassingen (33%) dan ligt de verzuimreden weer meer op het gebied van houding en beweging.

Er is daarom wat voor te zeggen dat een grote groep werkwilligen de situatie vooral opvatten als een 'midlife crisis' in de loopbaan, een (gedwongen) heroriëntatie in de carrière. Behoeft aan begeleiding is er dan ook vooral op het gebied van beroepskeuze, omscholing, solliciteren, het zoeken naar werk en het omgaan met allerlei instanties.

Behalve wat betreft werkwens hebben de analyses laten zien dat er tevens verschillende typen reïntegratieklanten zijn te onderscheiden wat betreft de hulpbehoefte. Hier zij met name vermeld dat ongeveer 12% behoefte heeft aan revalidatie en training van vaardigheden; 5% wil hulp bij de aanschaf van hulpmiddelen.

Gemiddeld denkt 75% van de werkwilligen dat het wel zal lukken om weer aan de slag te komen. Opvallend is dat juist deze groep werkwilligen zeer jong is (gemiddeld 34 jaar) en veel houdings- en bewegingsklachten en weinig psychische klachten heeft.

Kenmerkend juist voor de mensen die naar een ánder bedrijf én een ander beroep willen, is dat zij relatief de grootste behoefte aan begeleiding aangeven.

Dat gemiddeld driekwart van de werkwilligen optimistisch is over hun kansen, staat in contrast met den het succespercentage van 30% dat de GMD aangeeft bij reïntegratie-activiteiten. Dit percentage vertoont overigens wel een stijgende tendens (+40% begin 1992). Het optimisme van de ABP-belanghebbenden lijkt meer gegrond: in 1991 bleek 78% van de bemiddelingsactiviteiten naar ander passend werk met succes bekroond te zijn. Deze percentages van GMD en ABP zijn overigens slecht vergelijkbaar. Het is niet gemakkelijk op een eenduidige wijze te achterhalen wat de omvang is van de groepen wel en niet bemiddelde belanghebbenden en wat de mate van arbeidsongeschiktheid is van de belanghebbenden die níet worden bemiddeld.

4.4 Recente ontwikkelingen

Sinds het tijdstip van de enquête zijn ontwikkelingen (eindelijk) op gang gekomen die daadwerkelijk wijzen op een afname van de groei van het aantal arbeidsongeschikten. Begin 1992 is ook de Wet Terugdringing ArbeidsongeschiktheidsVolume (TAV) aangenomen. Binnenkort treedt de Wet Terugdringing Ziekteverzuim (TZ) in werking en als derde is het wetsvoorstel Terugdringing Beroep op de Arbeidsongeschiktheidsregelingen (TBA) voor advies aan de Sociale Verzekeringsraad gezonden. De vraag is in hoeverre deze ontwikkelingen de enquêteresultaten en de consequenties ervan voor de arbeidsexploratie in een ander daglicht stellen.

De aard van deze recente ontwikkelingen en maatregelen is tweeledig.

Op de eerste plaats wordt getracht de WAO-instroom te beperken. Dit gebeurt onder meer door een intensievere en bedrijfsgerichte verzuimbegeleiding door de Bedrijfsverenigingen in het kader van de ziekwet en een betere samenwerking tussen werkgever, bedrijfsvereniging en GMD (bijv. het opstellen van een terugkeerplan bij een ziekteverzuim van rond de 3 maanden en een daadwerkelijke effectuëring van de 6e-maandsmelding bij de GMD). Daarnaast zijn er verzekeringstechnische maatregelen, zoals premiedifferentiatie en het niet verzekeren van de loonkosten van de werkgever in de eerste 3 tot 6 weken van het ziekteverzuim. De GMD Rotterdam stelt dat een toename van 50% wat betreft een snelle hervatting in aangepast eigen of ander werk de WAO-instroom verlaagt met 10%.

De GMD en GAK werken meer bedrijfsgericht en tussen beiden bestaat inmiddels de afspraak dat elk 'ziektewet-geval' dat de 13 weken haalt, besproken wordt tussen de ziekwet-verzekeringsgeneeskundige en het GMD-behandelteam; het doel is de reïntegratie-activiteiten in een zo vroeg mogelijk stadium door een van beide instanties in te zetten. Het ABP heeft in 1991 het bestand van arbeidsdeskundigen verdubbeld. Hiermee wil men bereiken dat de nadruk veel meer komt te liggen op reïntegratie in plaats van op de schatting van arbeidsongeschiktheid. In een veel eerder stadium in de verzuimbegeleiding wordt het ABP nu ingeschakeld. Daarnaast wordt in de omvangrijke onderwijssector de bedrijfsgezondheidszorg en de verzuimbegeleiding verbeterd.

Op de tweede plaats wordt geprobeerd de kansen op de arbeidsmarkt van WAO-ers en gehandicapten meer in het algemeen te vergroten door een verdere uitwerking van de WAGW. Dit gebeurt onder meer door een bonus-malussysteem voor werkgevers voor het in dienst nemen respectievelijk het ontslaan van gehandicapte werknemers, een registratieverplichting en loonkosten- en begeleidingssubsidies. Van invloed is ook dat door een veranderende keuringspraktijk het aandeel gedeeltelijk arbeidsongeschikten toeneemt; een tendens die zich in Rijnmond eerder heeft voorge-

daan. In het laatste kwartaal van 1991 is landelijk ongeveer 22% van de uitkeringsgerechtigden gedeeltelijk arbeidsongeschikt. Het percentage gedeeltelijk arbeidsongeschikten bij de afgesloten GMD-gevalsbehandelingen is de laatste twee jaar met 10% gestegen tot ongeveer 60%; het aandeel minder dan 25%-arbeidsongeschikt verklaarden is eveneens met 10% gestegen tot $\pm 30\%$. Deze ontwikkeling in het recente verleden heeft niets te maken met de verruiming van het begrip passende arbeid, die ook één van de voorgestelde maatregelen is.

4.5 Conclusies voor de arbeidsexploratie

Ongeveer 12% van de werkwilligen zeggen revalidatie en training in vaardigheden nodig te hebben; 5% wil hulp bij de aanschaf van hulpmiddelen. Deze mensen lijken de primaire doelgroep van een arbeidsexploratie-afdeling, die gekoppeld is aan een revalidatiecentrum. Uitgaande van het eerder genoemde aantal van ongeveer 13.000 werkzoekenden, betekent dit dat meer dan 1500 mensen een beroep zouden kunnen doen op de arbeidsexploratie. Hoewel het een momentopname betreft, is dit aantal zo groot dat er onmiskenbaar sprake is van een omvangrijke markt voor arbeidsexploratie. Bovendien moet bedacht worden dat ongeveer de helft van de werkzoekenden aangepast werk zoekt. Deze aanpassingen liggen vooral op het gebied van houding en beweging. Aanpassingsadviezen hieromtrent, zeker als deze meer handicapgericht zijn, zullen ook tot de expertise van het arbeidsexploratiecentrum behoren. Men mag echter niet uit het oog verliezen dat de omvang van psychische en psychosomatische klachten daarnaast aanzienlijk is.

Tevens, omdat zo vaak sprake is van omscholing en beroepskeuze, zal het arbeidsexploratiecentrum expertise op deze gebieden bij de begeleiding en advisering moeten betrekken. Hierbij moet rekening worden gehouden met specifieke kenmerken van groepen reïntegratiegeëdigden. Zo is bijvoorbeeld de groep redelijk opgeleide vrouwen die ander werk wil, gesignaleerd. Daarnaast moet gewezen worden op de groep allochtonen met een aandoening en de vroeggehandicapten, die in het onderzoek niet aan bod gekomen zijn.

Een grote groep (69%) wil aan de slag in een ander bedrijf en meestal ook met ander werk dan voorheen. Het is echter bekend dat reïntegratie bij een nieuwe werkgever tot op heden moeizaam verloopt, ondanks de intenties van de Wet ArbeidGehandicapte Werknemer (WAGW). De behoefte aan reïntegratiebegeleiding van deze groep komt duidelijk uit het onderzoek naar voren. Deze behoefte is niet iets dat alleen de arbeidsexploratie aangaat, maar alle bij reïntegratie betrokken instanties.

Betekenen de recente ontwikkelingen, die in de vorige paragraaf kort zijn aangeduid, dat de behoefte aan begeleiding bij reïntegratie en arbeidsexploratie zal verminderen? Allerminst en waarschijnlijk zelfs in tegendeel. Hiervoor zijn de volgende overwegingen te geven.

De afname van de groei van het aantal uitkeringsgerechtigden in de zin der wet betekent zeker niet zonder meer een vermindering van het aantal (ex)werknemers met een aandoening of handicap. De voorgestelde maatregelen beogen immers niet primair een praeventieve werking op de gezondheid van werknemers. Het betekent daarentegen dat steeds meer mensen met een aandoening aan het werk zijn. Het is zeker mogelijk dat door een betere verzuimbegeleiding het aantal werknemers dat langer dan 6 maanden verzuimt afneemt, maar dit is juist het effect van een reïntegratiebegeleiding die erop gericht is mensen met een aandoening aan het werk te houden. Dit is vooral de taak van de bestaande instanties als GMD, Bedrijfsverenigingen en bedrijfsgezondheidsdiensten. De hiervoor geconstateerde markt voor arbeidsexploratie is echter vooral gebaseerd op de behoefte aan revalidatie en training, expertise waarover de voornoemde instanties niet beschikken. Deze behoefte is duidelijk gekoppeld aan lichamelijke handicaps en het is dan ook onwaarschijnlijk dat het aantal mensen dat deze behoefte kenbaar maakt zal verminderen door de voorgestelde maatregelen.

Meer dan de helft van de geënquêteerden wil ander werk en/of wil bij een ander bedrijf gaan werken. Er is veel behoefte aan omscholings- en beroepskeuze-advisering al of niet in combinatie met aanpassingsadviezen. Ook voor deze groepen werkwilligen zal de begeleidingsbehoefte niet verminderen door het feit dat werkgevers meer werknemers met een aandoening in dienst houden.

Voor meer uitgebreide informatie wordt verwezen naar deelrapport 2.

5 DE OPVATTINGEN VAN WERKGEVERS

5.1 Inleiding

Er zijn gesprekken gevoerd met een 13-tal werkgevers(vertegenwoordigers) in Rijnmond. In verband met de noodzakelijk beperkte opzet is representativiteit ten aanzien van de regionale situatie niet mogelijk. Met medewerking van de Kamer van Koophandel zijn daarom juist contacten gelegd met functionarissen van wat grotere bedrijven met een duidelijke visie op het gebied van reïntegratie van gehandicapten.

Er bleek een levendige belangstelling voor het onderwerp, maar de situatie verschilde sterk van bedrijf tot bedrijf.

5.2 Herplaatsing van gehandicapten

Bedrijven met een ontwikkeld personeelsbeleid hebben oog voor de reïntegratieproblemen van hun eigen werknemers, zeker wanneer men eigen-risicodrager is. In de betrokken bouwbedrijven blijkt dit minder het geval. Een belangrijk aspect is de wederkerigheid: men is bereid in de werknemer te investeren (omscholing, aanpassingen e.d.), als de werknemer dat voor zichzelf ook wil en krediet heeft opgebouwd binnen de organisatie. Aanbevelingen voor passend werk of omscholing worden desnoods bij externe bureaus ingewonnen, maar een goede afdeling personeelszaken en de bedrijfsgezondheidsdienst hebben veel bedrijfsspecifieke kennis op dit punt.

Het komt voor (in de bouwbedrijven met name), dat een Afdeling Personeelszaken wel duidelijke mogelijkheden ziet, maar dat het leidinggevend management terughoudend is, hetgeen onder meer te maken heeft met de financieel-economische situatie van het bedrijf. In deze situaties zouden regionale afspraken tussen werkgevers in combinatie met landelijke (wettelijke) regelingen en in overleg met Arbeidsbureau en GMD, de mogelijkheden voor gehandicapten kunnen vergroten.

Sommige bedrijven signaleren dat de voor herplaatsing geschikte arbeidsplaatsen op dit moment al ten volle benut worden, zodat voor de nabije toekomst de reïntegratiemogelijkheden voor gehandicapte werknemers afnemen.

Het aantal werknemers dat naar de maatstaven van de bedrijven onder de WAGW valt loopt per bedrijf sterk uiteen: van 0.2 tot 10% van het aantal werknemers; in 8 ondernemingen ligt het percentage ruim boven het landelijk gemiddelde van 2,2%.

5.3 Aannee van gehandicapten

Algemeen wordt de aanname van gehandicapten als problematisch of onbekend terrein beschouwd, onder andere omdat gehandicapten, naar men zegt, niet solliciteren. In totaal zijn er het afgelopen jaar bij alle betrokken bedrijven tezamen (ca. 16.500 werknemers) maar 7 werknemers aangenomen die onder de WAGW vallen. Men zegt de handen al vol te hebben aan de arbeidsongeschiktheidsproblematiek van het eigen personeel.

In de meeste ondervraagde bedrijven zijn er overigens nauwelijks problemen met de werving van personeel.

Gezien de concurrentie op de arbeidsmarkt en de concurrentie met het eigen personeel met een aandoening, hebben gehandicapten alleen kans om aangenomen te worden wanneer er een instantie achter hen staat, zo is opgemerkt. Deze instantie moet duidelijk kunnen maken waarom deze sollicitant voor deze vacature nu bij uitstek geschikt is.

Bedrijven met eenzijdige functiesamenstelling zouden eigenlijk met elkaar in contact gebracht moeten worden; tijdige herplaatsing wordt door deze verbreding van het functie-aanbod bevorderd. Slechts één bedrijf kon één geval noemen uit het afgelopen jaar van een succesvolle herplaatsing van zijn werknemer bij een andere werkgever.

Een braakliggend terrein is ook een vorm van regionale marketing, een zakelijk geformuleerde overtuigingscampagne bij werkgevers ten aanzien van de arbeidsmogelijkheden voor gehandicapten.

5.4 Omscholing

In verband met de knelpunten op de arbeidsmarkt wordt (aangepaste) om- en bijscholing van groot belang gevonden. De vacatures en vereiste kwalificaties zouden voorop moeten staan. Op termijn verwacht men een volwaardig functioneren van de gehandicapte werknemer. Ook wordt een tegenovergestelde mening verkondigd: vertrekpunt is de werknemer; is deze door een goed

beroepskeuze-advies op een spoor gezet dat hem aanspreekt, dan ontwikkelt hij zich en is er kans op succes.

Vraag naar arbeidskrachten is er vooral in de ondernemingen in de detailhandel, horeca en de metaal. De opleidingseisen in deze sectoren liggen doorgaans tussen lbo-b- en mavo/mbo-niveau. Er worden zowel op ondernemingsniveau als op bedrijfstakniveau opleidingen verzorgd. Het kwalificatieniveau van (gehandicapte) sollicitanten hoeft dan ook in veel gevallen geen struikelblok te vormen. De lichamelijke belasting is echter in de genoemde sectoren niet gering.

In verschillende bedrijven worden wel mogelijkheden gezien stageplaatsen of proefplaatsingen te bieden. Deze wederzijdse kennismaking van werkgever en stagiaire zou de kans op een blijvende baan vergroten. Enerzijds vindt men dat het bedrijf zelf hierbij voldoende begeleiding kan geven, anderzijds wordt juist externe begeleiding op prijs gesteld.

Wel wordt gesignaleerd dat vele instanties, vooral ook scholen, bij bedrijven hiervoor hun opwachting maken. Coördinatie, bijvoorbeeld in de vorm van een regionaal convenant, zou wenselijk kunnen zijn, evenals aansluiting bij (sectorale) arbeidspools voor moeilijk plaatsbare werknemers (zoals in de sectoren bouw, haven, metaal en openbaar bestuur).

5.5 Externe instanties

Vrij algemeen is de kritiek op de remmende bureaucratie van de uitkeringsinstanties, hoewel verbeteringen worden geconstateerd die samenhangen met het hebben van een vaste gesprekspartner bij deze instanties. In het laatste geval wordt de inhoudelijke kwaliteit van de herplaatsings- en aanpassingsadviezen gewaardeerd. Slechts incidenteel wordt andere externe deskundigheid gevraagd bij ontwerp van werkaanpassingen en taxatie van de arbeidshandicap. Een nieuw reïntegratie-instituut, zoals arbeidsexploratie, zou nuttig kunnen zijn, mits bestaande bureaucratische schotten worden geslecht en er niet juist weer een nieuwe instantie bijkomt. Deze instantie zou ook een voorlichtende taak moeten hebben op het gebied van (subsidie)regelingen van het Ministerie van SoZaWe en wettelijke regelingen van Ziektewet, WAO en WAGW, hoewel dit laatste ook als taak wordt gezien van de uitkeringsinstanties.

Ondersteuning bij de ontwikkeling van een WAGW-beleid en begeleiding bij proefplaatsingen en stages zou ook een taak kunnen zijn van een dergelijke instantie.

Wel worden hoge eisen gesteld aan de kwaliteit van de dienstverlening en gedegen kennis van bedrijven en bedrijfstakken.

Met name enkele zeer grote bedrijven vinden dat zij de benodigde expertise zelf in huis (behoren te) hebben. Bij een sollicitatie en eventuele aanname van een gehandicapte zou een gedegen arbeidsexploratie-advies wel een pré betekenen.

5.6 Conclusies voor de arbeidsexploratie

Aan externe expertise ten aanzien van reïntegratie-adviezen bestaat bij bedrijven behoefte, zij het in wisselende mate. Een dergelijke instantie zou tevens een voorlichtende en coördinerende taak kunnen hebben.

Aan de organisatorische vorm en de relaties met andere instanties worden wel voorwaarden gesteld: relaties met omscholingstrajecten zijn van het grootste belang, terwijl bureaucratische scheidslijnen, ook ten opzichte van uitkeringsinstanties, dienen te vervagen; de kwaliteit van de dienstverlening is belangrijk, evenals gedegen kennis van bedrijven en bedrijfstakken.

De arbeidsexploratie zal over deze expertise dienen te beschikken, wellicht in samenwerking met andere instanties.

Met name werkgevers met een eenzijdige functiesamenstelling verwachten in de nabije toekomst niet meer te kunnen voldoen aan de behoeften aan aangepast werk voor hun eigen werknemers. Oplossingen voor dit probleem ziet men in afspraken en samenwerkingsverbanden, die het bedrijf of de bedrijfstak overschrijden. Ondersteuning van een externe deskundige instantie wordt hierbij wenselijk gevonden.

Voor de aanname van gehandicapten is terra incognita. Hier liggen kansen voor gehandicapten, maar alleen met een gerichte begeleiding en/of via stageplaatsen. Hierbij kan het arbeidsexploratie-centrum een rol spelen.

Voor meer uitgebreide informatie wordt verwezen naar deelrapport 3.

6 ANDERE REGIONALE VOORZIENINGEN

6.1 Arbeidsbemiddeling

Sinds 1986 is wettelijk geregeld dat de arbeidsbemiddeling voor gehandicapten (voorheen een taak van het Arbeidsbureau) de taak is van de Gemeenschappelijk Medische Dienst (GMD) van de Bedrijfsverenigingen en Gemeenschappelijk Administratiekantoor (GAK).

De GMD onderneemt reïntegratie-activiteiten bij ongeveer 20% van het totaal aantal uitkeringsgerechtigden in de regio; in 1989 is ongeveer 30% van deze reïntegratie-activiteiten met succes afgesloten (begin 1992 is dit percentage $\pm 40\%$). Voor ambtenaren kan het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds (ABP) bemiddelen naar ander werk. In 1991 is 78% van de bemiddelingsactiviteiten naar ander passend werk succesvol gebleken. Volgens de Arbo-dienst Rotterdam, bij welke gemeente ongeveer een kwart van de regionale ambtenaren werkt, zou per 1 april 1991 ongeveer 30% van de (tijdelijk) arbeidsongeschikten herplaatst zijn. Voor meer regionale GMD- en ABP-gegevens wordt verwezen naar deelrapport 2. Sinds de fusie tussen GMD en GAK/Bedrijfsverenigingen, is het waarschijnlijk dat de regelingen met betrekking tot de arbeidsbemiddeling voor gehandicapten worden gewijzigd.

Met de toename de laatste jaren van gedeeltelijk arbeidsongeschikten, neemt ook het aantal gehandicapten toe met een gedeeltelijke WW- of bijstandsuitkering. In het jaarplan 1992 van RBA in Rijnmond heeft de arbeidsbemiddeling voor gehandicapten vooralsnog een lage prioriteit, maar dit zal waarschijnlijk veranderen. Men richt zich op langdurig werklozen en speciale groepen (allochtonen, herintredende vrouwen).

6.2 Sociale Werkvoorziening

Ten aanzien van de doelgroep van de Sociale Werkvoorziening vindt arbeidsonderzoek en -training plaats in het ArbeidsOnderzoek Centrum (AOC) van de MultiBedrijven In Rotterdam.

De Sociale Werkvoorziening biedt aangepast werk voor mensen die op de reguliere arbeidsmarkt weinig of geen kans hebben. Overigens bestaan er in de Sociale werkvoorziening plannen tot verbreding van de doelgroep en functie-vernieuwing (betrokkenheid bij banenpool en jeugdwerkgarantieplan en bij reïntegratie van gehandicapten). MultiBedrijven richt zich blijkens een rapport dat in hun opdracht gemaakt is (zie literatuurbijlage) op laaggeschoolde (gedeeltelijk) arbeidsongeschik-

ten en op specifieke groepen psychiatrisch gehandicapten en vrouwen. Daarnaast participeert MultiBedrijven in het project 'WAO-ers terug in de markt' (zie paragraaf 6.3).

6.3 Arbeidstoeleidingstrajecten

Stichting VSO-Arbeidstraject

Voor VSO-schoolverlaters en jongvolwassenen met aanverwante problematiek bestaat in Rotterdam de Stichting VSO-Arbeidstraject. Door intensieve persoonlijk getinte begeleiding wordt de inpassing van deze mensen op de arbeidsmarkt bevorderd. Dit gebeurt door stages en proefplaatsingen in bedrijven en begeleiding op de werkplek. Men werkt met arbeidsconsulenten en vrijwilligers. Het gaat om ongeveer 250 mensen in 1991.

Intesol

Het project is een initiatief van de VGR en Positieve Actie Gemeente Rotterdam en is in augustus '89 van start gegaan. Binnenkort wordt het opgenomen in het Sollicitatiecentrum van het RBA. Het doel is sollicitatietraining voor gehandicapten.

Telewerken

Het project is geïnitieerd door het bureau Wierda en Overmars en partners ter promotie van telewerken (als WAGW-instrument) bij de gemeente Rotterdam om daarmee de instroom te bevorderen van gehandicapten. Het project is in de startfase.

Arbeidstoeleidingsproject van de Pameijerstichting

Dit project is gericht op verstandelijk gehandicapten (job finding en job coaching). De VGR onderzoekt op dit moment de mogelijkheden om de opgedane ervaring ook bij lichamelijk gehandicapten toe te passen.

De nieuwe Schalm

Dit activiteitencentrum is gericht op doorstroming naar de Sociale Werkvoorziening.

Uitzendbureau Vaartweg

Dit bureau bemiddelt voor kortdurende arbeidsplaatsen ten behoeve van mensen die langere tijd uit het arbeidsproces zijn geweest ten gevolge van psychische problemen.

Start Uitzendbureau

Dit uitzendbureau, gelieerd aan het RBA, heeft ook gehandicapten als een van de aandachtsgroepen.

Banenpools ten behoeve van oudere werklozen

In deze groepen bevinden zich een aanzienlijk aantal arbeidsgehandicapten. Mogelijk wordt in de nabije toekomst aansluiting gezocht bij de Sociale Werkvoorziening.

WAO-ers terug in de markt

Dit project heeft tot doel te bewerkstelligen dat in 1992 en 1993 in totaal 100 personen uit de WAO-doelgroep werk krijgen in het bedrijfsleven of bij de overheid door middel van een tijdelijke detachering via MultiBedrijven. De GMD selecteert actief de doelgroep; het RBA levert expertise op het gebied van banen in het bedrijfsleven en de bemiddeling tussen vraag en aanbod; MultiBedrijven levert de expertise op het gebied van detachering en organisatorische afwikkeling; tevens wordt samengewerkt met de dienst SoZaWe van de gemeente Rotterdam. De acquisitie van de 100 additionele banen is een gemeenschappelijke verantwoordelijkheid van de partners.

Voor meer informatie wordt verwezen naar bijlage 1 die door de VGR is samengesteld.

6.4 Onderwijs

Steunpunt gehandicapten

Dit is een initiatief van de VGR en vindt plaats onder verantwoordelijkheid van de Nederlandse Vereniging voor Beroepskeuze-instellingen met subsidie van Ministerie van O & W. Doel is het informeren van gehandicapten omtrent reguliere onderwijsmogelijkheden en het verbeteren van de functionaliteit van de scholen ten behoeve van gehandicapten. Een pilotproject wordt op dit moment uitgevoerd door het Nederlands Instituut voor Beroepskeuze (NIB).

BLG-project

Doel van dit project in Streekschool Zuid is het bevorderen van de integratie van gehandicapten in het reguliere beroepsonderwijs in de regio door middel van een specifieke begeleiding.

Enkele initiatieven van de VGR

- Samenwerkingsproject VGR/Hoensbroeck met als doel het ontwikkelen van een speciaal onderwijstraject voor gehandicapten die niet in het reguliere onderwijs terecht kunnen
- Bestudering van de problematiek van de stageplaatsen voor gehandicapten

6.5 Conclusies voor de arbeidsexploratie

Op dit moment zijn er voor verschillende groepen gehandicapten arbeidstoeleidingstrajecten in ontwikkeling of in uitvoering: voor de categorie lichamelijk gehandicapten en chronisch zieken is er een nauw aan onderwijs gekoppeld project van de Streekschool Zuid. Ook vanuit de zorgsector zijn

er dergelijke initiatieven. De omvang van deze projecten is echter relatief beperkt. Alleen de Stichting VSO-Arbeidstraject kan bogen op een substantiële omvang.

Voor de grote groep arbeidsgehandicapten die omscholing én ander werk én een andere werkgever zoekt, ontbreekt een dergelijke vorm van trajectbegeleiding, waarbij de grens tussen omscholing en arbeidsbemiddeling vervaagt. Het project 'WAO-ers terug in de markt' is een eerste aanzet.

Het toekomstige arbeidsexploratiecentrum zou bij moeten dragen aan een dergelijk traject. De onderlinge afstemming met en tussen andere instanties, zoals RBA, Sociale Werkvoorziening en GAK/GMD en ABP, is hierbij van het grootste belang. De visie hierop van enkele andere arbeidsexploratiecentra is opgenomen in bijlage 2.

7 LITERATUUR OVER REÏNTEGRATIEBEGELEIDING

7.1 Beknopte weergave van aanbevolen literatuur

Er is weinig empirisch onderzoek in Nederland verricht naar het effect van begeleiding bij reïntegratie. Recent is een vrijwel volledig overzicht gemaakt van de nederlandstalige literatuur van de afgelopen 6 jaar met betrekking tot de reïntegratie en arbeidsmogelijkheden van gehandicapten. Een publikatie hierover is in voorbereiding (Nijboer en Mul 1992). Enige relevante bevindingen volgen hieronder; de volledige literatuurlijst is in bijlage 3 opgenomen.

Uit publikaties over lopende projecten blijkt dat een goede begeleiding de kans op succesvolle reïntegratie vergroot. Onder begeleiding kunnen verschillende vormen van dienstverlening worden verstaan, zoals arbeidsbemiddeling, sollicitatietraining, het zorgen voor een stageplaats en het ondersteunen van werkgever en werknemer in de eerste periode van de werkhervatting. Volgens Hagen en Van Weeghel (1990) zou de begeleiding moeten bestaan uit het 'volgen' van de werknemer langs het hele traject van arbeidsoriëntatie, arbeidstraining/scholing, arbeidsbemiddeling en arbeidsintrede. Naast het 'volgen' zou ook het beïnvloeden van de omgeving van de aspirant-werknemer onderdeel van de begeleiding moeten zijn. En dit terwijl de afhankelijkheid van de begeleiding zo min mogelijk moet zijn (Holman, 1986 in Hagen en van Weeghel, 1990).

Uit een inventarisatie van scholingsprojecten voor gehandicapten blijkt dat het hierbij van groot belang is daarbij concreet te zoeken naar werk en stageplaatsen en dat de begeleiding tijdens de eerste maanden van het werk wordt voortgezet (Nijboer 1990). Wevers e.a. (1988) benadrukken in hun oriënterende onderzoek naar de reïntegratie in het midden- en kleinbedrijf het belang van de bemiddelende en begeleidende rol van de Arbeidsexploratie-afdeling van revalidatie-instituut Het Roessingh in Enschede. Ook uit onderzoek naar reïntegratie in een groot industrieel bedrijf komt het belang van begeleiding naar voren (van Dijk e.a., 1987). Delsen (1989) benadrukt de rol van counseling in het reïntegratieproces. Uit interviews met gehandicapte jongeren komt als grootste knelpunt het tekort aan individuele hulp en begeleiding naar voren (Lubbe, 1990). Tevens werd hierbij het gebrek aan werkervaring als knelpunt genoemd, hetgeen door een stageplaats kan worden verholpen. Dat een dergelijk tekort de reïntegratie kan belemmeren blijkt ook uit onderzoek van Berghoeff e.a. (1987). Arbeidsbemiddeling en stageplaatsen speelden tevens een grote rol in het succes van het scholingsproject in Helmond (Bijlsma, 1987)).

Bemiddelende instanties als GAK en GMD blijken niet altijd te kunnen voldoen aan de vraag naar begeleiding. Uit onderzoek van Bruinsma en Sprenger (1989) blijkt bijvoorbeeld dat de GMD zich alleen kan richten op het stimuleren van gehandicapten om te solliciteren, omdat het de arbeidsdeskundigen ontbreekt aan tijd voor meer intensieve bemiddeling. Bremer en Corten (1990) rapporteren dat voor de GMD alleen een bescheiden rol is weggelegd bij reïntegratie naar een andere werkgever. Berghoeff e.a. (1987) geven aan dat bij reïntegratie van de gehandicapten de rol van bemiddelende instanties gering was geweest en dat de helft van de herintredende gehandicapten op eigen initiatief werk hadden gevonden. Functionarissen van de GMD en het ABP geven aan dat dit het gevolg is van de voorrang die zij moeten geven aan de advisering over de mate van arbeidsongeschiktheid (SZW, 1990). Zo blijken verzekeringsgeneeskundigen van het GAK slechts 12 minuten beschikbaar te hebben voor iemand die zijn/haar werk niet meer kan doen vanwege psychische klachten (Van Eck, 1990). Ook het Arbeidsbureau lijkt maar een heel bescheiden rol te spelen bij het zoeken naar passend werk voor gehandicapten. Zelden vraagt het Arbeidsbureau naar mogelijkheden voor (ander) passend werk bij werkgevers, die verzoeken om een ontslagvergunning voor een werknemer met een WAO-uitkering (Wilthagen, 1990).

7.2 Conclusies voor de arbeidsexploratie

De behoefte aan reïntegratiebegeleiding is groot en wordt niet gedekt door de bestaande instanties. Ook de reeds genoemde wenselijkheid van een vloeiende trajectbegeleiding wordt door de gepresenteerde literatuur ondersteund.

8 SLOTCONCLUSIES

De gegadigden voor reïntegratie in de regio Rijnmond

Op basis van de het enquête-onderzoek onder werknemers kan geconcludeerd worden, dat er in de regio Rijnmond op 1 april 1991 13.765 gemotiveerde werkwilligen waren, die op dat moment reeds langer dan 6 maanden om gezondheidsredenen verzuimden. Deze schatting is zeker aan de conservatieve kant, hetgeen veroorzaakt wordt door de beperkingen die steekproefsgewijs onderzoek nu eenmaal oplegt.

In de analyses zijn de geïnterviewden in een aantal subgroepen onderscheiden. 78 Procent van de werkwilligen wil enigerlei vorm van hulp bij het weer aan de slag komen. Vooral degenen die naar een ander bedrijf en naar ander werk willen geven een grotere hulpbehoefte aan, met name bij solliciteren, beroepskeuze, omscholing en het omgaan met allerlei instanties.

69 Procent wil naar een ander bedrijf. Dit zou betekenen dat in de regio ongeveer 10.000 mensen met gezondheidsproblemen van baan wil veranderen. Ter vergelijking: medio 1991 waren er bij het arbeidsbureau 67.500 werkzoekenden ingeschreven en begin 1990 waren er in de regio ongeveer 41.500 vacatures.

De markt voor arbeidsexploratie en de primaire doelgroep

Arbeidsexploratie beoogt het systematisch onderzoeken en bevorderen van de arbeidsmogelijkheden van gehandicapten. Gekoppeld aan een revalidatiecentrum kunnen in een vroeg stadium - voor de gehandicapte reële - arbeidsperspectieven worden ontwikkeld; dit is van het grootste belang voor een succesvolle revalidatie en reïntegratie in de maatschappij en het arbeidsproces.

In het enquête-onderzoek onder werknemers die langer dan 6 maanden verzuimen zegt ongeveer 12% van de werkwilligen revalidatie en training in vaardigheden nodig te hebben; 5% wil hulp bij de aanschaf van hulpmiddelen. Deze mensen lijken de primaire doelgroep van een arbeidsexploratie-afdeling, die gekoppeld is aan een revalidatiecentrum. Uitgaande van het eerder genoemde schatting van 13.765 werkzoekenden, betekent dit dat meer dan 1500 mensen een beroep zouden kunnen doen op de arbeidsexploratie. Hoewel het een momentopname betreft, is dit aantal zo groot dat er onmiskenbaar sprake is van een omvangrijke markt voor arbeidsexploratie. De recente overheidsmaatregelen op het gebied van verzuim- en reïntegratiebeleid doen hier niets aan af. Bovendien moet bedacht worden dat ongeveer de helft van de werkzoekenden aangepast werk zoekt. Deze aanpassingen liggen vooral op het gebied van houding en beweging. Aanpassingsadviezen hieromtrent, zeker als deze meer handicapgericht zijn, zullen ook tot de expertise van het arbeidsexploratiecentrum behoren.

Ook de informanten uit de bedrijven geven aan - zij het in wisselende mate - behoefte aan dergelijke expertise te hebben.

Externe herplaatsing

Zoals opgemerkt wil een grote groep weer aan de slag in een ander bedrijf. Uit landelijke gegevens en uit de interviews met vertegenwoordigers van het bedrijfsleven blijkt dat aanname van gehandicapten relatief weinig gebeurt. Uit literatuuronderzoek komt naar voren dat de bestaande instanties vooral hierin tekortschieten. Anderzijds blijkt toch dat bedrijven voor de nabije toekomst externe herplaatsing noodzakelijk vinden als aanvulling op het interne herplaatsingsbeleid. Dit geldt vooral voor bedrijven met een eenzijdige functie-opbouw.

Herintrede/reïntegratie bij een andere werkgever wordt dus vaak gewenst, maar gebeurt in de praktijk bijzonder weinig. Met deze problematiek zal de arbeidsexploratie rekening moeten houden, al is het niet overwegend een revalidatie- of arbeidsexploratieprobleem.

De wenselijke expertise van de arbeidsexploratie

Niet zozeer de behoefte aan arbeidsexploratie blijkt een vraagstuk, als wel de inkleuring en regionale inbedding temidden van andere voorzieningen. De werknemers/cliënten verwachten, naast op arbeid gerichte revalidatie en training, vooral een duidelijke koppeling met expertise op het gebied van beroepskeuze, omscholing en arbeidsbemiddeling. Deze visie wordt door bevindingen uit de literatuur ondersteund. Ook de werkgevers stellen wat dit betreft hoge eisen aan de dienstverlening. Tevens moeten de reïntegratie-adviezen rekening houden met de vraagzijde van de arbeidsmarkt en branchespecifieke situaties.

In feite wordt er een schaap met 6 poten verlangd: geen enkele instantie kan voldoen aan expertise op het gebied van én aandoeningen en handicaps én onderwijs/omscholing én beroepskeuze-advisering én arbeidsmarkt- en bedrijfskennis én stagebegeleiding én bepaling van uitkering en arbeidsongeschiktheid.

De arbeidsexploratie die verbonden is aan het revalidatiecentrum, zal zich in eerste instantie richten op handicapgebonden arbeidstraining en aanpassingsadviezen op de werkplek. Overige expertise, die in verband met het voorgaande noodzakelijk is, zal moeten worden ingehuurd; structurele samenwerking met GAK/GMD/ABP en het arbeidsbureau is essentieel. Voor de kwaliteit van de adviezen is daarnaast wel rechtstreekse voeling met het bedrijfsleven noodzakelijk.

Het is daarom van groot belang door regionale coördinatie en afstemming van bestaande voorzieningen de genoemde brede combinatie van expertise wél mogelijk te maken.

Regionale netwerkontwikkeling en trajectbegeleiding

Voor enkele in omvang beperkte groepen gehandicapten is er onlangs een vorm van trajectbegeleiding op gang gekomen, waarbij de grenzen tussen reïntegratie- en omscholingsadviezen en arbeidsbemiddeling vervaagd zijn. Voor de grote meerderheid van de arbeidsgehandicapten bestaat een dergelijke vorm van trajectbegeleiding niet. Bovendien is er een overlap en concurrentie met andere bijzondere groepen op de arbeidsmarkt, zoals oudere langdurig werklozen.

Blijkt het de laatste tijd in de arbeidsorganisaties mogelijk werk te bieden aan gehandicapte werknemers en hen in dienst te houden, de aanname van gehandicapten is nog steeds een groot probleem.

Trajectbegeleiding voor grotere groepen gehandicapten lijkt daarom noodzakelijk en mogelijk. Ook werkgevers moeten erbij betrokken worden, bijvoorbeeld door middel van regionale convenanten in verschillende branches. Dit geldt temeer, omdat het valt te betwijfelen of de werkgelegenheid in de regio naar aard en omvang voldoende is om werkelijk alle arbeidsgehandicapten, die weer aan de slag willen, aan een baan te helpen.

Hopelijk zal in 1994 wanneer de start van het arbeidsexploratiecentrum wordt voorzien, een dergelijk regionaal netwerk functioneren. Het centrum kan dan bij de ontwikkelde expertise aansluiten.

BIJLAGEN

		pagina
BIJLAGE 1	Inventarisatie projecten in de regio uitgevoerd door VGR	27
BIJLAGE 2	Landelijk netwerk arbeidsintegratie gehandicapten	35
BIJLAGE 3	Aanbevolen literatuur	43

BIJLAGE 1

Inventarisatie projecten in de regio uitgevoerd door VGR



Vereniging van Gehandicaptenorganisaties RotterdamOVERZICHT VAN PROJECTEN
VERENIGING VAN GEHANDICAPTENORGANISATIES ROTTERDAM.

=====

Rotterdam, juni 1992

P. C. van der Kuijp.

INLEIDING.

Uitgangspunt voor een gehandicaptenbeleid is de opvatting dat gehandicapten, evenals niet gehandicapten, het fundamentele recht hebben op deelneming aan zoveel mogelijk facetten van het maatschappelijk leven.

Zolang die deelneming wordt belemmerd is een specifiek gehandicaptenbeleid, gericht op het opheffen van die belemmeringen, noodzakelijk.

Het is onacceptabel dat belangrijke delen van de samenleving gesloten zijn voor een bepaalde groep mensen. Het recht op deelneming zou moeten betekenen, dat in alle sectoren van de samenleving als vanzelfsprekend rekening wordt gehouden met mensen met een handicap. Het z.g.n. inclusief beleid.

De Vereniging van Gehandicaptenorganisaties Rotterdam (VGR) heeft zijn beleid in de afgelopen jaren ten aanzien van het (beroeps)-onderwijs gebaseerd op de resultaten van een exploratief onderzoek dat onder scholen in het algemeen regulier voortgezet onderwijs, beroepsonderwijs en scholing in Rotterdam in 1989 is gehouden. Het onderzoek is door een medewerker van de VGR uitgevoerd.

Zo zijn op basis van de inclusief beleid gedachte op initiatief van de VGR projecten door andere organisaties en instanties uitgevoerd.

Vanaf de invoering van de Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers (1986) heeft de VGR voortdurend initiatieven ondernomen om met de WAGW als uitgangspunt te komen tot verbetering van de (re)integratie van mensen met een handicap op de arbeidsmarkt in Rotterdam. De VGR heeft op dit gebied veel bijgedragen aan de ontwikkeling van instrumenten en heeft contacten met het bedrijfsleven tot stand gebracht.

Het beleid van de VGR met betrekking tot de sectoren onderwijs en arbeidsmarkt is altijd als een aansluitend geheel benaderd. Het streven van de VGR is daarbij de integratie en participatie van mensen met handicap in het onderwijs/scholing en arbeidsmarkt te verbeteren.

In deze bijlage wordt een zo compleet mogelijk beeld gegeven van initiatieven die de VGR zelf en in een aantal gevallen in samenwerking met anderen in de afgelopen jaren op de aangegeven beleidsterreinen heeft ondernomen om dit doel te bereiken.



Vereniging van Gehandicaptenorganisaties Rotterdam

ONDERWIJS.

1. Project Beroepsgerichte opleidingen Lichamelijk Gehandicapten (BLG) Streekschool Rijnmond Zuid (kort-MBO).

Het project BLG zorgt ervoor dat mensen met een lichamelijke handicap een opleiding kunnen volgen in het kort- MBO d.w.z. het leelingstelsel. Leren en werken worden in deze vorm van onderwijs gecombineerd.

Het project BLG helpt de leerling met een handicap bij:

- het maken van een juiste keuze voor een opleiding;
- het vinden van een stage/werkplek;
- eventuele aanpassingen die nodig zijn op de school of op de arbeidsplaats;
- problemen die optreden bij de theorie in de lessituatie (bijv. wanneer het tempo te hoog is).

De meeste opleidingen duren één of twee jaar. Er kan gekozen worden uit veel verschillende opleidingen.

De leerling wordt vanaf de aanmelding individueel begeleid tot en met het moment dat een arbeidsplaats is gevonden.

Het project ontwikkelt instrumenten en bedient zich van middelen om te komen tot samenwerking en kennisoverdracht tussen diverse disciplines/instanties in de regio Rijnmond, zodat een goed netwerk ontstaat.

Het project BLG is in het schooljaar 1991/1992 van start gegaan.

Voor het project is van verschillende kanten subsidie verkregen om 45 leerlingen met een handicap te kunnen begeleiden.

De belangstelling voor het project is zeer groot. In de loop van het studiejaar hebben 100 leerlingen zich voor het volgen van een opleiding aangemeld.

Het project trekt ook landelijk veel belangstelling en wordt als voorbeeld genoemd voor andere initiatieven.

2. Projectvoorstel ondersteuning van gehandicapten in het regulier onderwijs.

De VGR en het revalidatiecentrum Hoensbroeck hebben de intentie naar elkaar uitgesproken te gaan samenwerken. Een en ander is schriftelijk vastgelegd, maar moet nog geconcretiseerd worden. Beoogd wordt structureel bij te dragen aan ondersteuning tot (re)integratie van lichamelijk gehandicapten (jong)- volwassenen in het regulier voortgezette beroepsonderwijs of het algemeen gericht onderwijs.



Vereniging van Gehandicaptenorganisaties Rotterdam

Dit ondersteuningsproject is bedoeld voor lichamelijk gehandicapte VSO- schoolverlaters. Zij moeten de capaciteit hebben om, met hulp en begeleiding, in voldoende mate een kans te krijgen om het (beroeps)- onderwijs te kunnen volgen. Achterliggend doel is het vergroten van de mogelijkheden op het krijgen van een baan. Getracht wordt om in 1992 te komen tot een concreet projectvoorstel, belanghebbende te interesseren en vervolgens het projectvoorstel te implementeren.

De voorbereidingen van het experiment kunnen in een zodanig tempo verlopen dat eventueel gelijktijdig met de opening van het arbeidsexploratiecentrum met het experiment kan worden gestart.

3. Project steunpunt gehandicapten.

Het steunpunt gehandicapten functioneert dankzij de subsidie van het Ministerie van Onderwijs en Wetenschappen in het kader van de Rijkssubsidieregeling Beroepskeuzevoorlichting 1986. Een en ander vindt plaats onder verantwoordelijkheid van de Nederlandse Vereniging van Beroepskeuze Instellingen (NIVB).

De VGR heeft het Nederlands Instituut voor Beroeps- en Studiekeuze te Rotterdam bereid gevonden het Steunpunt tot ontwikkeling te brengen. Het Steunpunt is een landelijk project geworden wat in een vijftal Regionale Diensten Centra (RDC's) zal worden ingevoerd. In Rotterdam wordt een pilotproject uitgevoerd, dat als voorbeeld moet dienen voor de andere centra in Nederland.

Als doelstelling van het Steunpunt kan worden genoemd:

- het informeren van gehandicapte leerlingen en direct betrokkenen bij de schoolloopbaan van de leerling omtrent de mogelijkheden tot studeren in het regulier onderwijs;
- het verbeteren van de functionaliteit van de school;
- het verstrekken van specifieke informatie omtrent opleidingen en beroepen, zodat mensen met een lichamelijke handicap beter in staat zijn een adequate studie- en/of beroepskeuze te doen;
- het begeleiden van leerlingen met een handicap bij het zoeken naar een toegankelijke en aangepaste opleidingsplaats.

4. Initiatieven die bij de VGR op stapel staan.

In het werplan voor 1992 heeft de VGR enkele initiatieven staan welke zo mogelijk in het jaar 1992 van start dienen te gaan.

- Het betreft o.a.



Vereniging van Gehandicaptenorganisaties Rotterdam

het verbeteren van de toekenning en aflevering van hulpmiddelen en de vervanging daarvan die voor leerlingen met een handicap noodzakelijk zijn om het onderwijs te kunnen volgen.

Met de uitvoering van dit onderwerp wordt gewacht tot het depot hulpmiddelen in Rotterdam daadwerkelijk is gerealiseerd.

- Vervolgens een onderwerp wat als knelpunt isesignaleerd en wat in een projectvoorstel moet worden omgezet. Het gaat om de problemen die leerlingen met een handicap in het voortgezet onderwijs (o.a. HBO en Akademisch) ondervinden bij het vinden en behouden van stageplaatsen.
- En tenslotte de blijvende aandacht die de VGR heeft voor het verbeteren van de fysieke toegankelijkheid in het voortgezet onderwijs in Rotterdam. In een projectmatig aanpak wordt getracht het beleid van de dienst onderwijs van de gemeente Rotterdam te beïnvloeden, zodat scholen in het voortgezet onderwijs zo optimaal mogelijk toegankelijk worden en blijven.

ARBEID.

1. Project sollicitatiebegeleiding gehandicapten Intesol.

Het was voor de VGR een van de eerste projecten op het beleidsterrein arbeid welke tot ontwikkeling is gebracht. Het is een initiatief van het positieve aktiebeleid van de gemeente Rotterdam waarbij de VGR vanaf het eerste uur bij de ontwikkeling betrokken is geweest.

De activiteiten van het project Intesol richten zich op het overbruggen van de problematiek die voor werkzoekende en arbeidsongeschikten een belemmering kunnen vormen bij het vinden van werk.

Medewerkers van Intesol begeleiden werkzoekende gehandicapten en arbeidsongeschikten met behulp van een speciaal ontwikkeld begeleidingsmodel tot zelfstandig en effectief sollicitatie- en arbeidsmarktgedrag. Zonodig wordt overgegaan op individuele traject begeleiding.

Onder de doelgroep wordt verstaan personen die vallen onder de definitie van de Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers (1986).

Het project is in augustus 1989 van start gegaan en heeft vanaf dat moment tot en met december 1991 zo'n 159 mensen met een handicap naar de arbeidsmarkt en/of arbeidsmarkt voorbereidende scholing begeleid.



Vereniging van Gehandicaptenorganisaties Rotterdam

Het laat zich aanzien dat in 1992 project Intesol in het nieuw te organiseren Sollicitatiecentrum wordt opgenomen. Dit laatste is een initiatief van het Regionaal Bureau Arbeidsvoorzieningen (RBA) in Rotterdam.

2. Arbeidsexploratiecentrum.

Bij revalideren speelt arbeidsexploratie vaak een belangrijke rol. Arbeidsexploratie is het onderzoeken van mogelijkheden en beperkingen van de revalidant. Arbeidsexploratie moet leiden tot een zo volledig mogelijk herstel van de revalidant met als uiteindelijk doel de hervatting van het werk op een voor de revalidant bevredigende wijze.

De VGR heeft samen met de Adriaan- Stichting e.a. het initiatief genomen en de opdracht verstrekt tot het houden van nader onderzoek. Het e.e.a. moet leiden tot het oprichting van een arbeidsexploratiecentrum voor de regio Rijnmond.

Na het verschijnen van het onderzoek en wanneer de resultaten daartoe aanleiding geven zal de VGR samen met de Adriaan- Stichting een concreet initiatief hiertoe ondernemen.

3. Project Telewerken.

Het project Telewerken is geïnitieerd door het bureau Wierda en Overmars en partners ter promotie van telewerken bij de gemeente Rotterdam.

Het doel van telewerken als WAGW- instrument bij de gemeente Rotterdam is om o.a. instroom van mensen met een handicap bij de gemeente Rotterdam te bevorderen.

Het project is in zijn startfase. De VGR heeft het project bij de gemeente Rotterdam aanbevolen en de start van het project nog eens gestimuleerd. Als organisatie is de VGR bij de verdere ontwikkeling van het project betrokken.

4. Project Job Finding.

Het project Job Finding is een onderzoeksproject wat zich in de eerste instantie richt op verstandelijk gehandicapten.

Het project tracht een effectieve methode en/of aanpak te vinden m.b.t. het vinden en behouden van werk voor verstandelijk gehandicapten.

Het e.e.a. kan leiden tot het opstellen van verbetertrajecten.



Vereniging van Gehandicaptenorganisaties Rotterdam

De VGR is bij de ontwikkeling van Job Finding betrokken omdat zij de mening is toegedaan dat de bevindingen uit dit onderzoeksproject mogelijk kan worden gebruikt voor mensen met een lichamelijke handicap.

Het project is in zijn startfase. Bij dit project zijn organisaties betrokken die zich inzetten voor mensen met een psychische, verstandelijke en lichamelijke handicap. In de loop van 1992 zullen de resultaten van dit onderzoeksproject bekend worden.

BIJLAGE 2

Landelijk netwerk arbeidsintegratie gehandicapten



Voorlopig overzicht ondertekenaars intentie-verklaring LNAG

1. Beatrixoord	Haren
2. Scholingsinstituut Lindensteijn	Beesterzwaag
3. Samenwerkingsverband Stichting Perspectief	Enschede
4. Groot Klimmendaal	Arnhem
5. St. Maartenskliniek	Nijmegen
6. Blixembosch	Eindhoven
7. Samenwerkingsverband Arbeidsintegratiecentrum	Rotterdam
8. De Hoogstraat	Utrecht
9. Heliomare	Wijk aan Zee
10. Werk Advies Centrum	Amsterdam

INTENTIE-VERKLARING LNAG

Ondergetekenden hebben besloten tot oprichting van de stichting "Landelijk Netwerk Arbeidsintegratie Gehandicapten", met als afkorting LNAG.

A. Preambule

..... .tekst volgt nog.....

B. Uitgangspunten

1. Doelstelling

De stichting stelt zich ten doel de oprichting en instandhouding te bevorderen van regionale centra/samenwerkingsverbanden voor arbeidsintegratie van mensen met een handicap die niet (of nog niet) van reguliere voorzieningen gebruik kunnen maken.

2. Regionaal centrum/samenwerkingsverband

Een regionaal centrum/samenwerkingsverband streeft naar een geïntegreerd aanbod aan voorzieningen aan arbeidsexploratie, scholing, revalidatiegeneeskunde, training en job-coaching. Uitgangspunt daarbij is het criterium van arbeidsmarktrelevantie.

Regionale centra/samenwerkingsverbanden verplichten zich binnen hun regio een samenwerking te initiëren met partners uit de kring van gemeenten, werknemers- en werkgeversorganisaties, RBA, GMD, GAK, bedrijfsverenigingen, AVO, sociale werkvoorziening etc.

Zo mogelijk wordt deze samenwerking ingepast in het kader van (recente) regionale initiatieven die zich ten doel stellen het verbeteren van de arbeidsparticipatie van gehandicapten en arbeidsongeschikten, waarbij eveneens zoveel als mogelijk gebruik wordt gemaakt van reguliere scholings- en arbeidstoeleidingstrajecten.

Een belangrijk kenmerk van de landelijke stichting LNAG is dat de basis gevormd wordt in de regio's, waarbij het belang van de gehandicapte centraal staat en dit vormt dan ook primair het uitgangspunt voor alle initiatieven. Dit betekent dat een integraal pakket aan voorzieningen per regio wordt nagestreefd.

Bij doven- en blindeninstituten kan een voorkeur bestaan voor landelijke functies, gezien de beperkte omvang van de doelgroep, waarbij wellicht in de regio de arbeidsexploratie en de toeleiding naar de instelling kunnen worden voorbereid. Voor motorisch gehandicapten zal naar verwachting slechts voor personen waarvoor in de regio geen mogelijkheden worden geboden, verwijzing naar een landelijke of andere regionale instelling plaatsvinden.

Regionale centra/samenwerkingsverbanden zijn in de eerste plaats verantwoordelijk voor de uitvoering van arbeidstoeleidingsprojecten in de eigen regio. Om dat te bereiken kan per regionaal centrum/samenwerkingsverband aandacht besteed worden aan:

- a. screening;
- b. informatie en beheer;
- c. onderwijs;
- d. beroepsopleiding;
- e. revalidatiegeneeskunde;
- f. bedrijven (bedrijfsleven, sociale werkvoorziening);
- g. trainingsprojecten (sociale werkvoorziening, regionale werkplaats);
- h. activiteitencentra;
- i. vervoer en wonen.

Daarnaast behoeft aandacht:

- a. het verder ontwikkelen van leer- en arbeidstoeleidingstrajecten met een zo hoog mogelijke arbeidsrelevantie;
- b. het verder ontwikkelen van een effectieve individuele trajectbegeleiding en job-coaching: methodieontwikkeling, netwerkontwikkeling en deskundigheidsbevordering;
- c. het ontwikkelen van evt. aanvullende voorzieningen waar praktisch gerichte arbeidstraining en bedrijfsoefensimulatie wordt aangeboden aan die deelnemers die om redenen die voortvloeien uit hun handicap de aangeboden reguliere opleidingen (nog) niet kunnen volgen;
- d. ondersteuning, voor zover wenselijk, ten aanzien van beleidsontwikkeling WAGW, in relatie tot plaatselijke- en regionale toepasbaarheid;
- e. het in de voorwaardenscheppende sfeer organiseren van hoogwaardige stage- en werkervaringsplaatsen o.a. in samenwerking met de GMD en het GAB/RBA, die de kans op betaald werk vergroten;
- f. de verdere uitbouw van een netwerk van functionele relaties met die instituten, die een bijdrage kunnen leveren aan een succesvolle werkwijze van arbeidstoeleiding van gehandicapten;
- g. het leggen van contacten met een verscheidenheid aan instanties, overheden, organisaties etc.

3. Centra voor revalidatie

Het belang van centra voor revalidatie om te participeren in de LNAG is gelegen in de omstandigheid dat in een zo vroeg mogelijk stadium van de revalidatie tevens aandacht besteed wordt aan de mogelijkheden van de revalidant om terug te keren in het arbeidsproces, te benoemen als arbeidsrevalidatie, als gevolg van de groeiende overtuiging dat inpassing van gehandicapten in het arbeidsproces niet na maar reeds tijdens de revalidatie dient te geschieden.

Dit betekent niet dat het noodzakelijk is dat centra voor revalidatie zelf allerlei initiatieven gaan ontwikkelen om het totale proces in eigen beheer uit te voeren. Al naar gelang de regionale situatie kan hier op verschillende wijze invulling aan gegeven worden. Noodzakelijk is wel dat de specifieke kennis van een centrum voor revalidatie wordt ingebracht ten aanzien van de herintreding van revalidanten in de samenleving, evenals de verdere know-how, waarover een modern revalidatiecentrum beschikt.

De aanwezigheid (of oprichting) van een afdeling arbeidsexploratie kan toereikend zijn, mits deze activiteit in samenhang ontwikkeld wordt met een regionaal netwerk van voorzieningen.

Met behulp van speciaal voor mensen met een handicap ontwikkelde onderzoeksvormen, bestaande uit verschillende test- en trainingsmethoden, kan een afdeling arbeidsexploratie kritisch kijken naar de belastbaarheid, de capaciteit en de affiniteit van iemand ten aanzien van arbeid. De volgende onderzoeksmogelijkheden kunnen daarbij o.a. gehanteerd worden.

- a. psychologisch onderzoek;
- b. beroepskeuze onderzoek;
- c. handvaardigheidstest;
- d. belastbaarheidsonderzoek;
- e. technische evaluatie;
- f. administratieve evaluatie.

De rol van medicus beperkt zich tot die van consultant binnen het sociaal maatschappelijk circuit, tenzij arbeidsexploratie wordt aangeboden binnen het kader van een medisch behandelplan, in die situatie draagt de revalidatie-arts vanzelfsprekend de eindverantwoordelijkheid. Deze notitie gaat echter uit van de arts in de rol van consultant binnen het sociaal maatschappelijk circuit.

Voor een goed functionerende arbeidsexploratie is het wenselijk dat onafhankelijk geopereerd kan worden van instituten die evt. volgende fasen in individuele arbeidstoeleidingstrajecten voor hun rekening nemen, met andere woorden: het heeft de voorkeur indien een afdeling arbeidsexploratie, als screeningsinstituut, onafhankelijk kan opereren van een instituut voor (beroeps-)opleiding.

4. Specifieke instituten voor beroepsopleiding t.b.v. gehandicapten die niet van reguliere voorzieningen gebruik kunnen maken.

Om de instroom goed te kunnen bedienen is op regionaal nivo meer nodig dan onderwijs-voorzieningen uit het regulier en speciaal onderwijs.

Voor zover gehandicapten geen gebruik kunnen maken van deze voorzieningen, zijn zij aangewezen op specifieke instituten voor beroepsopleiding.

Alhoewel de doelgroep hiervan beperkt van omvang is, is het beleid er op gericht landelijk goed verspreid een aantal van dergelijke voorzieningen te creëren. Waarborgen in de zin van kwaliteit en continuïteit zijn nodig, waartoe evenzeer garanties inzake een structurele financiering behoren.

Indien dergelijke instituten zich binnen hun regio uitsluitend richten op gehandicapten die geen gebruik kunnen maken van reguliere voorzieningen, zal de schaalgrootte - gezien de beperkte omvang van de doelgroep (nader onderzoek hieromtrent is gewenst) - (te) beperkt zijn. Per regionaal samenwerkingsverband is te overwegen afspraken te maken in samenhang met andere doelgroepen uit de WAO- AAW-populatie, voor zover ook zij geen gebruik kunnen maken van reguliere (beroeps-) opleidingsfaciliteiten in de regio. Aan meerdere revalidatiecentra zijn Mytylscholen met een afdeling voortgezet speciaal onderwijs verbonden.

Verscheidene van deze scholen bieden reeds gedurende enkele jaren opleidingsmogelijkheden aan revalidanten en gehandicapten. Helaas maakt de vigerende onderwijswetgeving (Interimwet Speciaal Onderwijs en Voortgezet Speciaal Onderwijs = I.S.O.V.S.O.) het personen ouder dan twintig jaar onmogelijk onderwijs aan een V.S.O.-afdeling te volgen.

Het verdient om die reden aandacht te onderzoeken in hoeverre het wenselijk is naast de afdeling V.S.O. een apart scholings/opleidingsinstituut op te richten dat zich richt op scholing van gehandicapte volwassenen.

Een nauwe samenwerking met zowel de V.S.O.-afdeling van Mytylscholen, alsook met het regionaal middelbaar beroeps-onderwijs wordt nagestreefd, om zo de expertise van het V.S.O. voor wat betreft onderwijs aan gehandicapten en de kans op een erkend, beroepsgericht diploma, voor de gehandicapte te optimaliseren.

5. Bestuurslidmaatschap van de stichting LNAG

In het bestuur kunnen deelnemen regionale centra/samenwerkingsverbanden die over alle bij punt 2 (eerste alinea) genoemde voorzieningen beschikken, danwel aantoonbaar de intentie hebben deze binnen redelijke termijn te realiseren.

Het bestuur beoordeelt de aanvragen en beslist omtrent toelating, mede in het licht van regionale afbakening. Aangezien het bestuur dergelijke beslissingen neemt, is het niet mogelijk in deze notitie uitspraken te doen omtrent het aantal te onderscheiden regio's.

Mede gelet op het feit dat netwerken op dit moment nog niet voldoende ontwikkeld zijn - en gezien de omstandigheid dat het initiatief tot oprichting van de LNAG, een initiatief betreft van revalidatiecentra - heeft het de voorkeur indien bij de oprichting revalidatiecentra (of daarmee verbonden instituten) het voortouw nemen en in eerste instantie de bestuurlijke verantwoordelijkheid voor hun rekening nemen. In beginsel is dit een tijdelijke zaak, aangezien vanuit netwerken - zodra deze tot ontwikkeling gekomen zijn - tzt. bepaald kan worden welke partner naar de LNAG kan worden afgevaardigd.

6. Kosten

Gestreefd wordt naar zo laag mogelijke kosten, vandaar de volgende uitgangspunten:

- a. sterk accent op regionale netwerk ontwikkeling opdat via wederzijdse bevruchting/afstemming zo efficiënt mogelijk gewerkt wordt.
- b. alleen als aantoonbaar niet van reguliere (beroeps-)opleidingen gebruik gemaakt kan worden, wordt gekozen voor meer specifieke initiatieven.
- c. regionale netwerkontwikkeling maakt het mogelijk op meer verantwoorde wijze van de extra mogelijkheden die landelijke instituten bieden, gebruik te maken.

7. Landelijk secretariaat

Om de doelstelling te realiseren wordt gestreefd naar de oprichting en instandhouding van een centraal in Nederland gehuisvest secretariaat, met als voornaamste taakgebieden:

- a. secretariaat bestuur;
- b. coördinatie, begeleiding en advisering van regionale - en landelijke - initiatieven (o.a. aanjaagfunctie totstandkoming regionale netwerken)
- c. ondersteuning beleidsontwikkeling WAGW-instrumenten;
- d. het nastreven van een landelijke erkenning;
- e. het realiseren van een structurele financiering;
- f. ontwikkeling en afstemming leer- arbeidstoeleidingstrajecten;
- g. ontwikkeling individuele trajectbegeleiding, netwerkontwikkeling en deskundigheidsbevordering;
- h. het verstrekken van voorlichting;
- i. overleg aanpalende sectoren, overheid etc.

De kosten van het secretariaat worden vastgesteld door het bestuur. Instemming met de intentie-verklaring betekent dat regionale centra/samenwerkingsverbanden instemmen met een nader door het bestuur te bepalen bijdrage in de kosten.

Besloten wordt te machtigen tot de oprichting van de stichting over te gaan, en hier naar buiten toe bekendheid aan te geven.

Utrecht, .. maart 1992.

BIJLAGE 3

Aanbevolen literatuur

AARTS, L.J.M. & P.R. DE JONG. Economic aspects of disability behavior. Proefschrift Erasmus Universiteit Rotterdam, 1990.

ALGEMEEN BURGERLIJK PENSIOENFONDS. Jaarverslag. Heerlen, 1989.

ALGEMEEN BURGERLIJK PENSIOENFONDS. Arbeidsongeschiktheid ambtenaren: een statistisch overzicht 1990. Heerlen, 1991.

ALLAART, P.C. Trendrapport aanbod van arbeid 1991. Leiden, SDU, 1991.

BARRIO, A.M. DEL. Arbeid en handicap: behoeftepeiling. Hoensbroek, Lucas Stichting voor Revalidatie, 1988.

B.B.O. CONSULTANCY. Onderzoek naar de gehandicapten-arbeidsmarkt in Rotterdam: actualisatie voor de jaren 1988, 1989 en 1990. Rotterdam, MultiBedrijven Rotterdam/B.B.O. Consultancy, 1991.

BEGELEIDINGSCOMMISSIE EVALUATIEONDERZOEK WAGW. De werking van de WAGW. Dl. IV. Samenvatting. Den Haag, VUGA, 1990.

BERGHOEFF, E.L.D., et al. Nutteloos of onbenut: een onderzoek naar de belemmeringen voor mensen met een handicap tot het deelnemen aan arbeid. Leiden, RU Leiden, Werkgroep arbeidsvraagstukken en welzijn, 1987.

BIJL, R.V. & E. KETTING. Toekomstscenario's arbeidsongeschiktheid ten gevolge van psychische stoornissen 1990 - 2010. T. Soc. Gezondheidsz. 69 (1991) 394 - 402

BIJLSMA, A. Veel, heel veel met bedrijven praten. Handicap Magazine (1987) mei, pp. 20-21

BIJLSMA, A. Een goede leraar hoeft niet alles te kunnen. Handicap Magazine (1991) juli/aug., pp. 14-17

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

BROUWERS, A.A.F. & F.D. POT. Design process and operator tasks during automation of a sugar factory. In: Bullinger H.J., B. Schachel & K. Korwachs (eds). Human computer Interaction: Interact '87. Amsterdam, etc., North Holland, 1987. Pp. 443-452

BRUINSMA, H. & W.J. SPRENGER. Langdurig arbeidsongeschiktheid en de bevattings bij de oude en de nieuwe werkgever in de GMD uitvoeringspraktijk. T. voor Verzekeringsgeneesk. 27 (1989) no. 3, pp. 75-79

BRUYN-HUNDT, M. Vrouwen op de arbeidsmarkt: Nederlandse situatie in de jaren tachtig en negentig. Utrecht, Het Spectrum, 1988.

CENTRAAL BUREAU VOOR DE STATISTIEK. De leefsituatie van de Nederlandse bevolking 1986; kerncijfers. Den Haag, 1987.

CENTRAAL BUREAU VOOR DE STATISTIEK & MINISTERIE VAN VOLKSGEZONDHEID EN CULTUUR. Vademecum Gezondheidsstatistiek Nederland, 1989. Den Haag, 1989.

CENTRAAL BUREAU VOOR DE STATISTIEK & NEDERLANDS INSTITUUT VOOR MAATSCHAPPELIJK WERK ONDERZOEK. Lichamelijke beperkingen bij de Nederlandse bevolking, 1986/1988. Den Haag, 1990.

DELSEN, L. Gehandicapten aan het werk. Sociaal Maandblad Arbeid 43 (1988) 32- 41

DELSEN, L. Improving the employability of the disabled: a practical approach. Nijmegen, Universiteit van Nijmegen, 1989.

DOESUM, C. VAN, C. GLASBERGEN & N. SCHIPPER. Met één voet in het vrije bedrijf; een onderzoek naar de problemen bij externe plaatsingen in de WSW. Utrecht, Wetenschapswinkel Sociale Wetenschappen, 1990.

DOOREN, H. VAN. Politiewereld scoort met gehandicaptenbeleid. Handicap Magazine (1990) nov., p. 24

ECK, M.A.A. VAN. Categorie V: arbeidsongeschiktheidsbeoordeling en begeleiding tijdens de Ziektewetperiode. T. voor Verzekeringsgeneesk. 29 (1991) no. 2, pp. 52-57

EKEN, K., C. KETELAAR & C. KUSTERS-VAN BORREN. Bronnenboek statistische informatie gehandicapten. Hoensbroek, Lucas-Stichting voor Revalidatie, 1991.

EUROCAT. Registratie van aangeboren afwijkingen: Groningen, Drenthe, Friesland: tabellen 1981 - 1988. Groningen, 1990.

GEHANDICAPTENRAAD. Visie op arbeid: analyse en aanbevelingen met betrekking tot de inpassing van mensen met een handicap in het arbeidsproces. Utrecht, 1987.

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

GRAVESTIJN-LIGTHELM, J.H., J. DE KONING & M. KOSS. Flexibele arbeid: vormen, motieven en effecten. Den Haag, OSA, 1990. (OSA-werkdocument W76)

GROOTENDORST, D.E. Plantsoenarbeid, voldoende aangepast werk voor lichamelijk gehandicapten met aandoeningen van het bewegingsapparaat? Amsterdam, etc., Amsterdamse bedrijfsartsen opleiding CORVU, 1990.

GROSFELD, J.A.M. De voorspelbaarheid van individuele verzuimduur. Amsterdam, etc., Swets & Zeitlinger, 1988.

GRÜNDEMANN, R.W.M., I.D. NIJBOER & A.J.M. SCHELLART. Arbeidsgebondenheid van WAO-intrede. Den Haag, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, DGA, 1991 (in press).

HAGEN, B. & J. VAN WEEGHEL. Werkproject camping Zeeburg. Utrecht, Nederlands Centrum voor Geestelijke Volksgezondheid (NcGv), 1990.

HOLMAN, B. De Beschut Wonen-begeleider. Noordwijkerhout, 1986.

HORST, F.G.E.M. VAN DER. Gezondheid en niet-werken: een vergelijkend onderzoek naar gezondheid en leefwijze van werkloze, arbeidsongeschikte, vervroegd gepensioneerde en werkende mannen. Proefschrift Rijksuniversiteit Limburg, 1988.

HULLENAAR, R.H.J. VAN 'T & D.B.J. VAN KONINGSVELD. Herplaatsing partieel geschikte werknemers: onderzoek naar het herplaatsen van partieel geschikten door ondernemingen. Den Haag, Sociaal-Economische Raad, 1984.

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

HUYGEN, 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 ILO, Turin, Italy, september 1987 (in press).

IVA, INSTITUUT VOOR ARBEIDSVRAAGSTUKKEN & INSTITUUT VOOR SOCIAAL-WETENSCHAPPELIJK ONDERZOEK. Frequentie-onderzoek geestelijk gehandicapten 1986. Tilburg, 1989.

JANSSEN, M. & J. VAN WEEGHEL. Bezigheden buitenshuis: arbeidsrehabilitatie en dagbesteding in Den Haag. Utrecht, Nederlands Centrum voor Geestelijke volksgezondheid (NcGv), 1990.

KOMPIER, M. Arbeid en gezondheid van stadsbuschauffeurs. Delft, Eburon, 1988.

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

KOOTEN, G. VAN. Tussen leren en werken: een onderzoek naar de zelfredzaamheid van schoolverlaters van het Voortgezet Speciaal Onderwijs voor Moeilijk Lerende Kinderen te Rotterdam. Rotterdam, Erasmus Universiteit, Faculteit der Sociale Wetenschappen, vakgroep Sociaal Economisch Beleid en Economie, 1989.

KROFT, H.P.A., et al. Willen, kunnen, mogen, durven: een onderzoek naar de belemmeringen bij mensen met een handicap tot het deelnemen aan arbeid of alternatieven daarvoor. Leiden, Rijksuniversiteit Leiden, Werkgroep Arbeidsvraagstukken Welzijn, 1989.

LANDELIJK OVERLEG WERKLOOSHEID. De weg naar werk: vijf projecten voor individuele trajectbegeleiding voor schoolverlaters uit het Voortgezet Speciaal Onderwijs voor moeilijk lerende kinderen. Zwolle, 1991.

LEE, R. VAN DER. Samenhang in dienstverlening. Sociaal Bestek 52 (1990) no. 5, pp. 11-14

LUBBE, T. Buitenstaanders: rapport project verbetering scholings- en arbeidsmarktpositie van mensen met een lichamelijke handicap, in het bijzonder schoolverlaters. Den Haag, Provinciaal Overleg Gehandicaptenbeleid Zuid-Holland (POG), 1990.

MAAS, J.M.G.A., et al. De arbeidsmarktpositie in het onderwijs voor gehandicapten; basisrapport. Tilburg, Katholieke Universiteit Brabant, Instituut Voor Arbeidsvraagstukken (IVA), 1990.

MICHON, H. & J. VAN WEEGHEL. Werken met handicaps. Utrecht, Nederlands Centrum voor Geestelijke Volksgezondheid (NcGv), 1990.

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID. Wenselijkheid en mogelijkheid van integratie van gehandicapten in het arbeidsproces. Dl. I. Arbeidsorganisaties en uitvoeringsorganen. Den Haag, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 1985.

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID. Sociale werkvoorziening: resultaten van onderzoeken naar het werknemers bestand per ultimo december 1988. Den Haag, Directoraat-Generaal Sociale Zekerheid, Hoofddirectie Bijstand en Voorzieningen, 1988.

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID. Beleidsoperatie experiment budgetfinanciering decentralisatie en deregulering Sociale werkvoorziening: eindrapportage tussentijdse evaluatie. Den Haag, VUGA, 1991.

NATIONALE RAAD VOOR DE VOLKSGEZONDHEID. Rapport arbeidsintegratie voor mensen met een verstandelijke handicap. Zoetermeer, Nationale Raad voor de Volksgezondheid, 1990. (NVR-publ.no. 26)

NIJBOER, I. D. Impact of new process technology on the employment and training of persons with disabilities in the Netherlands. European Regional Conference of Rehabilitation International, Dublin, 1990.

NIJBOER, I.D. & C.W.J. WEVERS. Eenhandig werken. Leiden, Nederlands Instituut voor Praeventieve Gezondheidszorg/TNO, 1989.

NIJBOER, I.D. & C.W.J. WEVERS. De gehandicapte werknemer bij Akzo Coatings b.v. Leiden, Nederlands Instituut voor Praeventieve Gezondheidszorg/TNO, 1991.

NIJBOER, I.D., C.W.J. WEVERS & M.J.Th. SCHLATMANN. Een verkennend onderzoek naar herplaatsing en werkaanpassing om gezondheidsredenen in drie grote ondernemingen. Leiden, Nederlands Instituut voor Praeventieve Gezondheidszorg/TNO, 1988.

NIJBOER, I.D., W. EVELEENS, J.P. MIDDENDORP, J.C.M. MOSSINK & C.W.J. WEVERS. MAATWERK: Methodiek voor individuele arbeidsaanpassing (voorlopige titel), 1992 (in voorbereiding).

NIJHUIS, F. & R. BULLINGA. Reïntegratiebeleid in organisaties. T. Soc. Gezondheidsz. 65 (1987) 816-821

PEETERS, J. Instroom in de sociale werkvoorziening: een onderzoek naar onderparticipatie, verwijspatronen en omvang van de WSW-doelgroep in de Kop van Noord-Holland. Nijmegen, ITS, 1990.

POT, F.D. Het einde van de arbeidsdeling? Kern en Schumann over technologie en rationaliteit in de jaren 80 en 90. T. Arbeidsvraagstukken (1985) no. 1/2, pp. 79-91

POT, F.D. Kantoor automatisering en de kwaliteit van beeldschermwerk. T. Pol. Ekon. 9 (1986) no.2, pp. 67 - 87

RAS, T.A. & B. VAN KRUYSSSEN. Projectplan beroepsgerichte opleidingen lichamelijk gehandicapten. Rotterdam, Streekschool Rijnmond-Zuid, Projectgroep B.L.G., 1991.

RIETBERGEN, C. Inventarisatie van reïntegratie-activiteiten van de regionale WAO/AAW-platforms. Den Bosch, Nederlands Instituut voor onderzoek naar Maatschappelijke Opbouw (NIMO), 1990.

SCHELLART, A.J.M. Beroep en ziekte in de WAO: onderzoeksrapportage in het kader van het project 'beroep en ziekte'; hoofdtekst. GMD, 1989. (GMD-cahier no. 18, dl. 1)

SCHNEIDERS, H. Sociale werkplaats volgens AI ergonomisch ontwikkelingsgebied. Maandblad Arbeidsomstandigheden 66 (1990) no. 12, pp. 853-856

SCHOUTEN, E.J. Arbeid en handicap bij Bechterew patienten. Hoensbroek, Lucas Stichting voor Revalidatie, 1987.

SEIFERT, K.H. Berufliche Rehabilitation. In: K.H. Seifert, H. Henning, Eckhart & W.Jaide, Handbuch der Berufspsychologie. Göttingen, Verlag für Psychologie, 1977.

SOCIAAL-ECONOMISCHE RAAD. Vrouw en arbeidsmarkt, een tussenstand. Den Haag, 1987.

SOCIALE VERZEKERINGSRAAD. Ontwikkeling ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid 4^e kwartaal 1991. Zoetermeer, 1992.

SONSBEEK, J.L.A. & G.C.G. VERWEIJ. Arbeidsparticipatie van personen met lichamelijke beperkingen. Maandbericht Gezondheidsstatistiek 9 (1991) no. 5, pp. 5-13

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

STEENDEREN, P. VAN, P. VROLIJKS & H. WANSINK. Arbeidsproblematiek bij RIAGG-cliënten: verslag van een signaleringsonderzoek. Den Haag, RIAGG Noordhage, 1990.

STELT, H.G. VAN DER. Reïntegratie van WAO-toetreders uit 1985 en 1987 vergeleken: reïntegratie van arbeidsongeschikten in het arbeidsproces, een vergelijking tussen WAO-toetreders uit 1985 en 1987, bekeken na 3 jaar na WAO-toetreding. Sociaal Maandblad Arbeid 46 (1991) no. 10, pp. 590-598

STELT, H.G. VAN DER & H. BRUINSMA. De reïntegratie van arbeidsongeschikten in het arbeidsproces. Sociaal Maandblad Arbeid 44 (1989) no.11, pp. 659-668

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

THIJSEN, L.J.M. Verschillen in reïntegatiekans tussen arbeidsongeschikte mannen en vrouwen in het kader van de ABP-wet. T. Soc. Gezondheidsz. 67 (1989) no.12, pp. 392-396

TWEEDE KAMER DER STATEN-GENERAAL, zitting 1981 - 1982, 14406, nr 56, Interdepartementale Stuurgroep Gehandicaptenbeleid, Begrenzing en typering van het gehandicaptenbeleid. Bijlage I bij het Gehandicaptenbeleid.

VRIES, M. DE. Arbeidsomstandigheden en ziekteverzuim in de Horeca. Den Haag, Bedrijfsschap Horeca, 1989.

WARMERDAM, J. & S. VAN DEN BERG. Kiezen en delen! Een onderzoek naar de mogelijkheden voor het opleiden van WSW-werknemers via het leerlingwezen. Nijmegen, Instituut voor Toegepaste Sociologie, 1990.

WEEGHEL, J. VAN & J. ZEELLEN (red.). Psychiatrie, arbeid en samenleving. Verslag van een congres gehouden op 1, 2 en 3 juni 1987 te Groningen.

WEEGHEL, J. VAN & J. ZEELLEN. Arbeidsrehabilitatie in een vernieuwde Geestelijke Gezondheidszorg. Utrecht, Lemma, 1990.

WERKGROEP CLASSIFICATIE EN CODERINGEN. International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps (ICDIDH): een classificatie van de gevolgen van ziekten en aandoeningen. Zoetermeer, Nationale Raad voor de Volksgezondheid, 1988.

WEVERS, C.W.J. & I.D. NIJBOER. Werken met spierdystrofie. Leiden, Nederlands Instituut voor Praeventieve Gezondheidszorg/TNO, 1990.

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, Nederlands Instituut voor Praeventieve Gezondheidszorg/TNO, 1988.

WIJNGAARDEN, P.J. VAN. Evaluatie-onderzoek WAGW: inleiding. In: POOL, J.J. (red.). De WAGW als arbeidmarktinstrument. 's-Gravenhage, VUGA, 1990.

WILTHAGEN, T. Het ontslagbeleid van het GAB in het kader van de WAGW. Rechtshulp 3 (1990) 11-18

WINTER, R. DE. Arbeid, gezondheid en verzuim als voorspellers van uitval uit het werk. Leiden, Nederlands Instituut voor Praeventieve Gezondheidszorg/TNO, Leiden, 1991. Aanvulling literatuur

DEELRAPPORT 1

DE ARBEIDSMARKT IN DE REGIO RIJNMOND

DE ARBEIDSMARKT IN DE REGIO RIJNMOND

Een verkenning van de regionale arbeidsmarkt ten behoeve
van de reïntegratie van gehandicapten

juni 1992

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

INHOUD	pagina
1. INLEIDING	1
1.1 Doel en motivatie	1
1.2 De reikwijdte van de analyse	2
1.3 Indeling van de notitie	3
2. ENIGE ALGEMENE GEGEVENS	5
2.1 Vraag en aanbod van arbeid in de regio Rijnmond	5
2.2 Het functioneren van de arbeidsmarkt in Rotterdam	6
2.3 Samenvatting en conclusie	8
3. WELKE BEDRIJFSTAKKEN ZIJN VOOR REÏNTEGRATIE GESCHIKT?	10
3.1 Inleiding	10
3.2 Het aanbod van vacatures per bedrijfstak	10
3.3 De aard van de arbeidsvraag: de beoordelingsmethode	11
3.4 De aard van de arbeidsvraag: de resultaten	13
3.5 Samenvatting	15
4. WELKE BEROEPEN ZIJN GESCHIKT?	17
4.1 Inleiding	17
4.2 De resultaten	17
4.3 Samenvatting	19
5. DISCUSSIE	21
5.1 De vraagzijde van de regionale arbeidsmarkt	21
5.2 Geschikte bedrijfsklassen	22
LITERATUUR	25
BIJLAGEN	27

1 INLEIDING

1.1 Doel en motivatie

In deze notitie worden de resultaten beschreven van een analyse van gegevens over de arbeidsmarkt in de regio Rijnmond.

Doelstelling van de analyse is verkenning van de regionale arbeidsmarkt met het oog op reïntegratiemogelijkheden voor gehandicapten. De verkenning is primair gericht op het opsporen van branches en beroepen/funcities die geschikt zijn voor reïntegratie van gehandicapten.

Aan het begrip gehandicapten wordt in deze notitie een brede betekenis toegekend: zowel vroeggehandicapten als bijvoorbeeld personen met een arbeidsongeschiktheidsregeling worden met deze term aangeduid. Deze toepassing komt overeen met de wijze waarop het begrip ingevuld wordt in de Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers.

Uit literatuuronderzoek blijkt dat het niet zo eenvoudig is om aan te geven wanneer arbeidssituaties voor gehandicapten geschikt zijn en waarom dat zo is. Er is met name weinig inzicht in welke kenmerken van de werksituatie (organisatie en individuele werkplek) bepalend zijn voor de arbeidsdeelname van gehandicapten. Wel is bekend dat landelijk gezien het aandeel gehandicapte werknemers verschilt per bedrijfstak.

Onderzoek maakt bovendien duidelijk dat de reïntegratiekansen van gehandicapten mede wordt bepaald door hun positie op de arbeidsmarkt zoals die op klassieke wijze afgeleid kan worden van een aantal persoonskenmerken: leeftijd, opleiding en arbeidsverleden.

Het is daarom geëigend en zinvol om reïntegratie van gehandicapten als een arbeidsmarktvraagstuk op te vatten.

Bij de analyse van de arbeidsmarktgegevens hebben twee vragen centraal gestaan. Deze vragen betreffen enerzijds de omvang van de arbeidsvraag en anderzijds de aard van de arbeidsvraag. Onderzocht is hoe groot in de regio Rijnmond de vraag naar arbeidskrachten is en of aan deze vraag voldaan kan worden. Het is aannemelijk dat bij een grote arbeidsvraag en een krappe arbeidsmarkt de kansen voor moeilijk bemiddelbare groepen, waartoe onder andere gehandicapten behoren, stijgen.

De aard van de arbeidsvraag wordt op twee manieren bepaald. Ten eerste wordt deze afgeleid uit de kenmerken van de werknemers die onlangs in dienst getreden zijn (de instromers). Dit wordt zowel per bedrijfstak als per functie uitgezocht. Deze gegevens worden vergeleken met de (verwachte) kenmerken van de gehandicaptenpopulatie. Indien er overeenkomst bestaat tussen beide sets van gegevens kan worden gesteld dat de betreffende bedrijfstak of functie werkgelegenheid biedt voor dat deel van de arbeidsmarkt waartoe ook de meeste gehandicapten behoren. De branche (functie) wordt in dat geval als perspectiefrijk aangemerkt.

Ten tweede wordt bekeken of er tussen branches en beroepen/functies verschillen zijn in de mate waarin nieuwe werknemers arbeidszekerheid geboden is. Uiteraard wordt een branche c.q. beroep met weinig arbeidszekerheid als minder geschikt voor reïntegratie beschouwd.

1.2 De reikwijdte van de analyse

Het geanalyseerde materiaal is afkomstig van het Arbeidsbureau Rotterdam en van de provincie Zuid-Holland (Dienst Welzijn, Economie en Bestuur).

De gegevens van het Arbeidsbureau zijn het resultaat van een uitstroomonderzoek onder succesvolle werkzoekenden in 1990. Tevens zijn gegevens beschikbaar over de arbeidsmarktpositie van werklozen die in 1989 werk hebben gevonden. Deze gegevens leveren informatie over zowel de omvang als de aard van de werkgelegenheid in diverse bedrijfstakken en beroepen.

De provincie Zuid-Holland heeft van 9 RBA-rayons (toen nog GAB-rayons geheten; zie bijlage 1 voor een overzichtskaartje) informatie verzameld over het aanbod van vacatures in de periode mei '89 tot en met april '90. Deze informatie is afkomstig van de jaarlijkse werkgelegenheidsenquête die landelijk is opgezet. Op basis van deze gegevens kan een indruk verkregen worden van de verhouding tussen vraag en aanbod van diverse regionale arbeidsmarkten.

De reikwijdte van de analyse is echter beperkt. Dit heeft te maken met de aard van het beschikbare materiaal.

De werkgelegenheidsenquête is behalve in de grootstedelijke regio Rijnmond afgenomen in meest kleinere rayons waar de arbeidsmarkt zowel wat betreft vraag als aanbod anders is opgebouwd. Dit vermindert de onderlinge vergelijkbaarheid van de rayons. Daarnaast wordt bij de werkgelegenheids-enquête een andere indeling van bedrijfsklassen en van beroepsgroepen gehanteerd dan in het onderzoek van het Arbeidsbureau Rotterdam. Dit bemoeilijkt directe koppeling van de gegevens van beide bronnen.

De gegevens van het Arbeidsbureau hebben alleen betrekking op het rayon Rotterdam, niet op de regio als geheel. Bovendien hebben deze gegevens alleen betrekking op de personen die werk gevonden hebben en die (daaraan voorafgaand) stonden ingeschreven bij het Arbeidsbureau; gegevens over de verhouding(en) ten opzichte van de personen die ingeschreven stonden en die geen werk gevonden hebben, zijn niet voorhanden. Evenmin is te achterhalen welk deel van het totale aanbod van vacatures in Rotterdam vervuld is door de uitstromers van het Arbeidsbureau. Een andere beperking is dat de gegevens in hoofdzaak betrekking hebben op 1990; ontwikkelingen in de tijd kunnen niet goed in de beschouwing betrokken worden. Ten slotte is ons van de cijfers van het Arbeidsbureau de betrouwbaarheid niet bekend. (Zo is bijvoorbeeld de omvang van de non-response onbekend.)

Toch is bestudering van het materiaal om verschillende redenen zinvol. Ingeschrevenen van een arbeidsbureau behoren tot de minder kansrijke op de arbeidsmarkt; zij zijn in dit opzicht dus vergelijkbaar met gehandicapten.

Daar komt bij dat de arbeidsmarkt een verre van statisch gegeven is: er doen zich met name aan de vraagzijde in hoog tempo veranderingen voor. Deze veranderingen betreffen zowel de omvang van de werkgelegenheid als de arbeidsinhoud en de daarvoor benodigde kwalificaties. Het is daarom van belang dat bij de opzet van reïntegratietrajecten zo goed mogelijk de ontwikkelingen in de vraagzijde van de arbeidsmarkt in kaart worden gebracht. Gegevens over de regionale arbeidsmarkt zijn echter schaars; de rapportages van het Arbeidsbureau en van de provincie zijn enkele van de weinige beschikbare bronnen die geraadpleegd kunnen worden.

Dit alles betekent dat deze analyse alleen tot globale uitspraken kan leiden. De in deze notitie gepresenteerde conclusies zijn dan ook van voorlopige en indicatieve aard.

1.3 Indeling van de notitie

De volgende onderwerpen komen in deze notitie aan bod. Eerst worden enige algemene gegevens omtrent de arbeidsmarkt in Rotterdam en omgeving besproken. Daarna wordt behandeld welke bedrijfstakken geschikt zijn om reïntegratie-activiteiten op te richten. Ten slotte wordt besproken welke beroepen perspectief kunnen bieden voor reïntegratie.

In februari 1992 zijn de resultaten van deze analyse besproken met een stafmedewerker van het Arbeidsbureau Rotterdam. De strekking van het rapport werd volledig onderschreven, op onderdelen is aanvullend commentaar geleverd. Een kort weergave van dit gesprek is opgenomen in bijlage 3.

2 ENIGE ALGEMENE GEGEVENS

2.1 Vraag en aanbod van arbeid in de regio Rijnmond

Hoe verhouden vraag en aanbod van arbeid zich in de regio Rijnmond en hoe verhouden deze grootheden zich in andere regio's in Zuid-Holland? Onderstaande tabel geeft antwoord op deze vragen. De tabel is gebaseerd op de uitkomsten van het werkgelegenheidsonderzoek van de provincie Zuid-holland en biedt een overzicht van het totale aanbod aan vacatures en van het aandeel moeilijk vervulbare vacatures in Zuid-Holland. De rayons Nieuwe Waterweg-Noord, Rotterdam en Spijkenisse, die tezamen het verzorgingsgebied van het op te richten Arbeidsexploratiecentrum vormen, staan bovenaan. Daaronder staan de gegevens van de overige in de werkgelegenheidsenquête opgenomen GAB-rayons.

Tabel 1 Vraag en aanbod van arbeid en het aantal moeilijk vervulbare vacatures per GAB-rayon

	Totaal vacatures 89-90	Moeilijk vervulbare vac. 89-90	Totaal werkzame personen	Vac. als perc. tot. werkz. pers.	Vac. moeilijk als perc. tot. vac.
Nieuwe Waterweg Noord	6.326	1.549	52.669	12,0	24,5
Rotterdam	30.134	6.313	288.096	10,4	20,9
Spijkenisse	5.272	1.595	48.902	10,8	30,3
Leiden	14.799	4.672	107.180	13,8	31,6
Alphen a/d Rijn	4.026	1.054	27.878	14,4	26,2
Gouda	8.097	2.500	62.092	13,0	30,9
Delft*	7.378	2.681	51.439	14,3	36,3
Dordrecht**	7.168	2.211	58.010	12,4	30,8
Gorinchem	4.849	1.412	38.739	12,5	29,1
Zuid-Holland	88.027	23.988	742.050	11,9	27,3

* exclusief de gemeente Delft

** exclusief de gemeente Dordrecht

Bron: Provincie Zuid-Holland, WEB

In absolute zin is het aanbod van vacatures in Rotterdam verreweg het grootst. Echter, het totale aanbod van vacatures in de rayons Rotterdam en Spijkenisse ligt ten opzichte van het totale aantal werkende personen in deze regio's onder het provinciale gemiddelde: de vraag naar arbeid is hier relatief aan de lage kant.

Voorts blijkt uit de tabel dat volgens opgave van de arbeidsorganisaties ca. 27% van alle vacatures moeilijk vervulbaar zijn geweest. Voor Rotterdam ligt dit percentage duidelijk lager, namelijk 20%.

Deze gegevens duiden erop dat in Rijnmond en dan met name in Rotterdam, de arbeidsmarkt relatief ruim is: dit verdraagt zich minder goed met de reïntegratiekansen van gehandicapten.

In tabel 2 staat aangegeven in hoeverre men in de bedrijven van mening is dat het ontbreken van opleidingskwalificaties (kolom 1) dan wel een gebrek aan ervaring (kolom 2) een rol spelen bij het moeilijk vervulbaar zijn van vacatures.

Tabel 2 De mate waarin opleiding en ervaring een rol spelen bij het moeilijk vervulbaar zijn van vacatures (0 = geen invloed, 4 = veel invloed)

	opleiding	ervaring
Nieuwe Waterweg-Noord	1,98	2,55
Rotterdam	1,95	2,49
Spijkenisse	1,94	2,58
Leiden	1,77	2,02
Alphen a/d Rijn	1,36	1,77
Gouda	1,50	1,94
Delft	1,32	1,81
Dordrecht	1,62	2,20
Gorinchem	1,68	2,15
Zuid-Holland	1,73	2,20

Bron: Provincie Zuid-Holland, WEB

Het valt op dat in de rayons Nieuwe Waterweg-Noord, Rotterdam en Spijkenisse beide factoren als een groter knelpunt worden gezien dan in de overige rayons. Wellicht kan hieruit worden afgeleid dat (met name) in Rotterdam de arbeidsmarkt wat afgeroomd is: er zijn verhoudingsgewijs minder vacatures die problemen opleveren maar het gaat hier mogelijk om arbeidsplaatsen die gemiddeld genomen wat moeilijker te bezetten zijn dan elders. Mogelijk gaat het hier om arbeidsplaatsen waarvoor hogere of meer specifieke kwalificaties vereist zijn. Een andere mogelijke verklaring is dat de kwalificaties van de beroepsbevolking in het rayon Rotterdam gemiddeld lager zijn dan elders.

2.2 Het functioneren van de arbeidsmarkt in Rotterdam

Over de werking van de arbeidsmarkt in rayon Rotterdam kunnen de gegevens van het Arbeidsbureau enig inzicht verschaffen. Helaas hebben wij niet de beschikking over soortgelijke informatie met betrekking tot de andere rayons in de regio.

In tabel 3 staat aangegeven welke instanties en/of personen als hulpbronnen (aannamekanalen) hebben gefungeerd voor hen die in 1990 werk hebben gevonden. Uit deze tabel blijkt dat het

arbeidsbureau in ca. 15 % van de gevallen bemiddeld heeft. Dit percentage ligt voor de langdurig werklozen (langer dan 1 jaar ingeschreven) iets lager. Voor hen vormden kennissen een meer belangrijke hulpbron om weer aan de slag te komen.

Tabel 3 De relatie tussen aannamekanaal en de inschrijvingsduur, uitgedrukt in percentages

	Duur inschrijving					Totaal aanname kanaal
	< half jaar	½ tot 1 jaar	1 tot 2 jaar	2 tot 3 jaar	> 3 jaar	
Advertentie	22,3	22,7	19,8	14,5	14,4	20,1
Arbeidsbureau	16,5	15,7	14,2	10,3	14,1	15,2
Uitzendbureau	14,0	14,5	15,5	17,7	13,4	14,5
Kennissen	13,5	13,7	19,5	23,0	16,9	15,7
Open sollicitatie	14,8	16,0	11,8	14,7	8,2	13,5
Overig	18,0	16,1	18,0	19,3	30,8	19,9
Onbekend	0,9	1,4	1,2	,5	2,1	1,2
Tot.(sub)populatie	1.136	384	342	208	387	2457
	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Bron: Arbeidsbureau Rotterdam, Marketing

Bij een steekproef van ruim 3.000 personen die in 1989 werk hebben gevonden, is het Arbeidsbureau nagegaan hoe het met hun arbeidsmarktsituatie gesteld is, een half jaar en een jaar na de datum van indiensttreding. In tabel 4 zijn enige resultaten van dit onderzoek weergegeven.

Tabel 4 De samenhang tussen persoonskenmerken en de kans opnieuw werkloos te worden

	Arbeidsmarktsituatie na ½ en 1 jaar				Totaal
	Niet meer werkloos	Na ½ jaar werkloos, maar niet na 1 jaar	Na 1 jaar werkloos, maar niet na ½ jaar	Na een ½ en na 1 jaar werkloos	
Totaal	82,6%	5,9%	5,2%	6,2%	100% n=3.157
Opleidingsniveau:					
< LBO	75,5	7,9	6,0	10,6	850
LBO/MAVO	82,4	6,1	5,4	6,0	1.162
MBO/HAVO/VWO	85,3	5,1	5,0	4,6	700
HBO	91,6	2,9	4,2	1,3	239
Universitair	93,3	3,3	2,8	,6	180
Duur inschrijving:					
< half jaar	84,3	6,2	5,0	4,5	1.590
½ - 1 jaar	82,1	6,6	6,0	5,4	502
1 - 2 jaar	81,5	5,8	4,1	8,6	464
2 - 3 jaar	76,9	7,3	8,1	7,7	234
> 3 jaar	81,5	3,3	4,6	10,6	367

Vervolg tabel 4 De samenhang tussen persoonskenmerken en de kans opnieuw werkloos te worden

Arbeidsmarktsituatie na ½ en 1 jaar					
	Niet meer werkloos	Na ½ jaar werkloos, maar niet na 1 jaar	Na 1 jaar werkloos, maar niet na ½ jaar	Na een ½ en na 1 jaar werkloos	Totaal
Leeftijd:					
< 23 jaar	83,4	6,3	5,1	5,2	1.060
23-35 jaar	83,1	5,5	4,8	6,7	1.405
36-50 jaar	80,5	6,9	5,6	7,0	610
> 50 jaar	81,7	1,2	12,2	4,9	82

Zoals uit de tabel blijkt is er een samenhang tussen het opleidingsniveau en de arbeidsmarktsituatie: hoe meer opleiding men heeft des te groter is de kans dat men de baan behouden heeft. Bij diegenen van wie het opleidingsniveau onder LBO ligt, is een relatief groot aantal binnen een jaar opnieuw werkloos geworden (24.5%). Voor academici is die kans bijna 4 keer zo klein.

De duur van de werkloosheid en de leeftijd van de betrokkenen bleken daarentegen in zeer geringe mate samen te hangen met de kans op bestendiging van de (een) werkkring. Bovendien is die samenhang minder consistent. Alleen personen die 2-3 jaar werkloos zijn geweest zijn duidelijk vaker opnieuw werkloos (geworden). Merkwaardig genoeg geldt dit niet voor personen die langer dan 3 jaar werkloos waren voordat ze in 1989 een baan vonden. Ook het effect van leeftijd op de kans dat men werk behoudt is zeer gering. De instromers ouder dan 50 jaar vertonen een iets afwijkend patroon: de kans dat zij tussen een half jaar en 1 jaar na indiensttreding weer werkloos worden is bijna 2,5 keer zo groot in vergelijking met de instromers jonger dan 50 jaar.

2.3 Samenvatting en conclusie

De vraag naar arbeid in de regio Rijnmond is in verhouding tot het arbeidsaanbod relatief beperkt en vervulling van vacatures levert in Rotterdam relatief weinig problemen. Vacatures die wel langer openstaan betreffen mogelijk arbeidsplaatsen waarvoor meer specifieke kwalificaties vereist zijn. Het is ook mogelijk dat het kwalificatieniveau van de plaatselijke beroepsbevolking relatief laag is. De arbeidsmarkt is dus vrij ruim, maar knelpunten in de vervulling van sommige vacatures doen zich sterker gelden dan in andere rayons.

De kans om binnen 1,5 jaar opnieuw werkloos te worden hangt in Rotterdam duidelijk samen met het opleidingsniveau maar niet of slechts in geringe mate met de duur van de werkloosheidsperiode en met de leeftijd.

Het Arbeidsbureau heeft minder vaak bemiddeld voor de uitstromers die langer dan 1 jaar werkloos zijn geweest.

Uit deze gegevens worden de volgende conclusies getrokken. De arbeidsmarkt in de Rijnmond is vrij ruim. De reïntegratiekansen van gehandicapten liggen daarom vooral in die segmenten van de arbeidsmarkt waar knelpunten het meest voorkomen. Om in die segmenten een arbeidsplaats te verwerven is een voldoende hoog kwalificatieniveau vereist: scholing inclusief het opdoen van praktijkervaring vormen dan noodzakelijke ingrediënten van een reïntegratietrajecten. Voorwaarde daarbij is dat integratietrajecten heel gericht, dat wil zeggen afgestemd op de knelpunten in de arbeidsmarkt, ontwikkeld worden.

3 WELKE BEDRIJFSTAKKEN ZIJN VOOR REÏNTEGRATIE GESCHIKT?

3.1 Inleiding

Om te bepalen of een bedrijfstak geschikt zou kunnen zijn voor reïntegratie van gehandicapten worden, zoals in de inleiding is aangekondigd, per bedrijfstak twee aspecten van de arbeidsvraag onderzocht: de omvang en de aard van de arbeidsvraag. De omvang van de arbeidsvraag kan het best beoordeeld worden op basis van de gegevens van de werkgelegenheidsenquête. De resultaten worden beschreven in paragraaf 3.2.

De aard van de arbeidsvraag zal afgeleid worden van de kenmerken van nieuwe werknemers in een bedrijfstak. Hiervoor zijn alleen gegevens van het Arbeidsbureau beschikbaar. Beoordeling van de bedrijfstakken op dit aspect heeft dus alleen betrekking op de situatie in het RBA-rayon Rotterdam. De wijze waarop de beoordeling tot stand is gekomen, wordt toegelicht in paragraaf 3.3, de resultaten worden gepresenteerd in de daarop volgende paragraaf.

Het hoofdstuk wordt afgesloten met een samenvatting van de uitkomsten en conclusies over de mogelijkheden die verschillende bedrijfstakken bieden voor gehandicapten.

3.2 Het aanbod van vacatures per bedrijfstak

Uit de (hier niet weergegeven) resultaten van de provinciale werkgelegenheidsenquête blijkt dat sommige bedrijfstakken in de drie betrokken GAB-rayons Rotterdam, Nieuwe Waterweg-Noord en Spijkenisse weliswaar veel vacatures hadden in het afgelopen jaar, maar dat deze over het algemeen makkelijk vervuld konden worden. Bedrijfstakken die naar verhouding veel problemen hebben om aan nieuwe medewerkers te komen, hebben veelal een veel kleiner aantal vacatures. Wanneer we de arbeidsvraag bedrijfstaksgewijs analyseren blijkt dat er sprake is van ofwel een geringe arbeidsvraag, ofwel een (relatief) ruime arbeidsmarkt.

Dit betekent dat de bedrijfstakken niet onderscheiden kunnen worden op basis van de (relatieve) grootte van de arbeidsvraag: afgemeten aan kwantitatieve aspecten van de arbeidsvraag zullen de kansen op reïntegratie in de verschillende bedrijfstakken elkaar niet veel ontlopen.

3.3 De aard van de arbeidsvraag: de beoordelingsmethode

De aard van de arbeidsvraag zal beoordeeld worden aan de hand van twee typen gegevens. Ten eerste wordt per bedrijfstak nagegaan hoe de groep nieuwe medewerkers (de instroom in 1990) is samengesteld. Ten tweede wordt nagegaan hoe het gesteld is met de arbeidszekerheid van werknemers die in 1989 in de verschillende bedrijfstakken in dienst zijn getreden.

Kenmerken van nieuwe werknemers

Op basis van de gegevens van het arbeidsbureau kan voor elke bedrijfstak worden vastgesteld wat de kenmerken zijn van de werknemers die in 1990 in dienst zijn getreden. Het geheel van deze gegevens vormen een karakteristiek van de ingestroomde werknemers. Deze karakteristiek wordt het instroomprofiel van een bedrijfstak genoemd.

In het profiel worden de volgende kenmerken opgenomen:

1. de omvang van de instroom;
2. de relatie tussen de inschrijvingsduur als werkloze en de instroom;
3. de relatie tussen leeftijd en omvang van de instroom;
4. de relatie tussen opleidingsniveau en omvang van de instroom.

Uit literatuuronderzoek komt naar voren dat veruit de grootste groep gehandicapten, namelijk de AAW/WAO-uitkeringsgerechtigden, vaak geruime tijd zonder werk zijn, relatief oud en relatief laag opgeleid zijn. Deze kenmerken kunnen beschouwd worden als een globale karakteristiek van de gehandicaptenpopulatie.

Gesteld wordt dat branches waarvan het instroomprofiel overeenkomsten vertoont met de kenmerken van gehandicapten in principe geschikt zijn voor reïntegratie.

Uitgaande van de hierboven geschetste karakteristiek van de gehandicaptenpopulatie ziet het instroomprofiel van een voor arbeidsreïntegratie geschikte bedrijfstak er als volgt uit:

1. De omvang van de instroom is groot;
2. Het aandeel instromers die lang werkloos zijn geweest, is relatief groot;
3. Het aandeel oudere instromers is relatief groot;
4. Het aandeel laag opgeleide instromers is relatief groot.

De formulering van deze criteria vloeit voort uit een globale karakteristiek van de totale gehandicaptenpopulatie. Het is echter mogelijk dat de groep gehandicapten die werkelijk weer aan het werk willen wat betreft de genoemde kenmerken afwijkt. Het regionale onderzoek onder werknemers die minimaal 6 maanden arbeidsongeschikt zijn, levert aanwijzingen dat dit inderdaad zo is. In dat onderzoek komt naar voren dat de uitkeringsgerechtigden die weer aan het werk willen hoger opgeleid zijn dan uitkeringsgerechtigden in het algemeen. Hiermee zal in de navolgende analyse rekening worden gehouden.

Om het instroomprofiel van een bedrijfstak te beoordelen is de volgende procedure gehanteerd. Voor de drie eerstgenoemde kenmerken is een kritische waarde vastgesteld. Vervolgens is berekend hoeveel procent van alle personen in het uitstroomonderzoek boven deze waarden uitkomen. Dezelfde percentages zijn ook berekend voor elke bedrijfstak afzonderlijk. Het bedrijfstakpercentage wordt vervolgens vergeleken met het gemiddelde percentage voor de gehele populatie werkvinders. Een branche wordt als positief beoordeeld, indien het relatieve instroompercentage dit populatiegemiddelde overschrijdt. Een voorbeeld: de kritische waarde voor het kenmerk leeftijd wordt op 35 jaar gesteld. Het aantal personen in de gehele populatie dat ouder is dan 35 jaar bedraagt ca. 26%. Indien het aandeel instromers in een bepaalde bedrijfstak boven de 35 jaar, meer dan 26% van alle instromers in die bedrijfstak worden er relatief meer ouderen aangenomen. Zo'n bedrijfstak wordt (op dit punt) als geschikt voor reïntegratie aangemerkt.

Voor het kenmerk opleiding is in verband met de uiteenlopende scholingsgraad van de gehandicaptenpopulatie een iets andere procedure gevolgd. Er is voor dit kenmerk geen kritische waarde gekozen. In plaats daarvan zijn van drie opeenvolgende opleidingsniveaus de instroompercentages berekend.

In de bijlagen (tabel 1) worden per bedrijfstak alle relevante instroompercentages gerapporteerd.

Arbeidszekerheid

Bedrijfstakken verschillen in de mate waarin zij instromers arbeidszekerheid bieden. Dat kan worden afgeleid uit de gegevens over het aandeel instromers dat een vast arbeidscontract heeft gekregen en over het percentage instromers in 1989 dat sindsdien niet meer/niet opnieuw werkloos is geweest.

Zoals gezegd worden bedrijfstakken die relatief veel arbeidszekerheid bieden, als meer geschikt voor reïntegratie beoordeeld.

Om de arbeidszekerheid van bedrijfstakken te beoordelen is dezelfde methode gebruikt die voor de constructie van de instroomprofielen is toegepast. In de bijlagen (tabel 2) staan de relevante percentages vermeld.

3.4 De aard van de arbeidsvraag: de resultaten

In tabel 5 wordt van vijftien bedrijfstakken het instroomprofiel en de arbeidszekerheid in kaart gebracht. (Zie de bijlage voor de beschrijving van de kenmerken en een toelichting op de constructie van de tabel).

De vijftien bedrijfstakken zijn op basis van het aantal instromers geselecteerd uit een groep van 48 bedrijfstakken welke door het arbeidsbureau onderscheiden worden. De geselecteerde branches zijn samen goed voor 75% van de instroom in 1990.

In de eerste kolom wordt het aantal instromers in 1990 vermeld. In de volgende kolommen wordt per kenmerk met plus of min aangeven of de betreffende bedrijfstak boven of onder het regionale gemiddelde uitkomt. Het kenmerk opleidingsniveau is opgesplitst in twee kolommen: het aandeel instromers met een LBO/MAVO opleiding en het aandeel instromers met een opleidingsniveau dat daar onder ligt.

Het instroomprofiel wordt in de eerste vijf kolommen weergegeven. De gegevens over de arbeidszekerheid staan in de laatste twee kolommen vermeld.

Tabel 5 Instroomprofielen en arbeidszekerheid van bedrijfstakken in Rotterdam

	Instroomprofiel				Arbeidszekerheid*		
	Aantal instromers in 1990	Aandeel langdurig werklozen (> 1 jr.)	Aandeel instromers onder 35 jr.	Aandeel instromers lager LBO	Aandeel instromers LBO/MAVO	Aandeel instromers vast contract	Aandeel instromers niet meer werkloos
Detailhandel	225	-	-	-	+	+	-
Openbaar Bestuur	221	+	+	+	-	-	+
Bouwnijverheid	216	-	+	+	+	+	- **
Zakelijke Dienstverlening	195	-	-	-	-	+	+
Groothandel	182	-	-	+	+	-	+
Gezondheidszorg	140	-	-	-	-	-	+
Maatsch. Dienstverlening	115	+	+	-	+	+	- **
Overige Dienstverlening	101	+	+	+	-	-	-
Onderwijs	95	+	+	-	-	-	+
Horeca	85	+	+	+	+	+	+
Wegvervoer	78	-	-	-	+	+	-
Bouwinstallatie	71	-	-	-	+	+	- **
Metaalprodukten	60	+	+	+	+	-	-
Voeding/Genot	56	+	+	+	-	-	-
Zeevaart	52	-	-	-	+	-	+ **
Totaal instr. 1990	2.453						
Aandeel in gehele populatie		38%	26%	27%	34%	63%	83%

* gebaseerd op steekproef instromers 1989

** gebaseerd op iets afwijkende branche-indeling

Uit tabel 5 blijkt dat de instroomprofielen duidelijke verschillen tussen bedrijfsklassen laten zien: van de vijftien profielen zijn er 7 die overwegend uit positieve scores bestaan, 6 profielen zijn voornamelijk uit negatieve scores opgebouwd en de profielen van twee bedrijfsklassen nemen een tussenpositie in.

Wanneer men er van uitgaat dat een bedrijfstak met een overwegend "positief" instroomprofiel (3 of 4 "plussen") geschikt is voor reïntegratie van gehandicapten dan gaat het in Rotterdam om de volgende sectoren:

- Openbaar Bestuur;
- Bouwnijverheid;
- Maatschappelijke dienstverlening;
- Overige dienstverlening;
- Horeca;
- Metaalprodukten;
- Voeding/genotsmiddelenindustrie.

Voor de sector Maatschappelijke Dienstverlening geldt een beperking wat betreft het opleidingsniveau: een relatief groot deel van de instromers had minimaal een LBO-diploma.

De arbeidszekerheid die deze sectoren bieden verschilt; met name bij het Openbaar Bestuur, de Metaal en de Voedings/Genotsmiddelenindustrie kregen nieuwe werknemers (veel) minder vaak een vast contract.

Bedrijfstakken waarvan het instroomprofiel sterk afwijkt van de populatie gehandicapten (maximaal 1 "plus") en dus minder geschikt voor reïntegratie, zijn:

- Detailhandel;
- Zakelijke Dienstverlening;
- Gezondheidszorg;
- Wegvervoer;
- Bouwinstallatie;
- Zeevaart.

Maar bij een drietal sectoren van deze groep - Detailhandel, Zakelijke Dienstverlening, Wegvervoer - steekt de arbeidszekerheid juist gunstig af ten opzichte van de overige branches.

De Groothandel en het Onderwijs nemen een tussenpositie in. Het profiel van het Onderwijs is, afgezien van de hoge opleidingseisen, gunstig. De Groothandel werpt ten aanzien van het opleidingsniveau juist geen barrière op en bovendien is de omvang van de instroom in deze sector groot. Echter ten aanzien van de overige kenmerken is het profiel van deze sector ongunstig.

3.5 Samenvatting

Maatgevend voor de geschiktheid van bedrijfsklassen voor reïntegratie van gehandicapten in de regio Rijnmond is de gelijkenis tussen enerzijds het instroomprofiel van de bedrijfstak en anderzijds de samenstelling van de gehandicaptenpopulatie. De mate waarin bedrijfstakken arbeidszekerheid bieden is het additionele criterium voor de geschiktheidsbeoordeling. Er zijn vier bedrijfsklassen die aan beide criteria voldoen:

- Bouwnijverheid;
- Maatschappelijke Dienstverlening;
- Overige Dienstverlening;
- Horeca.

Drie branches voldoen alleen aan het eerste criterium. Het zijn:

- Openbaar Bestuur;
- Metaalprodukten;
- Voedings/genotsmiddelenindustrie.

4 WELKE BEROEPEN ZIJN GESCHIKT?

4.1 Inleiding

Om de geschiktheid van beroepen vast te stellen is een methode gebruikt die analoog is aan die welke gebruikt is bij de bepaling van de geschiktheid van bedrijfstakken. Per beroepsgroep zullen zowel de omvang als de aard van de arbeidsvraag beschreven worden.

4.2 De resultaten

De resultaten van de analyse staan vermeld in tabel 6. In deze tabel zijn alleen die beroepsgroepen opgenomen waarvan het aantal instromers in 1990 minimaal 10 was.

De kenmerken die in deze instroomprofielen zijn opgenomen zijn achtereenvolgens:

- het absolute aantal instromers in 1990;
- het aandeel moeilijk vervulbare vacatures in de periode mei '89 - april '90;
- het aandeel instromers dat langer dan 1 jaar werkloos is geweest;
- het opleidingsniveau, opgesplitst in drie niveaus (minder dan LBO, LBO/MAVO, meer dan MAVO).

Informatie over het aandeel moeilijk vervulbare vacatures is als enige kenmerk afgeleid uit de resultaten van de provinciale werkgelegenheidsenquête, de overige gegevens zijn afkomstig van het Arbeidsbureau Rotterdam.

Gegevens over de leeftijd van de instromers in diverse beroepen zijn helaas niet voorhanden.

Tabel 6 Instroomprofielen van beroepsgroepen (instroom > 10 personen)

	Aandeel instromers in 1990	Aandeel moeilijke vacatures	Aandeel langdurig werklozen	Aandeel instromers lager LBO	Aandeel instromers LBO/MAVO	Aandeel instromers hoger MAVO
Tuinders/personeel	35	-	+	+	-	-
Tuinleden	13	-	+	+	-	-
Technici	11	+	-	-	-	+
Bankwerkers	11	+	+	-	+	-
Plaatwerkers	20	+	-	+	+	-
Lassers	35	+	+	+	-	-

Vervolg tabel 6 Instroomprofielen van beroepsgroepen (instroom > 10 personen)

	Aandeel instromers in 1990	Aandeel moeilijke vacatures	Aandeel langdurig werklozen	Aandeel instromers lager LBO	Aandeel instromers LBO/MAVO	Aandeel instromers hoger MAVO
Pijpenmonteurs	22	+	-	-	+	
Auto/motormonteurs	14	-	-	-	+	
Sterkstroommonteur	30	+	-	-	+	-
zwakstroommonteur	13	+	-	-	+	+
metaalschilders	11	-	+	+	-	
Metaal ongeschoold	14	-	+	+	-	
Tekenaars	10	-	-		-	+
Bouwtimmerlieden	57	+	-	-	+	-
Metselaars	14	+	+	+	+	
Opberlieden	17	-	-	+	-	-
Huisschilders	54	+	+	+	+	
Reinigingsarbeiders	71	+	+	+	-	-
Prod. pers. chem. ind.	15	-	+	+	-	-
Expl.- en bedrijfsleiders	11	-	+	+	-	-
Koks	12	+	-	+	+	-
Bar- en counterpersoneel	20	+	+	+	+	-
Kelners	22	+	+	+	+	-
Huispersoneel	10	+	+	+	-	-
Handelstussenpersonen	29	+	-	-	+	+
Handelspersoneel	193	+	-	-	+	+
Secretarissen	51	-	-	-	-	+
Bankpersoneel	10	-	-		+	+
Kassiers	19	+	-	+	+	-
Boekhouders	15	+	+	-	-	+
Typisten en stenografen	19	+	+	-	+	-
Adm. assistenten	315	+	-	-	+	+
Computer personeel	54	+	+	-	-	+
Accountants	12	-	-		-	+
Werkvoorbereiders	14	-	-			+
Juristen	15	-	+		-	+
Arbeidsvoorzieningsambt.	10	-	-	-		+
Docenten	11	+	+			+
Onderwijzers	43	+	-		-	+
Onderwijshulpvers.	22	-	+	+	+	
Artsen	19	+	-			+
Medische assistenten	27	-	-	-	-	+
Verpleegsters	25	+	-	-	-	+
Maatsch. werkenden	31	-	+	-	-	+
Verzorgend personeel	60	+	+	-	+	-
Chauffeurs	55	+	-	+	+	-
Havenwerkers	12	-	+	+	+	
Bedr. telefoniste/telexiste	17	-	-	-	+	-
Leidinggevend personeel	57	-	+	-	-	+
Hulparbeiders	61	-	+	+	-	-
Inpakkers	16	-	+	+	-	
Magazijnpersoneel	59	-	+	+	+	-
Transp. pers. (intern)	14	+	+	+	+	
Bewakers	30	-	+	+	-	-
Ongeschoold	21	-	+	+	-	-
Totaal			37,8%	27,5%	37,0%	35,5%

De instroom in 1990 was veruit het grootst bij de Administratief assistenten (315) en het Handelspersoneel (193) en het percentage moeilijk vervulbare vacatures lag bij deze beroepen boven het regionale gemiddelde. De instroomprofielen van deze categorieën zijn afgezet tegen de globale karakteristiek van de gehandicaptenpopulatie niet uitgesproken gunstig: de ingestroomde werknemers zijn relatief kort werkloos geweest en hebben meestal minimaal een LBO-diploma.

In tien beroepsgroepen varieerde de instroom tussen 51 en 71 personen. Bij zes van deze beroepen waren de vacatures moeilijk vervulbaar, te weten:

Reinigingsarbeiders, Verzorgend personeel, Bouwtimmerlieden, Chauffeurs, Huisschilders en Computerpersoneel. De instroomprofielen van deze groepen zijn bovendien gunstig al gelden voor een aantal beroepen wel opleidingseisen.

De categorie Magazijnpersoneel heeft relatief weinig moeilijk vervulbare vacatures maar kent voor het overige een positief instroomprofiel.

In de tabel is een groot aantal beroepsgroepen opgenomen dat een geringe instroom had. Volstaan wordt met de vaststelling dat ca. 13 beroepen uit deze groep een gunstig instroomprofiel hebben. Het zijn o.a. beroepen uit de Metaal, in de Horeca, uit de Administratieve sector en uit de Handel.

4.3 Samenvatting

De aard van de arbeidsvraag van de beroepsgroepen die in 1990 de grootste instroom hadden (Administratief assistenten en Handelspersoneel) sluit niet volledig aan bij de kwalificaties van gehandicapten.

Er zijn zes beroepsgroepen geïdentificeerd waarvan de aard van de werkgelegenheid beter aansluit op de kenmerken van de gehandicaptenpopulatie. De omvang van de werkgelegenheid is echter beduidend minder, maar de vacatures in deze beroepsgroepen zijn in de periode mei '89- april '90 relatief moeilijk vervulbaar geweest.

Voor gehandicapten die minimaal een LBO/MAVO diploma hebben, bieden de volgende functiegroepen het beste perspectief:

- Administratief assistenten;
- Handelspersoneel;
- Verzorgend personeel;
- Bouwtimmerlieden;

- Computerpersoneel.

De omvang van de werkgelegenheid voor personen die niet aan deze opleidingseisen kunnen voldoen is, afgemeten aan instroomgegevens, beduidend minder. De beste mogelijkheden voor deze groep doen zich waarschijnlijk voor in de volgende beroepsgroepen:

- Reinigingsarbeiders;
- Chauffeurs;
- Huisschilders;
- Magazijnpersoneel.

5 DISCUSSIE

5.1 De vraagzijde van de regionale arbeidsmarkt

Met het oog op de ontwikkeling van een Arbeidsexploratiecentrum in de regio Rijnmond is onderzocht welke bedrijfsklassen en welke beroepsgroepen in het licht van de verhoudingen op de plaatselijke arbeidsmarkt het meeste perspectief bieden voor (her)intrede van gehandicapten in het arbeidsproces.

Dit onderzoek is gebaseerd op gegevens die verzameld zijn door het Rotterdamse Arbeidsbureau en door de provincie Zuid-Holland. Op deze wijze kan tevens worden nagegaan in hoeverre de betreffende bronnen een bijdrage kunnen leveren aan de ontwikkeling van plannen in de regio om de reïntegratie van gehandicapten te realiseren.

In hoofdstuk 2 is geconcludeerd dat in algemene zin de werkgelegenheid in de regio relatief gering is en dat dat met name geldt voor het RBA-rayon Rotterdam. Een overschot aan arbeidskrachten is nadelig voor personen met een zwakkere arbeidsmarktpositie. Dit betreft o.a. gehandicapten. Hier staat tegenover dat in Rotterdam de knelpunten in de vervulling van de vacatures, die 20% van alle vacatures betreffen, zich waarschijnlijk sterker doen gelden dan elders. De reïntegratiekansen van gehandicapten in Rotterdam e.o. zijn daarom vooral gelegen in die sectoren/beroepen waar problemen worden ondervonden in de vacaturevervulling.

Voorgaande schets van de situatie op de plaatselijke arbeidsmarkt onderstreept dat het van groot belang is om bij de opzet van reïntegratieplannen rekening te houden met de vraagzijde van de arbeidsmarkt. Aangezien de arbeidsmarkt voortdurend in beweging is zullen de gegevens regelmatig geactualiseerd dienen te worden.

Het door het Arbeidsbureau verzamelde materiaal vormt een van de weinige beschikbare informatiebronnen over de regionale arbeidsmarkt. Samenwerking en verdere afstemming van activiteiten tussen het Arbeidsexploratiecentrum en het Arbeidsbureau ligt mede hierom ook voor de toekomst in de lijn der verwachting.

5.2 Geschikte bedrijfsklassen

Dit onderzoek heeft geresulteerd in de selectie van een aantal bedrijfsklassen die vanuit arbeidsmarktoverwegingen het meest perspectief lijken te bieden voor reïntegratie van gehandicapten. Het zijn:

- Bouwnijverheid;
- Maatschappelijke Dienstverlening;
- Overige Dienstverlening;
- Horeca.

Drie sectoren zijn eveneens perspectiefrijk, maar bieden een geringere arbeidszekerheid:

- Openbaar bestuur;
- Metaalprodukten;
- Voedings/genotsmiddelenindustrie.

Aan deze opsomming worden nog twee sectoren toegevoegd. Ten eerste is dat het Onderwijs. Deze branche is perspectiefrijk voor hoger opgeleiden. Ten tweede is dat de Detailhandel. De arbeidsvraag in deze sector was in 1990 het grootst en lijkt daarom voor mensen met minimaal een LBO-diploma mogelijkheden te bieden. Bij de beoordeling van de bedrijfstakken is er in het voorgaande vanuit gegaan dat gehandicapten (AAW/WAO-uitkeringsgerechtigden) relatief laag opgeleid zijn. Uit de enquête, gehouden onder werknemers in de regio Rijnmond die minimaal 6 maanden arbeidsongeschikt zijn, blijkt dat de wens om weer aan de slag te gaan met name voorkomt bij hen die een zeker opleidingsniveau hebben. Daarom mag worden aangenomen dat voor de gehandicapten in de regio Rijnmond die willen reïntegreren in het arbeidsproces het Onderwijs en de Detailhandel perspectiefrijke branches zijn.

Ter afsluiting van deze analyse worden nog enkele opmerkingen gemaakt. De analyse van gegevens over de arbeidsmarkt in de regio Rijnmond heeft geresulteerd in de aanwijzing van bedrijfstakken en van beroepsgroepen die perspectief bieden voor de reïntegratie van gehandicapten. Men dient deze resultaten echter niet al te absoluut te hanteren: ook andere overwegingen dan louter werkgelegenheidsargumenten dienen in de beoordeling van bedrijfstakken betrokken te worden. De analyse van de arbeidsmarktgegevens heeft bijvoorbeeld geleid tot de aanwijzing van de Bouwnijverheid als een voor reïntegratie geschikte bedrijfstak. Maar het is een bekend feit dat de gezondheidssituatie van de werkers in de bouw onder druk staat: het ziekteverzuim en de uitstroom naar de WAO is groot. Anderzijds kan de situatie binnen een branche van bedrijf tot bedrijf sterk verschillen. Uit een representatief onderzoek naar de mogelijkheden van reïntegratie van

gedeeltelijk arbeidsongeschikten in de bouw bleek dat in kleinere bedrijven meer plaatsingsmogelijkheden zijn dan in grotere. Naast de bedrijfsgrootte zijn nog enkele andere organisatiekenmerken geïdentificeerd die samenhangen met de arbeidsmogelijkheden voor gehandicapten. Dit alles illustreert de stellingname dat de identificatie van sectoren op basis van arbeidsmarktoverwegingen niet afdoende is voor het ontwerp van reïntegratieactiviteiten. Ook andere sectorspecifieke informatie dient in ogenschouw te worden genomen.

Maar niet alleen het verzamelen van gegevens over de bedrijfstak is afdoende: men moet ook bedacht zijn op bedrijfsgebonden verschillen binnen de sector. Dit betekent dat het onderhouden van directe, intensieve contacten met arbeidsorganisaties over de mogelijkheid van plaatsingen van gehandicapten voor een succesvol verloop van de reïntegratie-activiteiten van groot belang is. Deze analyse geeft op bedrijfstakniveau aan welke arbeidsorganisaties op zinvolle wijze benaderd kunnen worden in het kader van de verdere voorbereiding van een Arbeidsexploratiecentrum. Daarmee is tevens een praktische bijdrage geleverd aan de volgende stappen op weg naar de realisatie van het Arbeidsexploratiecentrum in de regio Rijnmond.

LITERATUUR

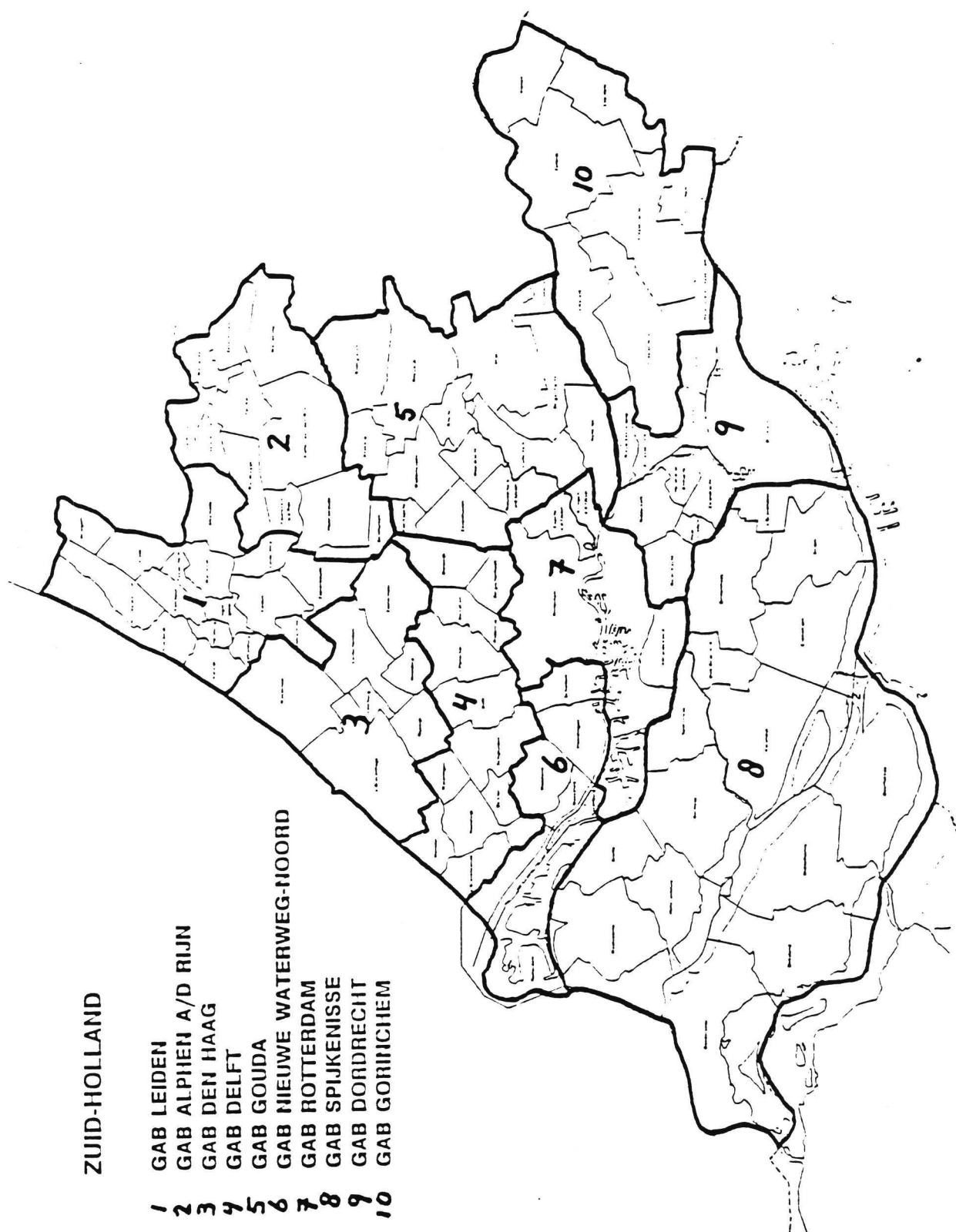
Met de neus op de feiten en met het oog op de toekomst. Ambtelijke werkgroep werkgelegenheid/werkloosheid van het Overlegorgaan Rijnmondgemeenten, 1990.

BIJLAGEN

	pagina
BIJLAGE 1 De rayons van de provinciale werkgelegenheidsenquête	29
BIJLAGE 2 De beoordeling van de bedrijfstakken	33
BIJLAGE 3 Enige achtergrondformatie	39

BIJLAGE 1

De rayons van de provinciale werkgelegenheidsenquête



BIJLAGE 2

De beoordeling van de bedrijfstakken

Instroomprofiel

Om het instroomprofiel van een bedrijfstak te beoordelen is per kenmerk het percentage instromers in een bepaalde bedrijfstak vergeleken met het gemiddelde percentage voor de gehele populatie werkvinders. Een branche wordt als positief beoordeeld, indien het relatieve instroompercentage dit populatiegemiddelde overschrijdt. In paragraaf 3.4, tabel 5 zijn de uitkomsten van de vergelijking tussen het relatieve instroompercentage en het populatiegemiddelde weergegeven. Een overschrijding van het populatiegemiddelde door het bedrijfstakpercentage is aangegeven met een 'plus' (+), een lagere waarde van het bedrijfstakpercentage wordt gerepresenteerd door een 'min' (-). In tabel 1 staan de instroompercentages en de populatiegemiddelden (laatste regel) vermeld.

Van 48 bedrijfssklassen is **de omvang van de instroom** in 1990 per bedrijfstak bekend. Alleen bedrijfstakken waarvan de instroom hoger ligt dan het gemiddelde instroompercentage worden in deze analyse betrokken. Concreet betekent dit dat het instroompercentage groter moet zijn dan $100:48 = 2,1\%$. Deze drempel levert een selectie van vijftien bedrijfssklassen op, die samen meer dan 75% van de totale instroom in 1990 voor hun rekening nemen. In de tabel is van deze 15 bedrijfssklassen in de eerste twee kolommen het absolute aantal instromers en het instroompercentage weergegeven.

In de derde kolom is aangegeven wat het percentage is van het subtotaal werkvinders in een bepaalde bedrijfstak dat **minstens 1 jaar werkloos** is geweest.

Tabel 1 Instroompercentages van bedrijfstakken: profielkenmerken

	Aantal instromers in 1990	Percentage van totale instroom	Aandeel instroom > 1 jr. werkl.	Aandeel instroom > 35 jr.	Aandeel onder LBO	Aandeel LBO/MAVO	Aandeel boven MAVO
Detailhandel	225	9,1	21	17	16	51	27
Openbaar Bestuur	221	9,0	63	43	38	28	31
Bouwnijverheid	216	8,8	32	35	44	38	14
Zakelijke Dienstverlening	195	7,9	35	19	7	28	59
Groothandel	182	7,4	32	20	28	38	33
Gezondheidszorg	140	5,7	38	25	14	26	56
Maatsch. Dienstverlening	115	4,7	48	30	27	38	32
Overige Dienstverlening	101	4,1	43	35	61	30	7
Onderwijs	95	3,9	49	38	6	15	77
Horeca	85	3,4	43	31	38	37	24
Wegvervoer	78	3,2	29	25	22	48	26
Bouwinstallatie	71	2,9	21	18	20	58	19
Metaalprodukten	60	2,4	57	40	43	41	16
Voeding/Genot	56	2,3	47	29	41	32	23
Zeevaart	52	2,1	25	20	12	44	40
Aandeel in gehele populatie n =	2.453	2,1%	38%	26%	27%	36%	34%

Een branche wordt op dit kenmerk als positief beoordeeld, indien het relatieve instroompercentage groter is dan dat op basis van de getalsmatige verhouding in de gehele populatie werkvinders verwacht kon worden. De verwachte waarde is 38%.

In de vierde kolom staat het percentage vermeld van het subtotaal werkvinders dat **ouder is dan 35 jaar**. Ook voor dit kenmerk geldt dat een branche als positief wordt beoordeeld, indien het relatieve instroompercentage groter is dan het populatiegemiddelde: ca.26%.

In de laatste drie kolommen is de relatie tussen opleidingsniveau en omvang van de instroom in de tabellen opgenomen: het percentage van het subtotaal aantal werkvinders **onder LBO-niveau** (kolom 5), het percentage van het subtotaal aantal werkvinders **met LBO/MAVO-niveau** (kolom 6) en het percentage van het subtotaal aantal werkvinders **boven MAVO-niveau** (kolom 7). De branche wordt als positief beoordeeld als de relatieve instroom van de twee eerst genoemde opleidingscategorieën hoger ligt dan in de totale populatie werkvinders. Deze instroompercentages bedragen respectievelijk 27 en 36%. (De verwachtingswaarde voor de categorie 'meer dan MAVO' bedraagt 34%.)

Arbeidszekerheid

Om de arbeidszekerheid van bedrijfstakken te beoordelen is dezelfde methode gebruikt. In tabel 2 wordt respectievelijk aangegeven: het percentage instromers met een vast contract en het percentage instromers dat sinds de indiensttreding niet meer werkloos is geweest. De populatiegemiddelden van deze kenmerken bedragen respectievelijk 62,9% en 82,6%. Opgemerkt wordt dat deze gegevens betrekking hebben op een andere populatie. Het gaat hier om een steekproef van werklozen die in 1989 werk hebben gevonden.

Tabel 2 Instroompercentages van bedrijfstakken: arbeidszekerheid

Bedrijfstakken	Aandeel instroom '89 vast contract	Aandeel instroom '89 niet meer werkloos
Detailhandel	75,7	79,9
Openbaar Bestuur	39,0	86,0
Bouwnijverheid	73,2	77,6
Zakelijke Dienstverlening	70,5	88,9
Groothandel	58,5	85,2
Gezondheidszorg	56,6	90,2
Maatsch. Dienstverlening	70,2	85,0
Overige Dienstverlening	61,4	80,8
Onderwijs	48,8	90,3
Horeca	73,4	83,1
Wegvervoer	74,1	82,1
Bouwinstallatie	66,2	77,6
Metaalprodukten	59,1	77,7
Voeding/Genot	54,1	75,0
Zeevaart	56,1	88,3
Aandeel in gehele populatie	62,9%	82,6%

BIJLAGE 3

Enige achtergrondinformatie

1. Inleiding

De resultaten van de arbeidsmarktanalyse zijn op 19 februari 1992 besproken met mevrouw G.J. Frietman, stafmedewerker van het Arbeidsbureau Rotterdam. Mevrouw Frietman is onder meer belast met de coördinatie van het gehandicaptenbeleid van het RBA Rijnmond.

De stafmedewerker onderschrijft de strekking van het rapport. Op onderdelen heeft zij zinvolle aanvullingen gegeven en daarnaast is in het gesprek meer in het algemeen doelstelling en werkwijze van het Arbeidsbureau Rotterdam toegelicht.

De inhoud van het gesprek wordt als achtergrondinformatie in deze bijlage kort weergegeven.

2. Doelstelling en werkwijze van het Arbeidsbureau Rotterdam

Het Regionale Bestuur van de Arbeidsvoorziening heeft gehandicapten niet als prioriteitsgroep genoemd in het jaarplan voor 1992. Doelgroepen waar arbeidsbureau's zich wel op dienen te richten zijn: langdurig werklozen, jongeren, herintredende vrouwen en allochtonen.

Dit betekent echter niet dat individuele gehandicapten die bij een arbeidsbureau aankloppen niet geholpen worden.

De Arbeidsvoorziening in de regio Rijnmond wordt thans gereorganiseerd. Uitgangspunt daarbij vormt de splitsing van het dienstenpakket in:

1. Basisdienstverlening: basale voorzieningen die voor iedereen (werkgevers, werknemers) toegankelijk zijn zoals de banenkrant, de sollicitantenkrant en het informatiecentrum.
2. Specifieke dienstverlening die bestaat uit twee soorten diensten:
 - a. Werving en scholing voor bepaalde (typen) vacatures.
 - b. Werkcentra. Dit is een experiment van het RBA en de dienst SoZaWE, onder verantwoordelijkheid van het RBA. Werkcentra zijn kleinschalig van opzet en gevestigd in de wijk. De werkzaamheden worden geheel afgestemd op de situatie in de betreffende wijk. De taak van de werkcentra is toeleiding van langdurig werklozen naar de arbeidsmarkt tot stand te brengen. Concreet betekent dit meestal bemiddeling van werkzoekenden naar trajecten toe plus begeleiding op afstand.

Belangrijkste doelstelling van het RBA Rijnmond is om te voorkomen dat de groep langdurig werklozen in omvang verder toeneemt. Men gaat ervan uit dat de nieuwe organisatievorm een belangrijke bijdrage zal leveren aan dit doel.

Volgens opgave van het Arbeidsbureau Rotterdam zijn er jaarlijks ca. 60.000 vacatures in de regio Rijnmond. Eénderde daarvan wordt via bemiddeling van het Arbeidsbureau vervuld. In 1991 bestond het werkzoekendenbestand uit 66.916 personen, waarvan eveneens ongeveer eenderde van allochtone afkomst is. Ruim 25.000 personen zijn (zeer) laag geschoold (minder dan LBO). Deze groep wordt als zeer moeilijk bemiddelbaar beschouwd (zie ook paragraaf 3).

Het Arbeidsbureau ontwikkelt in samenwerking met een groot aantal instanties een veelheid aan beroeps- of functiegerichte opleidingen. Dit gebeurt op slagvaardige wijze: binnen 1 tot 3 maanden na het principe-besluit worden nieuwe scholingstrajecten tot stand gebracht. De opleidingen worden zowel door bestaande instituten als in eigen beheer gegeven. Het komt voor dat bijvoorbeeld de GMD plaatsen "koopt" in deze scholingsprojecten voor de eigen populatie.

Door de afdeling FEAZ van het Arbeidsbureau worden de opleidingen geëvalueerd. Over het algemeen is het percentage cursisten dat na afloop van de scholing werk vindt behoorlijk hoog, al zijn er op dit punt grote verschillen tussen de projecten.

3. Kanttekeningen bij de onderzoeksresultaten

In paragraaf 2.1 wordt geconcludeerd dat de arbeidsmarkt met name in Rotterdam wellicht afgeroomd is. Deze veronderstelling wordt door mevrouw Frietman bevestigd. Een groot deel van de (langdurig) werklozen in de Rotterdam is niet of zeer laag opgeleid, mist (bruikbare) werkervaring en is vaak van allochtone afkomst waardoor er vaak taalproblemen zijn. Dit zijn allemaal kenmerken die de kansen op de arbeidsmarkt sterk verminderen. Het is een groep die door het Arbeidsbureau niet meer bereikt wordt. Vooral voor deze groep zijn de eerder genoemde Werkcentra ingesteld.

Door demografische ontwikkelingen wordt een verdere afname van de kwalificaties van de beroepsbevolking verwacht. Dit staat in schril contrast met ontwikkelingen in de werkgelegenheid in de regio die erop wijzen dat steeds meer laagwaardige arbeid verdwijnt.

(Zie ook het rapport "Met de neus op de feiten en met het oog op de toekomst" van de Ambtelijke werkgroep werkgelegenheid/werkloosheid van het Overlegorgaan Rijnmondgemeenten. In dit

rapport wordt op heldere en bondige wijze de problematiek van werkgelegenheid en werkloosheid van de gemeenten in de Rijnmondregio geanalyseerd).

Bedrijfstakken met een substantiële vraag naar arbeidskrachten zijn:

Beveiliging

Vervoer

Detailhandel

Schoonmaakbranche

Grafische industrie

Door het Arbeidsbureau worden voor deze sectoren projecten georganiseerd.

Mevrouw Frietman wijst erop dat in sommige branches de arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden niet optimaal zijn. Dit kan er mede oorzaak van zijn dat vacatures moeilijk vervulbaar zijn. Dit betekent dat een strategie voor reïntegratie van gehandicapten die gebaseerd is op de knelpunten van de arbeidsmarkt een zeker risico met zich meebrengt. Juist voor mensen met een aandoening is het van belang dat het werk en de werkomstandigheden van aanvaardbare kwaliteit zijn. Deze overwegingen zouden betrokken moeten worden bij de keuze van bedrijven c.q. van bedrijfstakken in het kader van de ontwikkeling van reïntegratietrajecten.

DEELRAPPORT 2

**DE WERKWENS VAN VOORLOPIG ARBEIDSON-
GESCHIKTEN IN DE REGIO RIJNMOND**

DE WERKWENS VAN VOORLOPIG ARBEIDSON- GESCHIKTEN IN DE REGIO RIJNMOND

Verslag van een enquêteonderzoek onder voorlopig arbeids-
ongeschikten ingeschreven bij GMD en ABP

juni 1992

F. Andries
C.W.J. Wevers

INHOUD	pagina
1 INLEIDING	1
1.1 Algemeen	1
1.2 Doel van de werknemersenquête	1
1.3 Afbakening van de regio Rijnmond	2
1.4 Definiëring van de onderzoekspopulatie	3
2 BESCHRIJVING RESPONSGROEP IN GMD- EN ABP-BESTAND	5
2.1 Respons en non-respons	5
2.2 Profiel van de ABP- en GMD-responsgroep	6
2.2.1 Inleiding bij de bespreking van de resultaten	6
2.2.2 Persoonskenmerken	7
2.2.3 Gegevens over het arbeidsverleden en de periode van niet meer werken	9
2.2.4 Diagnosen en klachten	12
2.2.5 De (recente) ontwikkeling van de kwaal en de wens tot hervatting van het werk	17
3 ANALYSE VAN DE RESPONDENTEN DIE AAN DE SLAG WILLEN	21
3.1 Inleiding	21
3.2 Nuttig geachte hulp en instanties die moeite doen	21
3.3 Nuttig geachte hulp in relatie tot de activiteit van instanties	24
3.4 Conditie voor herintrede: twee typologieën	24
3.4.1 Vooraf	24
3.4.2 De aanpassings/beroepstypologie	25
3.4.3 De bedrijfs/beroepstypologie	29
4 DISCUSSIE EN CONCLUSIES	33
4.1 Inleiding	33
4.2 Beperkingen van het onderzoek	33
4.3 Wie zijn reïntegratieklanten?	34
4.4 Verschillende typen reïntegratieklanten	36

	pagina
4.5 Consequenties voor de arbeidsexploratie	38
4.6 Recente ontwikkelingen	39
 BIJLAGEN	 43

1 INLEIDING

1.1 Algemeen

In dit rapport worden de resultaten gepresenteerd van een enquête onder werknemers, die (voorlopig) arbeidsongeschikt zijn. Deze enquête is een onderdeel van het vooronderzoek naar de markt voor arbeidsexploratie in de regio Rijnmond. Onderzoek naar de wensen en verwachtingen van toekomstige verwijzers naar een arbeidsexploratievoorziening is een tweede onderdeel van het vooronderzoek; hierover wordt elders verslag gedaan. Arbeidsexploratie (AE) is een (regionale) voorziening met als doel het systematisch onderzoeken en het bevorderen van de arbeidsmogelijkheden van gehandicapten. Arbeidsexploratie richt zich met name op mensen met een aandoening, stoornis of ziekte, van wie de verwachting is dat zij alleen door intensieve begeleiding weer aan (aangepast) werk kunnen komen. In de regio Rijnmond is een dergelijke voorziening nog niet aanwezig. Verschillende instanties in de regio zijn betrokken bij de oprichting van een dergelijk centrum voor AE: de Adriaanstichting, de Gemeenschappelijke Medische Dienst (GMD), het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds (ABP), de gemeente Rotterdam en de Vereniging Gehandicaptenorganisaties Rotterdam (VGR).

De doelgroep van AE kan men onderscheiden in vroeggehandicapten (mensen met een aandoening zonder arbeidsverleden) en (voorlopig) arbeidsongeschikten (mensen met een aandoening met een arbeidsverleden). Ten aanzien van de groep vroeggehandicapten bestaat in de regio expertise bij het kinderrevalidatiecentrum van de Adriaanstichting. In het onderzoek komt deze groep in een later stadium aan bod. De groep (voorlopig) arbeidsongeschikten is onderzocht met behulp van een enquête: over de resultaten ervan wordt hier verslag gedaan.

In dit inleidende hoofdstuk worden de achtergronden van het enquête-onderzoek belicht. Vervolgens wordt in hoofdstuk 2 en 3 de responsgroep beschreven en nader geanalyseerd aan de hand van de enquêtegegevens. De discussie en conclusies tenslotte staan in hoofdstuk 4.

1.2 Doel van de werknemersenquête

Het doel van de enquête is een beschrijving te geven van de mensen in de regio Rijnmond die vanwege een aandoening niet meer werken, maar die wel weer aan het arbeidsproces zouden willen

c.q. kunnen deelnemen en die hiertoe begeleid worden door instanties als GMD en ABP. Een deel van hen zal behoefte hebben aan meer gespecialiseerde begeleiding: de AE-populatie. De initiatiefnemers van het AE-centrum kunnen op basis van een beschrijving van kenmerken van deze groep mensen en op basis van hun expertise de specifieke AE-doelgroep bepalen.

De beschrijving gebeurt in de enquête aan de hand van de volgende onderwerpen:

- persoonskenmerken:
leeftijd, geslacht, opleidingsniveau
- gezondheidsklachten en ziektegeschiedenis:
de aandoening c.q. klachten, die hebben geleid tot arbeidsongeschiktheid (diagnoses); huidige beperkingen in vaardigheden en huidige psychosomatische klachten; moment van ontstaan van klachten mede in relatie tot het moment van stoppen met werken
- werkervaring:
arbeidsverleden, bedrijf en beroep
- toekomstverwachting:
werkwensen, werkkansen, hulpbehoefte bij werkhervatting

1.3 Afbakening van de regio Rijnmond

De vragenlijst is uitgezet in de volgende gemeenten met uitzondering van de onderstreepte gemeenten. Het betreft de GMD-werkgebieden Rotterdam en Vlaardingen, die overeenkomen met de Corop-regio Groot Rijnmond¹:

Albrandswaard, Barendrecht, Bergschenhoek, Berkel en Rodenrijs, Bemisse, Binnenmaas, Bleiswijk, Brielle, Capelle a/d IJssel, Cromstrijen, Dirksland, Goedereede, Heerjansdam, Hellevoetsluis, Korendijk, Krimpen a/d IJssel, Maassluis, Middelharnis, Nederlek, Nieuwerkerk a/d IJssel, Oostflakkee, Oud-Beijerland, Ouderkerk, Ridderkerk, Rotterdam, Rozenburg, Schiedam, Spijkenisse, Strijen, Vlaardingen, Westvoorne en Zevenhuizen.

Daarnaast is de vragenlijst uitgezet in het westelijk gedeelte van het GMD-werkgebied Dordrecht; dit betreft de gemeenten Dordrecht, 's Gravendeel, Hendrik-Ido-Ambacht, Papendrecht en Zwijndrecht. Deze gemeenten vormen een deel van de corop-regio Zuidoost Zuid-Holland.

¹Zie voor toelichting op deze gebiedsindeling: CBS, Regionaal Statistisch Zakboek 1980, pag. 187-191: 'De indeling van Nederland in deze 40 regio's is tot stand gekomen in nauw overleg met de Coördinatiecommissie Regionaal Onderzoekprogramma (COROP)'.

In dit verslag wordt met de regio Rijnmond het gebied bedoeld dat bestaat uit de hierboven genoemde gemeenten.

1.4 Definiëring van de onderzoekspopulatie

De onderzoekspopulatie wordt gedefiniëerd als: alle mensen die zich in principe beschikbaar stellen voor arbeid en woonachtig zijn in de regio Rijnmond en die op 1 april 1991 langer dan 6 maanden wegens een aandoening, ziekte of ongeval niet werken, inclusief de mensen die begeleid worden in het kader van art. 30 ZW en art. 44 WAO². De termijn van 6 maanden is gekozen, omdat de mensen die binnen die termijn weer aan het werk zijn in principe geen speciale reïntegratiebegeleiding behoeven. Bovendien blijkt uit onderzoek dat met name na deze termijn de mensen steeds moeilijker weer aan de slag komen (Grosfeld 1987).

Werknemers in het bedrijfsleven

Voor de werknemers in het bedrijfsleven is geput uit het GMD-cliëntenbestand. Voor deze werknemers is de eerder genoemde termijn, vanwege de verplichte 6e-maands-melding bij de GMD, in het GMD-cliëntenbestand vast te stellen. Volgens functionarissen van de GMD gebeurt deze melding in ongeveer de helft van de gevallen niet op tijd. Naar schatting de helft van deze helft komt alsnog zonder GMD-melding/bemoeienis weer aan het werk. De andere helft wordt alsnog later bij de GMD gemeld.

Ter compensatie van deze vertraging van de 6e-maandsmelding is als aanvangsdatum voor verzuim van het GMD-bestand 1 januari 1991 aangehouden. Het hoofdkantoor van de GMD in Amsterdam is verzocht een bestand samen te stellen van op 1 april 1991 bij de GMD-kantoren in de regio Rijnmond nog niet afgesloten gevalbehandelingen van de werknemers die sinds 1 januari 1991 6 maanden of langer wegens een aandoening niet meer werkten. De omvang van dit bestand is ongeveer 51.000 mensen. Uit dit bestand is een steekproef getrokken van 1000 mensen, die voor het onderzoek zijn benaderd. Het gaat om werknemers met een woonadres in de gemeenten die in de vorige paragraaf zijn aangegeven.

²Deze artikelen komen er op neer dat reeds in een vroeger stadium van de Ziektewetperiode begeleiding en vergoedingen mogelijk zijn, wanneer het evident is dat terugkeer in het oude werk niet mogelijk is en omscholing noodzakelijk is.

Ambtenaren

Een met werknemers in het bedrijfsleven vergelijkbaar bestand van ambtenaren is via het ABP niet samen te stellen, omdat de directe werkgever voor een veel langere tijd dan in het bedrijfsleven het geval is, verantwoordelijk blijft voor de ziekteverzuimbegeleiding en werkhervatting. De zogenaamde P1-keuring, waarbij een ambtenaar in principe al dan niet herplaatsbaar en bemiddelbaar wordt verklaard, vindt in het algemeen pas plaats rond 20 maanden na uitval van de werknemer.³ Alleen de gemeente Rotterdam heeft een gegevensbestand dat zodanig toegankelijk is dat per 1 april 1991 de werknemers geselecteerd kunnen worden die 6 maanden of langer ziek thuis zitten. De combinatie van het bestand van de gemeente Rotterdam en het ABP-bestand van de gemeente Rotterdam (het ABP gaat uit van het werkadres) levert wel een met het GMD-bestand vergelijkbare populatie op. Wat de ambtenaren betreft gaat het bijgevolg in dit onderzoek niet om ambtenaren uit de gehele regio Rijnmond, maar alleen om ambtenaren werkzaam bij de gemeente Rotterdam.⁴ Het Rotterdamse bestand telde 971 mensen die langer dan 6 maanden verzuimden. Na controle op dubbeltellingen werden hier nog 60 ambtenaren uit het ABP-bestand aan toegevoegd.

Aan deze groep mensen werd een verzoek gestuurd om medewerking aan het onderzoek. Wat betreft de ambtenaren gaat het dus niet om een steekproef; allen die aan de definitie voldeden zijn benaderd. Helaas bleek (achteraf) het bestand ernstig vervuild met werknemers die in het kader van geleidelijke werkhervatting boventallig aan de afzonderlijke diensten waren toegevoegd en dus eigenlijk alweer aan het werk waren. Een schatting van het werkelijk aantal ambtenaren die langer dan 6 maanden verzuimden bedraagt 570. Helaas kon er niet opnieuw een zuiver bestand worden opgemaakt. De ambtenaren hebben de gemeente Rotterdam als werkgever en hebben een woonadres in de eerder genoemde gemeenten.

³In de onlangs voorgestelde maatregelen van het kabinet wordt deze keuring vervroegd en in overeenstemming gebracht met de GMD-procedure.

⁴Bij gebrek aan andere gegevens kan de gemeente Rotterdam als exemplarisch beschouwd worden voor de hele regio (dit doet het ABP intern ook). Argumenten hiervoor zijn:

- variatie in woonomgeving binnen gemeente Rotterdam komt overeen met die in de regio
- variatie in functieniveau komt eveneens overeen
- gemeente Rotterdam heeft bedrijfsvestigingen in Brielle en Hoek van Holland
- Rotterdam is de grootste werkgever met ± 23.000 werknemers
- wat het 'ziekenbestand' betreft komt het percentage werknemers van lbo-niveau en de geslachtsverdeling overeen met het landelijk gemiddelde.

Het ABP gaat over ± 110.000 ambtenaren in de regio; dit is inclusief gemeente politie, openbaar en bijzonder onderwijs, provincie, waterschappen e.d.. In het bestand van de gemeente Rotterdam zijn de ambtenaren in het voortgezet en bijzonder onderwijs echter niet vertegenwoordigd.

In kwantitatief opzicht zou men derhalve de bevindingen uit het onderzoek met een factor 4 kunnen vermenigvuldigen voor de regio Rijnmond als geheel.

2 BESCHRIJVING RESPONSGROEP IN GMD- EN ABP-BESTAND

2.1 Respons en non-respons

De respons op de uitgezonden vragenlijst was als volgt:

- 175 geldig ingevulde vragenlijsten van (voorlopig) arbeidsongeschikten van het gemeente Rotterdam/ABP-bestand (responspercentage $175/570=31\%$); in het vervolg worden zij aangeduid als 'ABP-bestand';
- 359 geldig ingevulde vragenlijsten van (voorlopig) arbeidsongeschikten van het GMD-steekproefbestand (responspercentage $359/1000=36\%$).⁵; in het vervolg worden zij aangeduid als het GMD-bestand;

De vragenlijst is expliciet bedoeld om de behoefte aan extra hulp bij reïntegratie na te gaan. Dit is duidelijk in de begeleidende brief verteld. Het is daarom waarschijnlijk dat mensen die deze behoefte voelen meer gemotiveerd zijn de vragenlijst te retourneren dan de mensen die deze behoefte niet hebben. Over de non-responsgroep zijn geen gegevens beschikbaar. Wel kunnen leeftijds- en geslachtskenmerken van de responsgroep vergeleken worden met deze kenmerken van de totale groep uitkeringsgerechtigden van GMD en ABP in de regio (zie tabel 1). Het blijkt dat in de responsgroep vrouwen en mensen van jongere leeftijd oververtegenwoordigd zijn.

Ondanks deze verschillen in leeftijd en geslacht is de verdeling over de diagnose- categorieën niet erg afwijkend, behalve dat in het GMD-responsbestand de 'houdings- en bewegingsstoornissen' vergelijkenderwijs meer voorkomen.

Tabel 1 Vergelijking in percentages naar leeftijd en geslacht en diagnose 'psychische' en 'houding en beweging' van de responsgroepen GMD en ABP met respectievelijk het GMD- uitkeringsgerechtigdenbestand en het ABP-instroombestand in de regio Rijnmond.

	respons GMD	'totaal' GMD	respons ABP	'totaal' ABP
< 45 jaar	66%	33%	63%	32%
45-54 jaar	26%	27%	31%	42%
55-64 jaar	8%	40%	6%	26%
man	48%	70%	47%	67%
vrouw	52%	30%	53%	33%
psychisch	31%	32%	34%	39%
houding & beweging	50%	39%	35%	34%

⁵ Overigens hebben 161 mensen de vragenlijsten onbeantwoord teruggestuurd, zoals hun ook verzocht was, omdat zij inmiddels weer aan het werk waren; inclusief deze personen is het responspercentage 52%.

Onder meer vanwege het taalprobleem is het zeer waarschijnlijk dat migranten weinig geneigd zijn aan een onderzoek via een schriftelijke enquête mee te werken. Dit is ons ook meegedeeld door enkele functionarissen die zich met problematiek rond migranten bezighouden en die sommige respondenten hebben bijgestaan bij het invullen van de vragenlijst. Binnen de financiële mogelijkheden van het onderzoek konden voor deze groep helaas geen speciale voorzieningen getroffen worden. In de responsgroep is daarom sprake van een ondervertegenwoordiging van migranten. Gezien het over het algemeen lage opleidingsniveau in deze groep, zullen alleen al hierom lager opgeleiden naar alle waarschijnlijkheid ondervertegenwoordigd zijn.

2.2 Profiel van de ABP- en GMD-responsgroep

2.2.1 Inleiding bij de bespreking van de resultaten

In de bespreking van de resultaten van de enquête komt een viertal onderwerpen aan de orde, waarbij telkens de resultaten binnen het ABP- en GMD-bestand onderling -in beschrijvende zin- vergeleken worden. Diepgaander analyses, die in hoofdstuk 3 worden gepresenteerd, concentreren zich op de vraag wie een herintrede in het arbeidsproces willen maken en welke voorwaarden zij daaraan zelf verbinden.

De onderwerpen die achtereenvolgens in de subparagrafen 2.2.2 tot en met 2.2.5 aan bod komen, zijn:

- achtergrondgegevens, als sexe, leeftijd en opleidingsniveau (2.2.2);
- gegevens over het arbeidsverleden, de periode van niet meer werken en het moment van het ontstaan klachten (2.2.3);
- de aard van de klachten als reden om niet meer te werken (diagnoses) en een meting van klachten ten tijde van de invulling van de enquête op de terreinen 'psychosomatiek', 'houding en beweging' en 'zintuigen' (2.2.4);
- de verwachting ten aanzien van de ontwikkeling van klachten in de tijd, de wens weer te gaan werken en een eigen schatting van de kans dat men weer aan de slag zal komen (2.2.5).

2.2.2 Persoonskenmerken

Sexe

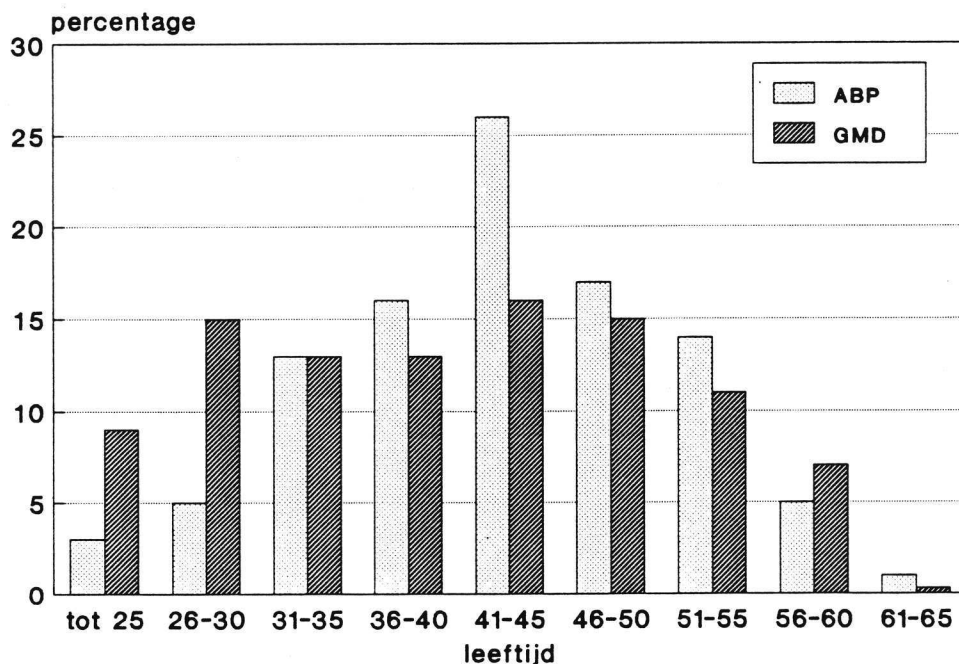
In zowel het ABP- als het GMD-bestand is er een heel lichte oververtegenwoordiging van vrouwen (resp. 53% en 52%). Dit houdt in dat er in beide bestanden sprake is van een aanzienlijke oververtegenwoordiging van vrouwen ten opzichte van hun aandeel in de totale beroepsbevolking in Nederland (circa 40%) en ten opzichte van het gehele ABP/GMD-bestand in de regio (zie tabel 1).

Leeftijd

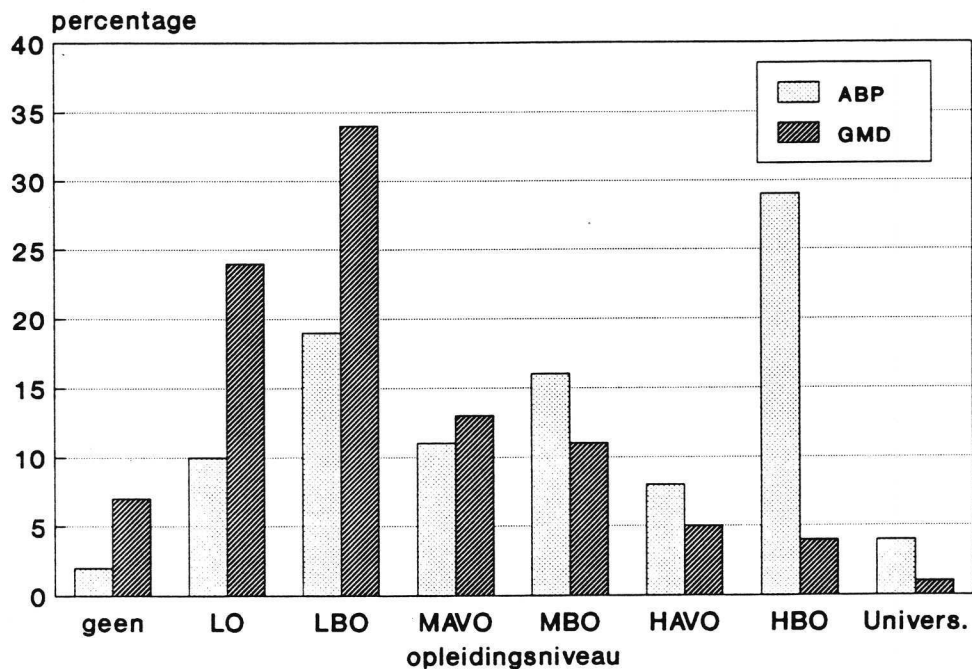
De leeftijdsverdeling is weergegeven in tabel 2. De gemiddelde leeftijd ligt in het ABP-bestand op 43 jaar en in het GMD-bestand op 40 jaar. De gemiddeld iets hogere leeftijd in het ABP-bestand, is terug te voeren op het relatief grote aantal ABP'ers in de leeftijdscategorie van 41 tot en met 45 jaar en het grotere aantal personen jonger dan 30 jaar onder de GMD'ers.

De gemiddelde leeftijd onder de vrouwen is zowel in het ABP-bestand als in het GMD-bestand lager dan dat bij de mannen; in het GAB-bestand 41 tegenover 45 jaar en in het GMD-bestand 38 tegenover 42 jaar.

Tabel 2 Verdeling naar leeftijd voor het ABP- en GMD-bestand (n = 175 en 359).



Tabel 3 Verdeling naar opleidingsniveau voor het ABP- en GMD-bestand (n = 175 en 359).



Opleiding

Het opleidingsniveau (de laatst gevolgde, afgeronde opleiding) ligt in het ABP-bestand beduidend hoger dan in het GMD-bestand: het modale opleidingsniveau ligt op het HBO-niveau in het ABP-bestand (28% van deze groep) en op het LBO-niveau in het GMD-bestand (34% van deze groep); zie verder tabel 3.

Het nogal hoge opleidingsniveau in het ABP-bestand zou kunnen duiden op een ondervertegenwoordiging van ambtenaren werkzaam in lager geschoolde beroepen; bijvoorbeeld in de stadsreiniging en het gemeentelijk vervoersbedrijf.

Nationaliteit

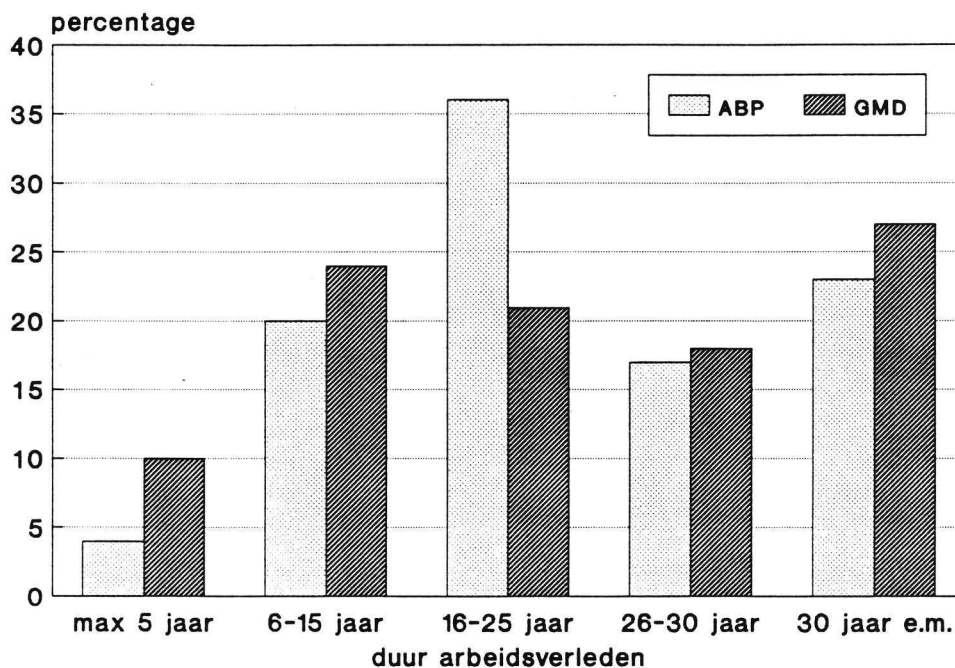
In het ABP- en GMD-bestand is respectievelijk 97% en 92% van de respondenten van Nederlandse nationaliteit. Het aandeel migranten is derhalve zo gering, dat het gegeven 'nationaliteit' in de verdere rapportage niet gebruikt kan worden.

2.2.3 Gegevens over het arbeidsverleden en de periode van niet meer werken

Het arbeidsverleden

De totale duur van het arbeidsverleden (zie tabel 4) ligt in beide bestanden op gemiddeld op 23 jaar, in het ABP-bestand is het aandeel personen met een arbeidsverleden van tussen de 16 en 25 jaar groter dan in het GMD-bestand.

Tabel 4 Verdeling van de duur van het arbeidsverleden voor het ABP- en GMD-bestand (n = 175 en 359).



Tussen de personen in beide bestanden is er amper verschil in het aantal werkgevers dat men in het verleden heeft gehad: circa 15% tot 20% van de respondenten uit beide bestanden is werkzaam bij de eerste werkgever, zo'n 30% heeft 1 of 2 eerdere werkgevers en de helft van hen heeft meer dan 2 werkgevers gehad. In het GMD-bestand zijn wat meer personen die ooit met werkloosheid geconfronteerd werden dan in het ABP-bestand (39% tegenover 28%).

De meest recente werkgever (zie tabel 5) is in het geval van het ABP vrijwel altijd een werkgever in de sector 'dienstverlening' (81%). In het GMD-bestand worden de volgende vijf sectoren het meest genoemd: dienstverlening (27%), de industrie (17%), het transport (10%), de groot- en detailhandel (9%) en de bouw (6%). Een groot gedeelte (21%) van de door GMD-repondenten aangegeven bedrijven blijkt buiten de door ons voorgelegde categorieën te vallen.

Tabel 5 Verdeling in percentages naar aard van het bedrijf waar men het laatst heeft gewerkt, onderscheiden naar ABP- en GMD-bestand (n= resp. 175 en 359)

	ABP	GMD
landbouw-, visserijbedrijf	1%	1%
industriebedrijf	2%	17%
bouwnijverheid en installatiebedrijf	-	6%
groot- en detailhandel	-	9%
horeca	1%	4%
transportbedrijf (incl. haven)	6%	10%
bank- en verzekeringsbedrijf	1%	3%
bedrijf in zakelijke dienstverlening	2%	4%
maatschappelijke dienstverl. inst. en gezondheidsz.	32%	22%
overige dienstverlening (o.m. politie, openb. bestuur)	47%	1%
overige bedrijven, onbekend	10%	21%

Het bedrijf was bij de ABP-ers in 39% van de gevallen en bij de GMD-ers in 49% van de gevallen, gesitueerd in het midden- en kleinbedrijf (een bedrijf of instelling met minder dan 100 personeelsleden).

Het uitgeoefende beroep was in het GMD-bestand vooral: dienstverlenend (33%), administratief (13%), metaalverwerkend (9%) en commercieel (8%). In het ABP-bestand werden het meest aangegeven: dienstverlenend (28%), onderwijsgevend (24%), wetenschappelijk (10%) en administratief (9%).

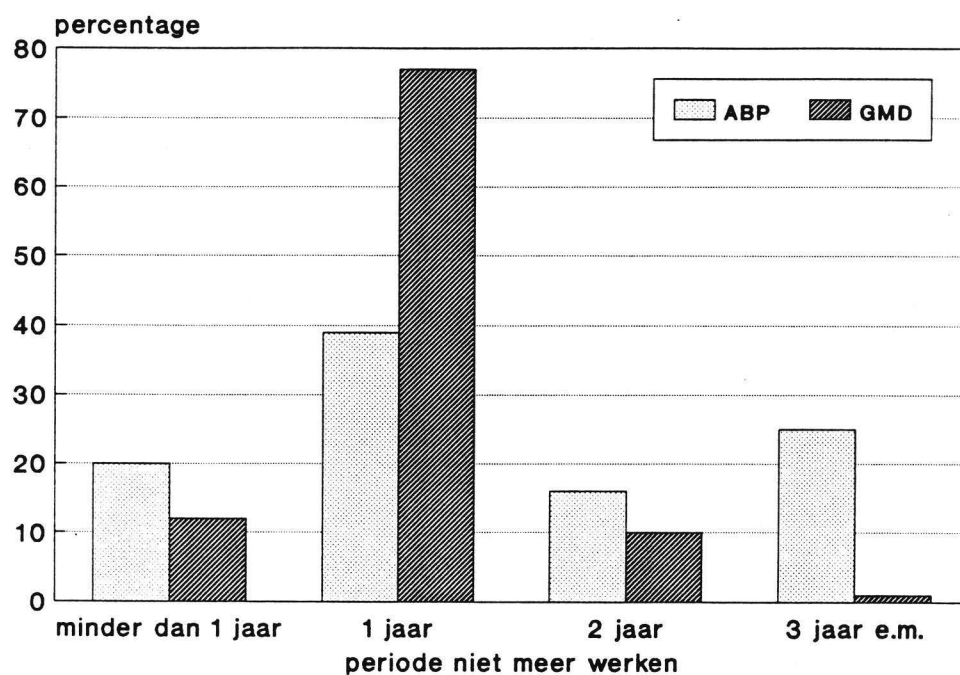
In zowel het ABP-bestand als het GMD-bestand werkte 35% van de personen in deeltijd; respectievelijk 21% (GMD) en 14% (ABP) gaf aan meer dan 40 uur per week te werken.

In het ABP-bestand had 39% een leidinggevende functie en in het GMD-bestand 25%.

Periode van niet meer werken

De periode van het stoppen met werken tot het moment dat de vragenlijst werd ingevuld, ligt voor de totale groep op ongeveer één en een kwart jaar (zie tabel 6). In het ABP-bestand is de duur van deze periode aanzienlijk langer dan in het GMD-bestand. Tabel 6 laat zien dat de duur bij het GMD-bestand vooral in de categorie van maximaal één jaar ligt (77% tegenover 39% bij het ABP) en dat bij het ABP relatief vaak een duur van 'drie jaar en meer' wordt aangetroffen (24% tegenover 2%). Zoals eerder opgemerkt heeft dit er mee te maken dat de gevalsbehandeling bij de GMD eerder wordt afgesloten dan bij het ABP.

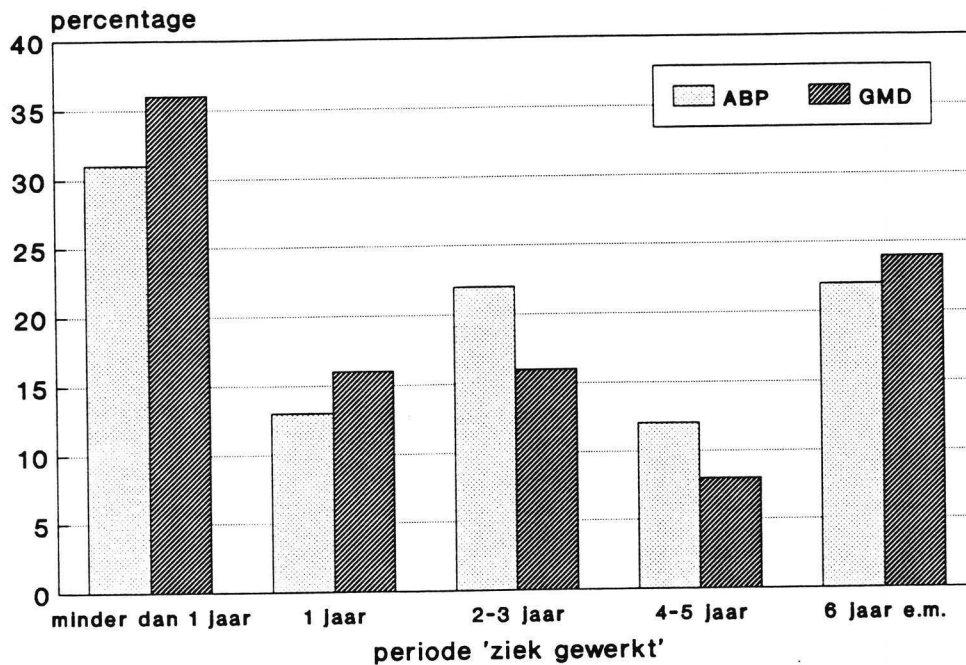
Tabel 6 Duur van niet meer werken voor het ABP- en GMD-bestand (n = 175 en 359).



Periode van werken na het ontstaan van klachten

Gemiddeld genomen heeft men na het ontstaan van de klachten die uiteindelijk noodzaakten tot het ophouden met werken, nog bijna 4 jaar gewerkt (zie verdeling 'met klachten gewerkt' in tabel 7). Er zijn wat dit betreft slechts geringe verschillen tussen ABP en GMD.

Tabel 7 Verdeling van periode 'met klachten gewerkt' voor het ABP- en GMD-bestand (n = 175 en 359).



2.2.4 Diagnosen en klachten

Diagnosen

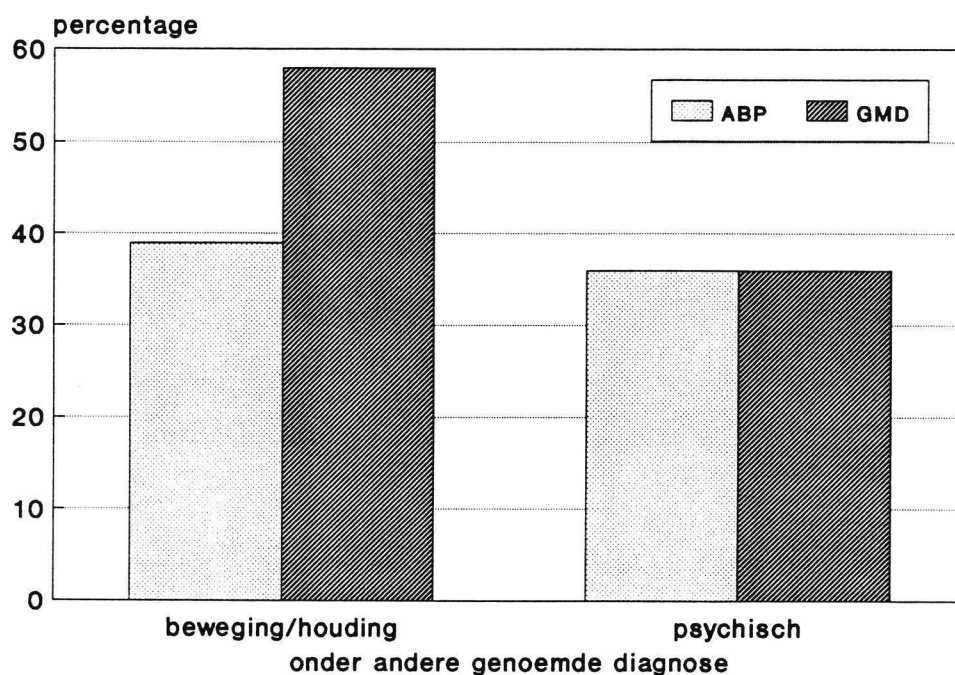
Er is in de enquête gevraagd naar de klachten die uiteindelijk noodzaakten tot het stoppen met werken (diagnosen genoemd). Maximaal 5 klachten konden worden aangegeven.

Door meer dan 80% van de respondenten worden klachten genoemd die in de categorie 'stoornissen in houding en beweging' of in de categorie 'psychisch' kunnen worden onderbracht (zie tabel 8). Het merendeel van deze personen (92%) geeft òf het ene òf het andere type klacht aan.

Een klacht in de categorie 'houding en beweging' wordt vaker aangegeven door personen in het GMD-bestand (58% tegenover 39%). Het percentage personen dat klachten in de categorie 'psychisch' aangeeft ligt in beide bestanden op 36%.

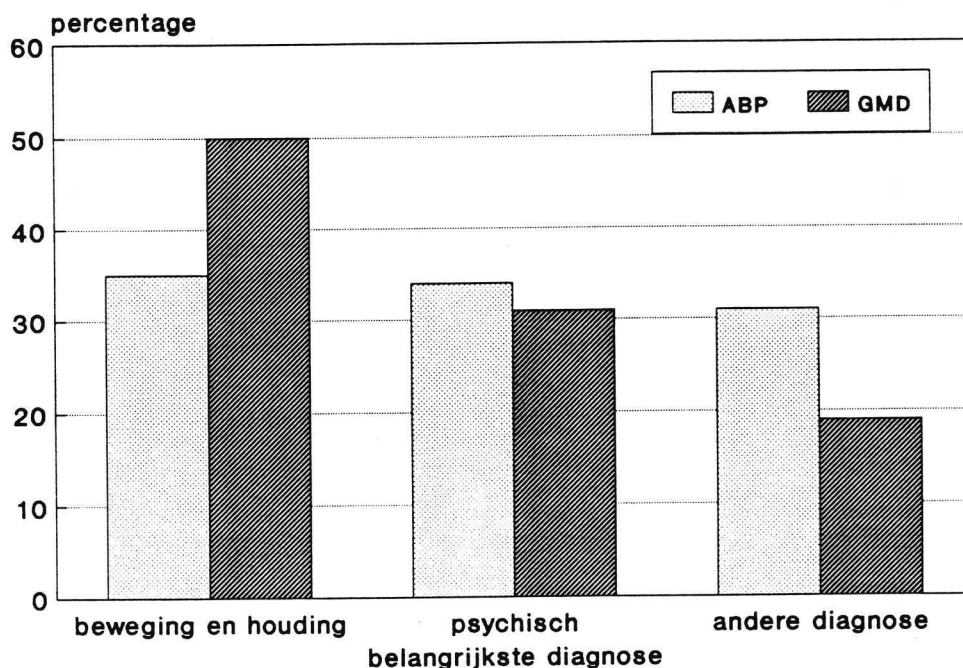
Met enige frequentie worden verder nog in het ABP- en GMD-bestand aangegeven: neurologische klachten (beide 10%), hartklachten (resp. 10% en 6%) en spijsverteringsklachten (resp. 3% en 7%).

Tabel 8 Verdeling in percentages van de twee belangrijkste diagnosegroepen voor ABP en GMD (n = 175 en 359).



Er is ook gevraagd om van deze afzonderlijke klachten de klacht aan te geven welke de belangrijkste was in de beslissing om met werken te stoppen. In beide bestanden worden (als afzonderlijke klacht) rugklachten en overspannenheid het meest genoemd: door respectievelijk 11% en 10% in het ABP-bestand en door 16% en 11% in het GMD-bestand. Deze voornaamste klachten werden in drie hoofdgroepen van diagnoses ondergebracht: 'beweging en houding', 'psychisch' en 'andere diagnose' (zie tabel 9). Op basis van dit gegeven kon een vergelijking gemaakt worden met de diagnose-categorieën in de statistieken op regio-niveau (zie paragraaf 2.1).

Tabel 9 Verdeling in percentages van de belangrijkste diagnoses als reden van verzuim voor het ABP- en GMD-bestand (n = 175 en 359).



Klachten

In de vragenlijst werden 24 vragen voorgelegd die tezamen een indicatie geven van het vóórkomen van psychosomatische klachten. Daarnaast werden 14 vragen gesteld die een indicatie geven van de moeite die men met dagelijkse vaardigheden heeft (aangegeven als 'houding en beweging') en 3 vragen met betrekking tot het zien en horen. Het gaat dus om een klachtensignalering op het moment van het invullen van de vragenlijst. Het percentage respondenten dat elk deze klachten afzonderlijk, aangeeft staat in tabel 10 en 11 vermeld.

Tabel 10 Overzicht van percentages bevestigend beantwoorde vragen naar klachten op het gebied van psychosomatiek voor ABP en GMD (n = 175 en 359).

	ABP	GMD		ABP	GMD
1. Vegetatieve klachten			2. Psychisch functioneren		
hoofdpijn	32	52	twijfelen	37	46
gebrek aan eetlust	15	28	dingen niet aankunnen	34	48
duizeligheid	14	26	niet op gemak in gezelschap	29	31
ademnood	17	30	samenwerken moeilijk	14	20
maagklachten	23	32	alleen werken moeilijk	11	17
hartkloppingen	18	25	nerveus	38	55
slecht slapen	30	50	lusteloos	35	48
kortademig	17	25	moeilijk concentreren	43	49
hartklachten	14	24	gespannen	50	62
tintelingen	38	57	snel uit gewone doen	34	45
zweet uitbreken	29	45	overgevoelig voor lawaai	42	32
			vaak moedeloos	28	36
			vaak moe	59	67

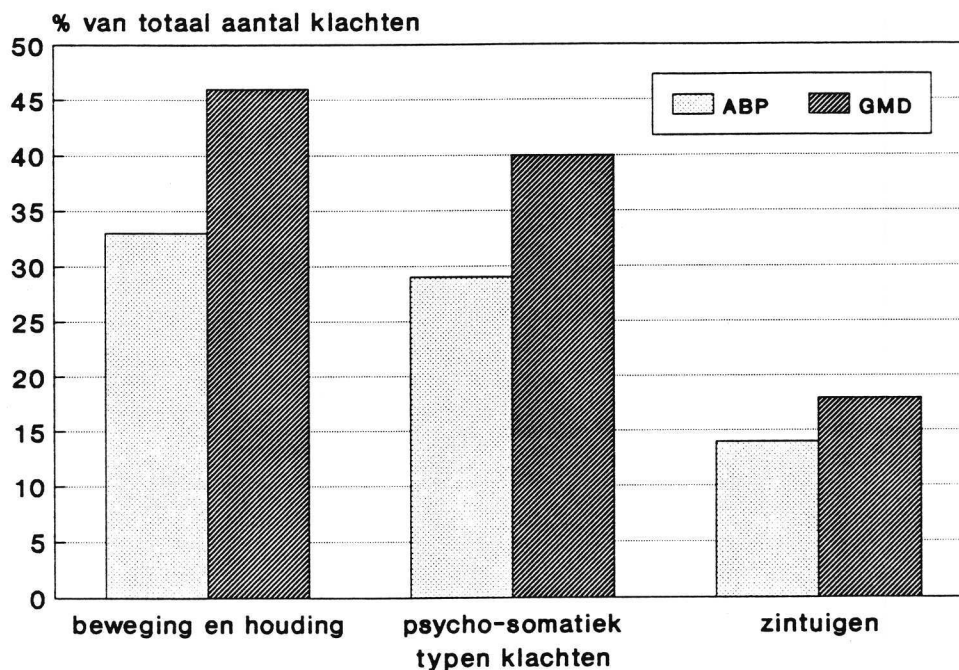
Tabel 11 Overzicht van percentages bevestigend beantwoorde vragen op het gebied van problemen met houding en beweging en zintuigen voor GAB en GMD (n = 175 en 359).

	ABP	GMD
1. houding en beweging:		
fijne beweg. handen/pols	21	23
grove beweg. armen	25	44
bewegen hoofd/nek	30	44
boven hoofd pakken/reiken	36	49
rechttop zitten	29	37
staan	38	53
gebogen staan	50	68
lopen	25	40
traplopen	33	52
bukken	41	56
in stoel gaan zitten	26	41
bewaren evenwicht	22	27
hurken	36	51
tillen	47	63
2. zintuigen		
scherp zien	23	28
kleuren zien	4	8
scherp horen	17	19

Zoals verwacht mocht worden bij mensen die -zoals eerder aangegeven- voornamelijk om psychische redenen en vanwege klachten van het bewegingsapparaat niet werken, worden er ook op het moment van invullen van de vragenlijst veel klachten op deze gebieden gemeld. In de volgende subparagraaf wordt hier nog nader op ingegaan.

Tabel 12 geeft een overzicht van het aantal klachten dat per rubriek (houding en beweging, psychosomatiek en zintuigen) werd aangegeven, uitgedrukt in het percentage van het totaal aantal klachten. Zo is uit tabel 12 af te lezen dat op het gebied van 'houding en beweging', de GMD'ers gemiddeld bijna de helft van de 14 voorgelegde klachten hebben aangegeven en de ABP'ers zo goed als eenderde.

Tabel 12 Het gemiddeld percentage klachten per rubriek dat de respondenten in het ABP- en GMD-bestand hebben aangegeven (houding en beweging n=14; psychosomatisch n=24; zintuigen n=3).



In tabel 13 wordt voor de rubrieken 'houding en beweging' en 'psychosomatiek' een onderscheid gemaakt tussen de mogelijkheden:

- geen klacht aangegeven;
- de helft van de klachten of minder;
- meer dan de helft van de klachten aangegeven.

Tabel 13 Het percentage respondenten dat geen, minder en meer dan de helft van de klachten heeft aangegeven in de rubrieken houding en beweging en psychosomatiek voor het ABP- en GMD-bestand (n = 175 en 359).

	ABP	GMD	Totaal
houdings- en bewegingsklachten:			
geen	22	13	16
de helft of minder	53	43	47
meer dan de helft	25	44	37
psychosomatische klachten:			
geen	7	6	6
de helft of minder	74	67	68
meer dan de helft	19	28	27

Uit tabel 12 blijkt dat bij de houdings- en bewegingsklachten en bij de psychosomatische klachten de respondenten gemiddeld tussen de 30% en 40% van de voorgelegde vragen bevestigend beantwoord hebben. Het klachtenniveau ligt telkens in het GMD-bestand hoger dan in het ABP-

bestand. Ook in tabel 13 is dit te zien, waarbij tevens duidelijk wordt dat vooral wat de psychosomatiek betreft de klachtenvrije groep relatief klein is.

De samenhang tussen 'diagnoses' en 'klachten ten tijde van de enquête'

Het ligt voor de hand te veronderstellen dat het type klachten ten tijde van het invullen van de vragenlijst overeenkomst zal vertonen met de aard van de oorspronkelijke verzuimreden. Een honderd procent overeenkomst is daarentegen onwaarschijnlijk.

Het type klacht als reden om met werken te stoppen (in het voorgaande 'diagnose' genoemd) blijkt inderdaad samen te hangen met de vergelijkbare huidige klachten. Zo hebben van de 191 personen met een psychische diagnose er 94 (49%) meer dan de helft van de psychosomatische klachten aangegeven; bij de overige personen ligt dit percentage op 14%.

Van de 276 personen met een diagnose 'houding en beweging' hebben er 154 (56%) meer dan de helft van de klachten op dit gebied aangegeven; bij de overige personen is dit 16%.

De overlap tussen de oorspronkelijke klachten als reden voor (voorlopige) arbeidsongeschiktheid en de huidige klachten is dus aanwezig, maar zeker niet volledig.

2.2.5 De (recente) ontwikkeling van de kwaal en de wens tot hervatting van het werk

De (recente) ontwikkeling van de kwaal

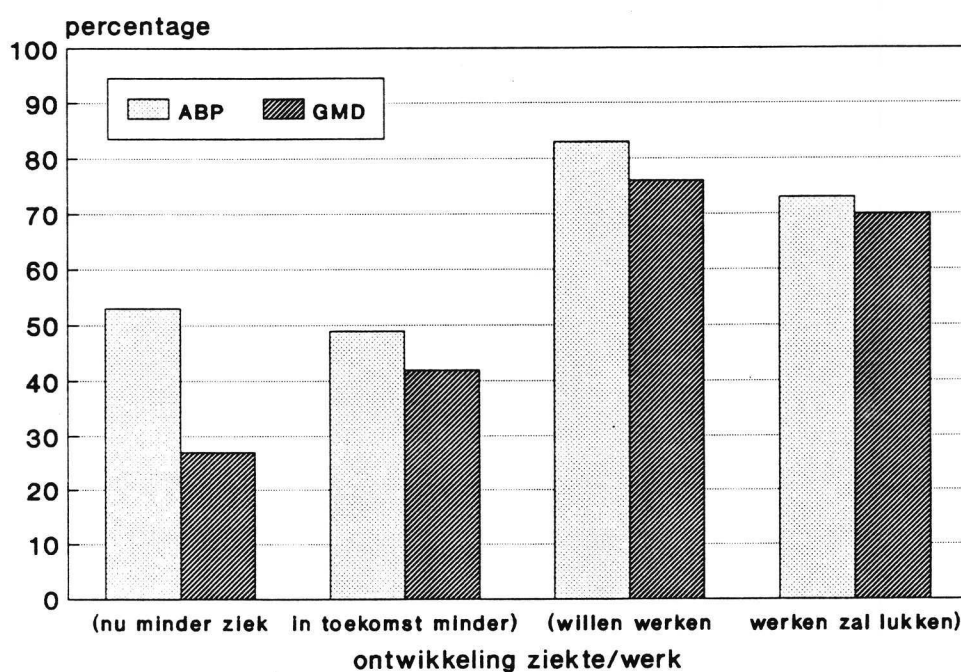
Ongeveer eenderde van alle respondenten vindt dat de kwaal verbeterd is sinds het moment dat men met werken gestopt is; binnen de ABP-groep ligt dit percentage aanzienlijk hoger dan in de GMD-groep (53% tegenover 27%); in de eerste kolom van tabel 14 is dit aangegeven. Het verschil tussen ABP en GMD valt niet terug te voeren op de uiteenlopende duur van de periode van inmiddels al niet meer werken: de lengte van die periode blijkt van geen enkele invloed op het ervaren van een verbetering van de kwaal.

Het aantal personen dat verwacht dat de klachten in de toekomst nog verder zullen verminderen, loopt in beide bestanden minder uiteen: 49% bij het ABP- en 42% bij het GMD-bestand (zie kolom 2 van tabel 14).

De verwachting dat de kwaal minder zal worden hangt samen met de aard van de diagnose, dat wil zeggen de reden van het niet meer werken: met een diagnose 'psychisch' is 66% optimistisch, met een diagnose 'houding en beweging' slechts 30%.

Een groter aantal klachten ten tijde van de enquête op het terrein van 'houding en beweging' blijkt eveneens samen te hangen met een pessimistischer verwachting ten aanzien van verbetering van de kwaal: van personen die meer dan de helft van dit soort klachten aangeven, is slechts een kwart optimistisch over de ontwikkeling van de kwaal; van hen die minder dan de helft van deze klachten aangeven, de helft en van hen die geen enkele klacht op dit terrein aangeven is 81% optimistisch. Een dergelijke samenhang ontbreekt bij het aantal aangegeven psychosomatische klachten.

Tabel 14 Verdeling in percentages van de mening over de ontwikkeling van kwaal en werkkansen in het ABP- en GMD-bestand (n = 175 en 359).



De wens/verwachting tot de hervatting van het werk

Maar liefst 83% van de personen uit het ABP-bestand en 74% uit het GMD-bestand zou weer aan de slag willen, waarbij hier voorlopig niet wordt ingegaan op eventuele restricties qua type werk, werkgever en dergelijke (zie kolom 3 van tabel 14).

In beide bestanden verwacht ongeveer driekwart van hen die aan het werk willen dat het ook daadwerkelijk zal lukken aan de slag te komen (tabel 14, meest rechtse kolom).

De wens tot werken in samenhang met andere gegevens

Tussen mannen en vrouwen is er geen verschil in de wens weer aan de slag te komen. De leeftijd van de betrokkenen is hierop wel van invloed: tot 50 jaar ligt het percentage dat weer aan de slag wil voor elke onderscheiden leeftijdscategorie tussen de 70% en 80%. Pas daarna is er sprake van

een afname: tot 56% in de categorie 51-55 jaar en tot 30% in de categorie 'ouder dan 55 jaar'. Het opleidingsniveau is van weinig invloed. Alleen bij de relatief kleine groep personen die niet meer dan lager onderwijs gevolgd hebben, is de wens weer aan de slag te gaan geringer.

De aard van de diagnose 'houding en beweging' dan wel 'psychisch' blijkt geen samenhang te vertonen met de wens tot werken.

Er is een vrij klein verband tussen de wens het werk te hervatten en de huidige klachten op de gebieden 'psychosomatiek' en 'houding en beweging'. De wens weer aan de slag te gaan varieert telkens van 'bijna alle respondenten, die dit willen' bij lage klachtenscores tot -overigens nog altijd- 'tweederde van de respondenten' bij relatief hoge klachtenscores (meer dan de helft van de betreffende klachten aangegeven).

Op basis van een analysetechniek die de afzonderlijke invloeden van kenmerken kan vaststellen (Multipiele Regressie Analyse) blijkt de wens weer aan het werk te gaan met name afhankelijk te zijn van de leeftijd van de betrokkenen. Daarnaast is er een geringe invloed van het aantal klachten op het gebied van houding en beweging en psychosomatiek.

De mate waarin men denkt dat het daadwerkelijk zal lukken om aan de slag te komen, blijkt vooral afhankelijk van het aantal (huidige) klachten over houding en beweging.

De reden dat werkhervatting waarschijnlijk niet zal lukken

In het **ABP-bestand** gaven 36 respondenten (21%) een duidelijke reden aan waarom het volgens hen toch niet zal lukken weer aan de slag te komen. Twintig van hen gaven als reden op dat een werkgever hen te oud zou vinden. Hun gemiddelde leeftijd ligt op 46 jaar, met een spreiding van 39 tot 54 jaar. Deze reden wordt meermalen in verband gebracht met aspecten als:

- de aard van het arbeidsverleden (te specialistisch, veel ongeschoold werk verricht of zeer zelfstandig werken gewend);
- men vindt zich een te dure arbeidskracht;
- men heeft te weinig ervaring met nieuwe ontwikkelingen.

De ernst en de aard van de klachten worden door zes personen als reden voor het niet meer aan de slag komen, genoemd.

Eveneens 6 respondenten wijzen op het ongunstig imago van arbeidsongeschikten bij werkgevers. Arbeidsaanpassingen zouden dan ook moeilijk te realiseren zijn en wel in het bijzonder bij mensen die om psychische redenen arbeidsongeschikt zijn (geweest).

In het GMD-bestand geven 71 (20%) respondenten met redenen omkleed aan waarom zij werkherleving denken te gaan zien mislukken. Het te oud zijn wordt hierbij als reden opgegeven door 28 respondenten. Hun gemiddelde leeftijd is 45 jaar met een spreiding van 32 tot 59 jaar. Net zoals in het ABP-bestand brengt men de leeftijd vaak in verband met de al eerder genoemde loopbaanaspecten, maar daarnaast ook vaak met de ernst van de klachten en de aandoening; in totaal 37 respondenten geven (onder andere) aan dat de klachten en de aandoening een succesvolle werkherleving in de weg zullen staan.

Het negatieve imago van WAO-ers wordt door 7 mensen genoemd. Tenslotte wordt nog door een enkele respondent de buitenlandse afkomst zijn of de zorg voor kinderen als reden aangevoerd.

3 ANALYSE VAN DE RESPONDENTEN DIE AAN DE SLAG WILLEN

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de groep respondenten die hebben aangegeven ook daadwerkelijk weer aan de slag te willen. Het gaat om 139 ABP-ers en 259 GMD-ers. Zij vormen respectievelijk 79% en 72% van het betreffende bestand. In het vervolg van dit hoofdstuk zullen de gepresenteerde percentages dus telkens op deze in totaal 398 respondenten betrekking hebben.

In dit hoofdstuk komen twee onderwerpen aan de orde:

- de terreinen waarop men hulp bij het zoeken naar werk nuttig acht en de instanties die moeite doen om de betrokkene weer aan werk te helpen;
- een typologie van personen, gebaseerd op de voorwaarden die zij aan herintrede in het arbeidsproces verbinden, zoals: een ander beroep, aanpassingen in het werk of werkhervatting in een ander bedrijf.

3.2 Nuttig geachte hulp en instanties die moeite doen

Zowel in het ABP-bestand als in het GMD-bestand worden de volgende van de voorgelegde vormen van hulp met name nuttig geacht: hulp bij het solliciteren, hulp bij een opleiding en/of een advies ten aanzien van beroepskeuze (zie tabel 15). In dit resultaat komt al tot uitdrukking dat met name diegenen hulp zoeken, die niet bij hun vorige werkgever of in het laatst uitgeoefende beroep willen (of kunnen) terugkeren.

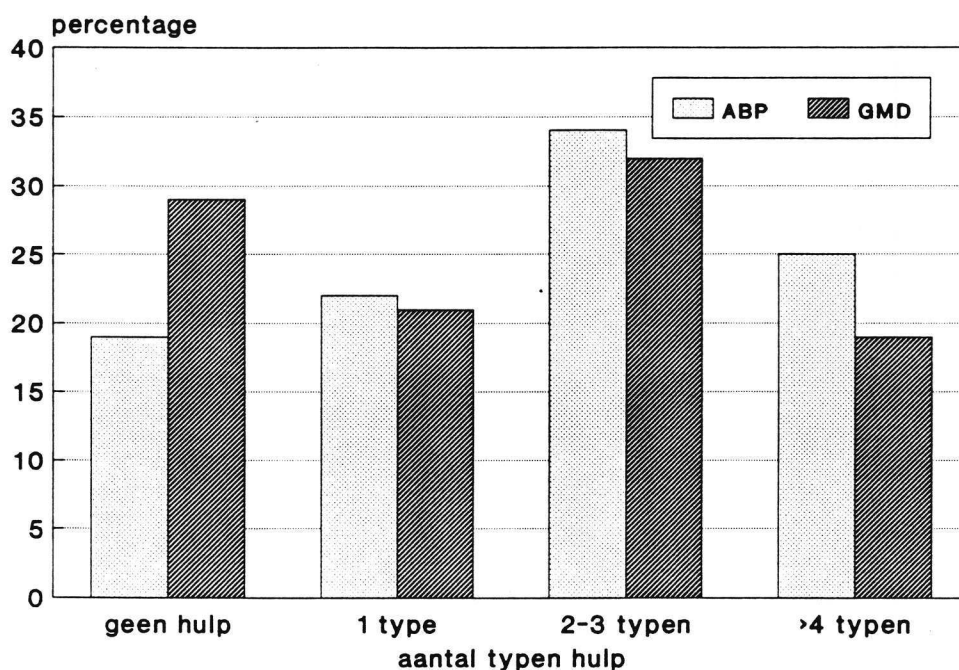
Het is mogelijk dat men meerdere vormen van hulp nuttig acht; tabel 16 geeft hiervan een overzicht. Van de ABP-ers geeft 81% aan minstens één vorm van hulp te willen; een meerderheid wil meerdere vormen van hulp.

Van de GMD-ers wil een kleinere groep (71%) enige vorm van hulp; ook hier acht een meerderheid van hen meerdere vormen van hulp wenselijk.

Tabel 15 Percentage respondentent voor ABP en GMD die de voorgelegde vormen van hulp wenselijk achten (n = 139 en 259).

hulp bij:	ABP	GMD
sollicitaties en zoeken naar werk	52%	37%
opleiding of cursus volgen	49%	43%
revalidatie en training vaardigheden	12%	13%
het omgaan met chef en collega's	11%	6%
beroepskeuze	37%	36%
financiële problemen	15%	14%
aanschaf van hulpmiddelen	5%	5%
omgaan met allerlei instanties	20%	23%
anders	17%	11%

Tabel 16 Verdeling in percentages van het aantal respondenten dat één of meer begeleidingsvormen als nuttig hebben aangegeven voor ABP en GMD (n = 139 en 259).



In tabel 17 wordt aangegeven welke instanties op het moment van invullen van de vragenlijst moeite doen om betrokkenen weer aan het werk te helpen.

Bij de ABP-ers die aan het werk willen, springt de Arbodienst eruit als een instantie die door veel respondenten wordt aangegeven; bij het GMD-bestand is het vooral de GMD zelf die genoemd wordt, gevolgd door het arbeidsbureau. Wat betreft de gemeente Rotterdam maakt de bedrijfsarts overigens deel uit van de Arbodienst.

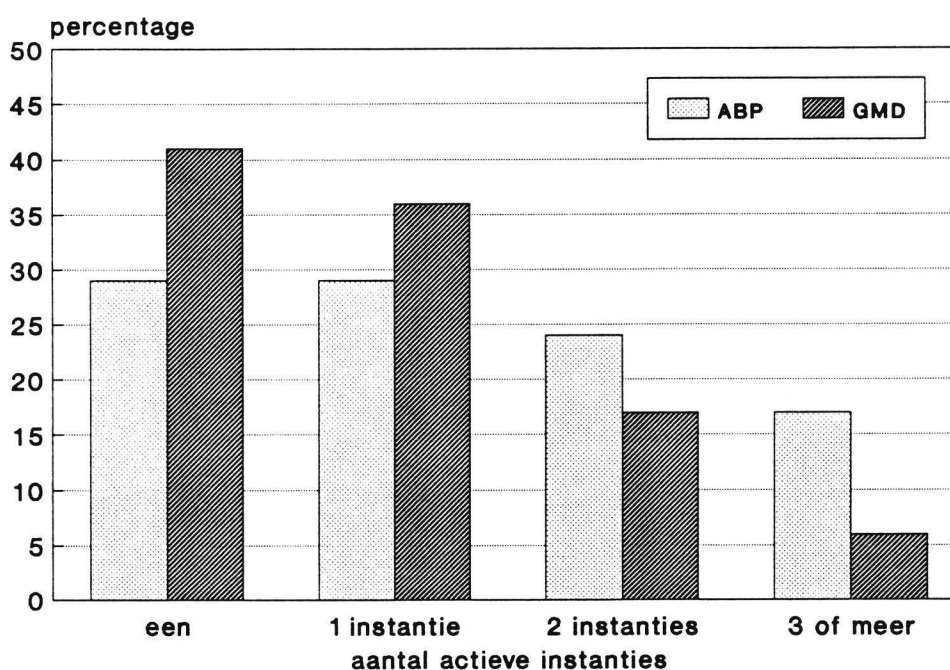
De ABP-ers geven in het algemeen meer instanties aan die moeite doen hen weer aan de slag te helpen.

Tabel 17 Percentage respondentent dat aangeeft welke instantie moeite doet hen weer aan het werk te helpen: voor ABP en GMD (n = 139 en 259).

Moeite door:	ABP	GMD
Gemeenschappelijke Medische Dienst GMD)	4%	44%
Gemeenschappelijk Administratie Kantoor (GAK)	2%	7%
Bedrijfsvereniging	4%	4%
Afdeling Personeelszaken	16%	6%
Bedrijfsarts	32%	6%
Arbodienst Rotterdam	34%	1%
Arbeidsbureau	19%	13%
Anders (merendeels ABP in het ABP bestand)	27%	8%

Deze gegevens worden ook weer gepresenteerd naar de mate van ontvangen hulp (zie tabel 18). Van de ABP'ers zegt 71% dat één of meer instanties moeite voor hen doet om weer aan het werk te komen. Een kleine 25% ontvangt hulp van 2 instanties en 18% van 3 of meer. Het aantal GMD'ers dat zegt dat minstens één instantie moeite voor hen doet ligt, net als eerder bij de gewenste hulp, lager dan bij het ABP.

Tabel 18 Het percentage respondentent dat één of meer voor hen actieve instanties aangeeft: voor GMD en ABP (n = 139 en 259).



3.3 Nuttig geachte hulp in relatie tot de activiteit van instanties

Over het geheel hangt de mate waarin men vormen van hulp bij het aan de slag komen nuttig vindt samen met de mate waarin men zegt dat instanties wat dat betreft moeite doen. Welke instanties worden dan met name genoemd door hen die deze hulp nuttig achten?

In zowel het ABP- als het GMD-bestand is dit vooral het Arbeidsbureau; het Arbeidsbureau wordt twee tot drie maal zo vaak genoemd door hen die hulp nuttig achten (32% bij het ABP en 20% bij het GMD) als door hen die geen hulp willen.

Een dergelijk resultaat vinden we in de ABP-groep voor het ABP zelf en voor de Afdeling Personeelszaken; genoemd door respectievelijk 43% en 27% van de groep die hulp nuttig acht, tegenover 16% en 8% in de resterende groep. Uit deze cijfers krijgt men de indruk dat er bij deze instanties sprake is van een zekere mate van selectie van cliënten om hulpvraag en -aanbod op elkaar af te stemmen.

In het geval dat een instantie in dezelfde mate genoemd wordt door personen die hulp wél en personen die hulp níet nuttig achten, lijkt het noemen van een instantie een 'pro forma' karakter te hebben. Zo wordt het GMD in vrijwel dezelfde mate (circa 45%) genoemd door personen in het GMD-bestand die hulp wel en personen die hulp niet nuttig achten en zelfs door ruim een kwart van hen die helemaal niet meer aan de slag willen. Dergelijke cijfers vinden we ook in het ABP-bestand voor de bedrijfsarts en de Arbodienst; telkens noemt ongeveer eenderde deze instanties ongeacht de vraag of men hulp wel of niet nuttig acht.

3.4 Conditie voor herintrede: twee typologieën

3.4.1 Vooraf

In deze paragraaf komt de vraag aan de orde wie, onder welke voorwaarden, weer aan de slag zouden willen en welke kenmerken deze personen hebben.

Om tot een overzichtelijke analyse te kunnen komen, kiezen wij twee invalshoeken om de uiteenlopende reïntegratiewensen te beschrijven.

De eerste vorm "**de aanpassings/beroepstypologie**" (zie paragraaf 3.4.2 en de tabellen 19 en 20) is gebaseerd op de gegevens:

- wel of niet aan het werk willen;
- wel of niet een aanpassing in het werk noodzakelijk achten.
- in een eigen of ander beroep willen gaan werken;

De tweede vorm "**de bedrijfs/beroepstypologie**" (zie paragraaf 3.4.3 en de tabellen 21 en 22) is gebaseerd op de gegevens van hen die aan het werk willen en die:

- in het eigen of in een ander bedrijf willen werken.
- in een eigen of ander beroep willen gaan werken

3.4.2 De aanpassings/beroepstypologie

Naast de 125 personen die niet meer aan de slag willen (links in tabel 19; NIWE), kunnen de 398 personen die dat wel willen, als volgt in typen worden onderscheiden:

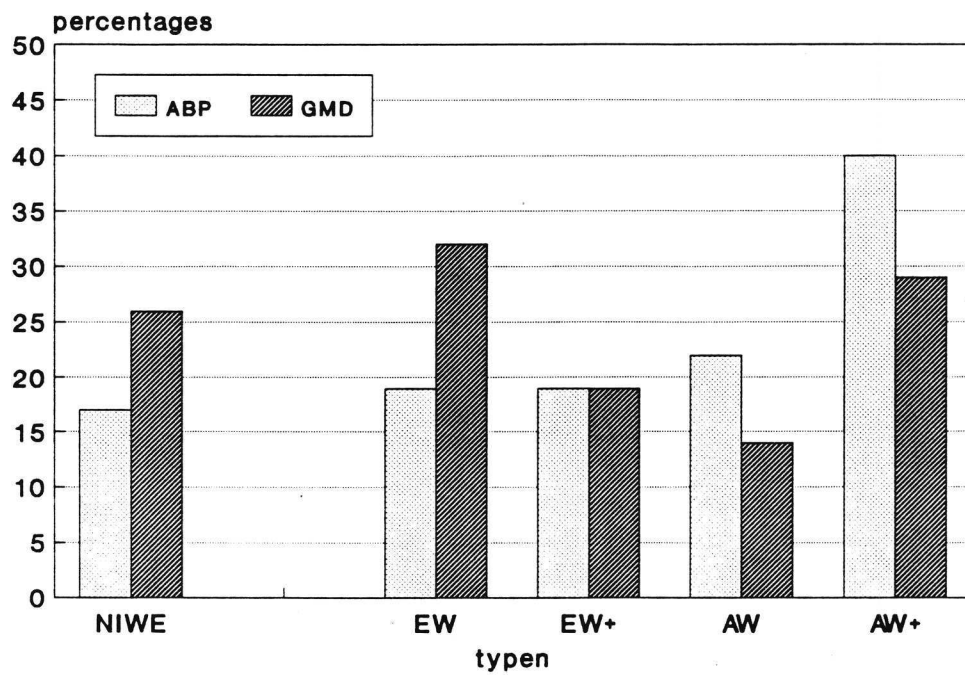
type 1 110 (28%) die **zonder meer in het eigen werk (EW)** willen terugkeren; 19% van de ABP'ers en 32% van de GMD'ers.

type 2 77 (19%) die **met een aanpassing in het eigen werk (EW+)** terug willen; 19% van zowel ABP als GMD.

type 3 80 (20%) die **in ander werk (AW)** aan de slag willen; 22% van het ABP en 14% van het GMD.

type 4 131 (33%) die **met een aanpassing in ander werk (AW+)** willen werken; 40% van het ABP en 29% van het GMD.

Tabel 19 Het percentage respondenten in de reïntegratietypen 'aanpassing/beroep': voor ABP en GMD (n = 175 en 359).



In tabel 20 wordt een overzicht gegeven van een aantal kenmerken van de hiervoor onderscheiden typen.

Tabel 20 Kenmerken van personen per type in de aanpassings/beroepstypologie

	Typen				
	NIWE	EW	EW+	AW	AW+
% vrouwen	53%	46%	51%	61%	52%
gem. leeftijd (jr)	47	39	43	37	37
niv. opleiding ⁶	3.4	3.7	4.0	4.2	4.0
periode niet werken (jr)	1.2	1.1	.9	1.5	1.5
periode 'ziek gewerkt' (jr)	5.6	2.6	2.7	4.1	3.9
% diagnose 'h & b'	52%	42%	62%	47%	60%
% diagnose 'psych'	35%	38%	30%	51%	31%
niv. klachten 'psychsom' ⁷	10.8	8.8	6.7	8.6	7.6
niv. klachten 'h & b'	7.5	5.2	5.6	4.8	5.5
niv. klachten 'zint'	.9	.5	.4	.3	.4
% kwaal is nu minder	21%	35%	46%	49%	38%
% kwaal wordt minder	22%	64%	43%	57%	44%
werken zal lukken	-	78%	76%	75%	73%
gem. aantal hulpvragen	-	1.0	1.6	1.5	1.8
gem. aantal instanties	-	.8	1.1	1.0	1.3
n=	125	110	77	80	131

Hieronder wordt in kort bestek weergegeven hoe de verschillende typen gekenmerkt kunnen worden. De in de tekst aangegeven verschillen, in vergelijking met de totale groep of -als aangegeven- een ander type, zijn getoetst op significantie (Chi² en T-toets; $p < .05$).

De respondenten die niet meer willen werken (NIWE):

Deze personen zijn ouder: ruim 60 % is ouder dan 45 jaar; zij hebben langer na het ontstaan van de kwaal doorgewerkt; zij geven veel psychosomatische klachten aan (zo'n 50% meer klachten dan gemiddeld); zij signaleren meer houdings- en bewegingsklachten en meer problemen met horen en zien; de kwaal is sinds het niet meer werken veelal niet minder geworden en dat wordt ook door een meerderheid van betrokkenen voor de toekomst niet verwacht.

De respondenten die in eigen werk terug willen keren zonder aanpassing (EW):

Deze personen zijn relatief jong: ruim de helft is jonger dan 41; zij hebben in vergelijking met hen die (met of zonder een aanpassing) in een ander beroep willen terugkeren een kortere tijd na het begin van de kwaal doorgewerkt; als reden van niet meer werken zijn er wat minder diagnoses op

⁶Het opleidingsniveau ligt op een schaal van 1 (geen afgeronde opleiding) tot 8 (wetenschappelijk onderwijs); niveau 3 staat voor LBO, niveau 4 voor MAVO.

⁷Zie voor de achtergrond van de klachtenscores paragraaf 2.4.

het gebied van houding en beweging; zij hebben vaker de verwachting dat de kwaal minder zal worden en geven een geringere behoefte aan hulp bij het weer aan de slag komen aan.

Respondenten die in eigen werk terug willen, met aanpassing (EW+):

Zij zijn gemiddeld ouder dan zij die zonder aanpassing in hun eigen beroep zeiden terug te willen keren: 47% van deze personen bevindt zich in de leeftijdsklasse van 40 tot 50 jaar tegenover 27% van hen uit de vorige groep; zij onderscheiden zich wat betreft de (relatief korte) periode van niet meer werken en de periode van gewerkt hebben na het ontstaan van klachten niet van de hiervoor beschreven groep; zij geven weinig psychosomatische klachten aan en hebben vaker een diagnose 'houding en beweging'; over de ontwikkeling van de kwaal zijn ze negatiever en wat betreft de gewenste hulp vragen ze meer dan zij die in het eigen werk geen aanpassing nodig achten.

Het verschil met de vorige groep, die geen aanpassing in het eigen werk zei nodig te hebben, zit dus vooral in een hogere leeftijd, meer houdings- en bewegingsdiagnosen als reden voor het verzuim, minder psychosomatische klachten en meer behoefte aan hulp bij het weer aan de slag komen.

Respondenten die ander werk willen, zonder een aanpassing (AW):

Zij zijn met 37 jaar bijna 4 jaar jonger dan gemiddeld; er zijn in deze groep, zeker in vergelijking met hen die zonder aanpassing in het eigen werk willen terugkeren, meer vrouwen; zij zijn, in vergelijking met hen die in het eigen werk denken terug te kunnen keren, gemiddeld wat langer niet meer aan het werk en zij hebben tevens wat langer nog gewerkt na het ontstaan van de kwaal; zij geven wat minder lichamelijke belemmeringen aan; het niveau van de psychosomatische klachten ligt op hetzelfde (relatief hoge) niveau als dat van hen die zonder meer in het eigen werk willen terugkeren; als reden voor het verzuim zijn er duidelijk meer diagnoses 'psychisch' (51% tegenover 36% gemiddeld); er is meer behoefte aan hulp bij reïntegratie dan bij hen die zo in het eigen beroep willen terugkeren.

Deze groep onderscheidt zich dus van hen die zonder meer in het eigen werk willen terugkeren, op de volgende punten: het groter aandeel vrouwen, een iets hoger opleidingsniveau, al wat langer niet gewerkt hebben, langer gewerkt hebben na het ontstaan van de kwaal, een groter aantal psychische diagnoses en meer behoefte aan hulp bij het weer aan de slag komen.

Respondenten die ander werk willen met aanpassing (AW+):

Deze personen verschillen qua leeftijd niet van hen zonder meer in een ander beroep werkzaam willen zijn: 62% is jonger dan 40 jaar; zij zijn eveneens met hen vergelijkbaar als het gaat om het al wat langer niet meer gewerkt hebben en de periode van werken na het ontstaan van de klachten; zij geven in zo'n zelfde vergelijking vaker dan gemiddeld een diagnose op het gebied van houding en beweging; de verwachtingen over de ontwikkeling van de kwaal zijn pessimistischer dan gemiddeld; zij hebben relatief veel behoefte aan hulp bij reïntegratie.

Deze respondenten vertonen overeenkomsten met diegenen die voor het eigen werk een aanpassing zeggen te behoeven als het gaat om: een meer diagnoses 'houding en beweging', een wat minder optimistische verwachting van het beloop van de ziekte en de behoefte aan hulp.

Op het vlak van een relatief lage leeftijd, en de langere periode van niet meer werken/werken met kwaal, vertonen ze een overeenkomst met hen die een aanpassing in het eigen werk willen.

Bij de hiervoor gehanteerde indeling op basis van wel of geen aanpassing in het werk en een voorkeur voor het eigen of een ander beroep, blijkt de mate van succes bij het weer aan de slag te komen nauwelijks te verschillen .

Tot slot van de subparagraaf gaan we in op de vraag welke andere beroepen zij die ander werk willen (53%), op het oog hebben.

Voor zover men zich daarover uitgesproken heeft, noemen de respondenten in afnemende volgorde: administratieve beroepen (36 maal), dienstverlenende beroepen (28 maal), overige beroepen (27 maal), wetenschappelijke beroepen (16 maal) en expressieve beroepen (12 maal).

Beroepen in de industrie, de bouw of de landbouw en visserij worden niet of nauwelijks genoemd. Een commercieel beroep, een beroep in het onderwijs en beleidvoerende en hogere leidinggevende functies worden slechts in geringe mate genoemd.

3.4.3 De bedrijfs/beroepstypologie

Op basis van vragen in de enquête naar de wens in het eigen of een ander bedrijf aan de slag te gaan en die naar de wens in het eigen of een ander beroep werkzaam te zijn, werd opnieuw een indeling in typen tot stand gebracht.

Deze typologie richt zich vooral op belemmerende factoren voor reïntegratie wat betreft het beroep en/of het bedrijf van herkomst. Ook hier wordt weer een onderscheid gemaakt tussen ambtenaren (ABP) en anderen (GMD).

Omdat in een aantal gevallen de vraag naar een voorkeur voor het eigen of een ander bedrijf onbeantwoord bleef, ligt het aantal getypeerde personen hier op 307.

Wij maken een onderscheiding in vier typen van voorkeuren:

type 1 Eigen Bedrijf/Eigen Werk (EBEW): 67 personen (22%);

ABP 18%, GMD 24%.

type 2 Eigen Bedrijf/Ander Werk (EBAW): 28 personen (9%);

ABP 11%, GMD 8%.

type 3 Ander Bedrijf/Eigen Werk (ABEW): 47 personen (15%);

ABP 12%, GMD 17%.

type 4 Ander Bedrijf/Ander Werk (ABAW): 165 personen (54%);

ABP 58%, GMD 51%.

Tabel 21 geeft de verdeling van deze type-indeling voor ABP-ers en GMD-ers. Opvallend is dat maar liefst de helft een voorkeur uitspreekt voor een ander beroep binnen een ander bedrijf.

In tabel 22 staan de kenmerken van de getypeerde personen weergegeven.

Respondenten die in eigen bedrijf/eigen beroep willen werken (EBEW):

zijn gemiddeld iets ouder; hebben in vergelijking met hen die in een ander bedrijf aan de slag willen, vrij kort gewerkt na het ontstaan van klachten; geven minder vaak dan zij die ander werk willen, een diagnose 'houding en beweging'; zij vragen en krijgen weinig hulp.

Respondenten die in eigen bedrijf/ander beroep willen werken (EBAW):

zijn wat jonger; geven vrijwel geen diagnoses 'psychisch' aan; kruisen weinig psychosomatische klachten en relatief wat meer houdings- en bewegingsklachten aan; hebben nogal lang na het ontstaan van de klachten doorgewerkt; zij vragen en krijgen relatief veel hulp. Een ander beroep in eigen bedrijf ambiëren hangt samen met houdings- en bewegingsklachten, die al eerder relatief vaak reden waren om met het werken op te houden. Deze wat vaker jeugdige personen vertonen een vrij gunstig beeld wat betreft psychosomatiek.

Respondenten die in ander bedrijf/eigen beroep willen werken (ABEW):

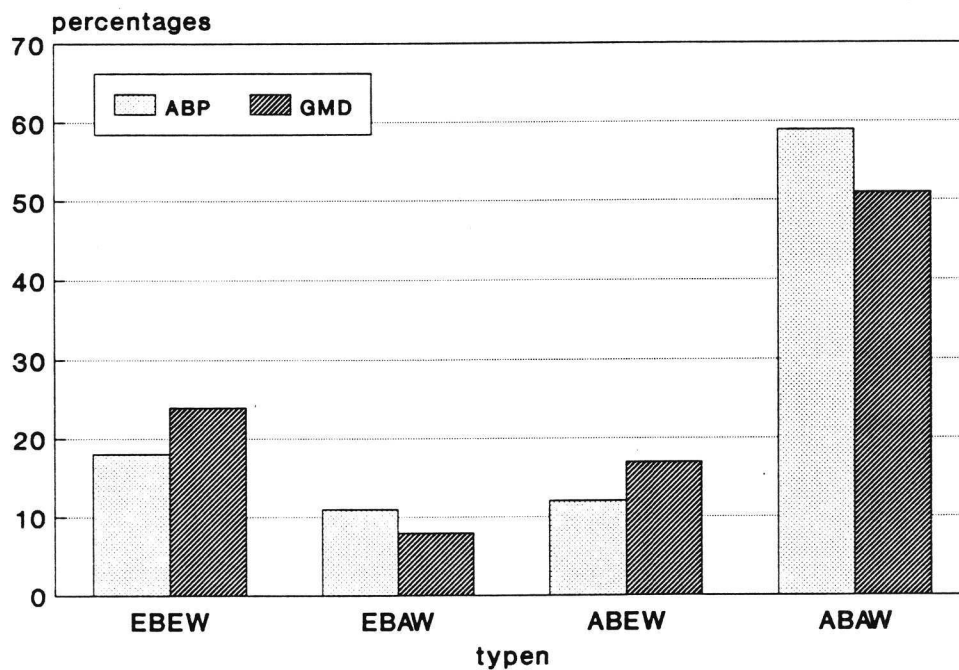
zij zijn iets beter opgeleid en onder hen zijn meer vrouwen dan onder hen die in het eigen bedrijf willen blijven werken; zij geven iets vaker een diagnose 'psychisch' en iets meer psychosomatische klachten dan de blijvers in het eigen bedrijf.

Respondenten die in een ander bedrijf/ander beroep willen werken (ABAW):

Deze groep heeft een nog iets hoger percentage vrouwen dan de vorige groep ; zij werken al relatief lang niet meer en hebben lang doorgewerkt na het ontstaan van de klachten; zij vragen relatief veel hulp, maar hebben die in verhouding weinig gekregen.

Het element 'in een ander bedrijf én in een ander beroep willen werken' doet deze groep respondenten verschillen van hen die weer in het eigen bedrijf aan de slag willen, vooral wat betreft een wat groter aantal vrouwen, een lange verzuimduur, een langere periode van doorwerken met klachten en grotere behoefte aan hulp.

Tabel 21 Verdeling van de percentages respondenten over de verschillende reïntegratietypen volgens de beroeps/bedrijfstypologie (n = 307).



Tabel 22 Kenmerken van personen in de bedrijfs/beroeps-typologie

	typen			
	EBEW	EBAW	ABEW	ABAW
% vrouwen	42%	43%	53%	58%
gem. leeftijd (jr)	40	34	38	37
niv. opleiding	4.0	3.9	4.4	4.1
periode niet werken (jr)	.9	1.1	1.3	1.6
periode 'ziek gewerkt' (jr)	2.4	3.5	2.5	4.1
% diagnose 'h & b'	45%	59%	47%	56%
% diagnose psychisch	41%	15%	47%	40%
niv. klachten psychsom	8.0	5.2	8.6	8.2
niv. klachten h & b	4.7	5.9	5.0	5.2
niv. klachten zint	.4	.3	.4	.4
% kwaal nu minder	44%	46%	39%	43%
% in toekomst minder	59%	54%	57%	47%
% werken zal lukken	76%	80%	72%	71%
gem. aantal hulpvragen	1.0	2.2	1.7	2.6
gem. aantal instanties	9	1.6	1.0	1.1

4 DISCUSSIE EN CONCLUSIES

4.1 Inleiding

In deze discussie wordt in de eerste plaats ingegaan op de vraag in welke mate bepaalde beperkingen van het onderzoek van invloed zijn op conclusies die aan de resultaten verbonden kunnen worden.

Vervolgens wordt vooral aandacht besteed aan het beeld dat de mensen, die weer aan het werk willen na uitval door kwaal, van zichzelf geven.

Hoe de toekomstige arbeidsexploratie in de regio Rijnmond hiermee zijn voordeel kan doen, is een derde onderwerp in dit hoofdstuk. Eerder in Nederland verricht onderzoek op het gebied van de reïntegratie, vormt in samenhang met de hier gepresenteerde gegevens eveneens een element in de discussie over de reïntegratiemogelijkheden van onze onderzoeksgroep in de regio.

4.2 Beperkingen van het onderzoek

De respons op de uitgezonden vragenlijst onder de verzuimers bedroeg 31% onder het bestand van het 'gemeente Rotterdam/ABP-bestand' en 36% onder het GMD-steekproefbestand.

De vragenlijst is expliciet bedoeld om de behoefte aan extra hulp bij reïntegratie na te gaan. Dit is duidelijk in de begeleidende brief verteld. Het is daarom waarschijnlijk dat mensen die deze behoefte voelen aanzienlijk meer gemotiveerd zijn de vragenlijst te retourneren dan de mensen die deze behoefte niet hebben. Over de non-responsgroep zijn wat dit betreft geen gegevens beschikbaar, maar verondersteld kan worden dat het percentage werkwilligen in de responsgroep veel groter is dan in de non-responsgroep. Wanneer op basis van de onderzoeksresultaten dus een schatting van de omvang van de totale groep reïntegratiegeëdigden in de regio wordt gemaakt, is een overschatting te verwachten, wanneer het percentage in de responsgroep als maatgevend zou worden beschouwd. Wanneer vanuit de doelstelling van dit onderzoek een schatting gevraagd wordt, geven wij de voorkeur aan een onderschatting. Vandaar dat er in de volgende paragraaf van uit wordt gegaan dat in de non-responsgroep het aantal werkwilligen nihil is en dat zij die in de responsgroep weer aan het werk willen de totale groep 'werkwilligen' uitmaken.

Er zijn aanwijzingen dat de responsgroep een selecte groep vormt uit de ABP- en GMD-bestanden. Wanneer de kenmerken leeftijd en sexe in de responsgroep vergeleken worden met die van de totale groep uitkeringsgerechtigden van GMD en ABP in de regio, dan blijken in de responsgroep vrouwen en mensen van jongere leeftijd oververtegenwoordigd te zijn.

Ondanks deze verschillen in leeftijd en geslacht verschilt de diagnose (de reden van de arbeidsongeschiktheid) niet noemenswaard, behalve dat in het GMD-responsbestand de 'houdings- en bewegingsstoornissen' meer voorkomen.

Daarnaast is een ondervertegenwoordiging in de responsgroep van migranten, die onder meer vanwege het taalprobleem weinig geneigd zijn aan een onderzoek via een schriftelijke enquête mee te werken.

Zolang aangenomen wordt dat het aantal werkwilligen in de non-responsgroep nihil is, worden de conclusies ten aanzien van hen die aan de slag willen -in de zin van een te optimistische schatting- niet beïnvloed door de selectiviteit van de responsgroep. Wel kan men overigens vanuit andere motieven bepleiten dat bij de reïntegratiebegeleiding in de regio aandacht besteed wordt aan de bij het vragenlijstonderzoek 'verborgen' groepen, zoals de migranten of vroeggehandicapten.

4.3 Wie zijn reïntegratieklanten?

In het onderzoek worden de mensen die mogelijk voor begeleiding bij reïntegratie in aanmerking komen, als volgt omschreven: alle werknemers en ex-werknemers, woonachtig in de regio Rijnmond, die zich beschikbaar stellen voor arbeid én die inmiddels langer dan 6 maanden wegens een aandoening, kwaal of ongeval niet werken (niet-werknemers en vroeggehandicapten blijven even buiten beschouwing).

Dit wil dus zeggen dat aan de ene kant de handicap door deze aandoening zodanig ernstig is dat men langer dan 6 maanden thuis zit, maar dat men aan de andere kant desondanks zelf weer aan het werk zou willen. De termijn van 6 maanden is om puur pragmatische, administratieve redenen gekozen. Onderzoek laat echter zien dat het ongeveer na deze periode aanzienlijk moeilijker wordt het werk te hervatten (Grosfeld 1987).

Het zelf weer aan het werk willen is een duidelijke selectiecriterium, waarmee zo'n groep zich onderscheidt van de grote groep mensen die wegens een kwaal, aandoening of ongeval niet meer werken. Voor deze laatste groep kunnen de WAO- en ABP-uitkeringsgerechtigden model staan. Van de nieuwe WAO-uitkeringsgerechtigden in 1989 had 34% als hoofddiagnose de categorie

'aandoeningen van het bewegingsapparaat' en van 29% behoort de hoofddiagnose tot de categorie 'psychische aandoeningen'; voor de ABP-pensioengerechtigden zijn deze percentages respectievelijk 26% en 47% (GMD, 1989; ABP, 1989). Naar schatting hebben 30% à 50% van de WAO-ers met een andere hoofddiagnose dan laatstgenoemde ook last van psychische stoornissen (Bijl en Ketting, 1991).

Ruim 65% van het totale uitkeringsgerechtigdenbestand is ouder dan 45 jaar en tweederde is man, hoewel in het ABP-bestand het aandeel van vrouwen hoger ligt, $\pm 45\%$ (GMD, 1989; ABP, 1989). Ongeveer 45% van het WAO-bestand heeft alleen Lager Onderwijs of MULO/MAVO gevolgd en heeft dus geen specifieke beroepsopleiding gevolgd (Gründemann e.a., 1991).

Verschilt de groep van mensen die weer aan het werk willen uit ons onderzoek van de zojuist beschreven groep uitkeringsgerechtigden 'in het algemeen'?

Het aandeel vrouwen is in het onderzoek veel groter dan in de algemene uitkeringsgerechtigden-populatie (zie ook par. 4.2): van de mensen die weer willen werken is 52% vrouw en van degenen die ànder werk willen zelfs 61%. De gemiddelde leeftijd van de werkwilligen in ons onderzoek is lager: 39 jaar. Het opleidingsniveau ligt wat hoger: in de onderzoeksgroep heeft slechts 34% geen specifieke beroepsopleiding gevolgd. Daarnaast ligt de hoofddiagnose in het GMD-responsbestand met name voor wat betreft een aandoening van het bewegingsapparaat extremer: 50% heeft een aandoening van het bewegingsapparaat en 32% heeft een psychische aandoening als reden van verzuim. Wat de ABP-respons betreft zijn de percentages respectievelijk 36% en 34%; dat wil zeggen juist minder psychische aandoeningen en meer aandoeningen van het bewegingsapparaat dan in de landelijke populatie.

Binnen het respondentenbestand van het onderzoek zijn er verschillen tussen degenen die weer aan de slag willen en degenen die niet meer willen werken. Deze verschillen komen overeen met de hiervoor geschetste verschillen tussen de werkwilligen uit ons onderzoek en de groep uitkeringsgerechtigden in het algemeen. De respondenten die niet meer willen werken zijn gemiddeld ouder (47 jaar) en hebben een lager opleidingsniveau (51% heeft geen beroepsopleiding). Daarnaast blijkt dat deze groep op het moment van invullen van de vragenlijst meer klachten aangeeft op het gebied van psychosomatiek en houding en beweging en vaker een sombere verwachting heeft over de vermindering van hun klachten. Dit terwijl de oorspronkelijke reden van het verzuim, uitgedrukt in een diagnose op het gebied van psychische of houdings- en bewegingsklachten niet verschillend is van de werkwilligengroep.

Is er nu een schatting te maken van de omvang van deze groep werkwilligen ten opzichte van de totale groep uitkeringsgerechtigden? Met inachtneming van de beperkingen van het onderzoek (zie par. 4.2) en onder een zeer conservatieve schatting waarbij de non-responsgroep géén werkwens heeft, komen we tot een schatting per 1 april 1991 van minimaal 13.765 werkwilligen; aldus berekend:

- 139 Ambtenaren van de gemeente Rotterdam (ABP-ers) willen aan het werk; Rotterdamse gemeente-ambtenaren vormen ongeveer een kwart van de ambtenaren in de gehele regio Rijnmond, zodat er in de hele regio minimaal ongeveer 556 ambtenaren met een aandoening weer aan het werk willen.
- 259 GMD-ers willen aan het werk; zij zijn afkomstig uit een steekproef van 1000 mensen uit een bestand van ongeveer 51.000 nog niet afgesloten gevalbehandelingen in de regio Rijnmond; naar schatting zijn er dus minimaal $51 \times 259 = 13.209$ niet-ambtenaren met een aandoening die weer aan het werk willen. Deze schatting komt aardig overeen met het door de GMD genoemde aantal ultimo 1989 afgesloten reïntegratie activiteiten (13.861) in de regio; een kleine 30% van dit aantal is daadwerkelijk weer aan de slag gekomen.

Het is aardig dit aantal van 13.765 werkzoekende mensen met een aandoening te zien tegen de achtergrond van het aantal vacatures in de regio. Begin 1990 waren er volgens de Provincie Zuid-Holland ongeveer 41.700 vacatures in de regio Rijnmond (minus de gemeente Dordrecht), waarvan ongeveer een kwart moeilijk vervulbaar zou zijn (Prov. Zuid-Holland, 1991).

De belangrijkste conclusie uit het voorgaande moet zijn dat de groep mensen die weer aan het werk willen een selecte groep uitkeringsgerechtigden vormen. De reïntegratiebegeleiding moet met de specifieke kenmerken rekening houden en niet van de doorsnee uitkeringsgerechtigde uitgaan.

4.4 Verschillende typen reïntegratieklanten

In het onderzoek zijn er ook binnen de selecte groep werkwilligen verschillen te onderscheiden. Het is hierbij zinvol om een onderscheid te maken naar de aard van de werkwens.

Zij die in eigen werk terug willen keren zonder aanpassing:

Het gaat om 28% van de werkwilligen. Zij hebben een relatief korte tijd na het begin van de kwaal doorgewerkt; er zijn wat minder diagnoses op het gebied van houding en beweging; zij hebben wat vaker de verwachting dat de kwaal minder zal worden; zij geven een relatief geringe behoefte aan hulp aan.

Zij die in eigen werk terug willen met aanpassing:

Van de werkwilligen is dit 19%. De factor 'aanpassing gewenst bij terugkeer in eigen werk' doet deze groep verschillen van de vorige groep wat betreft een hogere leeftijd (gemiddeld 43 jaar), meer houdings- en bewegingsdiagnosen als reden voor het verzuim, minder 'huidige' psychosomatische klachten en meer behoefte aan hulp bij reïntegratie.

Zij die ander werk zonder aanpassing willen:

Deze groep omvat 20% van de werkwilligen. Zij zijn met 37 jaar iets jonger dan gemiddeld, er zijn onder hen iets meer vrouwen dan gemiddeld (61%). Zij zijn gemiddeld wat langer al niet meer aan het werk en zij hebben tevens wat langer doorgewerkt na het ontstaan van de kwaal dan de eerdere twee groepen. Als reden voor het verzuim geven zij duidelijk meer psychische diagnosen aan (51% tegenover 36% gemiddeld); relatief meer respondenten verwachten dat de klachten zullen verminderen. De factor 'ander werk' doet deze groep dus duidelijk verschillen van de respondenten die in hun eigen werk willen terugkeren.

Zij die ander werk willen met aanpassing:

Zij vormen de grootste groep: 33%. De factor 'aanpassing gewenst in ander werk' doet deze groep verschillen van hen die geen aanpassing in ander werk verlangen wat betreft een wat lager niveau van psychosomatische klachten; de verzuimreden ligt -net als bij hen die een aanpassing in het eigen werk wilden- meer op het gebied van houding en beweging. Deze groep scoort het hoogst wat betreft de behoefte aan hulp bij reïntegratie.

Een kleine 70% wil weer aan het werk in een ander bedrijf.

Gemiddeld denkt 75% van de werkwilligen dat het wel zal lukken weer aan de slag te komen. Het wel of geen succes verwachten om aan de slag te komen verschilt nauwelijks tussen de onderscheiden typen werkwilligen.

Opvallend is dat de groep werkwilligen onder hen die in het eigen beroep in een ander bedrijf wil werken vrij jong is (gemiddeld 34 jaar) en meer houdings- en bewegingsklachten en minder psychosomatische klachten aangeeft.

Kenmerkend voor de mensen, die naar een ander bedrijf én een ander beroep wil is, dat zij relatief de grootste behoefte aan hulp bij reïntegratie hebben.

4.5 Consequenties voor de arbeidsexploratie

Welke conclusies laten de voorgaande constatering nu toe voor de begeleiding bij reïntegratie en meer in het bijzonder voor de arbeidsexploratie?

Op de eerste plaats moet men de groep uitkeringsgerechtigden niet over één kam scheren en tegelijkertijd constateren dat de arbeidsperspectieven voor deze mensen over het algemeen somber zijn gezien de gemiddelde leeftijd, het lage gemiddelde opleidingsniveau en de aard van hun klachten (slijtageklachten). Onder hen is een aanzienlijke minderheidsgroep (minimaal een kwart), die zelf ideeën heeft (ander werk, aanpassingen) en jonger is en een iets hoger opleidingsniveau heeft dan gemiddeld. Dit geeft hun dus betere perspectieven, ondanks het feit dat ze al minimaal 6 maanden verzuimen. Het lijkt efficiënt en doelmatig dat reïntegratiebegeleiding zich vooral richt op deze groep uitkeringsgerechtigden, die gemotiveerd zijn weer aan de slag te gaan.

Op de tweede plaats lijkt reïntegratie in de ogen van de werkwilligen zelf vooral een 'midlife crisis' in de loopbaan, een (gedwongen) heroriëntatie in de carrière. Velen willen ook naar een ander bedrijf. Behoeft aan begeleiding is er vooral op het gebied van solliciteren en het zoeken naar werk, omscholing en beroepskeuze. Een minderheid (circa 12%) van de respondenten die aan de slag willen, zeggen revalidatie en training in vaardigheden nodig te hebben; 5% wil hulp bij de aanschaf van hulpmiddelen. Deze respondenten lijken de primaire doelgroep van een arbeidsexploratie-afdeling die gekoppeld is aan een revalidatiecentrum. Uitgaande van het eerder genoemde aantal van 13.765 werkzoekenden op de peildatum van het onderzoek, betekent dit dat meer dan 1000 mensen een beroep zouden kunnen doen op de arbeidsexploratie. Hoewel het een momentopname betreft, is dit aantal zo groot dat er onmiskenbaar sprake is van een omvangrijke markt voor arbeidsexploratie. Bovendien moet bedacht worden dat ongeveer de helft (52%) van de werkzoekenden aangepast werk zoekt. Deze aanpassingen liggen vooral op het gebied van houding en beweging. Aanpassingsadviezen hieromtrent, zeker als deze meer handicapgericht zijn, zullen ook tot de expertise van het arbeidsexploratiecentrum behoren. Daarnaast, omdat zo vaak sprake is van omscholing en beroepskeuze, zal het arbeidsexploratiecentrum expertise op deze gebieden bij de begeleiding en advisering moeten betrekken.

Op de derde plaats is het raadzaam rekening te houden met specifieke kenmerken van groepen reïntegratiegeëdigden. Zo is bijvoorbeeld in het voorgaande de groep -met een wat groter aandeel vrouwen- die ander werk willen, gesignaleerd. Voor de groep vrouwen hierbinnen kan men raakvlakken vermoeden met de problematiek van de dubbele belasting (werk en huishouden) of met die van op de arbeidsmarkt herintredende vrouwen in het algemeen (om- en bijscholing en

werkervaring). Een andere indicatie is de grote behoefte aan hulp bij mensen die ander werk in een ander bedrijf ambiëren.

Dat de respondenten zelf de heroriëntatie in de loopbaan vooropstellen blijkt ook uit de begeleidende instanties die genoemd worden door personen die hulp nuttig achten. In zowel het ABP- als het GMD-bestand is dit vooral het Arbeidsbureau; het Arbeidsbureau wordt twee tot drie maal zo vaak genoemd door hen die hulp nuttig achten (32% bij het ABP en 20% bij het GMD) als door de overige respondenten. In de ABP-groep zijn het daarnaast het ABP zelf en de Afdeling Personeelszaken; deze worden genoemd door respectievelijk 43% en 27% van de groep die hulp nuttig acht, tegenover 16% en 8% in de resterende groep. De indruk bestaat dat de betrokken instanties in deze gevallen een redelijke selectie van cliënten toepassen om hulpvraag en hulpaanbod op elkaar af te stemmen.

In de andere gevallen lijkt het noemen van een begeleidende instantie niet specifiek voor de reïntegratiewens. Zo wordt de GMD in vrijwel dezelfde mate (circa 45%) genoemd door personen in het GMD-bestand die hulp wél en personen die hulp níet nuttig achten en zelfs door ruim een kwart van hen die helemaal niet meer aan de slag willen. Dergelijke cijfers vinden we ook in het ABP-bestand voor de bedrijfsarts en de Arbodienst; telkens noemt ongeveer eenderde deze instanties ongeacht de vraag of men hulp wel of niet nuttig acht.

Deze cijfers wijzen op het grote belang van een gerichte indicatiestelling en van een goede inpassing van de toekomstige arbeidsexploratie in het bestaande netwerk van reïntegratie-instanties.

Tenslotte moet opgemerkt worden dat een groot deel (gemiddeld 75%) van de mensen die weer aan de slag willen, optimistisch is en denkt dat het hun ook daadwerkelijk zal lukken. Dit staat wel in contrast met de werkelijkheid van het eerder genoemde succespercentage van 30% dat de GMD aangeeft bij zijn reïntegratie-activiteiten. Een percentage overigens dat een stijgende tendens vertoont (+40% begin 1992). Het optimisme van de ABP-belanghebbenden is meer gegrond: in 1991 bleek 78% van de bemiddelingsactiviteiten naar ander passend werk met succes bekroond te zijn.

4.6 Recente ontwikkelingen

Sinds het tijdstip van de enquête zijn ontwikkelingen (eindelijk) op gang gekomen die daadwerkelijk wijzen op een afname van de groei van het aantal arbeidsongeschikten. Begin 1992 is ook de

Wet Terugdringing ArbeidsongeschiktheidsVolume (TAV) aangenomen. De vraag is in hoeverre deze ontwikkelingen de enquêteresultaten en de consequenties ervan voor de arbeidsexploratie in een ander daglicht stellen.

De aard van deze recente ontwikkelingen en maatregelen is tweeledig.

Op de eerste plaats wordt getracht de WAO-instroom te beperken. Dit gebeurt onder meer door een intensievere en bedrijfsgerichte verzuimbegeleiding door de Bedrijfsverenigingen in het kader van de ziektewet en een betere samenwerking tussen werkgever, bedrijfsvereniging en GMD (bijv. het opstellen van een terugkeerplan bij een ziekteverzuim van rond de 3 maanden en een daadwerkelijke effectuëring van de 6e-maandsmelding bij de GMD). Daarnaast zijn er verzekeringstechnische maatregelen, zoals premiedifferentiatie en het niet verzekeren van de loonkosten van de werkgever in de eerste 3 tot 6 weken van het ziekteverzuim. De GMD Rotterdam stelt dat een toename van 50% wat betreft een snelle hervatting in aangepast eigen of ander werk de WAO-instroom verlaagt met 10%.

Op de tweede plaats wordt geprobeerd de kansen op de arbeidsmarkt van WAO-ers en gehandicapten meer in het algemeen te vergroten door een verdere uitwerking van de WAGW. Dit gebeurt onder meer door een bonus-malussysteem voor werkgevers voor het in dienst nemen respectievelijk het ontslaan van gehandicapte werknemers, een registratieverplichting en loonkosten- en begeleidingssubsidies. Van invloed is ook dat door een veranderende keuringspraktijk het aandeel gedeeltelijk arbeidsongeschikten toeneemt; een tendens die zich in Rijnmond eerder heeft voorgedaan (zie bijlage). In het laatste kwartaal van 1991 is landelijk ongeveer 22% van de uitkeringsgerechtigden gedeeltelijk arbeidsongeschikt. Het percentage gedeeltelijk arbeidsongeschikten bij de afgesloten GMD-gevalsbehandelingen is de laatste twee jaar met 10% gestegen tot ongeveer 60%.; het aandeel minder dan 25%-arbeidsongeschikt verklaarden is eveneens met 10% gestegen tot $\pm 30\%$. Deze ontwikkeling in het recente verleden heeft niets te maken met de verruiming van het begrip passende arbeid, die ook een van de voorgestelde maatregelen is.

Betekent dit alles nu dat de behoefte aan begeleiding bij reïntegratie en arbeidsexploratie zal verminderen? Allerm minst en waarschijnlijk zelfs in tegendeel. Hiervoor zijn de volgende overwegingen te geven.

De afname van de groei van het aantal uitkeringsgerechtigden in de zin der wet betekent zeker niet zonder meer een vermindering van het aantal (ex)werknemers met een aandoening of handicap. De voorgestelde maatregelen beogen immers niet primair een praeventieve werking op de gezondheid van werknemers. Het betekent daarentegen dat steeds meer mensen met een aandoening aan het werk zijn. Het is zeker mogelijk dat door een betere verzuimbegeleiding het aantal werknemers dat

langer dan 6 maanden verzuimt afneemt, maar dit is juist het effect van een reïntegratiebegeleiding die erop gericht is mensen met een aandoening aan het werk te houden. Dit is vooral de taak van de bestaande instanties als GMD, Bedrijfsverenigingen en bedrijfsgezondheidsdiensten. De hiervoor geconstateerde markt voor arbeidsexploratie is echter vooral gebaseerd op de behoefte aan revalidatie en training, expertise waarover de voornoemde instanties niet beschikken. Deze behoefte is duidelijk gekoppeld aan lichamelijke handicaps en het is dan ook onwaarschijnlijk dat het aantal mensen dat deze behoefte kenbaar maakt zal verminderen door de voorgestelde maatregelen.

Meer dan de helft van de geënquêteerden wil ander werk en/of wil bij een ander bedrijf gaan werken. Er is veel behoefte aan omscholings- en beroepskeuze-advisering al of niet in combinatie met aanpassingsadviezen. Ook voor deze groepen werkwilligen zal de begeleidingsbehoefte niet verminderen door het feit dat werkgevers meer werknemers met een aandoening in dienst houden.

BIJLAGEN

pagina

BIJLAGE 1	Enige achtergrondgegevens van de GMD en het ABP	45
BIJLAGE 2	Schriftelijke reacties van de GMD en het ABP op de gepresenteerde onderzoeksgegevens	53

BIJLAGE 1

Enige achtergrondgegevens van de GMD en het ABP

1 Inleiding

In deze bijlage komen enige algemene gegevens aan bod van het bestand arbeidsongeschikten van GMD en ABP. Deze gegevens worden gepresenteerd om aan te kunnen geven in hoeverre een beperkt aantal bestandskenmerken in de regio Rijnmond verschilt van landelijke gegevens. Bovendien kunnen deze gegevens gebruikt worden om na te gaan of de respondenten in het onderzoek afwijken van de groep uitkeringsgerechtigden in het algemeen in de regio.

Tevens wordt ingegaan op het schriftelijk commentaar van GMD en ABP dat enkele recente ontwikkelingen en recent cijfermateriaal omvat en dat een reactie is op de samenvatting van de enquêteresultaten in het hoofdrapport. Dit schriftelijk commentaar is aan het eind van deze bijlage opgenomen.

2 GMD

De volgende gegevens in tabel 1 zijn van toepassing op de COROP-regio Groot Rijnmond, dat wil zeggen de werkgebieden Rotterdam en Vlaardingen.

Tabel 1 Leeftijd, geslacht en arbeidsongeschiktheidsklasse van de arbeidsongeschikten in Rijnmond en in Nederland ultimo 1989. Bron: regionale gegevens GMD.

	Rijnmond			Nederland	
	abs.	perc.	perc./inw. n=865.985	perc.	perc./inw. n=10.217.428
Totaal	53.094	100	6,1	100	7,5
< 34 jaar	7.551	14,2	3,6	15,0	4,7
35-44 jaar	10.071	19,0	5,2	19,5	6,6
45-54 jaar	14.288	26,9	10,3	27,4	12,9
55-64 jaar	21.184	39,9	17,1	38,0	20,9
man	36.947	69,6	8,4	68,9	10,2
vrouw	16.147	30,4	3,8	31,1	4,8
vroeggeh.	3.603	6,8	0,4	9	0,6
80-100%	39.767	74,9	4,6	81,0	26,0
< 80%	11.555	21,8	1,3	19,0	1,4

Aparte cijfers van het werkgebied Dordrecht, als onderdeel van de COROP-regio Zuid-oost Zuid-Holland zijn niet beschikbaar en zijn dus niet in deze tabel opgenomen.

De leeftijdsverdeling van de uitkeringsgerechtigden in Rijnmond verschilt weinig van die van alle uitkeringsgerechtigden in Nederland. Gerelateerd aan de leeftijdsverdeling van de totale be-

roepsbevolking is er een groter verschil. In Rijnmond zijn er relatief minder oudere uitkeringsgerechtigden; ook het totaal aantal uitkeringsgerechtigden ligt in Rijnmond iets lager dan in Nederland als geheel. De verhouding gedeeltelijk en geheel arbeidsongeschikten ligt in Rijnmond meer in de richting van de gedeeltelijk arbeidsongeschikten in vergelijking met Nederland; het percentage vroeggehandicapten ligt wat lager.

Wat betreft de nieuwe uitkeringsgerechtigden in 1989 (de instroom) zijn er gegevens op regioniveau bekend over de reden van afkeuring (de hoofddiagnose). Met betrekking tot de twee belangrijkste categorieën zijn er geen noemenswaardige verschillen met de landelijke gegevens: in ongeveer 29% van de gevallen betreft de hoofddiagnose psychische stoornissen en in ongeveer 34% stoornissen in houding en beweging. In de werkgebieden Dordrecht en Vlaardingen ligt het percentage psychische stoornissen wat lager op ongeveer 25%.

In tabel 2 worden enkele gegevens uitgesplitst naar GMD-werkgebied in de regio Rijnmond. Over het werkgebied Dordrecht zijn nu wel gegevens beschikbaar.

Onder dossiers worden de cliënten verstaan, van wie de gevalbehandeling nog niet is afgesloten.

Tabel 2 Enkele kengetallen van de drie GMD-werkgebieden in Zuid-Holland Zuid ultimo 1989. Bron: regionale gegevens GMD.

	Rotterdam	Vlaardingen	Dordrecht	Nederland
totaal aantal				
uitkeringsgerechtigden	31.704	14.647	19.890	774.000
aantal dossiers in behand.	23.061	12.540	15.803	471.400
dossiers als % van totaal				
aantal uitk. ger.	72,7%	85,6%	79,4%	60,9%
aantal nieuwe				
uitkeringsgerechtigden	2.678	1.379	1.629	58.300
nieuwe uitk. ger. als %				
van totaal uitk. ger.	8,4%	9,4%	8,2%	7,5%
aantal afgesloten				
reintegratie-activiteiten	6.124	3.442	4.295	139.696
afgesloten reintegr. act.				
als % totaal uitk. ger.	19,3%	23,5%	21,6%	18,0%
aantal reintegr. aan				
het werk	1.612	1.099	1.559	49.094
reintegr. aan het werk				
als % van afgesloten				
reintegr. activiteiten	26,3%	31,9%	36,3%	35,1%

In tabel 1 is eerder aangegeven dat het aantal uitkeringsgerechtigden als percentage van de beroepsbevolking in de regio Groot Rijnmond lager ligt dan in Nederland gemiddeld. Uit tabel 2 blijkt tevens dat in de regio van een groter gedeelte van de uitkeringsgerechtigden dan gemiddeld in Nederland de dossiers nog in behandeling zijn. Vooral in het werkgebied Vlaardingen is het

percentage nieuwe uitkeringsgerechtigden en het percentage afgesloten reïntegratiegevallen hoger dan gemiddeld. Daarentegen ligt het percentage met succes afgesloten reïntegratie-activiteiten vooral in het werkgebied Rotterdam lager dan gemiddeld in Nederland. Uit recente gegevens van de GMD blijkt echter dat dit laatste percentage een stijgende tendens vertoont; begin 1992 ligt dit percentage op ongeveer 40%.

3 ABP

Ook van het ABP zijn enige achtergrondgegevens beschikbaar, die in tabel 3 zijn opgenomen. Deze zijn echter niet met die van de GMD vergelijkbaar vanwege het eerder gesignaleerde verschil in keuringstijdstip. Bovendien betreft het hier instroomgegevens over 1989.

Tabel 3 Pensioenkeuringen ABP in 1989 (instroom). Bron: memo Arbodienst Rotterdam, jaarverslag ABP

	Rotterdam			Nederland	
	abs.	perc.	perc./ambt. n=28.495	perc.	perc./ambt. n=845.811
Totaal	322	100	1,1	100	1,2
< 45	103	32,0	0,5	32,8	1,1
45-54	135	41,9	2,4	45,4	2,4
55-59	78	24,2	4,3	19,3	3,9
> 60	6	1,9	1,9	2,5	2,3
man	214	66,6	1,1	56,3	1,0
vrouw	108	33,4	1,1	43,7	1,4
80-100%	222	69,0	0,8	64	0,7
< 80%	100	31,0	0,4	36	0,4
diagn. psychisch	126	39	0,4	47	0,5
diagn. houd. bew.	109	34	0,4	26	0,3

Ten aanzien van de Rotterdamse ambtenaren zijn er wat minder pensioenkeuringen op oudere leeftijd dan landelijk het geval is. Opvallend is het geringere percentage pensioenkeuringen van vrouwen in Rotterdam. Uitgedrukt als percentage van het totaal aantal ambtenaren blijkt het aandeel van vrouwen en mannen in de pensioenkeuringen ongeveer gelijk. Dit in tegenstelling tot de landelijke cijfers, waaruit blijkt dat vrouwen een groter aandeel hebben in de keuringen. Wat betreft de afkeuringsgrond komt in Rotterdam de diagnose 'psychische stoornissen' minder en de diagnose 'houdings- en bewegingsstoornissen' meer voor dan landelijk het geval is. De gegevens uit de tabellen 1 en 3 mogen niet met elkaar vergeleken worden, omdat de eerstgenoemde de totale groep uitkeringsgerechtigden betreft en de laatstgenoemde de nieuwe uitkeringsgerechtigden in 1989. Wel

kan men deze vergelijking gebruiken om specifieke regiokenmerken nog eens aan te geven. In de regio Rijnmond verschillen het GMD- en ABP-uitkeringsgerechtigdenbestand qua leeftijd- en geslachtsopbouw nauwelijks; landelijk blijkt het GMD-bestand ouder en 'manlijker' dan het ABP-bestand.

ABP-gegevens over succesvol afgesloten reïntegratiegevallen zijn er niet over 1989, maar wel over 1990 en 1991. Van het aantal cliënten dat medisch/arbeidskundig gezien in staat geacht werden passend ander werk te verrichten (429) is 60% aan het werk gekomen; in 1991 bedroeg dit percentage zelfs 78% van de 397 bemiddelde cliënten. Volgens de Arbo-dienst Rotterdam echter zouden er per 1 april 1991 276 personen herplaatst zijn in aangepast werk; dit is 28% van het bestand van de 971 (voorlopig) arbeidsongeschikten, die geregistreerd staan bij de Arbo-dienst.

4 CONCLUSIES

GMD

In de regio Rijnmond zijn er relatief wat minder oudere uitkeringsgerechtigden dan in Nederland; er zijn tevens meer WAO-ers met een gedeeltelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering; het totaal aantal uitkeringsgerechtigden ligt iets lager dan in Nederland. Het aandeel van de twee belangrijkste diagnosecategorieën (stoornissen in houding en beweging en psychische stoornissen) is in de regio overeenkomstig de landelijke percentages (resp. 34% en 29%); in de werkgebieden Dordrecht en Vlaardingen ligt het percentage psychische stoornissen wat lager op 25%. In de regio zijn van een groter deel van de uitkeringsgerechtigden dan in Nederland het geval is, de dossiers nog in behandeling. Hieruit kan men concluderen dat de werkbelasting van de GMD in de regio relatief hoog is. Vooral in het werkgebied Rotterdam ligt het percentage met succes afgesloten reïntegratie-activiteiten lager dan gemiddeld in Nederland. Dit ondanks het feit dat het aandeel jongeren en gedeeltelijk arbeidsongeschikten in de regio hoger ligt dan in het gehele land. Het percentage is echter stijgende en ligt begin 1992 op ongeveer 40%., waarmee het verschil met het landelijk gemiddelde afneemt (het succespercentage over het eerste kwartaal van 1992 is volgens de meest recente landelijke GMD-gegevens 44%).

ABP

De ABP-gegevens hebben betrekking op de instroom in 1989. Met betrekking tot deze gegevens zijn er wel enkele opvallende verschillen tussen de regionale en landelijke cijfers. Rotterdamse

arbeidsongeschikte ambtenaren hebben relatief meer houdings- en bewegingsstoornissen en minder psychische stoornissen, terwijl het aandeel vrouwen kleiner is.

Opvallend is het hoge succespercentage bij de bemiddeling naar ander passend werk. In 1991 bedroeg dit in Rotterdam 78%.

Genoemde verschillen tussen de regio Rijnmond en de landelijke situatie, evenals het feit dat de arbeidsmarkt en werkgelegenheid in de regio specifieke kenmerken vertonen, geven aan dat men bij een eventuele extrapolatie van de onderzoeksbevindingen naar de landelijke situatie voorzichtig moet zijn.

BIJLAGE 2

Schriftelijke reacties van de GMD en het ABP op de gepresenteerde onderzoeksgegevens



bezoekadres
Blaak 22
3011 TA Rotterdam

telefoon (010) 413 25 45
telefax (010) 404 86 85

ARBEIDSONGESCHIKTHEIDS
VERZEKERING

ONTV.	10/5/92 2852/5104
AFD.	
VISIE	C. Wevers

N.I.P.G./T.N.O.
T.a.v. Dhr. C.W.J. Wevers
Postbus 124
2300 AC Leiden

bijlage(n)

diensteenheid

behandelaar

telefoon

uw kenmerk

AOV

Hr. V.Leeuwen

tst. 34

ons kenmerk

dienstonderdeel

AD

betreft

datum

concept verslag "de markt voor arbeidsexploratie
in de Rijnmond" N.I.P.G. nr. C034

15-05-1992

Geachte heer Wevers,

Onder verwijzing naar de bespreking van 14 mei j.l. doe ik u onderstaand
een aantal tekstuele wijzigingen toekomen.

Dit betreft o.m. de pagina's 13 (6.1.) en pag. 18 (4e deel).

pag. 13 (6.1.) Bemiddelingsresultaat ABP:

Van het aantal cliënten die medisch/arbeidskundig gezien in staat werden
geacht passend ander werk te verrichten (429) waren er in 1990 per datum
van de beslissing reeds 205 mede door bemiddeling van het ABP aan het
werk.

Daarbij werden er nog 55 cliënten na datum van de beslissing in 1990 naar
ander werk bemiddeld.

In 1991 ging het om 397 cliënten waarvan voor de beslissing reeds 210
cliënten naar werk waren bemiddeld en 101 nadien.

Voor 1992 wordt gerekend op + 350 bemiddelde kandidaten.

Pag. 18 4e deel:

In 1991 is het bestand AD-en verdubbeld vanwege de taakuitbreiding i.v.m.
T.A.V..

Derhalve ligt de nadruk thans niet meer in de instantie op de schatting
maar op de reïntegratie, waarvoor door de toename van het aantal AD-en
veel meer tijd ter beschikking is gekomen.



Blad -2- conceptverslag

15-05-1992

Ontwikkelingen:

T.A.V.:

Als gevolg van invoering wordt het ABP in een veel eerder stadium betrokken bij ziekteverzuim + dreigende A.O..

Werkgevers dienen bij 6 weken arbeidsverzuim reeds een reïntegratieplan op te stellen.

Door veel snellere betrokkenheid ABP wordt voorkomen dat arbeidsverzuim als gevolg van fusies, reorganisaties, arbeidsconflicten etc. uitmonden in arbeidsongeschiktheid.

De bereidheid van werkgevers om gedeeltelijk afgekeurden in dienst te nemen lijkt als gevolg van het bonus/malus systeem toe te nemen.

Landelijk Samenwerkingsverbanden (L.I.O.S.):

T.b.v. onderwijzend personeel is met het L.I.O.S. een overeenkomst aan gegaan om voor deze groep een herplaatsingsproject op te zetten.

Vervangingsfonds:

M.i.v. 01-08-1992 wordt het onderwijs verplicht een standaard bedrijfsgeneeskundige zorg te effectueren waardoor het ongecontroleerd arbeidsverzuim binnen het onderwijs aan banden wordt gelegd.

Bovendien worden scholen geconfronteerd met een eigen bonus/malussysteem waar het gaat om vervanging van zieke leerkrachten.

De verwachting is als gevolg van deze maatregelen dat het ziekteverzuim en A.O.-risico de komende jaren sterk zal gaan afnemen.

Ik verzoek u bij het opstellen van het definitieve rapport met het bovenstaande rekening te houden.

Mocht u nog vragen hebben naar aanleiding van het bovenstaande dan verneem ik dat gaarne van u.

Hoogachtend,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'L.A. van Leeuwen', is written over the typed name.

L.A. van Leeuwen
arbeidsdeskundige

Gemeenschappelijke Medische Dienst

Postbus 213 3000 AE Rotterdam

Administrateur: Gemeenschappelijk Administratiekantoor

Telefoon: (010) 440 4701

TNO Gezondheidsonderzoek
Wassenaarseweg 56
2333 AL Leiden
t.a.v. de heer C.J.W. Wevers

ONTV.	19/5/92 2859/56.8
AFD.	
VISIE	C Wevers

GMD

Uw kenmerk

Uw brief van

Ons kenmerk

Datum

GMD/05/DW

15 mei 1992

Betreft: Aanvulling conceptrapport AOC.

Geachte heer Wevers,

Onderstaand een aantal feitelijke gegevens over de huidige werkafspraken tussen BV'n en GMD en hun impact op de bemiddeling.

In het zgn. Najaarsoverleg is afgesproken dat de bedrijfsverenigingen een intensievere begeleiding in de eerste 13 weken van het zw-jaar starten.

Verder is afgesproken, dat meldingen bij de GMD met 6 maanden en niet later gebeuren.

Deze afspraken zijn gebaseerd op de constatering, dat late start van de GMD-activiteiten de reïntegratie kansen verkleint.

Een toename van snelle hervatting in aangepast eigen of ander werk van 50 % verlaagt de wao-instroom met 10 %.

Ter bevordering van de vroege hervatting is arbeidskundige inbreng bij de vg-zw mogelijk gemaakt via het zgn. ad-consult.

Daarnaast is gebleken, dat samenwerking tussen bedrijf en ziektewetarts (bedrijfsgebonden verzuimbegeleiding) op korte termijn reeds een verlenging van 2 %- punten in het verzuimpercentage oplevert. Het bedrijfsgericht werken, dat bij de GMD overigens al jaren bestond ! wordt nu ook bij de BV'n vooral bij het GAK, snel ingevoerd.

Tussen GMD en GAK is per 1-1-92 de afspraak gemaakt, dat elk zw-geval dat de 13 weken haalt, besproken wordt tussen zw-verzekeringsgeneeskundige en het GMD-behandelingsteam teneinde reïntegratieactiviteiten zo vroeg mogelijk in te zetten door de meest gereede partij.

Kantooradres:

Burgemeester s' Jacobplein 51, Rotterdam

Algemeen telefoonnummer: (010) 440 40 00

Gemeenschappelijke Medische Dienst



Geadresseerde

Ons kenmerk

Datum

Bladnr.

De verschuiving van het late naar vroege melding is in korte tijd opgetreden : in september '91 50 % op de 6e maand of eerder, nu in april '92 80 %.

Het totale aanbod van meldingen bij de GMD vanuit de ziekte-wet is vanaf okt. '91 licht dalende met lokale uitschieters naar boven en beneden.

Voor de GMD Rotterdam is de ontwikkeling in het aantal werkhervattingen als volgt (eigen + andere w.g.)

J A A R	REINTEGRATIES	REINTEGR.ACT.
1989	1665	6252
1990	2037	6813
1991	2701	7223
1992(prognose)	3200	7200

Omtrent de bemiddeling naar andere werkgever is een exacte cijfermatige scheiding eigen/ander werkgever (nog) niet te geven, maar onderstaande opsomming geeft een indicatie. Voor bemiddeling worden door de arbeidsdeskundige gesignaleerd degenen die niet herplaatst zijn bij eigen werkgever en zich niet op voorhand afwijzend opstellen t.a.v. bemiddeling naar arbeid. Het laatste probleem doet zich voor bij tientallen procenten van het potentiële bemiddelingsaanbod! De aldus gesignaleerden worden uitgenodigd om over bemiddeling te komen praten, waarop nog eens 40 % niet reageert. Uiteindelijk werden in een jaar in het bemiddelingsbestand GMD Rotterdam 500 personen opgenomen, waarvan er binnen een jaar 230 werkhervattingen werden geregistreerd. Het werkelijke aantal ligt hoger, maar wordt door niet-sluitende communicatie met ww-afdelingen niet aan ons gemeld.

Steekproeven in oude bemiddelingsbestanden tonen aan, dat ook later in het ww-traject nog veel werkhervattingen plaats vinden. Voor een concreet project in Dordrecht bleek het niet mogelijk voldoende partieel ongeschikte langdurig werkelozen te vinden.

Stellingen:

1. Het grote aantal niet in bemiddeling geïnteresseerden wordt ten onrechte in de discussies verwaarloosd. Het zijn vermoedelijk ook de non-respondenten in de enquête. Naar schatting 25 % van de potentiële bemiddelingspopulatie lekt daardoor weg.

Gemeenschappelijke Medische Dienst



Geadresseerde

Ons kenmerk

Datum

Bladnr.

2. Van de gemotiveerde werkzoekende arbeidsongeschikten in Rotterdam heeft meer dan 40% binnen een jaar ander werk bij een nieuwe werkgever.
Het aantal werkhervattingen neemt ook na een jaar nog toe.
3. De bemiddelingspopulatie van de GMD kan in overwegen de mate gereïntegreerd worden met relatief simpele middelen.
De inzet van zwaardere tot zeer zware middelen is noodzakelijk bij handicaps die het maatschappelijk functioneren ernstig belemmeren, bij scholings niveau-en richting die de uitoefening van passende functies belemmeren en combinaties daarvan.
Bij de instroom uit de zw doen die situaties zich (gelukkig) zelden voor.
Bij vroeggehandicapten, ongevalsslachtoffers en degenen die aan progressieve aandoeningen leiden komen ze relatief vaak voor.
Deze groepen zijn in verhouding met de massale zw/wao populatie van geringe omvang.

Met vriendelijke groet,

D. Boogaard,
regiodirecteur ZHZ.

sla
P. de Duijn
dist. arb. elsk. ZHZ.



DEELRAPPORT 3

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

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

juni 1992

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

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

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

1 INTRODUCTIE

1.1 Doel van het werkgeversonderzoek

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

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

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

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

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

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

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

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

1.2 Vraagstelling

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

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

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

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

1.3 Opbouw van dit deelrapport

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

2 OPZET EN UITVOERING VAN HET ONDERZOEK

2.1 Methode

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

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

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

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

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

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

2.2 Uitvoering van het onderzoek

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

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

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

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

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

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

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

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

Tabel 1 Indeling naar bedrijfstak van de arbeidsorganisaties uit het werkgeversonderzoek

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

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

3 WERKGELEGENHEID, ARBEIDSONGESCHIKTHEID EN REÏNTEGRATIE

3.1 Inleiding

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

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

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

	Detailhandel 1	Detailhandel 2	Metaal-prod. ¹	Voedings-in- dustrie. ²	Bouw 1	Bouw 2	Haven	Zakel. Dienstv.	Openb. Best.	Horeca	Chemische industrie
Aantal wvrs.	700	1600 ³	825	700	500	270	2150	2600	1200	640 ⁴	± 4500
Groei(+)/Krimp(-) pers	0 (?)	+	+	-	-	-	-	-	-	+	0
Probleem met weinig per- soneel	nee	nee	nee	nee	nee	nee	nee	ja	nee	ja/nee	nee
Ziekteverzuim % ('91)	8%	5.5% ⁵	8.7%	3.8%	10.2% ⁶	10.6% ⁷	7.6%	6.6%	12%	11%	4.6%
Bedrijfsvereniging	DETAM	DETAM	metaalindustrie	BV 27	SFB	SFB	HABIVI	BBV	ABP?		nieuwe algemene
Eigen risicodragers	nee	nee	nee	ja (ZW- periode)	nee	nee	ja	ja	ja	nee	ja
Bedrijfsgezondheidsz.	ja	nee	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja
Werkgevers team GMD	nee	nee	ja?	ja	nee	nee	ja	ja	nee	nee	ja
Aantal nieuwe WAO'ers 1991	12 ⁸	2	18 ⁸	?	8 ¹⁰	5	44 ¹¹	?	?	± 13	50 ¹²
Percentage werknemers WAGW ¹³	5%	0.2%	3.6%	±6.5%	3.0%	3.0%	8.5%	0.4%	10%	?	5.6%
Herplaatsings mogelijkheid in org.	±	+	±	+	-	±	+	+	+	±	±
Omscholing mogelijk in orga- nisatie	-	+	-	+	-	?	+	+(?)	+	-	±
WAGW'ers in dienst geno- men ('91)	0	0	2	0	3	0	0	0	1	0	1
Organisatie van het werk	1	1	2	1	3		2	2	2	3	2
Algemene attitude	1	3	1	1	2		1	1	1	1	1
Vooroordelen	1	1	1	1	1		1	2	1	3	1
Financiële voorwaarden	1	1	2	1	2		2	1	3	2	1
Praktische uitvoering	1	1	1	3	1		1	1	2	2	1

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

3.2 Werkgelegenheid in 11 ondernemingen

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Conclusie

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

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

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

3.3 Preventie van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.4 Reïntegratie van gehandicapten

3.4.1 Het aantal WAGWers dat thans in dienst is

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

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

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

3.4.2 Reïntegratie in het eigen bedrijf

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Conclusies

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

3.4.3 Aannee van gehandicapten

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.5 Belemmerende factoren

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

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

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

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

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

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

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

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

4.1 Inleiding

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

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

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

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

Passend werk

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

Aanname gehandicapten

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

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

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

Aanpassingen/Voorzieningen

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

Wettelijke regelingen

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

WAO-preventie

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

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

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

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

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

4.3 Mogelijkheden en beperkingen voor samenwerking

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

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

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

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

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

5 SAMENVATTING EN CONCLUSIES

5.1 Gehandicaptenbeleid in een aantal grote ondernemingen

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

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

5.2 Welke sectoren bieden geschikte werkgelegenheid?

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

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

5.3 Veel aandacht voor preventie van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid

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

5.4 Arbeidsdeelname van gehandicapten: wél herplaatsing, geen aanname

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

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

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

5.5 Organisatorische en financiële problemen

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

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

5.6 Wensen van werkgevers: divers en veelomvattend

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

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

LITERATUUR

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

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

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

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

BIJLAGEN

pagina

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

BIJLAGE 1
Interview Arbeidsexploratie



INTERVIEW ARBEIDSEXPLORATIE

Nederlands Instituut voor Praeventieve Gezondheidszorg/TNO

februari 1992



TOELICHTING

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

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

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

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

I ALGEMEEN

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

a in het verleden zijn ervaringen met gehandicapte werknemers gunstig geweest

1 2 3 Ervaring ja / nee

b precedenten wat betreft afwijkende taakvervulling zijn ongewenst

1 2 3 Ervaring ja / nee

c het productieproces maakt werkaanpassingen onmogelijk

1 2 3 Ervaring ja / nee

d financiële tegemoetkomingen moeten eventueel productieverlies compenseren

1 2 3 Ervaring ja / nee

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

1 2 3 Ervaring ja / nee

f de werkaanpassingen belasten de collega's

1 2 3 Ervaring ja / nee

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

1 2 3 Ervaring ja / nee

h van gehandicapte werknemers verwacht men een laag prestatieniveau

1 2 3 Ervaring ja / nee

i van gehandicapte werknemers verwacht men een hoog ziekteverzuim

1 2 3 Ervaring ja / nee

j onze bedrijfscultuur bemoeilijkt een afwijkende taakvervulling van de gehandicapte werknemer

1 2 3 Ervaring ja / nee

k er zijn vooroordelen over gehandicapte werknemers bij collega's

1 2 3 Ervaring ja / nee

l er zijn vooroordelen over gehandicapte werknemers bij leidinggevend

1 2 3 Ervaring ja / nee

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

1 2 3 Ervaring ja / nee

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

1 2 3 Ervaring ja / nee

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

1 2 3 Ervaring ja / nee

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

1 2 3 Ervaring ja / nee

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

1 2 3 Ervaring ja / nee

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

1 2 3 Ervaring ja / nee

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

II PASSEND WERK

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

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

III AANNAME GEHANDICAPTEN

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

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

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

IV AANPASSINGEN/VOORZIENINGEN

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

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

V WETTELIJKE REGELINGEN

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

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

VI WAO-PREVENTIE

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

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

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

VII SLOTVRAAG

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

BIJLAGE 2

Aanbiedingsbrief + Samenvatting

x

XX februari 1992

x

x

Geachte x,

Hierbij bevestigen wij de afspraak die u tijdens het telefonisch onderhoud op jonstleden maakte met mevrouw Mul. Het interview zal plaatsvinden op maart om uur op uw kantoor. Het interview zal u afgenomen worden door en ongeveer 1,5 uur in beslag nemen. De vragen die in het interview aan de orde zullen komen zijn bijgevoegd, zodat u zich alvast een beeld kunt vormen over de gespreksonderwerpen. Niet alle vragen zullen aan bod komen: het interview zal alleen die onderwerpen behandelen die voor uw organisatie van belang zijn. We zouden het zeer op prijs stellen wanneer u voor de vragen 1 tot en met 10 alvast de antwoorden invult op de daarvoor bestemde ruimte. Daarnaast zouden wij graag algemene schriftelijke informatie over uw bedrijf willen bestuderen, zoals een (sociaal) jaarverslag en algemene produktinformatie.

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

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

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

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

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

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

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

Met vriendelijke groeten,

Hoogachtend,

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

Korte samenvatting van de onderzoeksresultaten tot dusver

1 Enquête onder werknemers

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

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

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

2 De arbeidsmarkt voor gehandicapten

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

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

3 De functie van Arbeidsexploratie (AE)

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

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

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

BIJLAGE 3

Verzuimpercentages per bedrijfsvereniging

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

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

Bron: SVr Kerncijfers Sociale Verzekering 1e Kwartaal 1991

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

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

BIJLAGE 4
Belemmerende factoren

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

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

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

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

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

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

Reprografie: NIPG-TNO
Projectnummer: 5104