

Vinden van passend werk bij een arbeidsbeperking is voor veel bedrijven lastig

Werkgevers hebben een actieve rol bij de re-integratie en het bevorderen van arbeidsparticipatie van werknemers met een arbeidsbeperking. Niet elke werkgever slaagt echter hierin. Met welke werkgeverskenmerken hangt het creëren van mogelijkheden voor passend werk samen?

IN HET KORT

- Werkgevers zien minder mogelijkheden om functies passend te maken voor lageropgeleiden dan voor hogeropgeleiden.
- De mogelijkheden zijn vooral beperkt in de private sector, bij kleinere organisaties en organisaties met veel flexwerkers.
- Financiële prikkels kunnen organisaties ertoe aanzetten om werknemers actiever te re-integreren.

JOKE JANSEN

Promovendus bij het Universitair Medisch Centrum Groningen (UMCG) en aan de Rijksuniversiteit Groningen (RUG)

RAUN VAN OOIJEN

Universitair docent bij het UMCG en aan de RUG

JAAP OUDE MULDER

Postdoc onderzoeker bij NIDI-KNAW en aan de RUG

SANDRA BROUWER

Hoogleraar bij het UMCG en aan de RUG

Werkgevers hebben een actieve rol bij de re-integratie en het bevorderen van de arbeidsparticipatie van werknemers met een gedeeltelijke of tijdelijke arbeidsbeperking. Dit is vooral het gevolg van de invoering van de Wet verbetering poortwachter in 2002 en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) in 2006 (Koning, 2019).

Werkgevers worden door middel van financiële prikkels aangemoedigd zich in te spannen om deze werknemers met een arbeidsbeperking aan het werk te houden, hetzij binnen de eigen organisatie, hetzij bij een andere werkgever (Koning et al., 2015). Toch slagen niet alle werkgevers hierin. De arbeidsparticipatie van mensen in de WGA (Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten) blijft met zo'n 47 procent aan de lage kant (UWV, 2020).

Er zijn grote verschillen tussen werkgevers als het gaat om de kans op werkbehoud die een werknemer met een arbeidsbeperking heeft: deze kans is na de WIA-beoordeling bijvoorbeeld groter in de publieke sector dan in de private sector – en grotere organisaties presteren vaak beter dan kleinere (Van Ooijen et al., 2021).

In dit artikel onderzoeken we in hoeverre verschillende typen werkgevers mogelijkheden zien voor passend werk. Met deze informatie kunnen beleidsmakers de werkgevers nog gericht stimuleren en ondersteunen bij het realiseren van passend werk.

Methode

De dataverzameling heeft plaatsgevonden als onderdeel van een grootschalig vragenlijstonderzoek 'Langer doorwerken in een flexibele arbeidsmarkt' onder werkgevers in de periode juli t/m november 2019. In totaal namen er 791 organisaties uit een steekproef van 5.000 organisaties (met ten minste tien werknemers) deel aan het onderzoek. De respons van zestien procent valt binnen de normale bandbreedte voor dergelijk grootschalig werkgeversonderzoek (Baruch en Holtom, 2009). Er waren geen grote verschillen in respons tussen de organisaties wat betreft sector en aantal werknemers. Door het toepassen van een wegingsfactor is er gecorrigeerd voor de stratificatie van de steekproef naar sector en organisatiegrootte.

Voor de analyse hebben we werkgevers geselecteerd die aangaven dat zij binnen hun organisatie met enige regelmaat werknemers in dienst hebben met een gedeeltelijke of tijdelijke arbeidsongeschiktheid (46 procent van de respondenten). Verder hebben we ons gericht op werkgevers die in de vragenlijst invulden of ze wel of niet eigenrisicodragers zijn, dat wil zeggen dat deze organisaties zelf verantwoordelijk zijn voor het betalen van de WGA-uitkering en de kosten van re-integratie. Tot slot hebben we observaties met ontbrekende waarden verwijderd. Er bleven hierdoor 289 werkgevers over voor de analyse.

We hebben de werkgevers drie vragen gesteld omtrent de mogelijkheden en belemmeringen om het werk passend te maken voor werknemers met een arbeidsbeperking, waarbij er steeds vier antwoordmogelijkheden waren.

Met behulp van een meervoudige regressieanalyse hebben we vervolgens het verband geanalyseerd tussen de mogelijkheden en belemmeringen voor passend werk en de verschillende werkgeverskenmerken (zie tabel 1 voor alle werkgeverskenmerken). Hierbij hebben we per onderwerp de relevante vragen gecombineerd tot één afhankelijke variabele, door het berekenen van een gestandaardiseerde somscore: we nemen bijvoorbeeld hogeropgeleiden met fysieke en die met psychische problemen samen.

Resultaten

De figuren 1, 2 en 3 geven de beschrijvende statistieken weer.

Meer mogelijkheden voor hogeropgeleiden

Werkgevers geven aan dat ze voor hogeropgeleiden meer mogelijkheden zien om functies passend te maken dan

voor lageropgeleiden – zo'n 53 procent van de organisaties heeft in redelijke of aanzienlijke mate mogelijkheden voor hogeropgeleiden met fysieke aandoeningen (figuur 1). Voor hogeropgeleiden met psychische aandoeningen is het aandeel met 41 procent lager. Voor lageropgeleiden (met zowel fysieke als psychische aandoeningen) heeft minder dan een derde (27 à 29 procent) van de organisaties mogelijkheden voor passend werk. Een op de drie organisaties heeft zelfs helemaal geen mogelijkheden voor lageropgeleiden met psychische aandoeningen, dit in vergelijking met een op de vijf organisaties voor hogeropgeleiden.

Type werk is vaak een belemmering

Vooral het type werk is een belemmering om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te houden, terwijl de kosten van ondersteuning, inspanning of productiviteitsverlies minder als belemmerend worden gezien (figuur 2). Zo'n 39 procent van de werkgevers geeft aan dat het type werk in hoge mate een belemmering vormt, terwijl voor zo'n 22 procent van de organisaties een extra te leveren inspanning of een productiviteitsverlies een belemmering vormt.

Passend werk binnen de eigen functie is vaak moeilijk

Het zoeken naar een andere functie binnen de eigen organisatie is de meestvoorkomende maatregel: 43 procent van de werkgevers treft deze maatregel in hoge mate. Ook het zoeken van een externe functie of het aanbieden van trainingen of ondersteuning gebeurt bij verreweg de meeste organisaties in redelijke tot hoge mate. Het passend maken van de functie vindt het minst regelmatig plaats (figuur 3). Dit versterkt het beeld dat het, in geval van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, moeilijk is om passend werk te vinden binnen de eigen functie. Zo'n vijftien procent van de organisaties geeft aan niet of nauwelijks actie te ondernemen (niet in de figuur opgenomen).

Type organisatie maakt uit

Tabel 2 geeft meer inzicht in de werkgeverskenmerken die samenhangen met de mogelijkheden om werk passend te maken, op basis van de regressieanalyse.

Voor lageropgeleiden met een arbeidsbeperking is het type organisatie meer van belang wat betreft de mogelijkheid tot passend werk, dan voor hogeropgeleiden (tabel 2, kolom 1 en 2). Voor lageropgeleiden zijn er meer mogelijkheden tot passend werk in de publieke sector, in organisaties met een hoger percentage lager opgeleid personeel, in organisaties met weinig flexwerkers, en in grotere organisaties.

Als we onderscheid maken tussen werknemers met fysieke en die met psychische problemen dan blijken grotere organisaties meer mogelijkheden te bieden voor lager- en hogeropgeleiden met psychische problemen dan kleinere organisaties; maar bij fysieke problemen maakt de organisatiegrootte niet uit (in de tabel niet afzonderlijk vermeld).

Als we kijken naar kosten van ondersteuning, inspanning of productiviteitsverlies, dan zien we dat werkgevers in de publieke sector de kosten minder als een belemmering beschouwen (tabel 2, kolom 3). Daarnaast zien organisaties met minder financiële prikkels om werknemers te re-integreren (niet-eigenrisicodragers en organisaties met meer flexwerkers) de kosten van re-integratie vaker als een belem-

Beschrijvende statistieken van de werkgeverskenmerken

TABEL 1

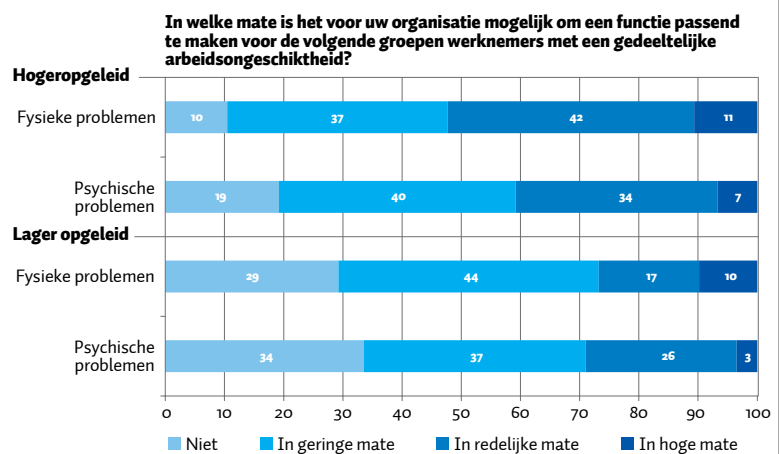
	Gemiddelde	Standaarddeviatie
Organisatiekenmerken		
Publieke sector	0,44	0,50
Medewerkers > 250	0,60	0,49
Eigenrisicodragers	0,69	0,47
Personeelssamenstelling		
% hogeropgeleid	38,2	26,9
% flexibel contract	17,4	14,6
% deeltijd	43,4	29,4
% leidinggevende functie	9,5	6,9
% vrouw	43,1	27,8
% ouder dan 50 jaar	39,6	15,0
Menselijk kapitaal (1-4) ¹	2,5	0,62
Sociaal kapitaal (1-4) ¹	2,3	0,70

¹ De variabelen menselijk en sociaal kapitaal zijn gebaseerd op vier vragen met telkens vier antwoordcategorieën volgens de definities van Subramaniam en Youndt (2005). Menselijk kapitaal meet competenties, kennis, sociale en persoonlijke vaardigheden van het personeel. Sociaal kapitaal meet de mate van samenwerken, sociale relaties en netwerken.

ESB

Opleidingsniveau

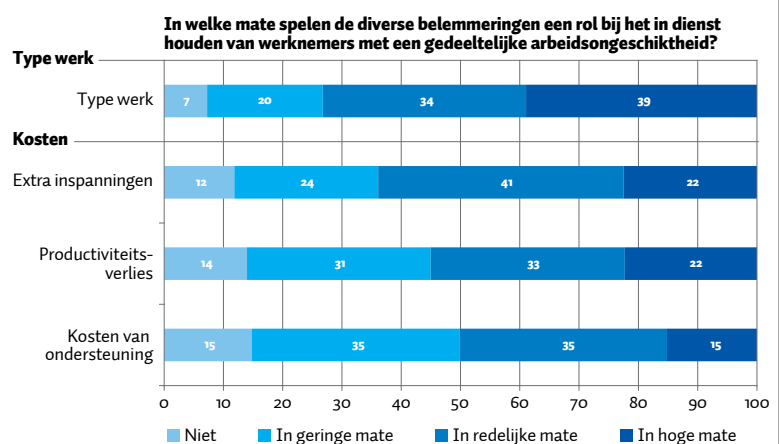
FIGUUR 1



ESB

Type werk en kosten

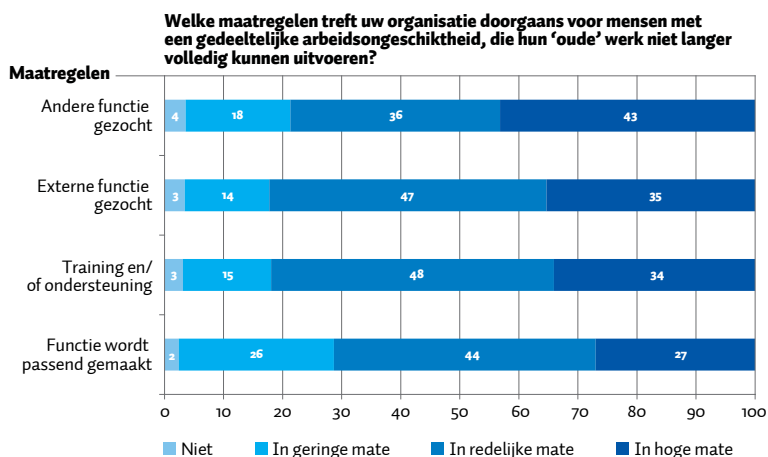
FIGUUR 2



ESB

Maatregelen werkgevers

FIGUUR 3



ESB

Samenhang werkgeverskenmerken met mogelijkheden, belemmeringen en maatregelen

TABEL 2

	Mogelijkheden passend werk		Belemmeringen		Maatregelen
	Lageropgeleid (1)	Hogeropgeleid (2)	Kosten (3)	Type werk (4)	(5)
Publieke sector	0,38**	0,10	-0,33*	-0,07	0,38**
Medewerkers > 250	0,27**	0,40***	-0,17	-0,08	0,24**
Eigenrisicodragers	-0,19	-0,03	-0,25**	0,01	0,23*
% hogeropgeleid ¹	-0,78***	-0,06	-0,07	-0,12	-0,17
% flexibel contract ¹	-1,16***	-0,60	0,99**	0,21	-1,07***
Menselijk kapitaal	0,05	0,09	0,10	0,04	0,00
Sociaal kapitaal	0,09	-0,13	-0,11	-0,08	0,23***
Constante	0,37	0,14	0,11	-0,10	-0,67*
R ²	0,12	0,07	0,09	0,02	0,16

*/**/** Significant op respectievelijk tien-, vijf- en eenprocentniveau

Noot: In de analyses is er gecorrigeerd voor % vrouw, % ouder dan 50, % leidinggevend, % deeltijd

¹ Voor de leesbaarheid zijn de coëfficiënten behorende bij % hogeropgeleid en % flexibel contract vermenigvuldigd met 100

ESB

mering. Beperkte mogelijkheden tot werkaanpassing vanwege het type werk zijn voor alle organisaties een even grote belemmering om werknemers met een gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid in dienst te houden (tabel 2, kolom 4).

Ten aanzien van het treffen van maatregelen blijkt dat werkgevers in de publieke sector, bij grote organisaties en eigenrisicodragers een groter palet aan maatregelen treffen om mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te houden (tabel 2, kolom 5).

In organisaties met meer flexwerkers worden er minder maatregelen getroffen. Daarnaast is het sociale kapitaal van een organisatie van belang bij het nemen van maatregelen; samenwerken en netwerken kunnen dus een positieve invloed hebben op het nemen van maatregelen.

Discussie en beleidsimplicaties

Het blijkt voor werkgevers vaak lastig om passend werk te vinden voor mensen met een arbeidsbeperking vanwege

het type werk binnen hun organisatie. Dit geldt vooral voor lageropgeleiden die minder goed inzetbaar zijn in verschillende functies. Vooral in kleinere organisaties, organisaties in de private sector, organisaties met weinig functies voor lageropgeleiden, en organisaties met veel flexwerkers is het vinden van passend werk lastig voor lageropgeleide werknemers met een arbeidsbeperking. Dit laat zien dat werkbehoud voor mensen met een arbeidsbeperking niet enkel aan de bereidwilligheid ligt van werkgevers, maar dat bepaalde organisaties minder mogelijkheden hebben voor nieuwe of aangepaste functies (Dumhs en Van Deursen, 2017).

Daarnaast blijkt dat als werkgevers financieel minder verantwoordelijk zijn voor gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid van hun werknemers (bij organisaties met veel flexwerkers en niet-eigenrisicodragers), zij minder bereid zijn om te investeren in re-integratie vanwege de kosten. Dit is opvallend aangezien een flexwerker met een arbeidsbeperking, sinds de modernisering van de Ziektewet in 2013, recht heeft op hulp bij re-integratie voor de duur van het contract. Een verklaring voor onze bevinding zou kunnen zijn dat organisaties met veel flexwerkers in dienst mogelijk meer gefocust zijn op de personele kosten die ze moeten maken in het geval van arbeidsongeschiktheid (Murre en Jansen, 2019). Dit roept de vraag op of, ondanks de modernisering van de Ziektewet in 2013, de financiële prikkels om werknemers te reintegreren in voldoende mate geregeld zijn voor flexwerkers.

Met deze informatie kunnen beleidsmakers gericht werkgevers stimuleren en ondersteunen om meer te investeren in het vinden van passend werk voor arbeidsbeperkte werknemers. Beleidsmakers kunnen organisaties met weinig mogelijkheden voor passend werk stimuleren om vroegtijdig op zoek te gaan naar andere geschikte functies binnen en buiten de organisatie. De resultaten laten zien dat financiële prikkels om werknemers te reintegreren daarbij kunnen helpen. Daarnaast kunnen beleidsmakers organisaties ondersteunen bij het aangaan van samenwerkingsverbanden: kleine en grote werkgevers kunnen aan elkaar gekoppeld worden om zo de mogelijkheden voor passend werk te vergroten. Ook het inzetten op vroegtijdige omscholing kan het vinden van passend werk bevorderen, en daarmee voorkomen dat zieke werknemers met functionele mogelijkheden onnodig lang thuiszitten en een steeds grotere afstand krijgen tot werk.

Literatuur

Baruch, Y. en B.C. Holtom (2009) Survey response rate levels and trends in organizational research. *Human Relations*, 61(8), 1139–1160.

Dumhs, L. en C. van Deursen (2017) Re-integratie publiek en privaat verzerden. *Sociaal Bestek*, 79(3), 48–49.

Koning, P. (2019) Verleden, heden en toekomst van de arbeidsongeschiktheid. *ESB*, 104(4772), 151–153.

Koning, P., J.-M. van Sonsbeek en S. Zwijsen (2015) De prikkelbaarheid van gedeeltelijk arbeidsongeschikten. *ESB*, 100(4706S), 26–31.

Murre, J. en J. Jansen (2019) Flexkracht blijft vaker niet-duurzaam arbeidsongeschikt dan vaste werknemer. *ESB*, 104(4772), 155–157.

Ooijen, R. van, P. Koning, C. Boot en S. Brouwer (2021) The contribution of employer characteristics to continued employment of employees with residual work capacity: evidence from register data in the Netherlands. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*. Te verschijnen.

Subramaniam, M. en M.A. Youndt (2005) The influence of intellectual capital on the types of innovative capabilities. *The Academy of Management Journal*, 48(3), 450–463.

UWV (2020) *UWV Monitor Arbeidsparticipatie 2019*. UWV, februari.