



Opdrachtgever

UWV



Opdrachtnemer

Astri / Cathelijne van der Burg (AStri) /
Petra Molenaar-Cox (AStri) / Carla van
Deursen (UWV)

Onderzoek

Ziek bij einde dienstverband. De
situatie in de werkgeversperiode
Einddatum – 31 oktober 2012

Categorie

Omvang klantgroepen

Ziek bij einde dienstverband. De situatie in de werkgeversperiode

Doel en vraagstelling

Eindedienstverbanders (EDV'ers) vormen een bijzondere groep binnen de Ziektewet.

Dit zijn de werknemers die ziek uit dienst gaan. Het kan gaan om werknemers met een tijdelijk contract van wie het contract afloopt op het moment dat ze ziek zijn of om werknemers met een vast contract die op het moment van ontslag ziek zijn. In de eerste periode van de ziekte is de werkgever verantwoordelijk voor de begeleiding, waarna (bij einde dienstverband) UWV dit overneemt. UWV heeft als taak te toetsen of de re-integratie-inspanningen in de werkgeversperiode voldoende zijn geweest. Tussen 2006 en 2009 hebben zich steeds meer eindedienstverbanders gemeld bij UWV voor een Ziektewetuitkering. Pas sinds 2010 is weer een lichte daling zichtbaar. Een substantieel deel van de eindedienstverbanders bereikt het einde van de wachttijd (EWT). De meesten van hen vragen vervolgens een WIA-uitkering aan. Een belangrijk deel van de WIA-instroomstijging tussen 2007 en 2010 is te herleiden tot de eindedienstverbanders. Deze cijfers laten zien dat deze groep speciale aandacht verdient, gezien de impact op de uitkeringslasten. In dit rapport wordt nader inzicht verschaft in de eindedienstverbanders. Daartoe is op basis van bestaand onderzoek en via secundaire analyses op bestaande onderzoeksbestanden de kennis over de ontwikkelingen, de achtergrond en de kwaliteit van de begeleiding in de werkgeversperiode op een rij gezet.

Hierbij worden drie onderzoeksvragen beantwoord:

1. Wat zijn de ontwikkelingen en trends in aantal, herkomst en verzuimduur van de eindedienstverbanders tussen 2006 en 2011?
2. Wat zijn de achtergronden van de eindedienstverbanders?
3. Wat was de kwaliteit van de begeleiding die door de werkgever geboden is aan de zieke werknemers?

Conclusie

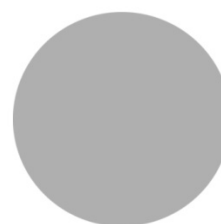
Ongeveer een derde van de eindedienstverbanders die gebruik maken van het vangnet van de Ziektewet, is ontslagen uit een vast dienstverband. Gemiddeld waren zij vier maanden ziek, voordat de Ziektewetuitkering inging en UWV de re-

integratie overnam. Werkgevers grijpen tijdelijke contracten en reorganisaties aan, om werknemers die ziek zijn of een mindere gezondheid hebben, uit te laten stromen. Dit onderzoek toont echter aan dat – zeker bij een langere werkgeversperiode- de werknemers wel voldoende re-integratiebegeleiding krijgen in de periode voordat het contract eindigt.

[Link naar bestand](#)

<http://www.onderzoekwerkeninkomen.nl/rapporten/xujov37h>

ZIEK BIJ EINDE DIENSTVERBAND:
DE SITUATIE IN DE WERKGEVERSPERIODE



**ZIEK BIJ EINDE DIENSTVERBAND:
DE SITUATIE IN DE WERKGEVERSPERIODE**

oktober 2012

Projectnummer: P11.569

Cathelijne van der Burg (*AStri* Beleidsonderzoek en -advies)

Petra Molenaar-Cox (*AStri* Beleidsonderzoek en -advies)

Carla van Deursen (UWV)

AStri Beleidsonderzoek en -advies

Stationsweg 26

2312 AV Leiden

Tel.: 071 – 512 49 03

Fax: 071 – 512 52 47

E-mail: astri@astri.nl

Website: www.astri.nl

INHOUDSOPGAVE

1	INLEIDING	7
2	VOLUMEONTWIKKELINGEN BIJ EINDEDIENSTVERBANDERS EN ACHTERGRONDEN HIERVAN	9
2.1	Inleiding	9
2.2	Hoe en wanneer komt een werknemer als EDV'er in de Ziektewet?	9
2.3	Ontwikkelingen EDV'ers 2006-2011	12
2.4	Zijn conjunctuur en flexibilisering oorzaak van veranderingen in aantal EDV'ers en de verzuimduur?	17
2.5	Conclusies	21
3	ACHTERGROND EN ONTSLAG VAN EINDEDIENSTVERBANDERS	23
3.1	Inleiding	23
3.2	Algemene kenmerken einddienstverbanders die langer dan zes maanden ziek zijn	23
3.3	Dienstverband tijdens de ziekmelding	28
3.4	Omstandigheden rond beëindiging dienstverband	32
3.5	EDV'ers en hun dienstverband vergeleken met reguliere werknemers	35
3.6	Conclusies	42
4	HANDELEN VAN EN BEGELEIDING DOOR WERKGEVER	43
4.1	Inleiding	43
4.2	Re-integratie-inspanningen van werkgevers in het algemeen	44
4.3	Wederzijdse inspanningen van werkgevers en EDV'ers	44
4.4	Begeleiding naar werk door de werkgever en arbodienst	47
4.5	Eigen betrokkenheid en inbreng werknemers en EDV'ers	53
4.6	Perspectief van de werkgever	55
4.7	Omstandigheden rond wel/geen werkhervatting	57
4.8	Conclusies	63
5	SAMENVATTING EN BESCHOUWING	65
5.1	Aanleiding voor dit onderzoek	65
5.2	Ontwikkelingen en trends	65
5.3	Achtergronden van de einddienstverbanders	66
5.4	Kwaliteit van de geboden dienstverlening	68
5.5	Beschouwing	69
5.6	Signalen voor UWV	71
	BIJLAGE	73

1 INLEIDING

Mensen met een dienstverband hebben recht op twee jaar loondoorbetaling als zij wegens ziekte ongeschikt zijn voor het eigen werk. Hun werkgever is in de meeste situaties zelf verantwoordelijk voor de loondoorbetaling. Uitzonderingen zijn ziekte als gevolg van zwangerschap of bevalling, orgaandonatie of als de werknemer onder de 'no-riskpolis' valt vanwege een arbeidshandicap. In dat geval wordt het loon doorbetaald vanuit de collectieve vangnet-Ziektewet, die UWV uitvoert. De werkgever blijft dan echter nog steeds verantwoordelijk voor de *re-integratie* van deze werknemers. Onder de vangnet-Ziektewet vallen tevens mensen die geen werkgever meer hebben, maar bij ziekte wel recht hebben op doorbetaling van loon of uitkering. Dat zijn zieke uitzendkrachten, zieke WW'ers en werknemers die ziek zijn op het moment dat het dienstverband afloopt. De laatstgenoemde groep noemen we einddienstverbanders, afgekort EDV'ers. Zij vormen een bijzondere groep binnen de vangnet-Ziektewet. Werkgevers hebben zolang het contract nog loopt, voor de (late-re) EDV'ers dezelfde inspanningsverplichting wat betreft verzuimbegeleiding en re-integratie, als voor de overige werknemers. Zo moet er bij 6 weken ziekte een probleemanalyse zijn gemaakt door een bedrijfsarts, en bij 8 weken – als er sprake is van belastbaarheid of als deze in zicht komt – een plan van aanpak voor de terugkeer naar werk. Zodra het dienstverband is beëindigd, neemt UWV deze verantwoordelijkheid over. UWV heeft, na overdracht, tevens de taak de re-integratie-inspanningen van de werkgever te toetsen. Als de werknemers langer dan zes weken ziek was, moet daarom bij de aanvraag voor de Ziektewetuitkering een 're-integratieverslag einde dienstverband' worden opgestuurd. We weten dat UWV in de grote meerderheid van de gevallen de re-integratie-inspanningen als voldoende beoordeelt. De inhoud van de inspanningen en de omstandigheden zijn echter alleen in de afzonderlijke re-integratieverslagen zelf te vinden.

Tussen 2006 en 2009 hebben zich steeds meer einddienstverbanders gemeld bij UWV voor een Ziektewetuitkering. Pas sinds 2010 is weer een lichte daling zichtbaar. Een substantieel deel van de EDV'ers bereikt het einde van de wachttijd (42 procent van degenen die in 2009 in de Ziektewet instroomden) en vraagt een WIA-uitkering aan. Deze cijfers laten zien dat UWV in theorie veel winst kan behalen bij deze groep, wat vermindering van uitkeringslasten betreft.

In dit rapport wordt nader inzicht verschaft in de EDV'ers. Daartoe wordt op basis van bestaand onderzoek en via secundaire analyses op bestaande onderzoeksbestanden de kennis over de ontwikkelingen, de achtergrond en de kwaliteit van de begeleiding in de werkgeversperiode op een rij gezet.

Hierbij worden drie onderzoeksvragen beantwoord:

1. Wat zijn de ontwikkelingen in aantal, herkomst en verzuimduur van de einddienstverbanders tussen 2006 en 2011?
2. Wat zijn de achtergronden van de einddienstverbanders?
3. Wat was de kwaliteit van de begeleiding die geboden is door de werkgever?

Aanpak

Om bovenstaande vragen te kunnen beantwoorden, is gebruik gemaakt van verschillende bronnen. Om zicht te krijgen op de volumeontwikkelingen van de einddienstverbanders zijn gegevens uit UWV registratiesystemen (UZS en polisadministratie) geraadpleegd. Daarnaast hebben analyses plaatsgevonden op een cohort zesmaandszieke einddienstverbanders, waarvan de gegevens eveneens uit UZS zijn gehaald. Verder zijn secundaire analyses uitgevoerd op databestanden van twee eerder uitgevoerde onderzoeken onder langdurig zieke einddienstverbanders. In de eerste plaats betreft dit het dossieronderzoek vangnetters, een onderzoek waarin de UWV-dossiers van 267 zesmaandszieke einddienstverbanders zijn onderzocht. Hieruit is informatie gehaald over de achtergronden van de beëindiging van het dienstverband. Het tweede onderzoek waarop secundaire analyses hebben plaatsgevonden betreft het 'Weg naar de WIA' onderzoek. Hierin zijn zowel negenmaandszieke einddienstverbanders als reguliere werknemers gevolgd gedurende hun ziekteperiode en daarna, evenals hun werkgevers. Hier zijn analyses gedaan op onder meer de kenmerken van het dienstverband en de begeleiding naar werkherleving die werkgevers hebben gegeven, en de verschillen hierin tussen einddienstverbanders en reguliere werknemers. Tot slot zijn relevante literatuurbronnen geraadpleegd. In de bijlage worden de verschillende onderzoeksbronnen nader toegelicht.

Leeswijzer

In hoofdstuk 2 van dit rapport wordt ingegaan op de volumeontwikkelingen bij einddienstverbanders en de achtergronden hiervan (ter beantwoording van onderzoeksvraag 1). In hoofdstuk 3 worden de achtergronden en het ontslag van de einddienstverbanders beschreven (onderzoeksvraag 2). Hoofdstuk 4 gaat in op het handelen van en de begeleiding door de werkgever (onderzoeksvraag 3). Tot slot, in hoofdstuk 5, volgen de conclusies.

2 VOLUMEONTWIKKELINGEN BIJ EINDEDIENSTVERBANDERS EN ACHTERGRONDEN HIERVAN

2.1 Inleiding

Vraagstellingen

De afgelopen jaren is het aantal EDV'ers toegenomen. De groei van het aantal EDV'ers en de invloed ervan op de WIA-instream vormen de aanleiding voor dit hoofdstuk. Doel is de ontwikkeling van het aantal EDV'ers te beschrijven en te duiden in het licht van de flexibilisering van de arbeid en de conjunctuur. De vragen waarop we een antwoord geven zijn:

1. Hoe wordt een werknemer EDV'er en hoe lang is men al ziek voordat men zich bij UWV meldt? (paragraaf 2.2)
2. Hoe ontwikkelen het aantal EDV'ers en het EDV-risico zich naar leeftijd, geslacht en sector? (paragraaf 2.3)
3. Hoe houden de ontwikkelingen verband met de conjunctuur en de flexibilisering? (paragraaf 2.4)

2.2 Hoe en wanneer komt een werknemer als EDV'er in de Ziektewet?

EDV'ers worden vaak omschreven als 'tijdelijke contractanten' of als 'mensen die ziek zijn bij afloop van het *tijdelijke* contract'. Dit is niet correct, de EDV-groep is breder. Ook na beëindiging van een *vast* contract of *nog lopend tijdelijk* contract, kan men in de Ziektewet komen. In kader 2.1 staan de mogelijke ontslagsituaties beschreven.

Kader 2.1. Mogelijke ontslagsituaties van EDV'ers

Werknemers hebben in Nederland ontslagbescherming tijdens de eerste twee jaren van hun ziekte. Hoe kan het dan dat zieke werknemers soms toch ontslagen worden en zo bij UWV in de Ziektewet terecht komen? De meest voorkomende situatie is dat de werknemer een *tijdelijk* contract heeft en ziek is op het moment dat het contract afloopt. Een werkgever is namelijk nooit verplicht een tijdelijk contract te verlengen, dus ook niet als de werknemer ziek is. Daarnaast doen zich ook ontslagsituaties voor tijdens een vast contract of een nog lopend tijdelijk contract. Hieronder noemen we de meest voorkomende:

- ontslag wegens faillissement van het bedrijf, of sluiting van het bedrijfs onderdeel.
- ontslag met vergunning van UWV, vanwege de bedrijfseconomische situatie. Omdat zieke werknemers ontslagbescherming hebben, wordt voor hen geen ontslagvergunning verleend. Bij ziekmelding tussen ontslagvergunning en feitelijke ontslagdatum, gaat het ontslag echter gewoon door.
- ontslag na ontbinding via de kantonrechter. In uitzonderingssituaties wordt juist *vanwege* de ziekte ontslag verleend, waarmee de ontslagbescherming wordt 'overruled'. Ook hier kan echter tussen het moment van uitspraak en feitelijke ontslagdatum nog een ziekmelding plaatsvinden.
- ontslag tijdens of vanwege ziekte in de proefperiode.

Ruim een derde van de EDV'ers had vast contract

UWV heeft geen statistieken over de mate waarin de verschillende ontslagsituaties voorkomen, omdat de achtergrond van het ontslag niet in de registraties wordt vastgelegd. Deze informatie staat wel in de individuele dossiers, omdat UWV moet toetsen of de ontslagen persoon recht heeft op een Ziektewetuitkering (claimbeoordeling ZW). Bij onrechtmatig ontslag is er geen recht op Ziektewet of WW. Hoewel er dus geen registraties zijn van de ontslagsituaties, is het wel op een indirecte manier mogelijk hier zicht op te krijgen. In de Polisadministratie is namelijk vastgelegd of het dienstverband voor bepaalde of voor onbepaalde tijd is. We hebben onderzocht hoe deze verhouding ligt bij zieke werknemers die ontslagen werden in de maanden november en december van de jaren 2007-2011¹ (tabel 2.1). In 2007 was het aantal EDV'ers absoluut gezien het laagste van de vijf jaren. Het percentage werknemers met een vast contract was met 39 procent dat jaar juist het hoogste. In 2008 en 2009 steeg het aantal EDV'ers, zowel uit een vast als uit een tijdelijk contract. Omdat het aantal uit tijdelijk contract harder steeg, werd het percentage EDV'ers met een vast

¹ Dit is gedaan voor de EDV'ers met een toekenning in de maanden november of december, waarbij nagegaan is welk type dienstverband ze in oktober hadden. Waarschijnlijk is het aandeel vaste contracten in deze maanden wat hoger dan gemiddeld over het jaar, omdat in januari relatief veel tijdelijke contracten eindigen.

contract kleiner. In 2010 en 2011 daalde het aantal EDV'ers in beide groepen, maar de afname is het sterkst bij de vaste contracten. Dit heeft als gevolg dat het aandeel EDV'ers met een vast contract verder is gedaald naar 33 procent. Over de vijf jaren heen had ruim eenderde van de EDV'ers een vast contract.

Tabel 2.1 Einddienstverbanders ontslagen in november en december, naar contracttype in oktober, 2007-2011

kalenderjaar	vast	tijdelijk	%vast
2007	1.231	1.942	39%
2008	1.426	2.517	36%
2009	1.729	3.047	36%
2010	1.474	2.967	33%
2011	1.225	2.513	33%

Duur van de werkgeversperiode is gemiddeld 16 weken

Hoe lang zijn de EDV'ers al ziek op het moment dat de Ziektewetuitkering ingaat? Met andere woorden: hoe lang is de werkgever verantwoordelijk geweest voor de loondoorbetaling en de begeleiding gericht op terugkeer naar werk? Van de toekenningen in 2010 en 2011 duurde de voorafgaande werkgeversperiode gemiddeld 111 dagen, ofwel bijna 16 weken. In de jaren daarvoor was deze periode nog wat korter. In 2010 was de duurverdeling van de werkgeversperiode als volgt:

- ≤ 1 week: 13%
- 1 week - ≤1 maand: 18%
- >1 - ≤2 maanden: 16%
- >2 - ≤3 maanden: 11%
- >3 - ≤4 maanden: 9%
- >4 - ≤6 maanden: 16%
- >6 - ≤12 maanden: 12%
- >12 maanden: 5%

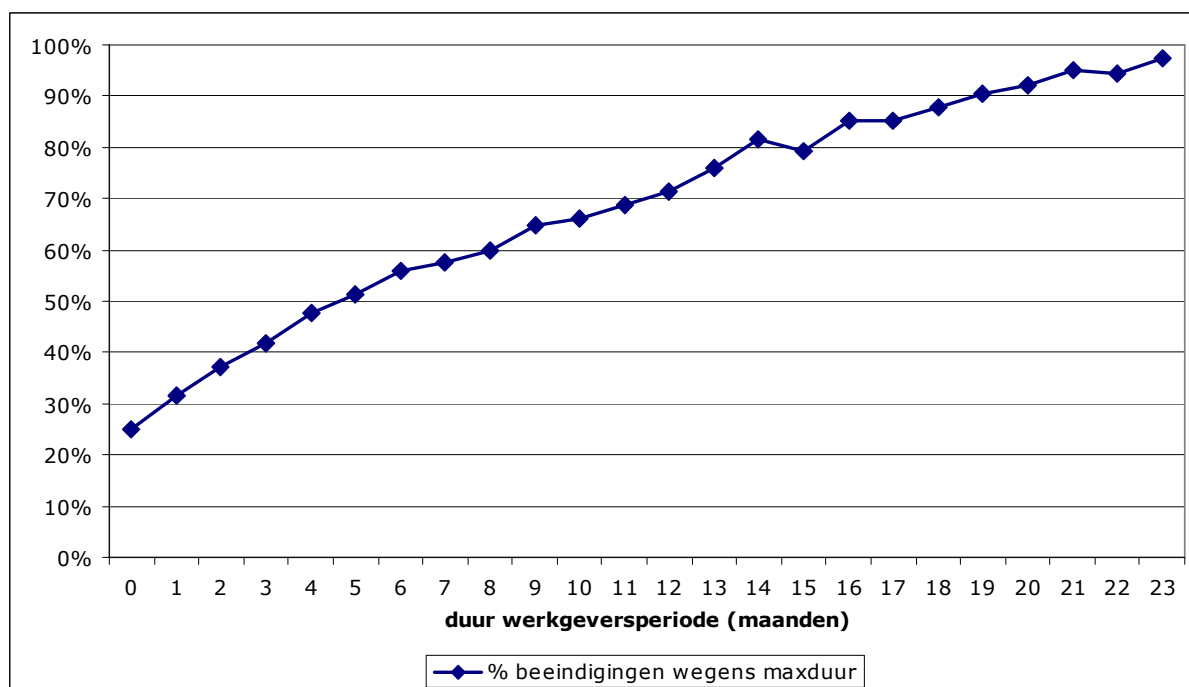
De grote meerderheid van de EDV'ers is al langer dan een week ziek op het moment dat UWV de begeleiding overneemt van de werkgever, en ruim tweederde al langer dan een maand. Dit impliceert dat het meestal om relatief ernstige aandoeningen gaat, en niet om een 'kleinigheid' als griep of verkoudheid.

Wat zegt de duur van de werkgeversperiode over de totale ziekteperiode?

Figuur 2.4 laat zien hoe de kans om de maximale ziekteperiode te bereiken, toeneemt naarmate de werkgeversperiode langer is. Als men minder dan een maand ziek was, is de kans om de maximale ziekteperiode te bereiken 25%. Deze kans stijgt gestaag naar zo'n 70% als men al een jaar ziek was. Is men al bijna twee jaar ziek (wat wei-

nig voorkomt) dan is de kans bijna 100%. Het grootste deel van de EDV'ers die de maximale ziekteduur bereiken vraagt een WIA-uitkering aan.

Figuur 2.1 Percentage EDV'ers dat de maximale ziekteduur bereikt, naar duur van de werkgeversperiode in maanden (eerste ziektedag tussen 1^e kwartaal 2006 en 2009)



2.3 Ontwikkelingen EDV'ers 2006-2011

Aantal EDV'ers groeide sterk sinds 2006, vanaf 2010 weer een lichte daling

In tabel 2.2 is te zien hoe het aantal Ziektewettoekenningen aan EDV'ers groeide tussen 2006² en 2009. Vooral tussen 2008 en 2009 was de groei groot. In 2010 daalde het aantal weer licht. Deze daling zette versterkt door in 2011. Dit betekent dat vanaf 2013, bij gelijkblijvende kans op het bereiken van de maximale ziekteduur en WIA-toekenning, minder EDV'ers de WIA in zullen stromen.

Wat is nu de kans voor een vaste of tijdelijke werknemer om als EDV'er in de Ziektewet terecht te komen? Hiervoor moeten we het aantal Ziektewettoekenningen relateren aan het aantal werknemers dat voor de vangnet-Ziektewet verzekerd is. Dit laatste is het geval voor nagenoeg iedere werknemer met een tijdelijk of een vast

² Vóór het tweede kwartaal van 2006 hebben we geen betrouwbare informatie.

dienstverband. Uiteraard is de kans om vanuit een tijdelijk dienstverband EDV'er te worden groter dan vanuit een vast contract. Dit komt niet omdat tijdelijke contractanten vaker ziek zijn (het tegendeel is het geval³), maar omdat juist degenen die wél ziek zijn, geen contractverlenging krijgen. In tabel 2.2 is te zien hoe de kans om EDV'er te worden zich ontwikkeld heeft sinds 2006. In 2006 is deze kans 0,30 procent. De kans is toegenomen tot 0,50 procent in 2009, in 2010 is de kans met 0,49 procent weer iets kleiner, en daalt deze in 2011 verder naar 0,45 procent.

Tabel 2.2 Toekenningen Ziektewet EDV'ers 2006-2011

kalenderjaar	aantal	verzekerden (x1.000)	EDV-risico
2006*	22.053	6.907	0,32%
2007	24.293	7.054	0,34%
2008	28.652	7.202	0,40%
2009	36.116	7.169	0,50%
2010	35.110	7.123	0,49%
2011	32.470	7.140	0,45%

* *Cursief*: extrapolaties op basis van drie kwartalen.

Vrouwen hebben grotere kans om EDV'er te worden dan mannen

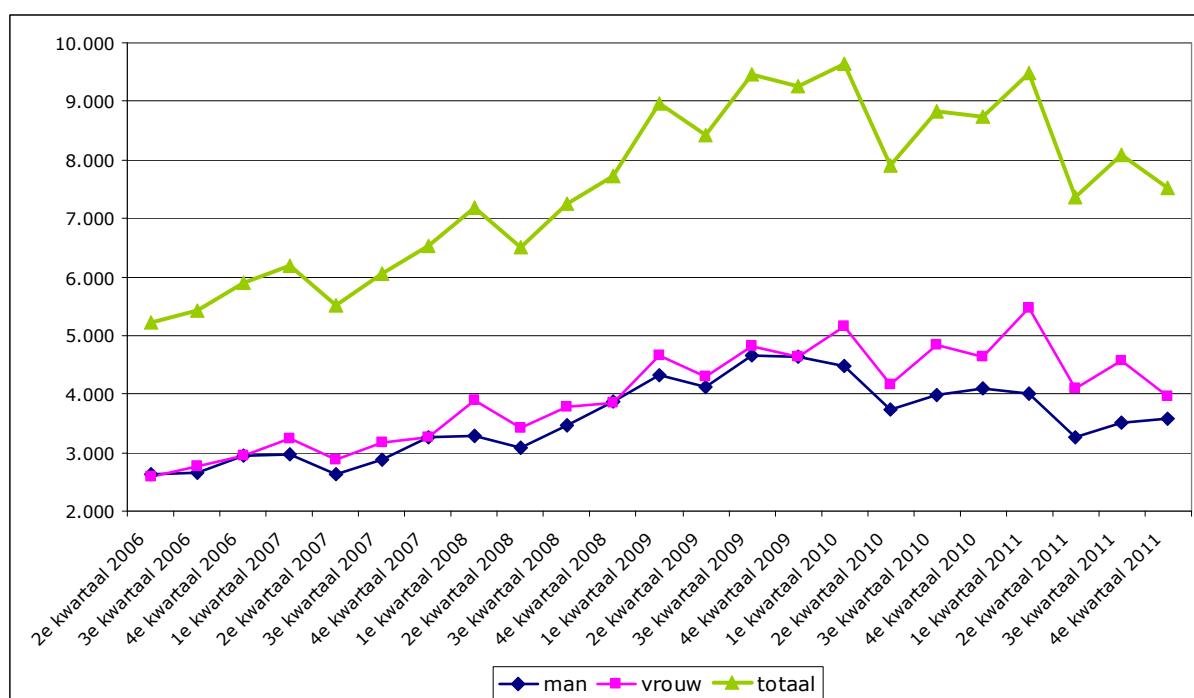
In figuur 2.2 staat het totale aantal Ziektewettoekenningen sinds het tweede kwartaal van 2006, en de afzonderlijke aantallen voor mannen en vrouwen. De grafiek geeft meerdere inzichten:

- In de eerste plaats laat de grafiek zien dat het aantal toekenningen een seizoenspatroon heeft. In het eerste kwartaal is het aantal toekenningen telkens het hoogst, in het tweede kwartaal daalt dat aantal, waarna het weer stijgt richting een volgende piek een jaar later. Waarschijnlijk komt dit doordat per 1 januari altijd veel (tijdelijke) contracten aflopen. Ook zou het seizoen een rol kunnen spelen: het eerste en vierde kwartaal laten in bedrijven altijd het hoogste ziekteverzuim zien, vanwege griep en andere infectieziekten.
- In de tweede plaats is in de grafiek tot en met 2009 een stijging van het aantal EDV'ers zichtbaar. Vanaf 2010 ligt het aantal toekenningen in elk kwartaal weer wat lager dan in het corresponderende kwartaal van een jaar eerder.
- Tot 2010 verschilt het aantal meldingen van mannen en vrouwen weinig. Vanaf 2010 gaat dit meer uiteenlopen en komen meer vrouwen als EDV'er in de Ziektewet dan mannen. Dit komt waarschijnlijk mede doordat de sector Gezondheid relatief sterk gegroeid is. In deze grote sector zijn vrouwen sterk oververtegenwoordigd.

³ J. Klein Hesselink, H. Kooij-de Bode, V. Koppenrade, Wie zijn de overige flexwerkers en hoe gaan zij om met het risico van ziekte? Hoofddorp, TNO, 2008 (031.10357).

- De kans voor in dienstverband werkende vrouwen om als EDV'er in de Ziekte-wet te komen is in 2010 0,56 procent, terwijl die voor mannen 0,44 procent is. Ook bij ziekteverzuimpercentages en bij WIA-instroomkansen zien we dat deze hoger zijn voor vrouwen dan voor mannen.

Figuur 2.2 Ziektewettoekenningen EDV'ers 2^e kwartaal 2006 t/m 2011, naar geslacht



Geen risicoverschillen tussen leeftijdsgroepen

In de leeftjidsverdeling zijn geen *grote* schommelingen te zien tussen 2006 en 2011. Relatief gezien is de middengroep (35-44 jaar) iets kleiner geworden, en de oudste twee leeftijdsgroepen iets groter. Gemiddeld zijn de EDV'ers daarmee tussen 2006 en 2011 iets ouder geworden.

Opvallend is dat de kans om als EDV'er in de Ziektewet terecht te komen *niet* stijgt met de leeftijd. In de leeftijdsgroep tot 35 jaar is de kans in 2010 0,5 procent, bij 35-44 jaar 0,5 procent, bij 45-54 jaar 0,5 procent en bij de 55-plussers 0,4 procent. Dit in tegenstelling tot indicatoren als het verzuimpercentage van werknemers, of de WIA-instroomkans, die wel stijgen met de leeftijd. Waarschijnlijk komt dit omdat jongeren vaker dan ouderen een tijdelijk contract hebben. Mensen met een tijdelijk contract hebben immers – ongeacht de leeftijd – een grotere kans om EDV'er te worden vergroot. Doordat het aandeel tijdelijke contractanten onder jongeren groot is, wordt het risico van de groep als geheel (tijdelijk en vast samen) groter.

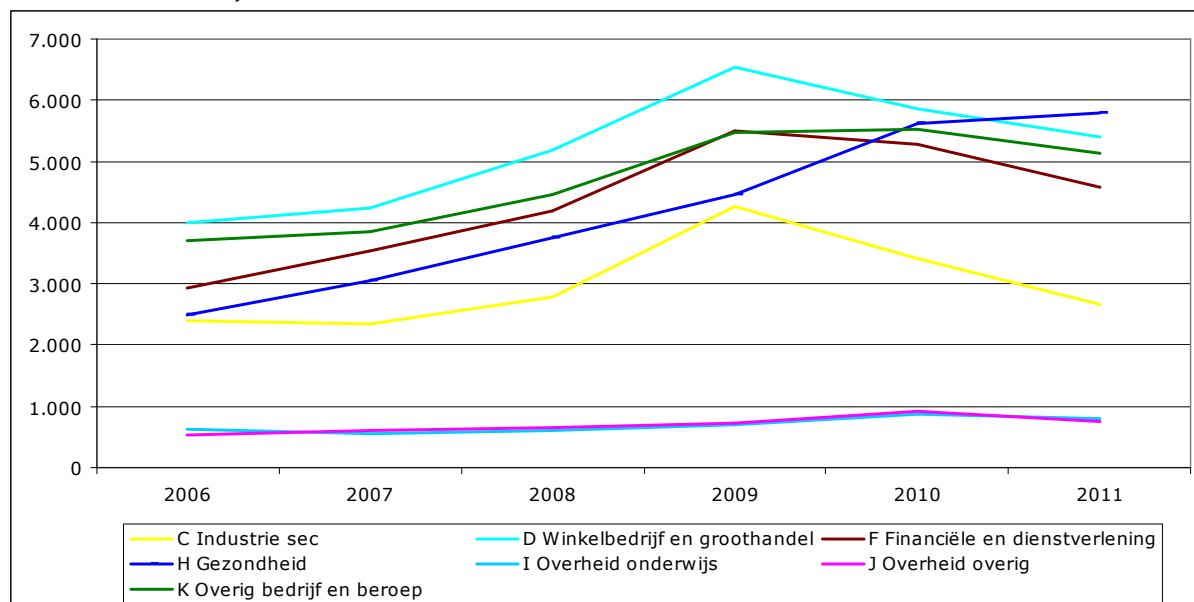
Trends toekenningen naar sectorverschillen

Figuur 2.3 laat de ontwikkelingen voor enkele sectoren zien. Hieruit kunnen we het volgende opmaken:

- Vanuit de overheid en het onderwijs gaan de minste EDV'ers de Ziektewet in. De trend in deze twee sectoren is heel licht stijgend, maar laat zoals te verwachten geen conjunctuureffect zien.
- De vier grootste sectoren wat toelevering van EDV'ers betreft zijn Gezondheid, Groot- en detailhandel, Dienstverlening en 'Overig bedrijf en beroep'. De sector Gezondheid laat verreweg de sterkste stijging zien, en er is 2011 ook nog geen daling zichtbaar, hooguit een stabilisering. Ditzelfde geldt voor de sector Overig bedrijf en beroep, zij het iets minder sterk. De stijging in de gezondheidszorg kan niet rechtstreeks met de economie te maken hebben, omdat het aantal werknemers in deze sector ook na 2008 door is blijven groeien. Mogelijk heeft de gezondheidssector door efficiency- en bezuinigingsprocessen minder mogelijkheden gekregen om personeel dat met ziekte kampt vast te houden.
- De sector Industrie reageert het meest duidelijk op de crisis die eind 2008 inzette, en daalt met ingang van het 4e kwartaal van 2009 weer duidelijk.
- De sector Overig bedrijf en beroep omvat een aantal uiteenlopende bedrijfssectoren. De grootste zijn Horeca en Reiniging met elk ruim 1.600 EDV'ers in 2010. De sectoren Catering, Bewakingsondernemingen, Culturele instellingen en Overige bedrijfstakken leveren elk 200 à 300 EDV'ers. Daartussenin zit de sector 'Werk en Re-integratie'⁴ met ruim 1.100 EDV'ers in 2010.

⁴ Deze sector bestaat voor ongeveer 60 procent uit WSW'ers en voor 40 procent uit re-integratie-bedrijven, inclusief degenen die van het re-integratiebedrijf een tijdelijke arbeidscontract hebben gekregen in een re-integratiebaan. Waarschijnlijk is juist in deze laatste groep het EDV-risico groot. In de WSW komen tijdelijke aanstellingen namelijk weinig voor.

Figuur 2.3 Ziektewettoekenningen einddienstverbanders 2^e kwartaal 2006 - 2011, binnen enkele sectoren



Verschillen in EDV-risico per sector

Welke sector levert relatief gezien de meeste EDV'ers? Hiervoor zetten we het aantal EDV'ers in 2010 af tegen het aantal dienstverbanden in 2010 (peilmaand oktober). De aantallen staan in tabel 2.3. Uit de tabel kunnen we het volgende op maken:

- De kans verschilt sterk per sector. Overheid en Onderwijs hebben niet alleen absoluut gezien de laagste aantallen, maar ook relatief. De kansen om als EDV'er door te stromen naar de Ziektewet zijn het grootst in de sector 'Bouw en Hout', Transport en 'Overig bedrijf en beroep'.
- In de sector Gezondheid ligt de kans nog net onder het gemiddelde, daar waar deze in 2006 nog ver onder het gemiddelde lag.
- Binnen de sector Overig bedrijf en beroep is de kans om als zieke EDV'er in de Ziektewet te komen, het grootst bij de Reiniging (1,5 procent), de kleine bedrijfstak Catering (1,3 procent) en 'Werk en Re-integratie' (1,1 procent).

Tabel 2.3 Ziektewettoekenningen EDV'ers 2010, naar sector

sector	dienstverbanden	toekenningen EDV	%EDV
A. Landbouw, Visserij, Voeding	254.000	1.183	0,47%
B. Bouw en Hout	244.000	1.599	0,66%
C. Industrie sec	719.000	3.406	0,47%
D. Winkelbedrijf en groothandel	1.094.000	5.870	0,54%
E. Transport	376.000	2.612	0,70%
F. (Financiële) dienstverlening	1.047.000	5.284	0,50%
G. Uitzendbedrijven	370.000	2.216	0,60%
H. Gezondheid	1.247.000	5.623	0,45%
I. Overheid onderwijs	510.000	866	0,17%
J. Overheid overig	593.000	921	0,16%
K. Overig bedrijf en beroep	669.000	5.530	0,83%
Totaal	7.123.000	35.110	0,49%

2.4 Zijn conjunctuur en flexibilisering oorzaak van veranderingen in aantal EDV'ers en de verzuimduur?

Aantal tijdelijke contractanten groeit nauwelijks meer na 2008

EDV'ers zijn voor bijna tweederde werknemers met een tijdelijk contract. Het is dus aannemelijk dat de stijging van het aantal EDV'ers het gevolg is van een stijging van het aantal werknemers met een tijdelijk contract. Heeft een dergelijke stijging ook plaatsgevonden? Helaas is er geen lange tijdreeks beschikbaar van het aantal tijdelijke contractanten binnen de totale groep werknemers die verzekerd zijn voor de Ziektewet. De Polisadministratie levert namelijk pas vanaf 2007 informatie op dit punt. Een redelijke benadering van de *trendmatige* ontwikkeling van het aantal mensen met een tijdelijk contract sinds 2004 vormt de CBS-statistiek⁵. In tabel 2.4 is te zien dat het aantal mensen met een tijdelijk contract tussen 2004 en 2008 sterk groeide, en er vanaf 2008 sprake is van stabilisatie. Ook wanneer we naar de Polisadministratie kijken, zien we geen *sterke* groei of krimp meer tussen 2008 en 2011 (zie hoofdstuk 1).

⁵ Bron is de Enquête Beroepsbevolking van het CBS. Zie: <http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/746D8591-1763-4792-884D-907D7EFE7922/0/3437T.xls>. Als tijdelijke contractanten tellen we de volgende drie categorieën op 1. tijdelijk contract met vaste uren met uitzicht op vast, 2. tijdelijk contract langer dan een jaar met vaste uren en 3. overig geen vast dienstverband. Uitzendkrachten en oproepkrachten zijn niet meegeteld. De absolute aantallen die CBS telt, liggen door methodeverschillen aanzienlijk lager dan in de Polisadministratie.

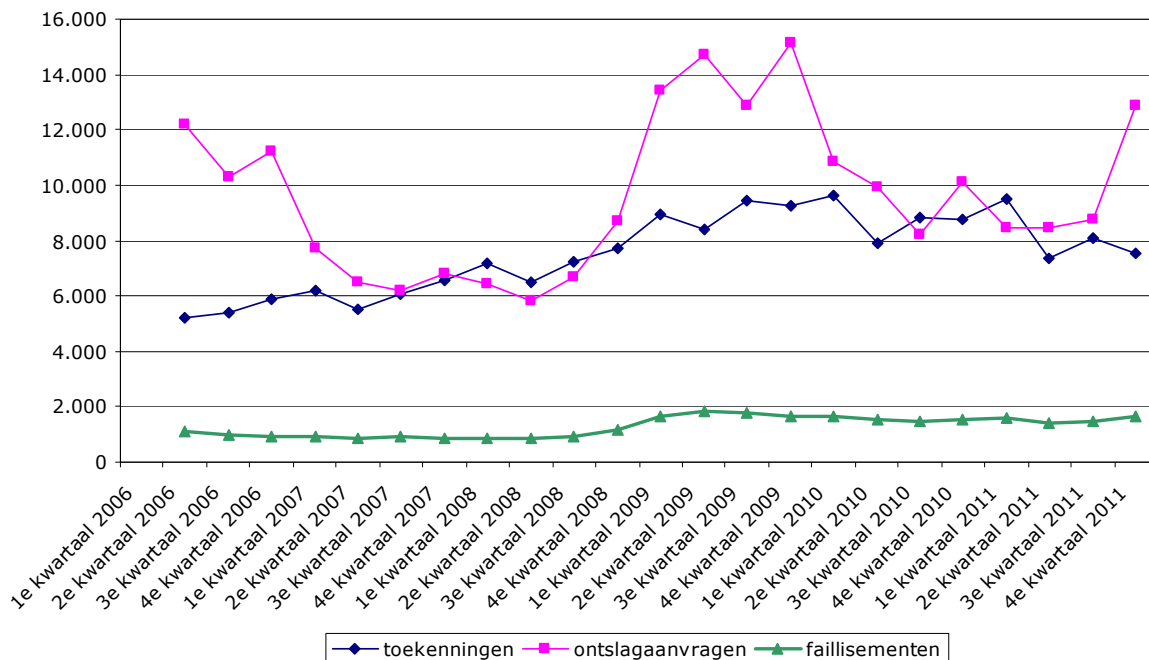
Tabel 2.4 Ontwikkeling aantal werknemers in tijdelijk dienstverband voor minimaal 12 uur per week

tijdelijke contracten >12 uur	aantal (x 1.000)	groei-index (2006 = 100)
2004	512	92
2005	507	91
2006	555	100
2007	657	118
2008	700	126
2009	712	128
2010	692	125

Aantal faillissementen en ontslagbeslissingen is in 2009 verdubbeld

De stijging in het aantal EDV'ers tussen 2006 en 2008 zou een gevolg kunnen zijn van de stijging van het aantal tijdelijke contractanten in die periode. Vanaf 2008 is het aantal tijdelijke werknemers echter redelijk stabiel, dus de sterke stijging van het aantal EDV'ers vanaf eind 2008 moet een andere reden hebben. Mogelijk is de economische crisis de oorzaak. Vanaf eind 2008 is de invloed van die crisis merkbaar in de vorm van een stijging van het aantal faillissementen en ontslagaanvragen van mensen met een vast contract (zie figuur 2.4). Vergeleken met medio 2008 is het aantal ontslaggevallen en faillissementen in 2009 ruim twee keer zo hoog. Onder de ontslagen werknemers zullen ook (of juist) mensen zitten die ziek zijn (zie kader 2.1). Ongetwijfeld heeft de crisis daarnaast als gevolg dat meer tijdelijke contracten niet verlengd zijn, wat mogelijk tevens de oorzaak van de stabilisatie van het absolute aantal tijdelijke contracten in 2009 en 2010 is.

Figuur 2.4 Toekenningen Ziektewet EDV'ers, faillissementen en ontslagaanvragen 2006-2011



Ontwikkeling verzuimduur

In tabel 2.5 is te zien dat de gemiddelde verzuimduur van EDV'ers gestegen is, bij degenen die tussen 2006 en 2009 instroomden in de Ziektewet. Recentere cijfers dan deze kunnen we helaas niet geven: doordat de maximale verblijfsduur in de Ziektewet twee jaar is, weten we ook pas twee jaar later wat de uiteindelijke duur ervan wordt. Na twee jaar wordt de Ziektewetuitkering automatisch beëindigd en gaat een eventuele WIA- of WW-uitkering in. In de laatste kolom is te zien dat het percentage afgesloten verzuimen dat de maximale ziekteperiode van twee jaar bereikt, is gestegen sinds 2007.

Tabel 2.5 Ontwikkeling van verzuimduur EDV'ers (dagen) op basis van jaar van toekenning ZW-uitkering, diverse indicatoren

jaar toekenning ZW-uitkering	duur werkgeversperiode	ZW-uitkeringsduur	ziekteduur	% beëindigd wegens maximale ziekteduur
2006 vanaf april	96	284	381	-
2007	93	291	384	32
2008	98	311	408	38
2009	107	334	441	42

Rol van conjunctuur (= werkkansen) bij verzuimduurstijging

Hoe komt het nu dat de gemiddelde verzuimduur van de afgesloten verzuimen toeneemt? Hierop is geen sluitend antwoord te geven: de uitvoering van de Ziektewet, de voorafgaande begeleiding door de werkgever, de werkgelegenheid, de leeftijdsopbouw en de sector van herkomst kunnen een rol spelen bij deze ontwikkeling. Vooral de eerste twee factoren zijn echter lastig te verifiëren en te kwantificeren. Leeftijd en sector zullen hooguit een kleine rol spelen, omdat de verschuivingen hierin daarvoor niet sterk genoeg zijn. Een factor waar we wat dieper op ingaan is de mogelijkheid om een geschikte baan te vinden en daarmee de rol van de conjunctuur. Het vinden van passend werk, is wettelijk gezien geen reden om een Ziektewetuitkering te beëindigen. Zolang men ongeschikt blijft voor de *laatst verrichte functie* (ook al bestaat deze niet meer, men is immers ontslagen), behoudt men het recht op een Ziektewetuitkering. De inkomsten uit passend werk worden dan gewoon verrekend met de Ziektewetuitkering. De praktijk is echter anders: het vinden van een ander soort baan – waarbij de aandoening die men heeft geen belemmering vormt – kan aanleiding voor de betrokkene zijn om zich hersteld te melden, terwijl hij volgens het formele Ziektewet criterium nog arbeidsongeschikt is. In hoogconjunctuur is het niet alleen gemakkelijker om een alternatieve baan te vinden, maar ook om passend werk binnen de Ziektewet te verrichten. En dit laatste kan het uiteindelijke herstel en daarmee de uitstroom versnellen. Dat men in hoogconjunctuur gemakkelijker werk vindt (al dan niet binnen de Ziektewet), is te zien in tabel 2.6.

Tabel 2.6 Werken in dienstverband door EDV'ers, diverse indicatoren

	werkt in oktober 2007	werkt in oktober 2008	werkt in oktober 2009	werkt in oktober 2010	aantal
in ZW na ontslag in jan/feb 2007	34%	44%	43%	42%	3.794
in ZW na ontslag in jan/feb 2008	91%	36%	39%	41%	4.608
in ZW na ontslag in jan/feb 2009	76%	94%	26%	34%	5.773
in ZW na ontslag in jan/feb 2010	71%	83%	95%	26%	6.335

Van de EDV'ers die begin 2008 (dus voor de economische crisis) ontslagen werden of van wie het contract toen afliep en vanaf dat moment een Ziektewetuitkering ontvingen, is in oktober van datzelfde jaar 36% aan het werk. Van de EDV'ers die begin 2009 werden ontslagen, is in oktober van datzelfde jaar nog maar 26% aan het werk.

2.5 Conclusies

Als werknemers ziek zijn op de ontslagdatum of op de dag dat hun tijdelijke contract afloopt, kunnen ze een beroep doen op de vangnet-Ziektewet. Gemiddeld zijn deze 'einddienstverbanders' (EDV'ers) al 16 weken, dus een kleine vier maanden, ziek voordat ze zich bij UWV melden. Van de EDV'ers is 69 procent langer dan een maand ziek. Dit geeft aan dat het – in tegenstelling tot wat bij zieke uitzendkrachten het geval is – meestal niet om lichte ziektebeelden als een griep of verkoudheid gaat, maar om langdurige aandoeningen. Ruim een derde van de EDV'ers had een vast contract voordat ze een Ziektewetuitkering aanvroegen, bijna tweederde een tijdelijk contract.

Het aantal werknemers dat na ontslag een beroep doet op de Ziektewet is tussen 2006 en 2009 flink gestegen. Sinds 2010 daalt het aantal EDV'ers weer licht. Er zijn ook grote verschillen tussen de sectoren in het 'EDV-risico'. Sectoren met een hoog risico zijn de Transportsector, de Reiniging en 'Werk en Re-integratie': de kans om vanuit deze sectoren EDV'er te worden ligt tegen de 1 procent. Absoluut gezien zijn de sectoren Gezondheid, Winkelbedrijf en groothandel, (Financiële) dienstverlening en 'Overig bedrijf en beroep' de grootste toeleveranciers van EDV'ers. De sector Overig bedrijf en beroep omvat een aantal uiteenlopende bedrijfssectoren. De grootste zijn Horeca en Reiniging met elk ruim 1.600 EDV'ers in 2010. De sectoren Catering, Bewakingsondernemingen, Culturele instellingen en Overige bedrijfstakken le-

veren elk 200 à 300 EDV'ers. Daartussenin zit de sector 'Werk en Re-integratie'⁶ met ruim 1.100 EDV'ers in 2010.

De stijging van het aantal EDV'ers tussen 2006 en 2008 kan samenhangen met de groei van het aantal werknemers met een tijdelijk contract in die periode. Na 2008 is het (absolute) aantal mensen met een tijdelijk contract niet substantieel meer gegroeid, waardoor we naar andere verklaringen moeten zoeken. Mogelijk is de economische crisis de oorzaak van de groei in 2009. Deze gaat namelijk gepaard met meer faillissementen en ontslagaanvragen. En het is zeer waarschijnlijk dat als gevolg van de crisis meer tijdelijke contracten niet verlengd zijn.

⁶ Deze sector bestaat voor ongeveer 60 procent uit WSW'ers en voor 40 procent uit re-integratiebedrijven, inclusief degenen die van het re-integratiebedrijf een tijdelijke arbeidscontract hebben gekregen in een re-integratiebaan. Waarschijnlijk is juist in deze laatste groep het EDV-risico groot. In de WSW komen tijdelijke aanstellingen namelijk weinig voor.

3 ACHTERGROND EN ONTSLAG VAN EINDEDIENSTVERBANDERS

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk gaan we nader in op de achtergronden van de einddienstverbanders: hun ‘voorgeschiedenis’ voordat ze in de Ziektewet zijn beland. Deze informatie betreft einddienstverbanders met een langere ziekteperiode, namelijk minimaal zes maanden. Alleen van deze groep is namelijk informatie beschikbaar. Deze is afkomstig uit een dossieronderzoek⁷ en een enquêteonderzoek⁸. Van alle EDV'ers is 70% langer dan 6 maanden ziek: het gaat dus om een substantiële groep. Om te beginnen gaan we in op een aantal algemene kenmerken van langdurig zieke einddienstverbanders, zoals de duur van de werkgeversperiode en ziekteduur, de beëindiging van de Ziektewetperiode en de eventuele WIA-beoordeling die daarna volgde. In de navolgende paragrafen wordt achtereenvolgens ingegaan op het dienstverband tijdens de ziekmelding en de omstandigheden rond de beëindiging van het dienstverband. Daarna worden de EDV'ers vergeleken met reguliere werknemers op kenmerken van hun dienstverband en henzelf.

3.2 Algemene kenmerken einddienstverbanders die langer dan zes maanden ziek zijn

De werkgeversperiode, de tijd dat EDV'ers nog in dienst zijn bij de werkgever na hun ziekmelding, kan kort of lang zijn. In paragraaf 2.3 zagen we reeds dat naarmate de werkgeversperiode langer duurt, de kans om langer dan een jaar ziek te blijven groter is. We gaan hier nu nader op in, waarbij we alleen kijken naar EDV'ers die een Ziektewetuitkering krijgen en minimaal zes maanden ziek zijn⁹.

Daarbij maken we een uitsplitsing naar vier groepen EDV'ers:

1. EDV'ers met een korte werkgeversperiode (maximaal 13 weken, ofwel maximaal 3 maanden),
2. EDV'ers met een middellange werkgeversperiode (14 t/m 26 weken, ofwel 3 tot 6 maanden),

⁷ Burg, C.L. van der & D.J. Klein Hesselink (2011). Profilering langdurig zieke vangnetters: Kenmerken en begeleiding op basis van een dossieronderzoek. *AStri* Beleidsonderzoek en -advies, Leiden.

⁸ Jong, Ph. De, T. Veerman, C.L. van der Burg & C. Schrijvershof (2010). *Nederland is niet ziek meer. Van WAO-debakel naar WIA-mirakel*. Ape/AStri, Den Haag/Leiden.

⁹ Dit betreft een cohort van 4.885 zesmaandszieken, ziek gemeld in september-oktober 2009, die ergens gedurende hun ziekteperiode EDV'er zijn geworden, volgens gegevens uit UZS (UWV Ziektewetsysteem).

3. EDV'ers met een lange werkgeversperiode (27 t/m 39 weken, ofwel 6 tot 9 maanden),
4. EDV'ers met een zeer lange werkgeversperiode (40 weken of meer, ofwel meer dan 9 maanden).

EDV'ers met zeer lange werkgeversperiode gemiddeld iets ouder

Wie zijn de zesmaandszieke EDV'ers? Tabel 3.1 laat zien dat het gaat om mensen van gemiddeld 39 jaar oud, waarvan 47% mannen en 53% vrouwen betreft. De EDV'ers met een werkgeversperiode van meer dan 9 maanden zijn gemiddeld iets ouder¹⁰. Vrouwen zijn oververtegenwoordigd in de groepen met een werkgeversperiode tussen de 3 en 9 maanden.

Tabel 3.1 Geslacht en leeftijd van zesmaandszieke EDV'ers

	EDV'ers wg-periode ≤3 mnd (n=2.201)	EDV'ers wg-periode 3-6 mnd (n=1.224)	EDV'ers wg-periode 6-9 mnd (n=597)	EDV'ers wg-periode >9 mnd (n=613)	totaal (n=4.635)
Gemiddelde leeftijd t.t.v. ziekmelding	39 jaar	39 jaar	39 jaar	41 jaar	39 jaar
Geslacht					
- man	50%	42%	43%	48%	47%
- vrouw	50%	58%	57%	52%	53%

Bron: UZS, cohort zesmaandszieken met Ziektewettoekenning in september-oktober 2009

Werkgeversperiode duurt gemiddeld 4½ maand bij zesmaandszieke EDV'ers

In tabel 3.2 wordt de gemiddelde ziekte duur, duur van de werkgeversperiode en ZW-uitkeringsduur weergegeven voor deze zesmaandszieke EDV'ers. Gemiddeld zijn de zesmaandszieke EDV'ers 570 dagen (anderhalf jaar) ziek gemeld geweest. De periode van hun ziekmelding dat ze nog in dienst waren van de werkgever (werkgeversperiode) duurde gemiddeld 135 dagen. Gemiddeld verbleven de zesmaandszieken dus 435 dagen in de Ziektewet.

De gemiddelde ziekte duur is bij een werkgeversperiode tot aan circa een half jaar ongeveer gelijk. Bij een langere werkgeversperiode wordt de gemiddelde ziekte duur langer. Deels hangt dit met elkaar samen: naarmate het dienstverband langer voortduurt na de ziekmelding, moet men langer ziek zijn om uiteindelijk als EDV'er de Ziektewet in te stromen.

¹⁰ Uit het 'Weg naar de WIA' onderzoek blijkt dat reguliere werknemers gemiddeld even oud zijn als de EDV'ers met een werkgeversperiode van meer dan 9 maanden.

Tabel 3.2 Gemiddelde ziekte duur, duur werkgeversperiode en ZW-uitkeringsduur (in dagen) van zesmaandszieke EDV'ers

	EDV'ers wg-periode ≤3 mnd (n=2.201)	EDV'ers wg-periode 3-6 mnd (n=1.224)	EDV'ers wg-periode 6-9 mnd (n=597)	EDV'ers wg-periode >9 mnd (n=613)	totaal (n=4.635)
Gemiddelde ziekte duur	551	545	579	679	570
Gemiddelde duur werkgeversperiode	38	132	227	396	135
Gemiddelde ZW-uitkeringsduur	513	413	352	284	435

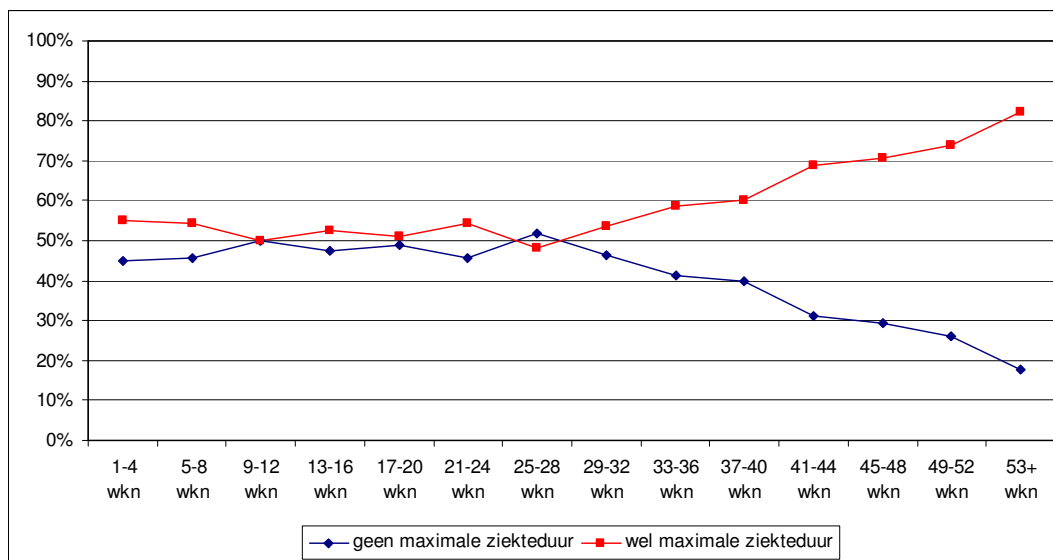
Bron: UZS, cohort zesmaandszieken met Ziektewettoekenning in september-oktober 2009

Kans op bereiken maximale ziekte duur neemt toe na 30 weken werkgeversperiode

Figuur 3.1 toont dat bij een kortere duur van de werkgeversperiode de kans om de maximale ziekte duur van twee jaar te bereiken voor zesmaandszieke EDV'ers ongeveer even groot is als de kans om dit *niet* te bereiken (50/50). Vanaf circa 32 weken (8 maanden) neemt de kans om de maximale ziekte duur te bereiken steeds verder toe. Als de werkgeversperiode langer dan een jaar duurt, is de kans op het bereiken van de maximale ziekte duur ruim 80%.

Sowieso geldt dat naarmate men langer ziek is – ongeacht of er dan nog een dienstverband loopt – de kans groter wordt dat men de maximale ziekte duur bereikt (zie figuur 2.4). Waarschijnlijk hebben mensen die langer ziek zijn (en een langere werkgeversperiode hebben, zie tabel 3.2) ook ernstigere aandoeningen. Het positieve effect van het (nog) hebben van een werkgever waarop men terug kan vallen en passend werk kan doen tijdens de ziekte (wat eenmaal in de Ziektewet veel lastiger te realiseren is), kan dan niet meer 'opboksen' tegen het feit dat men kennelijk een ernstige aandoening heeft.

**Figuur 3.1 Duur werkgeversperiode versus wel/niet bereiken maximale ziekte-
duur, voor zesmaandszieke EDV'ers**



Bron: UZS, cohort zesmaandszieken met Ziektewettoekenning in september-oktober 2009

Ruim de helft van de zesmaandszieke EDV'ers bereikt de maximale ziekte-duur

Tabel 3.3 laat zien wat de redenen voor beëindiging van de Ziektewetperiode zijn. Voor 56% van de EDV'ers is dit vanwege het bereiken van de maximale ziekte-duur. Daarnaast wordt 22% arbeidsgeschikt verklaard door de verzekeringsarts en doet 19% zelf een hersteldmelding. Binnen de drie eerste groepen uit de tabel (werkgeversperiode van ≤ 3 maanden t/m 6-9 maanden) is hierin weinig verschil. De groep met een werkgeversperiode van meer dan 9 maanden bereikt vaker de maximale ziekte-duur en wordt navenant minder vaak hersteld verklaard of gemeld.

Tabel 3.3 Reden beëindiging Ziektewetperiode van zesmaandszieke EDV'ers

	EDV'ers wg-periode ≤3 mnd (n=2.201)	EDV'ers wg-periode 3-6 mnd (n=1.224)	EDV'ers wg-periode 6-9 mnd (n=597)	EDV'ers wg-periode >9 mnd (n=613)	totaal (n=4.635)
maximale ziekteperiode bereikt	54%	52%	55%	76%	56%
arbeidsongeschiktverklaring door UWV-arts	22%	25%	24%	13%	22%
hersteldmelding	21%	21%	17%	8%	19%
overlijden verzekerde	1%	<1%	1%	1%	1%
ingang zwangerschapsverlof	2%	2%	3%	1%	2%
administratief beëindigd ivm splitsing	<1%	<1%	<1%	<1%	<1%

Bron: UZS, cohort zesmaandszieken met Ziektewettoekenning in september-oktober 2009

EDV'ers met zeer lange werkgeversperiode vaker arbeidsongeschikt verklaard

Het aandeel zesmaandszieke EDV'ers dat de maximale ziekteperiode bereikt is groter dan het aandeel dat een WIA-beoordeling krijgt. Van de EDV'ers heeft 47% een claimbeoordeling gehad. Van de claimbeoordeelde EDV'ers wordt 46% minder dan 35% arbeidsongeschikt verklaard (35-min). Circa 15% krijgt een gedeeltelijke WGA-uitkering, 30% een volledige WGA-uitkering en 9% een IVA-uitkering toegekend. EDV'ers met een werkgeversperiode van meer dan 9 maanden krijgen relatief vaak een WIA-beoordeling en worden ook relatief vaak meer dan 35% arbeidsongeschikt verklaard. Zie tabel 3.4.

Gemiddeld 37% van de beoordeelde EDV'ers heeft een ziekte aan het bewegingsapparaat, eveneens 37% heeft een psychische aandoening of gedragsstoornis en 26% heeft een ander type aandoening. Hierin is geen significant verschil tussen de vier groepen EDV'ers. Gemiddeld 11% van de EDV'ers heeft geen benutbare mogelijkheden (niet in tabel).

Tabel 3.4 WIA-beoordeling en uitslag van zesmaandszieke EDV'ers¹¹

	EDV'ers wg-periode ≤3 mnd (n=2.201)	EDV'ers wg-periode 3-6 mnd (n=1.224)	EDV'ers wg-periode 6-9 mnd (n=597)	EDV'ers wg-periode >9 mnd (n=613)	totaal (n=4.635)
geen WIA-beoordeling	55%	57%	54%	34%	53%
wel een WIA-beoordeling	45%	43%	46%	66%	47%
<i>Uitslag WIA-beoordeling:</i>					
- 35 min	49%	45%	46%	38%	46%
- WGA gedeeltelijk AO	15%	14%	17%	18%	15%
- WGA volledig AO	29%	32%	26%	33%	30%
- IVA	7%	9%	10%	11%	9%

Bron: UZS/Resafasa, cohort zesmaandszieken met Ziektewettoekenning in september-oktober 2009

EDV'ers krijgen vaker WIA-claimbeoordeling dan reguliere werknemers

Vanuit het 'Weg naar de WIA' onderzoek¹² is bekend dat het aandeel negenmaandszieke EDV'ers dat een WIA-claimbeoordeling heeft gehad aanzienlijk groter is dan het aandeel reguliere werknemers dat is beoordeeld voor de WIA. 'Reguliere werknemers' betreffen hier degenen van wie het dienstverband de gehele ziekteperiode blijft voortduren. Van de *nege*nmaandszieke EDV'ers heeft 52% een WIA-claimbeoordeling gehad, terwijl dit bij de negenmaandszieke reguliere werknemers 25% is. EDV'ers worden vervolgens iets vaker 35-min bevonden dan reguliere werknemers: 41% versus 35%.

3.3 Dienstverband tijdens de ziekmelding

Tabel 3.5 laat enkele kenmerken zien van het dienstverband ten tijde van de ziekmelding, dus aan het begin van de ziekteperiode.

¹¹ Uitgegaan is van de meest recente claimbeslissing. Deze blijkt niet altijd te liggen in de periode 2^e t/m 4^e kwartaal 2011, de periode rond twee jaar na de ziekmelding (in het 3^e kwartaal van 2009). Indien de claimbeslissing ligt vóór het 3^e kwartaal van 2009 (dus vóór de ziekmelding) is deze niet meegerekend, omdat deze claimbeoordeling dan betrekking zal hebben op een eerdere ziekmelding. Claimbeslissingen vanaf het 3^e kwartaal van 2009 t/m het 1^e kwartaal van 2011 zijn alleen meegerekend als duidelijk is dat de maximale ziekteperiode bereikt was; dit betreft waarschijnlijk een optelling van ziekteperiodes.

¹² Zie de bijlage voor nadere toelichting op dit onderzoek. Het gaat hierbij om *nege*nmaandszieken, die zich begin 2007 hadden ziek gemeld. Genoemde percentages kunnen daarom afwijken van die in tabel 3.2.

Tabel 3.5 Dienstverband van zesmaandszieke EDV'ers, ten tijde van ziekmelding¹³

	EDV'ers wg-periode ≤3 mnd (n=2.201)	EDV'ers wg-periode 3-6 mnd (n=1.224)	EDV'ers wg-periode 6-9 mnd (n=597)	EDV'ers wg-periode >9 mnd (n=613)	totaal (n=4.635)
Dienstverband bij ziekmelding					
- vast contract	35%	31%	36%	47%	36%
- tijdelijk contract	65%	69%	64%	53%	64%
Aard van het dienstverband					
- arbeidsovereenkomst	89%	96%	98%	95%	93%
- uitzendkracht ¹⁴	10%	3%	1%	1%	6%
- overig (o.a. stagiair, WSW)	1%	1%	1%	4%	1%
Aanstellingsomvang					
- 0 - <0,4 fte	16%	13%	14%	10%	14%
- 0,4 - <0,8 fte	35%	37%	36%	38%	36%
- 0,8 - 1 fte	49%	50%	50%	52%	50%
Gemiddeld dagloon	€ 96	€ 88	€ 89	€ 90	€ 92
Sector					
- landbouw, visserij, voeding	4%	4%	4%	3%	4%
- bouw en hout	5%	5%	7%	5%	5%
- industrie sec	10%	10%	9%	11%	10%
- winkelbedrijf/ groothandel	17%	20%	17%	13%	18%
- transport	8%	6%	7%	7%	7%
- (fin.) dienstverlening	15%	15%	16%	13%	15%
- uitzendbedrijven	9%	4%	1%	1%	5%
- gezondheid	14%	17%	20%	16%	16%
- overheid onderwijs	1%	2%	1%	5%	2%
- overheid overig	2%	3%	3%	7%	3%
- overig bedrijf/beroep	15%	15%	15%	18%	15%

Bron: UZS, cohort zesmaandszieken met Ziektewettoekenning in september-oktober 2009 gekoppeld aan polisadministratie UWV.

¹³ De hiervoor geraadpleegde gegevens uit de polisadministratie van UWV hebben betrekking op de maand oktober. De zesmaandszieken zijn ziek gemeld in september-oktober 2009. Na de ziekmelding spoedig (binnen 1-2 maanden) beëindigde dienstverbanden kunnen daarom ontbreken in de polisgegevens. Voor zover dit het geval is, is daarom voor zover mogelijk gebruik gemaakt van de dienstverbandgegevens van 2008 (met uitzondering van het dagloon). Dit betreft 14% van alle cases.

¹⁴ Het gaat daarbij om uitzendkrachten met een contract voor bepaalde of onbepaalde tijd (fase B/C, fase 3/4), ofwel uitzendkrachten zonder uitzendbeding. Hun werkgever blijft voor hen verantwoordelijk wanneer ze ziek zijn.

Eenderde EDV'ers heeft vast dienstverband

De meeste EDV'ers hebben een tijdelijk contract, maar een aanzienlijke groep – eenderde van de EDV'ers – heeft een vast dienstverband. Dit betreft relatief veel EDV'ers met een zeer lange werkgeversperiode. Meestal gaat het om een reguliere arbeidsovereenkomst; 6% (vooral EDV'ers met een werkgeversperiode van maximaal 3 maanden) is uitzendkracht. Op de omstandigheden bij de beëindiging van de dienstverbanden gaan we in paragraaf 3.4 nader in.

EDV'ers met zeer lange werkgeversperiode gemiddeld iets grotere aanstellingsomvang

De helft van de EDV'ers heeft ten tijde van de ziekmelding een aanstellingsomvang van minstens 0,8 fte. EDV'ers met een zeer lange werkgeversperiode hebben gemiddeld een iets grotere aanstellingsomvang dan EDV'ers met een kortere werkgeversperiode. Het gemiddelde dagloon van de EDV'ers was 93 euro. Sectoren waar de EDV'ers werkzaam zijn, zijn met name winkelbedrijf en groothandel, gezondheidszorg, (financiële) dienstverlening, industrie en 'overig bedrijf en beroep'. Zie tabel 3.5.

Dienstverband een jaar na ziekmelding

Een jaar na de ziekmelding hebben alle EDV'ers met een korte of middellange werkgeversperiode geen dienstverband meer bij de werkgever waar ze werkten ten tijde van de ziekmelding. Een deel van de EDV'ers met een zeer lange werkgeversperiode, van meer dan 9 maanden, heeft dit dienstverband dan nog wel. Ook kunnen EDV'ers met een zeer lange werkgeversperiode inmiddels een nieuw dienstverband hebben, wat zich vooral voordoet als de EDV'er inmiddels hersteld is en kennelijk opnieuw werk heeft gevonden.

Tabel 3.6 laat zien welk deel van de EDV'ers een jaar na ziekmelding een (zelfde of nieuw) dienstverband heeft en wat de kenmerken van dit dienstverband zijn. Bij de EDV'ers met een korte of middellange werkgeversperiode gaat het per definitie om een nieuw dienstverband en bij de EDV'ers met een zeer lange werkgeversperiode kan het om zowel oude als nieuwe dienstverbanden gaan.

EDV'ers met werkgeversperiode ≤ 9 maanden vaker als uitzendkracht weer aan het werk na een jaar

Een jaar na ziekmelding heeft 22% van de EDV'ers (nog/weer) een dienstverband. Meestal betreft dit een tijdelijk contract. EDV'ers met een zeer lange werkgeversperiode hebben vaker een dienstverband dan EDV'ers met een kortere werkgeversperiode, en dit betreft vaker een vast contract (waarschijnlijk is dit meestal nog het oude dienstverband). Meestal gaat het om reguliere arbeidsovereenkomsten. Van de EDV'ers met een werkgeversperiode van maximaal 9 maanden, die zeker een nieuw dienstverband hebben, werkt zo'n 20% als uitzendkracht. Ze hebben vaker een aan-

stellingsomvang van minder dan 0,4 fte dan een jaar ervoor en werken vaker in de uitzendbranche.

Tabel 3.6 Dienstverband van zesmaandszieke EDV'ers, een jaar na ziekmelding¹⁵

	EDV'ers wg-periode ≤3 mnd (n=2.201)	EDV'ers wg-periode 3-6 mnd (n=1.224)	EDV'ers wg-periode 6-9 mnd (n=597)	EDV'ers wg-periode >9 mnd (n=613)	totaal (n=4.635)
Dienstverband circa 1 jaar na ziekmelding					
- vast contract	7%	6%	6%	23%	8%
- tijdelijk contract	15%	13%	9%	16%	14%
- geen dienstverband	78%	81%	85%	61%	78%
<i>Indien dienstverband:</i>	(n=477)	(n=231)	(n=87)	(n=239)	(n=1.034)
Aard van het dienstverband					
- arbeidsovereenkomst	75%	81%	83%	92%	81%
- uitzendkracht	24%	16%	15%	1%	16%
- overig (o.a. stagiair, WSW)	1%	3%	2%	7%	3%
Aanstellingsomvang					
- 0 - <0,4 fte	30%	31%	37%	15%	27%
- 0,4 - <0,8 fte	37%	42%	39%	36%	38%
- 0,8 - 1 fte	33%	37%	24%	49%	35%
Gemiddeld dagloon	€ 100	€ 85	€ 106	€ 65	€ 90
Sector					
- landbouw, visserij, voeding	3%	1%	2%	3%	3%
- bouw en hout	3%	2%	1%	7%	4%
- industrie sec	6%	8%	2%	8%	6%
- winkelbedrijf/ groothandel	15%	13%	14%	14%	14%
- transport	9%	4%	8%	7%	7%
- (fin.) dienstverlening	9%	9%	2%	12%	9%
- uitzendbedrijven	25%	16%	16%	1%	17%
- gezondheid	13%	23%	29%	18%	18%
- overheid onderwijs	2%	3%	3%	4%	3%
- overheid overig	1%	2%	3%	5%	3%
- overig bedrijf/beroep	14%	18%	18%	20%	17%

Bron: UZS, cohort zesmaandszieken met Ziektewettoekenning in september-oktober 2009 gekoppeld aan polisadministratie UWV.

¹⁵ Dit is september-oktober 2010.

3.4 Omstandigheden rond beëindiging dienstverband

Bij bijna een kwart van de EDV'ers is dienstverband beëindigd door ontslag

Uit het in 2011 uitgevoerde dossieronderzoek onder vangnetters¹⁶ was al bekend dat EDV'ers in lang niet alle gevallen een tijdelijk dienstverband hadden bij ziekmelding. Uit dit dossieronderzoek, waarbij 267 ZW-claimdossiers van zesmaandszieke EDV'ers zijn geanalyseerd, komt naar voren dat 24% van deze EDV'ers tijdens de ziekteperiode (vrijwillig of onvrijwillig) ontslagen is uit een vast dienstverband. Bij 65% van de EDV'ers is het dienstverband beëindigd door het niet verlengen van het (tijdelijke) contract; bij de overige 11% is het dienstverband op andere wijze beëindigd of is dit onbekend. Uit tabel 3.7 blijkt dat EDV'ers met een kortere werkgeversperiode vaker te maken hebben met een niet verlengd contract en EDV'ers met een zeer lange werkgeversperiode (van meer dan 9 maanden) vaker met ontslag. Zoals we in de vorige paragraaf zagen, hebben EDV'ers met een kortere werkgeversperiode bij ziekmelding ook vaker een tijdelijk contract en EDV'ers met een zeer lange werkgeversperiode vaker een vast contract. Van de EDV'ers die zijn ontslagen (waarbij dus geen sprake was van aflopen tijdelijk contract) had tweederde een vast dienstverband; een kwart is ontslagen vanuit tijdelijke contracten (niet in tabel).

In beginsel mogen werknemers gedurende de eerste twee ziektejaren niet ontslagen worden (het zogeheten opzegverbod), maar hierop zijn uitzonderingen. Het feit dat 24% van de EDV'ers uit het dossieronderzoek ontslagen is tijdens hun ziekteperiode, kan verschillende achtergronden hebben. In de eerste plaats kan de ziekmelding hebben plaatsgevonden tussen het indienen van de ontslagaanvraag (vanwege bijvoorbeeld reorganisatie of conflict) c.q. de uitspraak van de kantonrechter en de feitelijke ontslagdatum. In de tweede plaats kan de kantonrechter in uitzonderingssituaties ook tijdens ziekte of vanwege ziekte ontslag goedkeuren (bijvoorbeeld vanwege veelvuldige ziekmelding, of vanwege een ziekte waardoor de functie niet meer zonder risico kan worden uitgevoerd). Andere toegestane ontslagroutes zijn bijvoorbeeld ontslag tijdens de proeftijd of ontslag op staande voet (zie ook paragraaf 2.1).

¹⁶ Burg, C.L. van der & D.J. Klein Hesselink (2011). Profilering langdurig zieke vangnetters: Kenmerken en begeleiding op basis van een dossieronderzoek. AStri Beleidsonderzoek en -advies, Leiden.

Tabel 3.7 Omstandigheden rond beëindiging dienstverband bij EDV'ers die zes maanden of langer ziek zijn

	EDV'ers wg-periode ≤3 mnd (n=121)	EDV'ers wg-periode 3-6 mnd (n=77)	EDV'ers wg-periode 6-9 mnd (n=33)	EDV'ers wg-periode >9 mnd (n=36)	totaal (n=267)
Wijze beëindiging dienstverband					
- (on)vrijwillig ontslag	18%	23%	27%	44%	24%
- contract niet verlengd	67%	68%	65%	52%	65%
- anders	3%	2%	0%	0%	2%
- onbekend	12%	7%	8%	4%	9%
Reden einde dienstverband*					
- conflict	5%	11%	12%	12%	9%
- faillissement/reorganisatie	4%	12%	12%	29%	11%
- (andere) bedrijfseconomische reden	3%	4%	6%	2%	3%
- onvoldoende functioneren	12%	7%	10%	9%	10%
- ziekte/gezondheid	68%	59%	64%	56%	63%
- anders	4%	2%	0%	0%	2%
- onbekend	15%	17%	12%	4%	14%
Initiatiefnemer beëindiging					
- cliënt	6%	3%	2%	6%	5%
- werkgever	73%	76%	84%	88%	77%
- n.v.t.	<1%	2%	0%	0%	1%
- onbekend	21%	19%	14%	6%	17%

Bron: dossieronderzoek vangnetters.

* De reden einde dienstverband betreft de situatieschets door de klant aan UWV. UWV controleert dit niet bij de werkgever, omdat UWV hier een formele rol bij heeft. Het is dus de beleving van de vangnetter. Alleen faillissement en reorganisatie worden vastgesteld door UWV.

Reden voor beëindiging dienstverband is vaak ziekte/gezondheid

Uit het onderzoek naar de dossiers van 267 EDV'ers, is op te maken dat bij tweederde van de EDV'ers de ziekte of gezondheid de reden is voor de beëindiging of het niet verlengen van het dienstverband. Het betreft de indruk van de EDV'ers zelf, zoals vastgelegd door UWV (dit is niet bij de werkgever geverifieerd). Andere redenen voor beëindiging van het dienstverband zijn faillissement of reorganisatie (vooral bij EDV'ers met een zeer lange werkgeversperiode, c.q. EDV'ers die ontslagen zijn¹⁷), onvoldoende functioneren en arbeidsconflicten. Zie ook tabel 3.7. Het initiatief voor

¹⁷ Bij 4 op de 10 EDV'ers die ontslagen zijn, was de reden faillissement/ reorganisatie (niet in tabel).

beëindiging van het dienstverband ligt doorgaans bij de werkgever. Het feit dat ziekte en gezondheid zo vaak een reden voor ontslag of niet verlenging vormen, wijst op risicoselectie door de werkgever¹⁸.

Inkomenssituaties bij beëindiging dienstverband na 9 maanden ziekte

Bij een deel van de negenmaandszieke werknemers in het Weg naar WIA-onderzoek, wordt het contract binnen anderhalf jaar om uiteenlopende redenen beëindigd. Door gegevens uit het 'Weg naar de WIA' onderzoek te combineren met gegevens uit het UWV Ziektewetsysteem, konden we concluderen dat 30% van de negenmaandszieke werknemers na beëindiging een beroep doet op de Ziektewet. Bij de overige 70%¹⁹ is de situatie na anderhalf jaar divers: men heeft een andere baan, is met pensioen VUT, ontvangt WW of men heeft een arbeidsongeschiktheidsuitkering (oude rechten). Een klein deel heeft geen inkomsten of bijstand.

EDV'ers die geen beroep doen op Ziektewet zijn niet altijd (volledig) hersteld

Het feit dat maar een minderheid van wie het dienstverband eindigt een beroep doet op de Ziektewet roept de vraag op of de rest allemaal hersteld was. Op basis van de gegevens anderhalf jaar na de ziekmelding van het 'Weg naar de WIA' onderzoek kunnen we (bij benadering) een uitspraak doen over hoe het met de gezondheid van deze mensen was gesteld op het moment dat het dienstverband eindigde. We bekijken daarvoor weer een subgroep, namelijk degenen van wie we weten dat op dat peilmoment het dienstverband beëindigd was, ze *geen* Ziektewetuitkering of WAO-uitkering ontvingen, en ze *niet* met pensioen/VUT gingen²⁰. Van hen weten we dat, volgens hun eigen opgave:

- 60% op het moment dat het dienstverband eindigde volledig hersteld was,
- 34% op dat moment nog volledig ziek was en
- 6% nog gedeeltelijk ziek was.

De – voorzichtige – conclusie is dat het er aanwijzingen zijn dat de Ziektewet mischien wat onderbenut wordt.

¹⁸ Burg, C.L. van der & D.J. Klein Hesselink (2011). Profilering langdurig zieke vangnetters: Kenmerken en begeleiding op basis van een dossieronderzoek. *AStri* Beleidsonderzoek en -advies, Leiden.

¹⁹ Het gaat hierbij om 153 langdurig zieken, van wie het dienstverband meer dan 9 maanden na de ziekmelding beëindigd werd. De gegevens zijn gebaseerd op vragen naar de inkomstenbronnen.

²⁰ Het gaat hierbij om 50 personen, wat een derde is van degenen die niet naar de Ziektewet doorstromen.

3.5 EDV'ers en hun dienstverband vergeleken met reguliere werknemers

Op basis van secundaire analyses op de databestanden van het onderzoek 'Weg naar de WIA' kunnen we de achtergronden van het ontslag nader beschrijven, waarbij steeds de vergelijking wordt gemaakt tussen de vier eerdere groepen EDV'ers (met werkgeversperioden variërend van maximaal 3 maanden tot meer dan 9 maanden) en reguliere werknemers. Onder 'reguliere werknemers' worden de werknemers verstaan van wie het dienstverband gedurende de hele ziekteperiode behouden blijft.

Het betreft kenmerken volgens *eigen opgave* van de betrokken negenmaandszieken. We geven met name kenmerken weer zoals die gemeten zijn 10 maanden na de ziekmelding²¹. De EDV'ers met een zeer lange werkgeversperiode (van meer dan 9 maanden) hadden bij 9 maanden ziekte nog een dienstverband bij hun oude werkgever, terwijl die voor de EDV'ers met een kortere werkgeversperiode tussen 0 en 9 maanden ziekte beëindigd is.

EDV'ers met zeer lange werkgeversperiode relatief vaak werkzaam bij kleiner bedrijf

Tabel 3.8 toont een aantal kenmerken van het dienstverband dat EDV'ers en reguliere werknemers hadden ten tijde van hun ziekmelding. Zoals we eerder ook al zagen, hadden EDV'ers met een korte of middellange werkgeversperiode vaker een tijdelijk contract dan EDV'ers met werkgeversperiode van meer dan 9 maanden. In laatstgenoemde groep was het aandeel met een vaste aanstelling 47%. Bij de reguliere werknemers is dit 92%.

De gemiddelde duur van het dienstverband verschilt bij de groepen EDV'ers onderling niet zoveel (3-4 jaar), maar is bij de reguliere werknemers aanzienlijk langer (13 jaar). Het gemiddeld aantal uren dat men per week werkte, is in alle groepen ongeveer gelijk (30 tot 32 uur).

De bedrijfsomvang is alleen bekend van EDV'ers met een zeer lange werkgeversperiode en van reguliere werknemers. De EDV'ers waren vaker in dienst bij kleine bedrijven (tot 25 werknemers), terwijl de reguliere werknemers vaker werkzaam waren bij middelgrote en grote bedrijven.

²¹ Indien er opvallende verschillen bestaan tussen de groepen in de periode meer dan 10 maanden na de ziekmelding, wordt dat in de tekst aangegeven (dus niet in tabellen).

Tabel 3.8 Kenmerken van het laatste dienstverband van negenmaandszieke EDV'ers

	EDV'ers wg- periode ≤3 mnd (n=423)	EDV'ers wg- periode 3-6 mnd (n=273)	EDV'ers wg- periode 6-9 mnd (n=151)	EDV'ers wg- periode >9 mnd (n=66)	reguliere werk- nemers (n=3.633)
Type dienstverband					
- vast*	---	---	---	47%	92%
- tijdelijk	50%	65%	66%	37%	2%
- oproepbasis	11%	7%	6%	2%	1%
- gesubsidieerd werk	---	---	---	3%	1%
- WSW	---	---	---	2%	3%
- anders*	34%	27%	27%	9%	1%
- n.v.t. was werkloos	5%	1%	1%	---	---
Gemiddelde duur dienstverband in jaren	3,9 jaar	3,4 jaar	2,9 jaar	4,6 jaar	13 jaar
Gemiddeld aantal uren per week	32 uur	30 uur	32 uur	33 uur	31 uur
Bedrijfsgrootte (aantal werknemers op vestigingsniveau)	---	---	---		
- 10 of minder				23%	18%
- 11 tot 25				26%	18%
- 26 tot 50				14%	15%
- 51 tot 100				23%	14%
- 101 tot 250				6%	14%
- meer dan 250				8%	22%

Bron: WnW.

* 'Vast dienstverband' was geen antwoordcategorie bij de EDV'ers met een werkgeversperiode van maximaal 9 maanden. Degenen die een vast dienstverband hadden, hebben waarschijnlijk 'anders' aangekruist.

Werkbeleving EDV'ers met een korte of middellange werkgeversperiode minst positief

In de beleving van het laatst verrichte werk zien we enkele verschillen tussen EDV'ers met een korte of middellange werkgeversperiode enerzijds en EDV'ers met een zeer lange werkgeversperiode en de reguliere werknemers anderzijds (tabel 3.9).

EDV'ers met een kortere werkgeversperiode waren iets minder vaak tevreden over hun werk en deden gemiddeld iets zwaarder werk (of ervoeren het werk als zwaarder); zij werkten het vaakst 's avonds, 's nachts of in het weekend; deden het vaakst zwaar lichamelijk werk en moesten het vaakst onder hoge tijdsdruk werken.

Tabel 3.9 Beleving van werk voor ziekmelding, van negenmaandszieke EDV'ers

	EDV'ers wg- periode ≤3 mnd (n=423)	EDV'ers wg- periode 3-6 mnd (n=273)	EDV'ers wg- periode 6-9 mnd (n=151)	EDV'ers wg- periode >9 mnd (n=66)	reguliere werk- nemers (n=3.633)
Was tevreden over het werk	76%	81%	81%	86%	87%
Werkte wel eens 's avonds, 's nachts of in het weekend	60%	57%	51%	55%	53%
Deed lichamelijk zwaar werk	48%	56%	45%	39%	37%
Deed psychisch zwaar werk	39%	33%	39%	36%	37%
Moest onder hoge tijdsdruk werken	57%	51%	55%	47%	49%
Had goede carrièremogelijkheden	---	---	---	65%	67%

Bron: WnW.

Bij EDV'ers met kortere werkgeversperiode hangen gezondheidsklachten vaker samen met werk en privé-omstandigheden

Naarmate de werkgeversperiode korter duurde, zijn de negenmaandszieken vaker van mening dat hun gezondheidsklachten hoofdzakelijk of deels veroorzaakt werden door het werk dat men deed (zie tabel 3.10).

Indien het werk de (mede)oorzaak was van de gezondheidsklachten, noemden de EDV'ers relatief vaak dat het werk lichamelijk te zwaar was (gemiddeld rond 40%, tegen ruim 30% van de reguliere werknemers) of dat er problemen waren met de leidinggevende of werkgever (gemiddeld rond 30%, tegen circa 20% van de reguliere werknemers). Werkdruk of werkstress werd door EDV'ers met een werkgeversperiode tot 9 maanden naar verhouding juist minder vaak genoemd als oorzaak. Ook zien we dat het aandeel dat van mening is dat omstandigheden in de privé-situatie een rol speelden bij het ontstaan of voortduren van de klachten relatief groot is bij EDV'ers met een werkgeversperiode tot negen maanden; bij hen schommelt dit rond de 40%, terwijl het bij EDV'ers met een langere werkgeversperiode en reguliere werknemers rond de 30% is.

Tabel 3.10 Oorzaak van de gezondheidsklachten bij negenmaandszieke EDV'ers

	EDV'ers wg-periode ≤3 mnd (n=423)	EDV'ers wg- periode 3-6 mnd (n=273)	EDV'ers wg- periode 6-9 mnd (n=151)	EDV'ers wg-periode >9 mnd (n=66)	reguliere werk- nemers (n=3.633)
Oorzaak van gezondheidsklachten lag in werk*					
- ja, hoofdzakelijk gevolg van werk	25%	24%	25%	25%	19%
- ja, deels gevolg van werk	33%	31%	31%	27%	31%
- nee, geen gevolg van werk	42%	45%	44%	48%	50%
Rol privé-omstandigheden bij ontstaan of voortduren van gezondheidsklachten					
- ja, bij ontstaan van klachten	10%	8%	7%	8%	8%
- ja, bij voortduren van klachten	8%	8%	8%	9%	5%
- ja, bij zowel ontstaan als voortduren van klachten	24%	21%	23%	15%	13%
- nee	58%	64%	61%	68%	74%

Bron: WnW.

* Exclusief antwoordcategorie 'weet niet'.

Ziekmeldingsfrequentie bij EDV'ers met een korte of middellange werkgeversperiode hoger dan bij reguliere werknemers

Wat het aantal ziekmeldingen in het jaar voorafgaand aan de laatste ziekmelding (die uitmondde in langdurig verzuim) betreft, zien we vrijwel geen verschil tussen EDV'ers met een langere werkgeversperiode en reguliere werknemers. Bij de EDV'ers met een korte of middellange werkgeversperiode ligt de ziekmeldingsfrequentie wel iets hoger dan bij de andere groepen. Zie tabel 3.11. Mogelijk hangt dit samen met de als zwaarder ervaren arbeidsomstandigheden (zie tabel 3.9).

We benadrukken nog maar eens dat het hier gaat om negenmaandszieken, dus een groep die langdurig verzuimt. Uit eerdere onderzoeken²² is namelijk juist gebleken dat werknemers met een tijdelijke aanstelling (dit betreft relatief veel EDV'ers met een korte werkgeversperiode) op zich minder snel verzuimen dan werknemers met een vaste aanstelling. Mogelijk legt het hebben van een tijdelijke aanstelling extra druk op werknemers om zich zo min mogelijk ziek te melden.

²² Jehoel-Gijsbers, G. (2010). *Beperkt aan het werk. Rapportage ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en arbeidsparticipatie*. Hoofdstuk 2: Arbeid, gezondheid en ziekteverzuim 2005-2008 (p.62). TNO Kwaliteit van Leven, Den Haag.

Tabel 3.11 Aantal ziekmeldingen twaalf maanden voorafgaand aan langdurige verzuimperiode (van 9 maanden of langer), bij negenmaandszieke EDV'ers

	EDV'ers wg- periode ≤3 mnd (n=423)	EDV'ers wg- periode 3-6 mnd (n=273)	EDV'ers wg- periode 6-9 mnd (n=151)	EDV'ers wg- periode >9 mnd (n=66)	reguliere werk- nemers (n=3.633)
Hoe vaak ziek gemeld in 12 maanden voorgaand aan laatste ziekmelding?					
- nooit	39%	34%	41%	44%	38%
- 1 keer	27%	27%	21%	26%	29%
- 2 keer	12%	18%	13%	7%	18%
- 3 keer	8%	6%	8%	8%	6%
- 4 keer	4%	3%	9%	3%	4%
- 5 keer	4%	4%	3%	3%	2%
- 6 keer of meer	6%	8%	5%	8%	4%
Gemiddeld aantal ziekmeldingen in voorgaande 12 mnd	1,9	1,9	1,6	1,7	1,4

Bron: WnW.

EDV'ers hebben slechtere ervaren gezondheid dan reguliere werknemers

Gemeten circa tien maanden na de ziekmelding geven alle EDV'ers vaker dan reguliere werknemers aan dat hun gezondheid slecht is (circa 30% versus 13%, zie tabel 3.12). Dit geldt zelfs voor degenen, voor wie het dienstverband op dat moment nog loopt. De reguliere werknemers ervaren hun gezondheid dus naar verhouding vaak als goed. Opvallend is dat de groepen EDV'ers hierbij onderling niet veel verschillen. Anderhalf jaar na de ziekmelding is het beeld vrijwel hetzelfde (niet in tabel). Mogelijk speelt het (aankomend) verlies van het dienstverband een rol bij de slechtere beleving van de gezondheid.

Tabel 3.12 Ervaren gezondheid van negenmaandszieke EDV'ers, bij 10 maanden na ziekmelding

	EDV'ers wg- periode ≤3 mnd (n=423)	EDV'ers wg- periode 3-6 mnd (n=273)	EDV'ers wg- periode 6-9 mnd (n=151)	EDV'ers wg- periode >9 mnd (n=66)	reguliere werk- nemers (n=3.633)
Ervaren gezondheid:					
- goed	14%	17%	21%	15%	34%
- gaat wel/matig	57%	52%	50%	55%	53%
- slecht	29%	31%	29%	30%	13%

Bron: WnW.

EDV'ers somberder in verwachting omtrent werkhervatting gezien de gezondheid

Van alle personen die tien maanden na de ziekmelding niet (volledig) het werk hebben hervat, hebben de (latere) EDV'ers een somberdere verwachting ten aanzien van volledige werkhervatting in de toekomst dan reguliere werknemers (zie tabel 3.13). Als de arbeidsongeschiktheid langer dan 10 maanden duurt (niet in tabel), wordt het aandeel dat verwacht dat volledige werkhervatting in de toekomst mogelijk is in alle groepen kleiner, waarbij het verschil tussen EDV'ers en reguliere werknemers blijft bestaan²³. De (latere) EDV'ers die bij 9 maanden nog wel een dienstverband hebben, zien vaker dan reguliere werknemers alleen mogelijkheden voor ander werk (42% versus 19%). We nemen aan dat dit komt doordat ze weten dat ze niet bij de eigen werkgever kunnen blijven.

²³ Uiteindelijk worden EDV'ers ook vaker arbeidsongeschikt verklaard (zie paragraaf 3.2).

Tabel 3.13 Verwachting omtrent werkhervatting gezien de gezondheid van negenmaandszieke EDV'ers, bij 10 maanden na ziekmelding

	EDV'ers wg-periode ≤3 mnd (n=272)	EDV'ers wg-periode 3-6 mnd (n=165)	EDV'ers wg-periode 6-9 mnd (n=87)	EDV'ers wg-periode >9 mnd (n=43)	reguliere- werk- nemers (n=2.452)
Bij geen (volledige) werkhervatting: Laat gezondheid het toe om in de toekomst weer volledig te werken?*					
- verwacht het niet	29%	30%	28%	26%	18%
- verwacht het wel, zowel oude als ander werk	} 71%	} 70%	} 72%	33%	63%
- verwacht het wel, maar alleen ander werk				42%	19%

Bron: WnW.

* Exclusief antwoordcategorie 'weet het niet'.

Vaker psychosociale problematiek bij EDV'ers met werkgeversperiode van maximaal 9 maanden

EDV'ers met een werkgeversperiode van maximaal 9 maanden hebben relatief vaak te maken met psychosociale problematiek die (volledige) werkhervatting bemoeilijkt (tabel 3.14). Hierbij gaat het om:

- zorgtaken (voor partner/kinderen/familie),
- relatieproblemen,
- rouwverwerking en/of
- juridische procedures.

EDV'ers met een werkgeversperiode van maximaal 9 maanden hebben ook veel vaker het idee dat omstandigheden in hun privé-situatie een rol speelden bij het ontstaan en/of voortduren van hun gezondheidsklachten (39% versus circa 27%).

Tabel 3.14 Voórkomen van psychosociale problematiek bij negenmaandszieke EDV'ers, bij 10 maanden na ziekmelding

	EDV'ers wg-periode ≤3 mnd (n=423)	EDV'ers wg-periode 3-6 mnd (n=273)	EDV'ers wg-periode 6-9 mnd (n=151)	EDV'ers wg-periode >9 mnd (n=66)	reguliere werk- nemers (n=3.633)
Heeft psychosociale problemen	22%	20%	22%	9%	10%

Bron: WnW.

3.6 Conclusies

Achtergrond van ontslag

Bij tweederde van de negenmaandszieke EDV'ers uit het Weg naar WIA-onderzoek is het dienstverband beëindigd door het niet verlengen van het tijdelijke contract. Een kwart is tijdens de ziekteperiode (vrijwillig of onvrijwillig) ontslagen uit een vast dienstverband (waarvan 4 op de 10 wegens faillissement/ reorganisatie). EDV'ers met een korte werkgeversperiode hebben vaker te maken met een niet verlengd tijdelijk contract en EDV'ers met een zeer lange werkgeversperiode vaker met ontslag uit vast dienstverband. Volgens meer dan de helft van de EDV'ers is de ziekte of gezondheid de reden voor het ontslag of het niet verlengen van het contract geweest. Dit wijst op risicoselectie door werkgevers. Bij EDV'ers met een zeer lange werkgeversperiode speelt faillissement of reorganisatie relatief vaak een rol bij het ontslag.

Langdurig zieken doen niet altijd beroep op Ziektewet

Van de negenmaandszieke werknemers uit het Weg naar WIA-onderzoek is een deel binnen de eerste twee ziektejaren uit dienst gegaan. Van deze – al dan niet gedwongen – vertrekkers, deed 30% een beroep op de Ziektewet. Bij de overige 70% is het dienstverband veelal beëindigd na herstel. Deze groep werkt (in een nieuw dienstverband), is met pensioen/VUT, krijgt WW of (al) een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Een klein deel van deze langdurig zieken is volgens de informatie uit de enquête echter nog ziek op het moment dat het dienstverband beëindigd wordt, maar doet dus toch geen beroep op de Ziektewet. De redenen hiervoor zijn onbekend.

(Werk)situatie

Negenmaandszieke EDV'ers met een korte of middellange werkgeversperiode onderscheiden zich op een aantal kenmerken van de EDV'ers met een zeer lange werkgeversperiode (>9 maanden) en de reguliere werknemers. De EDV'ers met een kortere werkgeversperiode waren minder tevreden over hun werk en deden gemiddeld zwaarder werk (of ervoeren het werk als zwaarder). Ook hadden ze gemiddeld een iets hogere ziekmeldingsfrequentie voorafgaand aan de langdurige ziekmelding. Hun gezondheidsklachten hangen vaker samen met werk of privé-omstandigheden en ze hebben ook het meest te maken met psychosociale problematiek. EDV'ers ervaren hun gezondheid wat minder goed dan reguliere werknemers. De verwachtingen omtrent werkhervatting in de toekomst zijn bij EDV'ers tot slot somberder dan bij reguliere werknemers, en zij worden ook vaker arbeidsongeschikt verklaard.

4 HANDELEN VAN EN BEGELEIDING DOOR WERKGEVER

4.1 Inleiding

Nu de algemene kenmerken en achtergronden van de werkgeversperiode van de einddienstverbanders in kaart zijn gebracht, gaan we in dit hoofdstuk verder in op de begeleiding gedurende de werkgeversperiode. Relevant is de vraag in hoeverre werkgevers anders omgaan met (c.q. andere begeleiding geven aan) werknemers van wie het dienstverband afloopt tijdens de ziekteperiode. We beperken ons hierbij tot de ontvangen begeleiding van de *werkgever*, dus tijdens de werkgeversperiode. Begeleiding die EDV'ers nadien van UWV hebben gekregen tijdens de Ziektewetperiode laten we hier buiten beschouwing.

Belang van begeleiding tijdens werkgeversperiode

Uit het 'Weg naar de WIA' onderzoek is bekend dat begeleiding door werkgever en arbodienst van groot belang zijn voor de werkhervattingskans van negenmaandszieke werknemers. Normaal gesproken is de kans op werkhervatting kleiner bij een slechte ervaren gezondheid. Begeleiding door de arbodienst en werkgever kan echter de belemmerende werking van een slecht ervaren gezondheid deels wegnemen: werknemers met een slecht ervaren gezondheid die begeleid worden, tonen hetzelfde kanspatroon als werknemers met goed ervaren gezondheid zonder begeleiding. Daarnaast blijkt dat bij EDV'ers de ervaren begeleiding naar werk door de werkgever of arbodienst in de eerste verzuimmaanden doorwerkt tot het einde van de wachttijd, dus ook na beëindiging van het dienstverband²⁴. Met andere woorden, degenen die al bij de werkgever begeleiding bij terugkeer naar werk ontvingen, verblijven korter in de Ziektewet.

Inhoud van dit hoofdstuk

In dit hoofdstuk gaan we achtereenvolgens in op de re-integratie-inspanningen van werkgevers in het algemeen, de wederzijdse inspanningen van werkgevers en EDV'ers, en hoe de begeleiding naar werk aan EDV'ers zich verhoudt tot de begeleiding naar werk aan reguliere werknemers. De eigen betrokkenheid en inbreng van de langdurig zieken zelf, het perspectief van de werkgever en verdere omstandigheden rond wel/geen werkhervatting komen eveneens aan bod.

²⁴ Jong, Ph. De, T. Veerman, C.L. van der Burg & C. Schrijvershof (2010). *Nederland is niet ziek meer. Van WAO-debakel naar WIA-mirakel*. Ape/AStri, Den Haag/Leiden.

4.2 Re-integratie-inspanningen van werkgevers in het algemeen

Verzuim- en re-integratiebeleid van werkgevers

Over het algemeen hebben werkgevers een vast omschreven verzuimbeleid. Vast onderdeel van dit beleid is, zoals voorgeschreven door de Wet Verbetering Poortwachter, het verzuimprotocol. Ook voldoen de meeste werkgevers aan de algemene maatregelen die de Arbo-wet voorschrijft ter voorkoming van ziekteverzuim. Minder gebruikelijk is dat ook specifieke maatregelen ter preventie van ziekteverzuim worden getroffen. Hetzelfde geldt voor een op schrift gesteld re-integratiebeleid. Voor de begeleiding bij ziekteverzuim en re-integratie schakelen de meeste werkgevers deskundige ondersteuning in; meestal betreft dit een externe arbodienst. Dit blijkt uit een in 2008 gehouden enquête onder werkgevers met een of meer langdurig zieke werknemers²⁵.

Re-integratie-inspanningen in de praktijk

Vrijwel alle werkgevers die te maken hebben met langdurig zieke werknemers, zetten activiteiten in voor de re-integratie. Deze re-integratieactiviteiten zijn vooral gericht op terugkeer bij binnen het eigen bedrijf (het zogenaamde eerste spoor). Meestal gaat het daarbij om terugkeer in de eigen functie. Van werkgevers met 13-weeks zieke werknemers verricht 90% re-integratie-activiteiten in het eerste spoor. Zo'n 12% ontwikkelt daarnaast activiteiten voor re-integratie bij een andere werkgever (het tweede spoor). De re-integratie-inspanningen hebben meestal betrekking op uren-, taken- en werktijdaanpassingen in de eigen functie. Deze aanpassingen kunnen tijdelijk of structureel zijn. Veel minder wordt expliciet gezocht naar andere functies binnen de organisatie. De meeste succesvolle werkhervattingen vinden ook plaats bij de eigen werkgever in de eigen functie²⁶.

4.3 Wederzijdse inspanningen van werkgevers en EDV'ers

In de voorgaande paragraaf is beschreven hoe werkgevers van langdurig zieken in het algemeen met hen omgaan. Wij zijn daarbij specifiek geïnteresseerd in de begeleiding die EDV'ers hebben ontvangen van hun werkgever. Net als reguliere werknemers dienen EDV'ers daarnaast zelf ook inspanningen te verrichten om te herstellen en zo mogelijk weer aan het werk te komen.

²⁵ Jong, P. de, L. von Meyenfeldt & C. Schrijvershof (2008). *Weg naar de WIA. Tabellenboek van de eerste meting onder werkgevers van langdurig zieke werknemers*. APE/AStri Beleidsonderzoek en -advies, Den Haag/Leiden.

²⁶ Piek, P., Vuuren, T. van, Ybema, J.F., Joling, C. & J. Huijs (2008). *Re-integratie van zieke werknemers: Feiten, verklaringen en mogelijkheden*. TNO Kwaliteit van Leven, Hoofddorp.

Uitslag RIV-toetsing wijst niet vaak op onvoldoende re-integratie-inspanningen

In het dossieronderzoek vangnetters is in kaart gebracht welk beeld de getoetste re-integratieverslagen van werkgevers opleveren ten aanzien van de re-integratie inspanningen van zowel werkgevers als de werknemers zelf. Dit is gebaseerd op hetgeen hierover in de UWV-dossiers is aangetroffen, zoals genoteerd door de UWV-beoordelaars. De uitslag van de toetsing van deze re-integratieverslagen door UWV (de zogenaamde RIV-toetsing) wijst uit dat de re-integratie inspanningen van werkgevers en EDV'ers meestal als voldoende beoordeeld worden. Voor zover de re-integratie-inspanningen zijn beoordeeld en de uitslag teruggevonden is in de dossiers, leidde dit bij 4% tot het oordeel dat de re-integratie-inspanningen onvoldoende zijn geweest (zie tabel 4.1). Dit betreft in bijna alle gevallen onvoldoende inspanningen van de werkgever (en niet van de werknemer/EDV'er).

Tabel 4.1 Uitslag RIV-toets einde dienstverband, bij zesmaandszieke EDV'ers

	EDV'ers wg-periode ≤3 mnd (n=121)	EDV'ers wg-periode 3-6 mnd (n=77)	EDV'ers wg-periode 6-9 mnd (n=33)	EDV'ers wg-periode >9 mnd (n=36)	totaal (n=267)
Uitslag RIV-toets					
- n.v.t., was niet vereist ²⁷	55%	0%	0%	0%	25%
- re-integratie inspanningen voldoende	28%	67%	69%	52%	48%
- re-integratie inspanningen onvoldoende	1%	4%	4%	1%	2%
- onbekend / RIV niet bij dossier gevoegd	16%	29%	27%	47%	26%

Bron: Dossieronderzoek vangnetters 2010.

De re-integratie-inspanningen van werkgever en werknemer kunnen worden beïnvloed door de onderlinge arbeidsverhoudingen. Vanuit het dossieronderzoek vangnetters hebben we zicht gekregen op de mate waarin zich problemen in de arbeidsverhoudingen voordoen bij de EDV'ers en hun werkgevers²⁸ (zie tabel 4.2).

²⁷ Omdat de ziekmelding plaatsvond in de laatste 6 weken van het dienstverband.

²⁸ Daarbij opgemerkt dat problemen in de arbeidsverhoudingen nog niet hoeven te leiden tot een 'onvoldoende' beoordeling van het re-integratieverslag.

Tabel 4.2 Indicaties voor problemen in arbeidsverhoudingen, bij zesmaands-zieke EDV'ers

	EDV'ers wg-periode ≤3 mnd (n=121)	EDV'ers wg-periode 3-6 mnd (n=77)	EDV'ers wg-periode 6-9 mnd (n=33)	EDV'ers wg-periode >9 mnd (n=36)	totaal (n=267)
Conflict op het werk vóór ziekmelding	7%	14%	21%	16%	12%
Indicatie voor slecht werkge- verschap?*					
- nee	89%	81%	76%	93%	86%
- ja: druk uitoefenen op werk- nemer om werk te hervatten	0%	3%	0%	2%	1%
- ja: geen aanpassing op werkplek	0%	2%	0%	0%	1%
- ja: afspraken niet nakomen	4%	6%	10%	2%	5%
- ja: wil EDV'er geen kans ge- ven	1%	2%	12%	2%	3%
- ja: onmogelijke eisen aan EDV'er	3%	6%	0%	2%	3%
- ja: anders	2%	3%	4%	2%	2%
Indicatie voor slecht werkne- merschap?*					
- nee	91%	88%	82%	84%	88%
- ja: afspraken niet nakomen	0%	4%	2%	0%	1%
- ja: niet meewerken aan re- integratie	0%	2%	0%	6%	1%
- ja: conflictsituatie(s)	5%	7%	4%	0%	5%
- ja: slecht functioneren	7%	6%	8%	7%	7%
- ja: anders	1%	0%	4%	4%	1%

Bron: Dossieronderzoek vangnetters 2010.

* Meerdere antwoorden mogelijk.

Bij EDV'ers met (middel)lange werkgeversperiode vaker indicaties voor slecht werkgeverschap

In totaal zijn bij 17% van de EDV'ers enige problemen in de arbeidsverhoudingen aangetroffen. Dat wil zeggen: er was sprake van een conflict op het werk vóór de ziekmelding, er zijn indicaties voor slecht werknemerschap en/of er zijn indicaties voor slecht werkgeverschap tijdens de ziekteperiode.

Bij 12% van de EDV'ers was sprake van een conflict op het werk vóór de ziekmelding²⁹. De oorzaak voor dit conflict kan uiteraard zowel liggen bij de werkgever als bij de EDV'er. Conflicten komen het minst vaak voor bij EDV'ers met een korte werkgeversperiode (maximaal 3 maanden).

Bij 14% zijn er indicaties voor slecht werkgeverschap tijdens de ziekteperiode aangetroffen, welke meestal te maken hadden met het niet nakomen van afspraken, de werknemer geen kans willen geven of onmogelijke eisen aan de werknemer stellen. Indicaties voor slecht werkgeverschap komen in verhouding vaker voor bij de EDV'ers met een werkgeversperiode tussen de 3 en 9 maanden.

Bij 12% van de EDV'ers zijn indicaties voor slecht werknemerschap gevonden, welke meestal bestonden uit genoemde conflictsituaties of uit slecht functioneren van de werknemer. Zie verder tabel 4.2.

4.4 Begeleiding naar werk door de werkgever en arbodienst

Uit het 'Weg naar de WIA' onderzoek komt naar voren dat er sprake is van selectiviteit in de begeleiding naar werk, in ieder geval in de eerste tien maanden van ziekteverzuim. Zowel werkgevers als arbodienst geven de voorkeur aan het begeleiden van relatief kansrijken. Dit betreft werknemers met 'gunstige' demografische kenmerken (man, autochtoon, hoog inkomen, hoog opgeleid), die geen klachten ondervonden voor de ziekmelding, en goede carrièremogelijkheden hebben³⁰.

De vraag is nu of werkgevers ook anders omgaan met werknemers van wie het dienstverband afloopt tijdens de ziekteperiode, of andere begeleiding geven (al dan niet via een ingeschakelde arbodienst of bedrijfsarts). We vergelijken daarvoor reguliere werknemers met EDV'ers, wat betreft de begeleiding bij werkhervatting gedurende de eerste tien maanden na de ziekmelding. Daarbij geldt dat het dienstverband van EDV'ers met een werkgeversperiode van maximaal 9 maanden in de eerste tien maanden na de ziekmelding is afgelopen; bij EDV'ers met een langere werkgeversperiode loopt het dienstverband ná die eerste tien maanden af³¹.

²⁹ Op basis van het onderzoek 'De weg naar de WIA' weten we in welke mate er vanuit het perspectief van EDV'ers en reguliere werknemers zelf sprake was van een conflict op het werk vóór de ziekmelding. Daaruit blijkt dat conflicten in verhouding iets vaker voorkomen bij EDV'ers dan bij reguliere werknemers.

³⁰ Jong, Ph. De, T. Veerman, C.L. van der Burg & C. Schrijvershof (2010). *Nederland is niet ziek meer. Van WAO-debakel naar WIA-mirakel*. Ape/AStri, Den Haag/Leiden.

³¹ Dit afgelopen van het contract kan invloed hebben op de mate waarin ze begeleiding van de werkgever in genoemde periodes kunnen hebben ontvangen (zonder dienstverband geen begeleiding).

Mate waarin werkgevers begeleiding bieden bij werkhervatting neemt toe met duur van werkgeversperiode

In het 'Weg naar de WIA' onderzoek is het aandeel dat zegt dat de eigen werkgever iets gedaan heeft om hen aan het werk te houden/krijgen, bij reguliere werknemers groter dan bij EDV'ers. Binnen de totale groep EDV'ers neemt het aandeel dat begeleiding van de werkgever heeft gekregen toe naarmate de werkgeversperiode langer duurde. Een soortgelijk beeld zien we bij de begeleiding bij terugkeer naar werk die men van de arbodienst heeft gehad. Van de EDV'ers met een korte werkgeversperiode zegt 25% in de eerste tien maanden na de ziekmelding begeleiding van de werkgever te hebben gekregen en 7% van de arbodienst. Deze aandelen nemen toe tot 69% respectievelijk 51% bij de EDV'ers met een werkgeversperiode van meer dan 9 maanden. Bij de reguliere werknemers is dit 80% respectievelijk 62%. Zie tabel 4.3. Daarbij dient opgemerkt te worden dat bij de EDV'ers met een korte of middellange werkgeversperiode al kort na de ziekmelding het dienstverband beëindigd wordt, wat dit verschil waarschijnlijk (deels) kan verklaren. Immers: zonder dienstverband is er geen begeleiding door de werkgever mogelijk.

Vaak aanbod om op therapeutische basis werk te hervatten

Op de vraag wát de werkgever heeft gedaan om de werknemer aan het werk te houden of te krijgen, wordt in alle groepen het aanbod om het werk op therapeutische basis te hervatten het vaakst genoemd, gevolgd door de mogelijkheid om minder uren te werken. Dit zijn overigens aspecten die een arbodienst vaak initieert.

Andere activiteiten gericht op werkhervatting meest bij reguliere werknemers

Naast directe activiteiten gericht op werkhervatting worden ook andere activiteiten ingezet door de werkgever of arbodienst. Hierbij gaat het met name om therapie/behandeling en begeleiding/coaching. Ook hiervoor geldt dat begeleidingactiviteiten ingezet door de werkgever toenemen met de duur van de werkgeversperiode. Ditzelfde geldt voor activiteiten ingezet door de arbodienst. Opvallend is echter dat de arbodienst voor (latere) EDV'ers met een werkgeversperiode van negen maanden of meer, wél evenveel activiteiten initieert als voor de 'blijvers' (zie tabel 4.3).

De mate waarin EDV'ers en reguliere werknemers het werk daadwerkelijk hervat hebben, komt aan bod in paragraaf 4.7.

Tabel 4.3 Activiteiten van de werkgever/arbodienst om negenmaandszieken aan het werk te houden, tot 10 maanden na ziekmelding

	EDV'ers wg-periode ≤3 mnd (n=423)	EDV'ers wg-periode 3-6 mnd (n=273)	EDV'ers wg-periode 6-9 mnd (n=151)	EDV'ers wg-periode >9 mnd (n=66)	reguliere werk- nemers (n=3.633)
Werkgever heeft iets gedaan om werknemer aan werk te houden/krijgen	25%	40%	53%	69%	80%
Begeleiding bij terugkeer naar werk gehad van arbodienst	7%	15%	24%	51%	62%
Indien werkgever iets gedaan heeft om wn aan werk te houden/krijgen: wat?*	(n=77)	(n=95)	(n=72)	(n=43)	(n=2.811)
- minder taken aangeboden	12%	12%	10%	16%	20%
- minder uren aangeboden	25%	19%	25%	35%	32%
- aangeboden om op therapeutische basis te werken	30%	43%	46%	51%	63%
- ander werk aangeboden	14%	6%	18%	19%	17%
- werkplekaanpassingen / hulpmiddelen aangeboden	0%	0%	0%	9%	11%
- anders (niet nader gespecificeerd)	53%	52%	42%	23%	20%
Andere activiteiten in gang gezet voor werkhervatting:	(n=423)	(n=273)	(n=151)	(n=66)	(n=3.633)
- door de werkgever	2%	4%	9%	11%	21%
- door de arbodienst	3%	7%	9%	23%	23%

Bron: WnW.

Oordeel EDV'ers over begeleiding werkgever bij werkhervatting minder positief

Zoals op basis van het voorgaande is te verwachten, zijn EDV'ers met een korte werkgeversperiode het minst vaak van mening dat hun werkgever voldoende heeft gedaan om hen aan het werk te houden (39%). Dit percentage neemt toe naarmate de werkgeversperiode langer duurde, tot 64% bij EDV'ers die na hun ziekmelding nog minstens 9 maanden in dienst waren bij hun werkgever. Dit is echter nog altijd minder dan bij de reguliere werknemers, bij wie het aandeel dat meent dat de werkgever voldoende heeft gedaan 80% is.

Het rapportcijfer voor de inspanningen van de werkgever geeft een soortgelijk beeld. Het gemiddelde loopt op van een 4,9 bij de EDV'ers met een korte of middellange werkgeversperiode tot een 6,9 bij de reguliere werknemers. Zie verder tabel 4.4.

Tabel 4.4 Oordeel over activiteiten van werkgever om negenmaandszieken aan werk te houden, tot 10 maanden na ziekmelding

	EDV'ers wg-periode ≤3 mnd (n=423)	EDV'ers wg-periode 3-6 mnd (n=273)	EDV'ers wg-periode 6-9 mnd (n=151)	EDV'ers wg-periode >9 mnd (n=66)	reguliere werk- nemers (n=3.633)
Werkgever heeft volgens werknemer voldoende gedaan om wn aan werk te houden/krijgen	39%	47%	49%	64%	80%
Rapportcijfer voor inspanningen van werkgever	4,9	4,9	5,3	6,1	6,9

Bron: WnW.

Reguliere werknemers vaker een vast aanspreekpunt

Reguliere werknemers hadden vaker dan EDV'ers met een werkgeversperiode van meer dan 9 maanden een vast aanspreekpunt bij hun werkgever waarmee zij konden overleggen over eventuele werkhervatting (86% versus 67%)³².

Reguliere werknemers positiever over houding van werkgever ten aanzien van werkhervatting

In de gevallen dat er geen sprake is geweest van (volledige) werkhervatting, is nagegaan hoe de houding van de werkgever was ten aanzien van werkhervatting, in de ogen van de langdurig zieke werknemer. Reguliere werknemers zijn hierover veel positiever dan EDV'ers met een werkgeversperiode van meer dan 9 maanden³³. Zowel in de eerste tien maanden na de ziekmelding (tabel 4.5) als in de periode daarna (niet in tabel) is een ruime meerderheid van de reguliere werknemers ervan overtuigd dat hun werkgever hen graag terug wil om het werk te hervatten. De latere EDV'ers denken vaker dat hun werkgever liever heeft dat ze een andere werkgever zoeken.

³² Deze vraag is gesteld in de tweede meting van WnW, maar niet aan EDV'ers met een werkgeversperiode korter dan 9 maanden, omdat van hen bekend was dat zij in de daaraan voorafgaande periode geen dienstverband meer hadden bij de werkgever waar zij werkzaam waren en tijde van de ziekmelding.

³³ Ook deze vraag is niet gesteld aan EDV'ers met een werkgeversperiode korter dan 9 maanden.

Tabel 4.5 Houding van werkgever ten aanzien van werkhervatting volgens negenmaandszieken, bij 10 maanden na ziekmelding*

	EDV'ers wg-periode >9 mnd (n=32)	reguliere werknemers (n=2.315)
Houding werkgever t.a.v. werkhervatting*:		
- wg wil werknemer graag terug	44%	81%
- wg heeft liever dat wn andere werkgever zoekt	34%	7%
- wg vindt aanvragen WIA-uitkering beter idee	13%	4%
- wg wil wn alleen op therapeutische basis terug	0%	1%
- anders (niet nader gespecificeerd)	9%	7%

Bron: WnW.

* Exclusief antwoordcategorie 'weet het niet'.

Contacten met bedrijfsarts gelijk tussen EDV'ers en werknemers, maar leiden tot minder activiteiten bij EDV'ers

In het gemiddeld aantal contacten met de bedrijfsarts en het moment waarop er voor het eerst contact was, verschillen EDV'ers met een zeer lange werkgeversperiode niet van reguliere werknemers. Zie tabel 4.6³⁴.

Samen met de bedrijfsarts nagaan of terugkeer naar werk mogelijk was, gebeurde in de eerste tien maanden na de ziekmelding bij reguliere werknemers wel iets vaker dan bij EDV'ers met een zeer lange werkgeversperiode (83% versus 72%). In beide groepen ging dit meestal om terugkeer naar het eigen werk bij de eigen werkgever. Bij de EDV'ers wordt vaker (ook) gekeken naar ander werk bij de eigen werkgever of naar de mogelijkheden bij een nieuwe werkgever (het tweede spoor) dan bij reguliere werknemers. Later, in de periode meer dan tien maanden na de ziekmelding (niet in tabel) wordt voor reguliere werknemers ook vaker gekeken naar deze alternatieven.

Al met al zijn reguliere werknemers iets positiever dan EDV'ers in hun oordeel over de inspanningen van de bedrijfsarts; zij geven als rapportcijfers respectievelijk een 6,2 en een 7,3.

³⁴ De gegevens in deze tabel zijn niet bekend van EDV'ers met een werkgeversperiode korter dan 9 maanden.

Tabel 4.6 Begeleiding van negenmaandszieken naar werk door de bedrijfsarts/ arbodienst, tot 10 maanden na ziekmelding

	EDV'ers wg-periode >9 mnd (n=66)	reguliere werknemers (n=3.633)
Gemiddeld aantal contacten met bedrijfsarts	6,2	6,2
Eerste contact met bedrijfsarts was:		
- vóór de ziekmelding	6%	10%
- binnen één maand na ziekmelding	55%	52%
- later dan één maand na ziekmelding	39%	38%
Samen met bedrijfsarts nagegaan of terugkeer naar werk mogelijk was	72%	83%
Indien met bedrijfsarts terugkeer naar werk bekeken:*	(n=44)	(n=2.835)
- gekeken naar terugkeer naar oude werk bij oude werkgever	82%	88%
- gekeken naar terugkeer naar ander werk bij oude werkgever	34%	25%
- gekeken naar mogelijkheid bij nieuwe werkgever	11%	6%
	(n=66)	(n=3.633)
Rapportcijfer voor inspanningen van bedrijfsarts	6,2	7,3

Bron: WnW.

* Meerdere antwoorden mogelijk

Begeleiding naar werk door werkgever en arbodienst meer dan 10 maanden na de ziekmelding

In deze paragraaf is uitgebreid beschreven welke begeleiding werkgevers gedurende de eerste tien maanden na de ziekmelding bieden (al dan niet via de arbodienst of bedrijfsarts) aan werknemers van wie het dienstverband afloopt tijdens de ziekteperiode, vergeleken met reguliere werknemers. Bij EDV'ers met een langere werkgeversperiode en bij reguliere werknemers loopt de begeleiding van of via de werkgever uiteraard ook ná de eerste tien maanden door.

Het algemene beeld dat daarbij ontstaat is, dat het aandeel EDV'ers dat op langere termijn nog begeleiding bij terugkeer naar werk krijgt van de eigen werkgever lager geworden is ten opzichte van de reguliere werknemers. Dit is (deels) een logische bevinding; de reguliere werknemers blijven al die tijd in dienst van de werkgever, maar de EDV'ers op een bepaald moment niet meer – waarna er uiteraard ook geen sprake meer kan zijn van begeleiding door werkgever of bedrijfsarts. In welke mate dit verschil wordt veroorzaakt door het verlies van het dienstverband en in welke ma-

te door (minder) inspanningen van de werkgever kunnen we op basis van de uitgevoerde analyses niet met zekerheid vaststellen.

4.5 Eigen betrokkenheid en inbreng werknemers en EDV'ers

EDV'ers ervaren minder invloed op acties gericht op werkhervatting

In hun eigen perceptie hebben EDV'ers minder invloed op voorstellen of acties in verband met werkhervatting dan reguliere werknemers. Bij een werkgeversperiode langer dan 9 maanden is de invloed wat groter³⁵.

Tabel 4.7 Invloed op acties gericht op werkhervatting volgens negenmaandszieken, tot 10 maanden na ziekmelding

	EDV'ers wg-periode ≤3 mnd (n=423)	EDV'ers wg-periode 3-6 mnd (n=273)	EDV'ers wg-periode 6-9 mnd (n=151)	EDV'ers wg-periode >9 mnd (n=66)	reguliere werk- nemers (n=3.633)
Eigen invloed op voorstellen of acties, gedaan voor werkhervatting					
- veel invloed	32%	26%	23%	41%	55%
- enigszins invloed	27%	34%	30%	32%	31%
- geen invloed	41%	41%	47%	27%	14%

Bron: WnW.

Ook EDV'ers zelf zijn in werkgeversperiode minder actief gericht op werkhervatting

Volgens de betrokkenen zelf is er in de eerste tien maanden na de ziekmelding veel minder vaak een voorstel voor werkhervatting gedaan – door bedrijfsarts, werkgever of andere instantie – bij EDV'ers met een werkgeversperiode korter dan 9 maanden (rond de 34%), ten opzichte van EDV'ers met een langere werkgeversperiode (68%) en reguliere werknemers (70%). Als er wél werkhervattingsvoorstellen waren gedaan, dan is het aandeel dat naar eigen zeggen 'in sterke mate' aan dit soort voorstellen meewerkte bij EDV'ers kleiner dan bij reguliere werknemers. Zie tabel 4.8.

³⁵ De resultaten zijn niet uit te splitsen op werkhervatting vanuit de oude werkgever versus vanuit UWV. Dit geldt voor alle vragen die gesteld zijn ten aanzien van de eigen betrokkenheid en inbreng.

EDV'ers minder vaak eens met aanpak werkgever

Al met al zijn reguliere werknemers het in de eerste tien maanden na de ziekmelding vaker dan EDV'ers (die in die periode nog een dienstverband hadden) eens met de wijze waarop hun werkgever hun werkhervatting heeft aangepakt³⁶.

Tabel 4.8 (Meewerken aan) acties gericht op werkhervatting volgens negenmaandszieken, tot 10 maanden na ziekmelding

	EDV'ers wg-periode ≤3 mnd (n=423)	EDV'ers wg-periode 3-6 mnd (n=273)	EDV'ers wg-periode 6-9 mnd (n=151)	EDV'ers wg-periode >9 mnd (n=66)	reguliere werk- nemers (n=3.633)
Voorstellen gedaan door bedrijfsarts, werkgever of andere instanties om te helpen met het (volledig) hervatten van werk	36%	32%	33%	68%	70%
Meegewerkt aan werkhervattingsvoorstellen	(n=144)	(n=84)	(n=47)	(n=43)	(n=2.474)
- niet of nauwelijks	5%	2%	4%	7%	2%
- in redelijke mate	30%	26%	23%	35%	15%
- in sterke mate	65%	71%	72%	58%	84%
Eens met werkgever over aanpak bij werkhervatting	---	---	---	66%	82%

Bron: WnW.

Minder initiatief gericht op werkhervatting bij EDV'ers

Zelf een voorstel voor werkhervatting doen gebeurde in de eerste tien maanden na de ziekmelding door EDV'ers met een werkgeversperiode tot 9 maanden ook in veel mindere mate dan door EDV'ers met een langere werkgeversperiode: (een krappe) 40% versus 66%. EDV'ers met een werkgeversperiode van meer dan 9 maanden deden dit op hun beurt weer in mindere mate dan reguliere werkgevers (79%, zie tabel 4.9).

³⁶ Deze vraag is niet gesteld aan EDV'ers met een werkgeversperiode tot 9 maanden.

Tabel 4.9 Eigen initiatief negenmaandszieken gericht op werkhervatting, tot 10 maanden na ziekmelding

	EDV'ers wg-periode ≤3 mnd (n=423)	EDV'ers wg-periode 3-6 mnd (n=273)	EDV'ers wg-periode 6-9 mnd (n=151)	EDV'ers wg-periode >9 mnd (n=66)	reguliere werk- nemers (n=3.633)
Heeft zelf voorgesteld om te gaan werken of blijven werken?					
- ja, aan UWV	28%	21%	15%	---	---
- ja, aan bedrijfsarts	---	---	---	17%	18%
- ja, aan werkgever	4%	5%	14%	14%	11%
- ja, aan beide	6%	11%	11%	34%	50%
- nee	62%	63%	60%	34%	21%

Bron: WnW.

Eigen betrokkenheid en inbreng meer dan 10 maanden na de ziekmelding

Net als bij de mate waarin men begeleiding krijgt van de werkgever, zien we ten aanzien van eigen betrokkenheid en inbreng dat meer dan 10 maanden na de ziekmelding de verschillen tussen EDV'ers met een zeer lange werkgeversperiode en reguliere werknemers groter worden. EDV'ers werken dan in (nog) mindere mate mee aan acties gericht op werkhervatting; mogelijk houden ze rekening met het aflopen van hun dienstverband. Ook ervaren ze dan (nog) minder eigen invloed op werkhervattingsvoorstellen dan reguliere werknemers, wat ook kan duiden op anticipatiegedrag van de werkgever.

4.6 Perspectief van de werkgever

Werkgevers vinden het vaak moeilijk om langdurig zieken te laten re-integreren

Over het algemeen vinden werkgevers het vaak niet makkelijk om langdurig zieke werknemers binnen het eigen bedrijf te laten re-integreren. Uit het 'Weg naar de WIA' onderzoek blijkt dat 44% van de werkgevers dit moeilijk vindt en 11% makkelijk (45% is neutraal). Omdat re-integratie in het eerste spoor voor veel werkgevers moeilijk is, zullen werkgevers hier mogelijk bepaalde keuzes in moeten maken. Voor EDV'ers – mensen die er 'toch uit gaan' – zou dit kunnen betekenen dat de werkgevers zich minder inspannen.

Factoren die samenhangen met re-integratie-inspanningen voor EDV'ers

In paragraaf 4.4 zagen we dat EDV'ers in hun eigen perceptie minder goed begeleid worden naar werk dan reguliere werknemers. Uit een eerder uitgevoerde kwantita-

tieve analyse in het kader van het 'Weg naar de WIA' onderzoek³⁷ is bekend welke factoren van invloed zijn op de re-integratie-inspanningen van werkgevers. Het blijkt dat het carrièreperspectief, de omvang van het dienstverband en de gezondheidsverwachting van de werknemer hierop van sterke invloed zijn. Hoe slechter het carrièreperspectief, hoe kleiner het dienstverband en hoe slechter de gezondheidsverwachting, hoe groter de kans dat de werkgever zich gedurende de eerste negen maanden van de ziekteperiode *niet* inspant voor de werkhervatting van de zieke werknemer. Daarnaast spelen werkgerelateerde gezondheidsklachten een belangrijke rol. Als de gezondheidsklachten veroorzaakt zijn door problemen met de werkgever, is de inzet van de werkgever een stuk minder. Maar als de klachten het gevolg waren van een hoge werkdruk, is deze inzet juist groter; mogelijk ook omdat deze klachten goed behandelbaar zijn.

Nu hebben EDV'ers een slechtere gezondheidsverwachting dan reguliere werknemers en als gevolg van het aflopen van hun dienstverband waarschijnlijk ook een slechter carrièreperspectief. Ook hebben EDV'ers relatief vaak gezondheidsklachten die samenhangen met problemen met de werkgever en relatief weinig met werkdruk (zie paragraaf 3.5). Dit zijn allemaal factoren die eraan kunnen bijdragen dat werkgevers zich voor EDV'ers gemiddeld minder inspanssen dan voor reguliere werknemers. Opgemerkt dient te worden dat het hier uitkomsten betreft die zijn gebaseerd op de perceptie van de werknemer.

Diverse factoren die re-integratie kunnen belemmeren (of bevorderen)

Vanuit eerdere kwalitatieve onderzoeken^{38,39} onder *werkgevers* is bekend dat bepaalde groepen werknemers moeilijk zijn te herplaatsen voor werkgevers. Daarbij gaat het in eerste instantie om mensen met ernstige gezondheidsklachten en forse beperkingen, zeker als dit zich voordoet in combinatie met een lage opleiding en/of hogere leeftijd en/of taalprobleem. Dit geldt voor re-integratie in het tweede spoor nog sterker dan in het eerste spoor. Ook een verstoorde arbeidsrelatie dan wel onvoldoende motivatie en veranderingsbereidheid bij de werknemer kan de re-integratie belemmeren; deze factoren spelen bij EDV'ers, gezien eerdere uitkomsten, mogelijk vaker een rol dan bij reguliere werknemers.

Factoren buiten de werknemer die kunnen meespelen, zijn de situatie van de organisatie en de conjunctuur. Bedrijven met een grote diversiteit in functies (veelal grote bedrijven) hebben doorgaans de meeste re-integratiemogelijkheden. In tijden van crisis zullen de re-integratiemogelijkheden (in eerste of tweede spoor) beperkter zijn

³⁷ Meyenfeldt, L. von, Jong, P. de & C. Schrijvershof (2009). *Langdurig verzuim en inspanningen werkgevers*. APE/Astri Beleidsonderzoek en -advies, Den Haag/Leiden.

³⁸ Fermin, B., P. Piek & W. van Ginkel (2008). *Ervaringen met Werken naar Vermogen: Tweede werkgeversinventarisatie 2007*. TNO Kwaliteit van Leven, Hoofddorp.

³⁹ Burg, C.L. van der, V. Veldhuis, L.L. von Meyenfeldt (2010). *Overwegingen rond de inzet van re-integratie en de claimaanvraag bij langdurig zieken*. AStri Beleidsonderzoek en -advies/APE, Leiden/Den Haag.

dan wanneer bijvoorbeeld de arbeidsmarkt krap is. Als de re-integratiemogelijkheden beperkt zijn, zullen werkgevers keuzes moeten maken en zich mogelijk minder inspannen voor werknemers wiens dienstverband binnen afzienbare tijd afloopt.

Rol inzet werknemer

Uit weer een ander onderzoek⁴⁰ komt naar voren dat, volgens werkgevers, de belangrijkste factor voor succes is dat de zieke werknemer zelf initiatieven neemt voor de re-integratie. Zieke werknemers die volgens de werkgever enigszins of in sterke mate initiatieven hadden genomen, bleken een 2,4 keer zo grote kans te hebben het werk te hervatten dan werknemers zonder initiatieven. In paragraaf 4.5 zagen we dat EDV'ers minder eigen initiatief tonen dan reguliere werknemers, waarmee hun re-integratiekansen ook kleiner worden.

4.7 Omstandigheden rond wel/geen werkhervatting

Over het algemeen weten reguliere werknemers vaker het werk te hervatten na ziekte dan vangnetters. De relatieve achterstand van vangnetters hierin kan worden verklaard door verschillende factoren. Bij vangnetters gaat het veelal om mensen die om gezondheids- of andere redenen moeilijk een duurzame positie op de arbeidsmarkt weten te verwerven. Zo hebben ze relatief vaak een combinatie van medische problematiek en problemen op andere terreinen (multiproblematiek)⁴¹. Ook hebben ze vaak een uitkeringsverleden: van driemaandszieke EDV'ers heeft 43% in de afgelopen vijf jaar een beroep gedaan op een werknemersverzekering (meestal een WW-uitkering, soms een AO-uitkering)⁴². De vangnetters hebben verder een achterstandspositie qua re-integratie doordat ze geen werkgever hebben bij wie ze kunnen re-integreren in aangepast werk. Alternatieve werkplekken voor re-integratie zijn voor hen lastig te creëren.

EDV'ers doen minder vaak poging tot werkhervatting dan reguliere werknemers

In het 'Weg naar de WIA' onderzoek is in kaart gebracht in hoeverre werknemers en EDV'ers gedurende hun ziekteperiode het werk (tijdelijk) hebben hervat of pogingen hiertoe hebben gedaan. Bij de EDV'ers kan deze werkhervatting hebben plaatsgevonden vanuit een dienstverband (dus begeleid door de werkgever), maar ook vanuit

⁴⁰ Piek, P., Vuuren, T. van, Ybema, J.F., Joling, C. & J. Huijs (2008). *Re-integratie van zieke werknemers: Feiten, verklaringen en mogelijkheden*. TNO Kwaliteit van Leven, Hoofddorp.

⁴¹ Deursen, C. van (2009). *Ziektewet*. In: Kennis voor beleid en uitvoering van sociale zekerheid. Jos Kok (redactie), p.36-42. Kenniscentrum UWV, Amsterdam.

⁴² Kenniscentrum UWV (2009). *Arbeids(on)geschiktheid*. In: UWV Kwartaalverkenning 2009-II, pp. 27-46. Kenniscentrum UWV, Amsterdam.

de Ziektewet (dus begeleid door UWV)⁴³. Tabel 4.10 laat zien dat hoe langer de werkgeversperiode is, hoe vaker er sprake is van werkhervatting of een poging hier-toe.

Tabel 4.10 Poging tot werkhervatting van negenmaandszieken, tot 10 maanden na ziekmelding

	EDV'ers wg-periode ≤3 mnd (n=423)	EDV'ers wg-periode 3-6 mnd (n=273)	EDV'ers wg-periode 6-9 mnd (n=151)	EDV'ers wg-periode >9 mnd (n=66)	reguliere werk- nemers (n=3.633)
(Poging tot) werkhervatting	19%	25%	38%	55%	80%

Bron: WnW.

Mate van werkhervatting EDV'ers blijft sterk achter bij reguliere werknemers

Tabel 4.11 laat zien in welke mate de verschillende groepen EDV'ers en reguliere werknemers aan het werk waren op de drie peilmomenten in het 'Weg naar de WIA' onderzoek. Dit kan werk bij de oude werkgever zijn, maar ook ander werk. Tien maanden na de ziekmelding heeft al 69% van de langdurig zieke reguliere werknemers het werk (gedeeltelijk) hervat. Bij de EDV'ers met een werkgeversperiode van meer dan 9 maanden is dat al veel minder (25%) en bij EDV'ers met een werkgeversperiode korter dan 9 maanden bedraagt het aandeel werkenden dan slechts rond de 10% (wat betrekking zal hebben op een nieuw dienstverband). In alle groepen gaat het in de meeste gevallen om gedeeltelijke werkhervatting.

Anderhalf jaar na de ziekmelding is 22% tot 29% van alle EDV'ers aan het werk (meestal gedeeltelijk), terwijl 78% van de reguliere werknemers dan het werk hervat heeft (en ook nog meestal volledig).

Ruim twee jaar na de ziekmelding is het percentage werkhervatters bij de reguliere werknemers niet verder gestegen, wel is het aandeel dat volledig werkt verder gegroeid. Bij de EDV'ers is het beeld wat grillig; bij sommige groepen is het deel dat werkt groter geworden, maar bij andere is het ongeveer gelijk gebleven of zelf iets gekrompen.

Overigens is het uiteraard goed mogelijk dat iemand die op het ene peilmoment werkt, op een ander peilmoment weer is uitgevallen. Bij de EDV'ers kan daar ook het verlies van het dienstverband aan ten grondslag liggen.

⁴³ Dit onderscheid is in de gegevens niet te maken. Wel is zeker dat de EDV'ers met een werkgeversperiode van maximaal 9 maanden ergens gedurende de eerste tien ziektemaanden hun dienstverband verliezen, terwijl dit bij de EDV'ers met een langere werkgeversperiode gebeurt gedurende de navolgende periode (ná tien maanden).

Tabel 4.11 Mate van werkhervatting van negenmaandszieken, 10, 18 en 27 maanden na ziekmelding

	EDV'ers wg-periode ≤3 mnd (n=423)	EDV'ers wg-periode 3-6 mnd (n=273)	EDV'ers wg-periode 6-9 mnd (n=151)	EDV'ers wg-periode >9 mnd (n=66)	reguliere werk- nemers (n=3.633)
Na 10 maanden					
- werkt volledig	1%	1%	1%	0%	12%
- werkt gedeeltelijk	12%	8%	7%	25%	57%
- werkt niet	87%	91%	92%	75%	31%
Na 18 maanden	(n=223)	(n=165)	(n=91)	(n=38)	(n=2.082)
- werkt volledig	9%	7%	9%	11%	44%
- werkt gedeeltelijk	20%	15%	16%	13%	34%
- werkt niet	71%	78%	75%	76%	22%
Na 27 maanden	(n=135)	(n=99)	(n=48)	(n=23)	(n=1.377)
- werkt volledig	17%	5%	15%	4%	58%
- werkt gedeeltelijk	19%	12%	21%	17%	19%
- werkt niet	64%	83%	65%	78%	23%

Bron: WnW.

Wijze van werkhervatting

Indien er in de eerste tien maanden na de ziekmelding sprake is van (een poging tot) werkhervatting, hangt de mate waarin men dit bij de oude werkgever deed samen met de duur van de werkgeversperiode. Ofwel: naarmate de werkgeversperiode langer duurde, hervatte men vaker bij de oude werkgever. EDV'ers met een werkgeversperiode van meer dan 9 maanden en reguliere werknemers hervatten (vrijwel) altijd bij de oude werkgever. De EDV'ers met een kortere werkgeversperiode hervatten het werk (uiteeraard) relatief vaak bij een nieuwe werkgever, meestal in tijdelijke dienst. Zie verder tabel 4.12.

Ná tien maanden na de ziekmelding hervatten ook de EDV'ers met een zeer lange werkgeversperiode minder vaak bij de oude werkgever dan reguliere werknemers (58% versus 95%, niet in tabel), wat inherent is aan het verlies van het dienstverband.

Tabel 4.12 Wijze van werkhervatting van negenmaandszieken, tot 10 maanden na ziekmelding

	EDV'ers wg- periode ≤3 mnd (n=82)	EDV'ers wg- periode 3-6 mnd (n=65)	EDV'ers wg- periode 6-9 mnd (n=56)	EDV'ers wg- periode >9 mnd (n=36)	reguliere werk- nemers (n=2.823)
Indien werk hervat, was dat:					
- bij oude werkgever	32%	55%	75%	100%	97%
- via zelfde uitzendbureau	11%	15%	14%	---	---
- gedetacheerd bij nieuwe werkgever (maar in dienst van oude)	---	---	---	0%	2%
- via ander uitzendbureau	8%	3%	2%	---	---
- bij nieuwe werkgever, tijdelijk dvb	38%	19%	7%	0%	1%
- bij nieuwe werkgever, vast dvb	2%	2%	0%	0%	1%
- als zelfstandige / freelancer	9%	6%	2%	0%	<1%
Indien werk hervat, was dat*:					
- volledig in het oude (soort) werk	10%	6%	2%	0%	7%
- op therapeutische basis	54%	60%	68%	69%	71%
- met minder uren	44%	57%	48%	67%	53%
- in een andere functie	26%	32%	14%	14%	12%
- met aangepaste taken	23%	31%	36%	36%	35%
- met aangepaste werkplek / speciale voorzieningen	2%	3%	9%	8%	3%

Bron: WnW.

* Meerdere antwoorden mogelijk.

Werkhervatting meestal op therapeutische basis, met minder uren

Omdat werkhervatting op arbeidstherapeutische basis per definitie vaak gebeurt bij de eigen werkgever, is het logisch dat dit in de eerste tien maanden na de ziekmelding bij EDV'ers met een korte of middellange werkgeversperiode in mindere mate is voorgekomen dan bij EDV'ers die nog (iets) langer een dienstverband hadden.

Ten aanzien van werkhervatting met minder uren dan voorheen zien we geen duidelijk verschil tussen de groepen. Wel duidelijk (en ook logisch) is dat EDV'ers met een kortere werkgeversperiode het werken vaker hervatten in een andere functie. Aanpassing van de taken gebeurt bij (bijna) alle groepen in ongeveer gelijke mate. Zie verder tabel 4.12.

Meer dan tien maanden na de ziekmelding is het beeld bij reguliere werknemers nauwelijks gewijzigd; bij de EDV'ers met een werkgeversperiode van meer dan 9 maanden zien we relatief meer werkhervatting in een andere functie (niet in tabel).

Tabel 4.13 Redenen van negenmaandszieken om het werk niet (volledig) te hervatten, tot 10 maanden na ziekmelding

	EDV'ers wg- periode ≤3 mnd (n=368)	EDV'ers wg- periode 3-6 mnd (n=248)	EDV'ers wg- periode 6-9 mnd (n=136)	EDV'ers wg- periode >9 mnd (n=51)	reguliere werk- nemers (n=1.438)
Belangrijkste reden om werk niet (volledig) te hervatten*:					
- gezondheid liet het niet toe	78%	81%	77%	80%	81%
- bang dat gezondheid achteruit zou gaan	11%	9%	13%	20%	9%
- arts heeft het afgeraden/verboden	33%	34%	40%	45%	34%
- moest wachten op een opname	10%	7%	11%	16%	9%
- wg wilde terugkeer naar werk niet	12%	16%	15%	18%	4%
- wilde zelf niet terug naar wg	5%	4%	5%	8%	3%
- wg zei dat functie niet aangepast kon worden	3%	6%	10%	12%	7%
- wg zei dat er geen geschikt werk voorhanden was	3%	7%	9%	12%	7%
- is niet aan de orde geweest	6%	3%	4%	4%	4%
- kon geen nieuwe wg vinden	7%	7%	4%	2%	1%
- vanwege privé-situatie	12%	13%	13%	6%	6%
- andere reden	10%	12%	12%	8%	13%
- geen dienstverband meer	60%	61%	74%	20%	4%

Bron: WnW.

* Meerdere antwoorden mogelijk.

Gezondheid en ontbreken dienstverband belangrijke redenen voor niet-hervatting

De gezondheid wordt in alle groepen in grote en ook in vergelijkbare mate genoemd als reden om het werk niet (volledig) te hervatten. Tot tien maanden na de ziekmelding ligt dit aandeel rond de 80% (zie tabel 4.13). Hiermee samenhangend is ook een advies of gebod van een arts om niet te gaan werken steeds een belangrijke reden. Logischerwijs zien we met name bij EDV'ers met een (zeer) korte werkgeversperiode dat al in de eerste tien maanden na de ziekmelding als reden wordt genoemd

'ik heb geen dienstverband meer', ofwel er is geen werkgever om naar terug te keren (circa 60%). Ná tien maanden (niet in tabel) zien we dat ook EDV'ers met een langere werkgeversperiode vaker gaan aanvoeren dat er geen werk is om naar terug te keren.

Omstandigheden die werkhervatting mogelijk zouden hebben gemaakt

In de antwoorden van niet-hervatters op de vraag of men onder bepaalde omstandigheden wel had kunnen werken, gezien de belemmeringen en beperkingen, valt in de eerste tien maanden na de ziekmelding met name op dat de EDV'ers met een relatief korte werkgeversperiode naar verhouding vaak van mening zijn dat ze op geen enkele manier aan het werk hadden kunnen gaan (66% tot 70%). Bij EDV'ers met een langere werkgeversperiode en reguliere werknemers is dit aandeel respectievelijk 51% en 58% (tabel 4.14). Meer dan tien maanden na de ziekmelding kantelt het verschil tussen EDV'ers (met een zeer lange werkgeversperiode) en reguliere werknemers; dan meent respectievelijk 68% en 59% dat werk op geen enkele manier mogelijk zou zijn geweest (niet in tabel).

In de periode meer dan tien maanden na de ziekmelding zeggen met name de niet-hervattende EDV'ers met een relatief korte werkgeversperiode dat zij wel op enige manier hadden kunnen werken indien er een werkgever was geweest om naar terug te keren (gemiddeld bijna een kwart).

Tabel 4.14 Omstandigheden die werkhervatting van negenmaandszieken mogelijk zouden hebben gemaakt, tot 10 maanden na ziekmelding

	EDV'ers wg- periode ≤3 mnd (n=181)	EDV'ers wg- periode 3-6 mnd (n=125)	EDV'ers wg- periode 6-9 mnd (n=55)	EDV'ers wg- periode >9 mnd (n=41)	reguliere werk- nemers (n=1.344)
Had met belemmeringen en beperkingen kunnen werken*:					
- indien minder uren gaan werken	7%	6%	7%	15%	8%
- indien met minder taken gaan werken	4%	5%	7%	10%	5%
- indien in langzamer tempo gaan werken	4%	2%	4%	15%	7%
- indien andere functie/andere taken gekregen	8%	10%	16%	10%	13%
- met aanpassing van de werkplek	6%	5%	7%	7%	6%
- anders	10%	10%	9%	15%	12%
- op geen enkele manier	70%	70%	66%	51%	58%
- zou zonder problemen oude werk weer kunnen oppakken	4%	6%	4%	5%	8%

Bron: WnW.

* Meerdere antwoorden mogelijk.

4.8 Conclusies

EDV'ers minder positief over begeleiding dan reguliere werknemers

Het algemene beeld dat naar voren komt ten aanzien van het handelen van de werkgever, is dat werknemers van wie het dienstverband afloopt – in hun eigen perceptie – minder goed begeleid worden naar werk dan andere werknemers. EDV'ers met een kortere werkgeversperiode oordelen negatiever dan EDV'ers met een langere werkgeversperiode over de begeleiding van de werkgever, en EDV'ers zijn negatiever dan reguliere werknemers. Naarmate de werkgeversperiode korter is:

- worden volgens de werknemer minder activiteiten in gang gezet om de werknemer aan het werk te houden;
- is de werknemer minder vaak van mening dat de werkgever voldoende gedaan heeft om hem aan het werk te houden;
- ervaren de werknemers minder invloed op voorstellen of acties in verband met werkhervatting;

- worden er minder voorstellen voor werkhervatting gedaan;
- wordt het werk minder vaak binnen 10 maanden hervat.

Anticiperen werkgevers of EDV'ers op aflopen dienstverband?

Bovenstaande verschillen zijn deels veroorzaakt door het feit dat het dienstverband al beëindigd is op het moment van de enquête: in de maanden tussen de beëindiging en het afnemen van de enquête, kan de werkgever ook geen begeleiding meer geven. Lastig te beoordelen is echter in hoeverre de resultaten ook duiden op een zeker 'anticipatiegedrag' van de werkgever: wordt de begeleiding minder, als het einde van het dienstverband in zicht komt? Uit de resultaten van RIV-toetsingen leiden we af dat de inspanningen in de meerderheid van de gevallen als voldoende beoordeeld wordt: de meeste RIV's worden immers goedgekeurd. Er zal dan ook geen sprake zijn van nalatigheid.

Maar wordt ook het *optimaal mogelijke* gedaan? Er zijn enkele aanwijzingen dat dit niet helemaal het geval is. Zo zien we vooral bij EDV'ers met een kortere werkgeversperiode indicaties voor slecht werkgeverschap (zoals afspraken niet nakomen). Naast een eventueel anticipatiegedrag van de werkgever, kan evengoed de EDV'er zelf anticiperen op het einde van zijn dienstverband, in de zin dat hij denkt dat het weinig nut meer heeft zich in te spannen voor werkhervatting omdat het dienstverband toch afloopt. We zien bijvoorbeeld dat de latere EDV'ers in veel mindere mate zelf een voorstel voor werkhervatting doen. Ook werkt de latere EDV'er minder vaak 'in sterke mate' mee aan de re-integratievoorstellen van de werkgever (maar wel 'in redelijke mate'). Andere factoren kunnen echter ook een rol spelen, zoals bijvoorbeeld problemen in de arbeidsverhoudingen. EDV'ers met een zeer lange werkgeversperiode denken bijvoorbeeld (al in de eerste negen maanden na de ziekmelding) vaker dan reguliere werknemers dat hun werkgever liever heeft dat ze een andere werkgever zoeken.

In hoeverre bovengenoemde aspecten de geconstateerde verschillen tussen werknemers en EDV'ers verklaren, en welke aspecten daarin het zwaarst wegen, kunnen we op basis van de gepresenteerde resultaten echter niet zeggen.

5 SAMENVATTING EN BESCHOUWING

5.1 Aanleiding voor dit onderzoek

Einddienstverbanders (EDV'ers) vormen een bijzondere groep binnen de Ziekte-wet. Dit zijn de werknemers die ziek uit dienst gaan. Het kan gaan om werknemers met een tijdelijk contract van wie het contract afloopt op het moment dat ze ziek zijn of om werknemers met een vast contract die op het moment van ontslag ziek zijn. In de eerste periode van de ziekte is de werkgever verantwoordelijk voor de begelei-ding, waarna (bij einde dienstverband) UWV dit overneemt. UWV heeft als taak te toetsen of de re-integratie-inspanningen in de werkgeversperiode voldoende zijn geweest. Tussen 2006 en 2009 hebben zich steeds meer einddienstverbanders gemeld bij UWV voor een Ziektewetuitkering. Pas sinds 2010 is weer een lichte da-ling zichtbaar. Een substantieel deel van de einddienstverbanders bereikt het einde van de wachttijd (EWT). De meesten van hen vragen vervolgens een WIA-uitkering aan. Een belangrijk deel van de WIA-instroomstijging tussen 2007 en 2010 is te her-leiden tot de einddienstverbanders. Deze cijfers laten zien dat deze groep speciale aandacht verdient, gezien de impact op de uitkeringslasten.

In dit rapport wordt nader inzicht verschaft in de einddienstverbanders. Daartoe is op basis van bestaand onderzoek en via secundaire analyses op bestaande onder-zoeksbestanden de kennis over de ontwikkelingen, de achtergrond en de kwaliteit van de begeleiding in de werkgeversperiode op een rij gezet.

Hierbij worden drie onderzoeksvragen beantwoord:

1. Wat zijn de ontwikkelingen en trends in aantal, herkomst en verzuimduur van de einddienstverbanders tussen 2006 en 2011?
2. Wat zijn de achtergronden van de einddienstverbanders?
3. Wat was de kwaliteit van de begeleiding die door de werkgever geboden is aan de zieke werknemers?

5.2 Ontwikkelingen en trends

Voor de ontwikkelingen en trends in EDV'ers baseren we ons op UWV-registraties. Ongeveer een derde van de EDV'ers die tussen 2008 en 2010 in de ZW stroomden had een vast contract, tweederde een tijdelijk contract. De instroom van het aantal EDV'ers in de Ziektewet lijkt conjunctuurgevoelig. In tijden van economische crisis zijn er meer faillissementen en ontslagaanvragen en worden wellicht meer tijdelijke contracten niet verlengd. Mogelijk hierdoor is de instroom in de Ziektewet sterk ge-

stegen sinds 2008. De stijging van vóór 2008 kan samenhangen met de groei van het aantal tijdelijke contractanten in die periode. Sinds 2010 daalt het aantal EDV'ers weer iets. De kans voor een werknemer om als EDV'er in de Ziektewet te komen is groter voor vrouwen dan voor mannen, de leeftijd maakt echter geen verschil. Er zijn ook grote verschillen tussen de sectoren in het 'EDV-risico' en de ontwikkeling van het aantal toekenningen. Sectoren met een hoog risico zijn de Transportsector, de Reiniging en 'Werk en Re-integratie'. Absoluut gezien leveren de sectoren Gezondheid, Winkelbedrijf en groothandel, (Financiële) dienstverlening en 'Overig bedrijf en beroep' de meeste EDV'ers. De sector Overig bedrijf en beroep omvat een aantal uiteenlopende bedrijfssectoren. De grootste zijn Horeca en Reiniging met elk ruim 1.600 EDV'ers in 2010. De sectoren Catering, Bewakingsondernemingen, Culturele instellingen en Overige bedrijfstakken leveren elk 200 à 300 EDV'ers. Daartussenin zit de sector 'Werk en Re-integratie'⁴⁴ met ruim 1.100 EDV'ers in 2010.

Gemiddeld zijn de EDV'ers al 16 weken, dus een kleine vier maanden ziek, voordat hun contract eindigt en ze in de ZW komen. Van de EDV'ers is 69% langer dan een maand ziek. Dit geeft aan dat het meestal niet om lichte ziektebeelden als een griep of verkoudheid gaat, maar om langdurige ziektebeelden.

5.3 Achtergronden van de einddienstverbanders

Achtergrond van ontslag

De informatie over achtergronden van ontslag is gebaseerd op het Weg naar WIA-onderzoek. Dit is een enquêteonderzoek onder negenmaandszieke werknemers en EDV'ers. Deze groep is niet representatief voor alle EDV'ers, omdat degenen die korter dan 9 maanden ziek zijn, buiten beeld zijn. Bij driekwart van de negenmaandszieke EDV'ers uit het Weg naar WIA-onderzoek (2007) is het dienstverband beëindigd door het niet verlengen van het tijdelijke contract. Een kwart is tijdens de ziekteperiode (vrijwillig of onvrijwillig) ontslagen uit een vast dienstverband. Vier op de 10 gaven aan dat het ontslag vanwege faillissement of reorganisatie was. De periode dat de EDV'ers nog onder de werkgever viel, kan variëren van minder dan een week tot bijna twee jaar. EDV'ers met een korte werkgeversperiode hebben vaker te maken met een niet verlengd tijdelijk contract en EDV'ers met een lange werkgeversperiode vaker met ontslag uit vast dienstverband. Volgens meer dan de helft van de EDV'ers is de ziekte of gezondheid de reden voor het ontslag of het niet verlengen van het contract geweest. Dit wijst op risicoselectie door werkgevers. Bij

⁴⁴ Deze sector bestaat voor ongeveer 60 procent uit WSW'ers en voor 40 procent uit re-integratiebedrijven, inclusief degenen die van het re-integratiebedrijf een tijdelijke arbeidscontract hebben gekregen in een re-integratiebaan. Waarschijnlijk is juist in deze laatste groep het EDV-risico groot. In de WSW komen tijdelijke aanstellingen namelijk weinig voor.

EDV'ers met een lange werkgeversperiode speelt faillissement of reorganisatie relatief vaak een rol bij het ontslag, maar ook bij deze groep is gezondheid de meest voorkomende reden.

Langdurig zieken doen niet altijd beroep op Ziektewet

Niet alle negenmaandszieke werknemers blijven tot het einde van de wachttijd in dienst van de werkgever. Van de negenmaandszieke werknemers uit het Weg naar WIA-onderzoek is een deel binnen de eerste twee ziektejaren uit dienst gegaan. Van deze – al dan niet gedwongen – vertrekkers, deed 30% een beroep op de Ziektewet. Bij de overige 70% is het dienstverband veelal pas na herstel beëindigd. Deze groep werkt anderhalf jaar na de ziekmelding in een nieuw dienstverband, is met pensioen/VUT, krijgt WW of valt weer terug op een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Een klein deel van deze langdurig zieken is volgens de informatie uit de enquête echter nog ziek op het moment dat het dienstverband beëindigd wordt, maar doet dus toch geen beroep op de Ziektewet. De redenen hiervoor zijn onbekend.

Einddienstverbanders met een langere werkgeversperiode

Een deel van de EDV'ers heeft een werkgeversperiode van meer dan 9 maanden voordat zij ziek uit dienst gaan. Deze EDV'ers hebben vaker dan de andere EDV'ers een vast contract op het moment van ziekmelding en worden vaker ontslagen wegens faillissement of reorganisatie. Deze EDV'ers lijken voorafgaand aan hun ziekmelding in een aantal opzichten op reguliere werknemers die 9 maanden ziek zijn. Zo zijn zij even vaak tevreden over hun werk, doen ze net zo vaak als reguliere werknemers lichamelijk zwaar werk, werken ze net zo vaak onder tijdsdruk en hebben ze relatief weinig psychosociale problemen. De EDV'ers met een kortere werkgeversperiode scoren op al deze kenmerken negatiever. Op een aantal andere aspecten zijn deze negenmaandszieke EDV'ers juist opvallend vergelijkbaar met de meer klassieke vangnetters die voorafgaand aan hun ziekmelding een kortere werkgeversperiode hebben. Dit geldt voor een aantal kenmerken die betrekking hebben op de gezondheid: de ervaren gezondheid van de EDV'ers, ook van degenen met een lange werkgeversperiode is slechter dan die van de reguliere werknemers, zij verwachten minder vaak dan reguliere werknemers dat hun gezondheid het toelaat om in de toekomst weer volledig te werken en de oorzaak van de klachten wordt door alle EDV'ers vaker in het werk gezocht dan reguliere werknemers dat doen. Dit laatste is voor EDV'ers met een lange werkgeversperiode opvallend omdat hun werkomstandigheden niet noemenswaardig verschilden van die van reguliere werknemers.

5.4 Kwaliteit van de geboden dienstverlening

Van de negenmaandszieke EDV'ers uit het Weg naar WIA-onderzoek is bekend welke begeleiding ze in de eerste periode van de ziekte ontvingen van de werkgever. We vergelijken deze begeleiding met de begeleiding die de werknemers die wél in dienst bleven (de 'reguliere werknemers' genaamd) kregen.

EDV'ers minder positief over begeleiding dan reguliere werknemers

Het algemene beeld over het handelen van de werkgever is dat werknemers van wie het dienstverband afloopt – in hun eigen perceptie – minder goed begeleid worden naar werk dan andere werknemers. EDV'ers met een korte werkgeversperiode oordelen negatiever dan EDV'ers met een lange werkgeversperiode over de begeleiding van de werkgever, en EDV'ers zijn negatiever dan reguliere werknemers.

Naarmate de werkgeversperiode korter is:

- worden volgens de werknemer minder activiteiten in gang gezet om de werknemer aan het werk te houden;
- is de werknemer minder vaak van mening dat de werkgever voldoende gedaan heeft om hem aan het werk te houden;
- ervaren de werknemers minder invloed op voorstellen of acties in verband met werkhervatting;
- worden er minder voorstellen voor werkhervatting gedaan;
- wordt het werk minder vaak binnen 10 maanden hervat.

Anticiperen werkgevers of EDV'ers op aflopen dienstverband?

In de periode na beëindiging van het dienstverband hoeft en kan de werkgever geen begeleiding meer geven. Hierdoor is het ook logisch dat de werkgevers voor EDV'ers minder gedaan hebben, naarmate de werkgeversperiode korter was. De vraag is echter of er ook minder gedaan is binnen de periode dat men nog wel onder de werkgever viel. Met ander woorden: duiden de uitkomsten ook op een zeker 'anticipatiegedrag' van de werkgever, waarbij deze minder begeleiding gaat geven aan werknemers van wie het einde van het dienstverband in zicht is. Hiervoor vinden we geen aanwijzingen, als we kijken naar de best vergelijkbare groep, namelijk de werknemers die pas na het enquêtemoment (dus na 10 maanden) als EDV'er bij UWV terecht kwamen. Bij deze groep zijn de verschillen met de reguliere werknemers klein. Er is geen verschil in het aantal contacten met de bedrijfsarts of de snelheid waarmee de bedrijfsarts is ingeschakeld. Wel is de geboden begeleiding van de arbodienst wat minder vaak gericht op terugkeer naar werk. De werkgever zelf doet voor de latere EDV'er wel minder vaak 'iets' om hem aan het werk te houden of te krijgen dan voor de reguliere werknemers (69% versus 80%). Daarentegen zijn weer

vaker alternatieve activiteiten⁴⁵ ingezet. Dit alles volgens de zieken zelf. Al met al is de latere EDV'ers even vaak enige vorm van hulp bij werkhervatting aangeboden als de reguliere werknemers. Vaker echter dan reguliere werknemers, werken de EDV'ers hier niet 'in sterke mate' aan mee, maar slechts 'in redelijke mate'. De latere EDV'ers geven ook een minder goed cijfer voor de inspanningen van arbodienst, respectievelijk werkgever, maar nog wel een voldoende. Dit kan te maken hebben met het feit dat een positief resultaat van de inspanningen in de vorm van werkhervatting in de praktijk is uitgebleven (anders had men geen beroep op UWV hoeven te doen).

Ook de resultaten van RIV-toetsingen bij einde dienstverband geven geen indicaties af dat de inspanningen van werkgevers onvoldoende zijn: het percentage werkgevers dat een sanctie krijgt opgelegd is niet hoger dan bij de RIV-toetsing bij einde wachttijd, waar het om reguliere werknemers gaat.

Al met al levert dit onderzoek geen aanwijzingen op dat werkgevers steken laten vallen in de begeleiding van EDV'ers met een lange werkgeversperiode. Hoe het zit bij een korte werkgevers, wanneer er geen RIV-toetsing plaatsvindt, weten we niet.

5.5 Beschouwing

Werkgevers zijn in geval van ziekte van hun werknemers verplicht twee jaar loon door te betalen en de werknemer te begeleiden naar werkhervatting. Voor een deel van hun werknemers hebben werkgevers deze verplichting echter niet: voor tijdelijke contractanten, voor werknemers die ziek zijn op het moment van ontslag en voor uitzendkrachten. Deze werknemers kunnen een beroep doen op het vangnet Ziekte-wet. De instroom in de WIA vanuit het vangnet Ziekte-wet is hoog, ongeveer de helft van de WIA-instroom bestaat uit deze vangnetters. Binnen de groep vangnetters die in de WIA komen, hebben de einddienstverbanders een groot aandeel. De einddienstverbanders vormen ongeveer 14% van Ziekte-wettoekenningen en de WW'ers de 10%⁴⁶. Op het moment dat vangnetters voor de WIA claimbeoordeling komen is de samenstelling van de groep gewijzigd en vormen EDV'ers met 37% meer dan een derde van de vangnetters⁴⁷.

De prikkels in de WIA zijn zo gericht dat werkgevers gestimuleerd worden om zich in te spannen voor de re-integratie van hun werknemers. De prikkels kunnen naast deze gewenste effecten ook ongewenste effecten hebben, waarbij risicoselectie, in dit

⁴⁵ In de enquête is niet ingegaan op de aard van deze activiteiten.

⁴⁶ UWV kwartaalverkenning 2010 – IV.

⁴⁷ Cijfers 2008, uit: UWV kwartaalverkenning 2009-II.

geval een sterkere selectie op gezondheid van tijdelijke medewerkers, het belangrijkste ongewenste effect is waar het hier om gaat.

Bij "risicoselectie" wordt soms alleen gedacht aan het selectief in dienst nemen (dan wel: afwijzen of niet in dienst nemen) van nieuwe kandidaat-werknemers zonder gezondheidsproblemen. Dit fenomeen is bekend als instroomselectie. Ook nadat werknemers in dienst zijn gekomen kan nog op twee manieren risicoselectie optreden⁴⁸:

1. verlengde instroomselectie: selectie bij verlenging van een tijdelijk dienstverband;
2. uitstroomselectie: selectie bij beëindiging van een vast dienstverband.

In de situatie van de EDV'ers kan er sprake zijn van deze beide vormen van risicoselectie: werkgevers verlengen de tijdelijke contracten niet vanwege de gezondheidssituatie van de werknemer (waardoor zij zich voor hoge kosten geplaatst zien) en werkgevers beëindigen een vast contract vanwege de gezondheidssituatie van de werknemer. Dit onderzoek laat zien dat twee derde van de EDV'ers een tijdelijk dienstverband had en een derde een vast dienstverband. Beide vormen van risicoselectie kunnen dus aan de hand zijn.

Met voorstellen voor aanpassingen in de Ziektewet wordt op dit moment beoogd de mogelijkheid van verlengde instroomselectie onaantrekkelijker te maken voor werkgevers omdat zij alsnog voor hun tijdelijke werknemers kosten moeten maken. Hiermee wordt beoogd de werkgevers te stimuleren zich meer in te spannen voor de re-integratie van deze werknemers. De kosten voor deze groep zieke werknemers slaan nu neer bij de collectieve Ziektewet.

Onderzoek uit het verleden heeft al aangetoond dat werkgevers ook los van de financiële prikkels op gezondheid selecteren. Met de invoering van de financiële prikkels is deze neiging bij werkgevers sterker geworden⁴⁹. Daarbij is ook duidelijk dat werkgevers gebruik maken van verlengde instroomselectie op gezondheid. Zo liet een langer lopend onderzoek onder een werkgeverspanel in de periode 1994 – 2000 zien dat werkgevers steeds vaker gebruik gingen maken van tijdelijke contracten en meer gingen letten op het verzuim in de proefperiode en dat mee gingen wegen in hun beslissing om iemand vast aan te nemen⁵⁰. In de periode 1992-1998 zijn staps-

⁴⁸ Cuelenaere, B. T.J. Veerman (2011). *Effecten van nieuwe financiële prikkels in ZW en WGA op risicoselectie*. Leiden: AStri Beleidsonderzoek en -advies.

⁴⁹ Zie literatuurstudie in: Cuelenaere, B. T.J. Veerman (2011). *Effecten van nieuwe financiële prikkels in ZW en WGA op risicoselectie*. Leiden: AStri beleidsonderzoek en -advies

⁵⁰ Veerman, T.J., E. Schellekens, e.a. (2001). *Werkgevers over ziekteverzuim, arbo en re-integratie*. Eindrapportage ZARA/SZW- werkgeverspanel. Den Haag: Ministerie van SZW.

gewijs de risico's bij ziekte groter geworden voor werkgevers (onder andere premie-differentiatie Ziektewet, verlenging periode loondoorbetalingsverplichting). Het is aannemelijk dat bij de EDV'ers met een tijdelijk contract ten minste voor een deel sprake is van risicoselectie. De nieuwe voornemens voor de inrichting van de Ziektewet spelen hier op in en verhogen voor de grote werkgevers de premie WGA wanneer tijdelijke werknemers in de WIA stromen (premedifferentiatie). TNO start medio 2012 een onderzoek naar overwegingen van werkgevers bij het in dienst nemen en ontslaan van werknemers met gezondheidsproblemen en bij de inzet van re-integratieactiviteiten. De resultaten worden begin 2013 verwacht. Het feit dat er naar alle waarschijnlijkheid in een deel van de gevallen selectie door de werkgever plaatsvindt, geeft nog geen inzicht in de inspanningen die werkgevers verrichten om de re-integratie van deze zieke werknemers te bevorderen. Ook zijn de gevolgen van deze selectie voor UWV niet zonder meer duidelijk. In de volgende paragraaf gaan we in op de vraag of risicoselectie door werkgevers gevolgen zou moeten hebben voor het handelen van UWV.

5.6 Signalen voor UWV

Deden werkgevers voldoende aan re-integratie van de latere EDV'ers?

Voor EDV'ers met een lange werkgeversperiode, hebben werkgever en arbodienst al met al niet minder re-integratiebegeleiding ingezet dan voor de reguliere werknemers. Wel is de begeleiding wat anders van aard, namelijk minder gericht op terugkeer naar de *eigen* werkplek. De EDV'ers zelf werken minder enthousiast mee aan re-integratievoorstellen van de werkgever (maar wel nog 'in redelijke mate') en ont-plooiën minder eigen initiatief. Daarbij komt dat de situatie bij de betreffende werknemers ook complexer is: een slechtere gezondheidsbeleving, meer psychosociale problematiek en meer belemmeringen.

Bij een korte werkgeversperiode valt de optelsom van alle re-integratie-inspanningen van werkgever logischerwijze veel lager uit dan bij een lange werkgeversperiode. Het was in dit onderzoek helaas niet mogelijk om te vergelijken of voor EDV'ers met een werkgeversperiode korter dan 9 maanden, in die periode evenveel gedaan is als voor blijvende werknemers in dezelfde periode.

Uit de toetsing van het re-integratieverslag dat de werkgever bij einde van het dienstverband aan UWV overlegt, blijkt dat de inspanningen van de werkgevers meestal voldoende zijn. Of daarboven nog verbetering mogelijk is, is moeilijk te concluderen op basis van het beschikbare materiaal. Het doen van re-integratie-inspanningen vinden werkgevers lastig: bijna de helft van de werkgevers zegt dat het over het algemeen lastig is om re-integratieplekken te realiseren. Mogelijk dat de werkgever in die situatie net iets meer 'uit de kast trekt' voor een werknemer die

blijft, dan voor een werknemer waarvan al bekend is dat die weg gaat. Concreet is in dit onderzoek echter te weinig bekend over de inhoud van de begeleiding door de werkgever en vooral over de rol die het type contract en het bijbehorende perspectief (tijdelijk, tijdelijk met kans op verlenging en vast contract) daarbij speelt.

Wat betekent dit voor de huidige wijze van toetsing van het re-integratieverslag? Het gegeven dat de re-integratie-inspanningen van de werkgever meestal voldoende zijn, geeft aan dat de focus van UWV beter kan liggen op het snel en effectief overpakken van de werkgeversbegeleiding, dan op (nog) intensievere toetsing van de re-integratie-inspanningen. Aan de andere kant blijft het uiteraard van belang dat werkgevers vanuit UWV de druk blijven voelen om zich in te spannen, omdat het anders verleidelijk wordt om *minder* inspanningen te verrichten.

Krijgt UWV steeds meer de slechte risico's van de werkgevers toegeschoven?

Een deel van de WIA-stijging tussen 2007 en 2010 is te herleiden tot de toename van het aantal 'ontslaggevallen' dat een beroep doet op de Ziektewet: de EDV'ers dus. Tussen 2006 en 2009 is het aantal EDV'ers sterk gestegen, vanaf 2010 daalt het aantal weer iets. Er zijn aanwijzingen dat werkgevers in toenemende mate aan 'verlengde instroomselectie doen'. De stijging van het aantal EDV'ers heeft vermoedelijk te maken met de groei van het aantal tijdelijke contractanten tot 2007, en daarna met de conjunctuur. Niet helemaal duidelijk wordt of de groei één op één samenhangt met deze ontwikkelingen, of dat daarnaast ook andere processen spelen, zoals toenemende participatie van kwetsbare groepen (bijvoorbeeld vanuit gemeenten) en een toenemend bewustzijn van de kosten die het in dienst houden van mensen met gezondheidsproblemen met zich meebrengt. Dit laatste zou als effect kunnen hebben dat het instrument 'contract niet verlengen bij hoog verzuim of ziekterisico' ook vaker wordt ingezet. Dit laatste speelt wellicht bij de Gezondheidszorg. Deze sector is niet conjunctuurgevoelig, maar het aantal EDV'ers en de WIA-instroom groeit er wel. *AStri* is medio 2012 gestart met een onderzoek naar de oorzaken van de WIA-stijging in de Gezondheidszorg. De resultaten worden begin 2013 verwacht.

BIJLAGE

Om de onderzoeksvragen te kunnen beantwoorden hebben wij verschillende bronnen geraadpleegd.

a. **Gegevens uit UWV registratiesystemen.**

Voor het schetsen van de volumeontwikkelingen bij einddienstverbanders zijn gegevens uit het UWV Ziekte wetsysteem (UZS) en de UWV polisadministratie geraadpleegd.

Deze registratiesystemen zijn tevens gebruikt om een aantal kenmerken te kunnen toevoegen aan de onderzoeksdata van twee specifieke cliëntengroepen: een steekproef van zesmaandszieke vangnetters (zie onder c.) en een cohort langdurig negenmaandszieke vangnetters/werknemers (zie onder d.)

b. **Een cohort van zesmaandszieke einddienstverbanders**, waarvan gegevens uit UWV registratiesystemen (UZS en de polisadministratie) zijn gehaald.

Dit betreft een cohort van 4.885 zesmaandszieken, die zijn ziek gemeld in de periode september-oktober 2009 en die ergens gedurende hun ziekteperiode EDV'er zijn geworden, volgens gegevens uit UZS.

Aan de UWV-systemen zijn gegevens ontleend over onder meer de ziekte duur en uitkeringsduur, de duur van de werkgeversperiode, het wel/niet volmaken van de maximale ziekte duur, de eventuele uitslag van de WIA-beoordeling, leeftijd, geslacht, bedrijfssector en aard van het dienstverband (vast/tijdelijk).

In de analyse is dit cohort onderverdeeld in vier groepen:

1. EDV'ers met een korte werkgeversperiode (maximaal 13 weken),
2. EDV'ers met een middellange werkgeversperiode (14 t/m 26 weken),
3. EDV'ers met een lange werkgeversperiode (27 t/m 39 weken),
4. EDV'ers met een zeer lange werkgeversperiode (40 weken of meer).

c. **Databestand dossieronderzoek vangnetters**⁵¹.

In dit dossieronderzoek analyseerden AStri en TNO in totaal 810 dossiers van vangnetters die zich hadden ziek gemeld in de periode mei-oktober 2008 en die minimaal zes maanden ziek waren. Hierbij zijn onder meer de dossiers van 267 einddienstverbanders onderzocht. In dit dossieronderzoek heeft de nadruk gelegen op de begeleiding vanuit het ZW-Arboteam. De begeleiding vanuit de

⁵¹ Zie: Burg, C.L. van der, D.J. Klein Hesselink, P.G.M. Molenaar-Cox (september 2011). *Profilering langdurig zieke vangnetters. Kenmerken en begeleiding van de vangnetpopulatie op basis van een dossieronderzoek*. Leiden: AStri Beleidsonderzoek en -advies.

werkgevers (bij EDV'ers) is niet expliciet aan de orde gekomen⁵², maar er kan toch een (beperkt) beeld geschetst worden van de omstandigheden bij de oude werkgever tijdens de ziekteperiode.

Op de uit deze dossiers vastgelegde gegevens zijn secundaire analyses uitgevoerd. Ook hier is een uitsplitsing gemaakt tussen EDV'ers met een korte, middellange, lange en zeer lange werkgeversperiode, op dezelfde wijze als bij b.

d. **Databestand onderzoek 'Weg naar de WIA' (WnW)**⁵³.

In het WnW-onderzoek is een cohort werknemers en een cohort vangnetters gevolgd gedurende de eerste 27 maanden na hun ziekmelding (drie metingen). Zij hadden zich respectievelijk begin en medio 2007 ziek gemeld en bleven minimaal negen maanden ziek. Ook zijn de werkgevers van de werknemers twee maal bevroegd.

De 'vangnetters' in het WnW-onderzoek betreffen degenen die negen maanden na ziekmelding behoorden tot de groep zieken die op dat moment geen werkgever had die de arborol op zich nam (einddienstverbanders, WW'ers en uitzendkrachten). Daarnaast is er in het cohort werknemers een groep die in een later stadium vangnetter (EDV'er) werd, doordat hun dienstverband later afliep (terwijl zij nog ziek waren).

De informatie die de einddienstverbanders in de enquêtes gegeven hebben, is ten behoeve van voorliggende rapportage vergeleken met die van de reguliere werknemers (die tot minimaal twee jaar na de ziekmelding een dienstverband hadden). Hiermee is zicht verkregen op de vraag in hoeverre de werkgevers anders omgaan met (c.q. andere begeleiding geven aan) werknemers van wie het dienstverband afloopt tijdens de ziekteperiode.

Hiertoe is het databestand gesplitst in vijf groepen: vier groepen EDV'ers, met een korte, middellange, lange en zeer lange werkgeversperiode (op dezelfde wijze als bij b. en c.) en 'reguliere werknemers'.

Door de koppeling met UZS-gegevens was het (voor zover het vangnetters betraf) ook mogelijk om rekening te houden met verzuim dat onderbroken werd door WAZO of een herstel korter dan vier weken (in die gevallen zijn verzuimperiodes bij elkaar opgeteld). Voor de zekerheid zijn vrouwen die volgens UWV verzuimden wegens ziekte tijdens zwangerschap en bevalling buiten de analyses gehouden. Hetzelfde geldt voor personen die volgens UWV vanuit de WW zijn ziek gemeld.

⁵² In een deel van de dossiers was wel een re-integratieverslag van de werkgever aanwezig, maar gegevens hieruit zijn niet vastgelegd door de onderzoekers.

⁵³ Zie: Jong, Ph. De, T. Veerman, C.L. van der Burg & C. Schrijvershof (2010). *Nederland is niet ziek meer. Van WAO-debakel naar WIA-mirakel*. Ape/AStri, Den Haag/Leiden.

e. **Literatuurbronnen**

In bestaande literatuur hebben we gezocht naar aanvullende informatie over achtergronden en motieven bij de door werkgevers gegeven begeleiding aan zieke (of arbeidsongeschikte) werknemers. Dit dient beter zicht te geven op de omstandigheden waaronder werkgevers bepaalde begeleiding wel of niet inzetten. Voor zover de bronnen hier informatie over bieden, is daarbij een link gelegd met vangnetters / einddienstverbanders.

AStri 

Stationsweg 26 •
2312 AV Leiden

astri@astri.nl
www.astri.nl

T 071 512 49 03
F 071 512 52 47