

## **Kansen voor arbeidsparticipatie van mensen in de WIA**

### ***Kwalitatief onderzoek ten behoeve van de ministeries van Financiën en Sociale Zaken en Werkgelegenheid***

Judith ter Berg en Yolanda Schothorst

januari 2017

Projectnummer: H3265

## Inhoud

<b>1</b>	<b>Inleiding</b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>Onderzoeksverantwoording</b>	<b>2</b>
2.1	Opzet en uitvoering van het onderzoek	2
2.2	Interpretatie rapportage	3
<b>3</b>	<b>Resultaten werkgevers</b>	<b>4</b>
3.1	Aan het werk houden van (de eigen) zieke werknemers	4
3.2	Aannemen van werknemers met een arbeidsbeperking	9
3.3	Loondoorbetaling bij ziekte/periode voor WIA-aanvraag	13
3.4	Rol van andere partijen	14
3.5	Adviezen en wensen van werkgevers	16
<b>4</b>	<b>Resultaten arbeidsongeschikte werknemers</b>	<b>17</b>
4.1	De invulling van het dagelijks leven	17
4.1.1	De groep WGA 80 - 100	17
4.1.2	De groep WGA 35 - 80	18
4.1.3	De groep WGA < 35	20
4.1.4	De groep vangnetters	21
4.2	Ervaringen met re-integratieverplichtingen	22
4.3	Werknemers met een arbeidsbeperking en de arbeidsmarkt	24
4.4	De dienstverlening van het UWV	31
4.5	Adviezen en wensen van werknemers	33
<b>5</b>	<b>Conclusies</b>	<b>35</b>
5.1	Werkgevers	35
5.2	Werknemers in de WIA	37
	Bijlage 1 Overzicht werknemers	
	Bijlage 2 Overzicht werkgevers	
	Bijlage 3 Gesprekspuntenlijsten	

## 1 Inleiding

De ministeries van Financiën en Sociale Zaken Werkgelegenheid (SZW) willen in kaart brengen welke concrete mogelijkheden er zijn om de arbeidsparticipatie van mensen in de arbeidsongeschiktheidsregeling WIA te vergroten. Om deze inzichten te verkrijgen voert een ambtelijke werkgroep het Interdepartementaal Beleidsonderzoek Arbeidsongeschiktheid uit.

Als onderdeel van deze beleidsanalyse heeft de werkgroep kwalitatief onderzoek ingezet om een beter beeld te krijgen van de manier waarop individuele zieke/arbeidsongeschikte werknemers en hun (potentiële) werkgevers aankijken tegen alles wat speelt rond ziekte, arbeidsongeschiktheid en kansen op de arbeidsmarkt. Bij de werknemers ging het vooral om het behoud van werk en/of de zoektocht naar werk en de belemmeringen en stimulansen die men daarbij ondervindt. Bij de werkgevers lag de focus op de ervaren mogelijkheden en belemmeringen ten aanzien van de re-integratie van zieke werknemers, het creëren van banen en de invloed van stimulerende maatregelen op hun preventie- en aannamebeleid

In dit rapport worden de resultaten beschreven van de zes focusgroepen die Kantar Public in het najaar van 2016 met werkgevers en (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemers heeft uitgevoerd. Hoofdstuk 2 geeft een verantwoording van de opzet en de uitvoering van het onderzoek. In hoofdstuk 3 worden de resultaten beschreven van de gesprekken met werkgevers, in hoofdstuk 4 komen de bevindingen uit de gesprekken met arbeidsongeschikte werknemers aan bod. Hoofdstuk 5 vat de belangrijkste bevindingen samen.

## 2 Onderzoeksverantwoording

### 2.1 Opzet en uitvoering van het onderzoek

Kantar Public heeft op 8 december 2016 twee focusgroepen met werkgevers gevoerd en op 15 en 20 december 2016 vier focusgroepen met (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemers. In overleg met de opdrachtgevers zijn keuzes gemaakt met betrekking tot de in het onderzoek te betrekken werkgevers en werknemers.

#### *Arbeidsongeschikte werknemers*

De focusgroepen met mensen in de WIA zijn ingedeeld naar de WIA-categorie. Binnen de WIA kunnen vier categorieën worden onderscheiden; het onderzoek focust op drie daarvan:

- WGA 35 – 80: gedeeltelijk arbeidsongeschikt
- WGA 80 – 100: volledig maar niet duurzaam arbeidsongeschikt
- WIA 35-min: geen WIA-uitkering

In onderling overleg is besloten om de vierde groep (IVA: volledig en duurzaam arbeidsongeschikt) niet in dit onderzoek te betrekken. De groep vangnetters (ongeacht het percentage arbeidsongeschiktheid) is apart in het onderzoek betrokken.

De uitnodiging van mensen in de WIA is via het UWV verlopen. UWV heeft uit haar bestanden per onderscheiden groep een steekproef getrokken en deze steekproef benaderd met een uitnodigingsbrief. Men kon reageren door middel van het invullen en opsturen van een antwoordformulier aan Kantar Public. Opvallend was dat nogal wat aangeschrevenen naar aanleiding van de uitnodiging hebben gereageerd met de vraag of hun uitkering in gevaar zou komen als ze niet mee zouden doen. Een brief van UWV gaat voor sommigen blijkbaar gepaard met zorgen over het lopen van financiële risico's.

Op basis van de in totaal 109 reacties hebben we – rekening houdend met de wens tot een spreiding op achtergrondvariabelen (leeftijd, opleiding, geslacht, wel of niet aan het werk bij oude of nieuwe werkgever) - de vier groepen samengesteld

Voorafgaand aan de focusgroep is de deelnemers gevraagd een korte vragenlijst in te vullen die inzicht geeft in hun achtergronden. Een overzicht van de achtergrondgegevens van de werknemers is opgenomen in bijlage 1.

## *Werkgevers*

In dit onderzoek is de aandacht uitgegaan naar twee groepen werkgevers:

- Kleine werkgevers (maximaal 50 werknemers) die geen aparte HRM afdeling hebben: zij zijn over het algemeen collectief verzekerd, hebben de re-integratie verplichtingen en verzuimbeleid uitbesteed, hebben niet met de Wet Bezava te maken.
- Grotere werkgevers die de re-integratie verplichtingen en verzuimbeleid in eigen beheer hebben: zij zijn vaak eigen risicodragers, hebben meer mogelijkheden om passend werk te creëren, hebben te maken met de Wet Bezava.

De selectie van de werkgevers is uitgevoerd door een gespecialiseerd selectiebureau.

In totaal hebben 29 mensen in de WIA en 12 werkgevers deelgenomen aan de focusgroepen. Een overzicht van de achtergrondgegevens van de werkgevers is opgenomen in bijlage 2.

## *Gesprekspuntenlijst en uitvoering focusgroepen*

De gesprekken zijn gevoerd aan de hand van een tweetal gesprekspuntenlijsten die in overleg met de ministeries van Financiën en SZW zijn opgesteld (zie bijlage 3). Alle focusgroepen hebben twee uur in beslag genomen.

De focusgroepen zijn gevoerd op onze onderzoeklocatie in Amsterdam. Betrokkenen van beide ministeries hebben de focusgroepen in een andere ruimte simultaan gevolgd via een gesloten tv-circuit.

## **2.2 Interpretatie rapportage**

Kwalitatief onderzoek stelt ons in staat inzicht te verkrijgen in opvattingen van mensen en de achterliggende verklaringen daarvan. Deze vorm van onderzoek is open en exploratief en gaat uit van wat de deelnemers zelf ter sprake brengen. Bij kwalitatief onderzoek gaat het om het beschrijven van de diversiteit aan opvattingen en niet om de frequentie waarmee bepaalde uitspraken worden gedaan.

De resultaten uit dit kwalitatieve onderzoek zijn niet generaliseerbaar naar werkgevers of werknemers met een WIA-uitkering. Wel geven ze een beeld van de opvattingen die leven over de onderscheiden thema's. Opgenomen citaten dienen ter illustratie; de citaten van deelnemers zijn cursief en door dubbele aanhalingstekens aangegeven.

### 3 Resultaten werkgevers

#### 3.1 Aan het werk houden van (de eigen) zieke werknemers

De deelnemers hebben over het algemeen een goed beeld van het ziekteverzuim binnen het bedrijf. Sommige organisaties hebben een heel laag verzuim met 1,5% en er zijn organisaties met een wat hoger verzuim (rond de 3 à 4%). Uitschieters in negatieve zin hebben een verzuim van rond de 8%. Dit zijn organisaties met een productiepool, ploegendiensten, laag geschoold werk. Een aantal deelnemers maakt onderscheid tussen hoog- en laagopgeleiden. Een groot onderwijsinstituut bijvoorbeeld heeft een laag verzuim (2%) bij het hoog gekwalificeerd personeel en een hoger (5%) bij het ondersteunend personeel. Een grote zorginstelling heeft dit jaar een daling van het ziekteverzuim gerealiseerd van 8% naar 4%. Duidelijk is dat men veranderingen in ziekteverzuim nauwlettend bijhoudt en eveneens kijkt wat gebruikelijk is voor de branche waarbinnen men actief is.

*“Bij ons is het hoog. We zitten op 8%. Als je kijkt naar het CBS, dan zitten erboven voor wat in onze sector gebruikelijk is. Je ziet pieken in bepaalde maanden. Zomers is het heel laag. Als de R in de maand is, is er veel verzuim.” (kleine werkgever)*

*“We zijn hoog. Niet voor de branche. We zitten op 4%, maar we komen van 8%. We zitten nu drie maanden op 4%, dus we gaan de goede kant op.” (grote werkgever)*

Afhankelijk van de mogelijkheden van het bedrijf/de organisatie worden werkzaamheden van zieke werknemers:

- opgevangen door collega's;
- door vervanger/invaller gedaan (winkelpersoneel, ploegdienst bijv. industrie of zorg, studentwerkzaamheden);
- opgeschort tot betreffende werknemer beter is (bij hooggekwalificeerd personeel, heel zelfstandige functies);
- afhankelijk van wettelijke verplichtingen vervangen of niet (bijvoorbeeld een verplicht minimum aantal groepsleiders in kinderdagverblijf, verzorgingsplicht in de zorg).

Voor kleine bedrijven kan het inhouden dat de eigenaar zelf in de winkel gaat staan of op de groep in een kinderdagverblijf. De grote bedrijven schakelen bij eventuele vervanging een oproep-, uitzendkracht of zzp'er in. Er wordt duidelijk een onderscheid gemaakt tussen kortdurend en langdurig ziekteverzuim in de impact die het heeft op het bedrijf/de organisatie.

*“Bij de productie gerelateerde dingen kunnen we wisselen. Op kantoor probeer je te kijken wat urgente zaken zijn. Die pakt iemand anders op, anders laat je het liggen. Als iemand twee dagen ziek is, is het niet erg. Het wordt pas erg als het veel langer is.” (kleine werkgever)*

Men heeft weinig langdurig zieken in de organisatie, bij kleine werkgevers komt het bijna niet voor. Bij de grotere werkgevers zijn er in elke organisatie wel één of enkele 'langverzuimer(s)'. Ook het aantal medewerkers dat in een WIA traject zit of heeft afgerond, is op één hand te tellen. Het merendeel van de kleine werkgevers heeft het niet aan de hand gehad, er loopt één traject bij een van hen. Bij de grote werkgevers heeft een aantal van hen dit wel aan de hand gehad.

*“Op de 350 medewerkers hebben we twee of drie langverzuimers, die ook echt een jaar uit de running zijn.” (grote werkgever)*

*“We hebben iemand met een hernia gehad en iemand waarbij ik er nooit helemaal achter ben gekomen wat er aan de hand was.” (kleine werkgever)*

In de omgang met zieke medewerkers is een duidelijk verschil merkbaar tussen kleine en grote werkgevers. De kleine werkgevers houden zelf het contact met de zieke medewerker en er spreekt ook meer betrokkenheid bij en empathie met hun medewerkers uit. Ze voelen zich eveneens meer afhankelijk van hun medewerkers. De HR-managers van grotere bedrijven staan op grotere afstand van zieke medewerkers; de direct leidinggevenden zijn de voornaamste contactpersoon voor de zieke medewerkers. Pas bij langduriger verzuim komt een HR-afdeling eventueel in beeld. Er wordt ook gemeld dat de Wet Poortwachter wordt gevolgd. Men is eensluidend van mening dat contact houden, belangstelling tonen, eventueel langsgaan of de medewerker uitnodigen op het werk langs te komen wat henzelf betreft de voornaamste manieren zijn om het herstel te bevorderen. Alles staat of valt in hun optiek met aandacht geven. Bovendien zorgt het ervoor dat de drempel om weer aan het werk te gaan zo laag mogelijk blijft. Zeker voor een langdurig zieke medewerker wordt deze drempel steeds hoger naarmate de ziekteperiode langer duurt.

*“Ook voor diegene is het goed om weer aan de slag te gaan. Ik heb een keer gehad dat iemands man ziek was en overleed. Omdat zij kinderen had, dacht ik: blijf nog maar langer thuis. En als het normale leven gaat, weer bij ons beginnen. Is ook goed voor haarzelf.” (kleine werkgever)*

*“Ik heb iemand gehad die niet goed in zijn vel zat. Dat trek ik me dan aan, dat had ik misschien eerder kunnen constateren. Dat is niet meer gebeurd.” (kleine werkgever)*

Tevens blijkt dat men zich enigszins machteloos voelt, want uiteindelijk kun je als werkgever weinig doen om het herstel te bespoedigen.

*“Je kunt weinig. Alleen meeleven kun je. Als werkgever kun je niet iemand vertellen hoe hij/hij zijn privé leven moet inrichten.” (kleine werkgever)*

De motivatie om het herstel te bevorderen is vooral gelegen in zo min mogelijk financiële schade voor het bedrijf/de organisatie in combinatie met het welbevinden van de medewerker.

*“Het kost ons tonnen per jaar.” (grote werkgever)*

*“De drempel om terug te komen wordt hoog. Van helemaal zieke naar beter kan in stapjes.” (grote werkgever)*

*“Het is ook een bepaalde collegialiteit. Het is niet alleen maar werken. Ik ben geen slavendrijver.” (kleine werkgever)*

Bij grote bedrijven krijgen zowel medewerkers als leidinggevenden informatie en/of training wat te doen bij ziekte. Zodat een ieder op de hoogte is van de verwachtingen en verplichtingen.

*“Managers krijgen een verzuimtraining. En wat je moet doen bij een verzuimongeval. Omdat er veel onwetendheid is.” (grote werkgevers)*

*“We hebben twee kantjes voor de medewerkers en de leidinggevenden. Wat moet jij voorbereiden als je je leidinggevende belt als zieke medewerker?” (grote werkgever)*

Vrijwel alle bedrijven proberen ziekmeldingen te voorkomen; dat is de beste manier om het ziekteverzuim laag te houden. Bij zowel de kleine als grote bedrijven is er sprake van preventiebeleid, al is het bij kleinere bedrijven vaak wat minder geformaliseerd. Welke maatregelen noemt men in dit verband?

- maatregelen in het kader van een VCA registratie
- veiligheidsformulieren
- grieprik, vitaliteitssprekuren, workshops, psychosociale inventarisatie
- branchespecifieke keuring bijvoorbeeld Arbouw
- in het oog houden of het verlofbudget wordt ingevuld
- contact houden met medewerkers
- thuiswerken mogelijk maken (verlaagt het stressniveau)
- medewerkers bewust maken van schade voor het bedrijf van afwezigheid

*“Bij ons komt ziekte uit een stresslevel. Kinderen naar school brengen, rennen... We bieden de mogelijkheid om thuis te werken. Omdat die mogelijkheid er is, worden de dames een stuk rustiger. Dat hebben we wel echt erin gebracht.” (kleine werkgever)*

#### *re-integratie zieke werknemers*

Vrijwel alle werkgevers doen het re-integratiebeleid van langdurig zieke medewerkers in samenspraak met een arbodienst. Ze doen veel zelf, omdat ze zichzelf het beste op de hoogte achten van de aard van het bedrijf en specifieke functie van betrokken medewerkers. Een advies van de bedrijfsarts wordt vertaald naar de eigen bedrijfssituatie. Men wil ook graag zelf contact houden met de zieke medewerker. Maar – zeker bij langdurig zieken – wil men kunnen terugvallen op de expertise van een gespecialiseerde dienst. Een fout met betrekking tot de te volgen procedure is namelijk zo gemaakt en dat wil men graag voorkomen gezien de mogelijke financiële en arbeidsrechtelijke consequenties ervan.



*“Zo veel mogelijk zelf. Ze (red.: arbodienst) zijn er wel voor het advies aan managers.” (grote werkgever)*

*“Het standaard verzuim doe ik zelf. Voor langdurig verzuim houd ik contact met een specialist. Dat verzuim is echt een vak op zich. Het is fijn als je daarin samenwerkt.” (kleine werkgever)*

*“In de praktijk doe ik het zelf. Dat kan ik niet aan een Arbodienst overlaten, die zijn te afstandelijk. De grootste kans van slagen heb je als je het zelf doet. Mensen gaan niet snel met een arbodienst praten. Die is er vooral voor het voldoen aan de regelgeving.” (kleine werkgever)*

*“Ik laat alles bepalen door de bedrijfsarts. Die bepaalt het percentage arbeidsgeschiktheid. Die kan zeggen: het moet vervangend werk zijn. Wij bespreken het dan met de manager.” (grote werkgever)*

*“We hebben wel eens een boete gehad omdat een dossier niet in orde was. Moesten we een jaar salaris doorbetalen.” (grote werkgever)*

Men vindt het over het algemeen goed dat de werkgever verplichtingen heeft in het kader van de re-integratie van zieke medewerkers, dit is een stok achter de deur. Maar men is tevens van mening dat de verantwoordelijkheid wel heel zwaar bij de werkgever ligt en wat minder bij de medewerker. Er wordt gerefereerd aan de verantwoordelijkheid die je houdt voor medewerkers; dat is een verantwoordelijkheid die grote financiële implicaties heeft, zowel in het traject voorafgaand aan een WIA als daarna. Sommige werkgevers voelen zich op een bepaalde manier machteloos. Ze zijn gehouden aan allerlei verplichtingen, maar de regels zijn zo strak, dat bij een klein foutje de gevolgen heel groot kunnen zijn. Een loonsanctie wordt als een onevenredig zwaar middel ervaren door sommigen en ook andere boetes worden met onbegrip ontvangen. En alles bij elkaar is de mening dat de begeleiding van zieke medewerkers een grote kostenpost is voor het bedrijf/de organisatie.

*“Het is heel vervelend als je twee jaar lang je best hebt gedaan. Dan krijg je nog een keer een boete van een jaarsalaris. We hebben een keer een medewerker gehad die na het stoppen van het dienstverband ziek bleek en we wisten het niet. Toen kregen we een boete van 450 euro (red.: voor het niet tijdig melden dat de werknemer ziek was).” (grote werkgever)*

*“Wij hebben veel timmerlieden die niet terug kunnen in de bouw. Als je die re-integreren bij een andere tak, kan hij daar in dienst. Als hij daar in dienst gaat, stopt je loonverplichting. Ik zeg niet dat het makkelijk gaat, maar we hebben het succesvol kunnen doen.” (grote werkgever)*

Kleine werkgevers geven verder aan het lastig te vinden om goed op de hoogte te zijn van hun verplichtingen; het is voor hen lang niet altijd duidelijk waar ze precies aan moeten voldoen.

*“Het wordt de ondernemer heel moeilijk gemaakt te ondernemen. We durven niemand meer aan te nemen. Alles is zo dichtgetimmerd.” (kleine werkgever)*

Werknemers hebben weliswaar ook verplichtingen, maar deze zijn volgens de werkgevers toch minder belastend dan voor de werkgevers opgaat. Men heeft het dan over ‘vrijblijvendheid’ en ‘makkelijk aan te onttrekken’. De indruk is dat werknemers veel meer vrijheid hebben en dat stuit sommige werkgevers tegen de borst. Ook het feit dat een bedrijfsarts een beroepsgeheim

heeft, stelt de werkgever in een achterstandspositie omdat deze afhankelijk is van de opstelling van de werknemer zelf om te weten wat er aan de hand is. In sommige bedrijven is er een open cultuur wat betreft het bespreken van ziekte en arbeidsbeperkingen, bij andere bedrijven veel minder.

De werkgevers proberen vooral contact te houden met hun medewerkers en afspraken te maken hoe om te gaan met ziekte.

### *Mensen in WIA in dienst houden*

De kleine werkgevers hebben geen ervaring met het in dienst houden van een medewerker na een WIA-beoordeling. Het is ook duidelijk dat een WIA-traject voor hen op nog meer afstand staat en onduidelijker is dan de omgang met een langdurig zieke medewerker. Maar ook bij de grote werkgevers is niet zo veel ervaring met WIA-trajecten. Slechts twee van hen hebben medewerkers in dienst gehouden na een WIA-beoordeling. Degenen met ervaring stellen dat het zeer afhankelijk is van de aandoening, de bereidwilligheid van de medewerker en de mogelijkheden tot het bieden van aangepast werk of het mogelijk is om medewerkers met een WIA-beoordeling in dienst te houden. Maar duidelijk wordt dat men meer problemen voorziet dan dat men een ontvankelijke houding aanneemt. Eén werkgever in de bouw is een uitzondering; hij heeft in de loop van een twintigtal jaar inmiddels veertien medewerkers in dienst kunnen houden met aangepast werk.

*“Hij moet het fysiek kunnen. De loonwaarde moet in verhouding zijn met wat je hem betaalt.”*  
(grote werkgever)

*“Ik heb iemand die het fysieke werk niet meer kan. Die kan misschien worden ingezet om activiteiten te begeleiden. Dan moet iemand wel worden geschoold. We hebben gezegd: je mag kijken of je het leuk vindt. Dan moet je daarna wel een opleiding doen. Die betalen wij dan.”* (grote werkgever)

Kleine werkgevers geven aan zich niet echt te verdiepen in het WIA-traject, omdat ze het gevoel hebben dat daarvoor specialistische kennis nodig is die zij niet in huis hebben. Ze hebben een beetje de houding ‘als het zover komt dan verdiep ik me erin’. Tot die tijd zullen ze geen moeite doen.

*“Dan zou ik iemand inhuren met expertise. Ik ben zelf een generalist, weet van alles een beetje. Hierbij moet je zo veel dieper de materie ingaan. Ik weet hoe de boekhouding werkt, maar heb toch een boekhouder.”* (kleine werkgever)

Voorwaarden om als werkgever medewerkers met een arbeidsbeperking in dienst te houden, worden vooral gezien in:

- loonwaarde moet in verhouding staan tot wat je de medewerker betaalt
- coöperatieve houding van de medewerker
- afhankelijk van de mogelijkheid om andersoortige taken te laten uitvoeren (sneller mogelijk in een grote organisatie)

- subsidie op omscholing
- hulp voor werkgever hoe dit aan te pakken
- eenvoudige en gemakkelijk vindbare regelgeving
- UWV als sparringpartner kunnen inschakelen, mits UWV 'dezelfde taal' spreekt als ondernemer

In beide groepen blijkt de kennis over ondersteuning door UWV en maatregelen van de overheid om zieke medewerkers in dienst te houden nauwelijks aanwezig. Een kleine werkgever heeft een poging gedaan om hierover meer aan de weet te komen, maar ze is gestrand. In haar ogen krijgt ze de benodigde informatie niet te pakken.

*"Ik word er alleen maar onwijzer van en zenuwachtig." (kleine werkgever)*

*"Het UWV is niet om te sparren inderdaad. Ze lezen letterlijk voor wat er op de website staat. Ik wilde het uitzoeken, maar werd er moedeloos van!" (kleine werkgever)*

Voor de kleinere werkgevers verwachtten advies en ondersteuning van het UWV als ze voor de eerste keer met langdurige ziekte te maken krijgen, maar krijgen dat tot hun verbazing niet.

Sowieso is er een algemeen gevoel dat het 'heel veel gedoe' is om uit te zoeken welke ondersteuning er mogelijk is. Dit gekoppeld aan het feit dat WIA-trajecten geen gemeengoed zijn, betekent dat men er zich in principe afzijdig van houdt.

*"Het is een oerwoud." (grote werkgever)*

*"Je hebt er te weinig mee te maken." (kleine werkgever)*

*"Subsidies helpen wel, maar er is vaak geen maatwerk. Het is te generiek." (grote werkgever)*

## 3.2 Aannemen van werknemers met een arbeidsbeperking

Welke ervaringen heeft men met het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking? Enkele bedrijven hebben wel eens via het UWV, de gemeente of een re-integratiebureau sollicitanten voorgesteld gekregen. De omgang met aanbiedingen vanuit deze organisaties is niet verwelkomend: diverse bedrijven - klein en groot - geven aan brieven of mail terzijde te leggen en er niet op in te gaan. Degenen die wel eens aangedragen sollicitanten hebben laten komen voor een gesprek, zijn negatief over de kwaliteit en motivatie van betrokkenen.

*"Als je ziet wat we binnen gekregen hebben.... Het was om te huilen." (kleine werkgever)*

De negatieve ervaringen hebben tot gevolg dat er een negatief beeld ontstaat over sollicitanten met een arbeidsbeperking.

Het aannemen van mensen met een arbeidsbeperking blijft voor de werkgevers tot een minimum beperkt. In twee gevallen heeft men iemand met een arbeidsbeperking in dienst genomen.

Opvallend is dat het in beide gevallen gaat om een familielid van een medewerker. Dan blijken de nodige investeringen voor lief te worden genomen.

*“We hebben een dochter van een medewerker die onder die voorwaarden aan de slag wil. We zijn evenveel tijd kwijt aan haar en het werk dat we krijgen als het werk dat ze levert. Maar we doen het evengoed.” (grote werkgever)*

Werkgevers is vervolgens gevraagd welke argumenten volgens hen relevant zijn om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. Onderstaand zijn hun reacties weergegeven.

1 | argumenten om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen

kleine werkgevers	grote werkgevers
<ul style="list-style-type: none"> <li>• maakt sociaal goede indruk -&gt; op medewerkers en klanten</li> <li>• financieel: subsidie</li> <li>• makkelijk afscheid kunnen nemen</li> <li>• moet 'goede' kandidaat zijn</li> <li>• bij simpel werk, ongeliefd werk</li> <li>• geeft intern 'realistische' blik</li> <li>• bij gemotiveerde mensen met lef</li> <li>• verder kijken als bedrijf</li> <li>• iemand op weg helpen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• gemotiveerd</li> <li>• maatschappelijk verantwoord ondernemen</li> <li>• bij gelijkwaardige geschiktheid</li> <li>• subsidie</li> <li>• gevrijwaard van ziektekosten</li> <li>• goed voor cultuur binnen het bedrijf</li> <li>• meer diversiteit</li> </ul>

Er zijn argumenten met een sociale drijfveer zoals de cultuur in het bedrijf, een sociaal gezicht, meer diversiteit in het bedrijf, mensen een kans geven, maatschappelijk verantwoord ondernemen. Maar er worden direct ook voorwaarden genoemd die te maken hebben met de kwalificatie van betrokken medewerkers of het werk: ze moeten net zo geschikt zijn als 'normale' kandidaten of komen in aanmerking voor lager gekwalificeerd werk. Verder zijn financiële voorwaarden van belang: mogelijke subsidie, geen ziektekosten en zonder veel gedoe ook weer afscheid kunnen nemen van medewerkers.

*“Bij simpel werk wat niet veel mensen willen, kan ik me voorstellen dat je iemand met een beperking neemt. Kan me ook voorstellen dat het intern een realisme geeft van: als iemand altijd op zijn werk komt met een 24/7 beperking en die doet zijn werk ..... Je gaat misschien wel nadenken als iemand elke dag in een rolstoel komt en jij een keer pijn hebt in je hoofd...” (kleine werkgever)*

*“Bij ons kan het op de kantoren, maar bij de operationele kanten wordt er niet eens over nagedacht.” (grote werkgever)*

Ook is gevraagd welke argumenten men heeft om mensen met een arbeidsbeperking niet aan te nemen.

## 2 | argumenten om mensen met een arbeidsbeperking niet in dienst te nemen

kleine werkgevers	grote werkgevers
<ul style="list-style-type: none"> <li>• (niet) op kosten gejaagd bij snel afscheid</li> <li>• financieel</li> <li>• wet- en regelgeving</li> <li>• eventueel hoger ziekteverzuim</li> <li>• hogere verzekeringskosten</li> <li>• minder multifunctioneel: groei of werk overnemen moeilijker</li> <li>• geringe omvang bedrijf</li> <li>• begeleiding noodzakelijk</li> <li>• aard werkzaamheden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• gedoe/aandacht nodig</li> <li>• risico op minder inzetbaarheid</li> <li>• uitval</li> <li>• minder continuïteit</li> <li>• service</li> <li>• geld/kosten</li> <li>• wrijving tussen collega's</li> <li>• afhankelijk van beperking</li> <li>• personeelsbeleid intern</li> <li>• functies creëren</li> </ul>

De mogelijke financiële risico's in combinatie met de extra tijd en aandacht die het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking met zich mee brengen, zijn belangrijke beperkende factoren.

*"Ik denk: in een groot bedrijf waar een HR-manager rondloopt, is het toch anders dan bij ons. Die hebben toch meer de mogelijkheid."* (kleine werkgever)

*"Een Albert Heijn is zo groot met zoveel functies. Bij een productiebedrijf kan er niet iemand met een beperking zomaar in."* (kleine werkgever)

Men staat niet op voorhand negatief tegenover het in dienst nemen van iemand met een arbeidsbeperking, maar ziet wel heel veel beren op de weg. Het gaat er sowieso om dat de potentiële medewerker een toegevoegde waarde heeft voor het bedrijf of organisatie.

*"Als je iemand aanneemt kijk je naar de productiviteit van iemand. Zou het in de bouw zijn, dan zijn sommige dingen lastiger. Het moet wel de beste keuze zijn die er op dat moment is."* (grote werkgever)

Men heeft geen geschikte functies beschikbaar, ziet op tegen de verantwoordelijkheid, de risico's. Uiteindelijk acht men de kans vrij klein dat hun bedrijf/organisatie binnen afzienbare tijd iemand met een arbeidsbeperking in dienst zal nemen. Sommige HR-managers zien in het kader van de Participatiewet het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking wel op zich afkomen, maar doen er nog niet veel mee.

*"Kans is groot, want ik moet wel."* (grote werkgever)

*"Ik voel ergens wel die maatschappelijke noodzaak. Maar vind het lastig op welke functies ze dan moeten zitten."* (grote werkgever)

Werkgevers zijn bij het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking beducht voor:

- de gevolgen in de organisatie
- mogelijk financiële risico's
- inpassing tussen collega's

- extra benodigde begeleidingstijd
- verstoring van het productieproces
- het 'gedoe' dat het oplevert.

Er wordt wel verschil gemaakt naar de aard van de arbeidsbeperking. Mensen met een psychische ziekte of verstandelijke beperking zijn ongrijpbaarder en daarmee moeilijker plaatsbaar voor werkgevers dan mensen met een fysieke beperking. Bij fysieke beperkingen is vaker objectief vast te stellen wat de ziektelast en mogelijke prognose is.

*“Als iemand met depressieve klachten in een depressie raakt, wil ik niet die gevolgen hebben.”  
(kleine werkgever)*

*“In een ploegdienst kun je niet zeggen ehhh. Dan moet je gewoon werken.”(grote werkgever)  
“Je wilt het wel, maar je wil niet dat iemand gillend wegloopt als je niet genoeg aandacht geeft.”  
(grote werkgever)*

Mensen met een urenbeperking zijn iets makkelijker plaatsbaar, zeker in bepaalde sectoren waar veel met parttimers wordt gewerkt.

*“Als je wel weet dat iemand vier uur werkt, dan kun je die op de ochtend zetten bijvoorbeeld.”  
(kleine werkgever)*

Met betrekking tot het samenvoegen van taken tot nieuwe functies op laag niveau – de zogeheten jobcarving - zien de werkgevers ook vooral problemen. Er wordt dan vooral gedacht aan huishoudelijke taken – koffie/thee rondbrengen, schoonmaak, onderhoud – en dat zal geen aantrekkelijk perspectief zijn voor mensen die op een normaal niveau functioneren. Bovendien zijn dit soort activiteiten bij sommige grote instellingen uitbesteed aan externe bedrijven, waardoor men niet zelf functies kan creëren. Ook wordt gesteld dat het al veel moeite kost om zielen te begeleiden terug te leiden naar het werk, laat staan dat er nieuwe functies moeten worden gecreëerd.

*“Als ik een been eraf heb en nog steeds dezelfde hersencapaciteit heb, weet ik niet of ik tussen die mensen wil zitten. Als diegene dat zou willen doen...” (kleine werkgever)*

*“Als je het hebt over facilitaire functies, die zijn voor een groot deel uitbesteed.” (grote werkgever)*

Kleine bedrijven zitten daar bovenop ook nog met de beperkende factor dat het voor hen belangrijk is dat mensen flexibel op verschillende functies ingezet kunnen worden.

Op welke manier is het voor werkgevers makkelijker om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen? De werkgevers komen deels terug op al eerder genoemde maatregelen met betrekking tot het in dienst houden van mensen met een arbeidsbeperking. Proefplaatsingen, financiële prikkel/subsidie van de overheid, steun om directie te overtuigen. Want HR-managers zitten vaak tussen twee vuren in: de directie en de direct leidinggevenden van medewerkers moeten beide worden overtuigd om iemand met een beperking aan te nemen.

Het is merkbaar dat de meeste werkgevers nauwelijks ervaring hebben met het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking. Dit heeft invloed op hun voorstellingsvermogen. Nogal wat werkgevers kunnen zich geen goede voorstelling maken van mensen met een arbeidsbeperking. Men denkt snel aan laagopgeleiden met dito banen. Met andere woorden: bij het merendeel ontbreekt het aan accurate kennis om wie het gaat.

*“Mensen met een beperking kan ik niet aannemen. We bedrijven pedagogiek op vrij hoog niveau. Mbo/hbo zou je moeten hebben. Als iemand in de war is, gaat de veiligheid meespelen.” (kleine werkgever)*

*“Ik zie dat het ook wel moeilijker is binnen onze locaties (red.: zorgbedrijf). En het is een zwaar beroep. Het lijkt me heel lastig als je een beperking hebt. Op kantoor kan het prima. Maar we hebben daar 14 mensen, het is zo beperkt. We hebben geen postkamer, we hebben dat soort functies niet. Al het simpele werk is gedigitaliseerd. Ik ben niet onwelwillend, maar wat houdt je dan nog over?” (grote werkgever)*

Tevens blijkt dat de meeste werkgevers nauwelijks een beeld hebben van de steun vanuit het UWV of regelingen van de overheid. Men verdiept zich hier ook niet graag in; ervaart het UWV als een ontoegankelijke organisatie waar men liefst zo min mogelijk mee te maken heeft. Tevens is een afhoudende houding merkbaar. Men zal zich niet snel verdiepen in wet- en regelgeving ten aanzien hiervan omdat er een gevoel is dat regels ook zomaar weer kunnen veranderen (DBA, WWZ). Het beeld van de onbetrouwbare overheid komt in beide groepen naar voren.

*“De Wet Werk en Zekerheid wordt nu weer teruggedraaid...” (grote werkgever)*

Zeker omdat het aannemen van of in dienst houden van medewerkers met een arbeidsbeperking een heel zeldzaam voorkomend en tijdrovend iets is, wil men zich er pas in verdiepen als het echt zo ver is. Een ondersteuning in de vorm van een jobcoach bijvoorbeeld wordt niet onmiddellijk positief begroet, want ook de jobcoach kost een werkgever tijd.

*“Dan moet je weer gaan praten met een jobcoach. Daar hebben we geen tijd voor.” (grote werkgever)*

### **3.3 Loondoorbetaling bij ziekte/periode voor WIA-aanvraag**

Meest belastend voor het bedrijf bij ziekteverzuim van medewerkers zijn de verstoring van het productie/werkproces in combinatie met financiële consequenties.

De kleine werkgevers zijn bijna allemaal verzekerd voor het doorbetalen van loon tijdens ziekte, enkelen ook voor re-integratie. Bij de grotere werkgevers draagt men dit risico veelal zelf. De motieven voor de keuze om zich wel of niet te verzekeren zijn gelegen in hoe de afweging uitvalt tussen het risico dat men denkt te lopen, de daarmee gepaard gaande kosten en de eventuele opbrengst van een verzekering.



*“Als het ziekteverzuim langdurig is.... We gaan over de kop als we ons niet verzekeren.” (kleine werkgever)*

De regels met betrekking tot loondoorbetaling van zieke medewerkers van wie het tijdelijk contract afloopt, zijn wisselend bekend onder de werkgevers. Kleine werkgevers zijn veel minder goed op de hoogte dan de grote werkgevers. Eerstgenoemden geven ook aan eigenlijk niet te weten bij wie ze te rade moeten gaan om hierover meer kennis te krijgen.

De grote werkgevers geven aan hier vrij weinig ervaring mee te hebben en hebben eveneens de indruk dat het niet zo veel voorkomt. Voor een enkeling beïnvloedt het het aannamebeleid; betreffende werkgever kiest dan eerder voor uitzendkracht om het risico te ontlopen. De meeste werkgevers stellen echter hier geen rekening mee te houden.

*“Het risico speelt niet mee voor contracten. Soms heb je een uitzendkracht om een WW-risico te vermijden. Als je zeker weet dat het tijdelijk is.” (grote werkgever)*

*“Je gaat er ook niet van uit dat zoiets gebeurt als je iemand aanneemt.” (grote werkgever)*

### 3.4 Rol van andere partijen

Er is in dit onderzoek apart aandacht besteed aan de ervaringen die werkgevers hebben opgedaan met het UWV. Gedurende het gesprek is het UWV al op diverse momenten naar voren gekomen en vaak op een niet zo positieve manier. Kleine werkgevers hebben nauwelijks ervaring met het UWV en het blijkt dat UWV op grote afstand staat van hen. Ze zijn er ook niet op uit om contact te krijgen met het UWV, want dat betekent in hun ogen dat er sprake is van een re-integratietraject na ziekte of gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid. Een paar grote werkgevers hebben een loonsanctie opgelegd gekregen door het UWV. Sommige grote werkgevers hebben ook ervaring opgedaan met UWV in het kader van een re-integratie traject na ziekte of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid.

Een paar associaties bij het UWV:

*“Flipperkast, je weet niet wat eruit komt.” (grote werkgever)*

*“Gruwelijk ambtelijk. Ik heb gister een bezwaarschrift ingediend met een medewerker. Dan moest ik er twee inleveren. Dat gaat mij te ver.” (grote werkgever)*

*“Ik heb heel weinig contact met het UWV. Als ik contact heb is dat altijd vanwege een boete. Dan moet je uitleggen waarom je te laat was. Je spreekt ze nooit en als je ze spreekt gaat het om een boete. Dat is dat ambtelijke.” (grote werkgever)*

Een grote werkgever heeft positieve ervaringen met het UWV:

*“Ik heb wel goede ervaring met contact met ondersteuning. Iemand was ziek en had het privé-leven niet op orde. We moesten een dossier opbouwen en werden wel goed begeleid. Het viel me wel op dat er persoonlijk contact was.”*



Welke acties van de overheid zouden behulpzaam zijn voor werkgevers om mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen of aan het werk te houden? Ook nu blijkt dat men vaak niet goed op de hoogte is van al geldende maatregelen; het idee van een proefplaatsing wordt bijvoorbeeld geopperd terwijl dat al in het huidige beleid is opgenomen.

Eigenlijk komt men terug op al eerder geformuleerde stimulansen, zoals:

- aannemen of in dienst houden belonen
- Wet Amber weer laten gelden
- financiële stimulans voor werkgevers
- minder regelgeving
- betere voorlichting over huidige mogelijkheden en maatregelen
- kosteloze proefplaatsing
- goede kandidaten voordragen die matchen met type bedrijf

Het kan uitmaken welke organisatie kandidaten aandraagt, zoals blijkt uit volgend citaat:

*“Wij werken samen met SVA. Die weten wel bij welke bedrijven ze komen. (...) Als zij met iemand zouden komen met een beperking, zou ik er sneller naar luisteren dan wanneer ik word gebeld door een 65+-bureau.” (kleine werkgever)*

Een paar grote werkgevers stellen dat het niet alleen afhankelijk is van maatregelen van de overheid, maar dat er ook een probleem ligt bij bedrijven/organisaties zelf. Zij doelen op de steeds grotere werkdruk die ertoe leidt dat er minder tijd en ruimte is om mensen in dienst te hebben of houden die wellicht minder projectief zijn.

*“Je moet met zo min mogelijk mensen zoveel mogelijk werk doen. Dat is de trend. Met een heel klein clubje moet je de dienstverlening op peil houden.” (grote werkgever)*

Werkgevers is het idee voorgelegd van een quotaregeling voor het in dienst nemen van medewerkers met een arbeidsbeperking onder verwijzing dat dit al gebeurt in andere landen.

Men staat duidelijk niet te trappelen van enthousiasme. Ook nu komt weer naar voren dat grotere bedrijven/organisaties waarschijnlijk meer mogelijkheden hebben om aan een dergelijke quotaregeling te voldoen. Een aantal werkgevers vindt het niet juist om nog meer verplichtingen bij de werkgevers neer te leggen; deze worden volgens hen al meer dan wenselijk belast. Een beperkende omstandigheid is verder volgens sommigen dat bepaalde ondersteunende functies zijn uitbesteed, waardoor deze niet kunnen worden benut voor een dergelijke quotaregeling.

Een werkgever stelt voor werkgevers een keuzemodel voor te leggen, waarbij werkgevers een keuze kunnen maken uit bijvoorbeeld duurzaam ondernemen, een recycleproduct, maatschappelijk ondernemen. Dit zou ervoor kunnen zorgen dat werkgevers niet aan alle regelingen hoeven meedoen.

## 3.5 Adviezen en wensen van werkgevers

Werkgevers hebben zich op het laatst kunnen uitspreken over de wat hen betreft wenselijke maatregelen ten aanzien van het besproken thema.

Allereerst de wensen en adviezen van de kleine werkgevers:

- focus niet op administratieve verplichtingen voor werkgevers, zorg voor een open en positieve dialoog
- ga in gesprek met werkgevers en heb oog voor hun specifieke problemen (bijvoorbeeld in retail)
- zorg voor een goed toegankelijke informatievoorziening richting werkgevers in begrijpelijke taal
- UWV moet zich meer bewust zijn van de werkgever die ze voor zich heeft en informatievoorziening daar op aanpassen: maatwerk, praktisch
- UWV kan voor werkgevers een belangrijker positie krijgen dan momenteel het geval is; zorg dat informatie werkgevers bereikt
- voer het quotum in om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen en houden

En de grote werkgevers:

- wetgeving moet meer aansluiten op de praktijk
- meer informatie over mogelijkheden, dan wordt het meer top of mind
- nieuwe wetgeving blijkt vaak weer te worden bijgesteld (DBA, WWZ); dat gaat ten koste van motivatie om energie te steken in op de hoogte willen zijn
- probleem om het management team te overtuigen; dat betaalt liever de boete dan mee te werken
- meer het gesprek aangaan: wat gebeurt er in het werkveld
- nu al problematisch om geschikte kandidaten te krijgen in het kader van de Participatiewet; hoe moet dat eventueel met quotum voor mensen met arbeidsbeperking?
- onvoldoende op de hoogte. Informatieverstrekking door overheid op moderne wijze (social media) zou zinvol zijn
- er moet meer actie worden ondernomen; ervaringen met social return on investment laten zien dat de vijver te klein is

## 4 Resultaten arbeidsongeschikte werknemers

### 4.1 De invulling van het dagelijks leven

In deze paragraaf geven we per onderscheiden groep werknemers een beschrijving van de manier waarop zij hun dagelijks leven invullen, de mate waarin zij zich arbeidsongeschikt achten en zich kunnen vinden in de vaststelling door het UWV en de financiële gevolgen die de keuring voor hen heeft gehad. In deze beschrijving hebben we ook de antwoorden op een aantal voorafgaand aan de discussie gestelde vragen verwerkt.

#### 4.1.1 De groep WGA 80 - 100

De werknemers die nu in de groep WGA vallen, hadden voor het merendeel een werkweek van 32 uur of meer. De omvang van de bedrijven waar ze werkten, varieerde van 40 tot 20.000 werknemers, men werkte er vaak al lang (4 – 32 jaar).

De huidige bezigheden van degenen die volledig zijn afgekeurd, beperken zich tot werken aan het herstel, vrijwilligerswerk, werken in loondienst, bijkomen van de werkdagen, mantelzorg, zorg voor het gezin. Vier personen combineren dit met betaald werk, meestal is het aantal uren aanzienlijk minder dan voor de ziekteperiode. Maar de werkenden zijn over het algemeen wel in hetzelfde beroep of dezelfde sector werkzaam.

De gezondheid heeft veel invloed op de dagelijkse bezigheden. Voor de een uit zich dat in een verminderde energie, voor de ander in tijd nodig om te werken aan herstel, weer een ander is zoekend naar meer structuur in het leven. Men doet bezigheden bij en om het huis. Toverwoord lijkt te zijn dat men zelf moet kunnen bepalen welke belasting men aan kan. Men spreekt van er voor moeten boeten als men te veel doet, *“ik heb een beperkt leven”*.

Men voelt zich over het algemeen in behoorlijke mate arbeidsongeschikt, kan echt het werk van vroeger niet meer aan (zowel psychisch als fysiek) en men heeft zich daar (noodgedwongen) bij neergelegd. Niemand voelt zich op dit moment heel erg gezond, bij de meesten in deze groep wisselt het tussen redelijk gezond tot niet zo gezond.

*“Ik heb hulp in de huishouding, maar eigenlijk zou ik het zelf willen doen.”*

*“Het ligt eraan of ik uitgerust ben.”*

*“Ik heb zelf aangegeven: na drie maanden ga ik het proberen. Maar omdat het intern zit (red.: niet zichtbaar), houden ze er geen rekening mee.”*

*“Als ik een paar uur in de kou ben, heb ik zulke dikke vingers.”*

De inschatting van het UWV komt in grote lijnen overeen met de eigen inschatting. Veel mensen geven aan dat ze het eigenlijk niet willen, en sommigen hebben ook ervaren dat hun toestand er eerder op achteruit dan op vooruit is gegaan. Voor de toekomst hopen sommigen nog wel op een verbetering maar de meeste deelnemers in deze groep achten dat niet erg realistisch. En als het dan beter mocht gaan, dan is het maar de vraag waar deze verbetering voor wordt ingezet: voor het draaiende houden van het eigen leven en gezin of voor de positie op de arbeidsmarkt?

*“Nu heb ik zoiets van: het zij zo. Er zijn belangrijkere dingen in het leven. Eerst mijn gezondheid.”*

*“Ik hoop dat het nog wat beter wordt. Alles wat ik daarmee win, ik zou eerst mezelf willen redden, mijn huishouden willen doen.”*

Iedereen heeft een terugval in de inkomsten ervaren en men is niet tevreden over de huidige financiële positie:

*“Als je volledig afgekeurd bent: deel je inkomen maar door twee.”*

*“Ik zit in de schulden en loop bij de voedselbank.”*

*“Het gat waarin je valt is heel groot.”*

Sommige deelnemers kunnen de teruggang in het inkomen opvangen doordat hun partner een goed inkomen heeft, door een partnerpensioen of door spaargeld aan te spreken. Voor degenen die dat niet hebben, is het lastig. En ook degenen die wel andere mogelijkheden hebben, geven aan dat je je uitgaven patroon moet veranderen, mede omdat het niet meer lukt om over te houden van het lagere inkomen.

*“Je vult het niet meer aan.”*

*“Mijn spaargeld wordt steeds minder.”*

*“Je kunt nog wel wat opzij leggen, maar niet meer zoals eerst. Dan doe je de auto weg of een vakantie minder. Je zult wel moeten.”*

#### 4.1.2 De groep WGA 35 - 80

Ook in deze groep werden voorafgaand aan de ziekte veel uren gewerkt, van 28 – 40 uur, bij qua omvang uiteenlopende bedrijven (7 – 6.000 werknemers). Men werkte daar sinds 3 – 17 jaar.

Deze groep is druk bezig om de gezondheid op peil te houden. Bijvoorbeeld door te sporten, hobby's te doen, in beweging te blijven, de balans tussen werk/inspanning en rust in het oog te houden. Daarnaast zorgt men voor gezin en kinderen, heeft men een groentetuin, schrijft voor een site. De ervaren gezondheid beweegt zich bij veel van hen richting 'niet zo gezond'.

*“Dat ik toch blijf bewegen en de pijn vergeet.”*

*“Het is belangrijk dat ik goed slaap, elke dag sport en yoga.”*

*“Mijn dag is saai. Overleven een beetje, ik bekijk het per dag om door te komen, de ene dag gaat het goed, de andere dag is waardeloos.”*

Hun gezondheid vereist dat ze verstandig met de beschikbare energie om moeten gaan en dat het soms erg onvoorspelbaar is hoe ze zich voelen en wat ze aan kunnen. Dat maakt dat ze bepaalde verantwoordelijkheden niet aan durven te gaan (bijvoorbeeld niet het team van je kind coachen) of zich liever beperken tot een kleine baan. Drie van de vier werkenden in deze groep zijn aanzienlijk minder uren gaan werken, deels wel in dezelfde beroepen.

*“Je kunt je verantwoordelijkheden niet nakomen.”*

*“Het gaat steeds beter, maar je moet er rekening mee houden.”*

*“Je moet meer moeite doen om gezond te blijven.”*

Een inschatting hoeveel uur men zou kunnen werken, is voor veel mensen lastig te maken. Want dat is afhankelijk van de aard van de baan en de mate van flexibiliteit die men heeft/krijgt om de klachten in te kunnen passen in het werk.

*“Soms gaat het en soms gaat het helemaal niet.”*

Men lijkt op dit moment een (wankele) balans te hebben gevonden waar men liever niet aan wil tornen, er is angst voor een verslechtering van hun gezondheid.

De inschatting van de mate van arbeidsongeschiktheid door het UWV wordt over het algemeen wel passend gevonden. Men lijkt met vallen en opstaan te hebben geleerd dat deze inschatting recht doet aan hun mogelijkheden. Een enkeling schat de eigen belasting lager in dan het UWV of begrijpt niet waarom het UWV bepaalde werkzaamheden als passend ervaart. Maar er zijn ook mensen die blij zijn dat het UWV hen voor een te grote belasting heeft behoed. Een mogelijke verbetering in de toekomst is afhankelijk van de aard van de aandoening. Als deze niet progressief is, dan hoopt men wel op verbetering, maar erg realistisch lijkt men dat niet te vinden. Ook is men bang om de wankele balans te verstoren. Al met al stelt men de gezondheid voorop en is men minder bezig met een perspectief op werk.

Financieel is er het nodige veranderd. Sommige mensen hebben een aanvullende verzekering die hun inkomen op peil heeft gehouden, maar anderen hebben een grote teruggang ervaren. Als men hoofdkostwinner was, dan is men bang de lopende verplichtingen in de toekomst niet meer te kunnen nakomen. Men ziet het spaargeld slinken en soms is men afhankelijk van hetgeen de kinderen hen toestoppen. Degenen die nu werken ervaren dat meer uren werken of promotie maken niet leidt tot hogere inkomsten.

*“Het betekent heel groot verschil met hoe het was. Mijn dochter springt in, mijn zoon ook.”*

*“Als ik promotie maak, lever ik het in bij het UWV. Maar ik hou het redelijk op peil.”*

## 4.1.3 De groep WGA < 35

De groep mensen die niet voor een uitkering in aanmerking kwam, werkte over het algemeen wat minder uren dan de andere groepen (8 – 40 uur). De bedrijven waar ze werkten liepen qua omvang uiteen van 40 – 7.000 werknemers, men werkte er tussen de 2 – 20 jaar. Opvallend is dat degenen die nu werken, vaak in andere beroepen en sectoren zijn terecht gekomen.

In deze groep is men naast betaald werk bezig met huishouden, de zorg voor kinderen en/of huisdieren, sport, televisiekijken, vrijwilligerswerk en hobby's. Daarnaast is men meer dan in de andere groepen bezig met solliciteren, op zoek naar werk.

Men heeft geen recht op een WIA uitkering, maar dat wil niet zeggen dat deze groep geen gezondheidsklachten heeft. Integendeel. En deze klachten hebben wel degelijk invloed op de dagelijkse bezigheden en de stemming. De ervaren gezondheid loopt op dit moment uiteen van 'redelijk gezond' tot 'helemaal niet gezond'.

*"De arts zei: je moet er mee leren leven. Mijn linkerknie is al 90% op. We proberen nog zo lang mogelijk, voordat je een andere knie krijgt. Zulke dingen maken me verdrietig."*

*"Het blijft spelen. Ik voel me gezonder en gelukkiger dan ooit, maar er zijn nog steeds dingen waarvan ik denk: is dit normaal, is dit een erfenis?"*

*"Ik kan niet veel doen, omdat ik de hele dag pijn heb."*

De eigen inschatting hoeveel uur men zou kunnen werken wisselt nogal. Waar de een denkt dat 36 uur of meer haalbaar is, denkt de ander aan een paar uurtjes per dag en heeft weer een andere ervaren dat vijf uur per dag niet vol te houden is. De meesten in deze groep geven aan dat ze echt niet meer hetzelfde werk of het zelfde aantal uren kunnen werken. Samenhangend hiermee is men het ook vaak niet eens met het percentage dat het UWV heeft ingeschat. Men ervaart klachten die er voor zorgen dat werken als vanouds niet meer mogelijk is, maar door de inschatting <35 heeft men geen recht op een uitkering. En dat is voor veel mensen niet te begrijpen, ze hebben immers nog steeds klachten.

*"De arts zei: ik heb ook rugpijn en moet toch gaan werken."*

*"Ik ben maar voor 7% afgekeurd. Er wordt niet naar je gekeken."*

*"Ik moet aan mijn man vragen om m'n panty aan te trekken. Dat gaat gewoon niet, maar volgens het UWV is er niks meer aan de hand."*

*"Ik schat het heel anders in."*

De combinatie geen uitkering en maar beperkt kunnen werken, maakt dat veel mensen het financieel lastig hebben.

*"Ik zit bij de schuldhulp. Toen ik werkte, was dat niet, ik betaalde toen alles zelf."*

*"Ik zit al twee jaar thuis zonder een WW of andere uitkering. Ik vang het op met salaris van mijn man, maar het wordt steeds krapper, zijn salaris gaat er ook elke keer op achteruit."*

*"Ik ben ruim een derde achteruitgegaan in salaris. Je probeert schulden af te betalen. Het gaat moeizaam. Ik heb gelukkig een man die goed verdient. Maar ik wil voor mezelf zorgen."*

En men ervaart dat het lastig is om een betere baan te krijgen, er is vaak een gat in het CV en men heeft een deel van de ontwikkelingen in het eigen vakgebied gemist.

*"Ik werk er nu tien jaar, maar ik ben even ver als iemand die er vijf jaar werkt."*

#### 4.1.4 De groep vangnetters

De groep vangnetters loopt sterk uiteen. Wat hen bindt, is dat ze ziek zijn geworden toen ze geen vaste werkgever hadden. Men werkte toen via een detacheringsbedrijf, uitzendbureau, had een oproepcontract. Over het algemeen was men nog maar recent werkzaam bij de laatste werkgever. Men had toen wel redelijk grote arbeidscontracten (26 – 50 uur).

Op dit moment is men naast de eventuele betaalde werkzaamheden druk met vrijwilligerswerk (voor de West Afrikaanse gemeenschap, Natuurmonumenten), met sporten of met mantelzorgen. Degenen die werken, hebben het gevoel dat dit al hun energie opeist. Ook in deze groep is men – afhankelijk van de aard van de gezondheidsklachten - vooral bezig om de balans in stand houden.

*"Naast het werk en mijn relatie heb ik geen energie om andere dingen te doen."*

*"Ik heb wel vrienden maar ik heb er eigenlijk geen energie voor."*

Waar de een vindt dat het mogelijk is om wat meer uren dan nu te werken (maar dat niet doet omdat het niet binnen het huidige leven past), speelt voor de ander juist dat ze het niet eens zijn met de inschatting van het UWV. Vooral degenen die als minder dan 35 zijn geschat, hebben het gevoel dat ze niet serieus zijn genomen. Er komt in deze groep direct veel ongenoegen met de keuring van het UWV naar voren.

*"Dan voel je je toch afgeserveerd."*

*"Ik vind het heel moeilijk om aan te tonen waarmee ik zit. Ik kan niet fulltime werken, dat kan ik gewoon niet."*

Het leven met de huidige financiële middelen lukt de een beter dan de ander. Inclusief huurtoeslag en zorgtoeslag kan de een redelijk rondkomen, de ander heeft daar meer moeite mee. We horen dat men spaargeld aanspreekt, goedkoper is gaan wonen, nog bij de ouders thuis woont. En men maakt zich ook wel zorgen om de toekomst.

*"Ik let wel erg goed op, doe boodschappen bij de Aldi."*

*"Ik zit twee dagen geleden met mijn dochters over kerst te praten, Ze willen iets leuks gaan doen. Ik heb niks, ik kan niet helpen, we blijven thuis. Ik vind het ook vreselijk. "*

*"Aangezien mijn WIA stopt, wordt het krapper. Ik heb een paar dagen in zak en as gezeten."*

*“Vervolgens kreeg ik een vervolguitering. Ik ben bijna failliet gegaan. Het is het verschil tussen op vakantie kunnen en een minimaal leven.”*

## 4.2 Ervaringen met re-integratieverplichtingen

Wat hebben deze vier werknemers gemerkt van de re-integratieverplichtingen van de werkgever? De manier waarop de werkgevers de re-integratieverplichtingen hebben ingevuld, verschilt sterk. Waar de een vindt dat de werkgever er veel aan heeft gedaan om hen te begeleiden, melden anderen dat de werkgever niets heeft gedaan. In de groep vangnetters werkten veel mensen op een tijdelijk contract. Een vangnetter meldt dat de werkgever er voor heeft gezorgd dat hij gezond de WW in ging, en vanuit de WW heeft hij zich opnieuw ziek gemeld. Hij heeft dus geen verplichtingen vanuit de werkgever meegemaakt.

Over het algemeen heeft men niet het idee dat deze verplichtingen veel hebben bijgedragen aan hun herstel of hebben gezorgd voor het weer participeren op de werkvloer. Werkgevers spelen in de ogen van de werknemers dan ook niet altijd een goede rol. Veel werknemers hebben het idee dat de werkgever liever van hen af wil, dat werkgevers negatief tegen zieke werknemers aankijken of onmogelijke eisen aan hen stellen. Slechts een enkeling heeft veel steun ervaren van de werkgever en kreeg ruimte om het werk in te richten naar de mogelijkheden. Ook sommige vangnetters hebben ervaren dat de werkgever zich voldoende inzette om hen naar ander werk te begeleiden.

In de groep 80 – 100 noteren we:

*“Ik was begin dit jaar boventallig en verscheept naar een andere afdeling. Daar werd mij letterlijk geadviseerd: vertel pas na een goed gesprek dat je maar voor zo veel procent beschikbaar bent. Anders heeft het geen zin meer.” (80-100)*

*“Het was of dat werk doen of niks.” (80-100)*

*“Voor het uiterlijk vertoon heeft mijn werkgever het wel gedaan maar vanaf het begin was hij er al klaar mee. Het was gelijk duidelijk: welke wet er ook is, hij gaat eruit.” (80-100)*

In de groep 35 – 80 valt te beluisteren:

*“Niets. Ik kreeg rechtszaken toen ik ziek werd.” (35-80)*

*“Bij mij niks. Het is een kleine school en het was slecht georganiseerd.” (35-80)*

*“Ik heb een heel traject gehad na de operatie. Prima, geef zelf maar aan of het gaat of niet.” (35-80)*

*“Ze volgen een protocol en doen de dingen die ze verplicht zijn.” (35-80)*

*“Ik vind het een wassen neus. Zo ga je niet met je werknemers om.” (35-80)*

*“Wat ze wel hebben gedaan is mijn roosterwensen respecteren.” (35-80)*

*“Ik ben heel positief hoe mijn werkgever het heeft gedaan.” (35-80)*



En in de groep <35 noteren we:

*“Als ze zich hadden gehouden aan de wet poortwachter, dan hadden ze nooit die loonsanctie gekregen.” (<35)*

*“Mijn werkgever heeft alles gedaan om overal onderuit te komen. Alles gedaan wat voor mensen die een burn-out hebben averechts werkt. Mijn klachten zijn daardoor verergerd. Ze hebben toen een grote waarschuwing gekregen en toen gingen ze in eens wat doen, net zodat het genoeg was. Zo zijn ze er onder uit gekomen.” (<35)*

*“Ik heb heel weinig gehoord van de werkgever.” <35)*

Een enkeling is goed op de hoogte van de wetgeving op dit terrein (Wet poortwachter) en de daarmee samenhangende verplichtingen voor de werkgever. Maar het merendeel heeft daar eigenlijk geen beeld van. Men heeft ook geen goed beeld van de eigen verplichtingen. De eerste reactie is vaak: welke verplichtingen heb je dan als werknemer? En op het antwoord ‘mee-werken aan je re-integratie, gehoor geven aan oproep van de bedrijfsarts’ reageerde men vaak dat dat vanzelfsprekend is. Want iedereen wil weer gezond worden en het oude leven weer oppakken.

Men vindt de wederzijdse verplichtingen niet in balans. Werknemers hebben het idee dat zij de zwakkere positie innemen, dat de werkgevers alles voor het zeggen hebben. Weliswaar kunnen die een loonsanctie opgelegd krijgen (dat is bij een enkeling gebeurd), maar dat resulteert voor de werknemer niet echt in een andere uitkomst. De bedrijfsarts wordt door veel werknemers gezien als verlengstuk van de werkgever, al zijn er ook werknemers die erg tevreden zijn over de bedrijfsarts. De manier waarop men zelf kan bijdragen aan de re-integratie is tot slot ook afhankelijk van de opstelling van de leidinggevende. Al met al hebben veel werknemers het idee dat zij zich meer hebben moeten inzetten dan de werkgever. En dat terwijl hun gezondheid dat eigenlijk niet toeliet.

Een aantal letterlijke uitspraken:

*“Je bent echt afhankelijk van de bedrijfsarts, die is geen specialist. Het is een vraagstelling die een werkgever meegeeft waarop ze gaan toetsen. Wie betaalt die bedrijfsarts? Objectief is het echt niet.” (80-100)*

*“Hoe kan een bedrijfsarts via de telefoon oordelen?” (<35)*

*“Ze hebben er wel een hoop aan gedaan maar waar ik werkte werkten ze niet lekker mee.” (35 – 80)*

*“Het is waardeloos eigenlijk gedaan, toen wist ik regels niet goed. Volgens mij hoort het niet zo, is gewoon niet netjes.” (vangnetter)*

*“Ik heb een ongeluk gehad waardoor die schouderbreuk kwam en toen heeft hij me er gewoon uitgegooid. Die had ook verder geen verplichtingen naar mij toe.” (vangnetter)*

*“Wij moeten meer doen dan de werkgever heeft gedaan. (<35)*

Werknemers lopen er ook tegen aan dat sommige werkgevers financiële belangen hebben die leiden tot een bepaalde omgang met zieke werknemers. Want een zieke werknemer kost in de optiek van de werkgever geld, geld wat vooral in de achterliggende economische lastige perio-

de beter op een andere manier kan worden ingezet. Ook heeft men idee dat werkgevers het lastig vinden om rekening te houden met werknemers met een arbeidsbeperking en daarom redenen zoeken om hen te kunnen ontslaan.

*“Je bent geen volledige fte meer. Dus men had zoiets van, kunnen we er niet vanaf. Dan zetten we er meteen twee Indiërs neer. “ (80-100)*

*“Je merkt toch dat het commerciële bedrijven zijn die aan zichzelf denken. Je bent een nummertje.” (vangnetter)*

*“Ik heb 20 jaar bij mijn baas gewerkt, maar dan zie je dat je een product bent. De werkgever was op de hoogte van alles. Als ik iets vroeg was het: komt voor elkaar. Op een gegeven moment lag ik er uit, daarna nooit meer gebeld.” (<35)*

*“Ze willen je heel snel eruit hebben. Ik ben ook een stukje ouder, niemand zit op een man van 64 jaar te wachten.” (<35)*

*“Ik kreeg eind september een brief dat ik niet meer terug kon, dat ik niet meer de flexibiliteit had.” (<35)*

Vooral in de groep <35 zijn de ervaringen vaak heel negatief en is het ook meestal niet gelukt om bij de oude werkgever in dienst te blijven.

De financiële belangen van het bedrijf resulteren regelmatig in een ontslag en dat heeft grote gevolgen voor het inkomen van veel van deze werknemers. Vaak wordt men daardoor overvalven, men is slecht op de hoogte van de systematiek van de WIA. Eerst ziektewet, daarna loongerelateerd, daarna... ? Het zegt de meeste mensen heel weinig.

Men kijkt ook niet zozeer naar de manier waarop de regelingen in elkaar zitten, maar ervaart de gevolgen:

*“Het wordt hooguit minder.” (80-100)*

*“Ik ben echt opgehouden het te begrijpen. Ik kreeg brieven dat het ophoudt, dan weer dat het extra wordt.” (35-80)*

*“Ze snappen het zelf ook niet volgens mij.” (35 – 80)*

### **4.3 Werknemers met een arbeidsbeperking en de arbeidsmarkt**

Het streven van de overheid is dat mensen in de WIA zo veel mogelijk weer (deels) aan het werk gaan. Wat vindt men van dat idee? De werknemers onderschrijven dit idee theoretisch, maar komen wel direct met tegenwerpingen en geven aan waarom dat in de praktijk toch heel lastig is.

*“Goed. Als het kan moet je dat zeker doen.” (80-100)*

Men stelt de volgende voorwaarden om weer (meer) aan het werk te gaan:

- je hebt wel hulp, ondersteuning, begeleiding nodig
- ze moeten het duurzaam bekijken
- er moet persoonsgericht worden gekeken
- werkgevers moeten er achter staan
- het werk moet passend zijn bij mogelijkheden
- als het aantal uren passend is
- de gezondheid moet het toelaten
- als je bij oude werkgever kan blijven

*“Voor een nieuwe werkgever ben je een kneus.” (80-100)*

Om op korte termijn te gaan werken of meer uren te gaan werken is voor de meeste van deze werknemers niet echt realistisch. Daarvoor zijn hun gezondheidsbeperkingen te groot, is men bang om de moeizaam verworven balans te verstoren, is hun positie op de arbeidsmarkt te slecht of heeft men angst voor een financiële terugval; de WIA uitkering wordt door veel mensen gezien als een vangnet, terwijl een eventuele WW uitkering eindig is en verplichtingen met zich mee brengt.

*“Het is een zekerheid die je hebt. Ook als is het heel weinig, je hebt het wel.” (vangnetter)*

Het vooruitzicht om duurzaam arbeidsongeschikt te worden, spreekt de meeste mensen echter niet aan. Want daarmee lijkt de kans op herstel wel erg definitief te worden afgesloten. Daarmee geven ze zichzelf op en dat willen ze niet.

Waarom werken mensen ondanks hun arbeidsbeperking?

3 | redenen om te werken ondanks de arbeidsbeperking

WGA 80-100	WGA 35-80
<ul style="list-style-type: none"> <li>• financieel</li> <li>• deelname aan de maatschappij</li> <li>• bijdrage aan levensgeluk</li> <li>• voldoening</li> <li>• dagbesteding</li> <li>• angst om niet meer aan werk te komen</li> <li>• belangrijk voor zelfontwikkeling</li> <li>• sociale contacten, collega's</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• cirkel doorbreken</li> <li>• financieel</li> <li>• sociale contacten</li> <li>• zelfontplooiing</li> <li>• werkvreugde</li> <li>• meer inkomen</li> <li>• zekerheid</li> <li>• geestelijk beter voelen</li> <li>• structuur</li> <li>• nuttig voelen</li> <li>• kerstpakket</li> <li>• succes</li> <li>• trots</li> </ul>

vangnetters	<35
<ul style="list-style-type: none"> <li>• sociale contacten</li> <li>• structuur</li> <li>• zingeving</li> <li>• meer geld, financieel</li> <li>• uitdaging kwaliteiten</li> <li>• ontwikkeling</li> <li>• zelfontplooiing</li> <li>• gezond gevoel</li> <li>• sociale status</li> <li>• eigenwaarde</li> <li>• moet van UWV/werkgever</li> <li>• verlost van het UWV</li> <li>• voorbeeldfunctie kinderen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• sociaal bezig</li> <li>• uitdaging</li> <li>• financiën</li> <li>• ritme</li> <li>• zelfvertrouwen</li> <li>• psychisch en lichamelijk welbevinden</li> <li>• goed voorbeeld</li> <li>• motiverend</li> <li>• geen muur, negatieve spiraal</li> <li>• meedoen</li> <li>• voorkomen sociaal isolement</li> <li>• meegaan met ontwikkelingen</li> <li>• niet afhankelijk zijn</li> </ul>

In alle groepen komt een aantal belangrijke redenen om te werken naar voren:

- meer financiële ruimte, minder financiële afhankelijkheid
- biedt structuur en zingeving
- vergemakkelijkt deelname aan de samenleving
- biedt sociale contacten
- is goed voor het welbevinden/eigenwaarde
- houdt zelfontplooiing in

Door te werken, neem je deel aan de samenleving en heb je sociale contacten, vermijd je het negatieve etiket 'uitkeringstrekker', krijg je structuur en een doel in je leven. Dit alles leidt tot een groter welbevinden en meer eigenwaarde.

*"Ik word er wel eens moe van als er wordt gevraagd: wat doe je? Dat je er niet een antwoord op kunt geven." (vangnetter)*

*"Soms doen de medewerkers bij het UWV denigrerend over uitkeringsgerechtigden. Uitkerings-trekkers noemen ze het soms." (vangnetter)*

Ook het eigen normen- en waardenkader speelt een rol. Men heeft meegekregen dat het belangrijk is om in je eigen onderhoud te voorzien, ondervindt daar de positieve effecten van en ziet het ook als het bieden van een goed voorbeeld aan kinderen. Het idee om afhankelijk te zijn van een uitkering en daarmee ook van het UWV is voor velen van hen negatief.

*"Ik heb een vriendin gehad die wel even een uitkering wilde. Die wist dat ze terug kon gaan naar haar oude werkgever. Toen heb ik gezegd: ik hoef je niet meer te zien, daar kan ik echt niet tegen." <35)*

Naast deze pull factoren, ervaart men echter ook push factoren. Men ervaart, zoals ook in de eerdere paragraaf is beschreven, vooral tegenwerking van de werkgever en te weinig steun. Opnieuw komt naar voren dat veel werkgevers uitgaan van economische motieven, het welzijn van de werknemers staat niet voorop. Ook is men van mening dat er te weinig geschikte banen

zijn en dat bijvoorbeeld reistijd er voor kan zorgen dat een baan eigenlijk niet haalbaar is. Opleiding speelt een rol omdat men de ervaring heeft dat werkgevers steeds hogere eisen aan werknemers stellen. Tot slot meldt een enkeling dat er op de arbeidsmarkt behalve op leeftijd ook naar afkomst wordt gediscrimineerd.

*“Het komt neer op resultaten.” (80 – 100)*

*“Als ik de bus neem ben ik drie kwartier onderweg als het tegenzit. Dan ben je twee uur reistijd kwijt, dat moet ik meetellen, dat is al slopend voor mij.” (35 – 80)*

*“Als je goed bent opgeleid heb je meer kansen. Als je niet goed bent opgeleid en je werkt in een bedrijf, dan trekken ze je wel mee. Maar nu is het verschrikkelijk. Albert Heijn vraagt mavo/havo om vakken te vullen.” (<35)*

Financiële motieven spelen in alle onderscheiden groepen zeker een rol. Maar men heeft het gevoel dat werken niet altijd leidt tot een (grote) inkomensverbetering en dat vindt men teleurstellend. Ook is men niet goed op de hoogte van de regelingen of men vindt de geboden informatie te weinig toegankelijk.

*“Ik vind dat het loont, maar niet heel veel.” (80-100)*

*“Ik lever alles in bij het UWV.” (35 – 80)*

*“Je kunt tot een x bedrag werken, daarna gaat het van je uitkering af.” (35 – 80)*

*“Je kunt het op internet opzoeken. Maar het is soms hersenkrakend.” (vangnetter)*

Erg veel animo voor het volgen van een opleiding om de kansen op de arbeidsmarkt te vergroten is er niet. Men heeft vanuit de WW ervaren dat het vaak niet mogelijk is om een opleiding te volgen (men moet beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt). Vooral de wat lager opgeleiden hebben er (mede in het licht van hun leeftijd of afkomst) weinig vertrouwen in dat dit inderdaad tot een betere positie op de arbeidsmarkt zal leiden. De wat hogeropgeleiden hebben er wat meer oren naar, met die restrictie dat het dan wel een opleiding moet zijn die daadwerkelijk perspectief op een baan biedt. En de opleiding moet hen wel aanspreken.

*“Tuurlijk moet het wel iets zijn wat je leuk vindt. Maar ik vind niet dat een werkgever een opleiding kan vergoeden als je weet dat je er geen baan in kunt krijgen.” (80-100)*

Voor het volgen van een opleiding is ook tijd en energie nodig; een gebrek aan energie is voor een deel van de deelnemers echter juist een probleem. Tot slot kan niet iedereen de eventuele kosten van een opleiding - gezien de terugval in inkomsten - opbrengen, daar zal op zijn minst een oplossing voor moeten komen.

*“Het mag op eigen kosten. Maar dat gaat niet, ik kom amper rond. De wil is er wel.” (35 – 80).*

*“Alleen als het gratis is.” (vangnetter)*

Werken als ZZP-er lijkt sommige werknemers wel aantrekkelijk (bijvoorbeeld omdat je dan je eigen werktijden kunt bepalen, zelf de regie hebt). Maar het merendeel ziet er tegen op, omdat je daarvoor eigenlijk voldoende gezond moet zijn, juist omdat je dan zelf verantwoordelijk bent voor het verwerven van inkomen. En dat levert onzekerheid op die men er liever niet bij heeft.

Degenen die nu een betaalde baan hebben bij een nieuwe werkgever, hebben deze op verschillende manieren gekregen. Door te solliciteren, door er voor te worden gevraagd, binnen het eigen netwerk, via een proefplaatsing vanuit DWI, vanuit een project van het UWV. Verschillende mensen weten dat er regelingen zijn die de risico's voor bedrijven die arbeidsongeschikte mensen aannemen verkleinen. De meeste mensen die nu bij een nieuwe werkgever werken denken echter dat hun werkgever daar geen gebruik van maakt.

*"Het UWV had ook een boekje waarin stond wat de voordelen waren die je kon noemen tijdens je sollicitatie." (35 – 80)*

*"Dat je een verzekering geeft aan de werkgever, die maakt het risico minder groot." (vangnetter)*

Men vindt het lastig om te bepalen of men de arbeidsongeschiktheid naar voren moet brengen en op welk moment dat het beste kan. Sommigen willen er vanaf het begin af aan geen geheim van maken, anderen hebben er meer moeite mee.

*"In principe weet mijn nieuwe werkgever niet van mijn WIA af. Ik heb wel verteld dat ik een uitkering heb, maar ze hebben niet gevraagd hoe het zit." (80 -100)*

*"Ik heb aan het eind van het eerste gesprek gezegd dat ik in de WIA zat. Ik wou open kaart spelen." (80-100)*

*"Ik ben gestopt met het te vermelden, dan ben je meteen al uitgerangeerd." (<35)*

*"De Arbo-arts heeft gezegd: niet zeggen, eerst vertrouwen winnen. Ik snap het wel." (35-80)*

*"Ik heb het gewoon gezegd: ik ben aan het herstellen en kan weer wat. Ik breng het positief en doe alsof het niks uitmaakt." (35 – 80)*

De moeite die het hen kost om te vertellen in welke situatie zij zitten, heeft te maken met een unaniem gedeeld gevoel dat er sprake is van discriminatie op de arbeidsmarkt. Discriminatie op grond van geslacht, leeftijd, afkomst én de mate van arbeidsgeschiktheid. Discriminatie als gevolg van een arbeidsbeperking heeft volgens de deelnemers te maken met angst van de werkgever:

- voor een eventuele terugval van de werknemer en de loondoorbetaling
- dat een werknemer met een arbeidsbeperking het werk minder goed zal uitvoeren
- voor gedoe op het werk
- voor een minder flexibele opstelling van de werknemer
- dat het werk niet afkomt.

Zoals al eerder naar voren kwam kijken werkgevers vooral naar de financiële resultaten en daar passen de risico's die bepaalde categorieën werknemers vertegenwoordigen niet in.

*"Het is een optelsom, leeftijd, je bent ongeschikt." (850– 100)*

*"Ze hebben gewoon geen zin in poespas." (<35)*

*"Ze zijn best vaak bang dat je tegenover de klant niet sterk genoeg bent." (<35)*

*"Hoe vaak lees je niet dat je contract niet wordt verlengd als je zwanger wilt worden." (<35)*

*"Vooroordelen, mijn manager kent mij niet, maar baseert zijn input voor de beoordeling op anderen." <vangnetter)*

*"Vooral kleinere bedrijven, misschien door vooroordelen en risico-inschatting, zullen niet snel in zee gaan met mensen met een arbeidsbeperking." (vangnetter)*

Ook op de werkvloer ondervinden arbeidsbeperkte medewerkers discriminatie. Voor de een komt dat neer op een gebrek aan carrièremogelijkheden, bij een ander is er sprake van een beoordeling op verkeerde gronden, voor weer anderen zit het meer in het gebrek aan empathie dat men van collega's en leidinggevenden ondervindt.

*"Mijn collega's waren meer met zichzelf dan met mij bezig." (35 – 80)*

*"Diepe zucht....." (35 - 80)*

*"Vreselijk, Dan zeiden ze: moet je kijken, wat een aansteller." (<35)*

Vooral als men met een niet zichtbare aandoening kampt, ervaart men een minder empathische houding.

*"Als je weggaat om 1 uur is het: heb je al weekend? Maar ik lig de rest van de middag in bed.*

*Het kost me veel energie het mensen uit te leggen." (80 – 100)*

*"Je kunt beter een gebroken been hebben." (35 – 80)*

*"Ik had ook geen behoefte om alles te delen met collega's, ze zien niet hoe ik thuis ben, dat maakt het lastig, dat het onzichtbaar is." (35 – 80)*

Maar veel deelnemers hebben ook goede ervaringen gehad tijdens hun ziekte of in hun huidige werk.

*"Nu nog steeds zeggen ze: ik pak dit wel even aan, doe jij maar rustig. Alle lof voor mijn collega's." (35 – 80)*

*"In grote lijnen heeft iedereen positief meegewerkt." (35 – 80)*

*"Ik deed lichter werk en daar werd niet over gekletst. Ik moest het uitleggen wat er aan de hand was en toen hebben ze het begrepen." (<35)*

Een quotaregeling die werkgevers verplicht een minimum aantal werknemers met een arbeidsbeperking in dienst te nemen, vindt men op het eerste oog een goed idee. Een aantal mensen meent dat een dergelijke regeling er al is, maar mogelijk denken zij dan aan de afspraak die werkgevers hebben gemaakt om meer banen voor arbeidsbeperkte medewerkers te creëren. Een aantal mensen ziet een quotaregeling als een steun in de rug, als noodzakelijk opstapje om

weer aan het werk te gaan. Het kan een taboe doorbreken, omdat het mensen met een arbeidsbeperking een gezicht geeft. Een voordeel is ook dat er als gevolg van een quotaregeling waarschijnlijk meerdere mensen met een arbeidsbeperking bij een bedrijf werken, en dat maakt dat er niet met een enkele persoon rekening gehouden hoeft te worden. Een voorwaarde is wel dat de werknemers die op deze manier bij een bedrijf binnen komen, voldoende gemotiveerd zijn om er wat van te maken.

*“Is altijd goed, dan krijg je tenminste een kans.” (80-100)*

*“Je kunt dan laten zien wat je waard bent, dat het geen issue is dat je niet helemaal mee kan draaien.” (80-100)*

*“Je kunt je krachten bewijzen.” (80-100)*

*“Alleen al door mensen met een beperking in een bedrijf te brengen, doet het heel veel voor het taboe. De eerste indruk is positief.” (<35)*

*“Je bent blij dat je dan een kans hebt.” (<35)*

*“Ik vind dat je die kans moet krijgen als je gemotiveerd bent,” (<35)*

Maar men vindt het deels ook een moeilijk idee. Want men wil liever aangenomen worden omdat men bepaalde capaciteiten heeft en daar lijkt bij een dergelijke quotaregeling geen sprake van te zijn. Men wil op het werk niet voor altijd doorgaan voor degene die met een arbeidsbeperking is binnengekomen.

*“Aan de ene kant krijg je een kans..... maar..... “ (80-100)*

*“Ik weet niet of het een eerlijke kans is.” (80-100)*

*“Aan de ene kant wel, aan de andere kant niet. Ik vind het ook belangrijk als volwaardig werknemer gezien te worden.” (80-100)*

*“Als het mensen zou helpen is het een goed idee. Maar ik zou me er heel vervelend bij voelen.” (35 – 80)*

Een enkeling heeft er weinig geloof in dat een dergelijke quotaregeling inderdaad zal werken. En men verwacht dat dit voor grotere bedrijven gemakkelijker te realiseren is dan voor kleinere bedrijven. Het werken met bonussen en voordelen (net zoals in verleden is gedaan), werkt mogelijk beter dan het werken met een verplichting.

*“Dat geloof ik dus niet. Als je bedrijven verplicht stelt iets te doen waar ze niet achter staan.” (80 – 100)*

*“Je moet honing in plaats van prikkeldraad bieden.” (vangnetter)*

Ook is het gevaar van een dergelijke regeling volgens een deelnemer dat daardoor mensen tegenover elkaar komen te staan.

*“Je speelt mensen met een handicap tegen elkaar uit, dat is ook discriminatie. Doof in de WIA of doof in de Wajong, de beperking is toch hetzelfde” (vangnetter)*



## 4.4 De dienstverlening van het UWV

Uit de vooraf ingevulde formulieren maken we op dat de meeste deelnemers maximaal twee jaar geleden voor het laatst contact hebben gehad met het UWV; bij drie deelnemers was dit langer geleden, bij 13 deelnemers was het laatste contact minder dan zes maanden geleden. Uit de beantwoording van deze vraag kunnen we echter niet opmaken wat de aard van dit contact was.

De ervaringen van de werknemers met het UWV zijn heel wisselend. Dat heeft te maken met de frequentie van het contact, de reden van het contact, de wijze van overeenstemming tussen de werknemer en het UWV en de manier waarop het contact is verlopen. Waar de een vindt dat hij goed is begeleid en voldoende ondersteuning heeft gekregen van professionele mensen, stelt de ander vraagtekens bij de manier van werken van het UWV. Zowel wat betreft de communicatie, de mensen die er werken, de bejegening.

In de groep 80 – 100 krijgen we vooral vrij neutrale reacties op de dienstverlening van het UWV. Men ervaart het contact met het UWV niet als vorm van ondersteuning, maar kijkt tegen het UWV aan als (ambtelijke) organisatie die de WIA aanvraag volgens de regels moet afwikkelen. Na de vaststelling van WIA percentage is er weinig contact geweest. Het UWV neemt uit zichzelf geen contact met hen op en er is van hun kant op dit moment ook weinig behoefte aan contact met het UWV.

*“Als je afgekeurd bent, heb je geen contact meer. Welk contact zou je dan willen?” (80-100)*

In de groep 35 – 80 zijn de ervaringen met het UWV wisselender. Waar de een spreekt over goeie ervaringen, vindt de ander dat het wel anders zou kunnen.

*“Ze moeten met steeds minder mensen meer doen. Er gaat wel eens wat fout. Mede door de ingewikkelde regels.” (35 – 80)*

*“De bejegening, verkeerd voorlichten. Ik heb er geen hoge pet van op.” (35-80)*

*“De site is zo zakelijk dat hij onvriendelijk overkomt. Die toon is zo kort door de bocht.” (35-80)*

*“Ik stond er versteld van, had er nog nooit mee te maken gehad, hoorde altijd al negatieve berichten.” (35-80)*

Ook in deze groep verwacht men niet zo zeer ondersteuning van het UWV, maar vindt men vooral dat men correct behandeld moet worden en dat de administratieve processen op orde moeten zijn. Een deelnemer in deze groep is erg tevreden over de werkbegeleider; deze zet geen druk op haar en waarschuwt wanneer het nog te vroeg is om bepaalde acties te ondernemen.

Contact met het UWV verloopt bij voorkeur telefonisch, per mail of per brief. Men heeft weinig behoefte aan meer persoonlijk contact. Een oproep voor een herkeuring zal bij de meeste deelnemers in deze groep spanning oproepen. Men weet niet wat men daarvan moet verwachten en is bang dat de opgebouwde balans daarmee wordt verstoord of dat de uitkering gevaar loopt.

*“Ik denk dat niemand blij wordt als hij een herbeoordeling krijgt, Dat is voor niemand prettig.”*  
(35-80)

De groep <35 is het meest negatief over de dienstverlening van het UWV. Men voelde zich bijvoorbeeld bij de keuring onheus bejegend, het UWV luisterde te weinig naar hun verhaal, men voelde zich niet serieus genomen. Mogelijk heeft dit ook met het resultaat van de keuring te maken. Men kampt namelijk al geruime tijd met gezondheidsklachten die maken dat zij niet aan het arbeidsproces konden deelnemen en dan beslist het UWV dat zij geen uitkering op grond van de WIA krijgen. Men kan dat niet rijmen met de eigen ervaringen en de signalen die men van de behandelend arts heeft gekregen. Zij interpreteren de uitkomst van de keuring ten onrechte als een verklaring van gezondheid.

*“Ik had het gevoel dat ik met mijn problemen moest leuren, alsof je je zelf moest verkopen. Het ergste vond ik toen ik goedgekeurd was en zei: hoe moet het met de pijn, dat die man zei: u zult zich veel ziek moeten melden.”* (<35)

*“Toen ik mijn knie had, toen zei degene van het UWV: u heeft niets. En drie maanden daarna doe ik een kijkoperatie en hij is versleten.”* (<35)

*“Er wordt niet naar je geluisterd. <> Je wordt zieker van hun dan je hoort te worden. Ik was ook erg geschrokken van jullie brief (red.: de uitnodigingsbrief voor het onderzoek).”* (<35)

*“Ik denk dat veel mensen bij het UWV denken: die wil geld. Als ze hun overtuiging zouden aanpassen.....”* (<35)

De manier van communiceren van het UWV wordt door meerdere van hen als dwingend ervaren. Het UWV roept hen zonder overleg op en er zijn sancties als zij daar geen gehoor aan geven. En ook heeft men telkens weer andere personen aan de telefoon en moet men telkens opnieuw hun verhaal uitleggen. Idealiter stelt het UWV zich meer klantvriendelijk op en luistert het UWV beter naar het individuele verhaal van de werknemer. Ook zou het UWV meer kunnen doen richting de werkgever, bijvoorbeeld door bepaalde verplichtingen onder de aandacht te brengen of door te controleren of de werkgever zich wel aan de regels houdt.

Bij de vangnetters lopen de ervaringen met het UWV als keuringsinstantie en met de instantie die de WW verzorgt door elkaar heen. Men ziet het contact met het UWV niet als dienstverlening of ondersteuning, terwijl mensen in hun situatie daar vaak wel behoefte aan hebben. Want alleen kun je het niet, zo is hun overtuiging, je hebt een zetje in de rug hard nodig. Maar het UWV verleent dit soort ondersteuning niet.

*“Het is onvoorstelbaar. Als je zelf geen contact opneemt, kan het een jaar duren.” (vangnetter)*

*“Ik kon naar een extern re-integratiebureau, die hebben lekker aan me verdiend.” (vangnetter)*

Volgens de groep vangnetters moet het contact met het UWV idealiter als volgt verlopen:

- vaste contactpersoon
- snel reageren op vragen
- duidelijk en correct antwoord op vragen
- mondelinge uitleg op lastige vragen

Ook de vangnetters kijken niet uit naar een herbeoordeling, In de woorden van een van hen:

*“Ergens heb je het gevoel dat je het zwaard van Damocles boven je hoofd hebt.” (vangnetter)*

#### **4.5 Adviezen en wensen van werknemers**

Tot slot hebben de deelnemers een aantal adviezen en wensen ten aanzien van dit onderwerp geformuleerd.

Uit de groep 80-100:

- ze moeten wat gaan doen voor de 50-plussers
- minder uren kunnen werken met behoud van je WIA
- de hoogte van de uitkering relateren aan het arbeidsverleden
- werken naast een uitkering beter belonen

De groep 35 – 80 brengt naar voren:

- ga ervan uit wat mensen kunnen, meer maatwerk leveren
- niet afhankelijk zijn van wie je toevallig treft
- overheid moet het onderwerp positief op de agenda zetten
- meer kijken naar wat mensen nodig hebben
- mensen die echt niet kunnen niet dwingen om toch te werken

Van de groep <35 noteren we:

- op een goede manier kijken wat mensen nog wel kunnen doen
- tijdens ziekteperiode eerder andere instantie inschakelen, twee jaar is te lang
- dat een mens de kans krijgt om ziek te zijn
- dat er naar je geluisterd wordt
- dat de ministers weten wat er op het werkveld gebeurt
- meer contact tussen arts bij het UWV en de arts in het voortraject
- meer klantvriendelijke opstelling van het UWV

Uit de groep vangnetters komen de volgende adviezen:

- duidelijker maken wat je kunt verwachten als je met de WIA in aanraking komt
- mensen positiever benaderen
- werkgevers informeren over de voordelen
- werkgevers meer verplichtingen opleggen
- discriminatie van werkgevers tegen gaan
- geen onderscheid maken naar in welke regeling men zit (Wajong, WW, WIA)

Over het algemeen is men positief gestemd over het onderzoek dat beide ministeries laten uitvoeren. Men heeft het gevoel daarmee een stem te krijgen die te lang niet is gehoord. Een deelnemer verwoordt het aldus:

*“Je krijgt er toch hoop door, het is een boodschap aan Den Haag.”*

## 5 Conclusies

In opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en het ministerie van Financien heeft Kantar Public op 8, 15 en 20 december 2016 focusgroepen uitgevoerd met werkgevers (twee focusgroepen) en (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemers (vier focusgroepen).

In het voorgaande zijn de bevindingen in detail terug te lezen, navolgend maken we de balans op.

### 5.1 Werkgevers

- Bij ziekteverzuim maken werkgevers onderscheid tussen kortdurend en langdurig ziekteverzuim vanwege de impact die het heeft op het bedrijf/organisatie. Werkgevers houden het ziekteverzuim nauwlettend in de gaten en proberen te sturen op een zo laag mogelijk ziekteverzuim door middel van preventiebeleid. Langdurig ziekteverzuim komt weinig voor, zeker bij kleine werkgevers. Ervaringen met medewerkers in een WIA-traject zijn op één hand te tellen. Het meest belastende van ziekteverzuim zijn de financiële consequenties in samenhang met de verstoring van het productie/werkproces.
- De kleine werkgevers zijn vrijwel allemaal verzekerd voor het doorbetalen van loon tijdens ziekte. De grote werkgevers dragen dit risico vooral zelf. De keuze om zich wel of niet te verzekeren, wordt bepaald door hoe de afweging uitpakt tussen het risico dat men denkt te lopen, de daarmee gepaard gaande kosten en de eventuele opbrengst van een verzekering.
- In de omgang met zieke medewerkers is duidelijk verschil tussen kleine en grote werkgevers. Kleine werkgevers houden zelf contact, zijn meer betrokken bij medewerkers, terwijl bij grotere bedrijven de direct leidinggevende een belangrijke rol speelt. HR komt dan pas in beeld bij langdurig verzuim. De motivatie om herstel te bevorderen is vooral gelegen in het minimaliseren van financiële schade in combinatie met het welbevinden van de medewerker. Cruciaal in bevordering van herstel is het geven van aandacht volgens de werkgevers: contact houden, belangstelling tonen, langsgaan of medewerker uitnodigen om op het werk te komen. Ook blijkt dat men zich enigszins machteloos voelt; herstel is niet echt beïnvloedbaar.

- Een arbodienst heeft bij bijna alle bedrijven een rol in de re-integratie, in samenspraak met de werkgever. Zelf contact houden is van belang, maar de expertise van een arbodienst wordt – zeker bij langdurig verzuim – nuttig geacht. Men wil graag fouten - met alle financiële consequenties van dien - in de te volgen procedure voorkomen. Diverse grote werkgevers hebben te maken gekregen met loonsancties. Men voelt zich enigszins in een achterstandspositie gezet. De verplichtingen van de werkgever worden ondersteund, maar de balans slaat wat hen betreft wel te veel door richting werkgevers en te weinig richting medewerkers.
- De ervaringen met het in dienst houden van medewerkers na een WIA-beoordeling zijn zeer gering. Dit staat voor kleine werkgevers op nog grotere afstand dan de omgang met langdurig zieke medewerkers. Degenen met ervaring stellen dat het in dienst houden zeer afhankelijk is van de aard van de aandoening, de bereidwilligheid van de medewerker en de mogelijkheden tot het bieden van aangepast werk. De houding van werkgevers is niet ontvankelijk; men ziet vooral problemen. Verdere voorwaarden voor het in dienst houden worden geformuleerd als: loonwaarde in verhouding tot salaris, subsidie voor omscholing, hulp voor werkgever in het traject, eenvoudige en toegankelijke regelgeving, UWV als sparringpartner in plaats van als sanctionerende instantie.
- Het ontbreekt werkgevers veelal aan kennis over de mogelijke ondersteuning door het UWV en maatregelen van de overheid. Dit geldt zowel voor het in dienst houden van medewerkers na het WIA-traject als het in dienst nemen van medewerkers met een arbeidsbeperking. Voor zover men activiteiten onderneemt om hier meer over aan de weet te komen, blijkt dat men het moeilijk vindt om toegang en informatie te verkrijgen van het UWV.
- Het aannemen van medewerkers met een arbeidsbeperking is eigenlijk niet aan de orde bij zowel kleine als grote werkgevers. De minieme ervaring die er is, wordt ingegeven door persoonlijke betrokkenheid (dochter medewerker). Voor zover men aanbiedingen krijgt vanuit gemeente of re-integratiebedrijf, worden deze eerder terzijde gelegd dan dat er op wordt ingegaan. Er is veel koudwatervrees ten aanzien van het in dienst nemen van deze groep. Tevens blijkt dat men bij mensen met een arbeidsbeperking snel denkt aan laagopgeleiden met dito banen. Met andere woorden: men heeft weinig kennis over de groep om wie het gaat.
- Argumenten of eigenlijk voorwaarden voor het in dienst nemen van medewerkers met een arbeidsbeperking, liggen op het vlak van het bevorderen van een open en sociale cultuur in de organisatie/het bedrijf, financieel indien het gepaard gaat met subsidies of makkelijk afscheid kunnen nemen van betreffende medewerkers, en zijn eerder aan de orde bij 'simpel' werk en alleen indien het een goede kandidaat betreft. De mogelijke financiële risico's die men als werkgever loopt in combinatie met de extra tijd en aandacht die het in dienst nemen met zich mee brengt, een mogelijke verstoring van het productieproces, inpassing tussen collega's en het 'gedoe' zijn echter belangrijke beperkende voorwaarden. De loonwaar-

de van een potentiële medewerker is van groot belang. Mensen met een psychische ziekte of verstandelijke beperking worden lastiger plaatsbaar geacht. Mensen met een urenbeperking zijn daarentegen makkelijker plaatsbaar. Jobcarving heeft als nadeel dat het gaat om eenvoudig werk en dat dit bij grote bedrijven vaak is uitbesteed (bijvoorbeeld schoonmaak, onderhoud).

- Het beeld overheerst dat het in dienst nemen of houden van mensen met een arbeidsbeperking eerder aan de orde is voor grote bedrijven/organisaties dan voor kleine organisaties/bedrijven. Deze hebben meer mogelijkheden om mensen in te passen, is het idee.
- Het UWV is een organisatie die niet positief te boek staat. Voor de kleine werkgevers staat deze op grote afstand, voor de grote werkgevers zijn de ervaringen veelal negatief gekleurd door opgelegde loonsancties. UWV wordt gepercipieerd als een ontoegankelijke organisatie waar het moeilijk is om informatie van te verkrijgen. Duidelijk is wel dat men ook geen actieve houding inneemt om informatie te krijgen. Pas als het zover is – bij langdurige ziekte en/of een WIA traject – is men gemotiveerd om zich te verdiepen in alle ins en outs.
- Maatregelen van de overheid die het makkelijker maken voor werkgevers om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te houden of in dienst te nemen worden vooral gezien in een verkleining van de financiële en arbeidsrechtelijke risico's: financiële stimulans voor werkgevers, kosteloze proefplaatsing, minder regelgeving, gemakkelijk afscheid kunnen nemen als het niet gaat, betere voorlichting over mogelijkheden, goede kandidaten voorgesteld krijgen. Maatregelen van de overheid zullen echter ook stuiten op de overtuiging dat de overheid een onbetrouwbare partner is en dat maakt dat bedrijven niet bereid zijn om risico's aan te gaan.
- Een eventuele quotaregeling wordt niet positief begroet. Dit legt nog meer verplichtingen bij de werkgevers. Kleine werkgevers kunnen hier slecht aan voldoen, grote bedrijven/organisaties zullen dit eerder voor elkaar krijgen.

## 5.2 Werknemers in de WIA

- De ervaren gezondheid van werknemers in de WIA heeft – ongeacht de hoogte van de WIA schatting - veel invloed op hun dagelijkse bezigheden. Men heeft op een bepaald moment wel een balans gevonden en is niet snel bereid om deze balans door (meer uren) te gaan werken op het spel te zetten. Want dat zou schadelijk kunnen zijn voor hun gezondheid; deze staat voorop.

- Vooral de <35 groep heeft moeite met de inschatting van het UWV. Zij ervaren het niet in aanmerking komen voor een uitkering als ontkenning van hun klachten. In de andere groepen is er op dit punt wel redelijke overeenstemming. Het UWV wordt zelfs gezien als instantie die sommigen van hen 'tegen zichzelf' in bescherming neemt.
- Een arbeidsbeperking en uitval door ziekte leiden tot een niet altijd voorziene terugval in het inkomen. Die terugval wordt bij een deel opgevangen door spaargeld (al komt daar wel een einde aan) of een tweede inkomen (en dat creëert afhankelijkheid). Men past het uitgavenpatroon aan en neemt genoeg met de kleinere bestedingsruimte. Andere mensen komen door de terugval in grote problemen (schuldsanering, voedselbank).
- Veel werknemers hebben het gevoel dat de re-integratieverplichtingen voor de werkgever niet zoveel voorstellen, kennis over de werking van de Wet Poortwachter ontbreekt bij de meesten. Sommige werknemers hebben het idee dat werkgever niet de intentie had om hen te re-integreren, maar dat de werkgever liever van hen af wilde. Een minderheid van de werkgevers heeft zich in de ogen van de werknemers voldoende ingespannen om hen aan het werk te houden en heeft veel ondersteuning geboden.
- Men vindt dat de werknemer heeft een zwakkere positie heeft dan de werkgever, zij hebben zich meer voor herstel moeten inzetten dan de werkgever. Werkgevers kijken volgens hen vaak uit commerciële overwegingen negatief tegen zieke werknemers aan en werkgevers vinden het lastig om met de beperkingen van zieke werknemers om te gaan. In de bedrijfsarts heeft men niet altijd vertrouwen, die wordt deels als verlengstuk van de werkgever gezien.
- Werken betekent meer financiële ruimte, minder financiële afhankelijkheid, het biedt structuur en zingeving, het vergemakkelijkt de deelname aan de samenleving, biedt sociale contacten en is goed voor welbevinden en eigenwaarde. De werknemers ondersteunen theoretisch dan ook zeker het streven van de overheid dat mensen in de WIA weer (deels) aan het werk gaan, maar men komt wel direct met tegenwerpingen en stelt allerlei voorwaarden. De drempel is hoog.
- Weer of meer uren gaan werken is voor de meeste van deze werknemers niet echt realistisch; men stelt zich terughoudend op, twijfelt aan de eigen mogelijkheden en is bang voor een op termijn nog grotere financiële terugval (WW?). Men weet nu wat men heeft en weet niet wat men er op termijn voor terugkrijgt. Men heeft ook geen goed beeld van de mogelijke financiële verbetering die werk kan opleveren. Men denkt snel dat (meer) werken niet loont en dat wordt als oneerlijk ervaren en roept verontwaardiging op.



- Slechts een minderheid lijkt bereid om te investeren in de toekomst, bijvoorbeeld door het volgen van een opleiding. Men heeft er niet altijd vertrouwen in dat dit inderdaad tot een betere positie op de arbeidsmarkt leidt. Een ook een eventueel ZZP-schap lijkt lastig te combineren met de beperkingen die men heeft en levert veel onzekerheid op.
- Het niet willen verruilen van zekerheid voor onzekerheid heeft ook te maken met hun positie op de arbeidsmarkt. Want deze werknemers ondervinden veel push factoren: tegenwerking van de werkgever, een gebrek aan geschikte banen, te hoge eisen aan werknemers, discriminatie op de arbeidsmarkt. En deze discriminatie betreft niet alleen hun arbeidsongeschiktheid, maar ook hun geslacht, leeftijd en afkomst.
- Werkgevers discrimineren arbeidsongeschikte werknemers omdat ze bang zijn voor de financiële gevolgen, voor een lagere kwaliteit van het werk, voor een lagere productiviteit en voor gedoe op de werkvloer waar men niet pp zit te wachten. Werkgevers willen volgens deze werknemers ideale werknemers waar ze geen omkijken naar hebben. Op de werkvloer hebben vooral degenen met niet zichtbare klachten een gebrek aan empathie van collega's ervaren. Maar dat is gelukkig niet bij iedereen het geval, er is ook sprake van een welwillende houding van zowel de oude werkgever als de collega's.
- Degenen die nu in dienst zijn van de oude werkgever kijken meer tevreden op de achterliggende periode terug dan degenen bij wie het tot een ontslag is gekomen. Het in dienst blijven bij de oude werkgever is gezien de positie op de arbeidsmarkt en de onzekerheid over de eigen mogelijkheden voor veel mensen de beste optie. Want eenmaal buiten het arbeidsproces is het voor mensen met een arbeidsbeperking lastig om een nieuwe baan te vinden. Soms speelt de werkgever een rol bij het zoeken naar ander werk, maar dit lijkt maar beperkt voor te komen.
- Een quotaregeling vindt men op het eerste oog een goed idee. Het is een steun in de rug voor degenen zoals zij die moeite hebben om weer aan het werk te gaan. Het vergroot de zichtbaarheid van werknemers met een arbeidsbeperking en biedt mensen een kans om te laten zien wat ze kunnen. En met een quotaregeling zijn er waarschijnlijk meerdere mensen met een arbeidsbeperking in dienst waarmee rekening gehouden moet worden en dat maakt dat zij minder alleen staan. Maar het is ook lastig, het voelt niet voor iedereen goed. Voor een aantal mensen moet het uitgangspunt zijn dan mensen aangenomen worden vanwege de kwaliteiten en niet omdat men een arbeidsbeperking heeft.
- Een aantal werknemers vindt dat bonussen en regelingen beter zullen werken dan opgelegde verplichtingen. Want het creëert ook ongelijkheid tussen bedrijven, de grotere zullen een quotaregeling gemakkelijker kunnen implementeren dan de kleinere.

**Bijlage 1 Overzicht werknemers**

## H3265 donderdag 15 december - groep 1: 16.00 - 18.00 uur

m/v	leeftijd	opleiding	jaar	situatie	uitkering	betaald werk	werkgever
V	36	HBO	2015	in dienst bij werkgever	WGA 80-100	ja, 32 uur	nieuw
M	39	HBO niet afgerond	2011	in dienst bij werkgever	WGA 80-100	nee	nvt
V	51	LBO	2012	in dienst bij werkgever	WGA 80-100	nee	nvt
V	44	HBO	2006 en 2011	in dienst bij werkgever	WGA 80-100	ja, 15 uur	nieuw
M	54	MBO	2016	in dienst bij werkgever	WGA 80-100	nee	oud
V	46	HBO	2013	in dienst bij werkgever	WGA 80-100	ja, 16 uur	oud
M	54	Lagere school	2016	in dienst bij werkgever	WGA 80-100	nee	nvt
M	57	MBO	2016	in dienst bij werkgever	WGA 80-100	nee	nvt

## H3265 donderdag 15 december - groep 2: 18.30 - 20.30 uur

m/v	leeftijd	opleiding	jaar	situatie	uitkering	betaald werk	werkgever
M	52	VMBO	2014	in dienst bij werkgever	WGA 35-80	ja, 38 uur	oude
V	35	HBO	2013	in dienst bij werkgever	WGA 35-80	ja, 25,6 uur	oud
V	57	VMBO	2014	in dienst bij werkgever	WGA 35-80	nee	nvt
M	63	VMBO	2012	in dienst bij werkgever	WGA 35-80	nee	nvt
V	46	niet afgerond HBO	2016	in dienst bij werkgever	WGA 35-80	nee	nvt
M	54	WO	2014	in dienst bij werkgever	WGA 35-80	ja, 15 uur	oud
M	42	MBO	2009	in dienst bij werkgever	WGA 35-80	ja, 28 uur	nieuw
V	46	VMBO	2015	in dienst bij werkgever	WGA 35-80	nee	nvt

## H3265 donderdag 20 december - groep 3: 16:00 uur

m/v	leeftijd	opleiding	jaar	situatie	uitkering	werk	werkgever
M	36	HBO	2012	geen vaste werkgever	80-100	ja, 30 uur	nieuw
V	39	MBO	2010	geen vaste werkgever	35-80	ja, 32 uur	nieuw
M	56	HAVO	2013	werkgever	80-100	nee	nvt
V	46	niet afgerond MBO	2003	werkgever	35-80	ja, 6 uur	nieuw
M	29	MBO 1	2011	werkgever	35-80	nee	nvt
M	43	niet afgerond HBO	2013	werkloos	35-80	nee	nvt
M	60	MBO	2005	werkloos	35-80	ja, 21 uur	nieuw

## H3265 donderdag 20 december - groep 4: 18:30 uur

m/v	leeftijd	opleiding	jaar	situatie	uitkering	werk	werkgever
V	33	HBO	2011	werkgever	geen	ja, 40 uur	oud
V	45	VMBO	2012	werkgever	geen	nee	nvt
V	56	MBO	2010	werkgever	geen	ja, 20 uur	oud
M	63	LTS niet afgerond	2014	werkgever	geen	nee	nvt
V	50	VMBO	2012	werkgever	geen	nee	nvt
M	51	MBO	2010	werkloos	geen	ja, 36 uur	nieuw
V	40	MBO	2014	werkgever	geen	ja, 20 uur	nieuw

**Bijlage 2 Overzicht werkgevers**

## H3265 donderdag 8 december 2016 - Amsterdam - Groep 1: 16.30 – 18.30 uur

Geslacht	Leeftijd	Functie	Branche	FTE	Collectief verzekerd	Re-integratie en verzuimbeleid uitbesteed
M	30	Eigenaar	Sportschool	17	Ja	Ja
V	36	HR-Manager	Cacao	48	Nee	Nee, wel contactpersoon bij arbo
M	45	P&O en Financieel Manager	Groothandel	25	Ja	Ja
V	57	Eigenaar	Webshop	20	Ja	Ja
V	35	Eigenaar	Kinderopvang	22	Ja	Ja
M	56	Eigenaar	Sportdetachering	18	Nee	Nee

## H3265 donderdag 8 december 2016 - Amsterdam - Groep 2: 19.00 – 21.00 uur

Geslacht	Leeftijd	Functie	Branche	FTE	Collectief verzekerd	Re-integratie en verzuimbeleid uitbesteed
M	58	Hoofd personeel & organisatie	Overheid	300 op zijn devisie	Ja	Deels zelf en hebben wel een externe Arbodienst
V	40	HR-Manager	Zorg	400	Ja	Ja
M		Mede Directeur	consultancy	100	nee	Ja, deels
V	29	HR-Manager	Horeca	250	Ja	Deels, samen met arbodienst
V	55	HR-Manager	Horeca	600	Nee	Deels zelf, deels uitbesteed
M	55	HR-Manager	Bouw	137	Ziektewet niet, zorgverzekering wel	Re-integratie 2e spoor is uitbesteed, 1e spoor en verzuimbeleid doen we samen met de arbodienst

**Bijlage 3 Gesprekspuntenlijsten**

## **CHECKLIST ARBEIDSPARTICIPATIE VAN MENSEN IN DE WIA 15 DECEMBER 2016**

### **A. Introductie en kennismaking (15 minuten)**

- Welkom heten bij Kantar Public
- Opdrachtgever: ministerie van Financien en ministerie van SZW
- Thema: 'ziekte, arbeidsongeschiktheid en de arbeidsmarkt'.
- Spelregels:
  - Het gaat om meningen, dat betekent dat er geen goede of foute antwoorden zijn. Verzoek om vrijuit te spreken.
  - Verzoek om mobiele telefoons uit te zetten.
  - Opname, meekijken en anonimiteitwaarborg.
- We beginnen met voorstelronde: naam, leeftijd, woonplaats, gezinssituatie

### **B. Het leven nu (25 minuten)**

*We willen graag weten hoe uw leven er nu uit ziet.*

- Wat zijn op dit moment uw bezigheden? *INT: betaald werk, maatschappelijk actief, vrijwilligerswerk, mantelzorg, oppassen, etc..* Hoeveel tijd besteedt u per dag of per week aan dit soort bezigheden?
- Hoe gezond voelt u zich? In hoeverre heeft uw gezondheid invloed op uw bezigheden?
- Hoe arbeidsgeschikt bent u op dit moment voor uw gevoel? Hoeveel uur kunt u of zou u kunnen werken? Wat voor een soort werk kunt u aan?
- Komt het arbeidsongeschiktheidspercentage en/of de eventuele urenbeperking die UWV in de tijd heeft vastgesteld overeen met uw eigen inschatting?
- Wat verwacht u voor de toekomst: blijft dit zo, zal het verbeteren, verslechteren?
- Is het verrichten van betaald werk een risicofactor voor uw gezondheid? Op welke manier?
- Hoe gaat het financieel met u? Kunt u goed rondkomen? Op welke manier doet u dat? *INT: meerdere inkomens in het huishouden, spaargeld, overwaarde eigen huis*
- *INT: indien nu WGA-uitkering:* Krijgt u een bovenwettelijke aanvulling op uw WGA-uitkering op grond van de cao? Heeft u of uw bedrijf een WGA-hiaat-verzekering afgesloten?



### **C. De WIA-aanvraag (20 minuten)**

*Hoe is het in de periode voor en na de WIA-aanvraag gegaan? Daar wil ik het nu over hebben.*

- Werkgevers hebben allerlei re-integratieverplichtingen. Wat heeft u daar van gemerkt, wat heeft dat voor u betekend?
- Werknemers hebben ook allerlei re-integratieverplichtingen. Wat heeft u daar van gemerkt, wat heeft dat voor u betekend?
- Wat vindt u van de balans tussen uw eigen verplichtingen en die van uw (oude) werkgever? Kunt u daar een voorbeeld van geven?
- Heeft uw (voormalige) werkgever of re-integratiebedrijf voldoende gedaan om u aan het werk te houden of uw herstel te bevorderen toen u ziek was of nadat u een WGA uitkering hebt gekregen? *INT: eigen risicodragers hebben ook re-integratie verplichtingen na de WIA-poort*
- Wat is er na de beslissing van het UWV gebeurd? Kon u bij uw oude werkgever blijven werken? Zo ja, is uw contract toen aangepast? Of moest u op zoek naar (ander) werk?
- *INT: indien uitkering:* Wist u van te voren hoe hoog de WGA-uitkering zou zijn? Viel het u mee of tegen?
- Wist u hoe de systematiek van de WGA werkt? *INT: eerst loongerelateerd, later ofwel loonaanvullend ofwel vervolguikering.*

### **D. Arbeidsmarktgedrag (35 minuten)**

*Als het zeker is dat mensen echt nooit meer aan het werk kunnen, dan zijn ze volledig en duurzaam arbeidsongeschikt. Ze komen in aanmerking voor een IVA-uitkering en hebben geen re-integratie verplichtingen meer. Voor u geldt dat echter niet.*

- Wat vindt u van het idee dat mensen zoals u, die niet volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn, nu of in de toekomst mogelijk weer aan het werk kunnen gaan? Dat de overheid het belangrijk vindt dat mensen in de WIA zo veel mogelijk toch weer (deels) aan het werk gaan?
- Het idee dat u moet gaan werken of meer uren dan nu moet werken: hoe komt dat op u over? Welk gevoel krijgt u daarbij? Wilt u dat? Waarom wel, waarom niet?
- Zou u nu liever een IVA-uitkering willen hebben? Waarom? *INT: closure, duidelijkheid, rust*
- Waarom blijven mensen, ondanks hun beperking, aan het werk? Ik wil samen met u de mogelijke redenen nagaan. *INT: inventariseer op flipover*

- In hoeverre en op welke manier spelen de volgende zaken daarbij ook een rol? *INT: alleen dat wat niet is genoemd inbrengen*
  - (toename) inkomen: speelt dat een rol, op welke manier?
  - ondersteuning vanuit UWV of werkgever: speelt dat een rol, op welke manier?
  - druk vanuit UWV of werkgever: speelt dat een rol, op welke manier?
  - meedoen aan de samenleving: speelt dat een rol, op welke manier?
  - gezondheid: speelt dat een rol, op welke manier?
  - opleiding: speelt dat een rol, op welke manier?
  - persoonlijke normen en opvattingen: speelt dat een rol, op welke manier?
  - aanbod geschikte banen: speelt dat een rol, op welke manier?
  - hoogte minimumloon: speelt dat een rol, op welke manier?
- *INT: indien uitkering:* Levert betaald werk extra inkomsten op als je een WGA-uitkering hebt? Is er ooit over gesproken hoe dat werkt, is dit u ooit uitgelegd? Hoe?
- *INT: voor degenen met nieuwe werkgever:*
  - Hoe heeft u uw nieuwe baan gevonden?
  - Hoe lang heeft u gezocht?
  - Wat voor een soort contract heeft u?
  - Krijgt uw werkgever ondersteuning? *INT: bijv. no risk polis, werkplekaanpassing*
- Heeft u ooit overwogen als zzp-er aan het werk te gaan? Waarom wel, waarom niet?
- In hoeverre hebben mensen met een arbeidsbeperking volgens u te maken met discriminatie op de arbeidsmarkt? Wat speelt er dan, wie betreft dit? Waarom doen werkgevers dit? Wat heeft dit voor gevolgen?
- En hoe reageren collega's, oude en/of nieuwe, volgens u op mensen met een arbeidsbeperking? Wat speelt er dan, wie betreft dit? Waarom stellen collega's zich zo op? En wat zijn de gevolgen?
- Stel: Er wordt een quotaregeling ingevoerd die werkgevers verplicht een minimum aantal werknemers met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. Wat vindt u van dat idee? En voor wie zou zo'n regeling moeten gelden? *INT: iedereen, alleen de meest kwetsbare mensen*
- Zou u daar zelf gebruik van willen maken? Waarom wel, niet?
- Stel: Het is mogelijk om door om-en bijscholing je kans op werk te vergroten. Hoe staat u daar tegenover? Wilt u daar tijd, energie en geld in stoppen? En hoe zou u dat dan aanpakken?

### **E. Ondersteuning richting werk/herstel (10 minuten)**

*U heeft nu en in het verleden met het UWV te maken gehad. Daar wil ik ook kort nog wat over weten.*

- Hoe kijkt u naar de dienstverlening/begeleiding van het UWV rond uw re-integratie en (medisch) herstel?
- Had of heeft u behoefte aan meer ondersteuning van het UWV? In welke vorm dan? Wat kan het UWV voor u betekenen?
- Wat vindt u van de manier waarop het contact met het UWV verloopt?
- Welke vorm van contact vindt u het meest prettig? *INT: per mail, persoonlijk, schriftelijk*
- Hoe kijkt u tegen een (mogelijke) herbeoordeling van het UWV aan?
- In hoeverre vormt het risico op herbeoordeling een belemmering om aan het werk te gaan/blijven of aan scholing te doen? Waar is men dan bang voor? Speelt dat voor u ook?

### **F. Tot slot (10 minuten)**

- Wij doen dit onderzoek in opdracht van het ministerie van SZW en het ministerie van Financiën. Wat vindt u ervan dat zij dit onderzoek laten uitvoeren? Wat maakt u daaruit op?
- Wat moeten ze hier nu mee, wat moet ze zich vooral aantrekken?
- Zijn er nog dingen niet aan de orde geweest, maar die u wel belangrijk vindt om te noemen?
- Vragen uit de meekijkruimte?

*Dank voor de medewerking.*

## Mini-enquête onderzoek arbeidsongeschikte mensen en betaald werk

*Hartelijk dank voor uw bereidheid om mee te werken aan dit onderzoek. Wilt u bijgaande vragen voorafgaand aan het gesprek beantwoorden?*

Vraag 1. Wat was uw beroep toen u ziek werd?

.....

Vraag 2. Hoeveel uur werkte u toen?

... uur

Vraag 3. Bij wat voor een soort bedrijf/organisatie werkte u toen?

- |                              |                               |
|------------------------------|-------------------------------|
| 1: landbouw, visserij        | 6: vervoer, communicatie      |
| 2: industriebouw             | 7: financiële dienstverlening |
| 3: zorg                      | 8: overige dienstverlening    |
| 4: groothandel, detailhandel | 9: onderwijs                  |
| 5: horeca, catering          | 10: anders                    |

Vraag 4. Hoeveel werknemers had dat bedrijf/die organisatie?

.... werknemers

Vraag 5. Hoelang werkte u bij dat bedrijf/die organisatie?

.... jaar

Vraag 6. Heeft u op dit moment betaald werk?

- 1: ja, bij oude werkgever
- 2: ja, bij nieuwe werkgever
- 3: nee -> DOOR NAAR VRAAG 11

Vraag 7. Wat is uw huidige beroep?

.....

Vraag 8. Hoeveel uur werkt u nu?

... uur

**INDIEN NU WERKZAAM BIJ NIEUWE WERKGEVER:**

Vraag 9. Bij wat voor een soort bedrijf/organisatie werkt u nu?

- |                              |                               |
|------------------------------|-------------------------------|
| 1: landbouw, visserij        | 6: vervoer, communicatie      |
| 2: industrie, bouw           | 7: financiële dienstverlening |
| 3: zorg                      | 8: overige dienstverlening    |
| 4: groothandel, detailhandel | 9: onderwijs                  |
| 5: horeca, catering          | 10: anders                    |



INDIEN NU WERKZAAM BIJ NIEUWE WERKGEVER:

Vraag 10. Hoeveel werknemers heeft dit bedrijf/die organisatie?

.... werknemers

Vraag 11. Wat beschrijft uw huishouden het beste?

- 1: ik ben alleenstaand
- 2: ik heb een partner, maar woon niet samen
- 3: ik woon samen met partner
- 4: ik woon samen met partner + 1 of meer kinderen
- 5: ik woon samen met 1 of meer kinderen
- 6: anders, namelijk: .....

INDIEN SAMENWONEND MET PARTNER EN/OF KIND(EREN):

vraag 12. Hoeveel inkomens zijn er in uw huishouden?

.... inkomens

vraag 13. Welke van de volgende bezigheden/activiteiten doet u?  
*U kunt meerdere antwoorden aangeven!*

- 1: vrijwilligerswerk
- 2: mantelzorg
- 3: sport
- 4: hobbies
- 5: uitgaan
- 6: studie/opleiding

Vraag 14. Hoe gezond voelt u zich?

- 1: heel erg gezond
- 2: redelijk gezond
- 3: niet zo gezond
- 4: helemaal niet gezond

Vraag 15. Wanneer heeft u voor het laatste contact gehad met het UWV?

- 1: minder dan 6 maanden geleden
- 2: 6 – 12 maanden geleden
- 3: 1 – 2 jaar geleden
- 4: langer geleden

*Hartelijk dank voor het invullen!*

## **CHECKLIST ARBEIDSPARTICIPATIE VAN MENSEN IN DE WIA**

### **8 DECEMBER 2016**

#### **A. Introductie en kennismaking (15 minuten)**

- Welkom heten bij Kantar Public
- Opdrachtgever: niet commercieel, vertellen we aan het eind
- Thema: 'ziekte, arbeidsongeschiktheid en de arbeidsmarkt'.
- Spelregels:
  - Het gaat om meningen, dat betekent dat er geen goede of foute antwoorden zijn. Verzoek om vrijuit te spreken.
  - Verzoek om mobiele telefoons uit te zetten.
  - Opname, meekijken en anonimiteitwaarborg.
- We beginnen met voorstelronde: naam, functie, soort bedrijf, omvang bedrijf, soort arbeidscontracten

#### **B. Zieke werknemers aan het werk (40 minuten)**

- Hoe hoog is het ziekteverzuim in uw bedrijf? Hoe vangt u ziekteverzuim op in uw bedrijf?
- Heeft u wel eens te maken met langdurig ziekteverzuim (meer dan zes weken)?
- Heeft u wel eens te maken gehad met een werknemer die in de WIA is beland?
- Op welke manieren probeert u het herstel van zieke werknemers te bevorderen?
- Wat motiveert u om zich in te zetten voor een zieke werknemer?
- Onderneemt u ook actie om te voorkomen dat werknemers ziek worden, wat doet u aan preventiebeleid?
- Doet u de re-integratie van langdurig zieke werknemers in uw bedrijf zelf of is dat uitbesteed aan een gespecialiseerd bedrijf?
- *INT: indien uitbesteed:* Houdt uw bedrijf zelf nog actief contact met langdurig zieke werknemers? Of volgt u vooral de aanwijzingen van het bedrijf dat de re-integratie begeleidt?
- Hoe kijkt u aan tegen de re-integratieverplichtingen die werkgevers hebben?  
*INT: opstellen re-integratieplan, zorgen voor passend werk*
- Hoe kijkt u aan tegen de re-integratieverplichtingen die zieke werknemers hebben?
- Op welke manieren zorgt u ervoor als werkgever dat werknemers goed meewerken aan hun herstel?

- Hoe zorgt u ervoor dat iemand na een WIA-beoordeling aan het werk blijft? Wanneer lukt het wel en wanneer niet?
- Als de werknemer in dienst blijft na de WIA-beoordeling moet de arbeidsovereenkomst veelal worden gewijzigd. *INT: andere functie en werktijden, lager loon.* Heeft u daar ervaring mee? En zo ja, hoe gaat dat in zijn werk?
- Zieke werknemers die bij de WIA-beoordeling minder dan 35% van hun verdienvermogen verliezen, blijven in principe in dienst, tenzij de werkgever kan aantonen geen passend werk te kunnen bieden. Heeft u daar ervaring mee? En zo ja, hoe werkt dit in de praktijk?
- Wat heb je als werkgever nodig om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te houden?
- Bij het in dienst houden van zieke werknemers kunt u steun krijgen van UWV en/of gebruik maken van regelingen van de overheid (no risk polis, scholing, werkplekaanpassing). Wist u dat? Heeft u daar ervaring mee?
- Welke ondersteuningsmaatregelen hebben het grootste effect op de beslissing om iemand wel/niet in dienst te houden? Wat is daarbij van doorslaggevend belang?

### **C. Het aannemen van mensen met arbeidsbeperking (25 minuten)**

- Krijgt u wel eens sollicitaties van mensen met een arbeidsbeperking? Of een aanbod vanuit UWV, re-integratiebedrijf of gemeente?
- Heeft u wel eens werknemers met een arbeidsbeperking in dienst genomen?
- Wat zijn argumenten voor u om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen? *INT: inventariseer op flipover*
- En wat zijn argumenten voor u om mensen met een arbeidsbeperking niet in dienst te willen nemen? *INT: inventariseer op flipover*
- Hoe groot is de kans dat uw bedrijf de komende drie jaar iemand met een arbeidsbeperking aanneemt?
- Bij welke werknemers of aandoeningen bent u terughoudend om ze in dienst te nemen? En waarom?
- En wie zou u juist graag een kans willen geven in uw bedrijf (en waarom)?
- *INT: indien het mogelijk verhoogde risico op ziek zijn wordt genoemd (anders suggereren):* Waar bent u dan vooral bang voor? Gaat het om de extra kosten qua loondoorbetaling, de verstoring van het productieproces (organiseren vervanging) of het “administratieve gedoe” rond de re-integratieverplichtingen?

- In hoeverre is de aard van de arbeidsbeperking een relevante factor bij het aannemen van personeel in uw bedrijf? Hoe gemakkelijk of moeilijk kunt u mensen met psychische klachten, hartklachten, urenbeperking, licht verstandelijke beperking plaatsen in uw bedrijfsproces?
- In hoeverre zou het in uw bedrijf mogelijk zijn om werkzaamheden in kleinere deeltijdbanen te vervullen?
- In hoeverre zou het in uw bedrijf mogelijk zijn om eenvoudige taken samen te voegen tot nieuwe functies op laag niveau (job carving)?
- Wat heb je als werkgever nodig om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen?
- Bij het in dienstnemen van mensen met een arbeidsbeperking kunt u steun krijgen van UWV en/of gebruik maken van regelingen van de overheid (no risk polis, proefplaatsing, jobcoach, scholing, werkplekaanpassing, etc.). Wist u dat? Heeft u daar ervaring mee?
- Welke ondersteuningsmaatregelen hebben het grootste effect op de beslissing om iemand wel/niet in dienst te nemen? Wat is daarbij van doorslaggevend belang?

#### **D. Periode voor de WIA-aanvraag (15 minuten)**

- Ziekte bij werknemers heeft verschillende consequenties. Denk aan het bijhouden van het dossier, het werken aan herstel van de zieke werknemer, het re-integratieproces, het regelen van vervanging. Welke aspecten van ziekteverzuim zijn het meest belastend voor uw bedrijf? Waar zit dat in: de hoeveelheid werk, de verstoring van het productieproces, de kosten, het gevoel dat het niet rechtvaardig is, iets anders?
- Bent u verzekerd voor de loondoorbetaling bij ziekte en/of arbeidsongeschiktheid of draagt u dit risico zelf? Zo ja, waartegen bent u verzekerd: het doorbetalen van loon, (een deel van) de re-integratie en/of de eventuele loonsanctie (de 'Poortwachter-proof' verzekering/ontzorgpolis).
- Welke afwegingen spelen bij de keuze om zich wel/niet te verzekeren?
- Hebt u wel eens te maken gehad met aanvullende regelingen m.b.t. ziekte en arbeidsongeschiktheid, die in uw cao waren afgesproken?
- *INT: indien men tijdelijke contracten heeft:* Weet u hoe de loondoorbetaling is geregeld bij zieke werknemers van wie het tijdelijke contract afloopt, en hoe de kosten worden doorbelast?
- Hoe gaat u hiermee om? *INT: bent u hiervoor verzekerd, probeert u te voorkomen dat tijdelijke werknemers ziek uit dienst gaan, werkt u vooral met flexibele krachten die u kent of vertrouwt?*



## **E. De rol andere partijen (UWV, overheid, verzekeraar) (15 minuten)**

*Bij ziekte van werknemers heeft een bedrijf vaak met allerlei partijen te maken.*

- Wat zijn uw ervaringen met UWV? *INT: denk aan de WIA-beoordeling (Poortwachertoets), het ontslaan van werknemers na de WIA-beoordeling en de ondersteuning bij het re-integreren van zieke en gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers*
- Wat zijn uw ervaringen met verzekeraars? *INT: bijvoorbeeld met een ontzorgpolis*
- Hoe zou de overheid het voor bedrijven eenvoudiger kunnen maken om mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen en aan het werk te houden? Mist u op dit moment potentieel nuttige maatregelen? Wat heeft u als werkgever nodig?
- Veel landen kennen een quotumregeling die werkgevers verplicht een minimum aantal werknemers met een arbeidsbeperking in dienst te nemen, of anders een boete te betalen. Hoe staat u hier tegenover?
- Moet zo'n regeling voor alle werkgevers gelden? Voor wie wel, voor wie niet?
- En welke werknemers zouden onder de quotumregeling moeten vallen? (Iedereen met een WIA-uitkering, of alleen mensen die volledig arbeidsongeschikt zijn; ouderen of juist jongeren?)

## **F. Tot slot (10 minuten)**

- Wij doen dit onderzoek in opdracht van het ministerie van SZW en het ministerie van Financiën. Wat vindt u ervan dat zij dit onderzoek laten uitvoeren? Wat maakt u daaruit op?
- Wat moeten ze hier nu mee, wat moet ze zich vooral aantrekken?
- Zijn er nog dingen niet aan de orde geweest, maar die u wel belangrijk vindt om te noemen?
- Vragen uit de meekijkruimte?

*Dank voor de medewerking.*