

**TNO-rapport**

**25263**

**Reële reïntegratiemogelijkheden  
voor gedeeltelijk arbeidsongeschikt  
onderwijspersoneel**

Polarisavenue 151  
Postbus 718  
2130 AS Hoofddorp

[www.arbeid.tno.nl](http://www.arbeid.tno.nl)

T 023 554 93 93  
F 023 554 93 94

Datum 5 juni 2002

Auteurs C.V. van Vuuren  
F.A. Reijenga  
A. Korver  
F.C. Verboon

m.m.v : H.A.A. Berendsen, Loyalis Contractmanagement  
G.J. Robbertsen, Loyalis Contractmanagement  
A.G. ter Huurne, IVA Tilburg

Alle rechten voorbehouden. Niets uit dit rapport mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van TNO.

Indien dit rapport in opdracht werd uitgebracht, wordt voor de rechten en verplichtingen van opdrachtgever en opdrachtnemer verwezen naar de Algemene Voorwaarden voor Onderzoeks- opdrachten aan TNO, dan wel de betreffende terzake tussen partijen gesloten overeenkomst. Het ter inzage geven van het TNO-rapport aan direct belanghebbenden is toegestaan.

## Inhoudsopgave

1	Inleiding	3
1.1	Probleemstelling	3
1.2	Onderzoeksvragen, onderzoeksopzet en opbouw rapportage	4
2	Achtergrond	9
2.1	Arbeidsmarkt	9
2.2	Arbeidsrisico's en mogelijkheden om deze te verminderen	12
2.3	Kenmerken van het gedeeltelijk arbeidsongeschikt personeel uit het onderwijs	13
2.4	Twee onderzoeksgroepen nader bekeken	13
2.5	Tot slot	14
3	Reïntegratie van gedeeltelijke arbeidsongeschikte werknemers uit het onderwijs	17
3.1	Inleiding	17
3.2	Algemene indruk	17
3.3	Reïntegratie naar oude functie bij oude werkgever	19
3.4	Reïntegratie naar nieuwe functie bij oude werkgever	24
3.5	Reïntegratie naar oude functie bij nieuwe werkgever	25
3.6	Reïntegratie naar nieuwe functie bij nieuwe werkgever	27
3.7	Degenen die niet gereïntegreerd zijn	30
3.8	Tot slot	32
4	De kansen op reïntegratie van gedeeltelijk arbeidsongeschikt onderwijspersoneel	33
4.1	Dossierstudie: recent ingetreden WAO'ers	33
4.2	IVA-studie: reeds langer arbeidsongeschikten	34
4.3	Kenmerken van werkenden versus niet werkenden	35
5	Slotbeschouwing	39
5.1	De gestelde vragen	39
5.2	Reële plaatsing/reïntegratiemogelijkheden voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten in het onderwijs	39
5.3	Licht arbeidsongeschikten	40
5.4	Buiten het onderwijs	42
5.5	Arbeidsongeschiktheid wegens psychische redenen	42
5.6	Geschikte functies voor onderwijspersoneel	43
5.7	De nieuwe WAO	44
5.8	Nieuwe ontwikkelingen die reïntegratie kunnen bevorderen	46
6	Literatuur	47
	Bijlage 2: Interviewprotocol onderzoek naar reële reïntegratiemogelijkheden voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten uit het onderwijs	51
	Bijlage 3: Arbeidsrisico's en mogelijkheden om deze te verminderen voor het onderwijspersoneel	53
	Bijlage 4: Kenmerken van gedeeltelijk arbeidsongeschikt personeel uit het onderwijs	59
	Bijlage 5: Kenmerken van de twee onderzoeksgroepen	63
	Bijlage 6: Inzicht in gebruik herplaatsingtoelage en suppletie in het onderwijs	67



# 1 Inleiding

Het ministerie van OCenW wenst inzicht in de reële herplaatsingsmogelijkheden van gedeeltelijk arbeidsongeschikten afkomstig uit het onderwijs. Dit naar aanleiding van de plannen van de Adviescommissie Arbeidsongeschiktheid (Commissie Donner II), het advies van de Sociaal Economische Raad (SER) en het kabinetsstandpunt over een nieuwe WAO. Kern van deze voorstellen is een onderscheid te maken tussen geheel en gedeeltelijk arbeidsongeschikten. Alleen degenen met een duurzaam en volledig verlies van arbeidscapaciteit als gevolg van ziekte of gebrek hebben recht op een WAO-uitkering. Gedeeltelijk arbeidsongeschikten blijven in dienst bij de werkgever of krijgen een WW-uitkering gevolgd door een IOAW-uitkering.

Als de werkgever zich onvoldoende inspannt, kan hij geconfronteerd worden met een langere periode van loondoorbetaling. De werknemer die niet voldoende meewerkt aan zijn reïntegratie kan ontslagen worden of een lagere/geen uitkering krijgen.

Kerngedachte in de voorstellen is dat de werkgever de eerste 2 jaar ziekte van zijn werknemers betaalt. Het eerste jaar 70% plus aanvulling tot 100% van het loon, het 2e jaar 70% zonder aanvulling.

1. Werknemers tot 35% arbeidsongeschikt. Deze groep blijft tegen betaling van het normale salaris in dienst van de werkgever. Zij kunnen niet ontslagen worden.
2. Werknemers die tussen de 35% en 80% arbeidsongeschikt zijn. Als zij aan het werk gaan tegen een lager inkomen moet dit (middels een private dan wel publiek gefinancierde loonaanvullingsregeling) aangevuld worden tot 70% van het oude loon.

Indien de gedeeltelijk arbeidsongeschikten uit de bovengenoemde twee groepen niet werken, komen zij in aanmerking voor een WW of IOAW uitkering. Hetzelfde geldt voor werknemers die na 2 jaar ziekte nog steeds - tijdelijk- ziek zijn en niet voldoen aan het duurzaamheids criterium (herstel binnen 5 jaar niet verwacht). Na herstel kunnen zij weer terug naar de oude werkgever.

3. Werknemers die voor meer dan 80% zijn afgekeurd en waarvan herstel binnen 5 jaar niet wordt verwacht. Zij krijgen een WAO-uitkering van 70 of 75% van het gemiddelde loon van de laatste 3 jaren. Deze WAO-uitkering kan op zijn vroegst drie maanden na de eerste ziektedag plaatsvinden.

## 1.1 Probleemstelling

Het onderwijs heeft in vergelijking met andere sectoren een relatief groot aantal gedeeltelijk arbeidsongeschikten. Eind 2000 bestond het WAO-bestand van ruim 47.000 personen voor de gehele onderwijssector (waaronder ca. 445.000 personen vallen) voor bijna 40% uit gedeeltelijk arbeidsongeschikten. Uit recent onderzoek van het Ctsv (Van der Giezen e.a., 2001) blijkt dat van de nieuwe WAO'ers afkomstig uit het onderwijs in 2000 58% gedeeltelijk wordt afgekeurd. Voor de marktsector is dit 20% lager.

Het Ctsv brengt twee verklaringen naar voren voor de vele gedeeltelijke WAO-uitkeringen in de onderwijs- én overheidssector. Ten eerste dat de USZO-cliënten relatief vaak gedeeltelijk werkzaam zijn voordat de WAO-claimbeoordeling plaatsvindt. Ook ervaren zij in vergelijking met cliënten van andere uitvoeringsinstellingen ge-

middeld lichtere psychische en fysieke beperkingen en hadden zij vaker een relatief hoog loon in het oude werk. Ten tweede is een gedeeltelijke WAO-uitkering in combinatie met gedeeltelijke werkhervatting in het onderwijs en bij de overheid financieel aantrekkelijker dan een volledige WAO-uitkering. Veel gedeeltelijk arbeidsongeschikten blijken volgens dit Ctsv-rapport gedeeltelijk het werk hervat te hebben conform hun resterende verdien capaciteit waardoor zij in aanmerking komen voor een bovenwettelijke herplaatsingstoelage die het loon tot honderd procent aanvult. Het merendeel van de gedeeltelijk arbeidsongeschikten met een herplaatsingstoelage is werkzaam in de oude functie voor minder uren.

Bovendien zijn velen (43% van de instroom) van hen arbeidsongeschikt geraakt wegens psychische problemen. Dit betekent voor veel van de nieuwe arbeidsongeschikten in het onderwijs dat, als het akkoord van de sociale partners ongewijzigd ingevoerd zou worden, zij niet aan de duurzaamheids-eis voldoen en derhalve geen recht zullen hebben op een WAO-uitkering maar ten laste komen van de werkgever/verzekering of in aanmerking komen voor een WW/IOAW-uitkering.

Van belang is ook dat de herplaatsingmogelijkheden naar een andere functie voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten in het onderwijs gering lijken te zijn. Voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten die in dienst van de werkgever blijven én niet naar de eigen functie kunnen terugkeren, zal ander passend werk gezocht moeten worden. De arbeidsongeschikten bij de overheid en in het onderwijs willen het liefst hun werk hervatten bij de eigen werkgever. Onderzoek van het Lisv (Molenaar-Cox & Van der Giezen, 1999) wijst namelijk uit dat 12-maandszieken van USZO gericht zijn op reïntegratie bij de oude werkgever en niet op zoek zijn naar werk bij een nieuwe werkgever. Gezien onder meer de schaalgrootte van de scholen en het beperkte functie-aanbod kan dit op problemen stuiten.

Overigens lijken de arbeidsmarktkansen voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten uit het onderwijs buiten de onderwijssector niet slecht te zijn. Vaardigheden die van belang zijn in het onderwijs zoals kunnen omgaan met mensen, presenteren etc. zijn ook vaardigheden die buiten de onderwijssector gevraagd worden. Plaatsing van gedeeltelijk arbeidsongeschikt onderwijspersoneel lijkt daarom tot de mogelijkheden te behoren, mits het personeel dit ook zelf wenst. En dat lijkt dus niet altijd het geval te zijn, zoals het bovengenoemde onderzoek van het Lisv aangeeft.

Het bovenstaande is aanleiding voor het ministerie van OCenW om onderzoek te laten doen naar de reële herplaatsingmogelijkheden van gedeeltelijk arbeidsongeschikten uit het onderwijs. Aan TNO Arbeid als extern bureau is gevraagd dit onderzoek uit te voeren in samenwerking met Loyalis Contractmanagement en het IVA Tilburg, Instituut voor sociaal-wetenschappelijk beleidsonderzoek en advies. In de volgende deelparagraaf volgen de onderzoeksvragen, de gekozen onderzoeksopzet en een beschrijving van de opbouw van deze rapportage.

## **1.2 Onderzoeksvragen, onderzoeksopzet en opbouw rapportage**

### *Onderzoeksvragen*

De bovengenoemde probleemstelling leidt tot de volgende vragen:

1. Wat zijn de reële plaatsing/reïntegratiemogelijkheden voor gedeeltelijk (35 – 80%) arbeidsongeschikten in het onderwijs?
2. Wat zijn de knelpunten en mogelijkheden bij het in dienst houden van de groep gedeeltelijk arbeidsongeschikten die voor minder dan 35% zijn afgekeurd?

3. Wat zijn de reële plaatsing/reïntegratiemogelijkheden voor gedeeltelijk arbeidsongeschikt onderwijspersoneel buiten de onderwijssector?
4. Wat zijn de specifieke knelpunten met werkhervatting/reïntegratie in relatie tot arbeidsongeschiktheid op psychische gronden?
5. Welke functies betreffen de reële plaatsing/ reïntegratiemogelijkheden en is er sprake van spanning op de arbeidsmarkt voor deze functies? Ofwel, hoe groot is de slagingskans om in geschikte functies als gedeeltelijk arbeidsongeschikte te gaan werken?

#### *Onderzoeksopzet*

De onderzoeksvragen zijn met behulp van twee parallele trajecten beantwoord. Het eerste traject omvatte een quickscan door middel van deskresearch en expert-onderzoek. Het tweede traject hield in dat een dossierstudie en twee aanvullende analyses zijn uitgevoerd.

De reden voor deze onderzoeksaanpak is dat gegevens over de aard van de functies waarin gedeeltelijk arbeidsongeschikten uit het onderwijs kunnen reïntegreren nog onvoldoende zijn te vinden in de literatuur en in de bestanden over de populatie van het UWV-USZO. Deze gegevens zijn voornamelijk te verkrijgen uit de dossiers van arbeidsongeschikte werknemers of door middel van interviews met experts. Uit de literatuur is duidelijk dat een groot deel van de gedeeltelijk arbeidsongeschikten een herplaatsingstoelage ontvangt (Van der Giezen e.a, 2001). Dit betekent dat zij aan het werk zijn en waarschijnlijk in de meeste gevallen bij de eigen werkgever in de eigen functie met minder uren. Bovendien is er voor de groep die een herplaatsingstoelage ontvangt vaak geen FIS-(functie-informatiesysteem)beoordeling gemaakt, op grond waarvan theoretische functies zijn af te leiden. Voor deze groep zal dossierstudie daarom vermoedelijk weinig nieuwe inzichten opleveren.

De groep gedeeltelijk arbeidsongeschikten zonder herplaatsingstoelage is het meest interessant om te bestuderen. En daarvan vooral degenen die een reïntegratietraject in zijn gegaan, omdat voor deze groep wel een FIS-beoordeling is gemaakt. In het fysieke dossier staat aangegeven welke extra inspanningen nodig zijn geweest om deze groep aan het werk te brengen en in welke concrete functies zij het werk hebben kunnen hervatten. Twee aanvullende analyses zijn daarnaast uitgevoerd om uitspraken te doen over de mate waarin de onderzochte groep representatief is voor de totale groep gedeeltelijk arbeidsongeschikten zonder herplaatsingstoelage in het primair en voortgezet onderwijs (PO en VO) en voor de groep arbeidsongeschikten afkomstig uit het onderwijs in totaal.

Doel van het eerste traject was het geven van inzicht in de feitelijke hervattings- en beschikbare arbeidsmogelijkheden van de verschillende groepen gedeeltelijke arbeidsongeschikten uit het onderwijs. Het onderdeel deskresearch richtte zich vooral op literatuur over de arbeidsmarktperspectieven van (gedeeltelijk arbeidsongeschikte) werknemers uit het onderwijs. Het onderdeel expertonderzoek bestond uit het (telefonisch) afnemen van een vragenlijst bij de volgende experts in de onderwijssector (alle gespecialiseerd in reïntegratievraagstukken zie bijlage 1):

- Verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen van het USZO;
- Beleidsmedewerkers/consulenten van de stichting Vervangingsfonds;
- Onderwijsinstellingen uit het PO en VO die in 2000-2001 deelnamen aan het pilotproject reïntegratie-zorgsysteem van TNO Arbeid (besturen en schoolleiding);
- Kroon-op-het-werk-winnaar 2000: het Deltion College (de arbeidsdeskundige van deze instelling);
- Deskundigen van reïntegratiebedrijven (Loyalis, Kliq);
- Algemene Onderwijsbond;

- VOS/ABB werkgeversorganisatie.

De hiervoor ontwikkelde vragenlijst voor deze interviews (zie bijlage 2) was gericht op het boven tafel krijgen van de reële mogelijkheden en knelpunten van onderwijspersoneel om (gedeeltelijk) te reintegreren. De mogelijkheden en knelpunten waren geordend naar de eigen functie, een nieuwe functie, bij de eigen of een nieuwe werkgever, binnen of buiten de branche en voor verschillende groepen (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten: minder of meer dan 35% arbeidsongeschikt en uitgevallen wegens psychische of niet-psychische klachten. Daarnaast zijn er vragen gesteld over veel gekozen werkaanpassingen en voorzieningen en de (financiële, positionele, persoonlijke) consequenties van de verschillende wijzen van reintegreren voor de betreffende werknemers.

Het doel van het tweede traject was inzicht te geven in de aard van de concrete functies binnen en buiten het onderwijs waar gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers het werk hebben hervat én in de theoretische functies waar deze gedeeltelijke arbeidsongeschikten voor in aanmerking komen op grond van hun belastbaarheidpatroon zoals dat uit het FIS komt. Loyalis Contractmanagement heeft hiertoe een dossierstudie uitgevoerd op 98 fysieke dossiers van gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers zonder herplaatsingstoelage afkomstig uit het Primair Onderwijs en Voortgezet Onderwijs die onlangs een reïntegratietraject hebben doorlopen. Hierbij is onderscheid gemaakt tussen werknemers met minder dan 35% arbeidsongeschiktheid met of zonder psychische klachten en werknemers met een arbeidsongeschiktheidspercentage van 35 tot 80 procent met of zonder psychische klachten.

Daarnaast zijn in dit kader twee aanvullende analyses uitgevoerd die inzicht geven in de mate waarin de groep volgers van reïntegratietraject representatief is voor de totale groep gedeeltelijk arbeidsongeschikten zonder herplaatsingstoelage in het PO en VO. Ten eerste heeft Loyalis Contractmanagement een beschrijving gemaakt van het totale Loyalis Contractmanagement-bestand voor het onderwijs uitgesplitst naar subsector. Op grond hiervan kan aangegeven worden in hoeverre het mogelijk is de uitkomsten van de dossierstudie van gedeeltelijk arbeidsongeschikten uit het PO en VO waarmee een reïntegratietraject is gestart in 2000, te generaliseren naar de overige gedeeltelijke arbeidsongeschikten in PO en VO (met en zonder herplaatsingstoelage) en naar de gedeeltelijk arbeidsongeschikten werknemers in de overige deelsectoren in het onderwijs. Ook wordt uit deze analyse duidelijk welk deel van het totale bestand gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers een herplaatsingstoelage en suppletie (aanvullende uitkering op de wettelijke arbeidsongeschiktheids- en werkloosheidsregelingen) ontvangt. Door deze analyse wordt bovendien een volledig en actueel beeld gegeven van de sector op het gebied van arbeidsongeschiktheid. In beeld zijn kenmerken gebracht van zowel het bestand van arbeidsongeschikten in 2000 als van de instroom in de WAO.

Ten tweede is een vergelijking gemaakt tussen de groep volgers van een reïntegratietraject en de ondervraagde personen afkomstig uit het onderwijs in een bestand van het IVA Tilburg (Vloet, e.a., 2001). Het IVA heeft in opdracht van het Landelijk Instituut voor Sociale Verzekeringen (Lisv) onder meer interviews gehouden met gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers afkomstig uit het onderwijs. Hieruit blijkt dat bijna de helft van de onderzochte gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers zonder herplaatsingstoelage voor enkele uren op eigen kracht toch aan het werk is. Bovendien heeft het IVA een secundaire analyse uitgevoerd waarin deze groep tevens is uitgesplitst naar de aard van de klachten en naar arbeidsongeschiktheidspercentage. Deze analyse betreft mensen uit de gehele

onderwijssector en geeft inzicht in de mogelijkheden om binnen en buiten de sector met behoud van een WAO-uitkering aan het werk te komen. Ook is de bereidheid te reïntegreren en de gevonden reïntegratiekansen in het onderwijs en buiten het onderwijs (uitgesplitst naar overheidssectoren: Sector Rijk, Politie, Rechterlijke Macht etc. en naar marktsector) onderzocht.

#### *Opbouw rapportage*

In hoofdstuk 2 wordt ingegaan op belangrijke achtergrondinformatie over de arbeidsmarkt en de werksituatie in het onderwijs. Ook gaat dit hoofdstuk in op de kenmerken van gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers afkomstig uit het onderwijs. Hoofdstuk 3 neemt de reïntegratiemogelijkheden en ervaren knelpunten hierbij van het gedeeltelijke arbeidsongeschikte onderwijspersoneel onder de loep. Dit doen wij aan de hand van een onderscheid naar oude of nieuwe functie, werkgever en/of sector. In hoofdstuk 4 analyseren wij de kansen op reïntegratie van vier groepen werknemers: werknemers met minder dan 35% arbeidsongeschiktheid met of zonder psychische klachten en werknemers met een arbeidsongeschiktheidspercentage van 35 tot 80 procent met of zonder psychische klachten. Hoofdstuk 5 geeft een slotbeschouwing over de reële mogelijkheden voor gedeeltelijk arbeidsongeschikt personeel uit het onderwijs om (ten dele) te reïntegreren en de knelpunten waar het hierbij tegen aanloopt. Hierbij wordt ingegaan op de verschillende aangrijpingspunten ter bevordering van de reïntegratie van gedeeltelijk arbeidsongeschikt personeel uit het onderwijs.





## 2 Achtergrond

In dit hoofdstuk gaan we in op de betekenis van de werksituatie voor herintreding in het onderwijs. Welke mogelijkheden biedt de werksituatie voor reïntegratie en welke belemmerende en bevorderende factoren komen we in dat verband tegen? We beantwoorden deze vragen tegen de achtergrond van een korte beschouwing over de onderwijsarbeidsmarkt.

Dit hoofdstuk zet verder op een rij wat de kenmerken zijn van gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers afkomstig uit het onderwijs. Tenslotte staan wij in dit hoofdstuk stil bij de samenstelling van de groepen waarop onze gegevens zijn gebaseerd over de reële reïntegratiemogelijkheden voor gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers uit het onderwijs. Hierbij geven wij aan in hoeverre deze groepen representatief zijn voor de gedeeltelijke arbeidsongeschikten in PO en VO en voor de gedeeltelijk arbeidsongeschikten werknemers in de overige deelsectoren in het onderwijs.

### 2.1 Arbeidsmarkt

Bijna een tiende deel van de Nederlandse beroepsbevolking is werkzaam in het onderwijs. Eind 2000 werkten in de gehele onderwijssector ca. 445.000 personen (incl. wachtgelders en WAO'ers). Hiervan was het grootste deel werkzaam in het primair en voortgezet onderwijs. Van elke 9 mensen in de onderwijssector als geheel (inclusief de academische ziekenhuizen) werken er 5 in het primaire en voortgezette onderwijs. Onze analyse richt zich daarom vooral op het primair en voortgezet onderwijs. Tabel 2.1 geeft het aantal leerkrachten in reguliere dienst in 1997, 1998 en 1999 in het primair en voortgezet onderwijs.

Tabel 2.1. Aantallen leerkrachten primair en voortgezet onderwijs 1997-1998-1999

	1997	1998	1999
Primair onderwijs	118.600	122.800	125.900
Voortgezet onderwijs	47.900	51.300	52.100

(bron: Ministerie van OCenW, OCenW in kerncijfers, p. 39, p. 47)

Het gaat hier om mensen die voor de klas staan. Het aandeel van het onderwijs-ondersteunend personeel is overigens wel groeiend. In het voortgezet onderwijs gaat inmiddels 1 op de 6 fte's naar onderwijs-ondersteuning; in het basis-onderwijs 1 op de 14. De groei van het onderwijs-ondersteunend personeel in het primair onderwijs gaat hard: bijna een verdubbeling van het aantal fte's in de periode 1994-2000<sup>1</sup>.

#### *Personeelssamenstelling*

Het onderwijs feminiseert, in het bijzonder het primair onderwijs. In personen vinden we in het primair onderwijs onder elke 4 mensen 3 vrouwen; in fte's bezetten vrouwen twee derde van het totaal. Hetzelfde beeld vinden we, nog iets uitgesprokener, voor het onderwijs-ondersteunend personeel, althans in het speciaal onderwijs<sup>2</sup>. In het voortgezet onderwijs vinden we meer mannen dan vrouwen, maar ook hier neemt het

<sup>1</sup> Zie verder: J. Van Kuijk en J. van Bergen, *Hoe onbekend is het onderwijs-ondersteunend personeel?* (ITS/Regioplan: Nijmegen en Amsterdam 2000: 27 –tabel 3.4- en 39 –tabel 4.4-.

<sup>2</sup> Over de samenstelling van het oop in het basisonderwijs naar geslacht, leeftijd en soort aanstelling van het oop is 'niets bekend' (Vgl. Van Kuijk en Van Bergen). Verdere gegevens over het oop zijn steeds aan dit rapport ontleend.

aandeel van vrouwen snel toe. In fte's bezetten vrouwen één derde van het totaal, in personen gaat het om 4 op 10<sup>3</sup>. Ook hier lijkt de verdeling van het onderwijsondersteunend personeel op die van het onderwijzend personeel. Het begeleidend verschijnsel van de feminisering is dat deeltijd sterk stijgt, in beide onderwijstypen en met name in het primair onderwijs. De leeftijdsopbouw in het primair onderwijs is redelijk gelijkmatig, ook omdat er de laatste jaren weer jongeren instromen. Niettemin is van het totale personeelsbestand (zowel in fte's als personen) ruim 45% 45 jaar of ouder. In het voortgezet onderwijs is de leeftijdsopbouw<sup>4</sup> minder gelijkmatig en de vergrijzing is nadrukkelijker aanwezig: bijna 60% is 45 jaar of ouder<sup>5</sup>.

#### *Vervangings- en uitbreidingsvraag*

Door de sterke vergrijzing is de vervangingsvraag de komende jaren groot, zoals onder meer blijkt uit de arbeidsmarktprognose van de nota *Werken in het Onderwijs (Ministerie van OCenW, 2001)*. Zo stijgt de vervangingsvraag in het primair onderwijs tussen 2000 en 2010 van 3,7% naar ongeveer 4,8%. Het voortgezet onderwijs heeft aanvankelijk een nog hogere vervangingsvraag maar staat in 2010 op een met het primair onderwijs vergelijkbaar niveau.

Er is dan nog geen rekening gehouden met de uitbreidingsvraag in het onderwijs<sup>6</sup>, die het beeld over een aantal jaren enigszins verzacht. En evenmin is rekening gehouden met de BAPO, de FPU en met de effecten op de WAO-instroom van de geschatte en ten opzichte van 2000 aanzienlijk hogere gemiddelde leeftijd in 2005. Het plaatje geeft, met andere woorden, een incompleet beeld van de arbeidsmarktproblematiek in het primair en voortgezet onderwijs<sup>7</sup>. Maar hoe dan ook is vervanging een probleem. De lerarenopleidingen kunnen het gat niet dichten, en evenmin de inzetbare arbeidsreserve. Deze reserve neemt na 2002 snel af en zal in 2007 zelfs geheel uitgeput zijn in het primair onderwijs. Voor het voortgezet onderwijs is de situatie gunstiger, maar lang niet voldoende om het gat te dichten. Dat geldt ook voor de lerarenopleiding. Het best staan de opleidingen voor een baan in het primaire onderwijs ervoor.

Opvallend is dat, welk scenario ook gehanteerd wordt, de arbeidsmarkt knelpunten in het onderwijs onveranderlijk nijpend blijken te zijn. Dat wil zeggen dat relatief onafhankelijk van de veronderstellingen over economische groei, conjunctuur en

<sup>3</sup> Gegevens ontleend aan: Ministerie van OCenW, *Nota Werken in het Onderwijs*, p. 17, 18

<sup>4</sup> Voor het oop zijn de data over de leeftijdsopbouw beperkt tot percentages <50 en 50+. In het voortgezet onderwijs is 1 op de 3 oop-ers 50 jaar of ouder. In het speciaal onderwijs is dat 1 op 5. Ongeveer ¾ werkt parttime, in het voortgezet onderwijs is dat ½. Vgl. Van Kuijk en Van Bergen.

<sup>5</sup> Overigens geldt voor de ontwikkelingen tussen 1994 en 2000: hoe jonger (tot 35 jaar) hoe groter de aanstelling. Verder blijkt het 'oudere' voortgezet onderwijs ook een groter deel fte's kwijt te raken aan de BAPO-regeling (ruim 2% tegenover 1¼% in het primair onderwijs). De prognose voor de toekomst wijst overigens in omgekeerde richting: de gemiddelde leeftijd in het basisonderwijs zal stijgen, die in het voortgezet onderwijs zal dalen (Min. OCenW, *Arbeidsmarkteffectrapportage 2000*.)

<sup>6</sup> Die door het Ministerie van OCenW op ruim 1% op jaarbasis wordt geschat, volgens Min. OCenW, ., *Arbeidsmarkteffectrapportage 2000*.

<sup>7</sup> De vervangingsvraag zoals berekend door het ROA, *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2006*, (Rapport ROA-R-2001/8: Maastricht, 2001) houdt met een aantal van deze ontwikkelingen wel rekening en komt daardoor gemiddeld hoger uit dan de berekening hier. Hoe de berekeningen precies zijn opgezet en uitgewerkt is in het genoemde rapport niet vermeld.

(internationale) concurrentieverhoudingen de druk op het onderwijs groot is<sup>8</sup>. Het zal het onderwijs niet vergund zijn te kiezen uit verschillende opties: elke mogelijkheid om de sector aantrekkelijk te maken voor nieuwkomers en voor nieuwe functies moet worden aangegrepen. En meer dan dat, want ook het proberen de mensen die al aan boord zijn te behouden is absolute noodzaak.

Een groot deel van het huidige en toekomstige personeelsbestand in het onderwijs is verhoudingsgewijs oud. De psychische component – aangejaagd door werkdruk en gebrek aan autonomie - speelt daarnaast een grote rol in het primaire en in het bijzonder in het voortgezet onderwijs. Het cohort in de leeftijdscategorie van 35 tot 49 jaar zal in enkele jaren zal doorschuiven naar de categorie van 45 jaar en ouder. Deze categorie zal in de nabije toekomst kwantitatief de meest bepalende personeelscategorie in het onderwijs zijn, en tevens de categorie met het hoogste instroompercentage in de WAO<sup>9</sup>.

Dit geeft aan dat het onderwijs op vele fronten tegelijk slag moet leveren. Een aanpak van de arbeidsrisico's is vanuit preventief oogpunt noodzakelijk, maar ook vanuit de belangen en mogelijkheden van reïntegratie. Dit laatste is des te belangrijker, gegeven de daling in het percentage volledig ongeschikten en dus de groei in het percentage gedeeltelijk arbeidsongeschikten. Was in 1995 nog 69 procent volledig arbeidsongeschikt, in 2000 is dat 60 procent volgens de gegevens van Loyalis Contractmanagement dit betekent dat van de ruwweg 47.000 personen in het onderwijs met een WAO-uitkering ongeveer 12.000 gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn. Hiervan is, blijkens de tellingen van WAO'ers met herplaatsingstoelage, ongeveer 43% gedeeltelijk conform hun restcapaciteit aan het werk. Nemen we aan – op basis van de beschikbare cijfers - dat van de overblijvenden gemiddeld genomen de helft van hun capaciteit in theorie nog aanspreekbaar is dan hebben we het over, gegeven een gemiddelde baanomvang van ongeveer 0.75 fte<sup>10</sup>, om en nabij de 2700 full-time banen.

Wat ook de realiteitswaarde van dit rekenvoorbeeld mag zijn, duidelijk is wel dat bij de gedeeltelijk arbeidsongeschikten een aantrekkelijke portie aanspreekbare arbeidsreserve te vinden is. Gelet op de knelpunten in de personeelsvoorziening lijkt het raadzaam dit potentieel ook aan te boren. Het valt immers niet te verwachten dat het nodige aanbod makkelijk van elders te organiseren is. De werkgevers in de pedagogische beroepen beschikken over weinig substitutiemogelijkheden<sup>11</sup>. Verder zal de arbeidsmarkt voor hoger opgeleiden in de voorzienbare toekomst gespannen blijven,

---

<sup>8</sup> Vgl. L. Borghans et al, *Toekomstverkenning arbeidsmarkt en scholing tot 2007*. Ministerie van SZW, Den Haag 1998: 50, tabel 4.8. De urgentie om de werkgelegenheidssituatie in het onderwijs aan te pakken wordt allerwegen erkend. Zie, naast de genoemde publicaties van het Min. Van OCenW, ook de *Agenda 2006; inzet sociale partners onderwijs*. SBO, Den Haag 2002.

<sup>9</sup> Gemiddeld genomen heeft het onderwijs 12 WAO'ers op 100 werknemers. Het grootste deel behoort tot de hoogste leeftijdscategoriën. Het WAO bestand bestaat voor 58 procent uit vrouwen en voor 42 procent uit mannen. 3 op de 4 WAO-ers is 50 jaar of ouder. Vgl. Min. OCenW. De categorie 45 plus herbergt zelfs ruim 85% van alle arbeidsongeschikten.

<sup>10</sup> Als we de werkgelegenheid in fte's delen door de werkgelegenheid in personen komen we op ongeveer 0.75.

<sup>11</sup> ROA, *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2006*, o.c.: 53-54. Zie ook *Agenda 2006*, waar becijferd is dat uit zij-instroom en herintreders wel geworven kan worden, maar waar tegelijkertijd jaarlijks vervangingstekorten van gemiddeld 4.300 mensen in het primaire en 3.000 in het voortgezet onderwijs worden geschat.

hetgeen de concurrentiepositie van het onderwijs niet vereenvoudigt<sup>12</sup>. Het tekort aan personeel is nu in zekere zin al structureel, in elk geval als we naar de vacatures in het onderwijs kijken, en het ziet er niet naar uit dat de situatie snel kan verbeteren.

### *Vacatures*

Het aantal vacatures in het onderwijs wordt jaarlijks in beeld gebracht<sup>13</sup>. In het primair onderwijs is het aantal vacatures aan het begin van het schooljaar 2000/2001 aanzienlijk groter dan in het jaar daarvoor. De vacaturevoorraad beslaat 7,1% van de werkgelegenheid. Dat is ten opzichte van een jaar eerder een stijging met maar liefst 40%. Van de vacatures aan het begin van het schooljaar kan op dat moment ongeveer 11% niet bezet worden, waarbij ook hier het probleem ten opzichte van een jaar eerder in omvang is toegenomen. Vacatures dwingen scholen tot een grote en tamelijk permanente wervingsinspanning. Onvervulde vacatures leiden bovendien tot een grotere werkdruk en een slechtere combinatie met autonomie voor het aanwezige personeel. Daarin verschilt het primair onderwijs niet van het voortgezet onderwijs.

## **2.2 Arbeidsrisico's en mogelijkheden om deze te verminderen**

De vraag naar welke functies geschikt zijn voor gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers in het onderwijs vereist voor haar beantwoording niet slechts inzicht in de functies zelf, maar tevens in de risico's die de uitoefening van de functie voor de werknemer met zich meebrengt en in de mogelijkheden deze arbeidsrisico's te beheersen en terug te dringen. In bijlage 3 wordt daarom eerst verslag gedaan van de in het onderwijs meest voorkomende arbeidsrisico's te weten gebrek aan autonomie en werkdruk, die daarna worden gerelateerd aan het taakbeleid terzake en aan de mogelijkheden via taak- en functiedifferentiatie een bijdrage te leveren aan het terugbrengen van het arbeidsrisico.

Niet alleen de preventieve werking van het bestrijden van arbeidsrisico's verdient vermelding. Ook de reïntegratieve kant ervan is, en in het kader van dit rapport zelfs bij uitstek, de moeite waard. Het onderwijs kent verhoudingsgewijs veel gedeeltelijk arbeidsongeschikten, die gemiddeld genomen nog de beschikking hebben over de helft van hun arbeidscapaciteit. Dat is een potentieel dat, alleen al gelet op de moeilijke arbeidsmarktpositie van het onderwijs, niet onbenut kan blijven. Dit potentieel kan worden aangeboord door gericht beleid te ontwikkelen om gelijktijdig de meest kenmerkende arbeidsrisico's in het onderwijs te verminderen: werkdruk en gebrek aan autonomie. Indien het onderwijs erin slaagt functies aan te bieden die door een betere balans van autonomie en werkdruk worden gekenmerkt dan is het aanbieden van die functies aan gedeeltelijk arbeidsongeschikten een reële optie met een reële slagingskans.

<sup>12</sup> Zie de analyse van de Werkgroep Van Rijn, *Investeren in mensen en kwaliteit*. Den Haag, Ministerie van Binnenlandse Zaken 2001: 31-32.

<sup>13</sup> H.S. Vrielink, *Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs 2000/2001*. (Regioplan, eindrapport OA-218, Amsterdam juli 2001); C.T.A. van Bergen, F.E.M. Berndsen *Arbeidsmarktbarometer Voortgezet Onderwijs 2000/2001*. (Regioplan, eindrapport OA-219, Amsterdam juli 2001). Een hier niet behandeld aspect van de vacatures is hun regionale spreiding, en evenmin de problemen in de vier grote steden (en daarmee tevens de problemen in het openbaar onderwijs). Zie voor de invloed van de regio ROA, *Arbeidsmarkt knelpunten in het Primair Onderwijs: de effectiviteit van regionale differentiatie van schoolbudgetten* (Rapport ROA-R-2001/4, Maastricht 2001).

Dit roept de vraag op naar die onderdelen en activiteiten in de bestaande functies die bezwarend zijn in termen van werkdruk en gebrek aan autonomie. Een tweede vraag is of de zo opgespoorde onderdelen en activiteiten uit de functie kunnen worden losgeweekt en kunnen worden verzelfstandigd in aparte, in zichzelf consistente nieuwe functies. Taakbeleid en functiedifferentiatie lijken antwoorden te bieden op deze vragen. Beide kunnen helpen bij het scheppen van functies die een betere balans bieden van werkdruk en autonomie. Taakbeleid is het realiseren van een optimale afstemming tussen het takenpakket van de school en de beschikbare tijd van het personeel. Functiedifferentiatie is het scheppen van deels aangepaste functies en deels nieuwe functies waardoor leestaken en niet-lesgebonden taken op een nieuwe manier georganiseerd kunnen worden.

### **2.3 Kenmerken van het gedeeltelijk arbeidsongeschikt personeel uit het onderwijs**

Het onderwijs heeft in vergelijking met andere sectoren een relatief groot aantal gedeeltelijk arbeidsongeschikten. Eind 2000 bestond het WAO-bestand uit het onderwijs van ruim 47.000 personen voor de gehele onderwijssector voor bijna 40% uit gedeeltelijk arbeidsongeschikten. Van de verschillende subsectoren binnen het onderwijs heeft het voorgezet onderwijs naar verhouding zelfs nog meer gedeeltelijk arbeidsongeschikten, namelijk ruim 48%. Verder blijkt dat ruim 70% van de gedeeltelijk arbeidsongeschikten (< 80% arbeidsongeschikt) voor meer dan 35% arbeidsongeschikt is.

Uit recent onderzoek van het Ctsv (Van der Giezen e.a., 2001) blijkt op grond van Lisv-cijfers dat van de nieuwe WAO'ers afkomstig uit het onderwijs in 2000 58% gedeeltelijk wordt afgekeurd. Voor de marktsector is dit 20% lager. Naar verhouding zijn veel personen afkomstig uit het onderwijs arbeidsongeschikt geraakt wegens psychische problemen. In het onderwijs werken naar verhouding veel vrouwen en ouderen. De gegevens van Loyalis Contractmanagement wijzen bovendien uit dat in het onderwijs ook relatief meer vrouwen en ouderen in de WAO instromen. Op grond van de gegevens van Loyalis Contractmanagement blijkt dat de instroom in de WAO in 2000 sterk toeneemt met de leeftijd en het grootst is onder personen ouder dan 55 jaar. In bijlage 4 wordt in meer detail ingegaan op deze kenmerken van het arbeidsongeschikt personeel uit het onderwijs.

### **2.4 Twee onderzoeksgroepen nader bekeken**

In bijlage 5 beschrijven wij de twee groepen waarop onze gegevens zijn gebaseerd over de reële reïntegratiemogelijkheden voor gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers uit het onderwijs. Twee groepen zijn onder de loep genomen. Ten eerste 98 werknemers waarmee een reïntegratietraject is gestart in 2000 en van wie Loyalis Contractmanagement hun dossier heeft bestudeerd. Deze groep zit relatief kort in de WAO; twee tot drie jaar. Velen van deze groep hebben nog een band met de oude werkgever. Ten tweede 389 gedeeltelijke arbeidsongeschikte werknemers uit de gehele onderwijssector die telefonisch geënquêteerd zijn door het IVA (Vloet e.a., 2001). Deze personen zijn reeds langere tijd arbeidsongeschikt (gemiddeld 9 jaar) en hebben meestal geen relatie meer met de oude werkgever.

Ook beschikken zij in tegenstelling tot de Loyalis-groep niet meer over aanvullende WW en/of suppletie<sup>14</sup>. Beide groepen ontvangen geen herplaatsingstoelag. Dit betekent dat verwacht mag worden zij niet of voor minder dan hun restcapaciteit werkzaam zijn. Beide bronnen leveren inzicht op in de mate van werkzaam zijn van gedeeltelijk arbeidsongeschikten uit het onderwijs. Hieronder beantwoorden wij de vraag in hoeverre deze onderzochte gevallen representatief zijn voor het gedeeltelijk arbeidsongeschikte personeel uit het onderwijs.

#### *Representativiteit van de deelbestanden*

Om meer zicht te verkrijgen op de representativiteit van de beide deelonderzoeken, zijn beide groepen op een aantal kenmerken vergeleken met instroom en bestandsgegevens van Loyalis Contractmanagement. Om recht te doen aan de uiteenlopende aard van de beide deelonderzoeken is voor beide deelonderzoeken een andere referentiegroep gekozen. Het dossieronderzoek is daarbij vergeleken met de *instroom* aan volledig en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers in de sectoren Primair en Voortgezet Onderwijs in 2000. De IVA-groep is vergeleken met de *bestandsgegevens* van Loyalis Contractmanagement over volledig en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers in de sector Onderwijs in 2000.

Op een drietal kenmerken worden in bijlage 5 de bestanden vergeleken met hun referentiegroepen. Uit de vergelijkingen blijkt dat de dossiergroep goed overeenkomt met de totale instroom in het Primair en Voortgezet Onderwijs in 2000. De IVA-groep wijkt op sommige punten enigszins af van de bestandsgegevens. Dit laatste wordt mogelijk vooral veroorzaakt door de restricties waaronder deze groep is samengesteld. Zo bestaat de IVA-groep bijvoorbeeld uit relatief meer vrouwen dan het bestand van Loyalis Contractmanagement. Deze vergelijking is echter wel gebaseerd op het gehele Onderwijsbestand, dus inclusief 55+ en volledig arbeidsongeschikten. Dit in tegenstelling met de IVA-groep waarin deze groepen juist ontbreken.

Al met al betekent deze vergelijking ons inziens dat de dossiergroep in zijn totaliteit een redelijk goede afspiegeling vormt van (en dus representatief is voor) de instroom in beide sectoren over 2000. Voor het IVA-bestand geldt dat deze groep gezien zijn samenstelling redelijk representatief genoemd mag worden voor het bestand aan gedeeltelijk arbeidsongeschikten in het onderwijs ultimo 2000.

## **2.5 Tot slot**

De verkenning van de onderwijsarbeidsmarkt leidt tot de conclusie dat het onderwijs zich niet kan permitteren vervanging en uitbreiding van personeel maar over te laten aan de krachten van de markt. Het beleid moet er eerder op gericht zijn iedereen, en dus ook de gedeeltelijk arbeidsongeschikten, aan boord te houden. Preventie van uitval is daarbij een eerste vereiste, het reïntegreren van hen die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn een tweede. Beide eisen komen samen in de werksituatie. De werksituatie is een plek waar zich arbeidsrisico's kunnen ophopen. Gegeven de arbeidsmarktkrapte ligt het accent op de terugkeermogelijkheden naar de oude functie, al dan niet bij de oude werkgever. Nieuwe of andere functies, bijvoorbeeld in het kielzog van de functiedifferentiatie in de onderwijssector, bieden ook mogelijkheden voor reïntegratie. Twee arbeidsrisico's springen er in het onderwijs uit: de werkdruk en de autonomie. Aan beide kan het nodige worden gedaan. Gerichte maatregelen om de werk-

<sup>14</sup> Suppletie is een aanvullende uitkering op de wettelijke arbeidsongeschiktheids- en/of werkloosheidsregelingen waar recht op bestaat indien men wegens ziekte of gebrek is ontslagen, voor de duur van maximaal 66 maanden.

druk te verlichten en de autonomie te vergroten kunnen zowel op het vlak van de preventie als op dat van de reïntegratie gunstige effecten sorteren. Daarbij denken we in het bijzonder aan twee instrumenten: taakbeleid en taak- en functiedifferentiatie. De groep van ruim 47.000 gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers afkomstig uit het onderwijs blijkt voor bijna 40% uit gedeeltelijk arbeidsongeschikten te bestaan. Het percentage dat thans instroomt met een gedeeltelijke WAO-uitkering ligt nog hoger, namelijk rond de 60%. Van de totale instroom is twee op de vijf ongeschikt geraakt wegens psychische problemen. Ouderen en vrouwen die naar verhouding al veel werkzaam zijn in het onderwijs, stromen bovendien ook nog meer in de WAO. De groepen waarop onze gegevens zijn gebaseerd over de reële reïntegratiemogelijkheden voor gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers uit het onderwijs zijn goed tot voldoende representatief voor de totale instroom van gedeeltelijke arbeidsongeschikten in PO en VO (Loyalis-dossiers) en voor het bestand van gedeeltelijk arbeidsongeschikten werknemers in de overige deelsectoren in het onderwijs (IVA-bestand).





## 3 Reïntegratie van gedeeltelijke arbeidsongeschikte werknemers uit het onderwijs

### 3.1 Inleiding

Over het algemeen zijn de deskundigen uit de onderwijswereld pessimistisch over de reïntegratiemogelijkheden voor onderwijspersoneel. Het knelpunt dat, gekoppeld aan deze visie, als eerste wordt genoemd is dat men geen arbeidskracht kan missen in het onderwijs en dat de dreiging van nieuwe uitval bij collega's groot is.

Bij het doorvragen en een nadere analyse van de verschillende typen reïntegratie (oude functie/oude werkgever, nieuwe functie/oude werkgever, oude functie/nieuwe werkgever, nieuwe functie/nieuwe werkgever) blijkt dat de deskundigen hun bevindingen kunnen nuanceren en in positieve zin enigszins bijstellen.

In dit hoofdstuk gaan wij daarom per type reïntegratie in op de feitelijke mogelijkheden en knelpunten van gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers uit het onderwijs om te reïntegreren. Weinig harde gegevens waren tot nu toe bekend over de mate waarin gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers het werk weer (ten dele) hervatten en als zij dat doen wat dan de aard van de functies, het soort werkgevers en de sectoren zijn waarin dat gebeurt. Ook zal worden stilgestaan bij de kenmerken van de (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten die geen werk hebben gevonden.

Op, de uitkomsten van de bestandsbeschrijving en dossierstudie door Loyalis Contractmanagement en de secundaire analyse door het IVA Tilburg trachten wij een indicatie te geven van de mogelijkheden en knelpunten voor reële reïntegratie voor personeel uit het onderwijs. Deze indicatie is voor een groot deel gebaseerd op de functies die de werknemers zelf – soms met behulp van een reïntegratietraject - hebben gevonden.

### 3.2 Algemene indruk

De eerste reactie van de meeste deskundigen die werden geïnterviewd is ongeveer de volgende: “Er zijn weinig reïntegratiemogelijkheden in het onderwijs doordat er weinig functiedifferentiatie in ons vak is. Veel onderwijsgevend personeel valt uit vanwege psychische klachten veroorzaakt door werkdruk of arbeidsconflicten en veel werknemers voelen zich emotioneel dusdanig verbonden met het onderwijsvak en hun school dat er weinig tot geen reïntegratie-opties overblijven”. In dit beeld worden de personeelsproblemen in de onderwijssector in een notendop samengevat. Het eventueel benutten van reïntegratiemogelijkheden buiten het onderwijs wordt lang niet altijd als ‘mogelijkheid’ naar in de eerste plaats als ‘verlies aan arbeidskracht’ ervaren. Het laat ook zien dat scholen niet direct kampen met de financiële gevolgen van arbeidsongeschiktheid, maar vooral kampen met het personeelstekort en het vervangingsvraagstuk van ziek personeel. Daarin verschilt de onderwijssector van de marktsector: hier worden de financiële gevolgen van de WAO veel eerder als probleem ervaren en worden werkgevers meer financieel geprikkeld tot preventieve maatregelen. De deskundigen die een adviserende rol hebben (artsen, arbo-deskundigen, arbo-adviseurs) blijken overigens in hun reactie ook iets optimistischer dan de deskundigen die in de scholen zelf werken.

Dit geeft aan dat de reïntegratiepraktijk op de scholen – ondanks de “theoretische” mogelijkheden die er zijn – vaak weerbarstig en problematisch is.

Er zijn ook ontwikkelingen gaande die stimulerend zijn voor de arbeidsparticipatie van onderwijspersoneel. Aan de andere kant zijn ontwikkelingen te schetsen die demotiverend werken.

#### *Positieve ontwikkelingen*

De volgende positieve ontwikkelingen en reïntegratiekansen in de onderwijssector komen naar voren uit de verzamelde gegevens:

- Door de Wet verbetering poortwachter wordt de verantwoordelijkheid voor reïntegratie nog duidelijker bij de werknemer en de werkgever gelegd. Dit versterkt het belang van preventie. En juist daar liggen tal van mogelijkheden. De deskundigen erkennen dat er in het onderwijs weinig preventieve prikkels zijn voor werkgevers om in het eerste ziektejaar al te zoeken naar reïntegratiemogelijkheden. Naar verwachting zal de Wet verbetering poortwachter voor een extra prikkel zorgen.
- Het verzuimbeleid krijgt in de meeste scholen in toenemende mate gestalte en het Vervangingsfonds schat in dat de huidige trend waarin het verzuim in het onderwijs licht daalt zich zal voortzetten. Een alerter verzuimbeleid leidt over het algemeen tot een versnelde reïntegratie (Van Vuuren e.a., 2001).
- Door de krappe arbeidsmarkt zijn er voor leerkrachten die niet in de eigen school kunnen reïntegreren tal van mogelijkheden buiten de eigen school. Het Vervangingsfonds is daarom een groot voorstander van (preventieve) “job rotation” tussen scholen onderling (bijvoorbeeld binnen hetzelfde bestuur). Daarnaast zijn – door die krappe arbeidsmarkt – ook tal van (onbenutte) mogelijkheden in andere sectoren, maar daar is de onderwijssector zelf niet mee geholpen: eerder zet men in op reïntegratie in de eigen sector.
- De thematiek van taakbeleid en functiedifferentiatie krijgt volop aandacht van het ministerie van OCenW: dit lijkt de meest gewenste oplossingsrichting
- Het (deel)convenant “Preventie psychische belasting (werkdruk) PO en VO” voor het onderwijs verplicht de scholen om hier expliciet op in te zetten: hierdoor zou de toekomstige WAO-instroom vanwege psychische klachten moeten verminderen.
- Er zijn zeker mogelijkheden voor reïntegratie in de eigen school in een aangepaste functie, ook voor onderwijsgeevenden. Bijvoorbeeld in de vorm van klassenassistent, administratieve of technische ondersteuning, individuele ondersteuning van leerlingen en in remedial teaching. Deze mogelijkheden worden door scholen wel gezien, maar met enige creativiteit kunnen deze mogelijkheden verder worden benut. Het ministerie van OCenW heeft hieromtrent een aantal praktische regelingen en brochures ontwikkeld voor zowel PO als VO.
- Om ‘koudwatervrees’ te overwinnen en leerkrachten die dreigen uit te vallen te – interesseren voor werk buiten de sector kunnen detachingsregelingen en proefplaatsen uitkomst bieden.
- De deskundigen beamen dat de ‘gouden’regeling van de herplaatsingstoelage in het onderwijs tal van mogelijkheden biedt voor werknemers die dreigen uit te vallen. Deze herplaatsingstoelage wordt dan ook veelvuldig ingezet: vooral voor mensen in de lagere leeftijdsgroepen (jonger dan 55 jaar).
- Het ministerie van OCenW is doende om financiële reïntegratieprikkels te introduceren voor scholen (bijvoorbeeld de Stop Loss maatregel) om te zorgen dat reïntegratie financieel aantrekkelijk wordt voor scholen.
- Bij arbeidsongeschiktheid wegens fysieke klachten lukt het op veel scholen om redelijk snel werkaanpassingen gerealiseerd te krijgen zodat de betreffende personen toch aan het werk komen/blijven. Het Vervangingsfonds biedt de scholen hie-

bij ondersteuning. Voorbeelden zijn zeer divers: zoals invalide parkeerplaatsen of toiletten, trapliften, aangepast meubilair, geluidsisolatie, extra verlichting, of speciale software.

#### *Knelpunten*

De volgende knelpunten voor bevordering van reïntegratie komen naar voren uit de verzamelde gegevens:

- Door het tekort aan leerkrachten én de sterke band met de eigen school en het onderwijs bij de betreffende werknemers worden reïntegratiemogelijkheden buiten de eigen school en buiten het onderwijs over het algemeen niet onderkend: de sector heeft geen voordeel bij reïntegratie buiten de sector. Men erkent dat in sommige gevallen de focus te lang gericht is op reïntegratie in de eigen functie.
- De regelgeving werkt niet prikkelend voor onderwijsinstellingen: zo werkt de PEMBA-prikkel (nog) niet voor het primair onderwijs en loopt men in het voortgezet onderwijs vanwege kennisgebrek op managementniveau veel subsidies in dit kader mis. Ook de regeling waarbij een herplaatsingstoelage wordt toegekend kent een keerzijde: deze is niet bevorderlijk voor het zoeken van – wellicht meer geschikte – reïntegratiemogelijkheden elders.
- Schoolleiding en besturen voelen vaak niet de verantwoordelijkheid van een werkgever en nemen dan ook te weinig regie bij reïntegratie. Vaak wordt de regie overgelaten aan de betreffende werknemer zelf.
- In het onderwijs is de functiedifferentiatie beperkt, de werkdruk en psychische belasting is hoog: factoren die – zeker in combinatie met elkaar - de reïntegratiekansen beperken en de uitvalkansen vergroten. Want reïntegreren in dezelfde – belastende - baan is moeilijk en door de uitval van collega's wordt de belasting van de achterblijvers nog hoger waardoor ook zij kunnen uitvallen
- De krappe arbeidsmarkt kent ook een keerzijde: vanwege een tekort aan leerkrachten wordt er vaak naar ad hoc noodoplossingen gezocht die op termijn voor nieuwe WAO instroom zorgen. Er is geen tijd om nieuw en onbekwaam personeel, zoals zij-instromers, in te werken en te begeleiden. Het zittend personeel neemt ook taken van zieke collega's over waardoor zij extra belast en kwetsbaarder worden.
- Door het ontbreken van functioneringsgesprekken en preventief beleid is er geen tijdige signalering van dreigende uitval. In combinatie met te lang doorwerken bij te grote belasting door overgemotiveerd personeel leidt dit tot niet voorspelde uitval.
- Vanaf 2002 sturen reïntegratiebedrijven niet meer op een reïntegratie bij de eigen werkgever. Reïntegratie bij de eigen werkgever levert namelijk geen subsidie op.

### **3.3 Reïntegratie naar oude functie bij oude werkgever**

#### *De visie van deskundigen*

De meeste geïnterviewden zijn niet positief over reïntegratiekansen in het oude werk, terwijl zij tegelijkertijd zien dat de meeste werkhervattingen toch daar plaatsvinden. Enerzijds ziet men de mogelijkheden, anderzijds noemt men de vele randvoorwaarden waaraan deze reïntegratie in de praktijk moet voldoen. En men voegt eraan toe dat deze randvoorwaarden moeilijk te realiseren zijn. Men is het er wel over eens dat de reïntegratiemogelijkheden in het oude werk het meest voor de hand liggend zijn. En helaas liggen juist hier vanwege de werkdruk en ontbrekende functiedifferentie de grootste knelpunten.

Bij fysieke klachten zien de meeste deskundigen weinig problemen: er zijn meestal goede reïntegratiemogelijkheden in het eigen werk. Wel zouden scholen nog betere informatie over voorzieningen en subsidies hieromtrent behoeven.

Het belangrijkste knelpunt dat wordt genoemd betreft de werkdruk en psychische klachten die voortkomen uit het werk zelf: dus de uitval wegens psychische klachten. Bij reïntegratie in de – ongewijzigde - oude functie wordt de oorzaak hiervan niet weggenomen en hernieuwde uitval dient te worden gevreesd.

Voorwaarden waaronder bestaande reïntegratiemogelijkheden kunnen worden benut, zijn volgens de geïnterviewden:

- Voeren van taakbeleid om werkdruk aan te passen;
- Rust in roosters inbouwen, pendelen tussen locaties verminderen;
- Trainingen om mensen weerbaarder te maken;
- Jobrotation binnen besturen (ook preventief);
- Voeren van personeelsbeleid en preventief beleid (het meest genoemd);
- Beeldvorming van WAO veranderen: “De WAO is niet bedoeld om docenten boven de 50 jaar rust te geven”.

*Aanwijzingen uit het Ctsv onderzoek en het bestand van Loyalis Contractmanagement*

Niet veel is bekend over de mate waarin gedeeltelijk arbeidsongeschikt personeel uit het onderwijs (ten dele) teruggekeerd is naar de oude functie bij hun oude werkgever. Indirecte aanwijzingen dat dit redelijk veel voorkomt zijn wel beschikbaar. Zo stelt onderzoek van het Ctsv (Van der Giezen e.a., 2001) dat het merendeel van de gedeeltelijk arbeidsongeschikten met een herplaatsingstoelage uit de gehele overheids- en onderwijssector aan het werk is in de oude functie voor minder uren. Veel gedeeltelijk arbeidsongeschikten (inclusief < 15%) blijken volgens dit Ctsv-rapport gedeeltelijk het werk hervat te hebben conform hun resterende verdiencapaciteit waardoor zij in aanmerking komen voor een bovenwettelijke herplaatsingstoelage die het loon tot honderd procent aanvult. Het recht op een herplaatsingstoelage bestaat zowel in het geval de werknemer hervat is in zijn eigen aangepaste functie of in een andere functie bij de eigen of andere werkgever. Van der Giezen e.a. (2001) merken hierover op dat dus ook in het geval de werkhervatting bij een andere werkgever in een andere sector plaatsvindt, de werknemer recht kan hebben op een herplaatsingstoelage.

Naar ons idee is het echter toch aannemelijk dat veel personen met een herplaatsingstoelage in het onderwijs inderdaad in de oude functie bij de oude werkgever het werk gedeeltelijk hebben hervat. Dit gezien het feit dat in de overheid- en onderwijssector veel personen op het moment van WAO-beoordeling veel vaker reeds gedeeltelijk aan het werk zijn, meestal in het eigen werk (Molenaar-Cox & Van der Giezen, 1999). Deze veelvuldige gedeeltelijke werkhervattingen op het moment van de WAO-beoordeling, werken volgens Van der Giezen e.a. (2001) in de hand dat de WAO-inschattingen plaatsvinden op grond van feitelijke verdiensten, zonder raadpleging van het functie-informatiesysteem (FIS). Deze zogeheten praktische WAO-schattingen zijn alleen toegestaan als een medische urenbeperking voor algemeen geaccepteerde arbeid is vastgesteld en de werknemer conform deze urenbeperking in het eigen werk aan de slag is.

Het Ctsv-rapport van Van der Giezen e.a. geeft aan dat in 37% van alle WAO-toekenningen ofwel 65% van de gedeeltelijke WAO-uitkeringen door USZO geen gebruik gemaakt wordt van het FIS, maar dat de resterende verdiencapaciteit wordt vastgesteld op grond van de loonwaarde in de nieuwe of aangepaste functie. Vervolgens kan aan deze personen een herplaatsingstoelage worden toegekend omdat dan

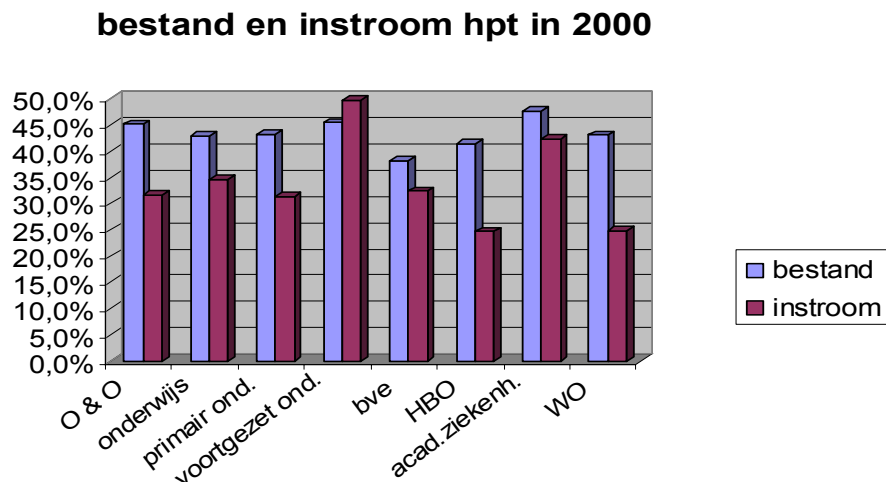
voldaan wordt aan de voorwaarde dat de loonwaarde van de werkhervatting conform de resterende verdien capaciteit is.

Dit blijkt niet in alle gevallen te gebeuren. Van der Giezen e.a. vonden dat de herplaatsingstoelage in de gehele overheids- en onderwijssector iets minder vaak wordt toegekend dan in theorie mogelijk was. Dit betekent echter nog steeds dat veel gedeeltelijk arbeidsongeschikten met een herplaatsingstoelage aan het werk zijn en dus waarschijnlijk meestal bij de eigen werkgever in de eigen functie met minder uren.

Van der Giezen e.a. (2001, blz. 86) vragen zich zelfs af of deze gedeeltelijke werkhervattingen in het eigen werk bij de oude werkgever wel reïntegraties moeten worden genoemd: “Het gaat in feite om werknemers die minder uren zijn gaan werken in hetzelfde werk bij de dezelfde werkgever.”

De cijfers over het totale WAO-bestand van Loyalis Contractmanagement geven aan dat voor de gehele onderwijssector gold dat in 2000 ruim eenderde van de nieuwe gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers beschikte over een herplaatsingstoelage. Van het bestand gedeeltelijk arbeidsongeschikt onderwijspersoneel in 2000 had zelfs 43% (zie Figuur 3.1) een herplaatsingstoelage.

Figuur 3.1 Bestand en instroom arbeidsongeschikt personeel uit het onderwijs met een herplaatsingstoelage in 2000



Naar verhouding krijgen meer mannen dan vrouwen een herplaatsingstoelage. Het omgekeerde geldt voor de suppletierегeling (suppletie is een aanvullende uitkering op de wettelijke arbeidsongeschiktheids- en werkloosheidsregelingen voor maximaal 66 maanden). Deze wordt naar verhouding meer aan vrouwen dan aan mannen verstrekt (zie bijlage 5).

Van de herplaatsingstoelage wordt vooral gebruik gemaakt in de lagere leeftijdscategorieën. Terwijl in de leeftijdscategorie ouder dan 55 jaar vrijwel geen gebruik meer wordt gemaakt van de herplaatsingstoelage. Het eerder door het Lisv (Trendrapportage arbeids(on) geschiktheid 2001, blz 103) geuite vermoeden dat de toepassing van de urenbeperking en de herplaatsingstoelage functioneert als regeling voor vervroegde uittreding wordt dus niet bevestigd door de cijfers.

### *Dossierstudie recent ingetreden WAO'ers*

Van de 98 personen uit het Loyalis-bestand die na gemiddeld bijna drie jaar WAO een reïntegratietraject zijn ingegaan hebben 13 het werk hervat in de oude functie bij dezelfde werkgever. De meesten van deze 13 personen zijn man en werken in het primair onderwijs als groepsleerkracht en in de meeste gevallen is hun arbeidsongeschiktheid gebaseerd op psychische klachten: het ao percentage loopt uiteen, hun leeftijd eveneens. Als zij terugkeren in hun oude werk gaan ze voor ongeveer evenveel of voor iets minder uren werken en het arbeidsongeschiktheidspercentage verandert niet noemenswaardig. Ongeveer de helft van deze mensen werkte bij aanvang van het reïntegratietraject (in de oude functie). Deze mensen werken overigens wellicht niet allemaal echt, maar vallen binnen de ontslagbescherming van 24 maanden en staan daarom als werkend te boek. Het salaris is er na reïntegratie enigszins op achteruit gegaan (uitkeringen niet meegerekend). Er zijn geen gegevens bekend over een eventueel hernieuwde uitval na verloop van tijd.

Ongeveer de helft van deze mensen werd als moeilijk bemiddelaar ingeschat, de andere helft als redelijk bemiddelbaar. Bij deze 13 mensen werden de volgende reïntegratie-activiteiten ingezet:

Reïntegratie activiteiten bij werknemers die in het oude werk terugkeerden

Assessment/beroepskeuzetest	7
Sollicitatietraining	2
Begeleiding door consulent	3
Motivatietraining	4
Bemiddeling naar werkgever (Onderwijssector)	5
Nazorg	3
Totaal	24 (1,8 per persoon)

De functies waar reïntegratiekansen gezocht werden waren – naast de eigen functie - ook remedial teaching en opleidingsadviseur. Uiteindelijk keerden allen terug in hun oude (onderwijsgevende) functie.

Aan de onderzoekers die de dossiers hebben bestudeerd is gevraagd aan te geven welke omstandigheden naar hun mening, gunstig of ongunstig zijn geweest voor deelname aan het reïntegratie traject. In onderstaand kader staat aangegeven naar welke omstandigheden is gevraagd.

Leeftijd	(In)stabile gezondheid
AO-klasse	Privé omstandigheden
Werkervaring	Zorg voor kinderen, partner, ouders
Opleiding	Arbeidsmarkt
Affiniteiten	Afstand tot arbeidsmarkt
Belastbaarheid	Motivatie
Vervoer naar en van werk	Andere dan bovengenoemde
Medewerking oude werkgever	

Bijna alle factoren die van invloed konden zijn op het reïntegratietraject waren voor deze groep van 13 werknemers gunstig volgens de onderzoekers van het dossier: alleen de (oudere) leeftijd en (instabiele) gezondheid werd als ongunstig ervaren.

### *IVA bestand langdurig arbeidsongeschikten*

Van de 389 dossiers die door IVA werden bestudeerd werkten 120 mensen (31%) na een langdurige periode van arbeidsongeschiktheid weer in het onderwijs. Niet bekend is of de werkenden in de onderwijssector in de eigen functie van dezelfde werkgever zijn gaan werken of bij een andere werkgever (of wellicht een andere deelsector van

het onderwijs). Maar deze 120 mensen vonden – ondanks de WAO – op eigen kracht weer werk in de onderwijssector. Omdat uit voorgaande analyse blijkt dat de meeste werkhervattingen in de oude functie plaatsvinden wordt ook verondersteld dat deze 120 mensen grotendeels in hun oude functie zijn teruggekeerd. In deze groep zijn geen grote verschillen tussen mannen en vrouwen waarneembaar (procentueel gezien iets meer mannen). Wel zitten er in deze groep iets meer mensen met een hoge (wetenschappelijke) opleiding. Deze groep mensen heeft een iets lager arbeidsongeschiktheids (ao)-percentage dan de niet-werkenden, of de werkenden buiten de sector. De belangstelling voor een mogelijk reïntegratietraject is in deze groep het laagst: minder dan een kwart zou hier eventueel belangstelling voor hebben. Maar zij zullen een dergelijk traject vaak niet nodig hebben omdat ze het werk reeds hebben hervat.

#### *Arbeidsmarktkansen*

Er zijn diverse redenen waarom een terugkeer in de oude functie bij de oude werkgever een reële optie is. Een eerste reden is de vacatureproblematiek. Scholen moeten nu diverse toeren uithalen (invallers, het inschakelen van onderwijs- en klassenasistenten, meer uren, opschorten van ADV, directeur voor de klas, on(der)bevoegde leraren), om te voorkomen dat leerlingen naar huis worden gezonden – en soms ontkomt men daar, alle inspanningen ten spijt, toch niet aan. De vacatureproblematiek is hardnekkig en groeit in omvang, deels door uitval, deels door vrijwillig vertrek naar elders, deels door pensionering of uittreding. De werkdruk van het achterblijvende personeel neemt door de vacatureproblematiek toe. Dat is een tendens die in elk geval ten dele kan worden bestreden door effectieve reïntegratie van gedeeltelijk arbeidsongeschikten in hun oude functie.

Een tweede reden wordt gevormd door de vervangings- en uitbreidingsvraag in het onderwijs. Beide vraagfactoren zullen in de nabije toekomst eerder zwaarder dan lichter wegen. De vraag betreft voor een groot deel de klassieke onderwijsfuncties, waar voor de nabije toekomst grote tekorten dreigen. Ook hier, kortom, is terugkeer in de eerdere situatie mogelijk. En een derde reden vinden we in het feit dat veel onderwijsgevendenden aangeven dat niet zozeer het lesgeven zelf het probleem is maar de werkdruk en de tekortschietende autonomie om bij te regelen. Dat zijn problemen die met taakbeleid en functiedifferentiatie ter hand kunnen worden genomen, en, mocht dat gebeuren, de uitval zal terugdringen en de terugkeer zal bevorderen.

#### *Samenvattend de reïntegratiemogelijkheden*

Reïntegreren in de oude functie is de meest voor de hand liggende reïntegratiemogelijkheid. In de praktijk reïntegreren de meeste WAO'ers uit de onderwijssector dan ook weer in hun eigen functie. In de meeste gevallen gebeurt dit met een herplaatsingstoelage en voor minder uren: de arbeidskracht blijft wel behouden voor zijn/haar werk. Er reïntegreren meer mannen dan vrouwen in hun oude baan, hoewel dit verschil bij personen die langer in de WAO zitten kleiner is dan bij personen die korter in de WAO zitten. Reïntegratie bij de eigen werkgever lijkt dus tamelijk veel voor te komen. Thans begeleiden reïntegratiebedrijven ook de terugkeer naar de oude werkgever. Vanaf 2002 sturen reïntegratiebedrijven daar niet meer op. Reïntegratie bij de oude werkgever levert namelijk geen subsidie op.

De mogelijkheden van reïntegratie in de oude functie worden enigszins onderschat door de deskundigen (en de schaal waarop dit gebeurt kent men ook niet altijd), wellicht omdat er ook evidente problemen bij kunnen optreden. Scholen kennen ook nauwelijks het prijskaartje dat aan deze en andere vormen van reïntegratie vastzit. Reïntegreren in een zwaar belaste functie is in de praktijk niet altijd eenvoudig en binnen onderwijsinstellingen ontbreekt het vaak aan (preventief) taakbeleid en reïntegratiemogelijkheden om hernieuwde uitval te voorkomen.



### 3.4 Reïntegratie naar nieuwe functie bij oude werkgever

#### *De visie van deskundigen*

De geïnterviewde deskundigen zijn allemaal in zekere mate pessimistisch over de reïntegratiemogelijkheden in een nieuwe functie bij de oude werkgever. Zeker in het primair onderwijs zijn 80 tot 95 % van de functies op de scholen onderwijsgevend van aard. Als lesgeven niet meer gaat zijn er in de praktijk geen andere functies beschikbaar. Als die functies er wel zouden zijn, zijn dit minder betaalde functies met minder status dan een onderwijsgevende functie. Of zoals enkele geïnterviewden het aangeven: "Het functiegebouw in de onderwijssector staat deze vorm van reïntegratie in de weg".

Enige mogelijkheden die men wel ziet voor reïntegratie bij de oude werkgever zijn:

- Remedial teaching (3 maal genoemd);
- Bij een grotere schaalgrootte in het VO: omscholing van docenten voor een ander vak;
- administratieve of organisatorische ondersteuning (bijvoorbeeld voor het opzetten van een banenpool of door het creëren van de functie van facility manager). Wel zijn dit meestal parttime functies;
- (op de lange termijn) mogelijkheden door de functie van onderwijsassistent of klassenassistent.

#### *Dossierstudie recent ingetreden WAO'ers*

Van de 98 personen uit het Loyalis-bestand die een reïntegratietraject zijn ingegaan hebben 11 het werk hervat in een andere functie bij dezelfde werkgever. Dit betrof meer mannen dan vrouwen en de gemiddelde leeftijd in deze groep ligt boven de 45 jaar. Van de elf hadden zeven psychische klachten als reden voor hun gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (zowel minder dan 35% als tussen de 35 en 80%). De reïntegratie vond vooral plaats in een niet-onderwijsgevende functie (terwijl men uit een onderwijsgevende functie kwam), voor hetzelfde aantal uren als voor het reïntegratietraject en met gelijkblijvend arbeidsongeschiktheidspercentage. Het salaris gaat in sommige gevallen iets achteruit (uitkeringen niet meegerekend).

De volgende reïntegratie activiteiten werden voor deze 11 personen ingezet:

Assessment/beroepskeuzetest	7
Sollicitatietraining	3
Begeleiding door consulent	3
Motivatietraining	3
Steun bij sollicitatie	1
Bemiddeling naar werkgever (Onderwijssector)	3
Bemiddeling naar werkgever (Overheid)	2
Bemiddeling naar werkgever (Markt)	1
Nazorg	5
Totaal	28 (2,5 per persoon)

Bijna alle factoren die van invloed konden zijn op het reïntegratietraject waren gunstig volgens de invullers van het dossier: alleen de (oudere) leeftijd werd als bemoeilijkend ervaren. De helft van deze groep gold als moeilijk bemiddelbaar, de andere helft als redelijk bemiddelbaar. Er is onder meer gezocht naar administratieve functies, personeelswerk en een nieuwe functie van leerlingbegeleider.

Uiteindelijk zijn deze 11 mensen het volgende werk gaan doen op hun oude school:

Leerkracht algemene vorming
Administratieve ondersteuning
ICT ondersteuning (2 maal)
Deels docent, deels roostermaker
Deels docent, deels ondersteuning
Voedingsassistent
Begeleider (3 maal)
Archiefmedewerker

#### *Samenvattend de reïntegratiemogelijkheden*

De reïntegratiemogelijkheden in een andere functie bij de oude werkgever lijken vrij beperkt. Over deze mogelijkheden zijn trouwens minder gegevens voorhanden dan over de mogelijkheden in de oude functie. Ook zien we dat er voor mannen meer mogelijkheden zijn gevonden dan voor vrouwen en dat de gevonden functies redelijk dicht tegen de oude functie aanliggen: naar het zich laat aanzien betreft het in een aantal gevallen een nieuw gecreëerde, ondersteunende functie waarbij nog steeds onderwijsgevende competenties kunnen worden ingezet (zoals remedial teaching en persoonlijke begeleiding van leerlingen) De creativiteit van de school loont zich waarschijnlijk hierin, want de deskundigen geven aan dat het ‘functiegebouw’ van de onderwijssector zeer belemmerend is voor reïntegratie in een andere dan onderwijsgevende functie op de eigen school.

### **3.5 Reïntegratie naar oude functie bij nieuwe werkgever**

#### *De visie van deskundigen*

De meeste geïnterviewde deskundigen zien – gezien de competenties van leerkrachten - goede reïntegratiemogelijkheden voor de werknemers buiten hun eigen school en ook buiten de onderwijssector. Men betreurt het dat deze mogelijkheden meestal te laat in beeld komen en dus niet goed worden benut. Men constateert dat de werknemers in kwestie hier meestal niet aan willen denken: men is verknocht aan de eigen school en ervaart het verlaten van de school (en zeker naar werk buiten de onderwijssector) als persoonlijk falen. Omdat er zo’n tekort aan leerkrachten is zal de werkgever en het reïntegratiebedrijf ook in eerste instantie inzoomen op reïntegratie bij de eigen werkgever. Alleen bij arbeidsconflicten, persoonlijke problemen en als men een rustige, kleinschalige school zoekt wordt er gereïntegreerd bij andere scholen. De deskundigen zouden dit het liefst niet willen realiseren via de WAO, maar in de praktijk gebeurt dit wel regelmatig. Liever ziet men een alertere schooldirectie die afscheid neemt van een werknemer die 100 % arbeidsgeschikt is. Dus: meer preventie en een snellere signalering van persoonlijke problemen bij de docenten.

De regelgeving belemmert volgens de deskundigen ook de reïntegratie buiten de school/onderwijssector. Er is geen PEMBA prikkel in het PO en scholen hebben onvoldoende informatie over mogelijke plaatsingsubsidies.

Binnen de onderwijssector zijn de scheidslijnen tussen de deelsectoren scherp getrokken: men zal niet gauw een overstap maken naar een andere deelsector. Enkele deskundigen zien dat jongere leerkrachten wel eens trainer of cursusleider in het bedrijfsleven worden, maar er zijn weinig mobiliteitsprikkelers voor oudere docenten om ditzelfde te doen. Ze zouden het wel kunnen, volgens de deskundigen. Andere reïntegratiemogelijkheden ziet men bij de Pabo’s, bij ROC’s en bij particuliere trainingsbureaus.

Van die gevallen waarbij men wel bij een andere school of in een andere sector is gaan werken ontvangen de deskundigen alleen maar positieve signalen: de betrokkenen beschouwen het als een verademing. Adviseurs van het Vervangingsfonds en enkele andere geïnterviewden bepleiten jobrotation voor leerkrachten: binnen het bestuur of met andere scholen samen zou men kunnen komen tot het (tijdelijk dan wel permanent) ruilen van docenten dat preventief zou kunnen werken voor uitval: ook deze vorm van ‘reïntegratie’ wordt als een verademing ervaren.

Een schoolleider pleit ervoor dat er een campagne gestart wordt voor een ‘omgekeerde zij-instroom’; dat wil zeggen dat leerkrachten gemotiveerd worden voor werk buiten hun eigen school. Het is denkbaar dat een verbetering van het imago van het vak van leerkracht zelfs een neveneffect van een dergelijke campagne is.

Een arbeidsbemiddelaar signaleert dat een toenemend aantal leerkrachten aan de slag gaan als zelfstandige. Hiervoor zijn aantrekkelijke subsidieregelingen. Vanwege hun didactische vaardigheden beginnen leerkrachten vaak een bedrijfje op het gebied van training of coaching. De arbeidsbemiddelaar waarschuwt wel dat deze vorm van reïntegreren in de knel zou kunnen komen bij een verslechterend economisch klimaat.

#### *Dossierstudie recent ingetreden WAO'ers*

Van de 98 personen uit het Loyalis-bestand die een reïntegratietraject zijn ingegaan hebben 13 het werk hervat in de oude functie op een andere school. Dit betreft over het algemeen iets jongere onderwijsgeevenden (jonger dan 45 jaar) met psychische klachten en een arbeidsongeschiktheidspercentage tussen de 35 en 80 procent. Het aantal mannen en vrouwen is bijna gelijk. De meeste personen werden als moeilijk bemiddelbaar ingeschat, 2 personen als goed bemiddelbaar. Er is tijdens het reïntegratietraject gezocht naar functies in bijvoorbeeld het management of in de administratie.

Voor deze 13 mensen zijn de volgende reïntegratie activiteiten ondernomen:

Assessment/beroepskeuzetest	6
Sollicitatietraining	3
Begeleiding door consultant	3
Stage	1
Psychologische begeleiding	2
Motivatietraining	1
Steun bij sollicitatie	1
Bemiddeling naar werkgever (Onderwijssector)	6
Bemiddeling naar werkgever (Overheid)	2
Bemiddeling naar werkgever (Markt)	2
<u>Nazorg</u>	<u>6</u>
Totaal	33 (2,5 per persoon)

Na een reïntegratietraject is men op een andere school voor (gemiddeld) iets minder uren aan de slag gegaan. Terwijl het arbeidsongeschiktheidspercentage bij 5 van deze 13 personen is gedaald is ook het salaris iets gedaald (uitkeringen niet meegerekend). Een verklaring hiervoor is niet gevonden. Slechts een enkeling gaat hetzelfde werk doen buiten de onderwijssector: dat betreft dan iemand die geen onderwijsgevende functie had.

Deze 13 mensen zijn dus hetzelfde werk gaan uitoefenen bij een andere werkgever. Voorbeelden van andere werkgevers zijn onder andere: de openluchtschool, andere

(vergelijkbare) scholen en een stichting die zich bezig houdt met lesgeven aan (chronisch) zieke kinderen.

Bijna alle factoren die van invloed konden zijn op het reïntegratietraject waren gunstig volgens de invullers van het dossier: Alleen de (oudere) leeftijd werd bij sommigen als ongunstig ervaren. Daarnaast werd het ontbreken van de medewerking van de oude werkgever bij 7 van de 11 dossiers als belemmerend ervaren: dit doet vermoeden dat men toch liever bij de oude werkgever was geïntegreerd, maar naar de voorkeur van de betreffende werknemer is geen onderzoek gedaan.

#### *Arbeidsmarktkansen*

De arbeidsmarkt biedt veel kansen voor reïntegratie in de oude functie bij een nieuwe werkgever. Het zal namelijk niet altijd mogelijk blijken de oude functie bij dezelfde werkgever weer op te pakken. Dat kan met vervanging te maken hebben, en uiteraard ook met de redenen voor de aanvankelijke uitval zelf. In al die gevallen is het hernemen van de oude functie bij een nieuwe werkgever een begaanbare en reële optie. De redenen hiervoor wijken op zich amper af van de al genoemde redenen in de paragraaf over het terugkeren in de oude functie bij de oorspronkelijke werkgever. Ook hier bestaat een dwingende arbeidsmarkt reden en ook hier spelen de mogelijkheden voor taakbeleid en functie-differentiatie.

#### *Samenvattend de reïntegratiemogelijkheden*

In de arbeidsmarkt-praktijk zijn er zeer goede reïntegratiemogelijkheden voor onderwijsgevend personeel om elders aan de slag te gaan. Er zijn aanwijzingen dat de mensen die bij een andere werkgever hun oude functie oppakken iets jonger zijn dan degenen die deze mogelijkheid niet aangrijpen. Beeldvorming en verknochtheid aan de eigen school spelen wellicht een belangrijke belemmerende rol hierbij voor oudere leerkrachten. Voorbeelden van werkkringen zijn Pabo's, ROC, trainingbureaus (particulier of bij de overheid) en speciale onderwijsinstituties.

### **3.6 Reïntegratie naar nieuwe functie bij nieuwe werkgever**

#### *De visie van deskundigen*

Voor nieuwe functies bij een nieuwe werkgever zien de deskundigen die zijn geïnterviewd in principe tal van mogelijkheden. Maar deze mogelijkheden worden ingeperkt door een gebrek aan interesse bij de betreffende doelgroep: alleen als de werknemer zelf bewust kiest voor werk buiten de sector zal de reïntegratie succesvol kunnen zijn. De meeste mogelijkheden liggen in de marktsector en bij de overheidssector (en dus niet in andere onderwijssectoren). De deskundigen baseren de inschatting van mogelijkheden vooral op de veronderstelling dat buiten de eigen sector de psychische werkbelasting minder zal zijn.

Voor deze vorm van reïntegratie gelden dezelfde knelpunten als voor reïntegratie in de eigen functie bij een nieuwe werkgever: De leerkracht denkt er niet aan om elders te gaan zoeken, heeft weinig contacten buiten de onderwijssector, ziet op tegen een eventuele om- of bijscholing en is bang voor verlies in (secundaire) arbeidsvoorwaardelijke zin. Daarnaast wordt de leerkracht in een mogelijk reïntegratietraject (zeker in de eerste periode) niet aangemoedigd om buiten de sector aan de slag te gaan. Hierin zien de geïnterviewden vele gemiste kansen en ze bepleiten dan ook een (betere) trajectbegeleiding waarin de leerkracht gestimuleerd wordt ook buiten de onderwijssector te kijken. En “voor zover er financiële knelpunten zijn, kunnen die momenteel

via aantrekkelijke bovenwettelijke regelingen worden gerepareerd”, aldus een arbeidskundige uit de onderwijssector.

Als oplossing worden door enkele deskundigen proefplaatsingen en detachering bij andere werkgevers (met behoud van arbeidsvoorwaarden) genoemd. Mogelijke ‘koud-watervrees’ bij de leerkrachten zou hiermee kunnen verminderen.

Genoemde voorbeelden van functies en werkkringen zijn:

- gemeente-ambtenaar;
- gemeentevorlichter;
- bibliotheek medewerker;
- werk in de ICT-sector;
- werk in de (maatschappelijke) dienstverlening.

#### *Dossierstudie recent ingetreden WAO'ers*

Van de 98 personen uit het Loyalis-bestand die een reïntegratietraject zijn ingegaan hebben 19 het werk hervat in een nieuwe functie bij een andere werkgever. De meesten zijn vrouw, zijn boven de 45 jaar en hebben psychische klachten. Het AO percentage ligt meestal tussen de 35 en 80%. Iets meer dan de helft gold als moeilijk bemiddelbaar en de anderen werden als redelijk bemiddelbaar ingeschat. Tijdens het reïntegratietraject is gezocht naar uiteenlopende functies, zoals, managementtaken, werk bij een verzekeringsmaatschappij, administratief werk en werk in de bejaardenzorg.

Voor deze 19 mensen zijn de volgende reïntegratie activiteiten ingezet:

Assessment/beroepskeuzetest	10
Sollicitatietraining	8
Stage	2
Psychologische begeleiding	2
Opleiding	5
Motivatietraining	3
Steun bij sollicitatie	4
Bemiddeling naar arbeidsbureau	1
Bemiddeling naar uitzendbureau	2
Bemiddeling naar werkgever (Onderwijssector)	2
Bemiddeling naar werkgever (Overheid)	5
Bemiddeling naar werkgever (Markt)	7
<u>Nazorg</u>	<u>13</u>
Totaal	54 (2,8 per persoon)

Van de 19 hebben er 13 werk gevonden in de marktsector, twee in het (hoger) onderwijs en de andere vier bij overheidsinstellingen. Opvallend is dat twaalf van deze negentien mensen onderwijsgevend werk had en nu allen overgestapt zijn op niet-onderwijsgevend werk. Sommigen gaan minder uren werken, anderen juist meer, gemiddeld genomen blijft het aantal uren gelijk. Het inkomen is voor de meesten wat achteruit gegaan (uitkeringen niet meegerekend). In het reïntegratietraject is voor de meesten van deze mensen ook bewust gezocht naar werk buiten de onderwijssector.

Bijna alle factoren die van invloed konden zijn op het reïntegratietraject waren gunstig volgens de onderzoekers van het dossier: alleen de (oudere) leeftijd werd als bemoeilijkend ervaren. Daarnaast werd de medewerking van de oude werkgever bij de helft van de dossiers als positief en door de andere helft als negatief ervaren:

De nieuwe functies die deze mensen hebben gevonden zijn:

Restaurantmedewerker
Medewerker bibliotheek (2 maal)
Administratief werk (5 maal)
Veiligheidsman
Allround medewerker
Medewerker klantenservice
Programmeur
Jobcoach
Verkoper
Medewerker kringloopwinkel
Coördinator gastouderschap
Correctiedocent

#### *IVA bestand langdurig arbeidsongeschikten*

Van 389 cases die IVA analyseerde bleek dat na een aantal jaren 87 mensen bij de overheid of de marktsector zijn gaan werken. Iets meer dan de helft van de deze 87 werkt buiten de sector bij de overheid (lagere overheden zoals gemeenten en provincies, maar ook bij het Rijk en bij overige overheidsorganisaties), de anderen in de marktsector. Het zijn procentueel gezien meer mannen dan vrouwen die werk hebben gevonden in de marktsector: hierin verschilt het IVA-bestand van dat van het dossieronderzoek: daar waren meer vrouwen buiten het onderwijs gaan werken. De meeste werkenden buiten het onderwijs in het IVA-bestand zijn boven de 45 jaar, hebben partner en kinderen, een HBO opleiding en een ao-percentages van minder dan 55%. Uit het IVA-onderzoek kan niet worden afgeleid in welke functies men is gaan werken.

#### *Arbeidsmarktkansen*

De arbeidsmarktkansen buiten de onderwijssector zijn voor het meeste onderwijspersoneel goed te noemen. De competenties van leerkrachten sluiten goed aan bij hetgeen er op de huidige arbeidsmarkt wordt gevraagd, maar ook niet-onderwijsgevend personeel komt makkelijk aan werk buiten de sector. Er zijn voldoende vacatures. Interessant is om te melden dat sommige onderwijsgevendena na een periode van WAO kiezen voor het zelfstandig ondernemersschap (zoals in coaching, training of communicatie). In de ICT-sector is de werkgelegenheid weliswaar dalende, maar ook buiten de ICT-sector zijn er talloze vacatures waarbij communicatie, informatieverzameling- en overdracht een belangrijke rol spelen.

Veel studenten in de opleidingen die naar het onderwijs toeleiden maken hun opleiding niet af of, bij het wel voltooiën ervan, kiezen een werkkring buiten het onderwijs. Bovendien verlaten in de eerste jaren nogal wat nieuwe docenten het vak en keren niet meer terug. Dat geeft aan dat docenten wel over mogelijkheden buiten het onderwijs beschikken, terwijl dat omgekeerd in veel mindere mate voorkomt. Of deze mogelijkheden ook bestaan voor wat oudere docenten is niet bekend, maar zelfs als deze mogelijkheden beperkter blijken dan voor de jongeren, vertegenwoordigen ze gezien vanuit het onderwijs desniettemin een potentieel verlies. Onderwijsvaardigheden – zoals het omgaan met mensen, het luisteren en coachen, het voeren van gesprekken, het toelichten van beslissingen - zijn in principe breed inzetbaar. Dat lijkt evenzeer te gelden voor het onderwijsondersteunend personeel en voor leidinggevendena.

### *Samenvattend de reïntegratiemogelijkheden*

De reïntegratiemogelijkheden van onderwijspersoneel buiten de onderwijssector zijn goed te noemen. Wel is het zo dat veel onderwijsgegenden hier in eerste instantie niet naar zullen zoeken: het liefst blijkt men op de eigen school. Maar als men eenmaal de stap heeft gezet dan is het perspectief goed. De cijfers over de reïntegratiemogelijkheden in een nieuwe functie bij een andere werkgever spreken elkaar enigszins tegen. Bij de recent ingestroomde WAO'ers zijn het juist iets oudere vrouwen met psychische klachten die elders werk hebben gezocht en gevonden. Bij de langdurig arbeidsongeschikten maken juist de hoger opgeleide mannen kans op een nieuwe baan bij een werkgever buiten de sector. Een verklaring hiervoor is niet te geven. Wel is het zo dat de vraagstelling bij de beide onderzoeken verschillend zijn geweest: het onderzoek onder de langdurig arbeidsongeschikten geeft geen inzicht in de functie waarin men werkt en in het feit of men bij de oude werkgever in het onderwijs of bij een nieuwe werkgever in het onderwijs is gaan werken en of men wellicht dezelfde (onderwijsgevende) functie is gaan uitoefenen bij een werkgever buiten de sector. De functies waarin men terecht komt zijn vaak op het vlak van communicatie, voorlichting, zakelijke dienstverlening, administratie en ICT.

## **3.7 Degenen die niet gereïntegreerd zijn**

### *De visie van deskundigen*

De deskundigen is niet expliciet gevraagd naar de kenmerken van arbeidsongeschikten die geen nieuw werk hebben gevonden. Maar ongevraagd kwam in de gesprekken naar boven wie wel reïntegratiekansen heeft en wie deze niet of veel minder heeft. Voor de oudere, vrouwelijke leerkrachten met psychische klachten uit het primair onderwijs (en dus ook meestal een iets lagere opleiding) zijn de reïntegratiekansen volgens de deskundigen het slechts: de cijfers onderbouwen deze visie grotendeels.

### *Dossierstudie recent ingetreden WAO'ers*

Ten tijde van het dossieronderzoek van de 98 personen die een reïntegratietraject zijn ingegaan, bleken er 40 na gemiddeld 3 jaar WAO geen werk te hebben. De meesten (75%) zijn vrouw, zijn ouder dan 45 jaar (78%) en bijna tweederde van de niet-werkenden heeft psychische klachten. Eveneens bijna tweederde heeft een ao-percentage tussen de 35 en 80%.

De achtergrond van deze niet-werkenden wordt verder gekenmerkt door het feit dat iets minder dan de helft uit het primair onderwijs afkomstig is. De deskundigen hadden ingeschat dat er in deze groep meer mensen uit het primair onderwijs zouden zitten. Bijna driekwart had een functie als onderwijsgevende en de meerderheid werkte minder dan 30 uur (voor wao-intrede). Driekwart van deze 40 personen gold als moeilijk bemiddelbaar en de overigen werden als redelijk bemiddelbaar ingeschat. Blijkens de dossiers zijn er gedurende het traject verschillende instrumenten ingezet teneinde reïntegratie te bewerkstelligen, zoals o.a. beroepskeuzetesten bij bijna de helft, sociaal-psychische begeleiding (20%) en aanbodgerichte bemiddeling. Gemiddeld genomen werden er minder reïntegratieactiviteiten voor deze mensen ondernomen dan bij degenen die wel werk vonden. Maar dit hoeft niet te betekenen dat het traject minder intensief was. Tijdens het reïntegratietraject is in twee van de drie gevallen gezocht naar functies buiten het onderwijs. Welke functies dit betrof, was uit de dossiers doorgaans niet af te lezen.

De volgende reïntegratie activiteiten werden voor deze 42 personen ingezet:

Assessment/beroepskeuzetest	20
Sollicitatietraining	7
Begeleiding door consulent	7
Stage	1
Psychologische begeleiding	9
Opleiding	1
Motivatietraining	7
Steun bij sollicitatie	3
Bemiddeling naar vrijwilligerswerk	1
Bemiddeling naar uitzendbureau	1
Bemiddeling naar werkgever (Onderwijssector)	4
Bemiddeling naar werkgever (Markt)	3
Advisering over werkaanpassingen	1
Nazorg	7
Totaal	72 (1,7 per persoon)

Bij de factoren die – volgens de onderzoekers van de dossiers – een gunstige of ongunstige invloed hadden op het reïntegratietraject zijn enkele conclusies te trekken die opvallen. Ook bij deze groep werd de leeftijd als belemmerend gezien: deze invloed werd veel sterker geacht als bij de werkenden, de gemiddelde leeftijd ligt ook hoger. Ook de factoren (instabiele) gezondheid, belastbaarheid en medewerking van de oude werkgever werden als ongunstig aangemerkt. Factoren als werkervaring, opleidingsniveau, vervoer van/naar werk, de zorg voor kinderen (en anderen) en de arbeidsmarktkansen werden juist als gunstig benoemd in de meeste dossiers. De motivatie van deze mensen werd wel minder ingeschat dan de motivatie van de werkenden (waarbij de motivatie in 90 % van de gevallen goed was): in 22 dossiers van de niet-werkenden werd de motivatie als goed aangemerkt, in 17 dossiers als niet goed.

#### *IVA bestand langdurig arbeidsongeschikten*

Van de 389 door IVA geanalyseerde vragenlijsten bleken 182 mensen (47%) na gemiddeld 9 jaar WAO nog geen werk te hebben gevonden. De meesten niet-werkenden zijn vrouw, ouder dan 45 jaar en hun opleidingsniveau is gemiddeld iets lager (iets minder HBO en WO) dan bij degenen die wel werk hebben gevonden en men werkte veelal in het primair onderwijs. Deze conclusies komen overeen met de conclusies van de deskundigen en de conclusies uit het dossieronderzoek bij de recent ingestroomde arbeidsongeschikten (met uitzondering van het percentage uit het primair onderwijs). De populatie niet-werkenden in het IVA bestand heeft meer gezondheidsklachten dan werkenden. Er is geen verschil in de mate van psychische klachten met de werkenden, maar er worden wel meer lichamelijke klachten of een combinatie van lichamelijke en psychische klachten genoemd. De psychische klachten zijn minder dan verwacht zou worden op grond van de resultaten uit het dossieronderzoek bij recent ingestroomde WAO'ers en op grond van de inzichten van de deskundigen. De vraagstelling in het IVA-onderzoek is bij de niet-werkenden anders geweest dan bij de werkenden.

Qua gezinssamenstelling en bronnen van inkomsten verschilt de groep niet-werkenden niet van de werkenden. De meesten hebben een partner met een baan en hebben kinderen. De belangstelling voor een mogelijk reïntegratietraject is niet hoog bij de niet-werkenden: ongeveer een kwart wil alsnog een traject ingaan. De overigen noemen gezondheidsklachten als voornaamste reden om hiervan af te zien.



### 3.8 Tot slot

De feitelijke reïntegratiemogelijkheden voor onderwijspersoneel zijn talrijker en veelzijdiger dan de beeldvorming daarover doet vermoeden. Dat wil niet zeggen dat reïntegratie voor onderwijspersoneel in de praktijk een eenvoudige zaak is. Aan het optimaal benutten van de mogelijkheden die er zijn (binnen en buiten het onderwijs) zijn talloze randvoorwaarden verbonden; randvoorwaarden die vooralsnog moeilijk te realiseren zijn.

De meeste reïntegranten gaan weer werken in hun oude functie met een herplaatsings-toelage en voor minder uren. In het onderzoek worden daarnaast nieuwe functies genoemd die de werknemers zelf hebben gevonden, soms na een lange periode van arbeidsongeschiktheid. Deze functies bieden in tegenstelling tot de theoretische functies waar deze gedeeltelijke arbeidsongeschikten voor in aanmerking komen op grond van hun belastbaarheidspatroon zoals dat uit het FIS (functie-informatiesysteem) komt, een goed inzicht in de reële arbeidsmogelijkheden. Voor deze functies zijn ook voldoende vacatures beschikbaar. Nadere bestudering van de aangemerkte theoretische functies volgens het FIS leidde tot de slotsom dat deze geen reële reïntegratiemogelijkheden inhouden, maar dat het aanwijzen van deze theoretische functies uitsluitend dient al als middel om de resterende verdiencapaciteit vast te stellen.

## 4 De kansen op reïntegratie van gedeeltelijk arbeidsongeschikt onderwijspersoneel

In dit hoofdstuk gaan wij na wat de kansen zijn op reïntegratie van verschillende groepen werknemers: werknemers met minder dan 35% arbeidsongeschiktheid met of zonder psychische klachten en werknemers met een arbeidsongeschiktheidspercentage van 35 tot 80 procent met of zonder psychische klachten. Dit doen we door middel van een matrix waarin de arbeidsmarkt- en reïntegratiekansen voor deze groepen worden weergegeven. Vervolgens gaan we na wat de verschillen zijn in (achtergrond)kenmerken van de groepen werkende en niet-werkende gedeeltelijk arbeidsongeschikten

Het is een feit dat in het onderwijs meer mensen zijn uitgevallen vanwege psychische klachten dan in andere sectoren (43% in het onderwijs tegenover 34% daar buiten). De geïnterviewde deskundigen verwachtten dat gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers met psychische klachten minder kans hebben om aan het werk te komen dan de overige gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers uit het Onderwijs. Maar ook hier zorgen de cijfers uit de door het IVA en Loyalis Contractmanagement uitgevoerde studies voor een nuancering: ook voor onderwijzers die uitvallen vanwege psychische klachten is in tal van gevallen een geschikte reïntegratiemogelijkheid gevonden.

In dit hoofdstuk onderzoeken wij op basis van deze twee studies wat het verband is tussen de mate van arbeidsongeschiktheid en de aard van de klachten en de kansen op reïntegratie. De eerste studie die wij hier bespreken is de dossierstudie uitgevoerd door Loyalis. Dit betreft 98 werknemers waarmee een reïntegratietraject is gestart in 2000 en waarvan de meesten nog niet langer dan 3 jaar in de WAO zitten. De tweede studie heeft betrekking op 389 gedeeltelijke arbeidsongeschikte werknemers uit de gehele onderwijssector die telefonisch geënquêteerd zijn door het IVA en die gemiddeld reeds negen jaar arbeidsongeschikt zijn (Vloet e.a., 2001). In beide groepen ontvangen de werknemers geen herplaatsingstoelage. Dat betekent dat niet te verwachten valt dat de arbeidsongeschikten conform hun resterende verdien capaciteit aan het werk zijn. Verder verschillen de groepen nog in die zin dat de recent ingetreden WAO'ers een reïntegratietraject hebben aangeboden gekregen en de reeds langer gedeeltelijk arbeidsongeschikten nog niet.

### 4.1 Dossierstudie: recent ingetreden WAO'ers

Van de recent ingetreden WAO'ers (het dossierbestand) is nagegaan in hoeverre er een verband bestaat tussen de mate van arbeidsongeschiktheid (ao-klasse, diagnose 'psychisch' versus 'niet-psychisch') en het werkzaam zijn (al dan niet als gevolg van een reïntegratietraject). In totaal bleken er 69 van de 98 personen een diagnose psychisch te hebben en 61 van de 98 zijn ingedeeld in de ao-klasse 35-80%. Hoe deze kenmerken zich tot elkaar verhouden valt af te lezen uit tabel 4.1. Per cel in de tabel (diagnose versus ao-klasse) is een procentueel overzicht gegeven van het aantal werkenden versus niet-werkenden. Los van de statistische implicaties (i.e. kleine aantallen per cel, dus grote (on)betrouwbaarheidsmarges) geeft dit aan in welke mate mensen feitelijk weer aan het werk zijn en zegt het dus iets over de reïntegratiekansen van personen met overeenkomstige kenmerken.

Tabel 4.1: Kans op reïntegratie binnen ao-klasse en diagnose-categorie (dossiergroep)

ao-klasse	werkstatu s	psychisch % (n)	niet-psychisch % (n)	totaal % (n)
minder dan 35%	werkt	71 (17)	46 (6)	62 (23)
	werkt niet	29 (7)	54 (7)	38 (14)
tussen de 35 en 80%	werkt	60 (27)	50 (8)	57 (35)
	werkt niet	40 (18)	50 (8)	43 (26)
Totaal	werkt	64 (44)	48 (14)	59 (58)
	werkt niet	36 (25)	52 (15)	41 (40)
	<b>totaal</b>	<b>70 (69)</b>	<b>30 (29)</b>	<b>100 (98)</b>

Uit deze tabel blijkt dat 59% van de gedeeltelijk arbeidsongeschikten uit deze groep aan het werk is. Verder blijkt dat in de totale groep met een diagnose 'psychisch' 64% aan het werk is, tegenover 48% bij de totale groep 'niet-psychisch'. Van de totale groep met een ao-klasse <35% is 62% werkzaam, tegenover 57% bij de groep met ao-klasse 35-80%. Indien naar de combinatie van diagnose en ao-klasse wordt gekeken, zien we bijvoorbeeld dat 71% van de groep met diagnose 'psychisch' en ao-klasse < 35% werkzaam is. Naar verhouding is deze groep het vaakst aan het werk, gevolgd door de groep met diagnose 'psychisch' en ao-klasse 35-80% met 60% werkenden.

#### 4.2 IVA-studie: reeds langer arbeidsongeschikten

Van de 389 gedeeltelijke arbeidsongeschikte werknemers (gemiddeld 9 jaar in de WAO) uit de gehele onderwijssector die telefonisch geënquêteerd zijn door het IVA Tilburg blijken er 207 inmiddels werk te hebben gevonden in loondienstverband, als freelancer of in een eigen bedrijf. Onbekend was in dit onderzoek welke medische reden destijds ten grondslag lag aan de arbeidsongeschiktheid. Wel is aan de deelnemers gevraagd of klachten een rol speelden bij het niet werken cq of de uitvoering van het huidige werk hierdoor beperkt wordt of de eventuele uitbreiding van uren. Zo is aan de niet-werkenden gevraagd of psychische of lichamelijke klachten een rol spelen bij het niet werken. Vrijwel iedereen van de 173 werknemers die deze vraag hebben beantwoord gaven aan dat dit veel of enigszins het geval is. Slechts 12 niet-werkenden arbeidsongeschikten zeiden dat psychische en/of lichamelijke klachten niet of nauwelijks een rol speelden bij het momenteel niet werken. Aan de werkenden zijn de vragen gesteld of de uitvoering van het huidige werk door psychische en/of lichamelijke klachten wordt beperkt en vervolgens indien zij minder dan 32 uur werkzaam waren of men verwacht dat zij bij de eventuele uitbreiding van het aantal uren beperkt zouden worden door psychische en/of lichamelijke klachten. Bijna de helft van de werkende gedeeltelijke WAO-ers ervaart psychische dan wel een combinatie van psychische en lichamelijke klachten bij uitvoering van het huidige werk of uitbreiding van de werkweek, een derde ervaart uitsluitend lichamelijke klachten en ruim een vijfde ervaart niet of nauwelijks klachten.

In tabel 4.2 staat aangegeven hoeveel van de gedeeltelijk arbeidsongeschikten werk hebben gevonden. Hierbij is nader onderscheid gemaakt naar de arbeidsongeschiktheidsklasse 15-35% en 35-80% en de aard van de klachten die volgens hen een rol spelen bij het niet werken, of die zij ervaren bij uitvoering van het huidige werk (of eventuele uitbreiding van de werkweek).

Tabel 4.2: Kans op reïntegratie binnen ao-klasse en diagnose-categorie (IVA-groep)

ao-klasse	werkstatus	psychische klachten <sup>1</sup> % (n)	niet-psychische klachten % (n)	geen klachten % (n)	totaal % (n)
<b>minder dan 35%</b>	werkt	63 (29)	51 (22)	85 (28)	65 (79)
	werkt niet	37 (17)	49 (21)	15 (5)	35 (43)
<b>tussen de 35 en 80%</b>	werkt	44 (62)	48 (40)	68 (15)	47 (117)
	werkt niet	56 (79)	52 (44)	32 (7)	53 (130)
<b>Totaal</b>	werkt	49 (91)	49 (62)	78 (43)	53 (196)
	werkt niet	51 (96)	51 (65)	22 (12)	47 (173)
	<b>totaal</b>	<b>51 (187)</b>	<b>34 (127)</b>	<b>15 (55)</b>	<b>100 (369)</b>

<sup>1)</sup> psychische klachten of een combinatie van psychische en fysieke klachten

In de IVA-groep werkt 65% van de personen in de ao-klasse <35%. In de ao-klasse 35-80% is 47% aan het werk. De groep zonder klachten is in deze ao-klassen respectievelijk in 85% en in 68% van de gevallen aan het werk. Ook in de IVA-groep (net als in de dossiergroep) zijn degenen met psychische klachten in de ao-klasse <35% relatief 'het vaakst aan het werk'. Gemiddeld werkt ca. de helft van degenen met niet-psychische klachten, hierbij is er echter geen groot onderscheid naar ao-klasse.

Indien tabel 4.2 wordt samengevat, dan valt op:

- hoe hoger het arbeidsongeschiktheidspercentage hoe lager het aandeel werkenden;
- gedeeltelijk arbeidsongeschikten die psychische klachten ervaren werken in even grote mate als gedeeltelijke WAO'ers die uitsluitend lichamelijke klachten ervaren;
- de groep die niet of nauwelijks klachten ervaart, heeft de grootste arbeidsparticipatie.

De groepen uit de beide deelbestanden, IVA en dossiers, komen blijkens de tabellen 4.1 en 4.2 op sommige punten redelijk overeen, maar op andere punten zien we ook verschillen, zoals bijvoorbeeld het uiteenlopend effect van psychische klachten op kans op werk. De verschillen tussen de beide groepen doen vermoeden dat er nog andere factoren dan alleen de (formele) mate van arbeidsongeschiktheid een rol spelen bij arbeidsmarkt- en reïntegratiekansen.

Om hier meer zicht op te krijgen is in de volgende paragraaf een aantal mogelijke (significante) verschillen in kenmerken tussen werkenden en niet-werkenden in beide groepen nader onder de loep genomen.

### 4.3 Kenmerken van werkenden versus niet werkenden

Om de gedachten te bepalen is het goed om een beeld te vormen van de succesvolle reïntegrant, althans van degenen die (weer) aan het werk zijn. In het navolgende zal voor een aantal persoonskenmerken worden nagegaan in hoeverre er verschillen optreden tussen beide groepen (werkenden en niet-werkenden). Indien er verschillen optreden zal tevens worden aangegeven in hoeverre deze verschillen statistisch van betekenis zijn, met andere woorden in hoeverre deze verschillen significant zijn.

Uit het dossierbestand van 98 WAO'ers kan worden afgeleid of men al dan niet met succes het reïntegratietraject heeft doorlopen. Van de 98 subjecten blijkt 42% het traject te hebben afgebroken. De meerderheid van hen blijkt dat vooral vanwege medische redenen te hebben gedaan. De overige 56 personen hebben het traject gedaan. Van deze groep heeft 93% na afloop van het traject daadwerkelijk een betaalde baan (n=52). M.a.w. 53% van de 98 personen sluit het reïntegratietraject met werkhervat-

ting af. Daarnaast zijn er nog 6 personen die ondanks een afgebroken traject wel werkzaam zijn. In het totaal is in de dossiergroep dus 59% werkzaam.

In het IVA-onderzoek bleek dat van de 389 geïnterviewde gedeeltelijk arbeidsongeschikten er 207 werkzaam waren. In tabel 4.3 wordt een aantal kenmerken van de groepen werkenden en niet-werkenden uit beide studies weergegeven. Per kenmerk (of factor) en onderzoeksgroep is aangegeven of het significant (=\*) bijdraagt aan de ‘verklaring’ voor het al dan niet werkzaam zijn. Significant ( $p < .05$ ) betekent hierbij dat de samenhang van een factor met wel of niet werken, oftewel het effect van een factor, niet meer aan louter toeval kan worden toegeschreven.

Tabel 4.3: Vergelijking werkenden en niet-werkenden in dossier-bestand en IVA-bestand, %-verdeling

%verdeling	Dossiergroep			IVA-groep		
	totaal (n=98)	werk (n=58)	niet-werk (n=40)	totaal (n=389)	werk (n=207)	niet-werk (n=182)
%vrouw	61*	52	75	64	59	69
%≥ 45 jaar	71	67	78	71	70	74
%alleenstaand	18	17	20	20	20	20
%met kinderen	25	29	18	55	60	50
%hbo en hoger	81	83	78	87*	91	82
%primair onderwijs	59*	67	48	-	-	-
%onderwijzend personeel	76	78	73	-	-	-
%langer dan 10 jaar werkzaam	50	53	45	-	-	-
%>30 uur werkzaam vòòr WAO	60	69	47	-	-	-
%inkomen > fl. 5000 (vòòr WAO)	52	56	46	-	-	-
%aoklasse < 35%	38	40	35	33*	40	25
%aoklasse 35-80%	62	60	65	67*	61	75
%diagnose psychisch	70	76	63	-	-	-
% met klachten <sup>1</sup>	-	-	-	85*	78	93
%werkzaam bij aanvang traject	17*	26	5	-	-	-
gemiddeld aantal jaren in WAO	3	3	3	9	9	9

<sup>1)</sup> betreft psychische en/of fysieke klachten van werkenden bij verrichten van werk en klachten van niet-werkenden als drempel voor reïntegratie

In de dossiergroep kunnen de volgende verschillen tussen de werkenden en niet-werkenden worden waargenomen. We noemen enkele opvallende verschillen:

- het percentage vrouwen is bij de werkhervatters aanmerkelijk lager dan bij de niet-werkhervatters;
- werkhervatters zijn vaker jonger dan niet-werkhervatters;
- werkhervatters komen veel vaker uit het primaire onderwijs;
- werkhervatters zijn relatief vaker al langer dan 10 jaar bij de oude werkgever werkzaam;
- werkhervatters hebben relatief (veel) vaker een dienstverband van 30 of meer uren (vòòr WAO-intrede) dan niet-werkhervatters;
- werkhervatters verdienen meer (vòòr WAO-intrede) dan niet-werkhervatters (hangt samen met het voorgaande punt);
- de diagnose ‘psychisch’ komt bij werkhervatters vaker voor dan bij niet-hervatters;

- 26% van de hervatters verrichtte al betaalde arbeid bij de start van het reïntegratietraject. Bij de niet-hervatters betrof dit 5%. Deze 5% is echter gedurende het traject afgehaakt en gestopt met werken.

Uit een regressie-analyse bij deze groep blijkt dat van de in de tabel opgenomen factoren, de factoren geslacht (mannen zijn vaker aan het werk), herkomst uit subsector (werknemers uit het Primair Onderwijs zijn vaker aan het werk) en het al werkzaam zijn bij aanvang van het reïntegratietraject (degenen die al werkten vòòr aanvang traject, werken na afloop traject vaker) significant bijdragen aan de verklaring van wie wel of niet werkt aan het einde van het traject.

De belangrijkste verschillen binnen de IVA-groep vinden we vooral bij de volgende kenmerken:

- onder de werkenden is het percentage vrouwen ca. 10% lager;
- werkenden hebben relatief vaker kinderen;
- het opleidingspeil van de werkenden is hoger dan van niet-werkenden;
- werkenden zitten relatief vaker in een lagere ao-klasse;
- werkenden hebben relatief minder psychische en/of fysieke klachten dan niet-werkenden.

Ook bij deze groep is een regressie-analyse uitgevoerd. Hierbij bleken met name de factoren opleiding (hoe hoger, hoe vaker aan het werk), ao-percentages (hoe lager hoe vaker aan het werk) en gezondheidsklachten (hoe minder klachten, hoe vaker aan het werk) significant bij te dragen aan de verklaring voor het al of niet aan het werk zijn. Voor wat betreft de gezondheidsklachten bleek verder nog dat als naar het type klachten afzonderlijk wordt gekeken, dat wil zeggen psychische, fysieke en een combinatie van beiden, dan zien we dat ieder type afzonderlijk ook significant samenhangt met het al of niet aan het werk zijn. Dus minder klachten ongeacht het type klacht afzonderlijk leidt vaker tot werken.

Het effect van leeftijd is bij de IVA-groep veel minder uitgesproken dan bij de dossiergroep. Indien men langer in de WAO verkeerd lijkt de leeftijd minder belangrijk voor de kans op werkhervatting. Het effect van opleiding lijkt zich juist pas na langere tijd in de WAO voor te doen, dit lijkt in de instroomfase een minder grote rol te spelen.

#### *Tot slot*

Resumerend kunnen we stellen dat uit de in dit hoofdstuk beschreven analyses er slechts ten dele een relatie tussen reïntegratie en mate van arbeidsongeschiktheid is aangetoond. Alleen bij de langdurig arbeidsongeschikten bleek er relatie tussen ao-klasse en het wel of niet aan het werk zijn. Bij de recent ingetreden WAO'ers speelde deze relatie een veel minder sterke rol. Het eventuele effect was althans statistisch niet aantoonbaar.

Ook voor het type diagnose geldt dat bij de recent ingetreden WAO'ers er geen (significant) verband kon worden aangetoond met wel of niet werken. Voorzover er een relatie bestaat, werken mensen met een diagnose 'psychisch' vaker dan mensen met een diagnose 'niet-psychisch'. Bij de langdurig arbeidsongeschikten bleek er weinig verschil tussen de typen klachten. Voor elk type gold: hoe minder klachten, hoe vaker men aan het werk is.

Het feit dat in de groep die kortgeleden in de WAO is ingestroomd relatief meer werkenden voorkomen dan in de groep die gemiddeld negen jaar in de WAO zit, kan mogelijk verklaard worden door de kortere duur van het verblijf in de WAO van de

eerste groep en het inzetten van reïntegratietrajecten. Dit laatste heeft mogelijk als gevolg dat er een aantal knelpunten voor de feitelijke terugkeer naar het werk is weggenomen.

## 5 Slotbeschouwing

In dit hoofdstuk vindt u een slotbeschouwing over de reële mogelijkheden voor gedeeltelijk arbeidsongeschikt personeel uit het onderwijs om (ten dele) te reïntegreren en de knelpunten waar het hierbij tegen aanloopt. Dit doen wij door de onderzoeksvragen te beantwoorden.

### 5.1 De gestelde vragen

De probleemstelling van dit onderzoek naar de reële mogelijkheden voor herplaatsing van gedeeltelijk arbeidsongeschikten in het onderwijs is door het ministerie van OCenW verwoord in een vijftal vragen:

1. Wat zijn de reële plaatsing/reïntegratiemogelijkheden voor gedeeltelijk (35-80%) arbeidsongeschikten in het onderwijs?
2. Wat zijn de knelpunten en mogelijkheden bij het in dienst houden van de groep gedeeltelijk arbeidsongeschikten die voor minder dan 35% zijn afgekeurd?
3. Wat zijn de reële plaatsing/reïntegratiemogelijkheden voor gedeeltelijk arbeidsongeschikt onderwijspersoneel buiten de onderwijssector?
4. Wat zijn de specifieke knelpunten met werkherleving/reïntegratie in relatie tot arbeidsongeschiktheid op psychische gronden?
5. Welke functies betreffen de reële plaatsing/reïntegratiemogelijkheden en is sprake van spanning op de arbeidsmarkt voor deze functies? Ofwel, hoe groot is de slagingskans om in geschikte functies als gedeeltelijk arbeidsongeschikte te gaan werken?

In de bovenstaande hoofdstukken is het materiaal aangedragen om deze vragen te beantwoorden. We nemen het materiaal, in de volgorde van de gestelde vragen, in dit hoofdstuk nogmaals door.

### 5.2 Reële plaatsing/reïntegratiemogelijkheden voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten in het onderwijs

De reële plaatsing/reïntegratiemogelijkheden voor de gedeeltelijk arbeidsongeschikten zijn in het onderwijs in het algemeen gunstig te noemen. Dit geldt zowel voor de groep substantieel (35-80 procent) arbeidsongeschikten, als voor de groep licht (< 35 procent) arbeidsongeschikten. Er is een grote vraag naar mensen in het onderwijs en bovendien blijken vele gedeeltelijk arbeidsongeschikten weer terug te keren in het vak, in hun oude dan wel in een nieuwe functie. Zo wijzen de cijfers uit dat ruim tweevijfde van de uitgevallen werknemers afkomstig uit het onderwijs een herplaatsingstoelage ontvangt. Dit betekent dat ze conform hun restcapaciteit aan het werk zijn en vaak werkzaam zijn voor minder uren in hun oude functie bij hun eigen werkgever. Bij het doorvragen en een nadere analyse van de verschillende typen reïntegratie blijkt dat de deskundigen hun aanvankelijke pessimistische beeld hieromtrent kunnen nuanceren en ook enigszins bijstellen in positieve zin. De beeldvorming over reïntegratiemogelijkheden in het onderwijs is kennelijk niet hetzelfde als de werkelijke reïntegratiemogelijkheden.

Voor zowel onderwijsgevend als niet-onderwijsgevend personeel met fysieke klachten zijn over het algemeen goede reïntegratiemogelijkheden. Een arbeidsdeskundige verwoordt het als volgt: “bij lichamelijke beperkingen zijn de reïntegratiemogelijkheden uitstekend: desnoods verbouwen we de hele school”. Het Vervangingsfonds zorgt daarbij vaak voor ondersteuning.



De dossierstudie bij recent ingetreden WAO'ers laat zien dat er zeker voor niet-onderwijzend personeel tal van reïntegratiemogelijkheden buiten het onderwijs worden benut. De reïntegratie(on)mogelijkheden voor het onderwijsgevend personeel zijn gezien de aantallen en de problematiek in het onderwijs het meest interessant.

Reïntegreren in de oude functie is de meest voor de hand liggende reïntegratiemogelijkheid. In de praktijk reïntegreren de meeste WAO'ers uit de onderwijssector dan ook weer in hun eigen functie. In de meeste gevallen gebeurt dit met een herplaatsingstoelage en voor minder uren: maar de arbeidskracht blijft wel behouden voor zijn/haar werk. Er reïntegreren meer mannen dan vrouwen in hun oude baan, hoewel dit verschil na een langere periode van WAO (gemiddeld 9 jaar) nog maar gering blijkt te zijn. Reïntegreren in een zwaar belastende functie is niet eenvoudig en binnen onderwijsinstellingen ontbreekt het vaak aan (preventief) taakbeleid om hernieuwde uitval te voorkomen.

De reïntegratiemogelijkheden in een andere functie bij de oude werkgever lijken vrij beperkt. Ook hier zien we dat er in de praktijk voor mannen meer mogelijkheden zijn gevonden dan voor vrouwen en dat de gevonden functies redelijk dicht tegen de oude functie aanliggen: in sommige gevallen worden nieuwe functies gecreëerd waarbij nog steeds onderwijsgevende competenties kunnen worden ingezet (zoals remedial teaching en persoonlijke begeleiding van leerlingen) Het 'functiegebouw' van de onderwijssector wordt als zeer belemmerend ervaren voor reïntegratie in een andere, dan onderwijsgevende functie op de eigen school<sup>15</sup>. Nieuwe initiatieven van het ministerie van OCenW om de functiedifferentiatie te vergroten passen goed bij de wensen van scholen met reïntegratieproblemen. Zo bieden functies als klassenassistent, onderwijsassistent, facility manager en roostermaker goede reïntegratiekansen voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten.

### 5.3 Licht arbeidsongeschikten

#### *Mogelijkheden*

De reële plaatsing/reïntegratiemogelijkheden voor de licht arbeidsongeschikten - dat wil zeggen voor minder dan 35% arbeidsongeschikt verklaard - zijn goed in het onderwijs. Een niet onaanzienlijk deel arbeidsongeschikten uit de onderwijssector valt in de klasse tussen 15 en 35%. In het primair onderwijs gaat het om 10% van het totaal en in het voortgezet onderwijs om ongeveer 12%. De oorzaken van de instroom voor de groep licht arbeidsongeschikten zijn vergelijkbaar met de oorzaken voor de groep substantieel arbeidsongeschikten (tussen de 80 en 35%). Ook bij de licht arbeidsongeschikten zien we gemiddeld meer dan 40% arbeidsongeschiktheid als gevolg van psychische redenen. In de door ons uitgevoerde onderzoeken bij WAO'ers liggen de percentages in de klasse 15-35% overigens hoger (22% van de recent ingetreden WAO'ers en 33% van de al langer geleden ingetreden WAO'ers).

De overeenkomsten tussen de groepen aan weerszijde van de 35% grens is opvallend, met één uitzondering: de gemiddelde leeftijd van de groep tussen 35 en 80% ligt hoger. Waar in de 15-35% groep tweederde 45 jaar of ouder is, geldt dat voor driekwart van de 35-80% groep. Het blijkt dat duur en omvang van de arbeidsongeschikt-

---

<sup>15</sup> Voor arbeidsongeschikten die (nog) veel gezondheidsklachten ervaren is het moeilijk om weer aan de slag te komen. Een deel van deze, over het algemeen oudere groep mensen is ook niet (meer) gemotiveerd hiertoe. De secundaire analyse van het IVA onderzoek onder langdurig arbeidsongeschikten weerspreekt de stelling dat de meeste van deze mensen psychische klachten zouden hebben. De meest genoemde klachten zijn lichamelijk van aard.

heid de kans op werkhervatting beïnvloeden. Hoe langer de duur, hoe geringer de kans op werkhervatting voor de substantieel arbeidsongeschikten. De duur speelt geen rol in de klasse onder 35%: zowel bij de groep die kort geleden is ingestroomd in de WAO, als bij de groep die al gemiddeld negen jaar in de WAO zit, zien we dat tweederde van de mensen (ten dele) aan het werk is.

De reïntegratiemogelijkheden voor arbeidsongeschikten die voor minder dan 35% zijn afgekeurd zijn zodoende goed te noemen. De reïntegratie van de groep gedeeltelijk arbeidsongeschikten onder de 35% blijkt vaker mogelijk dan voor de groep tussen 35 en 80%. Dat is op zich niet verbazend. Niettemin, de invloed van de duur van de arbeidsongeschiktheid lijkt hier een eigen rol te spelen, een rol die we niet terugvinden voor de groep onder de 35%. Bij de groep tussen 35 en 80% maakt de duur van de arbeidsongeschiktheid wel uit. Bij deze groep substantieel arbeidsongeschikten leidt een langere duur tot een kleinere kans op werkhervatting. Dat onderstreept het belang van tijdig interveniëren, een alerter verzuimbeleid leidt kennelijk naar versnelde reïntegratie.

### *Knelpunten*

Wat betreft knelpunten die het in dienst houden in de weg staan, troffen we geen specifieke knelpunten aan voor de licht arbeidsongeschikten, anders dan voor de gehele groep gedeeltelijk arbeidsongeschikten.

Uit de dossier beschrijving van personen die geen gebruik hebben kunnen maken van de reïntegratiemogelijkheden die er zijn, blijkt dat onder de recent ingetreden WAO'ers vrouwen, werknemers uit het VO en werknemers die niet vooraf aan het reïntegratietraject dat zij hebben gevolgd, al werk hadden gevonden, minder aan het werk zijn gekomen. Van de groep langdurig arbeidsongeschikten (gemiddeld 9 jaar) kwamen lager opgeleiden en personen met meer gezondheidsklachten, minder aan het werk. In de zin kunnen bepaalde persoonskenmerken dus een knelpunt vormen voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten om weer (ten dele) aan het werk te komen.

Naast persoonskenmerken noemen de onderzoekers van de dossiers ook kenmerken van de organisatie/werkgever als knelpunt om weer aan de slag te gaan. Zo noemen zij de leeftijd vaker als belemmerend bij niet-werkenden, dan bij werkenden. Ook een (instabiele) gezondheid, onvoldoende belastbaarheid, gebrek aan motivatie en gebrek aan medewerking van de oude werkgever werden vaker bij de niet-werkenden als ongunstig aangemerkt dan bij de werkenden.

De deskundigen die we hebben geïnterviewd wezen verder op de volgende knelpunten op het niveau van de organisatie en regelgeving:

- De onderwijssector heeft geen voordeel bij reïntegratie buiten de sector;
- Regelgeving werkt nog niet prikkelend voor onderwijsinstellingen (PEMBA, REA, HPT);
- Schoolleiding en besturen voelen vaak niet de verantwoordelijkheid van een werkgever voor de reïntegratie van de werknemer;
- In het onderwijs is de functiedifferentiatie beperkt, de werkdruk en psychische belasting is hoog;
- Vanwege een tekort aan leerkrachten wordt er vaak naar ad hoc noodoplossingen gezocht die op termijn voor nieuwe WAO instroom zorgen;
- Door het ontbreken van functioneringsgesprekken en preventief beleid is er geen tijdige signalering van dreigende uitval.
- Het UWV subsidieert - als herplaatsing in eerste instantie niet mogelijk lijkt - geen reïntegratietrajecten bij de eigen werkgever, maar alleen trajecten gericht op reïntegratie bij een andere werkgever.

## 5.4 Buiten het onderwijs

De mogelijkheden voor reïntegratie buiten de onderwijs zeker zijn goed te noemen: er is op de arbeidsmarkt vraag naar de competenties van onderwijzers en de dossiers laten zien dat veel onderwijzers daadwerkelijk buiten de sector werk hebben gevonden. Over deze mogelijkheden buiten het onderwijs zijn de deskundigen positief en negatief tegelijk: positief omdat er tal van mogelijkheden zijn, negatief omdat er, door gebrek aan interesse bij de betreffende onderwijzers, minder gebruik van wordt gemaakt dan mogelijk zou zijn. Onbekend maakt kennelijk onbemind. Detachering en proefplaatsingen zouden hier soelaas kunnen bieden: het is geen competentie- maar eerder een informatieprobleem. Ook zijn sommige deskundigen negatief omdat men de mensen liever niet ziet gaan en is men teleurgesteld dat deze mensen geen werk zoeken in de eigen onderwijssector: Daar zit men immers dringend verlegen om personeel.

Het onderzoek bij recent ingetreden WAO'ers toont aan dat een kleine 20% van de betrokkenen er in slaagt een functie buiten het onderwijs te vinden, voornamelijk vrouwen, mensen van 45 jaar of ouder en met psychische klachten. Het grootste deel (tweederde) van hen had eerst een onderwijsgevende functie, maar is overstapt naar een niet-onderwijsgevende baan. Het soort functie loopt sterk uiteen: van administratief werk (het meest voorkomend) tot en met medewerker in een kringloopwinkel. Het beeld uit het onderzoek naar WAO'ers die langer geleden zijn ingetreden spoort hiermee, zij het dat in dit onderzoek niet is onderzocht in welke functie de betrokkenen terecht zijn gekomen.

## 5.5 Arbeidsongeschiktheid wegens psychische redenen

Gedeeltelijk arbeidsongeschikten vanwege psychische klachten blijken evengoed te reïntegreren als gedeeltelijk arbeidsongeschikten vanwege overige klachten. Uit de dossierstudie bij mensen die bijna 3 jaar in de WAO zaten, komt zelfs naar voren dat de kans op werkhervatting het grootst is in de groep licht arbeidsongeschikten wegens psychische redenen. De daarop volgende groep is die met diagnose 'psychisch' en 'ao-klasse 35-80%'. Gemiddeld genomen hervatten twee op de drie mensen met de diagnose 'psychisch' het werk, tegenover één op de twee bij de diagnose 'niet-psychisch'. De uitkomsten in het onderzoek naar personen met een WAO-verleden van gemiddeld 9 jaar wijken hier iets van af: nog steeds is de kans op werkhervatting groter bij de diagnose 'psychisch' en '< 35%', maar bij de groep tussen 35 en 80% is de kans op werkhervatting voor de diagnose 'niet-psychisch' iets groter dan voor de groep 'psychisch'. Niettemin, het beeld dat WAO-ers met een psychisch klachtenpatroon moeilijk reïntegreerbaar zijn dan anderen is op grond van onze gegevens aan herziening toe. Wel is het zo dat bij de deskundigen de mening overheerst dat de knelpunten bij niet-psychische klachten makkelijker kunnen worden verholpen dan bij de psychische. Op veel scholen lukt het bij fysieke klachten redelijk snel werkaanpassingen gerealiseerd te krijgen en daarmee de klachten te verhelpen dan wel terug te dringen.

In 2000 belandde ruim 40% van de werknemers in de WAO vanwege psychische klachten. De groep tussen 35 en 80% liep dit risico in iets hogere mate dan de groepen van resp. 80% en meer en tussen 15 en 35%. Twee knelpunten zijn in dit verband van belang, die afzonderlijk en in het bijzonder in combinatie voor psychische klachten lijken te zorgen: te hoge werkdruk en gebrek aan autonomie. Maar andere specifieke

knelpunten voor mensen met psychische klachten zijn niet gevonden en het werkperspectief voor deze mensen is gunstig te noemen.

Psychische klachten lijken dus met name te worden veroorzaakt door een combinatie van werkdruk en gebrekkige autonomie. Mensen hebben te veel te doen, te veel veelsoortigs te doen en ze beschikken over te weinig regelmogelijkheden om aan alle eisen en verwachtingen tijdig en adequaat tegemoet te komen. Ze kunnen dat ook niet in hun eentje. Nodig is een andere organisatie en afstemming van de werkzaamheden. Ook is het noodzakelijk om taken te hergroeperen in enerzijds opgeschoonde primaire, anderzijds nieuwe en ondersteunende functies.

Taakbeleid en functiedifferentiatie gaan hierbij hand in hand. Het zijn echter geen wondermiddelen. Bovendien zijn het geen korte-termijn oplossingen. Maar ze passen in de huidige tendens meer preventief te werk te gaan en daarmee uitval voor te zijn. Daarnaast bieden ze de nodige mogelijkheden voor reïntegratie, mogelijkheden die, gelet op de arbeidsmarktproblematiek in het onderwijs en gelet op de feitelijke reïntegratie van mensen, verder kunnen worden benut. Ze leveren een wezenlijke bijdrage aan het verminderen van de risico's van werkdruk en gebrek aan autonomie. Indien goed toegepast leiden ze tot evenwichtiger functies die de kans op psychische arbeidsongeschiktheid kleiner maken. Ze sluiten, tot slot, aan bij de wending naar *integraal* personeelsbeleid die voor de gehele onderwijssector hoog op de agenda staan.

## 5.6 Geschikte functies voor onderwijspersoneel

Functies die geschikt zijn om succesvol te reïntegreren zijn deels bestaande functies, deels nieuwe. De bestaande functies moeten dan wel worden aangepast: door nieuwe voorzieningen in het geval van fysieke werklachten en door taakbeleid en functiedifferentiatie in het geval van psychische klachten. Ten aanzien van de fysieke klachten overheerst de mening dat deze door gerichte werkaanpassingen kunnen worden verholpen of in ieder geval worden teruggebracht. Bij de veranderingen die nodig zijn om het risico op psychische klachten effectief tegen te gaan worden meer moeilijkheden verwacht. Dat is niet ook niet zo vreemd, want taakbeleid en functiedifferentiatie zullen stevig ingrijpen in het gehele organisatie- en personeelsbeleid.

Mensen uit de onderwijssector bezitten duidelijk competenties die ook buiten het onderwijsveld op prijs worden gesteld. Gewilde competenties zijn bijvoorbeeld het kunnen omgaan met mensen, het kunnen organiseren en plannen, het kunnen uitleggen en voorlichten. Dat is voor het onderwijs zelf ook een moeilijkheid; net binnengestroomde krachten verlaten soms het onderwijs, mensen nog in opleiding verplaatsen hun loopbaanplannen en - in ons bestek - gedeeltelijk arbeidsongeschikten vinden een arbeidsmarkt buiten het onderwijs. De meeste voorbeelden van gevonden functies buiten de sector zijn van functies waarbij informatieoverdracht en dienstverlening centraal staan, zoals in de voorlichting, de ICT-sector, werk bij bibliotheken, beleids- of coördinatie-werk bij lokale overheden en werk in de commerciële of maatschappelijke dienstverlening. Sommige mensen zijn als zelfstandig ondernemer gaan werken (meestal in training en advisering). Voor al deze sectoren is er voldoende werk. De ICT-sector krimpt weliswaar in, maar vacatures in andere sectoren waarbij ICT nodig is zijn er wel in voldoende mate. Maar de meest succesvolle functie om in te reïntegreren voor personeel uit het onderwijs blijkt de oorspronkelijke functie te zijn bij de oude werkgever.

## 5.7 De nieuwe WAO

Aanleiding voor dit onderzoek zijn de plannen van de Adviescommissie Arbeidsongeschiktheid (Commissie Donner II), het advies van de Sociaal Economische Raad (SER) en het kabinetsstandpunt over een nieuwe WAO. Kern van deze voorstellen is dat alleen de “echte” arbeidsongeschikten dat wil zeggen degenen met een duurzaam en volledig verlies van arbeidscapaciteit als gevolg van ziekte of gebrek recht hebben op een WAO-uitkering. Gedeeltelijk arbeidsongeschikten of werknemers die tijdelijk ziek zijn, blijven in dienst bij de werkgever of krijgen een WW-uitkering gevolgd door een IOAW-uitkering. De huidige plannen zijn voor het ministerie van OCenW de aanleiding om onderzoek te laten verrichten naar de reële herplaatsingsmogelijkheden van het gedeeltelijk arbeidsongeschikt personeel uit het onderwijs. Het onderzoek wijst uit dat deze herplaatsingsmogelijkheden over het algemeen redelijk tot goed zijn. Wel zijn er verschillen in de mogelijkheden en knelpunten afhankelijk van het type reïntegratie. Tabel 5.1 laat zien dat de mogelijkheden op reïntegratie het best lijken voor reïntegratie met behoud van WAO-uitkering bij de oude werkgever en in de oude functie. De knelpunten zijn hierbij echter ook aanzienlijk. Zo is er mogelijk een grote kans op hernieuwde uitval, als de omstandigheden wat betreft werkdruk en autonomie hetzelfde blijven als vooraf aan het moment van WAO-instroom en geldt bovendien dat het UWV trajecten gericht op reïntegratie bij de eigen werkgever niet subsidieert.

Tabel 5.1. Mogelijkheden en knelpunten voor reïntegratie van gedeeltelijk arbeidsongeschikt personeel uit het onderwijs naar type reïntegratie

	Oude werkgever	Nieuwe werkgever
<b>Oude functie</b>	<p><i>Mogelijkheden</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zeer goed: ca. 40% lijkt in oude functie aan het werk te zijn</li> </ul> <p><i>Knelpunten</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Grote kans op hernieuwde uitval</li> <li>• Werkgever moet zelf reïntegratietraject bekostigen</li> </ul>	<p><i>Mogelijkheden</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Goed, werknemers kunnen hun vak blijven uitoefenen</li> <li>• UWV subsidieert reïntegratietraject</li> </ul> <p><i>Knelpunten</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kans op hernieuwde uitval</li> <li>• Werknemers blijven het liefst op de oude school</li> </ul>
<b>Nieuwe functie</b>	<p><i>Mogelijkheden</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Redelijk</li> <li>• Minder kans op hernieuwde uitval</li> </ul> <p><i>Knelpunten</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Werkgever moet zelf reïntegratietraject bekostigen</li> <li>• Functiedifferentiatie en taakbeleid is beperkt</li> </ul>	<p><i>Mogelijkheden</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Goed, competenties van onderwijsgevend personeel veel gevraagd</li> <li>• UWV subsidieert reïntegratietraject</li> </ul> <p><i>Knelpunten</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Werknemers blijven het liefst in het vak op de eigen school</li> </ul>

De reïntegratiemogelijkheden voor onderwijspersoneel zijn op dit moment goed, maar dat is nu met behoud van de WAO-uitkering. Om de reïntegratiemogelijkheden optimaal te benutten is het van belang dat er extra aandacht wordt besteed aan preventieve maatregelen. Voorbeelden daarvan zijn het verder ontwikkelen van taakbeleid en functiedifferentiatie, het verlengen van het schooljaar en andere initiatieven ter spreiding van de werklast. De beste reïntegratiemogelijkheden zijn er in de eigen functie: of bij de oude werkgever of buiten de onderwijssector. De mogelijkheden voor een nieuwe functie bij de oude werkgever zijn weliswaar redelijk maar niet onbeperkt. Als het aantal gedeeltelijk arbeidsongeschikten toeneemt zijn er maar beperkte mogelijkheden voor een school om dat toenemende aantal arbeidsongeschikten in nieuwe functies te plaatsen. Eén WAO'er kan misschien wel ICT ondersteuner of remedial teacher worden, maar als het er veel meer worden komt de school in de problemen: Reïntegratiemogelijkheden buiten de school zijn dan meer voor de hand liggend. Functiedifferentiatie staat weliswaar hoog op ieders agenda in de onderwijssector maar zal altijd aan limieten gebonden zijn. In het algemeen geldt dat er wat betreft competenties, ervaringen en opleiding - ondanks de in dit rapport genoemde knelpunten - voldoende reïntegratiemogelijkheden bij de oude en/of nieuwe werkgever zijn voor onderwijspersoneel. Maar als het aantal mensen dat (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt raakt gaat toenemen zullen de mogelijkheden op de scholen beperkter zijn.

Een kanttekening dient te worden geplaatst bij de kans op hernieuwde uitval na terugkeer in het werk en dus bij de duurzaamheid van herplaatsingen. Gezien de beschreven problematiek in het onderwijs mag ook worden verwacht dat de terugkeer in het werk van onderwijspersoneel dat langdurig is uitgevallen bedreigd wordt. De terugkeer in een zwaar belaste functie met weinig autonomie is vaak al moeizaam; de kans op hernieuwde uitval op termijn is niet ondenkbeeldig. Interessant is om te onderzoeken wat de bijdrage van functiedifferentiatie en taakbeleid kan zijn bij het voorkomen van hernieuwde uitval. Ook de uitstroom uit de WAO is geen onderwerp van deze studie geweest, maar analyse daarvan kan zicht geven op de reïntegratiemogelijkheden voor de toekomst. Dit rechtvaardigt een nieuwe onderzoeksvraag naar de duurzaamheid van de reïntegratiemogelijkheden voor onderwijspersoneel. Juist de duurzaamheid van arbeidscapaciteit zal een belangrijke pijler worden van het nieuwe WAO-beleid.

Met deze reïntegratie mogelijkheden in het achterhoofd kijken we naar de gevolgen van de nieuwe WAO-plannen voor de onderwijssector. Het valt te verwachten op grond van de huidige WAO-instroom dat het onderwijs weinig "echte" arbeidsongeschikten zal kennen die in aanmerking zullen komen voor een WAO-uitkering. Ten eerste zijn veel arbeidsongeschikten uit het onderwijs gedeeltelijk arbeidsongeschikt. Zes op de tien zijn gedeeltelijk arbeidsongeschikt, waarvan weer zo'n 70% tussen de 35 en 80 procent. Ten tweede is ongeveer 40% van de volledig arbeidsongeschikt werknemers uit het onderwijs, dit vanwege psychische klachten. Van de meeste personen met psychische klachten wordt verwacht dat er binnen een termijn van vijf jaar nog wel reële mogelijkheden zijn tot medisch herstel, dat wil zeggen dat zij niet duurzaam arbeidsongeschikt zullen worden bevonden. Zij zullen daarom geen toegang krijgen tot de nieuwe WAO. Dit betekent dat naar verwachting van de huidige instroom minder dan 25% duurzaam en volledig arbeidsongeschikt bevonden zal worden.

Het grootste gedeelte van het toenemend aantal arbeidsongeschikten blijft aan het werk bij hun oude werkgever, dan wel zoekt werk bij een nieuwe werkgever. De rest raakt werkloos. Gezien de leeftijdsopbouw van de sector (de sector is relatief 'oud')

zal het percentage mensen dat arbeidsongeschikt raakt alleen maar groeien: het cohort van 35 tot 49 jaar schuift de komende jaren door naar de 45 jaar en ouder. Deze leeftijdsgroep zal de meest bepalende worden in het onderwijs en deze groep kent ook de hoogste WAO instroom.

De onderwijssector wordt zodoende door een nieuwe invulling van de WAO geconfronteerd met grote veranderingen. Veranderingen die zowel een bedreiging als een uitdaging kunnen vormen voor de arbeidsmarkt in de onderwijssector.

## **5.8 Nieuwe ontwikkelingen die reïntegratie kunnen bevorderen**

De volgende, positieve, ontwikkelingen en reïntegratiekansen in de onderwijssector komen naar voren uit ons onderzoek. Deze presenteren we tot slot:

- De Wet verbetering poortwachter versterkt het belang van preventie van WAO-instroom.
- De huidige trend waarin het verzuim in het onderwijs licht daalt zich zal voortzetten.
- Door de nog steeds krappe arbeidsmarkt voor hoger opgeleid personeel zijn er voor leerkrachten die niet in de eigen school kunnen reïntegreren tal van mogelijkheden buiten de eigen school.
- De thematiek van taakbeleid en functiedifferentiatie krijgt volop aandacht van het Ministerie van OCenW.
- Uitvoering van het (deel)convenant “ Preventie van werkdruk” zou de toekomstige WAO-instroom vanwege psychische klachten moeten verminderen.
- Er zijn zeker mogelijkheden voor reïntegratie in de eigen school in een aangepaste functie, ook voor onderwijsgeevenden. Het Ministerie van OCenW heeft hieromtrent een aantal praktische regelingen en brochures ontwikkeld voor zowel PO als VO.
- Detacheringsregelingen en proefplaatsen kunnen het werken buiten de sector voor gedeeltelijk arbeidsongeschikt personeel uit het onderwijs vergemakkelijken.
- De herplaatsingstoelage in het onderwijs zorgt er voor dat werknemers die dreigen uit te vallen, behouden blijven voor de sector.
- Bij arbeidsongeschiktheid wegens fysieke klachten lukt het op veel scholen om redelijk snel werkaanpassingen gerealiseerd te krijgen zodat de betreffende personen toch aan het werk blijven.

## 6 Literatuur

Bergen CTA, Berndsen FEM, Ploeg SW van der. Arbeidsmarktbarometer voortgezet onderwijs 2000 / 2001. Tussenrapport regioplan. Amsterdam, maart 2001.

Binnendijk S van, Deursen CGL van. Arbeidsrisico's, gezondheidsklachten en ziekteverzuim binnen branches. Elsevier bedrijfsinformatie 2001.

Borghans L, Delmee J, Marey P. Toekomstverkenning arbeidsmarkt en scholing tot 2007. Den Haag, 1998.

Dagevos J, Huurne T ter, Serail T, Vloet A Belangstelling voor een reïntegratietraject: Reïntegratie gedeeltelijk en volledig arbeidsgehandicapten USZO. IVA Tilburg, 2002.

Fouarge DJAG, Kerkhofs MJM, Voogd-Harmelink de AM. Trendrapport vraag naar arbeid 2000, Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek, (OSA-publicatie A-177), Den Haag: SDU Uitgevers, 2001.

Giezen AM van der, Fiseler JG, Nool JW, Ramakers AF. De uitvoering van de WAO door USZO. Een onderzoek naar de relatie tussen de werkwijze van USZO en de WAO-instroomcijfers in de overheids- en onderwijssector. Zoetermeer: Ctsv, 2001.

Kuijk J. van, Bergen J. van, Hoe onbekend is het onderwijsondersteunend personeel? (ITS/Regioplan). Nijmegen en Amsterdam 2000.

Lisv, Molenaar-Cox PGM, Giezen AM van der. Langdurige arbeidsongeschiktheid in 1999; Trends 1991-1999, Amsterdam, 1999.

LISV. Trendrapportage arbeidsongeschiktheid 2001. Amsterdam 2002.

Ministerie van Binnenlandse Zaken, Werkgroep van Rijn. Investeren in mensen en kwaliteit. 's Gravenhage 2001.

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, werken in het onderwijs. Zoetermeer 2001.

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen. Arbeidsmarkteffectrapportage. 's Gravenhage, 2000.

Prick L, Kessel N van, Oranje A. Assistenten in de school; ervaringen uit de praktijk van het project professionalisering takenpakket leraren. Intervu/ITS. Amsterdam / Nijmegen 2001.

Rietbergen C, Rozeboom N, Spierings F. In kaart gebracht: literatuurstudie naar de verschillende kenmerken van het verzuim en een uiteenzetting van het gevoerde beleid op het gebied van ziekteverzuim in het primair en (speciaal) voortgezet onderwijs. Verwy-Jonker instituut 2001.

ROA, De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2006 (Rapport ROA-R-1999/8), Maastricht, 2001.



ROA, Arbeidsmarktknelpunten in het primair onderwijs: de effectiviteit van regionale differentiatie van schoolbudgetten. ROA-R-20011/4. Maastricht 2001

SBO-jaarboek 2001 : de onderwijsarbeidsmarkt in beeld . Den Haag 2002.

SBO. Agenda 2006: inzet sociale partners en onderwijs. 's Gravenhage, 2002.

Veldhoven M van, Broersen J, Fortuin R, Werkstress in Beeld, SKB. Amsterdam 1999.

Vermeulen M et al, De praktijk van het taakbeleid; een empirisch onderzoek naar invoering en ervaringen met taakbeleid in het onderwijs, Tilburg: IVA, 2000.

Vrieling HS, Arbeidsmarktbarometer primair onderwijs 2000 / 2001. Tussenrapport regioplan. Amsterdam, 2001.

Vuuren CV van, Verboon FC, Reijenga FA, Stand van zaken en ontwikkelingen arboverzuim en reïntegratiebeleid in de sector rijk. Deel 2: werkgeversportretten. TNO-Arbeid. Hoofddorp 2001.

Bijlage 1: Werkgever en functies van geïnterviewden voor expertonderzoek  
VOS / ABB Woerden  
Adviseur

Kliq-Reïntegratie  
Manager business development.

Vervangingsfonds  
Manager Regio Adviseurs

Vervangingsfonds  
Beleidsmedewerker

Vervangingsfonds  
Regio-adviseur

Research voor beleid  
Projectleider onderwijs

Research voor beleid  
Onderzoeker

Kalsbeek college Woerden  
Schooldirecteur / Personeelsmanager

Deltion College  
Reïntegratie-adviseur

USZO  
Verzekeringsgeneeskundige

USZO  
Arbeidsdeskundige

BCPO Utrecht  
Bovenschools manager

Algemene Onderwijsbond  
Beleidsadviseur

Loyalis  
Beleidsmedewerker



## Bijlage 2: Interviewprotocol onderzoek naar reële reïntegratiemogelijkheden voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten uit het onderwijs

De volgende vragen staan in het onderzoek centraal:

1. Wat zijn de reële plaatsing/reïntegratiemogelijkheden voor gedeeltelijk (35 – 80%) arbeidsongeschikten in het onderwijs?
2. Wat zijn de knelpunten en mogelijkheden bij het in dienst houden van de groep gedeeltelijk arbeidsongeschikten die voor minder dan 35% zijn afgekeurd?
3. Wat zijn de reële plaatsing/reïntegratiemogelijkheden voor gedeeltelijk arbeidsongeschikt onderwijspersoneel buiten de onderwijssector?
4. Wat zijn de specifieke knelpunten met werkhervatting/reïntegratie in relatie tot arbeidsongeschiktheid op psychische gronden?
5. Welke functies betreffen de reële plaatsing/ reïntegratiemogelijkheden en is er sprake van spanning op de arbeidsmarkt voor deze functies? Ofwel, hoe groot is de slagingskans om in geschikte functies als gedeeltelijk arbeidsongeschikte te gaan werken?

Bij de uitwerking wordt een onderscheid gemaakt naar percentage arbeidsongeschiktheid (minder dan 35% versus 35-80%), naar de aard van de klachten (psychisch versus niet psychisch) en naar de oude functie (onderwijsgevend versus niet onderwijsgevend personeel).

Er worden gesprekken gevoerd met deskundigen over de volgende onderwerpen:

1. Algemene onderwerpen:
  - a. Wat zijn de reële mogelijkheden voor gedeeltelijk arbeidsongeschikt personeel uit het onderwijs om (gedeeltelijk) te reïntegreren;
  - b. Wat zijn de knelpunten van gedeeltelijk arbeidsongeschikt personeel uit het onderwijs om (gedeeltelijk) te reïntegreren.
2. Per type reïntegratie: wat zijn de mogelijkheden voor reïntegratie naar:
  - a. de eigen functie;
  - b. een nieuwe functie bij de eigen werkgever;
  - c. een nieuwe functie bij een nieuwe werkgever binnen PO en VO;
  - d. een nieuwe functie bij een nieuwe werkgever buiten PO en VO, maar binnen de onderwijssector;
  - e. een nieuwe functie bij een nieuwe werkgever buiten de onderwijssector, maar binnen de overheidssector;
  - f. een nieuwe functie bij een nieuwe werkgever buiten de onderwijssector en de overheidssector, in de marktsector.
3. Per type reïntegratie: wat zijn de bevorderende en belemmerende factoren bij reïntegratie naar:
  - a. de eigen functie;
  - b. een nieuwe functie bij de eigen werkgever;
  - c. een nieuwe functie bij een nieuwe werkgever binnen PO en VO;
  - d. een nieuwe functie bij een nieuwe werkgever buiten PO en VO, maar binnen de onderwijssector;
  - e. een nieuwe functie bij een nieuwe werkgever buiten de onderwijssector, maar binnen de overheidssector;

- f. een nieuwe functie bij een nieuwe werkgever buiten de onderwijssector en de overheidssector, in de marktsector.
- 4. Welke werkaanpassingen en voorzieningen worden veelal getroffen om deze verschillende typen van reïntegratie mogelijk te maken?
- 5. Wat zijn de financiële, positionele, persoonlijke consequenties van de verschillende wijzen van reïntegreren voor de betreffende werknemers?
- 6. Welke maatregelen/ondersteuning zijn nodig om reïntegratie van gedeeltelijk arbeidsongeschikten uit het onderwijs te bevorderen?
- 7. Zijn gedeeltelijk arbeidsongeschikten met herplaatsingtoelage inderdaad voornamelijk werkzaam bij de eigen werkgever in de eigen functie met minder uren?

## Bijlage 3: Arbeidsrisico's en mogelijkheden om deze te verminderen voor het onderwijspersoneel

In deze bijlage wordt eerst verslag gedaan van de in het onderwijs meest voorkomende arbeidsrisico's, die daarna worden gerelateerd aan de mogelijkheden via taak- en functie-differentiatie een bijdrage te leveren aan het terugbrengen van deze arbeidsrisico's.

### *Arbeidsrisico's*

In een recent onderzoek is verslag gedaan van arbeidsrisico's, gezondheidsklachten en ziekteverzuim in een aantal bedrijfstakken en branches, waaronder het Onderwijs<sup>16</sup>. Alle data zijn gebaseerd op zelfrapportages van de betrokken werknemers. In het onderzoek zijn deze data, afkomstig uit de POLS-onderzoeken 1997 en 1998 van het CBS, van een groot aantal werknemers (n = 8217) geanalyseerd op risicofactoren in het werk, gezondheidsindicatoren en ziekteverzuimindicatoren én op hun samenhang. Een dergelijke vergelijkende en samenhangende insteek is tamelijk bijzonder. Voor ons is een en ander aanleiding dit onderzoek wat uitgebreider te refereren.

In tabel B3.1 worden risico's, gezondheidsindicatoren en verzuim voor het Onderwijs vergeleken met de gehele populatie gerangschikt weergegeven:

Tabel B3.1: Arbeidsrisico's, gezondheid en ziekmeldingen van werknemers in het Onderwijs (n = 522) in vergelijking met de totale Nederlandse beroepsbevolking

Relatief ongunstig	Gemiddeld	Relatief gunstig
<b>Arbeidsrisico's</b> - autonomie	- werkdruk	- lichamelijke belasting
<b>Gezondheid</b> - algehele gezondheid - burnout	- malaise - verzuim wegens klachten bovenlichaam	- vaardigheidsmogelijkheden - klachten bovenlichaam - ziekmeldingen

(bron: Van Binnendijk, Van Deursen 2001: 38)

De tabel geeft de score aan voor de gehele onderwijssector. Dat levert in elk geval in zoverre een vertekening op waar het hoger onderwijs veel gunstiger scoort dan het primair en voortgezet onderwijs en meestal ook gunstiger scoort dan het landelijk gemiddelde. Overigens vinden we ook tussen primair en voortgezet onderwijs verschillen, zowel wat betreft werkdruk (met name in het voortgezet onderwijs een probleem) als autonomie (met name in het primair onderwijs een probleem). Deze verschillen zien we ook bij de gerapporteerde gezondheidsklachten en bij de gerapporteerde verzuimredenen. Verder is het beeld voor het onderwijzend personeel en voor het onderwijsondersteunend personeel niet geheel identiek. Het ziekteverzuim

<sup>16</sup> S. van Binnendijk en C.G.L. van Deursen, *Arbeidsrisico's, gezondheidsklachten en ziekteverzuim binnen branches*, Elsevier Bedrijfsinformatie, Doetinchem 2001.

onder het ondersteunend personeel is hoger (minder vaak, maar wel langduriger ziek), de autonomie scoort gunstig, maar de regelmogelijkheden juist weer niet<sup>17</sup>.

Op de twee meest kenmerkende arbeidsrisico's (autonomie en werkdruk) gaan we hieronder nader in. We doen dat vanuit de overweging dat het met name de *combinatie* van autonomie en werkdruk is die voorspellend is voor het uitval-risico. Is de combinatie gebalanceerd (dus: mensen hebben het druk maar beschikken tegelijk over voldoende regelmogelijkheden –autonomie- om de drukte aan te kunnen) dan is de uitvalkans gering. Is de combinatie daarentegen uit balans dan nemen de uitvalkansen toe.

#### *Werkdruk en autonomie*

Twee arbeidsrisico's lichten we nader toe: het werkdrukrisico en het autonomie-risico<sup>18</sup>. De werkdruk in het onderwijs is hoog<sup>19</sup>. Een belangrijke reden hiervan is het eenvoudige gegeven dat het jaarlijkse aantal werkuren (de normjaartaak) in een korte periode moet worden vervuld. Daarnaast heeft het onderwijzend personeel in Nederland ten opzichte van het buitenland veel lesuren (Nederland zit een derde boven het OESO-gemiddelde) en er wordt les gegeven aan grote groepen. Hoewel 'het arbeidsrisico van de werkdruk' (vgl. tabel B3.1, hierboven) voor het onderwijs als geheel gemiddeld scoort, vinden we aanzienlijke verschillen tussen het primair en voortgezet onderwijs: het percentage werknemers met een hoge werkdruk ligt in het primaire onderwijs een stukje onder het totaalgemiddelde, maar in het voortgezet onderwijs ligt het er significant boven, en bij vrouwen meer dan bij mannen, bij de leeftijdscategorie 35-49 aanzienlijk meer dan bij zowel jongeren als ouderen, en bij grote deeltijdbanen (20-34 uur) aanzienlijk meer dan bij kleine deeltijd en volledige banen<sup>20</sup>.

Werkdruk beslaat twee items ('in een hoog tempo moeten werken' en 'onder hoge tijdsdruk moeten werken'). Eerst het tempo. Het tempo is in elk geval in het voortgezet onderwijs een probleem, en het belemmert vrouwen meer dan mannen, met een piek in de leeftijdscategorie tussen 35 en 49 jaar en het is verder geconcentreerd bij de grote deeltijdbanen. Hetzelfde patroon vinden we deels bij het item van de 'hoge tijdsdruk'. Het is opnieuw de leeftijdscategorie tussen 35 en 49 jaar die hier slecht scoort; verschillen tussen mannen en vrouwen zijn er nauwelijks, maar wel tussen deeltijd en voltijd (deeltijders scoren slechter). Het voortgezet onderwijs is met andere woorden een risico-branche zowel in de gehele sector als vergeleken met de totale beroepsbevolking. Het probleem zit met name bij het werktempo en treft meer vrouw-

<sup>17</sup> Vgl. Van Kuijk en Van Bergen. Dit betreft gegevens voor het voortgezet onderwijs. Voor het basisonderwijs zijn, opnieuw, geen gegevens beschikbaar. De schrijvers wijzen er op dat de gegevens van beperkte waarde zijn, gelet op onder meer de kleine steekproef. Nader onderzoek naar arbeidsrisico's van het oop, rekening houdend met het grote aantal verschillende functies binnen deze categorie, is wenselijk.

<sup>18</sup> Werkdruk (job demands) en autonomie (job control) zijn de bepalende dimensies in het zogenaamde Karasek-model, dat in veel studies over werken, leren en gezondheid wordt gebruikt. De eerste spelregel is dat de twee dimensies in evenwicht moeten zijn: een hoge werkdruk is een probleem, tenzij compensatie via autonomie kan plaatsvinden. De tweede spelregel is dat, indien werken niet slechts gezondheidsrisico's moet kortsluiten maar tevens leren moet stimuleren het evenwicht op een hoog niveau moet liggen: veel taken, veel regelmogelijkheden.

<sup>19</sup> De ervaren taakbelasting in het onderwijs is fors hoger dan in de marktsector. Ministerie van OCenW, *Werken in het Onderwijs*, 2001: 57, noot 5. Vgl. tevens D. Fouarge et al, *Tendrapport Vraag naar Arbeid 2000*. OSA-publicatie A 177, Den Haag 2001: 94 (tabel 7.3) en 95 (figuur 7.2).

<sup>20</sup> Van Binnendijk en Van Deursen, tabel D2.

en dan mannen, meer mensen in het ‘spitsuur van het leven’ dan daarbuiten, en grote deeltijders meer dan voltijders<sup>21</sup>.

Het arbeidsrisico ‘gebrek aan autonomie’ is in het onderwijs tamelijk groot (‘relatief ongunstig’ in tabel 2.3). Dit risico is in hoge mate geconcentreerd bij het primair en voortgezet onderwijs (het hoger onderwijs scoort significant gunstiger dan het totaal-gemiddelde). Vrouwen worden hier meer door getroffen dan mannen, in het bijzonder in het primaire onderwijs. De autonomie-schaal behelst een groot aantal items over verlof en in het bijzonder regelcapaciteit (met betrekking tot uitvoering van het werk, het werktempo, de werkvolgorde, de pauzes, temperatuur op de werkplek, en ventilatie). De scores over verlof zijn weinig consistent en worden hier buiten beschouwing gelaten<sup>22</sup>. Blijft over de regelcapaciteit. De beslissingsvrijheid over de werkuvoering is voor het gehele onderwijs gemiddeld, maar opvallend is de lage score voor het primaire onderwijs. Ook de greep op het werktempo is betrekkelijk gering, zowel in het primaire als het voortgezet onderwijs. De volgorde van het werk ligt in het voortgezet onderwijs in sterkere mate vast dan in het primaire. Beide scores onder het gemiddelde. Bijzonder laag scoren beide op de mogelijkheden het werk voor bijvoorbeeld een pauze te kunnen onderbreken. Ventilatie en temperatuur geven geen aanleiding tot opmerkingen, behalve met betrekking tot de mogelijkheid in het voortgezet onderwijs de temperatuur te regelen: dat scoort opvallend laag, zowel ten opzichte van het overige onderwijs als ten opzichte van het totaal. Opvallend is dat mannen over de hele linie meer regelcapaciteit rapporteren dan vrouwen<sup>23</sup>. Een uitsplitsing van de data naar onderbouw (met een sterke concentratie van vrouwen in het personeelsbestand) en bovenbouw in het primaire onderwijs ontbreekt, hoewel dit een deel van de gerapporteerde verschillen tussen mannen en vrouwen zou kunnen verklaren. De regelcapaciteit schiet met andere woorden tekort en de *combinatie* van werkdruk en gebrek aan regelmogelijkheden is zorgelijk te noemen.

De respondenten is tevens gevraagd naar hun mening over de mogelijkheden om gezondheidsklachten en ziekmeldingen terug te dringen door de arbeidsrisico’s aan te pakken. Voor het onderwijs levert dit het beeld op (zie hieronder tabel 2) dat een gericht beleid met betrekking tot het verlagen van de werkdruk (tempo en tijdsdruk) de

<sup>21</sup> Van Binnendijk en Van Deursen, tabel B1 en tabel B2. Parttimers geven aan gemiddeld 4% (op een aanstelling van bijvoorbeeld 25 uur 1 uur extra) meer te werken dan hun officiële aanstellingsomvang. Vgl. Min. OCenW. Vermeldenswaard is voorts het onderzoek van Van Veldhoven et al (M. van Veldhoven, J. Broersen, R. Fortuin, *Werkstress in beeld*, SKB, Amsterdam 1999). In dit, op basis van de VBBA gehouden, onderzoek onder een representatieve steekproef van de beroepsbevolking (n= 70.000) blijkt het onderwijs bij de slechtste scoorders te horen bij werktempo en werkhoeveelheid, emotionele belasting, herstelbehoefte, relatie met collega’s en directe leiding, plezier in het werk en piekeren. Onder onderwijs vallen hier overigens alle onderwijstypen dus ook het hoger en wetenschappelijk onderwijs (ontleend aan: C. Rietbergen, N. Rozeboom en F. Spierings, *In kaart gebracht; Literatuurstudie naar de verschillende kenmerken van het verzuim en een uiteenzetting van het gevoerde beleid op het gebied van ziekteverzuim in het primair en (speciaal) voortgezet onderwijs*. Verwey-Jonker Instituut, 2001: 12).

<sup>22</sup> vgl. Van Binnendijk en Van Deursen, tabel B3. De inconsistentie zit in de enorme verschillen voor de totaalcijfers voor het onderwijs en voor de branches ertussen. In totaal scoort onderwijs zeer goed op verlofmogelijkheden, per branche (met uitzondering van het hoger onderwijs) zeer laag. Het aantal respondenten in het hoger onderwijs is echter veel te klein om dit grote verschil te kunnen verklaren. Wel valt op dat bij vrijwel alle items het hoger onderwijs goed aansluit, en vaak zelfs gunstig afsteekt bij de rest van de beroepsbevolking terwijl dat bij het primair en voortgezet onderwijs veel minder het geval is.

<sup>23</sup> Van Binnendijk en Van Deursen, tabellen B4 tot en met B9



nodige successen kan genereren bij het terugdringen van psychische arbeidsongeschiktheid (malaise en burnout). Gelet op de grote psychische component in de arbeidsongeschiktheid in het onderwijs<sup>24</sup> is deze bevinding van het nodige belang. Het kan lonend zijn om, naast andere instrumenten van personeelsbeleid, specifiek beleid te ontwikkelen om arbeidsrisico's terug te dringen. Twee onderwerpen verdienen in dit verband bespreking. Dat is in de eerste plaats de stand van zaken met betrekking tot het taakbeleid in het primair en voortgezet onderwijs en in de tweede plaats de mogelijke bijdrage van taak- en functiedifferentiatie aan het verminderen van de werkdruk.

Tabel B3.2: Percentage waarmee gezondheidsklachten en ziekmeldingen kunnen worden teruggedrongen bij werknemers in het Onderwijs, door aanpak van de arbeidsrisico's

	Slechte gezondheid	Klachten bovenlichaam	malaise	Burnout	Verzuim agv klachten bovenlichaam	Ziekmelding en
Lichamelijke belasting	-	11	-	-	11	-
Werkdruk	-	-	24	26	-	-
Autonomie	-	24	-	-	-	-
Vaardigheidsmogelijkheden	-	-	-	10	-	-
Fysische belasting	-	-	13	10	-	11

(bron: Van Binnendijk en Van Deursen, o.c.: 39)

#### Mogelijkheden om de arbeidsrisico's te verminderen: Taakbeleid en functiedifferentiatie

Taakbeleid is het realiseren van de optimale afstemming tussen het takenpakket van de school en de capaciteiten en de beschikbare tijd van het personeel<sup>25</sup>. De inzet ervan is het verminderen van de werkdruk. Afspraken erover zijn in de CAO's gemaakt. In de CAO van 1999 is tevens afgesproken onderzoek te laten verrichten naar de stand van zaken en de knelpunten van het taakbeleid. Uit het onderzoek blijkt dat inmiddels

<sup>24</sup> 'De belangrijkste reden voor instroom in de WAO was en is wat USZO noemt 'psychische aandoeningen en gedragsstoornissen'. Ruim 40% van de instroom in de WAO valt onder deze noemer' (SBO-jaarboek 2001, *De onderwijsarbeidsmarkt in beeld*, Den Haag 2002). Vgl. verder tabel 1.18.A: Instroom in het WAO-bestand, in personen 1995-2000 en tabel 1.21.A: Instroom in het IP-bestand, in personen 1995-2000. Uiteraard leveren ook de overige arbeidsrisico's interventiemogelijkheden op. De beperking tot de combinatie van werkdruk en gebrek aan autonomie is een pragmatische: de psychische component speelt hier bijzonder uitdrukkelijk een rol, en de toespitsing op onderwijzend personeel (als onderscheiden van het ondersteunend personeel) is verantwoord. In het onderwijs werkt verhoudingsgewijs  $\frac{3}{4}$  onderwijzend en  $\frac{1}{4}$  ondersteunend personeel. Een kwantitatieve uitsplitsing van het ondersteunend personeel naar functies en fte's is in Kuijk en Van Bergen. Gegevens die een betrouwbaar inzicht geven in de ao-risico's van het ondersteunend personeel naar functie ontbreken voor het oop.

<sup>25</sup> M. Vermeulen et al, *De praktijk van het taakbeleid; een empirisch onderzoek naar invoering en ervaringen met taakbeleid in het onderwijs*. Tilburg: IVA 2000: 4.

driekwart van de Nederlandse scholen bezig is met taakbeleid. De nadruk ligt voorlopig meer op taakomvang en taakverdeling dan op belasting en belastbaarheid. Leraren en onderwijzers zeggen er dan ook weinig van te merken: taakomvang en in mindere mate taakverdeling hebben weinig effecten op belasting en belastbaarheid. De werkdruk is – nog - niet afgenomen. Integraal beleid komt slechts spaarzaam voor.

In meerderheid is men (leraren zowel als directies) van mening dat de omvang van het takenpakket te groot is<sup>26</sup>. Niettemin worden geen taken geschrapt. Bij de taakverdeling richten de scholen zich naar de voorkeuren van het onderwijsgevend personeel, zonder dat dit tot merkbare verbeteringen in de evenwichtigheid van de taakverdeling heeft geleid. Het centrale punt is hier de verdeling van taken over wel en niet lesgebonden taken. In de meeste scholen zijn beide taaksoorten genormeerd<sup>27</sup>. Er is in principe veel tijd beschikbaar voor niet-lesgebonden taken: als we ervan uitgaan dat het aantal lesuren rond de 850 op jaarbasis ligt en de omvang van de normjaartaak (fte) op  $45 \times 36 = 1620$  uur dan is de ruimte voor niet-lesgebonden taken een kleine 800 uur. De moeilijkheid is dat een en ander in een relatief kort tijdsbestek van ongeveer 38 weken moet worden uitgevoerd, hetgeen een effectieve arbeidsduur van een kleine 43 uur op weekbasis impliceert. Er is dus veel te winnen om bij de niet-lesgebonden taken in de tijd veel ruimer te organiseren dan alleen de weken van het schooljaar. Diverse niet-lesgebonden taken zijn in principe uitvoerbaar buiten het schooljaar om. Te denken valt, in het bijzonder, aan deskundigheidsbevordering, en aan een aantal organiserende en coördinerende taken<sup>28</sup>.

Een tweede mogelijkheid is de verdeling van lestaken en niet-lesgebonden taken op een nieuwe manier te organiseren. Inzicht in taakomvang, -verdeling en –samenstelling leidt dan naar het scheppen van deels aangepaste en deels nieuwe functies in de vorm van *functiedifferentiatie*. Inzicht hierin wordt gegeven in een recent onderzoek naar de vermindering van de werkdruk voor onderwijsgevenden door de inschakeling van assistenten in de school<sup>29</sup>.

De onderwijsgevenden in de hiertoe onderzochte scholen blijken zich het minst belast te voelen door het ‘frontaal lesgeven’. Ook mondiger ouders en een veranderende (individualiserende) samenleving zijn geen bedreiging. Belastend worden wel allerlei klusjes naast het lesgeven genoemd, evenals het moeten werken met overvolle klassen, het nakijkwerk en (in het voortgezet onderwijs) de introductie van het studiehuis, ongemotiveerde leerlingen en het moeten surveilleren in de pauzes<sup>30</sup>. Dit

---

<sup>26</sup> *ibid.*: 91-93, 105-106

<sup>27</sup> M. Vermeulen et al, *De praktijk van het taakbeleid; een empirisch onderzoek naar invoering en ervaringen met taakbeleid in het onderwijs*. Tilburg: IVA 2000: 29, 134-135

<sup>28</sup> voor een overzicht van niet-lesgebonden taken vgl. *ibid.*: 85. Hoeveel uren gewicht deze taken afzonderlijk hebben is niet bekend, evenmin als hun spreiding over het jaar. Van de mogelijkheden om de eerste en laatste week van de schoolvakantie te benutten wordt, zoals hieronder aangegeven, in elk geval weinig gebruik gemaakt.

<sup>29</sup> L. Prick, N. van Kessel, A. Oranje, *Assistenten in de school; ervaringen uit de praktijk van het Project Professionalisering Takenpakket Leraren*. Intervu/ITS: Amsterdam/Nijmegen 2001. De vraagstelling in dit onderzoek richt zich op werkdruk. Uit de tekst van het rapport blijkt echter dat onder werkdruk ook aspecten van regelcapaciteit vallen die wij hierboven als aspecten van autonomie hebben beschreven. Vergelijk hierbij ook de brochures van het Ministerie van OC en W, *Meer handen in de school* (april 2002) en *Model functiebeschrijving onderwijsondersteunend personeel primair onderwijs* (april 2002).

<sup>30</sup> Prick et al, o.c.: 29

betreft de arbeidsrisico's van werkdruk en autonomie, en deze zijn van invloed op het optreden van gezondheidsklachten –in het bijzonder malaise en burnout<sup>31</sup>. En het betreft de kansen op reïntegratie in de oude functie, dit keer echter ontdaan van een aantal specifiek belastende aspecten.

Onderzoek is verricht naar een groep scholen die aan de slag gingen met functiedifferentiatie en een groep zonder (deze groep maakte gebruik van werkvermindering voor 52-plussers). In de aan het onderzoek deelnemende scholen heeft de groep met functiedifferentiatie een aantal nieuwe assistent-functies gecreëerd, voor werkzaamheden zowel in als buiten de klas. In het basisonderwijs gaat het om de functie 'leraarsassistent basisonderwijs', in het voortgezet onderwijs om de functies 'leraarsassistent', 'activiteitencoördinator' en 'sociaal-psychologisch medewerker'.

Aan beide groepen (met en zonder functiedifferentiatie) is de vraag voorgelegd waar de voorkeur naar uitging: taakvermindering voor 52+ docenten of extra ondersteuning. *Beide* groepen bekenen in meerderheid hun voorkeur voor de extra ondersteuning. Één reden hiervoor is dat de meeste onderwijzenden ervaring hebben met BAPO en ADV en hebben gemerkt dat de voordelen hiervan nauwelijks opwegen tegen de nadelen: de continuïteit van de lessen komt in het gedrang, het kost extra tijd voor overleg, op de dagen eromheen moet bijgevolg extra hard worden gewerkt. Taakvermindering vergroot deze problemen, zo is de inschatting, terwijl extra ondersteuning juist soelaas kan bieden<sup>32</sup>.

Het Ministerie van OCenW stimuleert scholen om functiedifferentiatie in te voeren. Dit doet zij onder meer door een brochure hierover uit te geven. In deze brochure<sup>33</sup> staan zes voorbeeldfuncties voor het primaire onderwijs genoemd die nu reeds binnen de bestaande systematiek van norm- en voorbeeldfuncties ingevoerd kunnen worden.

Uit de rapportage "Groepsgrootte en kwaliteit" van het Ministerie van OCenW blijkt dat functiedifferentiatie in het primair onderwijs steeds meer plaats vindt. Zo hebben steeds meer basisscholen het extra geld voor kwaliteitsverbetering besteed aan "meer handen in de klas". Bijna de helft van de scholen kiest voor "meer handen in de klas" in de vorm van een extra leraar, onderwijsassistent, of leraar in opleiding naast de eigen groepsleraar. Ook kiezen veel scholen voor een coördinator in de onderbouw, remedial teachers, vakleraren en ICT-coördinatoren. In een door het Ministerie van OCenW uitgegeven brochure getiteld "Meer handen in de school"<sup>34</sup> staat informatie over de functie van klassenassistent, onderwijsassistent en lerarenondersteuner.

---

<sup>31</sup> Zie ook A.M. van der Giezen et al, *De uitvoering van de WAO door USZO*. Ctsv: Zoetermeer 2001, rapport R01/10, bijlage 3: 118-120, waar opnieuw en gebaseerd op CBS cijfers (POLS) de hoge werkdruk in combinatie met weinig regelmogelijkheden (autonomie) als bijzonder kenmerk van het onderwijs worden genoemd en in verband met burnout worden gebracht.

<sup>32</sup> Prick et al, o.c.: 27.

<sup>33</sup> Ministerie van OCenW, *Functiedifferentiatie binnen het primaire proces: kiezen uit kansen* (februari 2002).

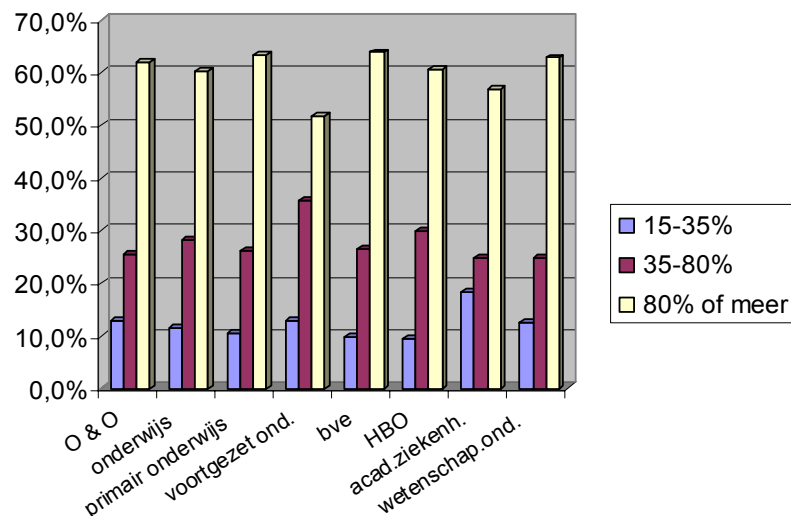
<sup>34</sup> Ministerie van OCenW *Meer handen in de school* (april 2002)

## Bijlage 4: Kenmerken van gedeeltelijk arbeidsongeschikt personeel uit het onderwijs

Het onderwijs heeft in vergelijking met andere sectoren een relatief groot aantal gedeeltelijk arbeidsongeschikten. Eind 2000 bestond het WAO-bestand uit het onderwijs van ruim 47.000 personen voor de gehele onderwijssector voor bijna 40% uit gedeeltelijk arbeidsongeschikten. Van de verschillende subsectoren binnen het onderwijs heeft het voortgezet onderwijs naar verhouding zelfs nog meer gedeeltelijk arbeidsongeschikten. Figuur B 4.1 laat zien dat eind 2000 volgens de gegevens van Loyalis Contractmanagement het WAO-bestand afkomstig uit het voortgezet onderwijs voor ruim 48% uit gedeeltelijk arbeidsongeschikten bestond. Verder toont figuur 3.1 aan dat van de arbeidsongeschikten uit het onderwijs ca. 12% tussen de 15 en 35% arbeidsongeschikt is en ca. 28% tussen de 35 en 80%. Dit betekent dat ruim 70% van de gedeeltelijk arbeidsongeschikten (< 80%) voor meer dan 35% arbeidsongeschikt is.

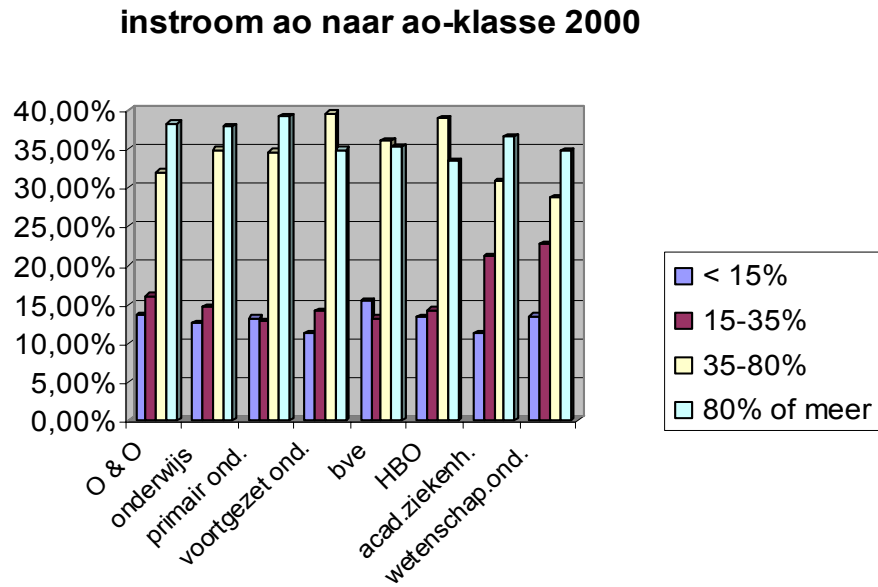
Figuur B 4.1 Percentage volledige en gedeeltelijke WAO-uitkeringen in het bestand ultimo 2000 voor de overheid (incl. onderwijs), de onderwijssector en –subsectoren.

### bestand ao naar ao-klasse 2000



Uit recent onderzoek van het Ctsv (Van der Giezen e.a., 2001) blijkt op grond van Lisv-cijfers dat van de nieuwe WAO'ers afkomstig uit het onderwijs in 2000 58% gedeeltelijk wordt afgekeurd. Voor de marktsector is dit 20% lager. Volgens de gegevens van Loyalis Contractmanagement is het percentage dat instroomt met een gedeeltelijk WAO-uitkering overigens nog hoger, namelijk 62%. In figuur 2 is op grond van de gegevens van Loyalis Contractmanagement de instroom van de gehele overheid (incl. onderwijs), de onderwijssector en de onderwijssubsectoren weergegeven.

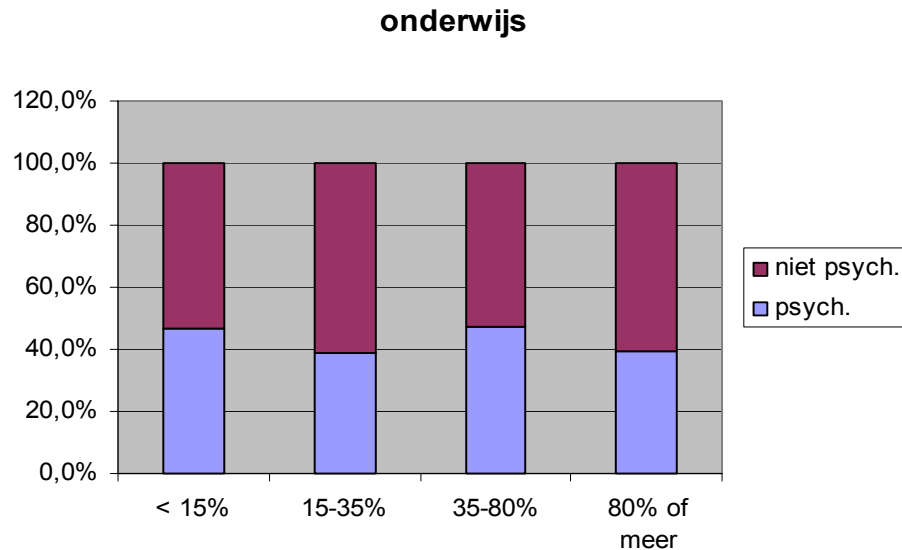
Figuur B 4.2. Percentage WAO-instroom in 2000 uitgesplitst naar arbeidsongeschiktheidsklasse voor de gehele overheid (incl. onderwijs), de onderwijssector en de onderwijssectoren.



Uit figuur B 4.2 blijkt dat in sommige subsectoren (voortgezet onderwijs en beroeps- en volwasseneneducatie (bve) in het onderwijs meer arbeidsongeschikten tussen de 35 en 80% arbeidsongeschikt worden verklaard dan meer dan 80%.

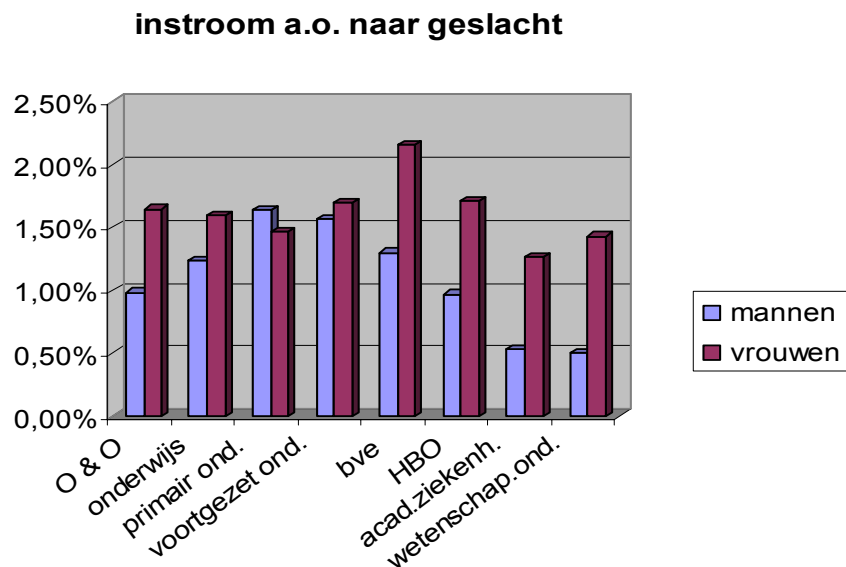
Naar verhouding zijn veel personen afkomstig uit het onderwijs arbeidsongeschikt geraakt wegens psychische problemen. In figuur B 4.3 staat weergegeven welk deel van de nieuwe arbeidsongeschikten in 2000 afkomstig uit het onderwijs de WAO instroomde vanwege psychische klachten en uitgesplitst naar arbeidsongeschiktheidsklasse. In totaal stroomde in 2000 ca. 43% van de werknemers in de WAO wegens psychische redenen. Opvallend is dat in de groep personen met een arbeidsongeschiktheidspercentage lager dan 15% en de groep personen met een arbeidsongeschiktheidspercentage tussen de 35 en 80% relatief wat meer personen wegens psychische redenen in 2000 de WAO zijn ingestroomd dan in de groep minder dan 15% en in de groep volledig arbeidsongeschikten.

Figuur B 4.3. Percentage psychische redenen versus niet-psychische redenen voor de WAO-instroom in 2000 uitgesplitst naar arbeidsongeschiktheidsklasse voor de gehele onderwijssector.



In het onderwijs werken naar verhouding veel vrouwen en ouderen. De gegevens van Loyalis Contractmanagement wijzen bovendien uit dat in het onderwijs ook relatief meer vrouwen en ouderen in de WAO instromen. Figuur B 4.4 laat zien dat de verschillen tussen mannen en vrouwen het grootst zijn bij de bve-sector, in het hoger beroepsonderwijs, bij de academische ziekenhuizen en in het wetenschappelijk onderwijs. Alleen het primair onderwijs heeft als enige sector relatief meer mannen dan vrouwen in de instroom. Verder is opvallend dat hoe hoger het opleidingsniveau in de subsector, hoe groter het verschil is in instroom tussen mannen en vrouwen.

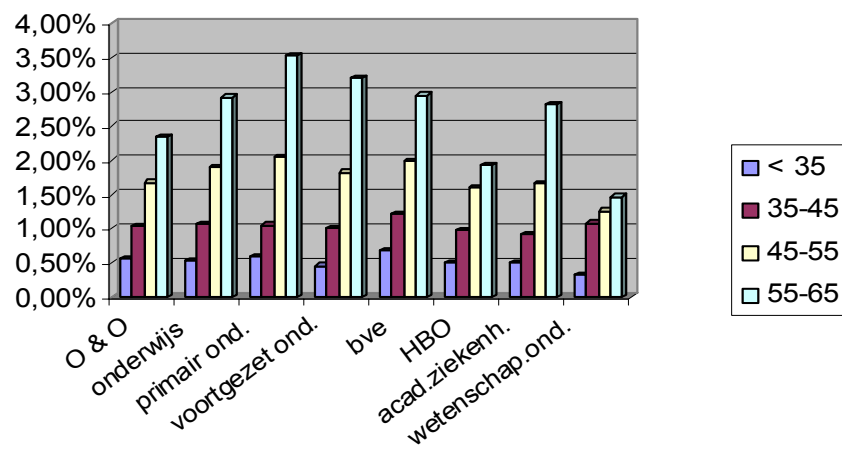
Figuur B 4.4. WAO-instroom naar geslacht gerelateerd aan het aandeel mannen en vrouwen in de populatie in 2000 voor de gehele overheid- en onderwijssector, de onderwijssector en de onderwijssubsectoren.



Op grond van de gegevens van Loyalis Contractmanagement blijkt dat de instroom in de WAO in 2000 sterk toeneemt met de leeftijd en het grootst is onder personen ouder dan 55 jaar (zie Figuur B 4.5). Dit geldt met name in het primair onderwijs. Het wetenschappelijk onderwijs en het hoger beroepsonderwijs wijken af van de overige sectoren in die zin dat de verschillen in instroom tussen de leeftijdscategorieën minder groot zijn.

Figuur B 4.5. WAO-instroom naar leeftijd gerelateerd aan het aandeel personen in de betreffende leeftijdscategorie in de populatie in 2000 voor de gehele overheid- en onderwijssector, de onderwijssector en de onderwijssubsectoren.

### instroom ao naar leeftijd in 2000



## Bijlage 5: Kenmerken van de twee onderzoeksgroepen

Hieronder gaan wij in op de kenmerken van deze groepen en beantwoorden wij de vraag in hoeverre deze onderzochte gevallen representatief zijn voor het gedeeltelijk arbeidsongeschikte personeel uit het onderwijs.

### *Dossierstudie Loyalis Contractmanagement*

Van de werknemers wiens dossiers is onderzocht zijn er 58 afkomstig uit het Primair Onderwijs (PO) en 40 uit het voortgezet onderwijs (VO). Het merendeel is vrouw (61%). Ruim 71% is 45 jaar of ouder. De hoogst genoten opleiding van de meesten is hbo (69%) en wo (11%). De meerderheid leeft met een partner en/of kinderen. Ruim driekwart had vooraf aan de WAO-instroom een onderwijsgevende functie en de overigen een onderwijsondersteunende functie. De onderzochte werknemers zijn afkomstig uit het gehele land. Enkele arbeidsmarktregio's zijn wat sterker vertegenwoordigd, namelijk Twente, Midden-Nederland en Noord-Holland.

Gemiddeld zit men bijna 3 jaar in de WAO. Ruim 70% met een diagnose 'psychisch', of een diagnose waarin een combinatie van fysieke en psychische klachten een rol speelt. De spreiding over de verschillende arbeidsongeschiktheidsklassen (ao-klassen) is (afgerond) als volgt:

- categorie 0-15%: 15%
- categorie 15-25%: 9%
- categorie 25-35%: 13%
- categorie 35-45%: 17%
- categorie 45-55%: 20%
- categorie 55-65%: 8%
- categorie 65-80%: 16%

Ruim 8% ontvangt uitsluitend een WAO-uitkering, bij ruim 65% wordt de WAO-uitkering aangevuld met een of andere vorm van inkomen. Dit varieert van inkomen van de oude werkgever, de nieuwe werkgever, ww-uitkering, tot wachtgeld, etc. Verder is bij 26% volgens de dossiers geen sprake van een WAO-uitkering. Hierbij ging het in hoofdzaak om personen die loon van de oude werkgever ontvangen (ruim 20%) en voorts om een klein groepje (ruim 5%) met suppletie-inkomen<sup>35</sup>. Waarop de suppletie wordt uitgekeerd is niet in alle gevallen duidelijk uit de dossiers af te leiden. In totaal ontvangt ruim 17% van de 98 gevallen suppletie.

Om het bestand wat meer reliëf te geven is in de dossiergegevens nagegaan in hoeverre er verschillen optreden tussen mannen en vrouwen. Hieronder is een opsomming opgenomen van de meest pregnante verschillen:

- mannen werkten (in oorspronkelijke functie) beduidend vaker in banen met 30 of méér uren dan vrouwen
- het arbeidsverleden van mannen wordt naar verhouding vaker gekenmerkt door een dienstverband van langer dan 10 jaar in de oude functie bij de oude werkgever
- vrouwen ontvangen in vergelijking met mannen vaker een suppletie op hun inkomen

<sup>35</sup> Suppletie is een aanvullende uitkering op de wettelijke arbeidsongeschiktheids- en/of werkloosheidsregelingen voor de duur van maximaal 66 maanden.



- vrouwen worden naar verhouding vaker als ‘moeilijk bemiddelbaar’ beoordeeld dan mannen.

#### *IVA-bestand*

Aan de telefonische enquête die het IVA heeft afgenomen hebben 389 gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers uit de gehele onderwijssector deelgenomen (Vloet, e.a., 2001). De doelstelling van dit onderzoek was meer inzicht te verkrijgen in de mate van interesse in een reïntegratietraject onder het bestand van de USZO-arbeidsgehandicapten. Voor de samenstelling van de onderzoeksgroep zijn een aantal criteria opgesteld:

- minder dan 80% arbeidsongeschikt
- minstens 3 jaar WAO-uitkeringsgerechtigd
- personen jonger dan 55 jaar
- geen herplaatsingstoelage(hpt)/suppletie
- niet deelnemend aan een reïntegratietraject
- geen actief dienstverband in de sectoren onderwijs en overheid.

Uit de ten behoeve van de onderhavige rapportage door het IVA ter beschikking gestelde gegevens, blijkt de onderzochte groep de volgende kenmerken te hebben:

Bijna tweederde is vrouw (64%) en ca. 71% is 45 jaar of ouder. De hoogst genoten opleiding van de meesten is hbo (74%) en wo (13%). Bijna driekwart leeft met een partner al dan niet met kinderen.

De totale groep zit gemiddeld 9 jaar in de WAO. De spreiding over de verschillende ao-klassen is (afgerond) als volgt:

- categorie 0-15%: niet in bestand
- categorie 15-25%: 14%
- categorie 25-35%: 19%
- categorie 35-45%: 22%
- categorie 45-55%: 20%
- categorie 55-65%: 12%
- categorie 65-80%: 14%

Ca. 84% ontvangt een WAO-uitkering, of combinatie van WAO en salaris/loon. Bij de overige 16% wordt dit inkomen nog aangevuld met bijv. WW/wachtgeld (8%), Bijstand (2%) of alimentatie<sup>36</sup> (2%). Van de overigen is de aanvulling niet bekend.

Ook voor dit bestand is een aantal opvallende verschillen tussen mannen en vrouwen getraceerd. Het percentage ‘oudere mannen’, d.w.z. tussen 45 en 55 jaar, onder de gedeeltelijk arbeidsongeschikten is met 88% hoger dan voor de vrouwen (62%). Ook het gemiddeld opleidingsniveau ligt bij mannen iets hoger dan bij vrouwen. Mannen zijn verder beduidend vaker alleenstaand (31%) dan vrouwen (15%). De tijdsduur dat men reeds in de WAO verblijft is voor mannen gemiddeld 8 jaar en voor vrouwen gemiddeld 10 jaar. Mannen zijn tenslotte gemiddeld meer uren beschikbaar voor een reïntegratietraject dan vrouwen (16 versus 9 uren).

#### *Representativiteit van de deelbestanden*

Om meer zicht te verkrijgen op de representativiteit van de beide deelonderzoeken, zijn beide groepen op een aantal kenmerken vergeleken met instroom en bestandsgegevens van Loyalis Contractmanagement. Om recht te doen aan de uiteenlopende aard van de beide deelonderzoeken is voor beide deelonderzoeken een andere

<sup>36</sup> Enige overlap met een ander type inkomen is hierbij mogelijk.

referentiegroep gekozen. Het dossieronderzoek is daarbij vergeleken met de *instroom* aan volledig en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers in de sectoren Primair en Voortgezet Onderwijs in 2000. De IVA-groep is vergeleken met de *bestandsgegevens* van Loyalis Contractmanagement over volledig en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers in de sector Onderwijs in 2000.

Op een drietal kenmerken worden in tabel B 5.1 de bestanden vergeleken met hun referentiegroepen. Uit de vergelijkingen blijkt dat de dossiergroep goed overeenkomt met de totale instroom in het Primair en Voortgezet Onderwijs in 2000. Voor wat betreft leeftijd zien we dat de dossiergroep naar verhouding iets minder ouderen telt en juist iets meer personen in de categorie 45-54 jaar. Dit wordt waarschijnlijk veroorzaakt doordat in de weergave van de gegevens over de instroomgroep ook de categorie 80-100% arbeidsongeschikt is opgenomen (die meer ouderen telt), terwijl dat in de dossiergroep juist niet het geval is. Bovendien speelt toeval hierbij waarschijnlijk ook een rol gezien de omvang van de dossiergroep.

Tabel B 5.1: Vergelijking dossier-gegevens met instroom PO/VO-totaal en IVA-studie met bestand Onderwijs in 2000, %-verdeling

%-verdeling	Dossiers (n=98)	PO / VO- instroom (n=3.801) <sup>1</sup>	IVA-studie (n=389)	Bestand Onderwijs (n=47.193) <sup>1</sup>
<b>seks</b>				
man .....	39	39	36	42
vrouw.....	61	61	64	58
<b>leeftijd</b>				(n=21.505) <sup>4</sup>
< 25 jaar .....	0	0,3	-	
25 – 34 jaar .....	5	8	• 3 <sup>2</sup>	5 <sup>2</sup>
35 – 44 jaar .....	23	22	25	23
45 – 54 jaar .....	47	41	71	72
55 – 64 jaar .....	25	28	•3	
<b>% ao</b>		(n=2.362) <sup>5</sup>		(n=18.806) <sup>5</sup>
0 – 15% .....	15	22	• 3	•6
15 – 35% .....	22	21	33	29
35 – 80% .....	62	58	67	71

<sup>1</sup>) inclusief 80% of meer arbeidsongeschikt

<sup>2</sup>) betreft leeftijdscategorie 21 t/m 34 jaar

<sup>3</sup>) deze categorie viel buiten de onderzoeksgroep

<sup>4</sup>) exclusief 54 jaar en ouder

<sup>5</sup>) exclusief 80% of meer arbeidsongeschikt

<sup>6</sup>) niet in bestand

De IVA-groep wijkt op sommige punten enigszins af van de bestandsgegevens. Dit laatste wordt mogelijk vooral veroorzaakt door de restricties waaronder deze groep is samengesteld. Zo bestaat de IVA-groep bijvoorbeeld uit relatief meer vrouwen dan het bestand. Deze vergelijking is echter wel gebaseerd op het gehele Onderwijsbestand, dus inclusief 55+ en volledig arbeidsongeschikten. Dit in tegenstelling met de IVA-groep waarin deze groepen juist ontbreken.

De leeftijdsverdeling in de IVA-groep blijkt een goede afspiegeling van Loyalis Contractmanagement-bestand. Op het kenmerk ao-percentage wijkt de IVA-groep enigszins af. De groep personen met een ao-percentage van 15-35% is daarbij iets oververtegenwoordigd ten opzichte van het bestand.

Al met al betekent deze vergelijking ons inziens dat de dossiergroep in zijn totaliteit een redelijk goede afspiegeling vormt van (en dus representatief is voor) de instroom in beide sectoren over 2000. Voor het IVA-bestand geldt dat deze groep gezien zijn

samenstelling redelijk representatief genoemd mag worden voor het bestand aan gedeeltelijk arbeidsongeschikten in het onderwijs ultimo 2000.

## Bijlage 6: Inzicht in gebruik herplaatsingtoelage en suppletie in het onderwijs

Tabel B 6.1: Bestand en instroom in 2000

	bestand			instroom		
	Aantal Hpt	Aantal ged. ao	% hpt van ged ao	Aantal Hpt	Aantal ged. ao	% hpt van ged ao
Onderwijs	17.330	38.388	45,1	2.431	7.692	31,6
Onderwijs	8.059	18.806	42,9	1.325	3.837	34,5
Primair onderwijs	3.073	7.109	43,2	465	1.546	31,4
Voortgezet onderwijs	2.317	5.107	45,4	405	816	49,6
Beroeps- en volwasseneneducatie	944	2.469	38,2	164	506	32,4
Hoger Beroeps Onderwijs	418	1.013	41,3	60	243	24,7
Academische ziekenhuizen	694	1.456	47,7	124	293	42,3
Wetenschappelijk onderwijs	560	1.302	43,0	87	350	24,9

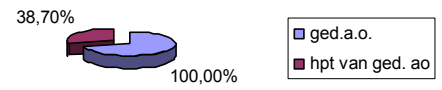
Tabel B6.2: Bestand hpt onderscheiden naar geslacht

		1998		1999		2000	
		manne n	Vrouwe n	manne n	vrouwe n	manne n	Vrouwen
O & O	Aantal hpt	11.107	5.614	11.052	6.006	10.939	6.391
	Aantal ged. arbeidsongeschikten	19.660	14.190	20.142	15.124	20.872	16.516
	% hpt van ged. ao	56,5	39,6	54,9	39,7	52,4	38,7
Onderwijs	Aantal hpt	3.988	3.047	4.343	3.358	4.387	3.672
	Aantal ged. arbeidsongeschikten	7.862	7.849	8.734	8.564	9.250	9.556
	% hpt van ged. ao	50,7	38,8	49,7	39,2	47,4	38,4

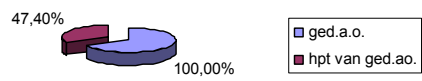
**hpt O & O mannen**



**hpt O & O vrouwen**



**hpt onderwijs mannen**



**hpt onderwijs vrouwen**

