



**REÏNTEGRATIE VAN ALLOCHTONE WERKNEMERS
IN HET EERSTE ZIEKTEJAAR**

Februari 2006

P04/348

drs. P.G.M. Molenaar-Cox
drs. B. Cuelenaere

ASTri
Stationsweg 26
2312 AV Leiden

Tel.: 071 – 512 49 03
Fax: 071 – 512 52 47
E-mail: astri@astri.nl
Website: www.astri.nl

VOORWOORD

De hoge WAO-instroom van allochtone werknemers staat ongeveer vanaf het jaar 2000 in de belangstelling. Er zijn sindsdien verschillende studies verricht om dit fenomeen meer in detail te beschrijven en te verklaren. Tot nu toe ontbrak echter nog kennis over het gedrag van de verschillende betrokken actoren in de periode voorafgaand aan de WAO-aanvraag: de tijd tussen de ziekmelding en de aanvraag voor de WAO-beoordeling. Het onderzoek dat nu in opdracht van het ministerie van SZW verricht is heeft als doel deze lacune op te vullen en is daarmee een aanvulling op eerder verrichte studies.

De uitvoering van het onderzoek en de totstandkoming van dit rapport zouden onmogelijk zijn geweest zonder de hulp van het CBS en UWV. Wij zijn dan ook onze contactpersonen bij het CBS, het UWV hoofdkantoor en de UWV vestigingen te Amsterdam, Rotterdam, Den Haag, Utrecht, Hilversum en Haarlem zeer erkentelijk voor de zeer soepele en prettige samenwerking.

Ten slotte willen wij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid danken voor het bieden van de gelegenheid om dit onderzoek uit te voeren. Het gaf ons een unieke kans om inzicht te krijgen in de inhoud van reïntegratieverslagen. Wij zijn dan ook van mening dat dit rapport voor velen een schat aan informatie biedt.

Februari 2006
Boukje Cuelenaere
Petra Molenaar

INHOUDSOPGAVE

1	INLEIDING	7
	1.1 Aanleiding voor het onderzoek	7
	1.2 Vraagstelling	10
	1.3 Methode en onderzoeksopzet	10
	1.3.1 Reïntegratieverslagen	10
	1.3.2 Analyse reïntegratieverslagen	12
	1.3.3 Steekproeftrekking	13
	1.3.4 Interviews met beoordelaars	15
	1.4 Opzet rapportage	16
2	VERLOOP VAN HET ONDERZOEK	17
	2.1 Inleiding	17
	2.2 Verloop van het onderzoek per kantoor	17
	2.3 Kwaliteit van de dossiers	18
	2.4 Interviews	20
3	ALLOCHTONEN EN AUTOCHTONEN AAN HET EIND VAN EEN JAAR POORTWACHTER	21
	3.1 Inleiding	21
	3.2 Persoonskenmerken	21
	3.3 Werkkenmerken	25
	3.4 Turken, Marokkanen en autochtonen na één jaar ziekte	29
4	KENMERKEN VAN HET REÏNTEGRATIEPROCES EN CLAIMBEOORDELING	33
	4.1 Inleiding	33
	4.2 De volledigheid van het reïntegratieverslag	33
	4.3 De arbodienst	34
	4.4 Tijdigheid	34
	4.5 Bezwaar en deskundigenoordeel	35
	4.6 Inzet van instrumenten	36
	4.7 Reïntegratie	40
	4.8 Sancties na inhoudelijke beoordeling van het reïntegratieverslag	42
	4.9 Eindsituatie na claimbeoordeling	44
	4.10 Conclusie ten aanzien van de kenmerken van het reïntegratieproces en de claimbeoordeling	47
5	GEDRAG VAN DE WERKGEVER IN HET EERSTE ZIEKTEJAAR	51
	5.1 Inleiding	51
	5.2 Voldoende contact tussen werkgever en werknemer?	51

5.3	Aanbieden van passend werk	53
5.4	Mate waarin werkgever zich aan afspraken heeft gehouden	54
5.5	Arbeidsconflicten	54
5.5.1	Arbeidsconflict in visie van werkgever?	54
5.5.2	Arbeidsconflict in visie van werknemer	55
5.5.3	Arbeidsconflict in visie van bedrijfsarts	55
5.6	Visie van werkgever op gedrag van werknemer	56
5.7	Visie van bedrijfsarts op gedrag van werkgever	58
5.8	Conclusie ten aanzien van het gedrag van de werkgever	59
6	GEDRAG VAN DE WERKNEMER IN HET EERSTE ZIEKTEJAAR	61
6.1	Inleiding	61
6.2	Aard van de klachten	61
6.2.1	Psychische klachten	61
6.2.2	Klachten van het bewegingsapparaat	62
6.2.3	Overige klachten	63
6.2.4	Zwangerschapsgerelateerde klachten	63
6.2.5	Ontwikkeling van klachten	64
6.2.6	Vage klachten volgens de bedrijfsarts	65
6.3	Houding ten opzichte van werkhervatting	65
6.4	Mate waarin werknemer zich aan afspraken heeft gehouden	68
6.5	Voor alloctonen specifieke elementen in het reïntegratieproces	70
6.6	Visie van werknemer op achtergrond van verzuim	72
6.7	Visie van bedrijfsarts op gedrag van werknemer	73
6.8	Conclusies ten aanzien van het gedrag van de werknemer	77
7	SAMENVATTING EN CONCLUSIES	79
7.1	Onderzoek naar reïntegratie van allochtone werknemers	79
7.2	Resultaten	81
7.2.1	Kenmerken van het reïntegratieproces	81
7.2.2	Situatie na claimbeoordeling	82
7.2.3	Gedrag werkgever en arbodienst	83
7.2.4	Gedrag werknemer	83
7.2.5	Vrouwen	85
7.3	Conclusies	86
	LITERATUUR	89
	BIJLAGE 1: ITEMLIJST DOSSIERSTUDIE	91
	BIJLAGE 2: TABELLEN BEHOREND BIJ PARAGRAAF 3.3	105
	BIJLAGE 3: TABELLEN MULTIVARIATE ANALYSES	109

1 INLEIDING

1.1 Aanleiding voor het onderzoek

Rond het jaar 2000 kreeg de hoge WAO-instroom van allochtone werknemers aandacht. Het CBS liet in 2002 zien dat het instroompercentage van Turkse werknemers in de WAO 4,7 was en dat van Marokkaanse werknemers 3,6. Voor de totale populatie WAO verzekerden was de instroom 1,5%¹.

Onderzoek liet zien dat het ziektegedrag van allochtonen ertoe leidt dat de hervattingdrempel hoger ligt, waardoor reïntegratie moeizamer verloopt en allochtonen uiteindelijk een groter WAO-risico lopen². Als belangrijke ontbrekende informatie signaleert het onderzoek zicht op het gedrag van de verschillende betrokken actoren in de periode tussen ziekmelding en herstelmelding dan wel de aanvraag voor de WAO-beoordeling. Deze witte vlek was voor het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aanleiding om onderhavig onderzoek uit te zetten naar het reïntegratieproces van allochtone werknemers in de periode tot aan de aanvraag van de WAO-beoordeling. Daarbij wordt de blik gericht op degenen die daadwerkelijk een WAO-uitkering aanvragen.

De bevinding dat allochtone werknemers anders met gezondheid, ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid omgaan is al ruim 10 jaar onderwerp van onderzoek. De diverse onderzoeken benoemen verschillende elementen van het gedrag van allochtone werknemers vergeleken met autochtone werknemers en wijzen factoren aan die de verschillen kunnen verklaren. Toch is er nog weinig kwantitatief en kwalitatief zicht op hoe genoemde elementen en factoren nu de hogere instroom in de WAO verklaren. En er is vooral nog weinig zicht op de mogelijke aangrijpingspunten om het reïntegratiegedrag van allochtonen en de betrokken werkgevers en bedrijfsartsen tijdig bij te sturen, zodat een WAO-aanvraag vaker voorkomen kan worden.

Alvorens de vraagstelling verder uit te werken geven we hier een kort, niet uitputtend, overzicht van bevindingen uit enkele recente onderzoeken die van belang zijn voor dit onderzoek naar het reïntegratieproces.

¹ Copinga & Selten (2002).

² Samengevat in: Van Poppel & Kamphuis (2003).

UWV onderzoek naar beoordeling van allochtone cliënten

Intern onderzoek van UWV in 2003 naar de verzekeringsgeneeskundige beoordeling van allochtonen liet zien dat bijna driekwart van de artsen het moeilijker vindt om de belastbaarheid vast te stellen bij allochtonen dan bij autochtonen³. Factoren die daarbij een rol bij spelen zijn taalproblemen, klachtenpresentatie, andere ziektebeleving en het veelvuldig voorkomen van psychische en psychosociale problematiek. De instrumenten die worden ingezet bij het beoordelen verschillen volgens de ondervraagde verzekeringsartsen ook enigszins voor beide groepen cliënten. Zo komt het opvragen van informatie bij de curatieve sector bij meer dan de helft van de artsen vaker voor bij allochtone cliënten. Ook laat een deel van de artsen bij allochtone cliënten vaker een expertise verrichten. Verder werken de betrokken verzekeringsartsen in contacten met allochtone cliënten vaker met tolken en is de duur van het spreekuurcontact langer.

Onderzoek naar sociaal medische begeleiding van allochtonen

Zoals al eerder aangehaald, verscheen in 2003 een studie naar de sociaal medische begeleiding van allochtonen⁴. Deze studie constateert allereerst dat een aantal zaken niet bekend zijn. Zo zijn er bijvoorbeeld nauwelijks gegevens over verschillen in verzuimbegeleiding door werkgevers en over de uitvoering van de recente regelgeving omtrent reïntegratie voor allochtone werknemers. Het is wel bekend dat een deel van de bedrijfsartsen de begeleiding van Turkse en Marokkaanse werknemers moeilijker vindt dan die van autochtone werknemers. Zij signaleren ook mogelijke knelpunten bij de reïntegratie zoals de duur van het arbeidsverleden (beperkt) en het arbeidsethos van oudere allochtonen. Deze overzichtsstudie gaat ook in op de andere ziektebeleving van Turkse en Marokkaanse werknemers. Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid blijkt een moeilijk te accepteren begrip voor Turken en Marokkanen. In de praktijk gaan veel Turkse en Marokkaanse werknemers ervan uit dat zij het werk pas kunnen hervatten als ze volledig hersteld zijn. Dit heeft onder meer tot gevolg dat de motivatie van de werknemer voor werkhervatting door de begeleidende bedrijfsarts en werkgever als matig ervaren wordt. De beperkte tijd voor de gevalsbehandeling blijkt verder zowel voor de bedrijfsarts als voor de verzekeringsarts en de arbeidsdeskundige een probleem te zijn.

In de fuik: Turken en Marokkanen in de WAO

Het Verwey Jonker instituut heeft in 2002 in opdracht van het UWV het onderzoek "In de fuik" afgerond⁵. Ook hier is één van de belangrijkste resultaten wat

³ Harmsen-Alkema & van Groenestijn (2003).

⁴ Van Poppel & Kamphuis (2003).

⁵ Snel (2002).

betreft verschillen in reïntegratiegedrag het verschil in gezondheidsbeleving en ziektegedrag. Verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen ervaren Turkse en Marokkaanse werknemers als een moeilijke groep cliënten waar relatief vaak 'vage klachten' en 'wazige situaties' aan de orde zijn. Ook gebrekkige beheersing van het Nederlands wordt als knelpunt bij begeleiding en bij reïntegratie genoemd. Verder bleken Turkse en Marokkaanse werknemers relatief vaak via een conflict arbeidsongeschikt te worden.

Recent onderzoek naar arbeidsongeschiktheid, reïntegratie en etniciteit

In 2004 rondden van Meershoek en anderen onderzoek af naar de sociaal medische begeleiding en de arbeidsongeschiktheidsbeoordeling van allochtone en autochtone cliënten. Hier bleek dat de benadering van allochtone en autochtone cliënten door de betrokken artsen verschillend was, zeker in die gevallen waar de klachten moeilijk te objectiveren waren. Allochtone cliënten bleken ook moeilijker aan de verwachtingen ten aanzien van de communicatie over klachten en gezondheid te kunnen voldoen.

Conclusies voor opzet van dit onderzoek

De conclusies uit recente onderzoeken hebben meegespeeld bij de opzet van het onderhavige onderzoek.

Allereerst is het onderzoek beperkt tot Turkse en Marokkaanse werknemers in vergelijking met autochtone werknemers. Het reïntegratiegedrag en de beoordeling van Turkse en Marokkaanse werknemers lijken de meeste problemen op te leveren.

Ten tweede blijkt uit alle onderzoeken dat het 'problematische' of 'niet adequate' zowel te maken heeft met het gedrag van de allochtone werknemers sec als met de interactie tussen de betrokken actoren en de allochtone werknemers. Het is duidelijk niet alleen taalbeheersing die deze interactie parten kan spelen, maar ook onbekendheid (en onbegrip) met gewoontes van Turkse en Marokkaanse werknemers en vice versa onbekendheid (en onbegrip) bij de werknemer met de rol van de arts, van de bedrijfsarts en van de werkgever in de verzuimbegeleiding en het reïntegratieproces.⁶ Het is dan ook van belang om in dit onderzoek naar het reïntegratieproces onderscheid te maken tussen het gedrag van betrokken werknemers en de interactie tussen de werknemer en de actoren betrokken bij de verzuimbegeleiding en reïntegratie.

⁶ Ook uit de reguliere gezondheidszorg zijn de interactieproblemen tussen allochtone patiënten en hulpverleners bekend. Dit heeft onder meer geleid tot experimenten met allochtone zorgconsulenten die trachten de brug te slaan tussen beide betrokkenen door over en weer gewoonten, regels en bedoelingen uit te leggen.

Ten derde laten enkele onderzoeken zien dat het beoordelingsproces op zich voor betrokken verzekeringsartsen ook moeilijker is dan het geval is bij autochtone werknemers. In dit onderzoek zullen we ook naar de uitkomst van de beoordeling kijken en nagaan of deze vergelijkbaar is in (enigszins) vergelijkbare gevallen.

1.2 Vraagstelling

Op grond van het voorgaande is de volgende vraagstelling voor dit onderzoek ontwikkeld.

1. *Welke verschillen bestaan er tussen Turkse, Marokkaanse en autochtone werknemers die een WAO-aanvraag doen in het daaraan voorafgaande verzuim- en reïntegratieproces?*
2. *In welke mate hebben deze verschillen te maken met enerzijds het (deels cultureel bepaalde) gedrag van betrokken werknemers en met anderzijds de interactie tussen betrokken werknemers en andere relevante actoren, zoals de werkgever en de bedrijfsarts?*

1.3 Methode en onderzoeksopzet

Als bron van gegevens om de vraagstelling te beantwoorden is gekozen voor reïntegratieverslagen, aangevuld met interviews met de beoordelaars van deze verslagen.

1.3.1 Reïntegratieverslagen

Reïntegratieverslagen bevatten zo objectief en vergelijkbaar mogelijke gegevens en brengen geen interactieproblemen in het onderzoeksproces zelf met zich mee. De keuze voor reïntegratieverslagen brengt ook beperkingen mee. Het betekent bijvoorbeeld dat alleen werknemers bij wie reïntegratie tot het moment van de WAO-aanvraag nog niet gelukt is, in dit onderzoek betrokken werden. Degenen met succesvol reïntegratiegedrag (uitmondend in vroege reïntegratie) zijn hier buiten beeld gebleven. Er heeft dus reeds een selectie plaats gevonden. Eveneens wordt de groep werknemers die onder de vangnet-ziektewetregeling valt niet in dit onderzoek betrokken. Voor deze groep gaat de aanvraag van een WAO-uitkering niet gepaard met een reïntegratieverslag. Dit gegeven kan van belang zijn voor onderzoek naar allochtone werknemers omdat allochtonen vaker dan autochtone werknemers onder het vangnet vallen. Bovendien moet bedacht worden dat in de periode waarop de dossiers betrekking hebben (2002-2003) de

wetgeving omtrent de verbetering van de poortwachterfunctie pas in werking was getreden⁷. De eerste inhoudelijke beoordelingen van reïntegratieverslagen vonden plaats vanaf januari 2003 en er moest nog ervaring worden opgedaan met het beoordelen en sanctioneren.

600 reïntegratieverslagen in studie

Omdat het om verschillen tussen Turkse, Marokkaanse en autochtone werknemers gaat, is besloten reïntegratieverslagen van deze drie groepen te analyseren. Om voldoende grote aantallen in het onderzoek te betrekken om betrouwbare uitspraken te doen is besloten om in principe drie keer 200 reïntegratieverslagen, 600 in totaal, te bestuderen⁸.

Inhoud reïntegratieverslagen

Bij een beroep op de WAO moet de werknemer een reïntegratieverslag meesturen dat uit de verschillende onderdelen dient te bestaan⁹. Het schema op de volgende pagina geeft aan welke documenten onderdeel uitmaken van het reïntegratieverslag, wie verantwoordelijk is voor de opstelling van dat document en op welk moment in het eerste ziektejaar dit document gereed dient te zijn.

Het reïntegratieverslag bestaat grofweg uit drie delen: een werkgeversdeel, een werknemersdeel en een deel waarvoor de arbodienst verantwoordelijk is.

De kern van het reïntegratieverslag wordt gevormd door de Probleemanalyse en het Plan van aanpak. UWV heeft formulieren ontwikkeld waarop is aangegeven welke informatie de Probleemanalyse en het Plan van aanpak moeten bevatten. Werknemers en werkgevers zijn niet verplicht om deze formulieren te gebruiken, maar zijn wel verplicht om de gevraagde informatie aan te leveren. Dit betekent dat de reïntegratieverslagen in de UWV dossiers zowel het format van de UWV-formulieren kunnen hebben als een eigen, veelal door de arbodienst ontwikkeld, format.¹⁰ Het UWV toetst vervolgens of de reïntegratieverslagen aan de vereisten voldoen en of de reïntegratie-inspanningen als voldoende te beoordelen zijn.

⁷ De Wet verbetering poortwachter (WVP) is op 1 april 2002 ingevoerd. De Wet verlenging loon- doorbetalingverplichting tijdens ziekte was nog niet van toepassing omdat deze is ingegaan op 1 januari 2004.

⁸ De verschillen tussen de groepen zijn in dit geval, met een groeps grootte van 200, betrouwbaar te analyseren. De omvang van deze steekproef is per groep niet groot genoeg om met een 5% betrouwbaarheidsmarge uitspraken over de populatie te doen. Daarvoor is een steekproefgrootte van ongeveer 400 nodig. Om pragmatische redenen en omdat de verschillen hier centraal staan, is hier gekozen voor een steekproefomvang van 3 x 200.

⁹ Uitgebreide informatie over de vereisten waaraan het reïntegratieverslag dient te voldoen is te vinden op de website van het UWV: www.uwv.nl.

¹⁰ Van een grote arbodienst als ArboNed is bijvoorbeeld bekend dat zij voor probleemanalyse en plan van aanpak eigen formulieren ontwikkeld hebben.

Schema 1 Overzicht onderdelen reïntegratieverslag

Document	Verantwoordelijk voor opstellen	Moment van opstellen
Probleemanalyse	Arbodienst	Uiterlijk 6 weken na ziekmelding.
Medische informatie bij probleemanalyse	Arbodienst	Tijdens het 1 ^e ziektejaar tot moment dat werknemer beroep doet op WAO.
Eventuele bijstelling probleemanalyse	Arbodienst	Als na opstellen van probleemanalyse het probleem verandert of een nieuw advies nodig is vanwege een bijstelling van het Plan van aanpak voor reïntegratie.
Actueel oordeel bij probleemanalyse	Arbodienst	Bij aanvraag WAO (uiterlijk 8,5 maanden na ziekmelding als werknemer voor 1-1-2004 ziek geworden is).
Plan van aanpak	Werkgever, in overleg met werknemer	Binnen 2 weken na opstellen probleemanalyse, tenzij daaruit blijkt dat werknemer geen duurzaam benutbare mogelijkheden heeft.
Eventuele bijstelling plan van aanpak	Werkgever, in overleg met werknemer	Als periodieke evaluatie of gewijzigde situatie daartoe aanleiding geeft en zodra blijkt dat reïntegratie niet loopt zoals verwacht.
Evaluatie plan van aanpak	Werkgever en werknemer samen	Bij aanvraag WAO, uiterlijk 8,5 maanden na ziekmelding, tenzij werknemer geen duurzaam benutbare mogelijkheden heeft.
Evaluatie werknemer	Werknemer	Bij aanvraag WAO, uiterlijk 8,5 maanden na ziekmelding als werknemer voor 1-1-2004 ziek geworden is.

1.3.2 Analyse reïntegratieverslagen

Items voor de analyse van de reïntegratieverslagen

Voor de analyse van de reïntegratieverslagen is een itemlijst ontwikkeld. Deze lijst is door de onderzoekers tijdens het bestuderen van de verslagen ingevuld. Voor het opstellen van de itemlijst is mede gebruik gemaakt van recente relevante literatuur over reïntegratie en verzuimbegeleiding van allochtone werknemers.

De eerder aangehaalde literatuur en de inrichting van het eerste ziektejaar sinds de invoering van de WVP, leidden tot een itemlijst waarin (naast elementaire gegevens van werknemer en werkgever) vijf aspecten centraal staan (zie bijlage 1 voor de volledige itemlijst):

1. Formele kenmerken reïntegratieproces in eerste ziektejaar (o.m. tijdigheid, inzet van instrumenten, etc).
2. Gedrag werkgever in eerste ziektejaar (o.m. is passend werk aangeboden, is er voldoende contact geweest, is er conflict in visie van werkgever etc).
3. Gedrag werknemer in eerste ziektejaar (o.m. aard van klacht, presentatie, algemene kenmerken werknemer, taalbeheersing, houding tegenover werkhervatting, is er conflict in visie van werknemer etc).
4. Mening en gedrag bedrijfsarts in eerste ziektejaar (is er sprake van onduidelijke situatie, vage klachten, visie op herstelgedrag van betrokken werknemer, interventies etc).
5. Toets reïntegratieverslag (o.m. is er inhoudelijk getoetst en wat was resultaat).

Bestudering en codering reïntegratieverslagen

De onderzoekers hebben de reïntegratieverslagen ter plaatse op de UWV kantoren bestudeerd en de itemlijst ingevuld. Dit invullen was niet alleen een kwestie van overschrijven, maar ook van interpreteren van de gegevens. Het reïntegratieverslag bevat verschillende formulieren waarvan de Probleemanalyse en het Plan van aanpak de kern vormen. Uit deze formulieren hebben de onderzoekers informatie moeten destilleren om de itemlijst in te vullen. Dit was deels informatie zijn die rechtstreeks uit het verslag over te nemen was, maar deels moest het verslag ook ter plekke geïnterpreteerd worden. Daarom is het bestuderen van de verslagen steeds zoveel mogelijk met twee onderzoekers op één locatie tegelijk gedaan, om zo interpretatievragen met elkaar te kunnen bespreken, hetgeen de interbeoordelaars subjectiviteit ten goede komt.

1.3.3 Steekproeftrekking

Steekproeftrekking via CBS

Een steekproef trekken uit de populatie Turkse, Marokkaanse en autochtone cliënten van wie een reïntegratieverslag is beoordeeld, is geen sinecure. Het grootste obstakel daarbij is dat herkomstgroepering niet is geregistreerd bij UWV. De enige manier om de herkomstgroepering te koppelen aan gegevens uit een UWV-bestand is om dit bestand door het CBS aan de GBA (Gemeentelijke Basisadministratie) te laten koppelen. De procedure daarbij was als volgt.

Het CBS heeft op basis van door UWV aangeleverde gegevens een steekproef getrokken van 200 Turkse werknemers, 200 Marokkaanse werknemers en ter vergelijking 200 autochtone werknemers die een WAO-aanvraag met een bijbehorend reïntegratieverslag hebben ingediend¹¹. Deze steekproef (de lijst softnummers) is zonder indicatie van de herkomstgroepering ter beschikking gesteld aan UWV, zodat de geselecteerde dossiers klaar gelegd konden worden. Daarbij is de steekproeftrekking geconcentreerd op zes UWV kantoren, waarvan op basis van CBS gegevens bekend was dat daar een aanzienlijk aandeel allochtone verzekerden aanwezig is.

De dossiers in de steekproef hadden allen betrekking op de periode 2002-2003: de datum van ziekmelding varieerde van januari 2002 tot en met december 2003¹².

Uitvoering van analyses op het bestand

De onderzoekers hebben de gegevens uit de reïntegratieverslagen in een bestand verwerkt en het CBS heeft vervolgens gecontroleerd of de door de onderzoekers vastgestelde vermoedelijke herkomstgroepering van de betrokken werknemers correct was. Dit bleek voor ruim 97% het geval te zijn. Daarop is besloten dat dit voldoende is om betrouwbare analyses te kunnen doen¹³.

De analyses concentreerden zich vervolgens op de vraag of er significante verschillen zijn tussen de drie groepen wat betreft begeleiding en de inzet van instrumenten. Daarbij is met behulp van multivariate analyse zoveel mogelijk nagegaan of gevonden verschillen tussen de herkomstgroepen niet verklaard konden worden door verschillen in opleiding, leeftijd en het aandeel van vrouwen in de drie groepen.

Alleen steekproef uit "GAK-populatie"

Het gaat in dit onderzoek om een steekproef van WAO-aanvragen. In de administratieve gegevens van de voormalige GAK-kantoren is daarbij in ieder geval te zien of er een reïntegratieverslag aanwezig is. Voor dit onderzoek was het geen probleem om alleen uit de populatie van het voormalig GAK te putten.

¹¹ Hierbij is de CBS definitie van 'niet westerse allochtonen' met een Turkse of Marokkaanse achtergrond gebruikt. Daarbij wordt gekeken naar het geboorteland van (één van) de ouders.

¹² De datum van ziekmelding van vrijwel alle dossiers (op zes na) lag op of na 1 april 2002 (de datum waarop de Wet verbetering poortwachter is ingevoerd). Verder lag bij de helft van de dossiers de datum van ziekmelding in 2002, bij de andere helft in 2003.

¹³ Wanneer de herkomstgroepering bij minder dan 95% van de gevallen correct vast gesteld zou zijn door de onderzoekers, zouden de analyses 'on-site' bij het CBS zijn uitgevoerd, waardoor gebruik kon worden gemaakt van de variabele herkomstgroepering uit de GBA. Omdat ruim 97% correct was, was 'on-site' analyse nu niet nodig en kon de door de onderzoekers zelf geregistreerde vermoedelijke herkomstgroepering worden gebruikt.

Een recent overzichtsartikel van het CBS geeft inzicht in de herkomst van werknemers per sector¹⁴. Allochtone werknemers (niet westerse allochtonen) zijn voornamelijk werkzaam in de industrie, de horeca en de zakelijke dienstverlening. Dit zijn allemaal bedrijfstakken die onder het voormalige GAK vallen. Binnen de zakelijke dienstverlening werken allochtonen dan weer voornamelijk in de schoonmaakbedrijven en bij uitzendbureaus. Dit zijn beide sectoren waar we veel ZW vangnet verzekerden aantreffen. Aangezien de steekproef beperkt is tot de reïntegratieverslagen is dit deel van de allochtone werknemerspopulatie niet meegenomen in het onderzoek.

1.3.4 Interviews met beoordelaars

Om het zicht op het reïntegratieproces zoals dat middels de reïntegratieverslagen verkregen is te verdiepen, zijn aanvullende interviews met de beoordelaars gehouden. De interviews hadden illustratie en verdiepend inzicht als doel en werpen allereerst licht op het vijfde element uit de itemlijst: de beoordeling van het reïntegratieverslag op zich. Daarnaast zijn vragen aan de orde gekomen met betrekking tot verschillen in verzuim- en reïntegratiegedrag (bijv. houding en inzet van werknemer, bedrijfsarts, werkgever), uitkomsten poortwachertoets, relatie met WAO-aanvraag en beoordeling.

Het doel van het interview was zicht te krijgen op de beoordeling van de reïntegratieverslagen en de verschillen die de beoordelaars daarbij tegenkomen tussen reïntegratieverslagen van Turkse, Marokkaanse en autochtone werknemers. Daarbij is enerzijds gevraagd of de beoordelaars zelf een verschil opmerken in de beoordeling van verslagen van deze verschillende groepen cliënten. Ook zijn hun ervaringen met andere onderdelen van de procedure aan de orde kunnen gekomen, zoals al contact met bedrijfsarts of werkgever, medewerking, etc. Anderzijds is hun visie gevraagd op het reïntegratiegedrag van de specifieke cliënt (op grond van wiens dossier de beoordelaar gevraagd is) en meer algemeen op het reïntegratieproces van de herkomstgroep waartoe deze cliënt behoort. De informatie die de beoordelaars over specifieke cases konden geven, bleek zeer beperkt. De interviews geven zodoende vooral algemene indrukken van de beoordelaars weer.

¹⁴ Melsers e.a. (2004).

1.4 Opzet rapportage

Na dit inleidend hoofdstuk, waarin de aanleiding en de contouren van het onderzoek geschetst zijn, is dit rapport als volgt opgebouwd. In hoofdstuk 2 volgt een korte beschrijving van het verloop van het onderzoek. Hoofdstuk 3 beschrijft de steekproef: wat zijn de belangrijkste persoonskenmerken en kenmerken van het werk van deze groepen Turken, Marokkanen en autochtonen die na een jaar een reïntegratieverslag indienen bij hun WAO-aanvraag? De hoofdstukken 4, 5 en 6 bevatten de resultaten: zijn er verschillen tussen de drie herkomstgroeperingen wat betreft de formele kenmerken van het reïntegratieproces (H 4), het gedrag van de werkgever (H 5) en het gedrag van de werknemer (H 6). De resultaten worden tot slot samengevoegd in hoofdstuk 7 waarin de onderzoeksvragen beantwoord worden.

2 VERLOOP VAN HET ONDERZOEK

2.1 Inleiding

Omdat de analyse van de reïntegratieverslagen vooraf met enige onzekerheid was omgeven, is besloten om de opgestelde itemlijst, aan de hand waarvan de reïntegratieverslagen bestudeerd moesten worden, eerst uit te testen. UWV-kantoor Leiden was bereid om hiervoor een klein aantal dossiers ter beschikking te stellen. Helaas was het daarbij niet mogelijk om te selecteren op herkomstgroepering, zodat er vrijwel alleen autochtone dossiers in de testfase betrokken waren. Wel was het hierdoor mogelijk om een goede indruk van de dossiers te krijgen. De conclusie was dat de meeste dossiers de informatie bevatten waar naar in het kader van het onderzoek gezocht wordt. De vorm waarin de informatie in de dossiers zit bleek wel aanzienlijk te verschillen (bijvoorbeeld afhankelijk van de betrokken arbodienst).

Naar aanleiding van de ervaringen in Leiden is de itemlijst aangepast en zijn ook de open vragen al wat meer gecategoriseerd.

2.2 Verloop van het onderzoek per kantoor

In overleg met UWV zijn zes kantoren uitgekozen waar dossiers bestudeerd konden worden. Op basis van een overzicht per kantoor van het aantal cliënten naar herkomstgroepering, is het aantal te bestuderen dossiers per kantoor vastgesteld. In tabel 2.1 is weergegeven voor welke aantallen dossiers bij elk kantoor om inzage is gevraagd, met daarnaast het werkelijk aantal bestudeerde dossiers. Daaruit blijkt dat het niet mogelijk was om alle 600 gevraagde dossiers in te zien: ongeveer 16% van de dossiers was niet beschikbaar, waardoor uiteindelijk 504 dossiers bestudeerd zijn. Daarvoor bestonden enkele duidelijke redenen:

- een deel van de dossiers werd niet beschikbaar gesteld voor het onderzoek in verband met bezwaar- en beroepszaken,
- een deel kon niet geleverd worden omdat de betreffende cliënt was opgeroepen voor een spreekuur,
- een aantal dossiers was niet aanwezig op het kantoor waar ze volgens het hoofdkantoor van UWV zouden zijn, maar lag op een ander kantoor.

Tabel 2.1 Aantallen gevraagde en daadwerkelijk bestudeerde dossiers per kantoor

UWV-kantoor	herkomstgroepering						totaal	
	Turken		Marokkanen		autochtonen			
	gevraagd	gezien	gevraagd	gezien	gevraagd	gezien	gevraagd	gezien
Amsterdam	34	28	37	28	34	21	105	77
Rotterdam	33	34 ¹⁵	35	29	33	28	101	91
Den Haag	33	31	33	31	33	31	99	93
Utrecht	34	26	37	33	34	22	105	81
Hilversum	33	28	33	28	33	30	99	88 ¹⁶
Haarlem	33	26	25	19	33	29	91	74
totaal gevr.								
totaal gezien	200		200		200		600	
% gezien	173 87%		168 84%		161 80%		504 84%	

2.3 Kwaliteit van de dossiers

Het reïntegratieverslag dat door een WAO-aanvrager aan UWV wordt opgestuurd, dient ten minste vijf onderdelen te bevatten: een Probleemanalyse, een Actueel oordeel bij de probleemanalyse, een Plan van aanpak, een Evaluatie van het plan van aanpak en een Evaluatie van de werknemer¹⁷. In de analyse is nagegaan welk aandeel van de bestudeerde reïntegratieverslagen in de dossiers compleet was, dus alle vijf de vereiste onderdelen bevatte. Hierdoor is een indicatie verkregen van de kwaliteit van de dossiers.

Ongeveer 42% van de bestudeerde dossiers was volledig, in de zin dat alle vijf de formulieren aanwezig waren (tabel 2.2). Nog eens 32% van de reïntegratieverslagen bestond uit vier onderdelen.

¹⁵ Dat er in Rotterdam 34 Turkse dossiers bestudeerd zijn, terwijl er maar 33 gevraagd waren, duidt op een fout in het vaststellen van de vermoedelijke etniciteit (zie ook paragraaf 1.3.3). Waarschijnlijk is bij één Marokkaanse werknemer per abuis aangenomen dat het om een Turk ging.

¹⁶ In Hilversum kon van twee werknemers de exacte herkomst niet worden vastgesteld, waardoor het totaal aantal in Hilversum bestudeerde dossiers niet 86 maar 88 is.

¹⁷ Uiteraard hoort er ook medische informatie aanwezig te zijn. Aangezien die geheim is, dat wil zeggen niet toegankelijk voor de onderzoekers, hebben we die hier buiten beschouwing gelaten.

In 2% van de dossiers (12 dossiers) werd geen enkel van de verwachte formulieren aangetroffen (vaak omdat er geen werkgever (meer) was ten gevolge van een beëindigde arbeidsovereenkomst of een faillissement).

Tabel 2.2 Volledigheid van reïntegratieverslagen

Aantal onderdelen in dossier aanwezig	aantal	percentage
0	12	2%
1	10	2%
2	19	4%
3	90	18%
4	160	32%
5	213	42%
totaal	504	100%

Het formulier dat het vaakst ontbrak, was de 'Evaluatie van het plan van aanpak' (tabel 2.3). Met name de 'Probleemanalyse' en de 'Evaluatie van de werknemer' waren in bijna alle dossiers wel aanwezig.

Tabel 2.3 Mate waarin onderdelen aanwezig waren in reïntegratieverslagen (n = 492)

Onderdeel van reïntegratieverslag	aantal	percentage
Probleemanalyse	456	93%
Actueel oordeel bij probleemanalyse	417	85%
Plan van aanpak	409	83%
Evaluatie van het plan van aanpak	275	56%
Evaluatie van de werknemer	466	95%

De meeste dossiers bevatten voldoende informatie om de itemlijst in te vullen. Wel is tijdens het bestuderen van de eerste dossiers besloten om twee vragen van de itemlijst te laten vervallen; het betreft de vragen 27 (kosten van de voorgestelde reïntegratieactiviteiten) en 49 (raadpleging van andere professionals door de bedrijfsarts). Deze informatie bleek meestal niet uit de dossiers te halen. (Zie ook de itemlijst in bijlage 1.)

2.4 Interviews

In totaal zijn 14 interviews afgenomen met arbeidsdeskundigen van verschillende kantoren die de reïntegratieverslagen beoordeeld hebben. Zij zijn geselecteerd naar aanleiding van specifieke cases (dossiers).

Bij 7 interviews was het dossier van een Marokkaanse cliënt het startpunt en bij 7 interviews was dat het dossier van een Turkse cliënt (10 mannen en 4 vrouwen). Op elk UWV-kantoor is minstens één interview afgenomen.

De informatie die uit de interviews naar voren is gekomen wordt niet afzonderlijk gerapporteerd, maar is in de volgende hoofdstukken verwerkt.

3 ALLOCHTONEN EN AUTOCHTONEN AAN HET EIND VAN EEN JAAR POORTWACHTER

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk beschrijven we de steekproeven van Turkse, Marokkaanse en autochtone werknemers. Het gaat om steekproeven van de populatie die in de periode 2002-2003 het eerste ziektejaar volmaakte en een reïntegratieverslag indiende bij de WAO-aanvraag. In dit hoofdstuk wordt de samenstelling van de drie groepen beschreven naar persoonskenmerken en naar kenmerken van het werk. Vervolgens wordt nagegaan of de samenstelling van deze drie groepen verschilt en welke achtergrondkenmerken die verschillen bepalen. Het hoofdstuk eindigt met een integrale beschrijving van de drie groepen¹⁸.

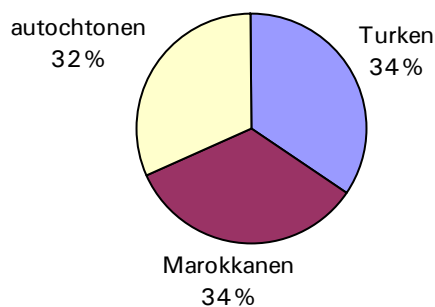
3.2 Persoonskenmerken

In deze paragraaf worden vervolgens beschreven: herkomstgroepering, geslacht, leeftijd, leefvorm, opleidingsniveau, duur van verblijf in Nederland en de klachten ten tijde van de ziekmelding.

Herkomstgroepering

De analyses hebben betrekking op 504 dossiers in totaal, waarvan er 161 betrekking hebben op autochtone werknemers. De overige 343 dossiers betreffen dus allochtone werknemers. De groep allochtone werknemers bestaat vervolgens uit 173 Turken, 168 Marokkanen en 2 werknemers waarvan de exacte herkomst niet vast te stellen was.

¹⁸ Omdat gekozen is voor een specifieke steekproef, van (ongeveer) gelijke aantallen Turken, Marokkanen en autochtonen, is de onderzoeksgroep niet vergelijkbaar met het totale (lopende of instroom-) WAO-bestand.

Figuur 3.1 Verdeling van de steekproef naar herkomstgroepering

Bij de analyses in dit en de volgende hoofdstukken, zal steeds zowel gekeken worden naar de vergelijking tussen twee groepen, allochtonen versus autochtonen, als naar de vergelijking tussen drie groepen, Turken, Marokkanen en autochtonen. Verschillen tussen Turken en Marokkanen zullen alleen vermeld worden indien die aanwezig zijn in de gegevens (de totale analysegroep bestaat daarbij uit 502 dossiers). Wanneer er geen melding wordt gemaakt van verschillen tussen Turken en Marokkanen, betekent het dat er geen verschillen gevonden zijn.

Geslacht: meer vrouwen in autochtone groep

De verdeling van de steekproef naar geslacht is niet voor elke herkomstgroep gelijk, zoals tabel 3.1 laat zien. Binnen de allochtone groepen zijn er relatief veel mannen en weinig vrouwen; binnen de autochtone groep zien we relatief meer vrouwen.

Tabel 3.1 De steekproef naar geslacht en herkomstgroepering

geslacht	herkomstgroepering			totaal (n = 502)
	Turken (n = 173)	Marokkanen (n = 168)	autochtonen (n = 161)	
man	65%	69%	58%	64%
vrouw	35%	31%	42%	36%
totaal	100%	100%	100%	100%

Bij zowel de allochtonen als de autochtonen is het aandeel vrouwen voor wie een reïntegratieverslag is ingediend vergelijkbaar met hun aandeel in de beroepsbevolking.¹⁹ Echter, gezien de hoge instroom van vrouwen in de WAO, in ieder geval tot 2001, is het aandeel vrouwen in deze steekproef laag.

Leeftijd: allochtonen gemiddeld jonger

Wat de verdeling over de leeftijdscategorieën betreft zijn er verschillen tussen de drie groepen. De groep Marokkanen bevat relatief veel jongeren en de groep autochtonen bevat relatief veel ouderen. In de groep Turken bevinden zich veel personen in de middelste leeftijdsgroep. Dit patroon zien we terug bij de gemiddelde leeftijd per groep: de Marokkanen zijn gemiddeld ongeveer 36 jaar oud, de Turken 38 jaar en de autochtonen 44 jaar.

Tabel 3.2 De steekproef naar leeftijd en herkomstgroepering

leeftijd (2003)	herkomstgroepering			totaal (n = 499)
	Turken (n = 171)	Marokkanen (n = 167)	autochtonen (n = 161)	
18 t/m 25 jaar	6%	13%	6%	9%
26 t/m 35 jaar	32%	40%	19%	30%
36 t/m 45 jaar	43%	32%	29%	35%
46 t/m 55 jaar	14%	10%	28%	17%
56 t/m 64 jaar	5%	5%	18%	9%
totaal	100%	100%	100%	100%
gem. leeftijd	38,3 jaar	35,9 jaar	43,7 jaar	39,2 jaar

Leefvorm: autochtonen vaker alleenstaand

De allochtone werknemers hebben vaker dan autochtonen een partner (75% versus 61%) en zijn (dus) minder vaak alleenstaand (22% versus 37%). Het resterende percentage woont (nog) thuis en verschilt nauwelijks (3% bij de allochtonen, 2% bij de autochtonen).

Opleidingsniveau: autochtonen hoger opgeleid

Wat opleidingsniveau betreft bestaan er duidelijke verschillen tussen allochtonen en autochtonen.

¹⁹ Aandeel vrouwen in werkzame beroepsbevolking 2002: autochtone vrouwen 41%, Turkse vrouwen 33%, Marokkaanse vrouwen 32%.

Tabel 3.3 De steekproef naar opleidingsniveau en herkomstgroepering

opleidingsniveau	herkomstgroepering			totaal (n = 474)
	Turken (n = 164)	Marokkanen (n = 159)	autochtonen (n = 151)	
ongeschoold/lo	42%	36%	12%	31%
LBO	35%	34%	40%	36%
MBO	18%	26%	23%	23%
HBO/WO	4%	4%	25%	11%
totaal	100%	100%	100%	100%

De autochtone werknemers hebben over het geheel genomen een hoger opleidingsniveau dan de allochtone werknemers. Met name het percentage ongeschoolde werknemers is relatief hoog binnen de allochtone groepen: 10% à 11%, tegen 1% binnen de autochtone groep (niet gespecificeerd in de tabel). Maar ook de Turken en de Marokkanen verschillen onderling van elkaar op dit punt. Van alle Turken heeft 42% een laag opleidingsniveau (geen scholing of alleen lagere school), tegen 36% van de Marokkanen (en 12% van de autochtonen). Bekijkt men welk aandeel een hoog opleidingsniveau heeft (HBO of WO), dan blijkt dit te gelden voor slechts 4% van zowel de Turken als de Marokkanen (in beide groepen heeft 3% HBO- en 1% WO-niveau) en voor 25% van de autochtonen (21% HBO- en 4% WO-niveau). Een opvallend groot deel van de autochtonen die een WAO-aanvraag indienen is dus hoog opgeleid²⁰. De groep Turkse werknemers heeft gemiddeld het laagste opleidingsniveau.

Turken en Marokkanen verblijven al lang in Nederland

Bij dit aspect gaat het alleen om de allochtone werknemers; de autochtone werknemers zijn allemaal in Nederland geboren (op één na overigens). Van een groot deel van de allochtonen (60%) is het niet bekend hoe lang ze reeds in Nederland verblijven. Vergelijken we de Turken en Marokkanen van wie we wél weten hoe lang ze reeds in Nederland zijn, dan blijkt dat dat voor de Turken gemiddeld ruim 20 jaar is en voor de Marokkanen gemiddeld 17 jaar. Dat het gemiddelde bij de Turken iets hoger ligt komt met name doordat er een relatief grote groep Turken is die reeds langer dan 20 jaar in Nederland verblijft.

²⁰ In de gehele werkzame beroepsbevolking heeft in 2002 29% een HBO of WO-opleiding. In onderzoek onder (autochtone) werknemers die in 2001 voor de poort van de WAO stonden (Molenaar-Cox en van Deursen, 2003) had bijna 18% een hoog opleidingsniveau.

Klachten bij ziekmelding: allochtonen vaker klachten bewegingsapparaat

De verdeling naar het soort klachten waarmee de werknemer zich ziek meldde verschilt tussen autochtonen en allochtonen. Tussen de allochtonen onderling zijn de verschillen veel minder groot.

Tabel 3.4 De steekproef naar klachten en herkomstgroepering

Aard van de klachten bij ziekmelding	herkomstgroepering			totaal (n = 496)
	Turken (n = 169)	Marokkanen (n = 167)	autochtonen (n = 160)	
psychisch	34%	38%	43%	38%
bewegingsapp.	52%	52%	34%	46%
overig	33%	27%	39%	33%
onbekend	1%	2%	2%	1%

De percentages in tabel 3.4 tellen op tot meer dan 100 procent, omdat het mogelijk is dat een werknemer zich vanwege meerdere soorten klachten ziek meldde.

Autochtone werknemers lijken zich iets vaker dan allochtone werknemers ziek te hebben gemeld met psychische klachten, maar dit verschil is statistisch niet significant. Bij de allochtone werknemers lag het percentage ziekmeldingen wegens klachten aan het bewegingsapparaat wel significant hoger dan bij autochtonen. 'Overige klachten' komen relatief vaak voor bij autochtonen en relatief weinig bij Marokkanen. In hoofdstuk 6 zullen we nader ingaan op de klachten.

3.3 Werkenmerken

Wat betreft de kenmerken van het werk van deze groep die een WAO-aanvraag indient kijken we naar bedrijfssector, functie, lengte dienstverband, omvang dienstverband en het aantal medewerkers van de werkgever.

Bedrijfssector

Sectoren waarin 10 of minder personen werkzaam zijn, zijn samengevoegd tot één categorie ('overige sectoren'). Hieronder vallen dan: landbouw en visserij, onderwijs, overheid, gezondheids- en welzijnszorg, textielreiniging, WIW-ID, schoonmaak, grafimedia en uitzendbureaus.

Van 15% van alle werknemers is niet bekend in welke sector men werkzaam was.

Tabel 3.5 De steekproef naar bedrijfssector en herkomstgroepering

bedrijfssector	herkomstgroepering			totaal (n = 429)
	Turken (n = 144)	Marokkanen (n = 144)	autochtonen (n = 141)	
industrie	19%	11%	5%	12%
bouwnijverheid	2%	7%	3%	4%
handel	12%	16%	16%	14%
horeca	9%	16%	7%	11%
financiële instellingen	2%	1%	8%	4%
zakelijke dienstverlening	10%	13%	21%	14%
cultuur en overige dienstverlening	3%	5%	8%	5%
vervoer/transport	11%	8%	17%	12%
WSW	6%	5%	3%	4%
metaalnijverheid	6%	6%	3%	5%
overige sectoren	20%	12%	9%	14%
totaal	100%	100%	100%	100%

Bovenstaande tabel toont dat de allochtone werknemers vaker werkzaam zijn in sectoren waarbij men zich kan voorstellen dat het werk fysiek zwaarder is (bijvoorbeeld industrie, horeca), terwijl de autochtonen vaker werkzaam zijn in sectoren waarin het meer om kantoorwerk gaat (bijvoorbeeld financiële instellingen, zakelijke dienstverlening). Opvallend is verder dat het aandeel WSW'ers in de steekproef bijna 5% bedraagt.

Functie

De functie die de betrokken werknemer had op het moment dat hij uitviel is als een open antwoord genoteerd en achteraf gecategoriseerd. De belangrijkste categorieën bleken productiemedewerker, technisch medewerker, administratief medewerker en middenkaderfunctie.²¹ Slechts een klein deel bleek werkzaam in de schoonmaak of (industriële) reiniging (4% van de Turken en Marokkanen en 1% van de autochtonen).

²¹ In deze categorieën komen verschillende functies samen van een vergelijkbaar niveau en met vergelijkbare fysieke en psychische eisen. Toelichting:

- productiemedewerker: bevat ook functies als inpakker en algemeen medewerker;
- technisch medewerker: bevat functies die een bepaalde (technische) vaardigheid vereisen zoals lasser en monteur, maar ook coupeuse;
- administratief medewerker: bevat ook de functie secretaresse;
- middenkader: diverse functies zoals vestigingsmanager, adviseur en coördinator, veelal kantoorfuncties waarvoor minimal een MBO opleiding vereist is.

Waarschijnlijk heeft dit te maken met het feit dat het hier om de GAK-populatie²² gaat, terwijl schoonmaakwerk meer bij de voormalige uitvoeringsinstelling Cadans verzekerd is.

Tabel 3.6 De steekproef naar type functie

type functie	herkomstgroepering			totaal (n = 463)
	Turken (n = 163)	Marokkanen (n = 153)	autochtonen (n = 147)	
productiemedewerker	33%	26%	11%	24%
technisch medewerker	23%	28%	23%	24%
administratief medew.	9%	10%	18%	12%
horecamedewerker	4%	10%	3%	6%
chauffeur (transport)	6%	4%	7%	6%
verkoopfunctie	6%	4%	5%	5%
middenkaderfunctie	6%	5%	16%	9%
totaal ²³	87%	87%	83%	86%

De verschillen in functie tussen de allochtonen en autochtonen komen duidelijk naar voren in tabel 3.6. Allochtonen (en vooral Turken) doen vaker (zwaar) productiewerk, terwijl de autochtonen vaker administratief medewerker zijn of een middenkaderfunctie hebben. Het productiewerk wordt door mannen en vrouwen gedaan, maar de Turkse vrouwen doen veel vaker dit type werk dan de Marokkaanse en autochtone vrouwen: 38% van de Turkse vrouwen, vergeleken met 19% van de Marokkaanse en 9% van de autochtone vrouwen. Het verschil in het percentage 'administratief medewerker' tussen de drie groepen heeft te maken met het verschil in het aandeel van vrouwen in de groepen. Wanneer we alleen naar de vrouwen kijken zijn de verschillen kleiner.²⁴ Het functietype 'technisch medewerker' werd bij alle drie groepen door ongeveer een kwart van de betrokken werknemers uitgeoefend. De verschillen die aangetroffen werden in opleidingsniveau van de drie groepen weerspiegelen zich in de functies. Allochtonen doen vaker zwaar en ongeschoold werk dan autochtonen.

²² De oude GAK-populatie omvatte 25 bedrijfsverenigingen, vooral zakelijke dienstverlening, industrie en diverse kleinere sectoren.

²³ Het totaalpercentage telt niet op tot 100% omdat de volgende kleine categorieën niet in de tabel zijn opgenomen: schoonmaker, land-/tuinbouwmedewerker, beveiligingsmedewerker, automatiseringsfunctie, lichte ongeschoolde functie en de categorie diverse functies.

²⁴ Turkse vrouwen: 24% administratief medewerker, Marokkaanse vrouwen 28% en autochtone vrouwen 24%.

Lengte dienstverband

Niet van alle werknemers in dit onderzoek is de lengte van het dienstverband bekend, van 84% weten we dit wel. De autochtonen hebben gemiddeld een langer laatste dienstverband, hetgeen samenhangt met het grotere aandeel ouderen in deze groep. De autochtonen werkten gemiddeld ruim 10½ jaar bij hun laatste werkgever, bij de Turken was dat bijna 8½ jaar en bij de Marokkanen bijna 5½ jaar.

Omvang dienstverband

Wat de omvang van het dienstverband betreft zien we geen statistisch significant verschil tussen allochtonen en autochtonen (van de allochtonen werkt 79% voltijds en 17% in deeltijd; van de autochtonen werkt 72% voltijds en 24% in deeltijd). Wanneer we het deeltijdwerken apart voor mannen en vrouwen bekijken, zijn er bij de vrouwen wel verschillen. Bij de mannen werkt zowel van de allochtonen als van de autochtonen 87% voltijds. Bij de vrouwen werken de autochtonen vaker in deeltijd: van de autochtone vrouwen werkt 52% voltijds, van de allochtone vrouwen 66%.

Omvang bedrijf van werkgever

Van de helft van de totale groep werknemers is niet bekend hoeveel werknemers de werkgever in dienst had. Onderstaande tabel kan dus een vertekend beeld geven. Het aandeel 'onbekend' is echter voor de drie herkomstgroepen nagenoeg gelijk, waardoor we op basis van deze gegevens wel een indicatie kunnen geven van de omvang van het bedrijf waar de werknemers werkzaam waren.

Tabel 3.7 De steekproef naar omvang van de werkgever en herkomstgroepering

omvang werk- gever	herkomstgroepering			totaal (n = 252)
	Turken (n = 90)	Marokkanen (n = 81)	autochtonen (n = 81)	
< = 25 wn	22%	27%	31%	27%
26-100 wn	14%	15%	18%	16%
101-500 wn	40%	27%	25%	31%
> 501 wn	23%	31%	26%	27%
totaal	100%	100%	100%	100%
omvang werk- gever onbekend:	48%	52%	50%	50%

Voor zover er gegevens over de omvang van de werkgever beschikbaar zijn, blijkt dat er geen significante verschillen bestaan tussen de drie herkomstgroepe-

ringen. Dus hoewel het op het eerste gezicht misschien lijkt dat autochtone werknemers in verhouding vaak bij een kleiner bedrijf werken (maximaal 25 werknemers) en dat Turkse werknemers vaker werkzaam zijn bij een bedrijf met 101 tot 500 werknemers, zijn deze schijnbare verschillen statistisch gezien niet significant.

3.4 Turken, Marokkanen en autochtonen na één jaar ziekte

Dit hoofdstuk bevat de beschrijving van de drie groepen van wie de reïntegratie-verslagen zijn bestudeerd. De belangrijkste bevindingen per groep worden hier samengevat. De onderliggende tabellen, voor zover niet opgenomen in de voorgaande paragrafen, zijn opgenomen in bijlage 2.

Turken

De groep Turkse werknemers waarvan het dossier is bestudeerd bestaat voor bijna tweederde deel uit mannen. De gemiddelde leeftijd is ruim 38 jaar. De Turkse mannelijke werknemers zijn gemiddeld wat ouder (ruim 40 jaar) dan de Turkse vrouwelijke werknemers (bijna 35 jaar). De jongste leeftijdscategorie (18 tot en met 25 jaar) bestaat binnen de groep Turken voor bijna driekwart uit vrouwen. In de hogere leeftijdsklassen zijn de mannen steeds sterk in de meerderheid (met name boven de 35 jaar).

De Turken zijn gemiddeld de laagst opgeleide groep binnen dit onderzoek: 40% heeft een laag opleidingsniveau (is ongeschoold of heeft alleen de lagere school gevolgd). Slechts 4% is hoog opgeleid (HBO of WO). Van de zeven hoog opgeleide Turken zijn er vijf vrouwen.

De Turkse werknemers in dit onderzoek zijn gemiddeld al ruim 20 jaar in Nederland. Vergeleken met de Marokkanen lijken de Turken gemiddeld enkele jaren langer in Nederland te zijn. Dat komt voornamelijk doordat er een relatief grote groep Turken is (voor het overgrote deel mannen) die reeds langer dan 20 jaar in Nederland verblijft. Gemiddeld zijn de Turkse mannen 21 jaar in Nederland en de vrouwen 17 jaar.

De helft van de Turkse werknemers heeft zich ziek gemeld met bewegingsklachten. Dit hangt waarschijnlijk samen met het feit dat relatief veel Turken productiewerk doen en werkzaam zijn in bedrijfssectoren waar fysiek zwaar werk wordt gedaan. Bij de mannen waren bewegingsklachten de voornaamste reden voor ziekmelding (55% van de Turkse mannen meldde zich ziek met bewegingsklachten). Bij de Turkse vrouwen waren psychische klachten minstens even vaak de aanleiding voor de ziekmelding als bewegingsklachten (respectievelijk 48% en 45%). Turkse vrouwen meldden zich significant vaker ziek met psychische klachten dan Turkse mannen (48% versus 26%).

Marokkanen

De groep Marokkaanse werknemers bevat, vergeleken met de twee andere groepen, het kleinste aandeel vrouwen: slechts 31%. Daarnaast zijn de Marokkanen de jongste groep: de gemiddelde leeftijd is bijna 36 jaar. Ook binnen deze groep zijn de mannen gemiddeld wat ouder dan de vrouwen (38 versus 32 jaar). De mannen zijn in elke leeftijdscategorie oververtegenwoordigd; vrouwen boven de 55 jaar komen zelfs helemaal niet voor in deze groep Marokkaanse werknemers. Hoewel ook van de groep Marokkaanse werknemers, evenals de Turkse groep, slechts 4% een hoog opleidingsniveau heeft (HBO of WO), is het gemiddelde opleidingsniveau toch iets hoger dan dat van de Turken, doordat het aandeel dat geen of nauwelijks scholing heeft genoten kleiner is (ruim een derde deel). In dit laagste opleidingsniveau lijken zich relatief veel mannen te bevinden, maar het verschil met de vrouwen is statistisch niet significant (39% versus 29%). De Marokkaanse werknemers zijn gemiddeld sinds 17 jaar in Nederland (mannen 18 jaar en vrouwen 15 jaar).

Evenals bij de Turken heeft de helft van de Marokkaanse werknemers zich ziek gemeld met bewegingsklachten. Dit hangt ook bij deze groep waarschijnlijk samen met het feit dat Marokkanen relatief vaak zwaar werk doen (al doen zij minder vaak productiewerk dan Turkse werknemers) en werkzaam zijn in bedrijfssectoren waar fysiek zwaar werk wordt gedaan. Ook hier blijkt het echter alleen bij de mannen zo te zijn dat bewegingsklachten duidelijk de voornaamste klacht bij ziekmelding is (55%). Bij de Marokkaanse vrouwen spelen psychische klachten een even grote rol als bewegingsklachten (beide 46%).

Autochtonen

In de groep autochtone werknemers zijn de vrouwen het sterkst vertegenwoordigd: deze groep bestaat voor 42% uit vrouwen. De autochtonen zijn de oudste groep in dit onderzoek: de gemiddelde leeftijd is bijna 44 jaar. Opvallend is dat het leeftijdsverschil tussen mannen en vrouwen in de autochtone groep heel klein is: de mannen zijn gemiddeld bijna 45 jaar oud, de vrouwen bijna 43 jaar. De vrouwen zijn het sterkst vertegenwoordigd in de leeftijdsklassen van 26 tot en met 45 jaar; die bestaan voor ongeveer de helft uit vrouwen. In de andere leeftijdscategorieën zijn de mannen in de meerderheid (62% tot 70%, geen significante verschillen).

De autochtonen zijn gemiddeld de hoogst opgeleide groep: een kwart heeft een HBO of WO-opleiding gevolgd en slechts 12% heeft een laag opleidingsniveau. Wat opleidingsniveau betreft zijn er nauwelijks verschillen tussen mannen en vrouwen.

Bij de autochtonen waren psychische klachten de voornaamste reden van ziekmelding: 43% begon (onder andere) hiermee het ziektejaar. Dit blijkt echter voor vrouwen in veel sterkere mate te gelden dan voor mannen (54% versus 35%). Bij mannen spelen bewegingsklachten vaker een rol (37%, tegen 29% van de vrouwen, geen significant verschil), maar bij de autochtone mannen valt ook het hoge percentage 'overige klachten' op (47%, tegen 29% van de vrouwen: statistisch significant verschil).

Analyse: corrigeren voor verschillen in leeftijd, opleiding en aandeel vrouwen

Uit de analyses in dit hoofdstuk is gebleken dat de steekproeven Turkse, Marokkaanse en autochtone werknemers in elk geval verschillen ten aanzien van geslacht, leeftijd en opleidingsniveau. Dit komt overeen met bevindingen uit eerdere onderzoeken waarin werd geconcludeerd dat allochtonen en autochtonen op deze kenmerken verschillen. Naar aanleiding van deze bevinding zal er in verdere analyses, indien mogelijk, rekening gehouden worden met deze drie achtergrondkenmerken (geslacht, leeftijd en opleidingsniveau). Dit betekent dat, wanneer er in een bivariate analyse een verschil gevonden is tussen de herkomstgroeperingen, er met behulp van multivariate analyse is nagegaan of geslacht, leeftijd en/of opleidingsniveau een achterliggende rol spelen.

4 KENMERKEN VAN HET REÏNTEGRATIEPROCES EN CLAIMBEOORDELING

4.1 Inleiding

Een mogelijke verklaring voor verschillen in WAO-instroom van allochtonen en autochtonen is dat het reïntegratieproces van allochtonen minder zorgvuldig wordt afgehandeld dan het geval is bij autochtone werknemers. Bijvoorbeeld: allochtone werknemers zijn vaker werkzaam bij een bedrijf waar de arbozorg minder goed geregeld is, dus is er vaker sprake van een onvolledig dossier of zijn er vaker problemen met tijdigheid. Maar ook de aangeboden reïntegratie-instrumenten kunnen minder zijn of minder adequaat zijn.

In dit hoofdstuk bespreken we de kenmerken van het reïntegratieproces en gaan we in op de (eind)situatie na de claimbeoordeling. Achtereenvolgens kijken we naar de volledigheid van het reïntegratieverslag, de betrokken arbodienst, de tijdigheid, het indienen van bezwaar en het aanvragen van een deskundigenoordeel, de inzet van instrumenten en de reïntegratie zelf en de toetsing van de verslagen door UWV. Paragraaf 4.9 beschrijft tot slot de eindsituatie na de claimbeoordeling: is de WAO-aanvraag gehonoreerd?

4.2 De volledigheid van het reïntegratieverslag

Een reïntegratieverslag dient ten minste vijf onderdelen te bevatten: een Probleemanalyse, een Actueel oordeel bij de probleemanalyse, een Plan van aanpak, een Evaluatie van het plan van aanpak en een Evaluatie van de werknemer. Hoofdstuk 2 liet al zien dat wanneer men uitsluitend kijkt naar het aantal formulieren dat in het dossier aanwezig is, er geen verschillen blijken te bestaan tussen allochtonen en autochtonen: gemiddeld zijn er vier formulieren aanwezig in de dossiers. Het ontbrekende formulier is meestal de 'Evaluatie van het plan van aanpak, maar opmerkelijk is dat dat formulier niet bij alle onderzoeksgroepen in dezelfde mate blijkt te ontbreken. Bij de Turkse werknemers ontbreekt het namelijk in 37% van de dossiers, maar het formulier ontbreekt in 47% van de Marokkaanse dossiers en in 49% van de autochtone. Daar staat tegenover dat de 'Probleemanalyse', toch één van de meest essentiële onderdelen, iets minder vaak aanwezig is in de Turkse dossiers (89%) dan in de Marokkaanse en autochtone dossiers (circa 95%). Al met al lijken de dossiers van de Turkse werknemers het vaakst compleet: in 48% van de gevallen waren alle verplichte onderdelen aanwezig. Voor de Marokkanen en de autochtonen ligt dit percentage respectievelijk op 40 en 39. Deze verschillen zijn statistisch echter niet significant.

De volledigheid van de reïntegratieverslagen van allochtonen is dus niet slechter dan die van de autochtonen.

4.3 De arbodienst

Er is geen enkele arbodienst aan te wijzen die meer of minder ervaring heeft met allochtone cliënten dan andere arbodiensten. De bekende grote landelijke arbodiensten zijn zowel voor allochtonen als voor autochtone werknemers de belangrijkste arbodiensten. Bij in totaal 33 dossiers hebben de onderzoekers de opmerking geplaatst dat er (bijna) geen informatie van de arbodienst in het dossier aanwezig was. Hierbij ging het om 18 Turkse, 10 Marokkaanse en 5 autochtone dossiers. Hoewel het om heel kleine aantallen gaat, blijken de verschillen wel statistisch significant. Voor zover op basis van deze open vraag kan worden nagegaan lijken dossiers van allochtone werknemers (en dan met name Turken) vaker (nagenoeg) geen informatie van de arbodienst te bevatten dan autochtone dossiers (8 versus 3%).²⁵

4.4 Tijdigheid

Bij het bepalen van de verschillen in de tijdigheid van de reïntegratieverslagen beperken we ons tot de Probleemanalyse en het Plan van aanpak. De nadruk ligt hier op de verschillen en niet zozeer op de tijdigheid op zich.

Probleemanalyse

De Probleemanalyse moet binnen zes weken na de ziekmelding worden opgesteld, bij dreigend langdurend ziekteverzuim met risico op WAO-instroom. Omdat er niet is genoteerd of er legitieme redenen²⁶ waren om de Probleemanalyse later op te stellen, gaan we er op voorhand vanuit dat voor alle werknemers in dit onderzoek geldt dat de Probleemanalyse binnen zes weken na de eerste arbeidsongeschiktheidsdag ondertekend moest zijn²⁷.

²⁵ Overigens blijken er ook significante verschillen te bestaan tussen de arbodiensten. Deze verschillen leiden echter niet tot verschillen tussen de drie herkomstgroeperingen.

²⁶ Als de werknemer geen duurzaam benutbare mogelijkheden heeft, is dat bijvoorbeeld een legitieme reden om de Probleemanalyse later op te stellen.

²⁷ Omdat in dossiers waarin sprake is van GDBM vaker een reden aanwezig zal zijn voor het later indienen van de probleemanalyse, is nagegaan of dit het geval bleek. Dat is moeilijk hard te maken. Er zijn in totaal 12 GDBM-dossiers (bijna gelijk verdeeld over de herkomstgroeperingen: 4-5-3) waarbij iets te zeggen is over de tijdigheid, waarvan bij 3 de Probleemanalyse op tijd was: 25%. Het lijkt er dus wel op dat GDBM-dossiers over het algemeen later zijn, maar het is niet zinvol om deze dossiers op basis van deze kleine aantallen uit de analyse te laten.

Bij 85% van alle bestudeerde dossiers is er iets te zeggen over de tijdigheid van de Probleemanalyse²⁸. Het blijkt dat bij 34% van deze dossiers de Probleemanalyse binnen 42 dagen (zes weken) na de eerste arbeidsongeschiktheidsdag is opgesteld en ondertekend. Daarbij zijn geen verschillen tussen de drie herkomstgroepen aangetroffen.

Plan van aanpak

Het Plan van aanpak moet binnen twee weken na het opstellen van de Probleemanalyse worden opgesteld, tenzij uit de Probleemanalyse blijkt dat de werknemer geen duurzaam benutbare mogelijkheden heeft. Dit blijkt voor 17 werknemers het geval te zijn. Deze dossiers worden bij het berekenen van de tijdigheid van het Plan van aanpak dus buiten beschouwing gelaten.

Verder blijkt in 18% van de dossiers het Plan van aanpak te ontbreken, is bij 2% het formulier wel aanwezig maar ontbreekt de datum en heeft 3% een datum die vóór de eerste arbeidsongeschiktheidsdag ligt.

Uiteindelijk resteren 374 dossiers (74%) op basis waarvan iets kan worden gezegd over de tijdigheid van het Plan van aanpak. Bij 54% van deze reïntegratieverslagen blijkt het Plan van aanpak binnen 14 dagen na de Probleemanalyse te zijn ondertekend.

Wat betreft de tijdigheid van Plan van aanpak lijken de Marokkaanse en de autochtone dossiers op elkaar (beiden 51% tijdig) en lijken de Turkse dossiers 'beter te scoren' (59% op tijd). Dit verschil is statistisch echter niet significant.

4.5 Bezwaar en deskundigenoordeel

Laag opgeleiden lijken vaker bezwaar aan te tekenen

Bij het bestuderen van de dossiers is bijgehouden of de betreffende cliënt bezwaar heeft aangetekend tegen de uitslag van de claimbeoordeling. Hierbij moet echter benadrukt worden dat deze resultaten slechts indicatief zijn: bekend is dat een deel van de dossiers die niet bestudeerd konden worden bezwaar- en beroepsgevallen zijn, en de verdeling naar herkomstgroepering daarvan is niet bekend.

In 16% van alle bestudeerde dossiers heeft de cliënt bezwaar aangetekend tegen de uitslag van de claimbeoordeling. Op het eerste zicht lijkt er een verschil te bestaan tussen allochtonen en autochtonen: 18% van de allochtonen tekende be-

²⁸ Bij 9% van de dossiers ontbrak de probleemanalyse en bij 3% was deze wel aanwezig, maar niet voorzien van een datum, zodat er over tijdigheid niets kan worden gezegd. Verder lag bij 3% van de dossiers de datum die op de Probleemanalyse vermeld was vóór de eerste arbeidsongeschiktheidsdag; we gaan ervan uit dat dit geen juiste datums zijn en laten deze dossiers bij het bekijken van de tijdigheid dan ook buiten beschouwing.

zwaar aan, tegen 12% van de autochtonen. In een multivariate analyse, waarin naast herkomstgroepering ook geslacht, leeftijd en opleidingsniveau worden meegenomen, blijkt echter dat dit verschil niet zo zeer veroorzaakt wordt door herkomstgroepering, maar door opleidingsniveau: een laag opleidingsniveau hebben geeft ruim twee maal zo veel kans²⁹ op het aantekenen van bezwaar dan middelbaar of hoog opgeleid zijn (zie voor de bijbehorende tabel bijlage 3).

Aanvragen deskundigenoordeel lijkt vaker te gebeuren door allochtonen

Bij het aanvragen van een deskundigenoordeel geldt hetzelfde als bij het aantekenen van bezwaar: de resultaten zijn slechts indicatief.

In totaal is in ongeveer 10% van de bestudeerde dossiers een deskundigenoordeel aangevraagd (waarbij overigens niet bijgehouden is of dat werd gedaan door de werknemer of door de werkgever). Er bestaan daarbij verschillen tussen de drie herkomstgroeperingen: bij 10% van de Turken werd een deskundigenoordeel aangevraagd, bij 15% van de Marokkanen en bij 5% van de autochtonen. In multivariate analyse blijkt er geen verschil te bestaan tussen de drie herkomstgroeperingen afzonderlijk, maar wel tussen allochtonen en autochtonen: indien de werknemer allochtoon is, is de kans dat er een deskundigenoordeel is aangevraagd bijna twee-en-een-half keer zo groot³⁰ als wanneer het om een autochtoon gaat. De andere bekeken achtergrondkenmerken spelen geen rol van betekenis (zie ook bijlage 3).

In 12 gevallen was er zowel bezwaar aangetekend als een deskundigenoordeel aangevraagd; dit waren allen allochtone dossiers.

4.6 Inzet van instrumenten

Voorgestelde instrumenten en activiteiten

In tabel 4.1 wordt een overzicht gegeven van de activiteiten en instrumenten die het vaakst zijn voorgesteld om tot werkhervatting te komen. (Dit wil niet zeggen dat deze activiteiten ook automatisch zijn uitgevoerd, of dat de voorgestelde instrumenten automatisch zijn toegepast. Zie hiervoor tabel 4.3.) Omdat er voor één persoon meerdere instrumenten of activiteiten ingezet kunnen worden, tellen de percentages in de tabel op tot meer dan 100 procent.

²⁹ Odds ratio = 2,335.

³⁰ Odds ratio = 2,452.

Tabel 4.1 Vaak voorgestelde reïntegratie-instrumenten, naar herkomstgroepering

instrument/activiteit	herkomstgroepering			totaal (n = 499)
	Turken (n = 171)	Marokkanen (n = 167)	autochtonen (n = 161)	
tijdelijke aanpassing uren/tempo *	59%	54%	64%	59%
tijdelijke aanpassing takenpakket	35%	37%	33%	35%
geen *	22%	22%	14%	19%
structurele aanp. takenpakket**	9%	8%	14%	10%
training fysieke belasting	10%	10%	6%	9%
tweede spoor	5%	10%	9%	8%

* = in bivariate analyse significant verschil tussen allochtonen en autochtonen

** = in multivariate analyse significant verschil tussen allochtonen en autochtonen

Bij 19% van alle werknemers is er geen enkel reïntegratie-instrument voorgesteld. Bij allochtonen is dat vaker het geval dan bij autochtonen (22% versus 14%). De multivariate analyse laat zien dat dit verschil niet samenhangt met leeftijd, geslacht, opleiding of herkomstgroepering op zich zodat niet duidelijk is hoe dit verschil verklaard kan worden (zie voor de bijbehorende tabel bijlage 3).

Tabel 4.1 laat nog twee verschillen zien tussen allochtonen en autochtonen. Ten eerste is een tijdelijke aanpassing van de werkuren of het werktempo vaker voorgesteld aan autochtonen dan aan allochtonen. In multivariate analyse blijkt echter dat niet herkomstgroepering, maar opleidingsniveau een rol speelt: indien men laag opgeleid is, is de kans op een tijdelijke aanpassing van de werkuren of het werktempo bijna de helft kleiner³¹ dan wanneer men een hoger opleidingsniveau heeft (zie ook bijlage 3). Aangezien de groep allochtonen lager opgeleid is, wordt hen minder vaak een tijdelijke aanpassing van werkuren of werktempo voorgesteld.

Ten tweede is ook een structurele aanpassing van het takenpakket minder vaak voorgesteld aan allochtonen. Multivariate analyse bevestigt dit: allochtonen hebben ongeveer half zo veel kans op een structurele aanpassing van het takenpakket dan autochtonen.³² Bovendien blijkt dat deze aanpassing ruim twee-en-eenhalf keer zo vaak wordt aangeboden aan mannen dan aan vrouwen³³. Wellicht hebben allochtone werknemers vaker een functie waarin weinig mogelijkheden tot aanpassing zijn, omdat de taken al relatief eenvoudig zijn.

³¹ Odds ratio = 0,629

³² Odds ratio = 0,525

³³ Odds ratio = 2,622

Voor de functie productiemedewerker, die ook vaker voorkomt bij allochtone dan bij autochtone werknemers (33% van de Turkse werknemers, 26% van de Marokkaanse werknemers en 11% van de autochtone werknemers) lijkt deze veronderstelling reëel.

Een tijdelijke aanpassing van het takenpakket is wel aan alle groepen in ongeveer gelijke mate voorgesteld.

Tabel 4.2 toont de reïntegratie-instrumenten die minder vaak (in totaal bij minder dan 10% van de werknemers) zijn voorgesteld.

Tabel 4.2 Minder vaak voorgestelde reïntegratie-instrumenten, naar herkomstgroepering

instrument/activiteit	herkomstgroepering			totaal (n = 499)
	Turken (n = 171)	Marokkanen (n = 167)	autochtonen (n = 161)	
ander instrument *	9%	9%	4%	7%
training psychische belasting *	3%	4%	9%	5%
structurele ergonomische aanpassing	7%	3%	5%	5%
structurele aanpassing uren/tempo	1%	3%	4%	3%
mediation	1%	2%	4%	3%
tijdelijke ergonomische aanpassing	2%	2%	3%	2%
om-, her-, bijscholing	2%	4%	1%	2%
training/begeleid. bij traum. ervaring	0%	0%	0%	0%

* = in bivariate analyse significant verschil tussen allochtonen en autochtonen

Aan allochtonen blijkt vaker te zijn voorgesteld om een andere activiteit in te zetten om tot werkhervatting te komen. Hierbij kan men denken aan bijvoorbeeld een cursus Nederlands, een vervoersregeling en hulp bij solliciteren. Verder is aan autochtonen vaker een training ten aanzien van psychische belasting voorgesteld³⁴.

De bevindingen uit de twee bovenstaande tabellen en analyses samenvattend, kunnen we concluderen dat aan autochtonen vaker wordt voorgesteld om tijdelijk het aantal werkuren of het werktempo aan te passen en om structurele taak-aanpassingen door te voeren. Het verschil bij de tijdelijke urenaanpassing heeft met het verschil in opleidingsniveau te maken: hoger opgeleiden (en dus autochtonen) krijgen dit voorstel vaker.

³⁴ De aantallen in tabel 4.3 zijn te klein om betrouwbare multivariate analyses te kunnen uitvoeren.

Het verschil in de mate waarin structurele aanpassingen worden voorgesteld heeft te maken met de herkomstgroepering op zich, maar ook het geslacht blijkt van invloed: dit reïntegratie instrument wordt vaker bij mannen voorgesteld.

In de volgende tabel wordt per voorgestelde reïntegratieactiviteit aangegeven bij welk aandeel dit *niet* uitgevoerd is.

Tabel 4.3 Aandeel waarbij voorgestelde reïntegratie-instrumenten *niet* uitgevoerd zijn, naar herkomstgroepering (in % van keren instrument voorgesteld)

instrument/activiteit wel voorgesteld, maar niet uitgevoerd	herkomstgroepering			totaal
	Turken	Marokkanen	autochtonen	
tijdelijke aanp. uren/tempo	8%	14%	5%	9%
tijdelijke aanp. takenpakket	15%	21%	9%	15%
structurele aanp. takenpakket*	25%	0%	4%	10%
training fysieke belasting	6%	12%	10%	10%
tweede spoor	12%	29%	27%	24%
ander instrument*	23%	0%	0%	9%
training psychische belasting	0%	0%	7%	4%
structurele ergonomische aanp.	42%	20%	12%	28%
structurele aanp. uren/tempo	0%	20%	17%	15%
mediation*	100%	25%	0%	25%
tijdelijke ergonomische aanp.	0%	0%	25%	9%
om-, her-, bijscholing	33%	33%	0%	27%

* = significant verschil tussen de groepen

Er zijn enkele significante verschillen tussen de herkomstgroeperingen te zien, die allen ten nadele van de Turkse groep zijn. Een structurele aanpassing van het takenpakket is vaker *niet* uitgevoerd bij Turkse werknemers, 'andere instrumenten' zijn vaker niet ingezet bij Turkse werknemers en mediation is nooit uitgevoerd bij Turkse werknemers (N.B. bij mediation gaat het om slechts 2 gevallen). Opvallend is dat een structurele aanpassing van het takenpakket al minder vaak werd voorgesteld bij allochtone werknemers en vervolgens bij Turkse werknemers ook nog minder vaak wordt uitgevoerd.

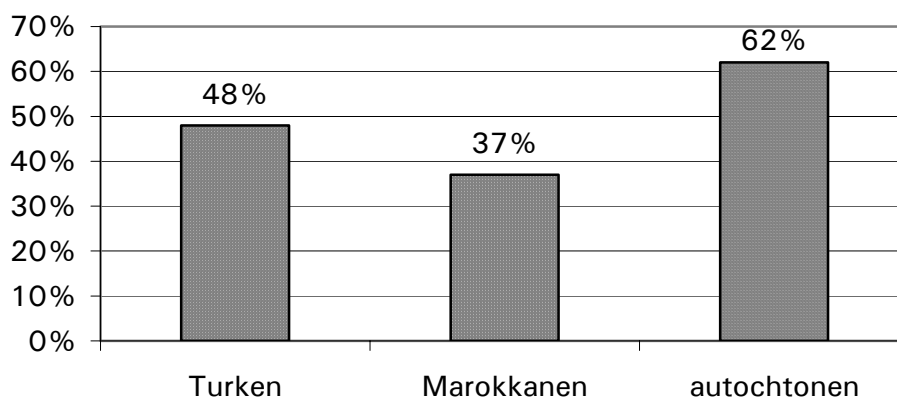
Redenen om het voorgestelde instrument niet uit te voeren waren bijvoorbeeld dat de klachten van de werknemers te ernstig waren, dat de voorgestelde aanpassing niet mogelijk was of dat de werknemer niet wilde dat het instrument werd uitgevoerd. Hierbij zijn geen verschillen tussen de herkomstgroeperingen te zien.

4.7 Reïntegratie

Grote verschillen in werksituatie: autochtonen vaker aan het werk

Wanneer gekeken wordt naar de resultaten van reïntegratie en dus naar de werksituatie ten tijde van de claimbeoordeling, dan blijken er grote verschillen te bestaan tussen de herkomstgroeperingen: van de Turken werkt 48%, van de Marokkanen werkt 37% en van de autochtonen werkt 62% (zie ook figuur 4.1). Het gaat hier louter om het onderscheid tussen wel of niet aan het werk zijn.³⁵

Figuur 4.1 Percentage aan het werk ten tijde van claimbeoordeling



Het percentage dat aan het einde van het eerste ziektejaar het werk weer (gedeeltelijk) heeft hervat is onder de autochtonen beduidend hoger dan onder de allochtonen. Ook het verschil tussen de Turken en de Marokkanen is significant: De Marokkanen zijn veel minder vaak weer aan het werk dan de Turken.

In de volgende tabel worden wat nuances aangebracht.

³⁵ Wel aan het werk is inclusief gedeeltelijk aan het werk en inclusief werk op arbeidstherapeutische basis.

Tabel 4.4 Stand van zaken werkhervatting ten tijde van WAO-claimbeoordeling naar herkomstgroepering

stand van zaken werkhervatting	Herkomstgroepering			totaal (n = 502)
	Turken (n = 173)	Marokkanen (n = 168)	autochtonen (n = 161)	
werkt volledig in eigen functie	2%	0%	1%	1%
werkt gedeeltelijk in eigen functie	30%	21%	41%	31%
werkt bij eigen wg in andere functie	13%	14%	15%	14%
werkt bij andere wg	1%	1%	2%	1%
werkt niet, heeft benutb.mogelijkh.	36%	43%	24%	35%
geen duurzaam benutbare mogelijkh.	15%	17%	12%	15%
onbekend	3%	4%	4%	4%
totaal	100%	100%	100%	100%

Ten tijde van de claimbeoordeling blijkt gedeeltelijke werkhervatting in de eigen functie (vaak op arbeidstherapeutische basis) bij allochtonen in mindere mate voor te komen dan bij autochtonen, en bij Marokkanen (21%) nog minder dan bij Turken (30%) (bij autochtonen 41%). Verder blijkt er een verschil te bestaan tussen de drie groepen in het aandeel dat niet werkt, maar wel benutbare mogelijkheden heeft: bij de autochtonen is dit 24%, bij de Turken 36% en bij de Marokkanen 43%³⁶.

Jongeren en Marokkanen het minste aan het werk

In een multivariate analyse is bekeken of naast herkomstgroepering wellicht geslacht, leeftijd en/of opleidingsniveau een rol spelen bij het al dan niet weer aan het werk zijn tegen het einde van het eerste ziektejaar. De werkenden zijn daarbij vergeleken met de niet-werkenden (dus zonder de nuances uit bovenstaande tabel). Dan blijkt, zoals we al constateerden, dat Marokkanen de kleinste kans hebben om aan het werk te zijn³⁷ en autochtonen de grootste³⁸. Autochtonen hebben ruim anderhalf keer zo veel kans om aan het werk te zijn als allochtonen.

³⁶ Overigens komt volledige werkhervatting net voor het einde van de wachttijd voor de WAO vaker voor dan bovenstaande tabel laat blijken. In de tabel staat namelijk de situatie volgens het Actueel oordeel of de Evaluatie van het plan van aanpak, die circa 8½ maand na de eerste arbeidsongeschiktheidsdag opgesteld worden. In totaal is (minstens) 21% van de werknemers weer volledig aan het werk ten tijde van de feitelijke claimbeoordeling. Voor de autochtonen geldt dit in sterkere mate (37%) dan voor de Turken (20%) en Marokkanen (11%).

³⁷ Odds ratio = 0,679.

³⁸ Odds ratio = 1,645.

Daarnaast blijkt ook een middelbaar opleidingsniveau de kans om aan het werk te zijn te vergroten³⁹, maar jong zijn (max. 30 jaar oud) geeft juist een kleinere kans op aan het werk zijn⁴⁰.

Hoewel dit onderzoek niet expliciet in gaat op de redenen van het al dan niet tot stand komen van werkhervatting, hebben de onderzoekers wel een aantekening gemaakt wanneer er omstandigheden waren, waardoor werkhervatting niet of later op gang kon komen. Daaruit blijkt dat ongeveer 15% van alle werknemers (nog) te ziek was om het werk te kunnen hervatten, en dat dit voor de drie herkomstgroeperingen in ongeveer gelijke mate geldt. Ook vertraging in de reïntegratie door een wachtlijst of uitstel van een operatie komt bij alle groepen in ongeveer gelijke mate voor: 6%.

Ten slotte is het mogelijk dat reïntegratie stagneerde door een verergering van de klachten, terugval en/of complicatie. Ook dit blijkt bij alle groepen in ongeveer gelijke mate voor te komen: 14%.

4.8 Sancties na inhoudelijke beoordeling van het reïntegratieverslag

Indien er geen werkhervatting heeft plaats gevonden, of indien de werkhervatting minder dan 50% van het oude aantal uren bedraagt, dient het reïntegratieverslag inhoudelijk getoetst te worden door UWV (tenzij er geen duurzaam benutbare mogelijkheden zijn).

Bij 56% van de bestudeerde dossiers had deze inhoudelijke toetsing plaats gevonden. Er bestaat geen significant verschil tussen de herkomstgroeperingen: bij 61% van de Marokkaanse werknemers had inhoudelijke toetsing plaats gevonden, bij 54% van de Turkse werknemers en bij 53% van de autochtonen.

³⁹ Odds ratio = 1,887.

⁴⁰ Odds ratio = 0,623.

Tabel 4.5 Resultaten inhoudelijke beoordeling reïntegratieverslagen, naar herkomstgroepering

	herkomstgroepering			totaal (n = 502)
	Turken (n = 173)	Marokkanen (n = 168)	autochtonen (n = 161)	
inhoudelijk getoetst	54%	61%	53%	56%
waarvan:				
adequaate van wg en wn	68%	62%	81%	70%
adequaate van wg, niet van wn	4%	3%	1%	3%
adequaate van wn, niet van wg	13%	19%	14%	16%
niet adequaat van wg en wn	0%	3%	0%	1%
administratief onvoldoende	11%	9%	4%	8%
onbekend	4%	4%	0%	3%
dus onvoldoende is: (in % van de totale steekproef:)	28% (15%)	34% (21%)	19% (10%)	28% (15%)
waarvan sanctie is opgelegd bij: (in % van de totale steekproef:)	58% (9%)	69% (14%)	81% (8%)	67% (10%)

Bij ruim tweederde deel van de getoetste gevallen (70%) was het resultaat 'adequate inspanningen van zowel werknemer als werkgever'. Dit geldt echter niet voor de drie groepen in gelijke mate. Bij de autochtonen werden in 81% van de gevallen alle reïntegratie-inspanningen als adequaat beoordeeld, maar bij de Turken was dat in 68% van de dossiers het geval, en bij de Marokkanen bij 62%. Bij de Marokkaanse werknemers werd relatief vaak geoordeeld dat de inspanningen van de werkgever onvoldoende waren geweest (19%, versus 13% van de Turkse en 14% van de autochtone werknemers). Verder was bij zowel de Turkse als de Marokkaanse werknemers het resultaat van de toetsing relatief vaak 'administratief onvoldoende' (respectievelijk 11% en 9%, tegen 4% van de autochtone werknemers).

Wanneer de reïntegratie-inspanningen van de werkgever en/of de werknemer niet adequaat werden bevonden (dit betreft 77 dossiers), werd in tweederde deel van de gevallen (ongeveer 10% van alle bestudeerde dossiers) een sanctie opgelegd. De sanctie bestond vrijwel altijd uit een verlenging van de loondoorbetalingsplicht van de werkgever, variërend van 4 tot 12 maanden, maar meestal ging het om 4 maanden loondoorbetaling. Bij de 19 dossiers waar toch geen sanctie werd opgelegd, was 8 maal de reden dat UWV te laat was met de toetsing en was 7 maal de reden van het ontbreken van sanctionering onbekend.

In 2003 toetste UWV in totaal 48.935 reïntegratieverslagen. In 3.287 gevallen legde UWV een werkgeverssanctie op en in 1.700 gevallen een werknemerssanctie⁴¹. Dit betekent dat in 2003 in ongeveer 10% van alle getoetste gevallen een sanctie werd opgelegd. In het onderhavige onderzoek was dat ongeveer 19% van de getoetste verslagen (en 10% van alle bestudeerde verslagen). Dat de resultaten van dit onderzoek zo afwijken van de algemene sanctiecijfers kan te maken hebben met het feit dat het onderzoek plaatsvond in de beginfase van de Wet verbetering poortwachter. De resultaten moeten dus voorzichtig geïnterpreteerd worden.

Ook aan de geïnterviewde arbeidsdeskundigen is gevraagd of zij in het algemeen bij de inhoudelijke toetsing van de reïntegratieverslagen (de poortwachertoets) verschillen zien in de uitkomst tussen Turken, Marokkanen en autochtonen. Op twee na gaven alle arbeidsdeskundigen aan dat in hun visie niet het geval is, dus dat bij de ene groep de inspanningen van de werkgever respectievelijk de werknemer niet vaker als onvoldoende beoordeeld worden dan bij de andere groep. Twee geïnterviewden gaven aan dat zij zich wel kunnen voorstellen dat er verschillen zijn in de uitkomst van de toetsing. De één benadrukte daarbij dat het verschil dan niet wordt veroorzaakt door de herkomst van de werknemer, maar door de sector of de aard van de organisatie waar hij werkzaam is, en door hoe de werknemer 'ligt' in de organisatie. De ander gaf aan dat communicatie tussen de bedrijfsarts, de werkgever en de werknemer van cruciaal belang is: bij allochtonen is de communicatie vaak slechter (door een taal barrière of een andere instelling), wat wellicht kan resulteren in minder reïntegratie-inspanningen.

4.9 Eindsituatie na claimbeoordeling

Verschillen in WAO-toekenning

Alle werknemers van wie dossiers bestudeerd zijn hebben een WAO-aanvraag ingediend en in bijna alle gevallen is er aan het einde van het eerste ziektejaar een WAO-claimbeoordeling geweest. Wanneer er geen claimbeoordeling had plaatsgevonden, was er vrijwel altijd (op één geval na) sprake van een sanctie (verlengde loondoorbetaling, waardoor de WAO-aanvraag in die gevallen door UWV werd geweigerd).

⁴¹Bron: IJskes, E., M.P.A. Boonk & A.H. van Houten. *Aan de slag met de Wet verbetering poortwachter. De invoering van de Wet verbetering poortwachter door het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen*. Den Haag, Inspectie Werk en Inkomen, 2004.

Tabel 4.6 WAO-toekenning naar herkomstgroepering

mate van arbeidsongeschiktheid	herkomstgroepering			totaal (n = 502)
	Turken (n = 173)	Marokkanen (n = 168)	autochtonen (n = 161)	
niet arbeidsongeschikt	31%	33%	23%	29%
ged. arbeidsongeschikt	22%	19%	41%	27%
voll. arbeidsongeschikt	30%	30%	19%	26%
onbekend	2%	5%	3%	3%
geen claimbeoordeling	15%	13%	14%	14%
totaal	100%	100%	100%	100%

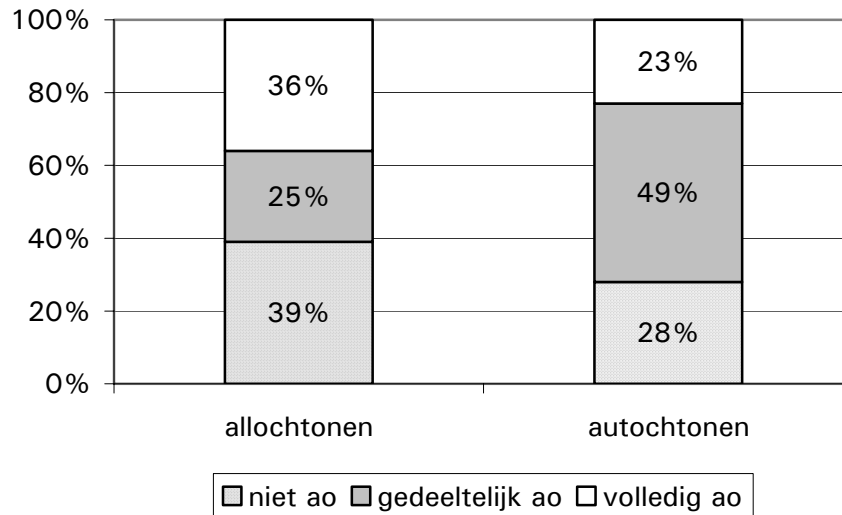
Aanvraag van allochtonen vaker afgewezen

Tabel 4.6 toont dat er in de WAO-toekenning verschillen bestaan tussen allochtonen en autochtonen: allochtonen kregen vaker dan autochtonen géén WAO-uitkering toegekend (circa 32% versus 23%). Anderzijds kregen allochtone werknemers vaker dan autochtone een volledige WAO-uitkering (30% versus 19%). Autochtonen kregen dus veel vaker dan allochtonen een gedeeltelijke WAO-uitkering toegekend (41% versus circa 20%).

Onderstaande figuur illustreert de verdeling over de arbeidsongeschiktheidsklassen wanneer de categorieën 'onbekend' en 'WAO geweigerd' buiten beschouwing worden gelaten. Autochtonen die een aanvraag indienen krijgen vaker een WAO-uitkering dan allochtonen. Allochtonen zijn vaker arbeidsgeschikt. De kans op toekenning van een WAO-uitkering is voor autochtonen die een aanvraag indienen dus hoger dan voor allochtonen⁴². Het gevonden patroon is kenmerkend voor werknemers met lage inkomens: men heeft ofwel geheel geen restverdiencapaciteit en is dus volledig arbeidsongeschikt ofwel er is sprake van enige restverdiencapaciteit waardoor volledige arbeidsgeschiktheid geconcludeerd kan worden.

⁴² Overigens zegt dit niets over het arbeidsongeschiktheidsrisico van allochtonen, omdat daar andere factoren een rol spelen. Dan moet de kans op een wao-uitkering binnen de allochtone en autochtone beroepsbevolking vergeleken worden. Hier vergelijken we de kans op een wao-uitkering van de allochtone en autochtone wao-aanvragers (dus dat deel van de beroepsbevolking dat reeds een jaar ziek is).

Figuur 4.2: Verdeling naar arbeidsongeschiktheidsklasse



In een multivariate analyse is bekeken in hoeverre naast herkomstgroepering geslacht, leeftijd en opleidingsniveau een achterliggende rol spelen bij de arbeidsongeschiktheidsklasse die men krijgt. De bevindingen zijn als volgt (de bijbehorende tabellen zijn opgenomen in bijlage 3).

Wanneer de werknemers die geen WAO-uitkering kregen vergeleken worden met alle werknemers die wél een (gedeeltelijke of volledige) WAO-uitkering kregen, blijkt herkomst *geen* significante rol te spelen bij het niet krijgen van een WAO-uitkering. Leeftijd blijkt wel een rol te spelen: ouderen (ouder dan 50 jaar) hebben veel minder kans om geen WAO-uitkering te krijgen dan jongeren⁴³. (Dus aangezien de autochtonen gemiddeld het oudste waren, kregen zij vaker wél een WAO-uitkering). Waarschijnlijk, maar dit kon niet getoetst worden, speelt inkomen ook een rol: hoe hoger het inkomen, hoe groter de kans op verlies aan verdien capaciteit en dus hoe groter de kans op een (gedeeltelijke) WAO-uitkering. Wanneer de gedeeltelijk arbeidsongeschikten worden vergeleken met alle andere werknemers, blijkt dat herkomst hier wel een belangrijke rol speelt: allochtonen krijgen minder vaak een gedeeltelijke WAO-uitkering dan autochtonen⁴⁴. Daarnaast spelen leeftijd en opleidingsniveau een rol: jongeren hebben minder kans op gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid⁴⁵ en hoog opgeleiden hebben juist meer kans op gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid⁴⁶.

⁴³ Odds ratio = 0,385.

⁴⁴ Odds ratio = 0,461.

⁴⁵ Odds ratio = 0,525.

⁴⁶ Odds ratio = 1,879.

In de volgende analyse zijn de volledig arbeidsongeschikten vergeleken met degenen die geen of een gedeeltelijke WAO-uitkering kregen. Daarbij bleek dat ook bij volledige arbeidsongeschiktheid herkomst een belangrijke rol speelt: allochtonen krijgen twee keer zo vaak een volledige WAO-uitkering als autochtonen⁴⁷. Daarnaast blijken werknemers van middelbare leeftijd, ongeacht herkomst, minder vaak een volledige WAO-uitkering te krijgen⁴⁸. Van belang is verder, dat geslacht hier dus blijkbaar geen enkele rol van betekenis speelt (dit blijkt overigens ook al uit bivariate analyse: zowel van de mannen als van de vrouwen krijgt 35% geen uitkering, krijgt 33% gedeeltelijk WAO en krijgt 32% een volledige WAO-uitkering).

Arbeidsongeschiktheidsklasse gecombineerd met werksituatie.

Wanneer per herkomstgroepering de arbeidsongeschiktheidsklasse en de eerder besproken werksituatie (4.7) tegen elkaar afgezet worden, vallen een paar zaken op:

- Van de allochtonen die tegen het einde van het eerste ziektejaar gedeeltelijk in hun eigen functie aan het werk waren, kreeg ongeveer de helft geen WAO toegekend; van de autochtonen was dat een kwart.
- Binnen de categorie 'niet-werkend met benutbare mogelijkheden' springen de Marokkanen eruit: van hen heeft bijna de helft (47%) geen WAO toegekend gekregen, terwijl dat bij de Turken en autochtonen respectievelijk 37 en 35% is.

4.10 Conclusie ten aanzien van de kenmerken van het reïntegratieproces en de claimbeoordeling

In dit hoofdstuk zijn de kenmerken van het reïntegratieproces en van de claimbeoordeling van allochtonen en autochtonen vergeleken.

Dat er inderdaad verschillen zijn tussen allochtonen en autochtonen in de eindsituatie na de claimbeoordeling is duidelijk vast komen te staan.

Allochtonen kregen vaker dan autochtonen géén WAO-uitkering toegekend, maar kregen anderzijds wel vaker dan autochtonen een volledige WAO-uitkering. Autochtonen kregen veel vaker dan allochtonen een gedeeltelijke WAO-uitkering. Daarbij is ook gebleken dat het niet toekennen van een WAO-uitkering niet zo zeer samenhangt met herkomstgroepering, maar meer met leeftijd (jongeren werden vaker niet arbeidsongeschikt bevonden). Bij de toekenning van een ge-

⁴⁷ Odds ratio = 1,998.

⁴⁸ Odds ratio = 0,600.

deeltelijke of een volledige WAO-uitkering speelt herkomstgroepering wèl een autonome rol, los van leeftijd, opleiding of geslacht.

Verder bleek het percentage dat aan het einde van het eerste ziektejaar het werk weer (gedeeltelijk) heeft hervat onder de autochtonen beduidend hoger te zijn dan onder de allochtonen, en bleken Marokkanen minder vaak weer aan het werk te zijn dan Turken.

Waren er in het reïntegratieproces voorafgaand aan de WAO-aanvraag kenmerken die deze verschillen mede kunnen verklaren?

- De volledigheid van de reïntegratieverslagen van allochtonen is niet slechter dan die van de autochtonen.
- Wat de tijdigheid van de Probleemanalyse en het Plan van aanpak betreft zijn er geen verschillen tussen de herkomstgroeperingen.
- Er is niet gevonden dat allochtonen vaker bezwaar aantekenen tegen de uitslag van de claimbeoordeling, er is wel een indicatie dat bij allochtone werknemers vaker een deskundigenoordeel wordt aangevraagd.
- Bij het voorstellen van instrumenten om tot werkhervatting te komen blijkt dat tijdelijke aanpassing van de werkuren en structurele aanpassing van het takenpakket vaker aan autochtone dan aan allochtone werknemers worden voorgesteld. Het voorstellen van aanpassing van de werkuren bleek vooral samen te hangen met opleiding: dit werd vaker aan hoger opgeleiden voorgesteld (en dus aan autochtonen) dan aan lager opgeleiden. Bij het minder voorstellen van de structurele werkaanpassingen speelt herkomst wel een autonome rol. Ook komt het vaker voor bij allochtone werknemers dat in het geheel geen reïntegratie instrument wordt voorgesteld. Uit de analyse werd niet duidelijk waar dit verschil mee te maken heeft. Het hangt niet samen met opleiding, leeftijd, geslacht of herkomstgroepering op zich.
- Wat betreft het daadwerkelijk uitvoeren van voorgestelde reïntegratie-instrumenten, zijn er enkele verschillen tussen de herkomstgroeperingen geconstateerd die allen ten nadele van de Turkse groep zijn. De voornaamste daarvan is dat een structurele aanpassing van het takenpakket (waarvan al was vastgesteld dat dit bij allochtonen in mindere mate wordt voorgesteld) vaker *niet* is uitgevoerd bij Turkse werknemers.
- Inhoudelijke toetsing van reïntegratieverslagen vond bij de drie herkomstgroeperingen in ongeveer gelijke mate plaats. Bij de autochtone werknemers werden de reïntegratie-inspanningen van werknemer en werkgever vaker als 'adequaat' beoordeeld dan bij de allochtonen. Bij de Marokkanen werd relatief vaak geoordeeld dat de inspanningen van de werkgever onvoldoende waren geweest. Ten slotte was bij de allochtonen het resultaat van de toetsing relatief vaak 'administratief onvoldoende'.

Op basis van de bestudeerde dossiers kan dus geconcludeerd worden dat er bij allochtonen en autochtonen even vaak sprake is van een onvolledig dossier en dat er even vaak problemen zijn met tijdigheid. Bij het voorstellen en uitvoeren van reïntegratie-instrumenten bleken enkele verschillen op te treden die mogelijk mede samenhangen met de moeizamer werkhervatting van allochtone werknemers. Ook werden de reïntegratie-inspanningen van werkgevers van Marokkaanse werknemers vaker door UWV als onvoldoende beoordeeld.

5 GEDRAG VAN DE WERKGEVER IN HET EERSTE ZIEKTEJAAR

5.1 Inleiding

Dit hoofdstuk bespreekt het gedrag van de werkgever op basis van de informatie uit de dossiers. Allereerst is nagegaan of er voldoende contact is geweest tussen werkgever en werknemer tijdens het eerste ziektejaar en of de werkgever passend werk heeft aangeboden. Daarna wordt besproken of de werkgever zich voldoende aan afspraken heeft gehouden en of er misschien sprake was van een arbeidsconflict. Tot slot gaat dit hoofdstuk in op de visie van de werkgever op het gedrag van de werknemer en de visie van de bedrijfsarts op het gedrag van de werkgever. Steeds gaan we na of het gedrag van de werkgever verschilt naar gelang de herkomst van de werknemer.

5.2 Voldoende contact tussen werkgever en werknemer?

Op basis van de in het dossier aanwezige informatie (standaardformulieren, gespreksverslagen, correspondentie) was in de meeste gevallen wel vast te stellen in welke mate er contact was geweest tussen de werkgever en de werknemer. Formeel dient er, na vaststelling van het Plan van aanpak, minimaal elke zes weken contact te zijn tussen werknemer en werkgever. Bij de bestudering van de dossiers is dit niet zo strikt bekeken; nagegaan is of er 'regelmatig' contact is geweest.

Onvoldoende contact bij kleine groep ongeacht herkomst

Bij 19% van de dossiers bleek het (door onvoldoende of ondoorzichtige informatie) onmogelijk om een uitspraak te doen over de mate waarin er contact was geweest tussen werkgever en werknemer. Daarnaast is er bij 13% van de totale groep *onvoldoende* contact geweest tussen de werknemer en de werkgever. Dit bleek niet te maken te hebben met de herkomst van de werknemer.

Tabel 5.1 Voldoende contact tussen werkgever en werknemer, naar herkomstgroepering

voldoende contact werknemer-werkgever?	herkomstgroepering			totaal (n = 502)
	Turken (n = 173)	Marokkanen (n = 168)	autochtonen (n = 161)	
nee	12%	15%	12%	13%
ja	69%	64%	72%	68%
onduidelijk	19%	21%	16%	19%
totaal	100%	100%	100%	100%

In de (in totaal 64) gevallen waarin duidelijk was dat er tijdens het eerste ziektejaar onvoldoende contact tussen de werknemer en de werkgever had plaats gevonden, is nagegaan wie er in gebreke is gebleven (of wat een andere reden voor het uitblijven van contact was). De bevindingen zijn weergegeven in tabel 5.2.

Tabel 5.2 Oorzaak van onvoldoende contact tussen werkgever en werknemer, naar herkomstgroepering

wie is in gebreke gebleven?	herkomstgroepering			totaal (n = 64)
	Turken (n = 20)	Marokkanen (n = 25)	autochtonen (n = 19)	
werkgever	10%	4%	32%	14%
werknemer	10%	24%	10%	16%
beiden	5%	20%	16%	14%
andere reden	45%	48%	37%	44%
onduidelijk	30%	4%	5%	12%
totaal	100%	100%	100%	100%

Meestal geen contact vanwege ziekte of einde dienstverband

Ondanks dat het aantal waarnemingen per cel in bovenstaande tabel meestal erg klein is, blijken er toch significante verschillen te bestaan tussen de drie herkomstgroeperingen. Zo blijkt dat de reden van onvoldoende contact in het geval van Turkse werknemers relatief vaak onduidelijk was. Bij de Marokkanen lijkt de werknemer zelf wat vaker in gebreke te zijn gebleven, terwijl bij de autochtonen wat vaker de werkgever de oorzaak was. Verder staat vast dat er verreweg het vaakst een andere reden was voor het uitblijven van regelmatig contact (dit geldt voor allochtonen in nog iets sterkere mate dan voor autochtonen).

Meestal bleek de werknemer te ziek te zijn geweest en/of opgenomen (11 keer) of bleek er geen dienstverband meer te zijn omdat het ging om een tijdelijk contract dat niet verlengd werd (10 keer), waardoor contact tussen werknemer en werkgever (tijdelijk) niet mogelijk was.

5.3 Aanbieden van passend werk

Ruim twee derde van werkgevers biedt passend werk aan ongeacht herkomst

Op basis van de informatie in de dossiers kon meestal wel nagegaan worden of de werkgever passend werk heeft aangeboden aan de werknemer (bij 5% van de dossiers was dit niet duidelijk). Dat blijkt bij ruim tweederde deel van de werknemers (68%) gebeurd te zijn. Schijnbare verschillen tussen de drie groepen zijn statistisch niet significant (ook niet als de categorie 'onduidelijk' buiten beschouwing wordt gelaten).

Tabel 5.3 Passend werk aanbieden door werkgever, naar herkomstgroepering

heeft werkgever passend werk aangeboden?	herkomstgroepering			totaal (n = 502)
	Turken (n = 173)	Marokkanen (n = 168)	autochtonen (n = 161)	
onduidelijk	7%	5%	2%	5%
ja	68%	64%	73%	68%
nee	25%	30%	25%	27%
totaal	100%	100%	100%	100%

Bij ruim een kwart van alle werknemers is er geen passend werk aangeboden door de werkgever. Zoveel mogelijk is nagegaan wat daarvoor de reden was. Er blijken twee belangrijke redenen te bestaan voor het niet aanbieden van passend werk door de werkgever: òf er was geen passend werk aanwezig binnen het bedrijf òf de werknemer was te ziek om te werken. Beide redenen werden in totaal 35% van de gevallen genoemd, maar er bestaat wel verschil tussen de Turkse werknemers (beide redenen 42%), de Marokkaanse werknemers (beide 35%) en de autochtone werknemers (beide 28%). Bij zowel de Marokkanen als de autochtonen werd er in verhouding vaak geen passend werk geboden omdat het dienstverband inmiddels beëindigd was of bijna zou eindigen. Bij autochtonen blijkt bovendien relatief vaak een arbeidsconflict een rol te spelen bij het niet aanbieden van passend werk (in 6 van de 40 gevallen).

Geen verschil in uitzonderlijke inspanning van werkgever

Wanneer de indruk van de onderzoeker bij een bepaald dossier was dat de werkgever zich bijzonder goed heeft ingespannen voor reïntegratie van de zieke werknemer, is daarvan een aantekening gemaakt⁴⁹. Hoewel de hierdoor verkregen gegevens slechts indicatief zijn, blijkt daaruit geen verschil tussen de herkomstgroeperingen in het aandeel werkgevers dat zich uitzonderlijk inspande: bij de Turkse werknemers was het 2%, bij de Marokkanen 4% en bij de autochtonen 5%. Dat een werkgever *onvoldoende* reïntegratie-inspanningen heeft verricht was bij ongeveer 12% van alle dossiers aan de orde. Ook hierbij bestaat er geen verschil tussen de groepen.

5.4 Mate waarin werkgever zich aan afspraken heeft gehouden

Bij 93% van alle werknemers heeft de werkgever zich aan gemaakte afspraken gehouden. Hier bestaat geen verschil tussen allochtonen en autochtonen. Bij de 7% waarbij de werkgever afspraken niet is nagekomen, ging het meestal om het niet aanbieden van passend werk, terwijl dat wel afgesproken was (in 13 van de 33 gevallen). Verder had in zes gevallen de werkgever er moeite mee om de werknemer te begeleiden en aan te sporen in de werkhervatting en werd vier maal bemiddeling richting tweede spoor niet opgepakt.

5.5 Arbeidsconflicten

In deze paragraaf komen zowel de visie van de werkgever, van de werknemer, als van de bedrijfsarts aan de orde op de vraag of er sprake is van een arbeidsconflict. Deze informatie is afkomstig uit de Probleemanalyse (en geeft dus de situatie vrij in het begin van het ziektejaar weer).

5.5.1 Arbeidsconflict in visie van werkgever

Arbeidsconflict bij kleine 10 procent, ongeacht herkomst

In totaal waren er 43 dossiers waaruit bleek dat er volgens de werkgever sprake was van een arbeidsconflict. Het arbeidsconflict kan gedurende de ziekteperiode ontstaan zijn, maar ook al (sluimerend) aanwezig zijn geweest op moment van ziekmelding. Dat onderscheid is hier niet aangebracht. Bij 10% van alle autochtone werknemers bleek uit het dossier dat er een conflict was, bij 9% van de Marokkaanse werknemers en bij 7% van de Turkse werknemers.

⁴⁹ Bijvoorbeeld wanneer een werkgever opvallend veel moeite heeft gedaan om passend werk te vinden of beschikbaar te maken.

Deze verschillen zijn niet significant, maar duidelijk is in elk geval dat arbeidsconflicten (in de ogen van de werkgever althans) *niet* vaker voorkomen bij allochtone werknemers.

De reden voor het ontstaan van een conflict is volgens de werkgever meestal (in 12 van de 43 gevallen) dat de werknemer onvoldoende meewerkte aan reïntegratie (in een aantal gevallen is daarop de loondoorbetaling stop gezet). De overige redenen zijn zeer divers (o.a. 'de werknemer is een frequent verzuimer', 'de werknemer stelt onredelijke eisen', 'de werknemer is niet geschikt voor de functie' en reorganisaties).

Wanneer de onderzoeker bij bestudering van een dossier de indruk kreeg dat de werkgever van de werknemer af leek te willen, is daarvan een notitie gemaakt. Hoewel het verschil tussen allochtonen en autochtonen hierbij statistisch niet significant blijkt te zijn, is duidelijk dat de werkgevers in elk geval *niet* vaker af leken te willen van hun allochtone werknemers (allochtonen 18%, autochtonen 26%).

5.5.2 Arbeidsconflict in visie van werknemer

Hoewel het aantal dossiers waaruit bleek dat er volgens de werknemer sprake was van een arbeidsconflict (44) vrijwel gelijk is aan het aantal waarin de werkgever aangaf dat er een conflict speelde (43), waren in slechts 26 gevallen zowel werkgever als werknemer van mening dat er een arbeidsconflict was.

Ook werknemers ervaren in kleine 10% van de gevallen conflict, ongeacht herkomst

Van alle Turkse werknemers gaf 7% een conflictsituatie aan, van de Marokkanen 9% en van de autochtonen 10%. Ook vanuit de werknemers bezien blijkt dus duidelijk dat arbeidsconflicten *niet* vaker voorkomen bij allochtone werknemers. De visie van de werknemer op de achtergrond van het arbeidsconflict bleek wat moeilijk te achterhalen en is daardoor in bijna de helft van de gevallen onduidelijk gebleven. Duidelijk werd wel dat in veel gevallen (minstens 15 van de 44) de persoonlijke relatie tussen de werkgever en de werknemer erg slecht was.

5.5.3 Arbeidsconflict in visie van bedrijfsarts

In de Probleemanalyse geeft de bedrijfsarts aan hoe op dat moment de relatie is tussen de werknemer en de werkgever. Bij één op de tien werknemers (dit geldt in ongeveer gelijke mate voor allochtonen en autochtonen) heeft de bedrijfsarts aangegeven dat er sprake is van 'onenigheid die de uitvoering van het Plan van aanpak bemoeilijkt'. Daarnaast is bij nog eens 5% geconstateerd dat de relatie 'matig' is. In totaal zijn er 67 dossiers waarbij volgens de bedrijfsarts de relatie tussen de werknemer en de werkgever niet optimaal lijkt te zijn ten tijde van het

opstellen van de Probleemanalyse. Dit aantal komt aardig in de richting van het aantal dossiers waarin er in de visie van de werkgever en/of de werknemer sprake was van een arbeidsconflict (dat waren er 61).

Ook uit het Actueel oordeel bij de probleemanalyse (normaal gesproken ongeveer 8½ maand na de ziekmelding) is op te maken hoe de relatie tussen werkgever en werknemer op dat moment is volgens de bedrijfsarts. Hier blijkt in 10% (48 gevallen) van de dossiers sprake te zijn van arbeidsconflict (waarbij er weer geen verschillen bestaan tussen de herkomstgroeperingen).

Nagegaan is ook in hoeverre er overlap is tussen de visie van de werkgever, de visie van de werknemer en de visie van de bedrijfsarts op het al dan niet spelen van een arbeidsconflict. Bij 21 dossiers blijken alledrie de actoren aan te geven dat er een conflict speelt, waarbij het gaat om 5 Turkse, 9 Marokkaanse en 7 autochtone dossiers. Dus ook hier blijkt weer dat er geen verschil bestaat tussen allochtonen en autochtonen.

Ten slotte is van een klein percentage werknemers (nog geen 3%) bekend dat de relatie tussen werkgever en werknemer in de loop van het ziektejaar verslechterd is: vijf Turken, zes Marokkanen en twee autochtonen.

Visie van arbeidsdeskundige

Vanuit welk gezichtspunt het ook bekeken wordt, de conclusie ten aanzien van arbeidsconflicten is dat deze niet vaker voorkomen bij Turkse of Marokkaanse werknemers dan bij autochtone werknemers. Dit sluit aan bij wat de meerderheid van de geïnterviewde arbeidsdeskundigen ingeschat heeft. Twee van hen menen zelfs dat 'de gemiddelde allochtoon' wat volgamer is dan 'de gemiddelde autochtoon'. Er zijn echter ook twee arbeidsdeskundigen die zich wel kunnen voorstellen dat arbeidsconflicten bij allochtonen vaker voorkomen dan bij autochtonen. Enerzijds zou dat (volgens deze arbeidsdeskundigen) kunnen komen doordat er wrevel wordt opgewekt door een niet geloofwaardige manier van klachtenpresentatie, anderzijds doordat iemand uit de sociale omgeving van de werknemer zich met de zaak gaat bemoeien.

5.6 Visie van werkgever op gedrag van werknemer

Bij ruim de helft van de dossiers (53%: allochtonen 50%, autochtonen 59%) zijn er geen bijzonderheden genoteerd aangaande de mening van de werkgever over de werknemer (diens functie, de arbeidsmogelijkheden, de oorzaak van het verzuim, de kwaliteit van de arbeidsverhouding, etc.).

Verder was in ongeveer 15% van alle dossiers hierover geen informatie te vinden. Bij 9% speelde er volgens de werkgever een arbeidsconflict (zie de vorige paragraaf). Resteert nog bijna een kwart (23%, iets meer allochtonen dan autochtonen, maar geen significant verschil) van alle dossiers waarin een 'algemene toelichting' is gegeven.

De voornaamste opmerkingen (meer dan vijf maal genoteerd) zijn:

- de werkgever is zeer positief over (de inzet van de) werknemer: 18 maal genoemd;
- de werknemer wil niet/voldoet niet aan de reïntegratieverplichtingen: 16 maal genoemd;
- er is geen geschikt werk aanwezig: 11 maal genoemd;
- de werkgever is bang voor langdurige ziekte (is te duur): 10 maal genoemd;
- een 'bijna' arbeidsconflict: 9 maal genoemd;
- de werknemer is boventallig na een reorganisatie: 7 maal genoemd;
- het contract loopt af/wordt niet verlengd: 7 maal genoemd;
- het functioneren van werknemer is twijfelachtig: 7 maal genoemd;
- de loondoorbetaling is stop gezet (nadat de werknemer in gebreke bleef): 6 maal genoemd;
- het contact met de werknemer is verslechterd in de loop van het reïntegratieproces: 6 maal genoemd⁵⁰.

Einddoel van de reïntegratie

In het Plan van aanpak, dat binnen twee weken na de Probleemanalyse opgesteld dient te worden, moet de werkgever aangeven wat het doel van reïntegratie is op langere termijn: volledige of gedeeltelijke werkhervatting in de eigen of in een andere functie, bij de eigen of bij een andere werkgever.

Bij driekwart van alle bestudeerde dossiers was de verwachting van de werkgever dat de werknemer volledig zou hervatten in de eigen functie (er bestaan geen statistisch significante verschillen tussen de herkomstgroeperingen).

⁵⁰ In de visie van de werkgever is het contact met de werknemer in 6 gevallen verslechterd in de loop van het ziektejaar, in totaal was dit bij (minstens) 12 dossiers het geval (zie par. 5.5.3)

Tabel 5.4 Einddoel van de reïntegratie naar herkomstgroepering

einddoel reïntegratie	herkomstgroepering			totaal (n = 499)
	Turken (n = 172)	Marokkanen (n = 166)	autochtonen N = (161)	
Werkhervatting in de eigen functie	69%	63%	70%	67%
Ged. werkhervatting in eigen functie	1%	4%	3%	2%
Werkhervatting in een andere functie bij de eigen werkgever	4%	5%	8%	6%
Gedeeltelijke werkhervatting in een andere functie bij de eigen werkgever	0%	1%	0%	< 1%
Gehele of gedeeltelijke werkhervatting bij een andere werkgever	5%	5%	4%	5%
Nog niet bekend	21%	22%	15%	19%
Totaal	100%	100%	100%	100%

Bij ongeveer één op de vijf werknemers in de steekproef (96 personen) was ten tijde van het opstellen van het Plan van aanpak nog niet bekend wat het einddoel van de reïntegratie zou zijn. De voornaamste redenen hiervoor waren:

- het einddoel is afhankelijk van de resultaten van medisch onderzoek en behandeling (33%),
- het einddoel is afhankelijk van het verloop van de ziekte c.q. de mate van herstel (29%),
- het einddoel is onbekend omdat het Plan van aanpak en de Probleemanalyse niet aanwezig waren in het dossier (24%).

5.7 Visie van bedrijfsarts op gedrag van werkgever

In ongeveer driekwart van alle dossiers beoordeelde de bedrijfsarts het reïntegratiegedrag van de werkgever als adequaat en waren er verder geen bijzonderheden te melden⁵¹. Daarnaast kon in 16% van de gevallen niet opgemaakt worden wat de visie van de bedrijfsarts was. Op deze punten zijn er geen significante verschillen tussen de drie groepen.

⁵¹ Deze informatie is over het algemeen te vinden in het Actueel oordeel bij de probleemanalyse.

Tabel 5.5 Visie van bedrijfsarts op reïntegratiegedrag van de werkgever, naar herkomstgroepering

visie van ba op reïntegratiegedrag wg	herkomstgroepering			totaal (n = 502)
	Turken (n = 173)	Marokkanen (n = 168)	autochtonen (n = 161)	
adequaat	75%	70%	78%	74%
geen visie	18%	14%	14%	16%
anders	7%	16%	8%	10%
totaal	100%	100%	100%	100%

Bij in totaal 10% van de dossiers werd een opmerking geplaatst en had de bedrijfsarts dus een vermeldenswaardige visie op het reïntegratiegedrag van de betrokken werkgever (dit betrof vaker Marokkaanse dossiers dan Turkse of autochtone). Deze visie kan zowel positief als negatief bedoeld zijn, waarbij negatieve opmerkingen toch de overhand hebben:

- de werkgever werkte tegen of deed helemaal niets (14 maal genoemd);
- de werkgever nam een te afwachtende houding aan (12 maal);
- het reïntegratiegedrag van de werkgever was matig (7 maal);
- de werkgever werkte zeer goed mee (6 maal).

Er lijkt niet of nauwelijks sprake te zijn van verschil tussen de drie groepen.

5.8 Conclusie ten aanzien van het gedrag van de werkgever

Werkgevers spannen zich in gelijke mate in voor werknemers, ongeacht herkomst

Hoewel het resultaat van de inhoudelijke toetsing van reïntegratieverslagen vragen oproept over de rol van de werkgever in het reïntegratieproces (hoofdstuk 4), geeft dit hoofdstuk geen reden om aan te nemen dat werkgevers hun zieke Turkse en Marokkaanse werknemers anders behandelen dan hun zieke autochtone werknemers.

Er is geen verschil in het contact houden tussen werkgever en werknemer, in het aanbieden van passend werk, in de mate waarin de werkgever zich aan afspraken heeft gehouden, in het voorkomen van arbeidsconflicten, in de visie van de werkgever op het gedrag van de werknemer, in het einddoel van de reïntegratie of in de visie van de bedrijfsarts op het gedrag van de werkgever.

Dit komt overeen met het beeld dat in de interviews met de beoordelaars (arbeidsdeskundigen) is ontstaan: werkgevers zetten zich voor hun allochtone en autochtone werknemers in gelijke mate in (wellicht omdat bedrijfscontinuïteit en winstgevendheid bij werkgevers voorop staan). Een werkgever is niet gebaat bij langdurig zieke werknemers, dus vanwege de hoge kosten die gepaard gaan met langdurige ziekte is het ook voor de werkgever zaak dat er zo snel mogelijk reïntegratie plaats vindt. Eén geïnterviewde voegt daar nog aan toe dat een werkgever die 'eenmaal de stap heeft genomen om allochtonen in dienst te nemen', vervolgens zijn allochtone werknemers niet anders zal behandelen dan zijn autochtone werknemers.

6 GEDRAG VAN DE WERKNEMER IN HET EERSTE ZIEKTEJAAR

6.1 Inleiding

In dit hoofdstuk staat het gedrag van de werknemer zelf centraal. In de tweede paragraaf gaan we dieper in op de aard van de klachten ten tijde van de ziekmelding en ten tijde van de claimbeoordeling. Vervolgens wordt de houding van de werknemers ten opzichte van werkhervatting beschreven en de mate waarin de werknemer zich aan afspraken heeft gehouden. In de dossiers kwamen verschillende aspecten van reïntegratiegedrag specifiek bij allochtonen voor. Deze komen in paragraaf 6.5 aan de orde. Tot slot worden de visie van de werknemer op de achtergrond van het verzuim en de visie van de bedrijfsarts op het gedrag van de werknemer besproken.

6.2 Aard van de klachten

De aard van de klachten (zowel ten tijde van de ziekmelding als later in het eerste ziektejaar) is strikt genomen niet te beschouwen als ‘gedrag’ van de werknemer, maar is wel relevant voor de situatie van de werknemer.

Aard en achtergrond van de klachten ten tijde van de ziekmelding meer in detail
In hoofdstuk 3 (tabel 3.4) zagen we reeds dat bij de allochtone werknemers het percentage ziekmeldingen wegens klachten aan het bewegingsapparaat duidelijk hoger was dan bij autochtonen, en dat ‘overige klachten’ relatief veel voorkomen bij autochtonen en relatief weinig bij Marokkanen. Om er achter te komen of de drie onderzoeksgroepen verschillen binnen de hoofdsoorten van klachten is vervolgens de aard van de klachten ten tijde van de ziekmelding meer in detail bekeken.

6.2.1 Psychische klachten

Uit tabel 3.4 bleek reeds (hoewel de verschillen statistisch niet significant zijn) dat het er op lijkt dat autochtonen zich iets vaker ziek melden met psychische klachten dan allochtonen. Deze psychische klachten zijn voor het grootste deel (38%) niet nader gedefinieerd.

Autochtonen vaker burnout, Marokkaanse werknemers vaker privé problemen
Binnen de psychische klachten zijn de belangrijkste subcategorieën: depressieve klachten (7% van de totale steekproef meldde zich hiermee ziek), burnout (5%), spanningsklachten (3%), vermoeidheid en privé-problemen (beide 2%).

Uitgesplitst naar subcategorieën zien we enkele verschillen (hoewel conclusies met voorzichtigheid getrokken moeten worden, vanwege het kleine aantal waarnemingen per cel):

- burnout lijkt een typisch autochtone klacht te zijn: 10% van alle autochtone werknemers in de steekproef meldde zich ziek met burnout klachten, tegen 3% van alle Marokkanen en 2% van alle Turken;
- vermoeidheid lijkt een klacht te zijn die bij Marokkanen vrijwel niet voorkomt als reden van ziekmelding (minder dan 1%). Bij de Turkse werknemers speelde in 2% van de gevallen vermoeidheid een rol, bij de autochtonen in 4%;
- privé-problemen speelden relatief vaak een rol bij de Marokkaanse werknemers (4%, tegen 1% bij de Turken en de autochtonen).

Ook in de interviews met de beoordelaars is aandacht besteed aan psychische problematiek. Ongeveer een derde deel van de geïnterviewden ziet geen enkel verschil tussen allochtonen en autochtonen op dit punt. De overigen doen dat wel. Meestal gaat het daarbij niet om verschillen in de mate waarin psychische klachten voorkomen, maar om de achtergrond van die klachten. Zo merkt één arbeidsdeskundige op dat het voor allochtonen veel minder gemakkelijk is om hun klachten duidelijk te maken. Daarnaast menen twee beoordelaars dat psychische problemen door allochtonen heel anders worden beleefd dan door autochtonen. Ten slotte geven drie beoordelaars aan dat de achtergrond van de klachten vaak heel verschillend is: bij allochtonen gaat het vaak om het vastlopen in de culturele sfeer, terwijl bij autochtonen vaker het combineren van privé en werk een onderliggende oorzaak is.

6.2.2 Klachten van het bewegingsapparaat

In hoofdstuk 3 zagen we dat het percentage ziekmeldingen wegens klachten aan het bewegingsapparaat bij allochtonen duidelijk hoger was dan bij autochtonen. Ook deze klachtensoort is verder uitgezocht. Binnen de bewegingsklachten draagt het aandeel 'niet nader te definiëren' 15%.

Allochtonen vaker rugklachten en niet gedefinieerde klachten bewegingsapparaat

Binnen de categorie bewegingsklachten blijkt de voornaamste subcategorie 'rugklachten' te zijn (17% van alle werknemers heeft zich daarmee ziek gemeld). Verder kwamen veel voor: klachten aan benen, knieën en/of voeten (9%), schouderklachten (8%) en klachten aan armen, polsen en/of handen (7%).

Bij vergelijking van de drie groepen zien we het volgende:

- het aandeel rugklachten is binnen de allochtone groepen hoger dan bij de autochtonen (20% versus 12%);
- klachten aan benen, knieën en voeten komen binnen alle drie de herkomstgroeperingen ongeveer even vaak voor (8% à 9%);

- er zit ook een verschil in de subcategorie 'niet nader gedefinieerd': deze is genoteerd voor 3% van alle autochtonen, 7% van alle Turken en 10% van alle Marokkanen.

6.2.3 Overige klachten

'Overige klachten', bleek in hoofdstuk 3, komen relatief vaak voor bij autochtonen en relatief weinig bij Marokkanen. Ook de 'overige klachten' zijn nader bekeken (waarbij bleek dat iets meer dan een kwart (26%) niet nader gedefinieerd is).

Hartklachten meer bij Turken jonger dan 50 jaar

Een belangrijke subcategorie binnen de overige klachten blijken de hart- en vaatziekten te zijn: 17% van de werknemers binnen de categorie 'overige klachten' meldde zich daarmee ziek, ofwel 5% van de totale steekproef. Daarnaast komen buikklachten/klachten aan de ingewanden veel voor (eveneens 5%).

We zien een enkel verschil wanneer we de drie groepen vergelijken:

- hart- en vaat ziekten komen bij de Turkse en autochtone werknemers vaker voor dan bij de Marokkanen (ongeveer 7% versus 2% van alle werknemers binnen de groepen). Wanneer we ook leeftijd in de analyse betrekken, blijkt er een groot verschil te bestaan tussen Turken en autochtonen: 7 van de 10 Turken met hartklachten zijn jonger dan 50 jaar, terwijl 10 van de 12 autochtonen met hartklachten juist ouder zijn dan 50 jaar.

6.2.4 Zwangerschapsgerelateerde klachten

Ten tijde van ziekmelding waren er binnen de steekproef (minstens) 17 werkneemsters met zwangerschapsgerelateerde klachten. Hierbij ging het 10 maal om een Turkse, 6 maal om een Marokkaanse en 1 maal om een autochtone vrouw. Wanneer we ons beperken tot de vrouwen in de vruchtbare leeftijd (maximaal 45 jaar oud), wil dit zeggen dat bij 19% van de Turkse vrouwen in de steekproef zwangerschapsgerelateerde klachten een rol speelden, bij 13% van de Marokkaanse vrouwen en bij 2% van de autochtone vrouwen.

Hoewel uit de interviews blijkt dat de meeste arbeidsdeskundigen het hierboven geschetste beeld niet herkennen, blijkt op basis van onze steekproef dus statistisch gezien wel dat allochtone vrouwen die voor de poort van de WAO staan zich vaker ziek meldden met zwangerschapgerelateerde klachten dan autochtone vrouwen. Overigens was er één geïnterviewde die het probleem van de zwangerschapsgerelateerde klachten wel herkent: 'in mijn carrière als arbeidsdeskundige heb ik àl te vaak gezien dat een Turkse vrouw na (heel) kort gewerkt te hebben uitvalt met zwangerschapsklachten en vervolgens arbeidsongeschiktheid claimt'.

6.2.5 Ontwikkeling van klachten

Om de ontwikkeling van de aard van de klachten te kunnen bekijken, zijn in tabel 6.2 de verdeling naar het soort klachten van de werknemers ten tijde van de ziekmelding en ten tijde van het opstellen van de reïntegratievisie (dus ongeveer 10 maanden na ziekmelding) naast elkaar gezet.

Tabel 6.1 Aard van de klachten ten tijde van de ziekmelding (zm) en ten tijde van het opstellen van het reïntegratieverslag (ri), naar herkomstgroepering

aard van de klachten	herkomstgroepering						totaal	
	Turken		Marokkanen		autochtonen		zm	ri
	zm n = 169	ri n = 165	zm n = 167	ri n = 162	Zm n = 160	ri n = 155		
psychisch	34%	49%	38%	48%	43%	48%	38%	48%
bewegingsapp.	52%	46%	52%	48%	34%	31%	46%	42%
overig	33%	33%	27%	29%	39%	35%	33%	32%
onbekend	1%	4%	2%	2%	2%	4%	1%	3%

Sterke toename psychische klachten tijdens ziektejaar

Bij het vergelijken van de klachten ten tijde van de ziekmelding met de klachten ten tijde van het opstellen van de reïntegratievisie, valt op dat het aandeel psychische klachten flink is toegenomen: van 38% tot 48%. Deze stijging heeft zich bij alle drie de groepen voorgedaan, maar bij de allochtonen in veel sterkere mate dan bij de autochtonen. Met name bij de Turken is de stijging opvallend: van 34% naar 49%.

Omdat uit eerder onderzoek is gebleken dat Turkse en Marokkaanse vrouwen relatief vaak om psychische redenen arbeidsongeschikt zijn, is nagegaan hoe dat in het onderhavige onderzoek zit.⁵² Bij het nader analyseren van de klachten ten tijde van het opstellen van het reïntegratieverslag bleek dat vrouwelijke werknemers op dat moment significant vaker kampen met psychische klachten dan mannen (62% versus 40%). Er is echter geen significant verschil naar herkomstgroepering: bij Turkse vrouwen gaat het om 68%, bij Marokkaanse om 63% en bij autochtone vrouwen om 56%.

⁵² Snel (2002).

Opvallend is dat het aandeel psychische klachten bij autochtone vrouwen in de loop van het ziektejaar nauwelijks is toegenomen (slechts 2%), maar bij de allochtone vrouwen des te meer: van 46% tot 62% bij de Marokkaanse vrouwen en van 48% tot 67% bij de Turkse vrouwen.

Het percentage bewegingsklachten is in alle groepen licht afgenomen en het aandeel overige klachten bleef vrijwel constant.

6.2.6 Vage klachten volgens de bedrijfsarts

Vage klachten alleen bij allochtonen geconstateerd

Bij in totaal 33 gevallen is uit het dossier opgemaakt dat de bedrijfsarts van mening is dat de klachten van de werknemer vaag zijn of dat de situatie onduidelijk is. Voor deze conclusie is aangesloten bij de formulering van de bedrijfsarts in het dossier. Dit betekent dat de bedrijfsarts de klachten als 'vaag' interpreteert en deze niet goed kan benoemen. Het ging in alle gevallen om allochtone werknemers: 12 Turken en 21 Marokkanen. Hiermee gaat het om 7% van alle Turkse werknemers in de steekproef en 12% van de Marokkanen⁵³.

Bij de 12 Turken met een volgens de bedrijfsarts vage situatie gaat het voornamelijk (67%) om klachten aan het bewegingsapparaat. Bij de 21 Marokkanen spelen zowel bewegingsklachten (57%) als psychische klachten (52%) een grote rol.

Hoewel ruim de helft van de geïnterviewde arbeidsdeskundigen van mening is dat er bij allochtonen niet vaker sprake is van vage klachten dan bij autochtonen, meent de rest dat er wel een verschil is: met name vage psychische, medisch niet-objectiveerbare klachten komen volgens hen relatief vaak voor bij allochtonen. Daarbij is twee maal opgemerkt dat dit mede komt door de soms moeizame communicatie; door slecht kunnen verbaliseren blijven de klachten dan vaag.

6.3 Houding ten opzichte van werkherhvatting

Op basis van opmerkingen en aantekeningen in de formulieren en verslagen die in de dossiers aanwezig waren, hebben de onderzoekers zich een beeld gevormd van de (positieve of negatieve) houding van de werknemer ten opzichte van werkherhvatting.

⁵³ Autochtonen hebben natuurlijk net zo goed vage klachten, maar wellicht worden die toch vaker anders omschreven dan bij allochtonen: RSI, CVS, burnout, rugklachten, psychische klachten e.d.

Bij het verwerken hiervan zijn de werknemers in 12 groepen verdeeld op basis van herkomstgroepering, geslacht en werksituatie ten tijde van de claimbeoordeling (wel of niet werkend).

Een indeling naar positieve of negatieve⁵⁴ (minder op werkhervatting gerichte) houding ten opzichte van werkhervatting, laat enkele opvallende verschillen tussen de groepen zien (tabel 6.2).

Tabel 6.2 Houding ten opzichte van werkhervatting

	positief	negatief	neutraal
Turkse werkende mannen (n = 51)	79%	18%	3%
Turkse niet-werkende mannen (n = 58)	35%	38%	27%
Turkse werkende vrouwen (n = 29)	72%	10%	18%
Turkse niet-werkende vrouwen (n = 29)	20%	59%	21%
Marokkaanse werkende mannen (n = 42)	67%	21%	12%
Marokkaanse niet-werkende mannen (n = 69)	42%	43%	15%
Marokkaanse werkende vrouwen (n = 18)	61%	33%	6%
Marokkaanse niet-werkende vrouwen (n = 33)	39%	39%	22%
autochtone werkende mannen (n = 58)	84%	2%	14%
autochtone niet-werkende mannen (n = 31)	64%	6%	30%
autochtone werkende vrouwen (n = 37)	95%	3%	2%
autochtone niet-werkende vrouwen (n = 28)	65%	7%	28%

Van de reeds werkenden staat telkens een groter aandeel positief ten opzichte van werkhervatting dan van de niet-werkenden.

Niet-werkende autochtonen positiever tegenover werkhervatting dan allochtonen

Bekijkt men uitsluitend de niet-werkenden, dan blijkt het *niet* zo te zijn dat die meestal een negatieve houding ten opzichte van werkhervatting hebben (in tegendeel zelfs); dit geldt uitsluitend voor de niet-werkende Turkse vrouwen. Bij zowel de Turkse niet-werkende mannen als de Marokkaanse niet-werkende mannen en vrouwen zien we, dat het aandeel met een positieve en een negatieve

⁵⁴ Met 'negatief' wordt bedoeld dat men niet gericht is op werkhervatting, maar sterk gericht is op de klachten, men wil eerst helemaal beter worden alvorens over werkhervatting te gaan denken, men acht zich nog niet tot werkhervatting in staat. 'Positief' duidt dus op het duidelijke gericht zijn op werkhervatting. Dit betekent dat wanneer een werknemer aangaf 'ik wil graag aan het werk' dit gecodeerd is als positieve houding en 'ik weert niet of ik nog aan het werk kan, ik wil eerst afwachten hoe mijn klachten zich ontwikkelen' is gecodeerd als een negatieve houding.

houding gelijk is. Het verschil met de autochtonen is echter groot: daar heeft de meerderheid van de niet-werkenden een positieve houding.

De autochtone zieke werknemers lijken dus veel sterker gericht te zijn op werkhervatting dan de allochtone zieke werknemers.

Daarbij hebben de Turkse werknemers die het werk weer (gedeeltelijk) hervat hebben een positievere houding dan Marokkanen die weer aan het werk zijn. De Turkse niet-werkende vrouwen zijn echter de groep met de minst positieve houding.

Binnen de categorie 'positieve houding' is verder onderscheid gemaakt naar 'wil graag werken, maar kan niet om medische redenen', 'wil graag werken, maar dan in gedeeltelijk, aangepast of ander werk' en het meer algemene 'is gemotiveerd, heeft een positieve houding'. De verschillen tussen de herkomstgroeperingen zitten met name in die laatste 'algemene' categorie. Autochtonen zijn dus 'gewoon' meer gemotiveerd om weer aan het werk te gaan dan allochtonen.

Turkse werknemers lijken iets minder bereid om (geheel) ander werk te doen

Bij het bestuderen van de dossiers hebben de onderzoekers na het invullen van de itemlijst nog een algemene indruk genoteerd (o.a.) ten aanzien van de reïntegratie-inspanningen in zijn totaliteit. In het kader van 'houding ten opzichte van werkhervatting' is daarbij gebleken dat Turkse werknemers het minst vaak bereid lijken te zijn om (geheel) ander werk te doen: 8%, tegen 14% van de Marokkanen en 12% van de autochtonen.

De verschillen zijn niet groot en uiteraard kan dit beeld vertekend zijn omdat zo iets alleen genoteerd werd indien hiervan sprake was in het dossier; het is goed mogelijk dat dit bij de Turkse werknemers in de steekproef minder aan de orde was. Daar staat weer tegenover dat tevens is geconstateerd dat het bij de autochtonen in de steekproef helemaal niet voorkwam dat een aanbod tot ander werk niet geaccepteerd werd, terwijl dit bij allochtonen (in beperkte mate) wel voorkwam: 4% (bij Turken en Marokkanen in ongeveer gelijke mate).

Uitval na hervattingpoging groter bij allochtonen

Verder is gebleken dat allochtonen minder succesvol, of wellicht wat minder vasthoudend zijn in hun hervattingpogingen dan autochtonen: van alle allochtonen is 19% na een hervattingpoging weer uitgevallen, van de autochtonen was dat 8%. Ook werd bij autochtonen vaker dan bij allochtonen vast gesteld dat de betreffende werknemer bijzonder goede reïntegratie-inspanningen had geleverd, maar de percentages zijn hierbij erg klein (4% versus 2%). Daarnaast is er nog een notitie gemaakt indien de werknemer zich echt onvoldoende had ingespannen om tot werkhervatting te komen.

Hierbij blijkt er een duidelijk verschil te bestaan tussen de drie herkomstgroeperingen: 3% van de autochtonen heeft onvoldoende inspanning geleverd, 7% van de Turkse werknemers en 15% van de Marokkaanse werknemers⁵⁵.

Deel arbeidsdeskundigen ervaart minder reïntegratiebereidheid bij allochtonen

Ook in de interviews is de motivatie voor werkhervatting aan de orde gekomen. Een derde deel van de geïnterviewde arbeidsdeskundigen ziet op dit punt geen verschil tussen allochtonen en autochtonen. De anderen zien wel een verschil, in die zin dat over het algemeen allochtonen wat minder bereid zijn te reïntegreren dan autochtonen. Daarbij wordt opgemerkt dat het wel uitmaakt in welke mate de werknemer 'westers' is ingesteld (afhankelijk van de regio waaruit men afkomstig is): hoe meer 'westers' de werknemer is, hoe minder verschillen er zijn ten opzichte van autochtonen. Verder zijn, in de ervaring van deze arbeidsdeskundigen, Turkse zieke werknemers meestal makkelijker aan het werk te krijgen dan Marokkaanse. Zo is bijvoorbeeld iets als het werk stapsgewijs hervatten beter bespreekbaar bij Turken. Hier speelt het 'alles-of-niets'-denken een rol. De opvatting dat thuiszitten de situatie kan verslechteren (zoals bij psychische klachten) is aan allochtonen vaak moeilijk uit te leggen. Ten slotte benadrukt één arbeidsdeskundige dat bij allochtonen de belemmering om weer aan het werk te gaan vaak groter is dan bij autochtonen (door taalproblemen, een laag opleidingsniveau en beperkte werkervaring zijn de alternatieven beperkt), waardoor reïntegreren lastig en/of onaantrekkelijk wordt.

6.4 Mate waarin werknemer zich aan afspraken heeft gehouden

Gedurende het reïntegratieproces worden er tussen alle betrokken partijen afspraken gemaakt⁵⁶. Het succes van dit proces wordt ten dele bepaald door de mate waarin betrokkenen zich aan die afspraken houden. Uit de dossiers is afgeleid of er afspraken waren gemaakt waaraan de werknemer zich niet heeft gehouden. Het resultaat is weergegeven in onderstaande tabel.

⁵⁵ Overigens is er ook een aantekening gemaakt indien zowel de werkgever als de werknemer zich bijzonder goed hebben ingespannen om tot reïntegratie te komen. Ook hierbij zijn er grote verschillen tussen de drie groepen: bij slechts 1% van de Marokkanen werd deze aantekening gemaakt, bij 7% van de Turken en bij 11% van de autochtonen.

⁵⁶ Hierbij moet men met name denken aan afspraken om op het spreekuur van de bedrijfsarts te verschijnen, afspraken met de werkgever om de situatie of de werkhervatting te bespreken, en afspraken over (het tempo en de wijze van) werkhervatting.

Tabel 6.3 Afspraken nakomen door werknemer, naar herkomstgroepering

is werknemer afspraken nage- komen?	herkomstgroepering			totaal (n = 502)
	Turken (n = 173)	Marokkanen (n = 168)	autochtonen (n = 161)	
ja	78%	71%	89%	79%
nee	22%	29%	11%	21%
totaal	100%	100%	100%	100%

Allochtonen en jongeren komen vaker afspraken niet na

Het blijkt dat er verschillen bestaan tussen allochtonen en autochtonen, maar er lijkt ook een verschil te bestaan tussen de Turken en Marokkanen onderling. Ongeveer één op de tien autochtonen kwam gemaakte afspraken niet na, tegen ongeveer twee op de tien Turken en bijna drie op de tien Marokkanen.

In multivariate analyse (waarin naast herkomstgroepering tevens geslacht, leeftijd en opleidingsniveau zijn meegenomen) komt het onderlinge verschil tussen Turken en Marokkanen niet naar voren. Wel blijkt de kans dat allochtonen zich aan afspraken houden ongeveer half zo groot te zijn als de kans dat autochtonen afspraken nakomen.⁵⁷ Daarnaast blijkt uit deze analyse dat jongere zieke werknemers (tot 30 jaar) zich minder vaak aan afspraken houden dan werknemers ouder dan 30 jaar.⁵⁸

Ook de achtergronden van het zich niet aan een afspraak houden verschillen per herkomstgroepering. In tabel 6.4 zijn de voornaamste op een rijtje gezet, met daarachter het aandeel per groep waarop de betreffende achtergrond van toepassing is. Dan blijkt het bij autochtonen vaak te gaan om afspraken over de mate en het tempo van de werkhervatting die niet nagekomen konden worden. Bij de allochtonen is dit ook een belangrijk aspect, maar daarnaast spelen veel meer dan bij autochtonen ook mee het (zonder afzeggen) niet verschijnen op afspraken met de bedrijfsarts of de werkgever en het weigeren van passend werk. Dit laatste komt in de steekproef bij de autochtonen zelfs helemaal niet voor.

⁵⁷ Odds ratio 0,530

⁵⁸ Odds ratio 0,448

Tabel 6.4 Achtergrond van niet nakomen van afspraak door werknemer, naar herkomstgroepering

achtergrond van niet nakomen afspraak	herkomstgroepering		
	Turken (n = 38)	Marokkanen (n = 49)	autochtonen (n = 18)
Geen/minder werkhervatting door (vermeende) toename klachten	34%	37%	61%
Niet verschijnen op afspraken met bedrijfsarts, werkgever	34%	45%	22%
Passend werk niet geaccepteerd	16%	20%	0%

Er blijkt een verband te bestaan tussen het niet nakomen van afspraken en de werksituatie aan het einde van het eerste ziektejaar: van alle werknemers die gedurende het ziektejaar bepaalde afspraken niet nakwamen, was 35% aan het einde van dat jaar aan het werk, tegen 52% van de werknemers die zich wel aan alle afspraken lijken te hebben gehouden.

6.5 Voor allochtonen specifieke elementen in het reïntegratieproces

Op voorhand waren op grond van de literatuur taalbeheersing en een sterke focus op de klachten geïdentificeerd als mogelijke belemmeringen voor reïntegratie die specifiek voor allochtonen zijn. Tijdens het bestuderen van de dossiers viel op dat het reïntegratieproces soms vertraging oploopt door een lang verblijf van de allochtone werknemer in het buitenland (moederland). Deze belemmering is apart opgenomen.

Taalbeheersing

Op basis van aantekeningen en opmerkingen in verslagen en op formulieren kon in de meeste gevallen (85%) vastgesteld worden hoe goed de betreffende werknemer de Nederlandse taal beheerste.

Uiteraard bleek de taalbeheersing van vrijwel alle autochtonen goed te zijn. Van de allochtonen beheerste bijna de helft (46%) het Nederlands goed, bijna een derde deel (32%) matig en bij de resterende 22% was de taalbeheersing slecht. Er bestaan geen significante verschillen tussen Turken en Marokkanen.

Uit de formulieren in de bestudeerde dossiers is op te maken dat een slechte beheersing van de taal belemmerend kan werken bij reïntegratie en/of bij communicatie (over de klachten en visie van de werknemer). Bij minstens 12% van alle Turkse werknemers en bij minstens 11% van de Marokkanen blijkt de slechte taalbeheersing een belemmering te zijn geweest voor de reïntegratie.

Daarnaast vormde slechte taalbeheersing bij minstens 12% van zowel de Turken als de Marokkanen een belemmering voor de communicatie.

Vrijwel alle geïnterviewde arbeidsdeskundigen erkennen dat slechte taalbeheersing door allochtonen een probleem is. Ruim de helft geeft daarbij aan dat slechte beheersing van het Nederlands wel eens een belemmering vormt in de communicatie over de klachten en bij de reïntegratie. Overigens gaven drie arbeidsdeskundigen aan dat sommige allochtonen gebruik maken van hun (vermeende) slechte taalbeheersing en zich verschuilen achter een tolk (meestal een familielid of bekende).

Vijf arbeidsdeskundigen zien slechte taalbeheersing als een dermate groot probleem, dat zij dit beschouwen als het grootste knelpunt in het reïntegratieproces van zieke allochtone werknemers. Heldere communicatie is immers van belang om de wetgeving duidelijk te maken aan de cliënt en om goed te kunnen door-dringen tot de kern van het probleem.

Nadruk op klachten

Iets wat ook kenmerkend blijkt te zijn voor het reïntegratiegedrag van allochtonen is het benadrukken van de klachten⁵⁹, waardoor de betrokkene zich niet tot werken in staat acht (en dus geen poging tot werkhervatting wil ondernemen): dit geldt voor 28% van de allochtonen, terwijl bij slechts 6% van de autochtonen dit gedrag gesignaleerd is.

Slechts één arbeidsdeskundige gaf in het interview aan dat er helemaal geen verschillen bestaan tussen allochtonen en autochtonen in hun klachtenpresentatie en ziektebeleving. De overigen menen dat er wel verschillen zijn. Daarbij noemde meer dan de helft van de geïnterviewden de sterkere, meer theatrale wijze van presenteren van de klachten door allochtonen (ook tonen van medicijnen) en bracht ruim een derde deel de 'alles-of-niets'-houding van allochtonen ter sprake.

Verblijf in het moederland

Verder blijkt dat een deel van de allochtonen lang in het moederland verblijft voor vakantie en/of behandeling van de klachten (11% van de Turken en 14% van de Marokkanen), hetgeen nadelige gevolgen kan hebben voor het tempo waarin reïntegratie plaats vindt.

⁵⁹ De basis voor het trekken van deze conclusie was telkens de interpretatie van het totale dossier.

Cultuurverschillen en sociale omgeving

In de interviews met de beoordelaars kwam ook de rol van de verschillende culturen en de sociale omgeving te sprake. Slechts één beoordelaar was van mening dat deze niet ter zake doen. De overigen noemden verschillende aspecten die een rol spelen bij reïntegratie van allochtonen:

- De helft van de geïnterviewden benadrukte dat de onderlinge band bij allochtonen veel sterker is dan bij autochtonen, en dat die grote invloed kan hebben (denk aan 'het verhaal over ziek zijn moeten volhouden in koffiehuisen, dus niet 'opeens' weer gedeeltelijk aan het werk kunnen gaan zonder gezichtsverlies te lijden').
- Vijf beoordelaars noemden het feit dat de allochtone vrouw soms ondergeschikt is aan haar man (en haar familie), waardoor er soms voor haar gesproken wordt en voor haar besloten wordt dat ze beter thuis kan zijn (met een uitkering) dan gaan werken. Dit zou voor Turken in mindere mate gelden dan voor Marokkanen.
- Samenhangend met het voorgaande wordt in twee interviews gesproken over 'het zich moeten ontworstelen aan de opvattingen van de oudere generatie'. Dit lijkt met name te gelden voor Marokkaanse vrouwen, die vaak relatief hoog opgeleid zijn en willen deelnemen aan de arbeidsmarkt, maar anderzijds thuis weinig vrijheden hebben.
- Drie geïnterviewden komen nog wel eens tegen dat zieke allochtone werknemers van boven de 50 jaar van mening zijn dat ze niet meer hoeven te werken (wat meer aanzien geeft).

6.6 Visie van werknemer op achtergrond van verzuim

In ongeveer de helft (51%) van alle gevallen zijn er geen bijzonderheden genoteerd aangaande de mening van de werknemer over zijn of haar ziekte, functie, oorzaak van het verzuim, ziektebeleving, kwaliteit van de arbeidsverhouding, etc. Bij de autochtonen hebben de onderzoekers vaker aangegeven dat er 'geen bijzonderheden' waren dan bij de allochtonen (60% versus 46%).

Daarnaast was voor ongeveer 17% van alle werknemers geen informatie te vinden op dit punt; dit gold met name voor allochtonen (21%, versus 10% van de autochtonen).

Bij 9% speelde er volgens de werknemer een arbeidsconflict (zie hoofdstuk 5). Resteert nog bijna een kwart (23%) van alle dossiers waarin een 'algemene toelichting' is gegeven. De voornaamste opmerkingen (meer dan vijf maal per groep genoteerd) zijn:

- de werknemer is of voelt zich erg ziek (6% van alle allochtonen, 2% van de autochtonen);

- de werknemer vindt dat de begeleiding en/of betrokkenheid vanuit de werkgever slecht is (3% van de Turken, 7% van de Marokkanen, 6% van de autochtonen);
- de werknemer is van mening dat het werk dat hij of zij moet doen onmogelijk of te zwaar is (3 à 4% van alle werknemers).

6.7 Visie van bedrijfsarts op gedrag van werknemer

In het Actueel oordeel bij de probleemanalyse (circa 8½ maand na de ziekmelding) geeft de bedrijfsarts zijn visie op het herstel- en reïntegratiegedrag van de werknemer.

Gedrag van autochtonen vaker als adequaat beoordeeld

In bijna tweederde (65%) van alle dossiers beoordeelde de bedrijfsarts het reïntegratiegedrag van de werknemer als adequaat en waren er verder geen bijzonderheden te melden. Dat gebeurde bij autochtonen vaker dan bij allochtonen (76% versus 60%). Daarnaast kon in 16% van alle gevallen niet opgemaakt worden wat de visie van de bedrijfsarts was.

Tabel 6.5 Visie van bedrijfsarts op reïntegratiegedrag van de werknemer, naar herkomstgroepering

visie van ba op reïntegratiegedrag wn	herkomstgroepering			totaal (n = 502)
	Turken (n = 173)	Marokkanen (n = 168)	autochtonen (n = 161)	
adequaat	62%	58%	76%	65%
geen visie	18%	15%	14%	16%
anders	20%	27%	9%	19%
totaal	100%	100%	100%	100%

Bij in totaal 19% van de dossiers had de bedrijfsarts een uitgesproken visie op het reïntegratiegedrag van de werknemer (dit betrof vaker Marokkaanse (27%) en Turkse (20%) dossiers dan autochtone (9%)). De negatieve opmerkingen hebben (net als bij de visie op het gedrag van de werkgever) de overhand:

- de werknemer nam een te afwachtende houding aan (Turken 5 maal, Marokkanen 11 maal, autochtonen 0 maal);
- de werknemer wilde niet werken (Turken 7 maal, Marokkanen 6 maal, autochtonen 1 maal);

- de werknemer blijft teveel hangen in zijn of haar klachten (Turken 3 maal, Marokkanen 8 maal, autochtonen 1 maal);
- het reïntegratiegedrag van de werknemer was matig/de reïntegratie verliep moeizaam (Turken en Marokkanen 5 maal, autochtonen 2 maal).

Er lijken dus wel enige verschillen tussen de drie groepen te bestaan.

Conclusies arbeidsmogelijkheden

In de Probleemanalyse (die in principe opgesteld wordt binnen zes weken na de ziekmelding) trekt de bedrijfsarts op basis van een vaste set mogelijke antwoorden een conclusie over de mogelijkheden tot werken van de werknemer.

Toekomstige mogelijkheden allochtonen moeilijker in te schatten door bedrijfsarts
Blijkbaar (tabel 6.6) zijn de toekomstige mogelijkheden bij allochtone werknemers moeilijker in te schatten door de bedrijfsarts. Bij allochtone werknemers is de conclusie namelijk relatief vaak 'nu geen duurzaam benutbare mogelijkheden, de toekomst is nog onduidelijk'⁶⁰. Bij dit verschil tussen de inschatting van de mogelijkheden van allochtonen en autochtonen door de bedrijfsarts spelen geslacht, leeftijd en opleidingsniveau geen rol.

Tabel 6.6 Conclusie arbeidsmogelijkheden naar herkomstgroepering

conclusie arbeidsmogelijkheden	herkomstgroepering			totaal (n = 502)
	Turken (n = 173)	Marokkanen (n = 168)	autochtonen (n = 161)	
Geen duurzaam benutbare mogelijkheden (GDBM)	2%	4%	4%	3%
Nu geen duurzaam benutbare mogelijkheden, de toekomst is nog onduidelijk	20%	18%	11%	16%
Nu geen duurzaam benutbare mogelijkheden, in de toekomst wel duurzaam benutbare mogelijkheden	36%	28%	38%	34%
Wel benutbare mogelijkheden	30%	36%	40%	35%
Onbekend	12%	14%	7%	11%
totaal	100%	100%	100%	100%

De conclusie dat 'er nu geen benutbare mogelijkheden zijn, maar in de toekomst wel', wordt bij Marokkanen relatief weinig getrokken.

⁶⁰ Odds ratio = 1,701.

In multivariate analyse blijkt echter dat deze conclusie vooral vaker getrokken wordt bij mannen en juist minder vaak bij lager opgeleiden⁶¹.

Bij Turken lijkt de bedrijfsarts in verhouding minder vaak wèl benutbare mogelijkheden te zien dan bij Marokkanen en met name autochtonen.

In multivariate analyse blijken de verschillen echter niet verklaard te worden door herkomstgroepering (en ook niet door geslacht, leeftijd of opleidingsniveau).

Al met al ontstaat in eerste instantie het beeld dat de arbeidsmogelijkheden van de autochtone werknemers positiever worden ingeschat dan die van de allochtonen, maar blijkt na multivariate analyse dat het meestal een schijnverband is en dat er andere achterliggende factoren zijn. Alleen de conclusie dat de toekomst nog onduidelijk is komt significant vaker voor bij allochtonen.

Visie van de bedrijfsarts op de reïntegratiemogelijkheden van de werknemer

In de Probleemanalyse geeft de bedrijfsarts ook zijn visie op het einddoel van de reïntegratie. Het gaat hierbij om het doel van de reïntegratie op de lange termijn, dus niet alleen het doel voor de eerste paar maanden, maar ook daarna. Zo geeft de bedrijfsarts aan of de bedoeling is dat de werknemer geheel of gedeeltelijk gaat hervatten in de eigen functie, in een andere functie bij de eigen werkgever, of bij een andere werkgever.

Tabel 6.7 Visie van bedrijfsarts op reïntegratiemogelijkheden, naar herkomstgroepering

Er zijn mogelijkheden voor de werknemer om:	herkomstgroepering			totaal (n = 498)
	Turken (n = 173)	Marokkanen (n = 165)	autochtonen (n = 160)	
Weer geheel in de eigen functie te werken	54%	55%	64%	57%
Weer gedeeltelijk in de eigen functie te werken	10%	11%	13%	11%
In ander werk bij de eigen werkgever aan de slag te komen	7%	8%	7%	7%
Bij een andere werkgever aan de slag te komen	5%	6%	3%	5%
Geen mogelijkheden: gaat richting WAO	5%	4%	2%	4%
Onbekend	20%	18%	15%	18%
Anders	5%	5%	2%	4%

⁶¹ Odds ratio's respectievelijk 0,701 en 0,667.

Bij inschatting volledige werkhervatting is opleidingsniveau doorslaggevend

Bij autochtonen lijkt de bedrijfsarts vaker de mogelijkheid te zien om weer geheel in de eigen functie te gaan werken dan bij allochtonen (64% versus 54%). Uit de aanvullende multivariate analyse blijkt echter dat herkomst geen significante rol speelt; het draait veel meer om opleidingsniveau: een laag opleidingsniveau geeft een kleinere kans op volledige hervatting in de eigen functie.⁶²

Relatie tussen aanvankelijke inschatting en situatie ten tijde van claimbeoordeling

De visie van de bedrijfsarts op de reïntegratiemogelijkheden van de werknemer is gerelateerd aan de werksituatie ten tijde van claimbeoordeling. Daaruit blijkt het volgende:

- Van alle werknemers waarvan ten tijde van de Probleemanalyse werd ingeschat dat ze weer geheel in de eigen functie zouden kunnen werken (n = 283), blijkt slechts 2% dat ten tijde van de claimbeoordeling ook werkelijk te doen (geen verschil tussen de herkomstgroeperingen). De meesten werkten gedeeltelijk in de eigen functie (38%) , of werkten niet, maar hadden wel benutbare mogelijkheden (33%).
- Van alle werknemers waarvan ten tijde van de Probleemanalyse werd ingeschat dat ze weer gedeeltelijk in de eigen functie zouden kunnen werken (n = 57), deed het grootste deel (60%) dat ook daadwerkelijk ten tijde van de claimbeoordeling. Hierbij zijn er wel verschillen tussen de groepen: het geldt voor 65% van de Turken, 33% van de Marokkanen en 81% van de autochtonen. Bij de Marokkanen werkten de meesten niet, maar zij hadden wel duurzaam benutbare mogelijkheden (44%).
- Van alle werknemers waarvan ten tijde van de Probleemanalyse werd ingeschat dat ze in een andere functie bij de eigen werkgever zouden kunnen hervatten (n = 36), deed bijna de helft dat ook (47%). Dit geldt voor alle drie de herkomstgroeperingen. Degenen die dat niet deden waren voornamelijk niet-werkenden met benutbare mogelijkheden (31%).
- Van alle werknemers waarvan ten tijde van de Probleemanalyse werd ingeschat dat ze geen mogelijkheden hadden en richting WAO zouden gaan (n = 19), blijkt het merendeel inderdaad 'GDBM' te zijn (63%, geen verschil tussen de groepen). Daarnaast zijn er enkelen die niet werken, maar wel benutbare mogelijkheden hebben (21%) en enkelen die bij de eigen werkgever in een andere functie werken (16%).

⁶² Odds ratio = 0,611.

6.8 Conclusies ten aanzien van het gedrag van de werknemer

Wat het reïntegratiegedrag van de werknemer zelf betreft, is uit dit hoofdstuk gebleken dat er een aantal verschillen bestaat tussen allochtonen en autochtonen.

Deels verschillend klachtenpatroon allochtone en autochtone werknemers

Allereerst zijn er verschillen geconstateerd in de gezondheidsklachten van de werknemers. Zo lijkt burnout een typisch autochtone klacht te zijn en lijken hart- en vaatziekten een relatief groot probleem te zijn voor Turken van middelbare leeftijd. Verder is vast komen te staan dat allochtone vrouwen die voor de poort van de WAO staan zich vaker ziek meldden met zwangerschapgerelateerde klachten dan autochtone vrouwen.

Het aandeel psychische klachten blijkt in de steekproef flink te zijn toegenomen in de loop van het eerste ziektejaar, en bij de allochtonen was dit in sterkere mate het geval dan bij de autochtonen. De toename van psychische klachten doet zich bij de allochtone vrouwen in veel sterkere mate voor dan bij de allochtone mannen.

Ten slotte zijn vage klachten of een onduidelijke situatie uitsluitend gesignaleerd bij allochtone werknemers. Hierbij kan men zich afvragen of het niet waarschijnlijk is dat dit niet zozeer aan de werknemers ligt, maar aan de bedrijfsarts, voor wie het bij allochtonen wellicht moeilijker is om grip te krijgen op de situatie of voor wie de klachten van allochtonen wellicht soms moeilijk grijpbaar zijn.

Autochtone werknemers sterker op werkhervatting gericht dan allochtone werknemers

De analyse van het reïntegratiegedrag van de drie groepen werknemers bracht een aantal verschillen aan het licht. Zo zijn de autochtone zieke werknemers sterker gericht op werkhervatting dan de allochtone zieke werknemers. Ook is de kans dat allochtonen zich aan afspraken in het kader van herstel en reïntegratie houden ongeveer half zo groot als de kans dat autochtonen dit soort afspraken nakomen. Verder beoordeelde de bedrijfsarts het reïntegratiegedrag van de werknemer bij autochtonen vaker als adequaat en waren er verder geen bijzonderheden te melden dan bij allochtonen. Hoewel een groot deel van de allochtone werknemers zich positief opstelt tegenover werkhervatting en zich bijvoorbeeld wel aan afspraken houdt, is er duidelijk een groter deel van de allochtonen dan van de autochtonen dat een afwachtende houding aanneemt, vaker niet gemotiveerd is voor werkhervatting en vaker blijft hangen in de klachten.

Specifieke belemmeringen voor allochtonen

Ten slotte zijn er nog enkele belemmerende factoren geconstateerd die specifiek voor allochtonen gelden:

- Bij ongeveer één op de acht Turkse en Marokkaanse werknemers is een slechte beheersing van de Nederlandse taal een belemmering geweest voor de reïntegratie. Daarnaast vormde slechte taalbeheersing bij minstens een even groot deel een belemmering voor de communicatie over de klachten en de visie van de werknemer.
- Bij allochtonen is het benadrukken van de klachten (waardoor de betrokkene zich niet tot werken in staat acht en dus geen poging tot werkherleving wil ondernemen) een veel voorkomend (en waarschijnlijk cultureel bepaald) verschijnsel: dit werd gedaan door ongeveer 30% van de allochtonen en door slechts 6% van de autochtonen. Dit beeld werd bevestigd door de arbeidsdeskundigen in de interviews.
- Ongeveer één op de zeven allochtonen verbleef langdurig in het moederland voor vakantie en/of behandeling van de klachten, hetgeen nadelige gevolgen kan hebben voor het tempo waarin reïntegratie plaats vindt.

Over het geheel genomen is het beeld ontstaan dat Turkse werknemers iets minder moeite hebben om hun reïntegratiegedrag aan te passen aan de 'Nederlandse normen' dan Marokkaanse werknemers⁶³. Illustratief hiervoor is de bevinding dat van alle werknemers waarvan ten tijde van de Probleemanalyse werd ingeschat dat ze weer gedeeltelijk in de eigen functie zouden kunnen werken 65% van de Turken dat ook daadwerkelijk deed ten tijde van de claimbeoordeling, 81% van de autochtonen en slechts 33% van de Marokkanen. Bij de Marokkanen werkten de meeste werknemers op dat moment niet, terwijl ze wel duurzaam benutbare mogelijkheden hadden.

⁶³ Aangezien de Turkse vrouwen in dit onderzoek over het algemeen een vrij negatieve houding ten opzichte van werken hebben (zie tabel 6.2), geldt dit waarschijnlijk met name voor Turkse mannen.

7 SAMENVATTING EN CONCLUSIES

7.1 Onderzoek naar reïntegratie van allochtone werknemers

Aanleiding en vraagstelling

Naar aanleiding van de hoge WAO-instroom van met name Turkse en Marokkaanse werknemers heeft het ministerie van SZW opdracht gegeven voor een onderzoek naar het reïntegratieproces van Turkse en Marokkaanse werknemers vergeleken met autochtone werknemers. De vraagstelling die in dit onderzoek centraal stond was de volgende.

1. *Welke verschillen bestaan er tussen Turkse, Marokkaanse en autochtone werknemers die een WAO-aanvraag doen in het daaraan voorafgaande verzuim- en reïntegratieproces?*
2. *In welke mate hebben deze verschillen te maken met enerzijds het (deels cultureel bepaalde) gedrag van betrokken werknemers en met anderzijds de interactie tussen betrokken werknemers en andere relevante actoren, zoals de werkgever en de bedrijfsarts?*

Om deze vraag te beantwoorden zijn reïntegratieverslagen bestudeerd van de drie groepen werknemers met een ziekmelding tussen 1 april 2002 en 31 december 2003.

Verloop van het onderzoek

Een belangrijke reden voor de keuze voor deze dossierstudie was dat reïntegratieverslagen informatiebronnen zijn die voor de drie groepen werknemers gelijk zijn. Daarnaast wordt het reïntegratieverslag geacht alle relevante informatie over het gedrag van de werknemer en de andere relevante actoren te bevatten. De reïntegratieverslagen bleken veel informatie te bevatten. In het kader van de WVP leggen werkgever en werknemer een reïntegratiedossier aan dat met het reïntegratieverslag toegezonden wordt aan UWV. Dit betekende dat in veel dossiers gespreksnotities aanwezig waren van gesprekken tussen de werknemer en de leidinggevende en dat ook regelmatig spreekuurverslagen van het contact met de bedrijfsarts werden aangetroffen. Het Plan van aanpak dat uiterlijk 8 weken na de ziekmelding opgesteld moet zijn, bevat in een groot aantal gevallen ook gedetailleerde informatie over de wijze waarop werkgever en werknemer de terugkeer denken te realiseren. Op basis van deze informatie was het voor de onderzoekers goed mogelijk om naast het letterlijk overnemen van informatie uit de reïntegratieverslagen ook bepaalde inhoudelijke conclusies te trekken over het gedrag van één van de partijen. In totaal zijn 502 dossiers bestudeerd op 6 UWV vestigingen. De dossiers vormden een steekproef uit de GAK populatie.

Beperkingen van het onderzoek

Dit onderzoek kent twee belangrijke beperkingen die van belang zijn voor de reikwijdte van de resultaten. Allereerst zijn in dit onderzoek alleen degenen betrokken die minstens 8 maanden ziek zijn en een WAO-aanvraag indienen. Dat is de groep waarvoor een reïntegratieverslag wordt ingediend. Dit betekent dat degenen die succesvol reïntegreren voor die tijd en dus geen 8 maanden ziek zijn, niet in dit onderzoek voorkomen. Het 'selectieproces' onder langdurig zieken dat ertoe leidt dat een deel wel een WAO-aanvraag indient en een deel eerder het werk hervat, verloopt waarschijnlijk niet gelijk voor enerzijds Turkse en Marokkaanse langdurig zieken en voor anderzijds autochtone langdurig zieken. Dit onderzoek geeft geen inzicht in dit voorafgaande proces en de waarschijnlijke verschillen.

De tweede beperking is dat reïntegratieverslagen alleen worden opgesteld voor werknemers met een regulier dienstverband en niet voor werknemers die onder het vangnet Ziektewet vallen. Het is bekend dat een groter deel van de allochtone dan van de autochtone beroepsbevolking onder het vangnet valt. Van de allochtone werknemers werkt bijvoorbeeld 13% in de uitzendbranche, terwijl dit onder de autochtone werknemers maar 4% is. De situatie van de werknemers die onder het vangnet vallen komt in dit onderzoek niet in beeld. Dit onderzoek is uitgevoerd onder de verzekerdenpopulatie van het voormalige GAK, waarin vooral de industrie en de zakelijke dienstverlening sterk vertegenwoordigd zijn.

Samenstelling onderzoeksgroep

De samenstelling van de drie onderzoeksgroepen bleek te verschillen voor de kenmerken leeftijd, geslacht en opleiding. Autochtone werknemers die een WAO-aanvraag indienden waren gemiddeld ouder en hoger opgeleid dan de Turkse en Marokkaanse werknemers. Ook was het aandeel vrouwen in de autochtone groep hoger. De groep Turkse werknemers was het laagst geschoold met 77% met een opleiding op maximaal LBO-niveau. Bij de Marokkanen was dit 70% en bij de autochtonen 52%. De groep Marokkaanse werknemers die een WAO-aanvraag indiende was gemiddeld het jongst, namelijk 35,9 jaar. De gemiddelde leeftijd in de Turkse groep was 38,3 jaar en in de autochtone groep was het 43,7 jaar. Het aandeel van vrouwen in de drie groepen WAO-aanvragers kwam ongeveer overeen met het aandeel vrouwen in de drie beroepsbevolkingsgroepen, namelijk 42% in de autochtone groep, 35% in de Turkse groep en 31% vrouwen in de Marokkaanse groep. Bij de analyse van de resultaten is steeds gekeken of er verschillen waren tussen allochtonen en autochtonen en vervolgens of er verschil was tussen de Marokkaanse werknemers en de Turkse werknemers. Als er verschillen gevonden werden is vervolgens nagegaan of deze niet méér te maken hebben met leeftijd, opleiding en geslacht dan met herkomst.

Behalve de verschillen wat betreft opleiding, leeftijd en geslacht, vallen nog een aantal verschillen in de uitgangssituatie op. Zo melden allochtone werknemers zich vaker ziek met klachten aan het bewegingsapparaat en doen autochtone werknemers dit vaker met psychische klachten. Wat betreft de klachten zijn er meer verschillen aan te wijzen: zo is burnout een typisch autochtone klacht, hebben allochtone werknemers veel vaker rugklachten dan autochtonen en komen privé-problemen met name bij Marokkanen voor (zij het in een beperkt aantal gevallen). Hart- en vaatziekten zijn vooral een groot probleem bij Turkse werknemers onder de 50 jaar. Zwangerschapsgerelateerde klachten spelen bij autochtone vrouwen nauwelijks een rol, maar bij allochtone vrouwen des te meer. Daarnaast nam met name bij allochtone langdurig zieken het aandeel psychische klachten sterk toe gedurende het ziektejaar. Vooral Turkse en Marokkaanse vrouwen hebben aan het einde van het eerste ziektejaar relatief vaak te maken met psychische klachten. Vage klachten worden door de bedrijfsarts alleen bij Turkse en Marokkaanse werknemers geconstateerd. Ook wat werksituatie betreft verschilt de uitgangssituatie van de allochtone en de autochtone werknemers. Allochtone werknemers waren vaker werkzaam in sectoren met fysiek zwaar werk, terwijl autochtone werknemers vaker kantoorwerk deden.

Drie verklaringen onderzocht

In dit onderzoek is gekeken naar drie mogelijke verklaringen voor verschillen. De eerste is dat zich in het reïntegratieproces als zodanig verschillen voordoen tussen Turkse, Marokkaanse en autochtone langdurig zieken. De tweede verklaring is het mogelijke verschil in het gedrag van de betrokken werkgevers en arbodiensten en de derde verklaring zoekt het in het gedrag van de werknemers zelf. De volgende paragraaf geeft de resultaten weer voor elk van deze drie verklaringen.

7.2 Resultaten

7.2.1 Kenmerken van het reïntegratieproces

De kenmerken van het reïntegratieproces verschillen op enkele onderdelen voor allochtone en autochtone werknemers. Op een aantal punten werd geen verschil aangetroffen: de reïntegratieverslagen waren in gelijke mate volledig en tijdig en door allochtone en autochtone werknemers werd in gelijke mate bezwaar aangekend (maar vaker door lager opgeleiden). Bij het aanbieden van reïntegratie instrumenten werden enkele verschillen aangetroffen. Tijdelijke aanpassing van de werkuren en het werktempo en een structurele aanpassing van het takenpakket kwamen minder voor bij allochtone dan bij autochtone werknemers. Wat betreft tijdelijke aanpassing van de werkuren bleek dat dit te maken heeft met het oplei-

dingsniveau: dit wordt minder vaak voorgesteld aan laagopgeleiden (en dus minder vaak aan allochtone werknemers omdat zij vaker laag opgeleid zijn). Bij het verschil in aanbieden van een structurele aanpassing van het takenpakket speelde de herkomst een autonome rol. De kans hierop is voor autochtone werknemers twee keer zo groot. Ook kwam het bij allochtone werknemers vaker voor dat geen reïntegratie instrument werd aangeboden. Het werd niet duidelijk waar dit verschil mee te maken had. Wanneer gekeken wordt naar de instrumenten die wel voorgesteld zijn, maar niet uitgevoerd zijn, dan blijkt een structurele aanpassing van het takenpakket bij Turkse werknemers ook nog eens minder uitgevoerd te worden: in een kwart van de gevallen waarin het werd voorgesteld is dit niet uitgevoerd (reden: onbekend, klachten te ernstig, werknemer wilde niet of voorgestelde was niet mogelijk).

7.2.2 Situatie na claimbeoordeling

De situatie na de claimbeoordeling is duidelijk verschillend voor allochtone en autochtone WAO-aanvragers. Aan autochtone werknemers wordt vaker een gedeeltelijke WAO-uitkering toegekend dan aan allochtone werknemers (49% en 25%). Aan allochtone werknemers wordt vaker een volledige uitkering toegekend (36% en 23%), maar anderzijds wordt de aanvraag van allochtonen ook vaker afgewezen (39% en 28%). Bij het al dan niet toekennen van een uitkering is het verschil tussen autochtonen en allochtonen toe te schrijven aan leeftijd: ouderen hebben meer kans op het toegekend krijgen van een uitkering en aangezien de autochtone groep gemiddeld ouder is, wordt aan deze groep vaker een uitkering toegekend. Waarschijnlijk speelt het gemiddeld lager inkomen van allochtone werknemers hier ook een rol bij. Bij de toekenning van een gedeeltelijke uitkering en bij de toekenning van een volledige uitkering is herkomstgroepering wel een autonome factor. Los van leeftijd, geslacht en opleiding wordt aan allochtone werknemers vaker een volledige WAO-uitkering toegekend en aan autochtone werknemers juist vaker een gedeeltelijke uitkering.

Groot verschil in werksituatie

Ook de werksituatie ten tijde van de claimbeoordeling verschilt aanzienlijk voor autochtone en allochtone langdurig zieke werknemers. De autochtone werknemers zijn vaker aan het werk: 62% werkt, vergeleken met 48% van de Turkse werknemers en 37% van de Marokkaanse werknemers. De meesten werken gedeeltelijk in de eigen functie. Van de gehele groep werkt 35% niet, terwijl zij volgens de verzekeringsarts wel benutbare mogelijkheden hebben. Dit geldt vaker voor Marokkaanse en Turkse werknemers dan voor de autochtone werknemers. Behalve herkomstgroepering is leeftijd ook een factor die samenhangt met al dan niet aan het werk zijn: jongeren (tot 30 jaar) zijn minder vaak aan het

werk dan degenen die ouder zijn. Redenen om (nog) niet aan het werk te zijn, zijn bijvoorbeeld dat de klachten nog te ernstig zijn of dat men met een complicatie of terugval te maken heeft. Deze redenen komen in gelijke mate voor bij de drie herkomstgroepen.

Verder bleek dat autochtonen die ten tijde van de claimbeoordeling gedeeltelijk aan het werk zijn vaker een (gedeeltelijke) uitkering toegekend krijgen.

7.2.3 Gedrag werkgever en arbodienst

Het gedrag van de betrokken werkgevers (en hun arbodiensten) verschilt op de meeste onderdelen niet voor de drie herkomstgroeperingen. Zo onderhouden werkgevers van allochtone en autochtone werknemers in gelijke mate contact met hun werknemers. In ruim twee derde deel van de gevallen bieden de werkgevers passend werk aan, zonder onderscheid naar de herkomst van de werknemer. Werkgevers die zich eigenlijk helemaal niet inspannen voor de reïntegratie komen in gelijke mate voor bij de drie groepen. De werkgevers houden zich bijna altijd aan de afspraken over werkhervatting. In de visie van de werkgever, maar ook in de visie van de bedrijfsarts en de werknemer zelf, komen arbeidsconflicten in zo'n 10% van de gevallen voor, en dit in gelijke mate bij de drie herkomstgroeperingen.

Bij ruim de helft van de reïntegratieverslagen heeft door UWV een inhoudelijke toetsing plaats gevonden (poortwachertoets). De poortwachertoets pakt wel verschillend uit voor werkgevers van Marokkanen vergeleken met werkgevers van Turken en autochtonen. Bij Marokkaanse werknemers worden de inspanningen van de werkgever zoals die blijken uit het reïntegratieverslag door UWV vaker als niet adequaat beoordeeld. Bij 14% van alle bestudeerde dossiers van Marokkaanse werknemers werd aan de werkgever een loonsanctie opgelegd, terwijl dit bij Turkse werknemers bij 9% het geval was en bij autochtone werknemers bij 8%. Dit duidt op een verschil in het gedrag van de werkgevers ten nadele van Marokkaanse werknemers. Uit de reïntegratieverslagen wordt overigens niet duidelijk wat de inhoud van dit verschil precies is.

7.2.4 Gedrag werknemer

Het reïntegratiegedrag van allochtone en autochtone werknemers in het eerste ziektejaar is verschillend. Autochtone werknemers, zowel degenen die ten tijde van de claimbeoordeling werken als degenen die niet werken, hebben een positievere houding tegenover werkhervatting dan allochtone werknemers. De werkenden zijn sowieso positiever dan de niet-werkenden. Bij de niet-werkenden zijn bij de allochtonen de mannen positiever tegenover werkhervatting en bij de autochtone werknemers zijn dat juist de vrouwen.

Opvallend is het kleine percentage Turkse niet-werkende vrouwen dat positief staat tegenover werkhervatting, slechts 20%.

Wanneer structureel aangepast werk wordt voorgesteld, accepteren Turkse werknemers dit minder vaak dan Marokkaanse en autochtone werknemers. Dit past bij het gegeven dat waar aangepast werk werd voorgesteld dit bij 25% van de Turkse werknemers niet is doorgegaan.

De uitval na een hervattingpoging is bij allochtonen ruim twee keer zo hoog als bij de autochtone werknemers.

Het nakomen van afspraken, bijvoorbeeld afspraken over werkhervatting of een afspraak voor een gesprek, is moeilijker voor de allochtone werknemers. Turkse en Marokkaanse werknemers komen afspraken vaker niet na dan autochtone werknemers (22%, 29% en 11%). Naast herkomst speelt ook leeftijd een rol bij het niet nakomen van afspraken: jongeren komen hun afspraken minder vaak na dan ouderen. Redenen om afspraken niet na te komen zijn: het niet accepteren van passend werk (komt alleen voor bij allochtonen), verergering van de klachten en het simpelweg niet verschijnen op een afspraak met de bedrijfsarts of de werkgever. Er is wel een verband tussen het niet nakomen van afspraken en het aan het werk zijn aan het eind van het eerste ziektejaar. Van degenen die hun afspraken (soms) niet nakwamen was 35% aan het werk en van degenen die zich wel aan al hun afspraken hielden was dit 52%.

Specifieke punten voor allochtonen

Een aantal elementen van het reïntegratieproces zijn specifiek voor allochtonen en komen niet of nauwelijks voor bij autochtone werknemers. Ten eerste is dat de taalbeheersing. Bij ongeveer één op de acht Turkse en Marokkaanse werknemers is een slechte beheersing van de Nederlandse taal een belemmering geweest voor de reïntegratie en slechte taalbeheersing vormde bij minstens een even groot deel een belemmering voor de communicatie over de klachten en de visie van de werknemer. Ook de sterke nadruk op klachten in plaats van op werkhervatting werd (veel) vaker aangetroffen bij allochtone dan bij autochtone werknemers. Daarnaast was ook een langdurig verblijf in het moederland in een aantal gevallen vertragend voor reïntegratie en leidde dat tot het niet nakomen van afspraken en tot ergernis bij andere betrokkenen zoals de werkgever en de bedrijfsarts.

De bedrijfsarts geeft in het reïntegratieverslag ook zijn of haar visie op het gedrag van de werknemer. Dit gedrag werd bij autochtonen vaker als adequaat beoordeeld. Allochtone werknemers nemen volgens de bedrijfsarts vaker een te afwachtende houding aan, bij allochtone werknemers komt het wat vaker voor

dat men niet gemotiveerd is om te werken, allochtone werknemers blijven ook in de visie van de bedrijfsarts vaker hangen in de klachten en bij allochtonen verloopt het gehele proces wat vaker 'moeizaam'. De inschatting van klachten en van toekomstmogelijkheden als onduidelijk of onbekend komt ook vaker bij allochtonen voor. Blijkbaar hebben bedrijfsartsen hier bij allochtone werknemers meer moeite mee.

7.2.5 Vrouwen

Wat betreft de situatie van langdurig zieke allochtone vrouwen vallen in deze studie een aantal zaken op. In de groep werknemers die een aanvraag indient voor de WAO (met een reïntegratieverslag) is het aandeel vrouwen vergelijkbaar met het aandeel vrouwen in de autochtone en in de Turkse en Marokkaanse beroepsbevolking. Vrouwen zijn dus niet oververtegenwoordigd bij de WAO-aanvragers. De uitslag van de claimbeoordeling verschilt niet voor Turkse mannen en vrouwen en niet voor Marokkaanse mannen en vrouwen. Hetzelfde geldt voor de mate waarin mannen en vrouwen aan het werk zijn ten tijde van de claimbeoordeling. De ontwikkeling van de klachten van vrouwen laat vooral bij Turkse en Marokkaanse vrouwen in het eerste ziektejaar een sterke stijging zien. Daarnaast valt het grote aandeel Turkse en Marokkaanse vrouwen (19% en 13%) op dat zich ziek meldt met zwangerschapsgerelateerde klachten of klachten rond de bevalling.

Wat betreft reïntegratiemogelijkheden zagen we dat vrouwen (allochtoon en autochtoon) minder vaak een structurele aanpassing van het werk aangeboden krijgen.

De houding tegenover werkhervatting is zowel bij de Turkse als bij de Marokkaanse werknemers veel positiever onder mannen. Niet-werkende Marokkaanse en vooral Turkse vrouwen hebben een negatieve houding tegenover werkhervatting, zij zijn meer op herstel gericht.

Dit is een opvallend verschil met de autochtonen, die bijna allemaal een positieve werkgerichte houding uitstralen. Blijkbaar wordt de noodzaak en de aantrekkelijkheid van werk door langdurig zieke allochtone vrouwen anders ervaren.

7.3 Conclusies

Drie verschillende groepen voor de poort van de WAO

Deze studie geeft een beeld van drie groepen werknemers voor de poort van de WAO, met een duidelijk verschillende uitgangspositie, waarbij allochtonen gemiddeld jonger zijn (hetgeen op zich een positieve factor is voor reïntegratiekansen) en autochtonen gemiddeld hoger opgeleid zijn (hetgeen op zich ook een positieve factor is voor reïntegratie kansen). Ten tijde van de claimbeoordeling zijn meer autochtonen dan allochtonen aan het werk. Aan allochtonen wordt vaker geen uitkering toegekend. Aan autochtonen wordt vaker een gedeeltelijke WAO-uitkering toegekend (49% versus 25%) en aan allochtonen vaker een volledige WAO-uitkering.

Verschillen op weg naar de poort

Op de weg naar de claimbeoordeling is op basis van de informatie in de reïntegratieverslagen nagegaan welke verschillen zich hebben voorgedaan.

Er bleken geen verschillen wat betreft volledigheid van de verslagen en tijdigheid waarmee het proces was afgehandeld.

Allochtonen (of de betrokken werkgevers) bleken vaker dan autochtonen een deskundigenoordeel aangevraagd te hebben. Dit is een teken dat òf de werknemer òf de werkgever het niet eens is met visie van de ander of met de bedrijfsarts. Wellicht heeft het aanvragen van een deskundigenoordeel een vertragende werking op de uitvoering van het Plan van aanpak.

Een deel van de reïntegratie-instrumenten werd in gelijke mate aangeboden aan allochtone en autochtone werknemers. Het aanbieden van structureel aangepast werk kwam, hoewel het in totaal maar in 10% van de dossiers aan de orde was, vaker voor bij allochtonen dan bij autochtone werknemers. Tijdelijke aanpassing van de werkuren of het tempo werd vaker aan autochtonen dan aan allochtonen aangeboden en dat bleek samen te hangen met het lagere opleidingsniveau van allochtone werknemers.

Bij de toetsing van de reïntegratieverslagen werden voorts verslagen van allochtone werknemers vaker door UWV inadequaet bevonden dan die van autochtone werknemers. Daarbij kregen vervolgens de werkgevers van Marokkaanse werknemers vaker een sanctie opgelegd dan de werkgevers van Turkse en autochtone werknemers.

Het gedrag van de werknemers en de visie van de bedrijfsarts daarop verschilt voor de drie groepen. Op basis van uitspraken van werknemers zoals die in de verslagen zijn opgenomen (gespreksverslagen, Plan van aanpak, Evaluatie plan van aanpak) is een conclusie getrokken over de algemene houding van de betrokken werknemers tegenover werkhervatting.

Daarbij is bijvoorbeeld 'ik wil graag aan het werk' gecodeerd als positieve, werkgerichte houding en 'ik weet niet of ik nog aan het werk kan, ik wil eerst afwachten hoe mijn klachten zich ontwikkelen' gecodeerd als een negatieve, niet op werk gerichte houding. Bij de Turkse en Marokkaanse werknemers is vaker een negatieve houding tegenover werkhervatting aangetroffen. Ook bleken allochtone langdurig zieke werknemers zich minder aan afspraken te houden, bijvoorbeeld met de werkgever of met de bedrijfsarts, dan autochtone cliënten en sloegen met name Turkse werknemers vaker een aanbod voor passend werk af. Dit laatste past bij het gegeven dat structureel aangepast werk al minder aan allochtone werknemers wordt aangeboden en vervolgens ook vaker door allochtone werknemers wordt afgewezen.

Het arbeidsconflict als remmende factor voor de reïntegratie kwam even vaak voor bij allochtone werknemers als bij autochtone werknemers. Dit lijkt dus geen verklaring voor verschillen.

Verder viel op dat de betrokken bedrijfsartsen bij allochtone cliënten vaker concluderen dat er sprake is van vage klachten en de (benutbare) mogelijkheden in de toekomst moeilijk konden inschatten. Ook op een enkel ander punt ontbeert de bedrijfsarts bij allochtone werknemers vaker een visie dan bij autochtone werknemers.

In dit onderzoek is nagegaan of het reïntegratieproces als zodanig een deel van de verklaring vormt voor het hogere arbeidsongeschiktheidsrisico van Turkse en Marokkaanse werknemers. De resultaten laten zien dat de WAO-aanvraag van Turkse en Marokkaanse werknemers vaker wordt afgewezen dan van autochtone werknemers. Aangezien Turkse en Marokkaanse werknemers wel een hoger arbeidsongeschiktheidsrisico hebben, betekent dit dat zij in grotere getale ziek worden en ziek blijven. Het feit dat Turkse en Marokkaanse werknemers langer ziek blijven en minder (gedeeltelijk) aan het werk gaan hangt samen met minder op werk gericht gedrag, met minder aanbod van reïntegratie instrumenten, met de bedrijfsartsen die meer moeite hebben om de klacht te duiden en de toekomstige mogelijkheden in te schatten en voor Marokkaanse werknemers met minder inspanningen van de werkgevers blijktens het hogere percentage loonsancties.

Impliciete normen voor communicatie over ziekte en werk

Deze resultaten passen in het beeld dat Van Meershoek en anderen schetsen in hun studie naar arbeidsongeschiktheid, reïntegratie en etniciteit (2004). In dit onderzoek naar de sociaal medisch begeleiding van allochtone cliënten bleek dat allochtone cliënten minder voldeden en minder konden voldoen aan een aantal impliciete uitgangspunten in de interactie tussen bedrijfsarts en werknemer en tussen werknemer en verzekeringsarts. Dit betreft in de eerste plaats het uitgangspunt dat de cliënt de bedrijfsarts informatie moet verschaffen over zijn of

haar gezondheid, over de diagnose en over de verwachtingen van de behandelende sector. In de tweede plaats gaat het om het uitgangspunt dat (werkgever en) werknemers op eigen initiatief dienen te werken aan werkhervatting. Het eerste uitgangspunt vraagt van de cliënt taalvaardigheid en inzicht in het advies van de behandelende sector. Het tweede uitgangspunt vraagt het vermogen om initiatieven te nemen en daarnaast enige distantie ten opzichte van de eigen situatie (en de gezondheidsklachten) aan te kunnen nemen. Voor beide uitgangspunten geldt dat de drempel om hieraan te voldoen voor allochtone werknemers hoger ligt dan voor autochtone werknemers. Allochtone langdurig zieke werknemers zijn zich waarschijnlijk minder bewust van deze impliciete uitgangspunten die ook impliciete normen inhouden. En al zijn allochtone werknemers hiervan op de hoogte, dan nog zijn er verschillende redenen waarom het moeilijker is dan voor autochtone werknemers om aan deze normen te voldoen. Taalvaardigheid of het gebrek hieraan is nog de minste reden, de culturele opvattingen over hoe met een zieke omgegaan moet worden, hoe een zieke behandeld moet worden en wat een zieke wel en niet kan, spelen een minstens zo grote rol. Het diffuse en subjectieve karakter van ziekte (en gezondheid), zoals Van Meershoek dat noemt, maakt dat bedrijfsartsen (en verzekeringsartsen) niet eenduidig beperkingen en mogelijkheden aan klachten kunnen verbinden. Dit relateren van beperkingen en mogelijkheden aan klachten komt in de interactie arts - patiënt oftewel werknemer – bedrijfsarts tot stand. In deze interactie lijken Turkse en Marokkaanse werknemers op enkele punten 'contraproductief' gedrag te vertonen, in ieder geval gedrag dat niet voldoet aan de impliciet gehanteerde uitgangspunten en normen.

Normen over reïntegratiegedrag laatste jaren sterk gewijzigd

De norm over wat adequaat gedrag is in het geval van ziekte, ziekteverzuim en reïntegratie is de afgelopen 10 jaar in Nederland drastisch gewijzigd. Het idee dat uitzielen goed is voor een verzuimende werknemer, het idee dat 'rustig aan doen' het herstel bevordert en het idee dat te snelle werkhervatting het herstel verstoort: deze ideeën zijn passé. Kon een werknemer die zich in 1995 ziek meldde nog rustig 'uitzielen', anno 2005 moet hij of zij meteen contact met de leidinggevende hebben en afspraken maken over terugkeer. Ook bij langer durend verzuim is continu contact tussen werkgever en werknemer van belang en staan afspraken over inspanningen om tot werkhervatting te komen daarbij centraal. Deze omslag in het gewenste gedrag van de (langdurig) verzuimende werknemer en van de betrokken werkgever en bedrijfsarts is bij allochtone werknemers nog minder zichtbaar dan bij autochtone werknemers.

LITERATUUR

Harmsen-Alkema J. en M. van Groenestijn. Verzekeringsgeneeskundige beoordeling van allochtone cliënten in: *Tijdschrift voor bedrijfs- en verzekeringsgeneeskunde*, november 2003: p.326 - 330.

Kamphuis, P., J. van Poppel & A. Hijmans van den Bergh (2003). *Arbozorg voor allochtone werknemers. Onderzoek naar de toerusting van de Nederlandse arbo-infrastructuur voor de multi-etnische samenleving*. IVA Tilburg.

Meershoek, A., A. Krumeich en L. Desain (2004). *Arbeidsongeschiktheid, reïntegratie en etniciteit*. Universiteit Maastricht.

Melser, C., J. van Cruchten & L. van Toor. Waar zijn allochtone werknemers in dienst? in: *Sociaal-economische trends*, 2^e kwartaal 2004: 38 - 44.

Molenaar-Cox, P.G.M. & C.G.L. van Deursen (2003). *Aan de poort van de WAO in 2001: achtergronden en trends*. Amsterdam, UWV.

Poppel, J. van, P. Kamphuis, F. Marcelissen, S.F.M. van Wersch (2002). *Allochtonen, sociaal-medische begeleiding en reïntegratie*, IVA Tilburg.

Schotman, A., L. Dekkers en R. Jas (2004). *Grip krijgen op de reïntegratie van Turkse en Marokkaanse arbeidsgehandicapten*. 's-Hertogenbosch, PSW.

Selten, R. en M. Coppinga (2002). *Wie komen in de WAO?* Voorburg, CBS.

Snel, E. (2002). *In de fuik, Turken en Marokkanen in de WAO*. Utrecht, Verwey Jonker Instituut.

UWV Jaarverslag 2004, Amsterdam, 2005.

BIJLAGE 1: ITEMLIJST DOSSIERSTUDIE

P348.b - REÏNTEGRATIEGEDRAG BIJ ZIEKE ALLOCHTONE WERKNEMERS
Itemlijst voor analyse van reïntegratieverslagen (definitieve versie)

Datum invullen itemlijst:

Naam onderzoeker:

Sofi-nummer:

- Kantoor:**
- Amsterdam
 - Rotterdam
 - Den Haag
 - Utrecht
 - Hilversum
 - Haarlem

(Tussen haakjes staat zoveel mogelijk vermeld op welk formulier (en evt. bij welk vraagnummer) de informatie te vinden zou moeten zijn, **als het UWV-formulieren betreft.**)

Kenmerken dossier

1. Arbodienst
 - Arboned
 - ArboUnie
 - Commit
 - Achmea Arbo
 - Maetis Arbo
 - anders

2. Gebruikte formulieren in dossier (meerdere antwoorden mogelijk)
 - probleemanalyse
 - bijstelling probleemanalyse
 - actueel oordeel bij de Probleemanalyse
 - plan van aanpak
 - bijstelling Plan van aanpak
 - evaluatie van het plan van aanpak
 - reïntegratieverslag (evaluatie werknemer)

Kenmerken werknemer

3. Vermoedelijke etniciteit
 - Turks
 - Marokkaans
 - Nederlands
 - niet duidelijk

4. Geslacht (*Probleemanalyse 1.1*)
 - man
 - vrouw

5. Geboortjaar (*Probleemanalyse 1.5*)
6. Opleidingsniveau (*Probleemanalyse 7*)
- ongeschoold
 - LO
 - LBO
 - MBO
 - HBO
 - WO
 - onbekend
7. Verblijf in Nederland
- is in Nederland geboren
 - is sinds jaar in Nederland
 - onbekend
8. Functie: (*Probleemanalyse 4.1*)
.....
9. Duur/lengte dienstverband of jaar indiensttreding:
10. Omvang dienstverband in uitgangssituatie
- voltijds (minimaal 36 uur)
 - deeltijds
 - onbekend
11. Leefvorm
- alleenstaand
 - alleenstaand met kinderen
 - partner zonder kinderen
 - partner met kinderen
 - thuiswonend
 - onbekend
12. Klachten bij ziekmelding (*Probleemanalyse 11*) (*meerdere antwoorden mogelijk*)
- psychisch
 - bewegingsapparaat
 - overig.....
13. Klachten ten tijde van opstellen reïntegratievisie (*meerdere antwoorden mogelijk*)
- psychisch
 - bewegingsapparaat
 - overig.....

14a. Reden(en) van verzuim (*Probleemanalyse 14*)

- arbeidsomstandigheden
- psychische belasting
- sociale omstandigheden
- arbeidsconflict
- fysieke belasting
- intra-persoonlijk (psychische/ psychiatrische aandoening)
- ziekte
- anders, namelijk:.....

14b. Toelichting:

- nee
- ja:
-

15. Gebruikmaking gedurende het eerste ziektejaar van hulp uit de curatieve sector (*meerdere antwoorden mogelijk*)

- therapie/behandeling t.b.v. psychische klachten
- therapie/behandeling t.b.v. lichamelijke klachten
- overig
- onbekend

Kenmerken werkgever16. Bedrijfssector werkgever (*Evaluatie van het plan van aanpak 2.4*).

- landbouw en visserij
- industrie
- bouwnijverheid (bijv. bouwbedrijf, bouwinstallatiebedrijf)
- handel (bijv. winkel, detailhandel, groothandel, garage)
- horeca
- financiële instellingen (bijv. bank, verzekeringswezen en pensioenfondsen)
- zakelijke dienstverlening (juridisch-economische dienstverlening, architecten, reiniging gebouwen)
- onderwijs (basisonderwijs, voortgezet, hoger en overig onderwijs)
- overheid (bijv. openbaar bestuur, defensie, politie)
- gezondheids- & welzijnszorg (ziekenhuizen, welzijnszorg, thuiszorg en overige welzijnszorg)
- cultuur en overige dienstverlening (bijv. recreatie, sociale organisatie, onderzoeksinstituut, adviesbureau, museum, bibliotheek, omroep)
- andere sector, namelijk:
- sector niet meteen duidelijk, namelijk (type bedrijf)

17. Aantal medewerkers werkgever (*Evaluatie van het plan van aanpak 5*):
 / onbekend
18. Relatie tussen werknemer en werkgever (*Probleemanalyse 18*)
- onenigheid die uitvoering van het Plan van aanpak bemoeilijkt
 - geen bijzonderheden
 - overig, nl.
-

Tijdigheid

19. Eerste ao-dag (*Probleemanalyse 9*): / onbekend
20. Datum ondertekening Probleemanalyse: / onbekend
 (moet binnen 6 weken na 1^e ao-dag)
21. Datum ondertekening Actueel oordeel bij Probleemanalyse: / onbekend
 (8½ mnd.)
22. Datum ondertekening eerste Plan van aanpak: / onbekend
 (binnen 8 weken)
23. Datum ondertekening Evaluatie van het plan van aanpak: / onbekend
 (8½ mnd.)
24. Datum Reïntegratieverslag (*Evaluatie werknemer*): / onbekend
 (8½ mnd.)
- 25a. Is er, na vaststelling van het Plan van aanpak, elke 6 weken contact geweest tus-
 sen werknemer en werkgever?
- nee
 - ja
 - onbekend
- 25b. Indien nee bij 25a: wie is er in gebreke gebleven?
- de werkgever
 - de werknemer
 - beiden
 - andere reden
 - onbekend

Toelichting:.....

.....
 (Bij andere reden: zijn er bijvoorbeeld misschien geen duurzaam benutbare moge-
 lijkheden?)

Formele kenmerken reïntegratieproces in eerste ziektejaar

26a. Inzet instrumenten: route naar werkhervatting: interventies ('activiteiten') (*Probleemanalyse Advies stappenplan reïntegratieactiviteiten en/of Plan van aanpak 6*).

voorgesteld:	uitgevoerd?	
	ja	nee
<input type="checkbox"/> om-, her- en bijscholing	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> training t.a.v. fysieke belasting	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> training t.a.v. psychische belasting	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> aanpassing takenpakket	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> tijdelijk		
<input type="checkbox"/> structureel		
<input type="checkbox"/> ergonomische aanpassingen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> tijdelijk		
<input type="checkbox"/> structureel		
<input type="checkbox"/> aanpassing werkuren/-tempo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> tijdelijk		
<input type="checkbox"/> structureel		
<input type="checkbox"/> aanpassing werk n.a.v. te hoge werkdruk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> tijdelijk		
<input type="checkbox"/> structureel		
<input type="checkbox"/> training/begeleiding bij traumatische ervaring	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> mediation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> anders, namelijk:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
.....		

26b. Indien wel voorgesteld, maar niet uitgevoerd bij 26a: wat is hiervan de reden?

.....

.....

27. (Totale) kosten voorgestelde reïntegratieactiviteiten (*Probleemanalyse 28*).

- onbekend
- bekend, nl.

28a. Einddoel van de reïntegratie (*Plan van aanpak 4, maar ook Probleemanalyse 26*).

- werkhervatting in de eigen functie
- gedeeltelijke werkhervatting in de eigen functie
- werkhervatting in een andere functie bij de eigen werkgever
- gedeeltelijke werkhervatting in een andere functie bij de eigen werkgever
- gehele of gedeeltelijke werkhervatting bij een andere werkgever
- nog niet bekend, omdat:

.....

28b. Bij gedeeltelijke werkhervatting: aantal uren in verhouding tot vroeger?

.....

Na 8½ maand

29. Stand van zaken werkhervatting ten tijde van de claimbeoordeling (*Actueel oordeel bij de Probleemanalyse en/of Evaluatie van het plan van aanpak 7 en/of VG-verslag*).

- werknemer werkt **volledig** in de eigen functie
- werknemer werkt **gedeeltelijk** in de eigen functie
- werknemer werkt bij eigen werkgever in andere functie
- werknemer werkt bij andere werkgever
- werknemer werkt niet, maar heeft benutbare mogelijkheden
- werknemer heeft geen duurzame benutbare mogelijkheden
- onbekend

30. Is er een 'Bijstelling probleemanalyse' geweest?

- nee
 - ja: welk(e) onderdeel(e)l(en) is/zijn bijgesteld?
 - beperkingen en mogelijkheden
 - arbeidsverhouding
 - mening werknemer/werkgever
 - overige relevante informatie
 - afweging
 - conclusie arbeidsmogelijkheden
 - advies voor het Plan van aanpak reïntegratie
 - advies stappenplan reïntegratieactiviteiten
-
-

31. Is er een 'Bijstelling Plan van aanpak' geweest?

- nee
 - ja: welk(e) onderdeel(e)l(en) is/zijn bijgesteld?
 - einddoel
 - afspraken
-
-

Gedrag werkgever in eerste ziektejaar

32. Mening werkgever over werknemer, functie, arbeidsmogelijkheden, oorzaak van verzuim, kwaliteit van arbeidsverhouding (*Probleemanalyse 20*).

- geen bijzonderheden
 geen informatie over te vinden
 arbeidsconflict

.....

33. Heeft de werkgever passend werk aangeboden?

- onbekend
 ja
 nee: waarom niet?

.....

34. Zijn er afspraken gemaakt die de werkgever om wat voor reden dan ook niet is nagekomen?

- nee
 ja, namelijk:

.....

Gedrag werknemer in eerste ziektejaar

35. Mening werknemer over ziekte, functie, oorzaak van verzuim, ziektebeleving, kwaliteit van arbeidsverhouding (*Probleemanalyse 19*).

- geen bijzonderheden
 geen informatie over te vinden
 arbeidsconflict

.....

36. Hoe goed beheerst de werknemer de Nederlandse taal?

- goed
 matig
 slecht (tolk / vertaalhulp nodig)
 onduidelijk

37. Hoe is de houding van de werknemer ten opzichte van werkhervatting? (bijv. alles-of-niets houding, sterk hechten aan mening curatieve sector)

.....

.....

38. Zijn er afspraken gemaakt die de werknemer om wat voor reden dan ook niet is nagekomen?

nee

ja, namelijk:

.....

Reïntegratieverslag

39. Is werknemer het eens met Probleemanalyse en actueel oordeel van de arbodienst? (*Evaluatie werknemer 1 in reïntegratieverslag.*)

info niet aanwezig

onbekend

ja

nee

.....

40. Is werknemer het eens met Medische informatie? (*Evaluatie werknemer 2.*)

info niet aanwezig

onbekend

ja

nee

.....

41. Is werknemer het eens met Plan van aanpak en evaluatie? (*Evaluatie werknemer 3.*)

info niet aanwezig

onbekend

ja

nee

.....

Visie van de bedrijfsarts op reïntegratie na 6 weken (Probleemanalyse)

42. Er zijn mogelijkheden voor de werknemer om:

weer geheel in de eigen functie te werken (Probleemanalyse 22)

weer gedeeltelijk in de eigen functie te werken (Probleemanalyse 22)

in ander werk bij de eigen werkgever aan de slag te komen (Probleemanalyse 23)

bij een andere werkgever aan de slag te komen

geen mogelijkheden: gaat richting WAO (Probleemanalyse 24)

onbekend

anders, nl.

.....

43. Conclusie arbeidsmogelijkheden (*Probleemanalyse 25*).
- geen duurzaam benutbare mogelijkheden
 - nu geen benutbare mogelijkheden, de toekomst is nog onduidelijk
 - nu geen benutbare mogelijkheden, in de toekomst wel benutbare mogelijkheden
 - wel benutbare mogelijkheden
 - onbekend

Visie van de bedrijfsarts op reïntegratie na 8½ maand

44. Mening bedrijfsarts over werknemer, functie, oorzaak van verzuim, kwaliteit van arbeidsverhouding
- geen bijzonderheden
 - geen informatie over te vinden
 - arbeidsconflict
 - vage klachten
-
-

45. Gaat dienstverband eindigen? (*Evaluatie van het plan van aanpak 8.*)
- nee
 - ja

46. Zijn de afgesproken reïntegratieactiviteiten volgens plan verricht? (*Evaluatie van het plan van aanpak 9.*)
- ja
 - nee

47. Wat is de visie van de bedrijfsarts op het herstel- en reïntegratiegedrag van de werknemer? (*O.m. in Actueel oordeel bij probleemanalyse.*)
- adequaat, geen bijzonderheden
 - geen visie
 - anders, nl.
-

48. Wat is de visie van de bedrijfsarts op het reïntegratiegedrag van de werkgever? (*O.m. in Actueel oordeel bij probleemanalyse.*)
- adequaat, geen bijzonderheden
 - geen visie
 - anders, nl.
-

49. Heeft de bedrijfsarts andere professionals geraadpleegd?
- nee
 - ja, nl.
 - huisarts
 - specialist
 - psycholoog/psychiater
 - anders, nl.

Toets reïntegratieverslag

50a. Is het reïntegratieverslag inhoudelijk getoetst? *(indien werkhervatting voor < 50% van het oude aantal uren)*

- nee
- ja: wat was het resultaat?
 - adequate reïntegratie-inspanningen van werknemer en werkgever
 - adequate reïntegratie-inspanningen van werkgever, niet van werknemer
 - adequate reïntegratie-inspanningen van werknemer, niet van werkgever
 - geen adequate reïntegratie-inspanningen van werknemer en werkgever
 - administratief onvoldoende

50b. Indien de reïntegratie-inspanningen van werknemer en/of werkgever niet adequaat waren: is er een sanctie opgelegd?

- nee
-
- ja
-

51. Uitslag WAO-claimbeoordeling

- < 15-25% ao
- 15-25% ao
- 25-35% ao
- 35-45% ao
- 45-55% ao
- 55-65% ao
- 65-80% ao
- 80-100% ao
- onbekend

52. Naam/tel. beoordelaar:

.....

Algemene indrukken onderzoeker

53. Indruk t.a.v. specifieke verschillen allochtonen/autochtonen:

.....

.....

54. Indruk t.a.v. reïntegratie-inspanningen in totaliteit (voldoende / onvoldoende): ...

.....

.....

55. Overige opmerkingen:

.....

.....

BIJLAGE 2: TABELLEN BEHOREND BIJ PARAGRAAF 3.3

TURKEN

Tabel 1 Turkse werknemers in de steekproef naar leeftijd en geslacht⁶⁴

leeftijd	geslacht		totaal (n = 171)
	man (n = 111)	vrouw (n = 60)	
18 t/m 25 jaar	3%	13%	6%
26 t/m 35 jaar	28%	40%	32%
36 t/m 45 jaar	46%	37%	43%
46 t/m 55 jaar	17%	7%	14%
56 t/m 64 jaar	6%	3%	5%
totaal	100%	100%	100%
gem. leeftijd	40,2 jaar	34,8 jaar	38,3 jaar

Tabel 2 Turkse werknemers in de steekproef naar opleidingsniveau en geslacht

opleidingsniveau	geslacht		totaal (n = 164)
	man (n = 108)	vrouw (n = 56)	
laag	45%	37%	43%
middelbaar	53%	54%	53%
hoog	2%	9%	4%
totaal	100%	100%	100%

Tabel 3 Turkse werknemers in de steekproef naar verblijfsduur in Nederland en geslacht

verblijfsduur	geslacht		totaal (n = 54)
	man (n = 43)	vrouw (n = 11)	
max. 5 jaar	2%	0%	2%
6-10 jaar	14%	27%	17%
11-20 jaar	23%	36%	26%
meer dan 20 jaar	61%	36%	56%
totaal	100%	100%	100%
gem. verblijfsduur	21,1 jaar	16,9 jaar	20,2 jaar

⁶⁴ Verschillen zijn statistisch significant.

Tabel 4 Turkse werknemers in de steekproef naar aard van de klachten bij ziekmelding en geslacht

aard van de klachten bij ziekmelding	geslacht		totaal (n = 169)
	man (n = 109)	vrouw (n = 60)	
psychisch ⁶⁵	26%	48%	34%
bewegingsapp.	55%	45%	52%
overig	37%	27%	33%
onbekend	1%	0%	1%

MAROKKANEN**Tabel 5 Marokkaanse werknemers in de steekproef naar leeftijd en geslacht⁶⁶**

leeftijd	geslacht		totaal (n = 167)
	man (n = 116)	vrouw (n = 51)	
18 t/m 25 jaar	10%	20%	13%
26 t/m 35 jaar	35%	51%	40%
36 t/m 45 jaar	37%	20%	32%
46 t/m 55 jaar	10%	10%	10%
56 t/m 64 jaar	8%	3%	5%
totaal	100%	100%	100%
gem. leeftijd	37,6 jaar	31,9 jaar	35,9 jaar

Tabel 6 Marokkaanse werknemers in de steekproef naar opleidingsniveau en geslacht

opleidingsniveau	geslacht		totaal (n = 159)
	man (n = 111)	Vrouw (n = 48)	
laag	39%	29%	36%
middelbaar	58%	67%	60%
hoog	4%	4%	4%
totaal	100%	100%	100%

⁶⁵ Verschillen zijn statistisch significant.⁶⁶ Verschillen zijn statistisch significant.

Tabel 7 Marokkaanse werknemers in de steekproef naar verblijfsduur in Nederland en geslacht

verblijfsduur	geslacht		totaal (n = 60)
	man (n = 43)	vrouw (n = 17)	
max. 5 jaar	14%	0%	10%
6-10 jaar	12%	29%	17%
11-20 jaar	35%	47%	38%
meer dan 20 jaar	39%	24%	35%
totaal	100%	100%	100%
gem. verblijfsduur	17,9 jaar	15,0 jaar	17,1 jaar

Tabel 8 Marokkaanse werknemers in de steekproef naar aard van de klachten bij ziekmelding en geslacht

aard van de klachten bij ziekmelding	geslacht		totaal (n = 167)
	man (n = 115)	vrouw (n = 52)	
psychisch	34%	46%	38%
bewegingsapp.	55%	46%	52%
overig	25%	31%	27%
onbekend	2%	2%	2%

AUTOCHTONEN

Tabel 9 Autochtone werknemers in de steekproef naar leeftijd en geslacht

leeftijd	geslacht		totaal (n = 161)
	man (n = 93)	vrouw (n = 68)	
18 t/m 25 jaar	8%	4%	6%
26 t/m 35 jaar	16%	24%	19%
36 t/m 45 jaar	26%	32%	29%
46 t/m 55 jaar	30%	25%	28%
56 t/m 64 jaar	20%	15%	18%
totaal	100%	100%	100%
gem. leeftijd	44,5 jaar	42,5 jaar	43,7 jaar

Tabel 10 Autochtone werknemers in de steekproef naar opleidingsniveau en geslacht

opleidingsniveau	geslacht		totaal (n = 151)
	man (n = 85)	vrouw (n = 66)	
laag	11%	14%	12%
middelbaar	66%	59%	63%
hoog	23%	27%	25%
totaal	100%	100%	100%

Tabel 11 Autochtone werknemers in de steekproef naar aard van de klachten bij ziekmelding en geslacht

aard van de klachten bij ziekmelding	geslacht		totaal (n = 160)
	man (n = 92)	vrouw (n = 68)	
psychisch ⁶⁷	35%	54%	43%
bewegingsapp.	37%	29%	34%
overig ⁶⁸	47%	29%	39%
onbekend	2%	2%	2%

⁶⁷ Verschillen zijn statistisch significant.

⁶⁸ Verschillen zijn statistisch significant.

BIJLAGE 3: TABELLEN MULTIVARIATE ANALYSES

Uit de analyses in hoofdstuk 3 is gebleken dat de steekproeven Turkse, Marokkaanse en autochtone werknemers in elk geval verschillen ten aanzien van geslacht, leeftijd en opleidingsniveau. Naar aanleiding hiervan is in de verdere analyses, in de hoofdstukken 4, 5 en 6, indien mogelijk, rekening gehouden met deze drie achtergrondkenmerken. Dit betekent dat, wanneer er in een bivariate analyse een verschil gevonden werd tussen de herkomstgroeperingen, er met behulp van multivariate analyse (logistische regressie) is nagegaan of geslacht, leeftijd en/of opleidingsniveau een achterliggende rol spelen. Daarbij zijn telkens alleen die variabelen in de multivariate analyse opgenomen, die biviaat een statistisch significante samenhang vertoonden met de afhankelijke variabele.

In de hoofdtekst van dit rapport zijn uitsluitend de resultaten van de multivariate analyses genoemd. Deze bijlage bevat de bijbehorende tabellen.

De volgende variabelen kunnen voorkomen in de tabellen:

TURK	Turkse herkomst
MAROK	Marokkaanse herkomst
NED	autochtone herkomst
HERKOMST	allochtone herkomst
MAN	man
VROUW	vrouw
LAAG	laag opleidingsniveau (ongeschoold/LO)
MIDDEN	middelbaar opleidingsniveau (LBO/MBO)
HOOG	hoog opleidingsniveau (HBO/WO)
JONG	jonge leeftijd (18 t/m 30 jaar)
MIDDELBAAR	middelbare leeftijd (31 t/m 50 jaar)
OUD	oude leeftijd (51 t/m 64 jaar)

Variabelen die een significante rol spelen worden in de tabellen *cursief* weergegeven.

Tabel 1 Aantekenen van bezwaar (n = 504)

onafhankelijke variabelen	Sig.	Odds ratio	95% betrouwbaarheidsinterval	
			ondergrens	Bovengrens
herkomst	0,344	1,328	0,738	2,391
<i>laag</i>	0,046	2,335	1,017	5,362
midden	0,878	1,064	0,482	2,352
CONSTANTE	0,000	0,114		

Tabel 2 Aanvragen deskundigenoordeel (n = 504)

onafhankelijke variabelen	Sig.	Odds ratio	95% betrouwbaarheidsinterval	
			ondergrens	bovengrens
<i>herkomst</i>	0,036	2,452	1,062	5,659
laag	0,809	1,161	0,346	3,894
midden	0,195	2,052	0,691	6,091
jong	0,995	0,998	0,508	1,961
oud	0,292	0,552	0,183	1,667
CONSTANTE	0,000	0,038		

Tabel 3 Geen reïntegratie-instrument voorgesteld (n = 504)

onafhankelijke variabelen	Sig.	Odds ratio	95% betrouwbaarheidsinterval	
			ondergrens	bovengrens
herkomst	0,106	1,570	0,909	2,712
laag	0,862	1,065	0,523	2,168
midden	0,197	0,650	0,337	1,252
CONSTANTE	0,000	0,210		

Tabel 4 Tijdelijke aanpassing werkuren/-tempo voorgesteld (n = 502)

onafhankelijke variabelen	Sig.	Odds ratio	95% betrouwbaarheidsinterval	
			ondergrens	Bovengrens
Marok	0,368	,820	0,533	1,262
ned	0,739	1,083	0,677	1,732
<i>laag</i>	0,026	0,629	0,418	0,946
hoog	0,442	1,294	0,671	2,494
CONSTANTE	0,000	1,634		

Tabel 5 Structurele aanpassing takenpakket voorgesteld (n = 504)

onafhankelijke variabelen	Sig.	Odds ratio	95 % betrouwbaarheidsinterval	
			ondergrens	bovengrens
<i>herkomst</i>	0,042	0,525	0,282	0,978
<i>man</i>	0,010	2,622	1,259	5,458
<i>jong</i>	0,279	0,555	0,191	1,612
<i>middelbaar</i>	0,747	1,130	0,538	2,372
CONSTANTE	0,000	0,088		

Tabel 6 Afspraken niet nakomen door werknemer (n = 504)

onafhankelijke variabelen	Sig.	Odds ratio	95 % betrouwbaarheidsinterval	
			ondergrens	Bovengrens
<i>herkomst</i>	0,063	0,530	0,271	1,036
<i>midden</i>	0,758	0,902	0,469	1,735
<i>hoog</i>	0,252	0,491	0,145	1,657
<i>jong</i>	0,084	0,448	0,181	1,113
<i>oud</i>	0,912	0,959	0,452	2,034
CONSTANTE	0,000	0,225		

Tabel 7 Conclusie arbeidsmogelijkheden: nu GDBM, toekomst onduidelijk (n = 504)

onafhankelijke variabelen	Sig.	Odds ratio	95 % betrouwbaarheidsinterval	
			ondergrens	bovengrens
<i>herkomst</i>	0,083	1,701	0,933	3,103
<i>laag</i>	0,166	1,805	0,782	4,163
<i>midden</i>	0,763	1,129	0,514	2,482
CONSTANTE	0,000	0,102		

Tabel 8 Conclusie arbeidsmogelijkheden: nu GDBM, in toekomst wel benutbare mogelijkheden (n = 504)

onafhankelijke variabelen	Sig.	Odds ratio	95 % betrouwbaarheidsinterval	
			ondergrens	bovengrens
<i>herkomst</i>	0,588	0,890	0,583	1,357
<i>man</i>	0,061	0,693	0,472	1,017
<i>laag</i>	0,095	0,684	0,438	1,068
<i>hoog</i>	0,517	1,230	0,657	2,305
CONSTANTE	0,212	0,764		

Tabel 9 Conclusie arbeidsmogelijkheden: wel benutbare mogelijkheden (n = 504)

onafhankelijke variabelen	Sig.	Odds ratio	95 % betrouwbaarheidsinterval	
			ondergrens	bovengrens
herkomst	0,120	0,721	0,478	1,089
laag	0,755	1,105	0,590	2,070
midden	0,141	1,506	0,873	2,600
CONSTANTE	0,011	0,524		

Tabel 10 Visie bedrijfsarts: er zijn mogelijkheden om weer geheel in eigen functie te werken (n = 504)

onafhankelijke variabelen	Sig.	Odds ratio	95 % betrouwbaarheidsinterval	
			ondergrens	bovengrens
herkomst	0,547	,880	0,580	1,334
man	0,115	0,737	0,504	1,077
<i>laag</i>	0,018	0,611	0,405	0,920
hoog	0,159	1,630	0,826	3,214
CONSTANTE	0,002	1,969		

Tabel 11 Uitslag claimbeoordeling: niet arbeidsongeschikt (n = 504)

onafhankelijke variabelen	Sig.	Odds ratio	95 % betrouwbaarheidsinterval	
			ondergrens	bovengrens
herkomst	0,324	1,290	0,778	2,137
laag	0,739	1,124	0,565	2,234
midden	0,234	0,687	0,370	1,275
middelbaar	0,755	0,925	0,566	1,511
<i>oud</i>	0,012	0,385	0,183	0,808
CONSTANTE	0,245	0,655		

Tabel 12 Uitslag claimbeoordeling: gedeeltelijk arbeidsongeschikt (n = 504)

onafhankelijke variabelen	Sig.	Odds ratio	95 % betrouwbaarheidsinterval	
			ondergrens	bovengrens
<i>herkomst</i>	0,003	0,461	0,279	0,763
laag	0,542	0,852	0,509	1,425
<i>hoog</i>	0,091	1,879	0,905	3,903
<i>jong</i>	0,029	0,525	0,294	0,935
oud	0,187	1,467	0,830	2,591
CONSTANTE	0,437	0,836		

Tabel 13 Uitslag claimbeoordeling: volledig arbeidsongeschikt (n = 504)

onafhankelijke variabelen	Sig.	Odds ratio	95% betrouwbaarheidsinterval	
			ondergrens	bovengrens
<i>herkomst</i>	0,012	1,998	1,164	3,432
midden	0,362	1,248	0,775	2,009
hoog	0,445	0,688	0,264	1,794
jong	0,964	0,984	0,494	1,962
<i>middelbaar</i>	0,090	0,600	0,332	1,084
CONSTANTE	0,001	0,349		

Tabel 14 Weer aan het werk ten tijde van claimbeoordeling (n = 502)

onafhankelijke variabelen	Sig.	Odds ratio	95% betrouwbaarheidsinterval	
			ondergrens	bovengrens
<i>Marok</i>	0,091	0,679	0,433	1,063
<i>ned</i>	0,047	1,645	1,007	2,688
laag	0,647	1,155	0,623	2,143
<i>midden</i>	0,022	1,887	1,096	3,247
<i>jong</i>	0,049	0,623	0,390	0,997
oud	0,467	1,213	0,721	2,041
CONSTANTE	0,168	0,663		