Studie naar werkgeversbehoeften

Duurzame arbeidsparticipatie door mensen met een chronische aandoening

DOOR Melissa Hagendijk, Ellen van Rossum, Harald Miedema en Marjolijn Bal

Sinds per 1 januari 2015 de Participatiewet van kracht is, moeten mensen met een arbeidsbeperking of -handicap, die wel arbeidsvermogen hebben, zoveel mogelijk aan de slag in reguliere banen. In opdracht van kenniscentrum Zorginnovatie van Hogeschool Rotterdam is de visie van de werkgever op de Participatiewet onderzocht, en diens ondersteuningsbehoefte bij het creëren van duurzame reguliere arbeidsplaatsen.

De ambitie is om de arbeidsdeelname van deze doelgroep substantieel te laten stijgen. In het Sociaal Akkoord van 2013 is met werkgevers afgesproken om hiervoor 125.000 extra banen aan de onderkant van de arbeidsmarkt te creëren. In december 2014 hebben de regeringspartijen afgesproken dat ook hoger opgeleiden voor deze banen in aanmerking moeten kunnen komen. Zij gaan ook meetellen in het percentage arbeidsgehandicapten dat een werkgever in dienst heeft. Mocht blijken dat hierdoor verdringing van lager opgeleiden optreedt, dan moeten er nog twintig- tot dertigduizend extra banen bijkomen (Miedema & Engels 2015). Als werkgevers onvoldoende mensen met een arbeidsbeperking aannemen, wil de overheid hen hier via de Quotumwet toe verplichten. Het is alleen de vraag of werkgevers voldoende geïnformeerd en toegerust zijn, om mensen met een arbeidsbeperking of -handicap een duurzame arbeidsplaats te bieden. Immers, uit eerdere praktijkonderzoeken van onder andere Varekamp et al. (2009) en Kremer (2011) blijkt, dat de rol van de werkgever essentieel is om duurzame arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking te realiseren. Indien de arbeidsplaatsing niet goed verloopt, zal deze negatieve ervaring mensen met een arbeidsbeperking in de toekomst mogelijk weerhouden te participeren op de reguliere arbeidsmarkt (Zimmer et al. 2006).

Methode

We hebben twaalf interviews afgenomen bij leidinggevenden van werknemers met een arbeidsbeperking, die veroorzaakt was door verschillende chronische aandoeningen (CA), zoals reuma, spierziekte, ernstige neurologische ziekte of dwarslaesie.[1] Deze werknemers waren werkzaam in de zorg (n = 3), overheid (n = 1), detailhandel (n = 3), industrie (n = 3) en financiële sector (n = 3). De respondenten zijn afkomstig uit het persoonlijk netwerk van de onderzoekers. Voorafgaand aan het interview is op basis van de literatuur een topiclijst opgesteld, zodat alle relevante onderwerpen aan bod kwamen. De interviews zijn volledig uitgeschreven en daarna geanalyseerd.

Visie

Alle leidinggevenden vinden het belangrijk dat mensen met een CA een kans krijgen binnen de samenleving. Zij voelen ook de verantwoordelijkheid deze kansen binnen de samenleving te realiseren. ‘Als maatschappij heb je een verantwoording. [..] Elk mens heeft een talent en elk mens heeft een bepaalde kracht. Wij mogen mensen met een lichamelijke of geestelijke beperking niet links laten liggen.’ Leidinggevenden werkzaam in de zorgsector benoemden deze maatschappelijke plicht vaker dan leidinggevende werkzaam in andere sectoren. Meer dan de helft van de leidinggevenden weet niet wat de participatiewet concreet voor hen gaat betekenen. Wel geven de leidinggevenden aan, dat het creëren van arbeidsplaatsen voor mensen met een CA lastig is vanwege het afnemende aantal arbeidsplaatsen door bijvoorbeeld reorganisaties. Organisaties worden kleiner, waardoor het voor het huidige personeel al lastig is om een arbeidsplaats te behouden.

Ervaringen

Tien van de twaalf leidinggevenden geven aan dat werknemers met een CA een hoge motivatie tonen. Vaak wil de werknemer met een CA zich extra bewijzen, omdat de angst om ontslagen te worden groot is. ‘Ze zal niet gauw nee zeggen. [...] Dat ze met tranen in haar ogen achter de kassa zit. We moeten haar dan alsnog naar huis sturen, omdat het gewoon niet gaat. [..] Dus het is iemand die wel wil.’ Het verzuim van mensen met een CA ligt

volgens de leidinggevenden niet hoger dan bij de werknemers zonder een CA. De beperkingen zorgen er wel vaak voor dat niet alle taken kunnen worden uitgevoerd. De flexibiliteit van mensen met een CA ligt dus lager. De leidinggevenden noemen ook dat de arbeidsproductiviteit lager is dan van medewerkers zonder een CA. De productiviteit daalt doordat bepaalde taken meer tijd en energie kosten voor werknemers met een CA. 'Je hebt eigenlijk een werknemer die meer kost dan dat hij oplevert, hoe plat ook.' Daarnaast geven leidinggevenden aan dat werknemers met een CA zorgen voor een extra belasting op administratief gebied, bijvoorbeeld door extra gesprekken of het regelen van sociale verzekeringen.

Openheid

Het geven van openheid over de beperking blijkt essentieel te zijn in het creëren van draagvlak onder collega's. Indien er geen duidelijkheid wordt gegeven over de beperking en de gevolgen daarvan voor het werk, dan tonen collega's weinig begrip. 'Eerst was er veel cynisme. Is ze nou weer ziek? En toen dus open en bloot die ziekte er was, was er in één keer heel veel begrip en wilde iedereen daar zijn steentje wel in bijdragen. Dus daar merk je de ommekeer op het moment dat een ziekte een naam heeft.' Werknemers met een CA vinden het echter vaak lastig om open te zijn over hun beperking en de gevolgen daarvan. Leidinggevenden erkennen hun rol in het creëren van draagvlak binnen de organisatie voor mensen met een CA. Zij vinden het hun taak om, vóór de indiensttreding, de collega's in te lichten over de beperking en de eventuele gevolgen daarvan voor het werk.

Aanpassingen

Leidinggevenden zien het hebben van een CA beperking niet als afwijsreden tijdens een sollicitatie. Het is belangrijker dat de persoon bezit over de juiste kennis, instelling en voldoet aan de gestelde functie eisen. Wanneer iemand wordt aangenomen, worden er vaak materiële aanpassingen gerealiseerd. Deze aanpassingen variëren in aanpassingen aan het gebouw, de werkplek, bedrijfskleding en ICT gerelateerde aanpassingen. Daarnaast zijn ook vaak immateriële aanpassingen nodig, zoals aanpassingen van werktijden en werktaken. Aanpassing van werktijden is nodig, omdat werknemers met een CA sneller vermoeid kunnen zijn. Door een aanpassing van de werktijden kunnen zij buiten de spits reizen en kortere dagen werken.

Ondersteuning

Hoewel een aantal leidinggevenden aangeeft voldoende interne ondersteuning te ontvangen vanuit Human Resources om duurzame arbeidsparticipatie te realiseren, geeft een enkeling aan dat meer externe ondersteuning noodzakelijk is. Daarnaast wensen leidinggevenden extra ondersteuning bij het plaatsen van werknemers met een CA bij taken die passend zijn bij de beperking. Zo wordt er geadviseerd om een overzicht te maken van soorten beperkingen en de verschillende functies, zodat leidinggevenden geadviseerd kunnen worden over welke taken uitvoerbaar zijn met een specifieke beperking, 'Iemand in zo'n scootertje kan misschien wel iets administratiefs doen, maar iemand die communicatief niet goed is kan in een magazijn werken.' Daarnaast geven leidinggevenden aan dat er behoefte is aan professionals die kennis hebben over de beperkingen en de gevolgen daarvan voor het werk, zodat de reeds werkzame werknemers goed geïnformeerd kunnen worden.

Conclusie

Dit onderzoek laat zien dat leidinggevenden extra ondersteuning wensen om de, door de participatiewet verplichte, arbeidsplaatsing van mensen met een CA te laten resulteren in duurzame arbeidsparticipatie. Zo is een gespecialiseerde professional met kennis over de beperkingen en de gevolgen daarvan voor het werk gewenst, zodat materiële aanpassingen gerealiseerd kunnen worden en collega's goed geïnformeerd kunnen worden over de beperking. Ook is een overzicht van beperkingen en bijpassende functies en taken gewenst, zodat de aansluiting tussen de beperking en taken geoptimaliseerd kan worden. ■

MM Hagendijk studeerde Human Resource Management aan de HZ University of Applied Sciences, **NA van Rossum** studeerde ergotherapie aan de Hogeschool Rotterdam, **Harald Miedema en Marjolein Bal** zijn lector, respectievelijk promovendus bij Kenniscentrum Zorginnovatie Hogeschool Rotterdam. m.i.bal@hr.nl

Noot

1. Dit onderzoek richt zich op mensen met een chronische aandoening die lichamelijke beperkingen veroorzaakt.

Referenties

Miedema HS, Engels J. Werkhervatting en Re-integratie. Zorgbasics reeks. Den Haag: Boom Lemma, maart 2015

Varekamp I., Heutink A., Landman S., Koning C.E.M., Vries G. de & Dijk F.J.H. van, (2009), Facilitating Empowerment in Employees with Chronic Disease: Qualitative Analysis of the Progress of Change, *J Occup Rehabil*, (19), 399.

Kremer, B. (2011). De werkgever aan het woord over werkgevers met een beperking. Wat vinden werkgevers er zelf van? *Perspectief, (15),* 15-18.

Zimmer-Gembeck MJ., Mortimer JT. (2006). Adolescent work, vocational development, and education. *Review of Educational Research, (76),* 537-566