



Het belang van begeleiding

Langdurig zieke werknemers 9 en 18
maanden na ziekmelding vergeleken

Lone von Meyenfeldt
Philip de Jong
Carlien Schrijvershof

Dit onderzoek is financieel mogelijk gemaakt door de Stichting Instituut GAK

Den Haag, april 2009

Inhoudsopgave

1	Inleiding	3
2	Opzet studie	4
2.1	Langdurig zieke werknemers 18 maanden na ziekmelding	4
2.2	De onderzochte populatie	4
2.3	Indeling rapportage	5
3	Begeleidende instanties	6
3.1	Inleiding	6
3.2	Begeleiding door verschillende instanties	6
4	Begeleiding werkgever	9
4.1	Inleiding	9
4.2	Werkaanpassingen werkgever	9
4.3	Plan van aanpak werkgever	11
5	Aanvullende maatregelen voor werkhervatting	13
5.1	Inleiding	13
5.2	Aanvullende maatregelen	13
6	Begeleiding door de bedrijfsarts	17
6.1	Inleiding	17
6.2	Eerste contact met de bedrijfsarts	17
6.3	Probleemanalyse door de bedrijfsarts	18
6.4	Mogelijkheden terugkeer naar werk met bedrijfsarts besproken	18
7	Conclusie	22
7.1	Inleiding	22
7.2	Timing van de begeleiding	22
7.3	Effect van begeleiding	23

1 Inleiding

Sinds de Wet Verbetering Poortwachter (2002) zijn werkgever en werknemer samen verantwoordelijk voor re-integratie in het geval van langdurige ziekte. De wet voorziet in een handelingsprotocol dat werknemers en werkgevers dienen te volgen bij ziekteverzuim dat langer dan zes weken duurt. Vanaf 2004 is met de Wet Verlenging Loondoorbetaling bij Ziekte (VLZ) tevens de periode van loondoorbetaling door de werkgever verlengd van één naar twee jaar. Als de werkgever onvoldoende heeft ondernomen om de zieke werknemer te re-integreren kan deze als sanctie verplicht worden tot loondoorbetaling van maximaal een jaar. De werknemer die niet voldoende meewerkt kan gesanctioneerd worden door vermindering of stopzetting van de loondoorbetaling. De werkgever kan op verschillende manieren aan zijn verplichtingen voor het re-integreren van langdurig zieke werknemers voldoen, onder meer door het aanbieden van werkaanpassingen zoals werken met minder uren, andere taken of het aanbieden van scholing. Daarnaast kan hij een beroep doen op de ontstane markt voor dienstverlening op het gebied van arbozorg en re-integratie.

Uit eerder onderzoek is naar voren gekomen dat begeleiding van de zieke werknemer van doorslaggevend belang is bij het welslagen van werkhervatting na langdurig ziekteverzuim.¹ In deze rapportage wordt ingegaan op de ervaringen van langdurig zieke werknemers met de begeleiding die zij krijgen bij hun werkhervatting gedurende de eerste 18 maanden na ziekmelding. Hierbij staan twee vragen centraal:

*‘Wat is de **timing** van de begeleiding die langdurig zieke werknemers in de periode van 18 maanden na ziekmelding ontvangen van hun werkgever, de bedrijfsarts en derden?’*

en

*‘Wat is het **effect** van de verschillende vormen van begeleiding op de werkhervatting van langdurig zieke werknemers 18 maanden na ziekmelding?’*

¹ De Jong, Ph., Schrijvershof, C., Veerman, T. (2008) *Vangnetters en profil*, Rapportage in het kader van onderzoeksproject “de Weg naar de WIA”

2 Opzet studie

2.1 Langdurig zieke werknemers 18 maanden na ziekmelding

In opdracht van de Stichting Instituut GAK werken de bureaus APE en AStri samen om een longitudinaal project uit te voeren, het project de Weg naar de WIA (WnW), dat een cohort reguliere werknemers en een cohort vangnetters vanaf negen maanden ziekte tot 27 maanden na hun eerste ziekte dag volgt. Beide cohorten worden drie maal benaderd: negen, achttien en 27 maanden na eerste dag van ziekteverzuim. De negen maanden zieke responsgroepen vormen de te volgen cohorten. De werkgevers van de reguliere werknemers worden negen en 27 maanden na de eerste verzuimdag geënquêteerd. De enquêtegegevens van langdurig zieke werknemers achttien maanden na ziekmelding en de gegevens van hun werkgever zijn onlangs verkregen. In dit rapport concentreren we ons op de werknemers.

2.2 De onderzochte populatie

In deze rapportage analyseren we werknemers die zowel negen als achttien maanden na ziekmelding hebben gerespondeerd. Hierbij hebben we een selectie gemaakt van werknemers die nog een dienstverband hadden ten tijde van ondervraging.

Om te onderzoeken wat het effect is van begeleiding op de werkstatus achttien maanden na ziekmelding zetten we deze twee variabelen tegen elkaar af. Om hierbij recht te doen aan de overgangen in werkstatus gedurende deze periode onderscheiden we in deze rapportage de volgende drie groepen:

- Werknemers die zowel negen als achttien maanden na ziekmelding niet werken;
- Werknemers die achttien maanden na ziekmelding (meer) zijn gaan werken;
- Werknemers die achttien maanden na ziekmelding minder zijn gaan werken of niet meer werken.

In tabel 2.1 staat de verdeling van de respondenten over de hierboven genoemde groepen weergegeven.

Het aantal waarnemingen van werknemers is 1.351. Waar het aantal minder is, is er sprake van partiële non-respons, of van toepasselijkheid van de betreffende vraag op een beperkt deel van de responsgroep. In iedere tabel is aangegeven op hoeveel waarnemingen de gegevens betrekking hebben.

Het aandeel langdurig zieken dat achttien maanden na ziekmelding weer (meer) is gaan werken is het grootst (56%). De groep die beide perioden niet aan het werk is beslaat 295 van de populatie en werknemers die in de tweede periode minder zijn gaan werken 15%.

Tabel 2.1 Verdeling naar overgangen in werkstatus

Subgroep	Frequentie	Percentage
In beide perioden niet aan het werk	394	29
(meer) gaan werken	755	15
Minder (of niet meer) gaan werken	202	56
Totaal	1351	100

2.3 Indeling rapportage

Elk hoofdstuk van de rapportage kent eenzelfde indeling. Eerst wordt er aandacht besteed aan de verschillen tussen periode 1, de periode tot negen maanden na ziekmelding, en periode 2, de periode tussen negen en achttien maanden na ziekmelding. Hierbij wordt gekeken naar de verschillen tussen de gehele groep respondenten die voor de analyse geselecteerd is. Vervolgens wordt ingezoomd op drie groepen, namelijk de werknemers die in beide periode niet aan het werk zijn, de werknemers die in de tweede periode (meer) zijn gaan werken en de werknemers die in de tweede periode minder of gestopt zijn met werken. Voor elke groep wordt er gekeken naar de verschillen in begeleiding tussen de onderzochte periodes om zo het effect en de timing van de begeleiding in beeld te brengen.

Elk hoofdstuk richt zich vervolgens op een specifiek onderdeel van begeleiding. Hoofdstuk 3 gaat in op de verschillende instanties door wie langdurig zieke werknemers begeleid kunnen worden bij terugkeer naar werk. Vervolgens komt in hoofdstuk 4 de begeleiding door de werkgever aan de orde. Hoofdstuk vijf zoomt in op aanvullende maatregelen die worden genomen om de werkhervatting te stimuleren. Hoofdstuk 6 besteedt aandacht aan de begeleiding door de bedrijfsarts. Tot slot bevat hoofdstuk 7 een samenvatting van de conclusies over de uitkomsten die zijn gepresenteerd in deze rapportage.

3 Begeleidende instanties

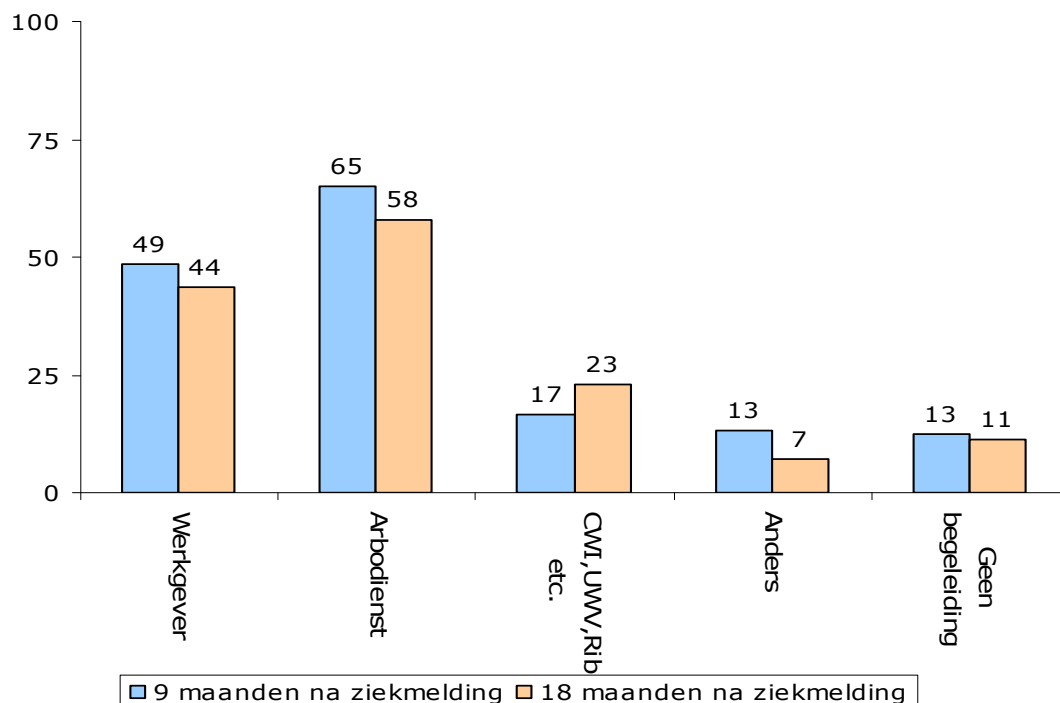
3.1 Inleiding

Zowel negen maanden na ziekmelding als achttien maanden na ziekmelding is respondenten gevraagd van welke instanties zij begeleiding ontvingen bij de terugkeer naar werk. De werknemer kan door verschillende instanties worden begeleid, zoals de werkgever, de arbodienst of andere re-integratiedienstverleners.

3.2 Begeleiding door verschillende instanties

In beide perioden is het voornamelijk de arbodienst die de langdurig zieke werknemer begeleidt, gevolgd door de werkgever. In de tweede periode, tussen negen en achttien maanden na ziekteverzuim, is zowel de begeleiding door arbodienst als door de werkgever enigszins afgenomen. Dit gaat gepaard met een toename van begeleiding door re-integratiebedrijven, UWV, CWI. In de figuur is de begeleiding door deze partijen samengevat (zie figuur 3.1).

Figuur 3.1 Begeleiding naar instantie 9 en 18 maanden na ziekmelding.



Om een beeld te krijgen van de timing van de begeleiding wordt er gekeken naar de begeleiding die de zieke werknemer in de eerste negen maanden na ziekmelding heeft gekregen en naar de begeleiding die hij tussen negen en achttien maanden na ziekmelding heeft gekregen (zie tabel 3.1).

Niet werkenden

Uit de tabellen is af te lezen dat werknemers die in beide perioden niet aan het werk zijn vaker geen begeleiding hebben gehad dan de andere groepen. In de tweede periode is dit percentage echter minder hoog dan in de eerste periode (26 en 23%). Deze groep krijgt in de periode tussen negen en achttien maanden na ziekmelding veel vaker begeleiding door een re-integratiebedrijf of het UWV dan in de eerste periode; de begeleiding door de arbodienst en de werkgever neemt iets af.

Minder gaan werken

Er zijn ook werknemers die in de periode negen tot achttien maanden na ziekmelding minder, of niet meer, zijn gaan werken. Deze groep heeft dus een terugval wat betreft werkhervatting. In de eerste negen maanden na ziekmelding waren de langdurig zieke werknemers deels of geheel aan het werk. In deze periode kregen zij doorgaans begeleiding door de arbodienst (62%) en de werkgever (41%). Het aandeel werknemers dat begeleiding door de werkgever kreeg is echter lager dan in de groep die meer is gaan werken of de groep die in beide periode deels het werk heeft hervat. Net als bij de groep niet-werkenden, is in de periode tussen negen en achttien maanden na ziekmelding het aandeel werknemers dat begeleiding door een re-integratiebedrijf krijgt twee keer zoveel als in de periode hiervoor (20%).

Meer gaan werken

Een andere interessante groep is de groep werknemers die weer aan het werk is gegaan of is begonnen met werken. In de eerste maanden na ziekmelding kreeg deze groep werknemers overwegend begeleiding door de arbodienst (68%) en de werkgever (53%). In de periode hierna is de begeleiding voor deze groep afgenomen. Dit komt waarschijnlijk omdat men in deze periode het werk, al dan niet deels, heeft hervat. De veelvuldige begeleiding door de werkgever en de arbodienst in de eerste negen maanden na ziekmelding heeft dus effect op de werkstatus in de periode hierna.

Tabel 3.1 Begeleiding door verschillende instanties naar verandering in werkstatus

	Begeleiding negen maanden na ziekmelding n=1.322			Begeleiding tussen negen en achttien maanden na ziekmelding n= 1.295		
	Niet	Meer	Minder	Niet	Meer	Minder
re-integratiebedrijf	13	8	11	29	8	20
verzuimmanagementbedrijf	3	2	3	3	2	3
Centrum voor Werk en Inkomen	1	0	0	2	1	0
arbodienst	51	68	62	47	60	52
outplacementbureau	1	0	1	2	1	1
UWV	4	2	4	7	3	6
werkgever	29	53	41	26	46	34
andere instantie(s)	7	15	10	6	7	5
geen enkele begeleiding	26	10	14	23	9	10

4 Begeleiding werkgever

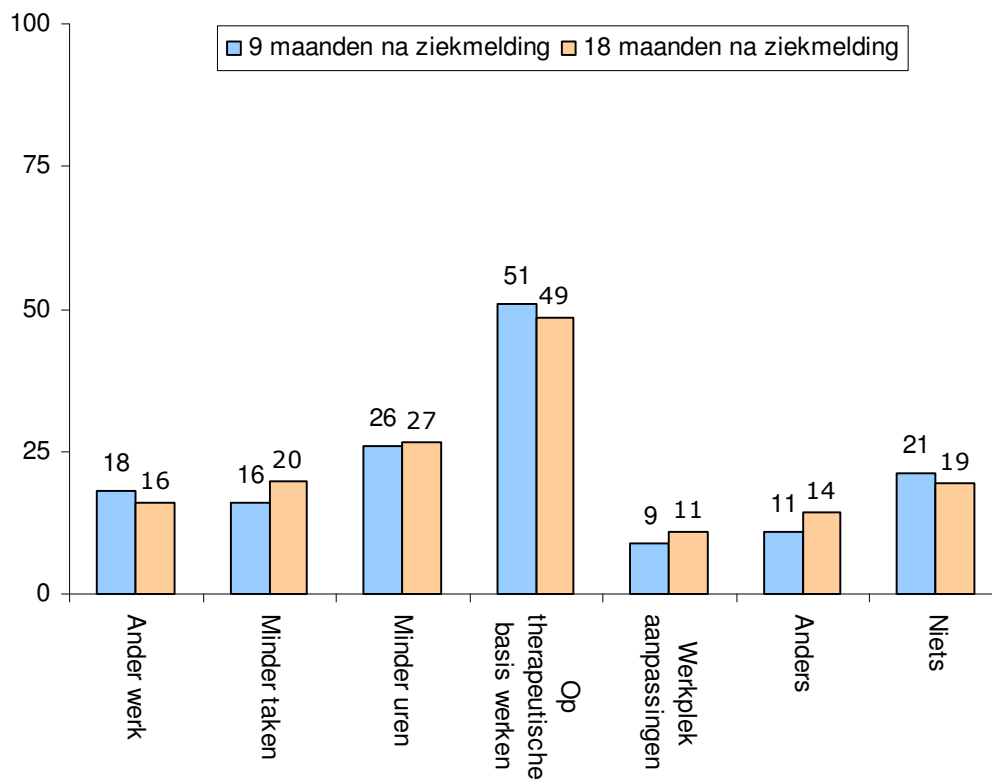
4.1 Inleiding

Sinds de Wet Verbeterde Poortwachter (WVP) zijn werkgevers verplicht in geval van langdurig ziekteverzuim het zogenaamde poortwachterprotocol te volgen. Dit houdt onder andere in dat de werkgever na acht weken ziekteverzuim een plan van aanpak opstelt voor de werkhervatting van de betreffende werknemer. De werkgever kan de werknemer aanbieden het werk te hervatten met aanpassingen zoals minder uren, minder taken of hulpstukken.

4.2 Werkaanpassingen werkgever

Zowel negen als achttien maanden na ziekmelding is werknemers gevraagd wat de werkgever heeft gedaan om hen aan het werk te houden binnen het eigen bedrijf (zie figuur 4.1).

Figuur 4.1 Werkaanpassingen werkgever negen en achttien maanden na ziekmelding



Werkgevers bieden zowel in de eerste als in de tweede periode het vaakste werken op therapeutische basis aan voor de re-integratie van de zieke werknemer. Over het geheel genomen hebben werkgevers in de periode tussen negen en achttien maanden na ziekmelding evenveel werkaanpassingen aangeboden voor de re-integratie van hun zieke werknemer als in de eerste negen maanden na ziekmelding. Er zijn echter wel verschillen per activiteit. Het aandeel werknemers dat minder taken, minder uren en werkplek aanpassingen krijgt aangeboden neemt tussen negen en achttien maanden na ziekmelding toe. Het aandeel dat ander werk kan gaan doen of kan werken op therapeutische basis neemt juist iets af, net als het aandeel dat vindt dat de werkgever niets heeft gedaan.

Om te kijken naar het effect van de timing van de werkaanpassingen is in de onderstaande tabel weergegeven welke aanpassingen er respectievelijk in de eerste negen maanden en tussen negen en achttien maanden na ziekmelding zijn aangeboden. Dit is voor verschillende groepen weergegeven.

Tabel 4.1 geeft een overzicht van de werkaanpassingen door werkgevers naar verandering in werkstatus van de werknemer.

Tabel 4.1 Werkaanpassingen door de werkgever in de eerste negen maanden na ziekmelding naar verandering in werkstatus

	Begeleiding negen maanden na ziekmelding n=954			Begeleiding tussen negen en achttien maanden na ziekmelding n=843		
	Niet	Meer	Minder	Niet	Meer	Minder
minder taken aangeboden	5	18	17	6	17	16
minder uren aangeboden	6	30	23	4	20	12
aangeboden om op therapeutische basis te gaan werken	21	53	57	5	25	23
ander werk aangeboden	5	14	14	19	59	45
werkplekaanpassingen / hulpmiddelen aangeboden	3	8	6	5	11	8
anders	29	16	14	30	11	15
niets gedaan	46	17	17	47	14	22

Niet werkenden

Bijna de helft van de groep die in beide perioden niet werkt geeft aan dat zowel in de eerste negen maanden na ziekmelding als tussen negen en achttien maanden na ziekmelding geen werkaanpassingen te hebben gehad. Dit percentage is meer dan twee keer zo hoog dan bij de andere groepen. In de eerste periode krijgen niet werkenden het vaakste werk op therapeutische basis of andere werkaanpassingen aangeboden. In de tweede periode krijgt deze groep juist vaker ander werk aangeboden (19%). Ook krijgen men weer andere werkaanpassingen aangeboden, dit percentage is in beide perioden veel hoger dan bij de andere groepen.

Meer gaan werken

Langdurig zieke werknemers die in de tweede periode meer zijn gaan werken dan in de eerste periode hebben in de eerste periode het vaakst een aanbod voor therapeutische werken gekregen. Ook heeft deze groep vaak minder uren aangeboden gekregen. Dit laatste is bij de andere twee groepen minder vaak het geval. In de tweede periode heeft 59% van de werknemers uit deze groep ander werk aangeboden gekregen. Verder hebben de werknemers die meer zijn gaan werken meer werk aanpassingen aangeboden gekregen dan de andere twee groepen; dit is met name in de tweede periode het geval.

Minder gaan werken

De groep die minder is gaan werken wijkt qua werkaanpassingen in de eerste negen maanden na ziekmelding niet veel af van de groep die meer is gaan werken. Het enige verschil is dat de ze minder vaak een urenreductie aangeboden hebben gekregen. In de tweede periode zijn er echter wel verschillen waar te nemen. De groep die minder is gaan werken geeft bijvoorbeeld vaker aan dat er geen werkaanpassingen hebben plaatsgevonden. Als er wel werkaanpassingen zijn aangeboden, is dit bij kleiner deel van de groep dan bij de groep die meer is gaan werken. Het grootste verschil is te zien bij het aanbieden van minder uren (8 procentpunt) en het aanbieden van ander werk (14 procentpunt).

4.3 Plan van aanpak werkgever

Volgens het poortwachterprotocol moet de werkgever na 8 weken ziekteverzuim een plan van aanpak voor de werkhervatting van de zieke werknemer opstellen. De onderstaande tabel

(

tabel 4.2) laat voor de verschillende groepen werknemers zien of een plan van aanpak is gemaakt. De groep niet werkenden heeft relatief vaak geen plan van aanpak of weet niet of dit is opgesteld. Opvallend is dat de groep die minder is gaan werken het vaakste (70%) een plan van aanpak heeft.

Tabel 4.2 Aanwezigheid plan van aanpak naar verandering in werkstatus

	Begeleiding negen maanden na ziekmelding		
	Niet	Meer	Minder
ja	45	67	70
nee	43	27	25
weet niet	12	6	6

5 Aanvullende maatregelen voor werkherhvatting

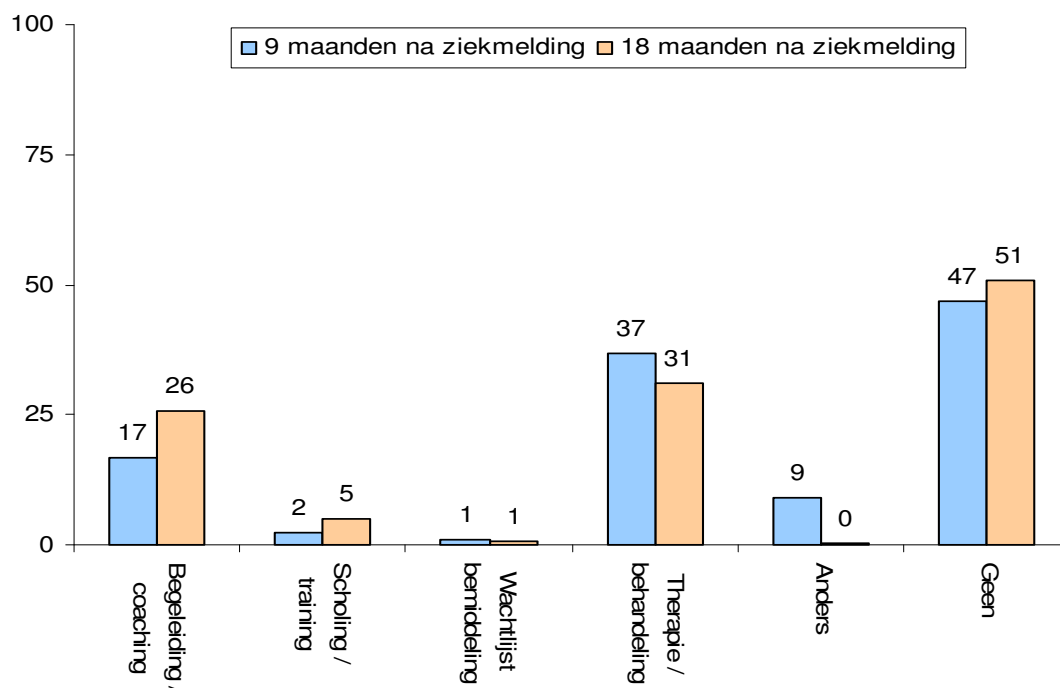
5.1 Inleiding

De werknemers is gevraagd of naast de inspanning van de werkgever nog andere activiteiten zijn ingezet voor de werkherhvatting van de werknemer. Te denken valt aan interventies zoals coaching, scholing, of therapie en behandeling.

5.2 Aanvullende maatregelen

Het aandeel respondenten waarvoor geen aanvullende activiteiten zijn ingezet is in beide onderzochte periodes licht toegenomen (47% tegen 51 %). Verder is te zien dat in de periode van negen tot achttien maanden na ziekmelding minder therapie en behandeling is ingezet en dat activiteiten uit de categorie 'anders' zijn afgenomen. Activiteiten als begeleiding en coaching en opleiding en scholing zijn juist in de tweede periode iets toegenomen.

Figuur 5.1 Aanvullende maatregelen voor werkherhvatting negen en achttien maanden na ziekmelding



Niet werkenden

Net als voor werkaanpassingen geldt ook bij aanvullende activiteiten dat deze voor niet werkenden minder of helemaal niet zijn ingezet. Het verschil met de andere groepen is echter minder groot. In beide periode geeft 57% van de niet werkenden aan dat er geen andere activiteiten zijn ingezet. Wanneer er wel activiteiten zijn ingezet is dit in de eerste periode vaak therapie of benadering en in de tweede periode therapie en behandeling samen met begeleiding en coaching. In de eerste periode wordt begeleiding en coaching beduidend minder ingezet.

Meer gaan werken

Langdurig zieke werknemers die meer zijn gaan werken tussen negen en achttien maanden na ziekmelding hebben eveneens vaak therapie of behandeling gehad in de eerste periode. Ook in de tweede periode krijgen ze dit type begeleiding, maar het aandeel neemt af. Net als bij de niet werkenden neemt begeleiding en coaching toe, dit geldt ook voor het aandeel dat geen andere begeleidende activiteiten heeft gehad. In de eerste negen maanden na ziekmelding krijgt de groep die meer is gaan werken ook al veel vaker begeleiding en coaching dan de andere twee groepen.

Minder gaan werken

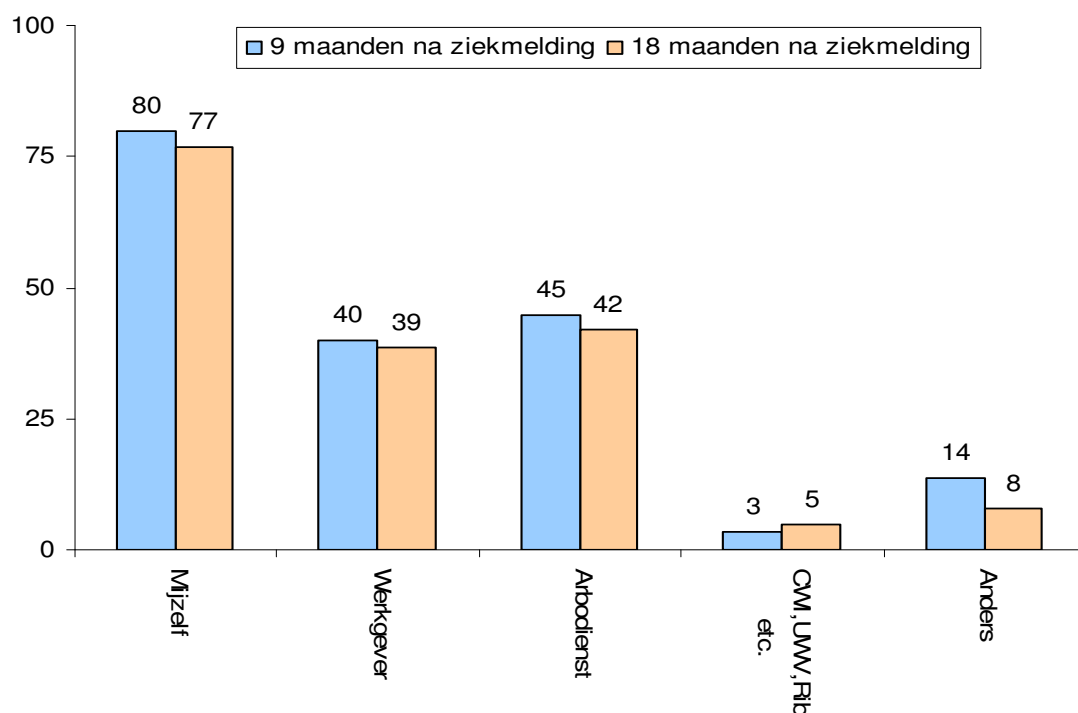
De groep die minder is gaan krijgt in beide perioden minder vaak andere activiteiten aangeboden dan de groep die meer is gaan werken. Zowel in de eerste als in de tweede periode is het aandeel uit deze groep dat aanvullende activiteiten krijgt ongeveer even groot als dat van de groep niet werkenden.

Tabel 5.1 Aanvullende maatregelen naar verandering in werkstatus

	Begeleiding negen maanden na ziekmelding			Begeleiding tussen negen en achttien maanden na ziekmelding		
	n=932			n= 841		
	Niet	Meer	Minder	Niet	Meer	Minder
begeleiding / coaching	9	19	10	19	27	21
scholing / training	1	2	1	6	5	2
wachtlijstbemiddeling	1	1	0	1	1	0
therapie / behandeling	33	38	34	28	30	27
anders	7	10	10	1	0	1
geen (andere) activiteiten	57	44	50	57	51	54

Naast de inzet van aanvullende activiteiten kijken we ook naar het initiatief voor deze activiteiten. Uit Figuur 5.2 is af te lezen dat het initiatief in beide perioden vaak bij de werknemer zelf ligt, gevolgd door de arbodienst en de werkgever. Tussen negen en achttien maanden na ziekmelding neemt het aandeel echter af en geven werknemers vaker aan dat het initiatief bij re-integratiebedrijven, UWV en CWI lag. Dit komt overeen met figuur 1.1, waarin is te zien dat werknemers tussen negen en achttien maanden na ziekmelding vaker begeleiding van re-integratiebedrijven, UWV en CWI krijgen.

Figuur 5.2 Initiatief aanvullende maatregelen werkhervatting negen en achttien maanden na ziekmelding



Wederom bekijken we ook waar het initiatief voor de aanvullende activiteiten ligt bij de afzonderlijke groepen.

Niet werkenden

In vergelijking met de andere groepen ligt bij niet werkenden in beide perioden het initiatief minder vaak bij de werknemer zelf. Dit geldt eveneens voor de arbodienst en de werkgever. Deze personen of instellingen worden nog wel het vaakst benoemd, maar het aandeel is lager. Niet werkenden geven echter vaker dan andere groepen aan dat het initiatief bij het re-integratiebedrijf ligt. In de tweede periode is dit aandeel een stuk hoger dan in de eerste periode. Ook het aandeel niet werkenden dat zelf initiatief neemt is in de tweede periode iets hoger.

Meer gaan werken

De groep die meer is gaan werken heeft zelf het vaakst initiatief genomen voor aanvullende activiteiten. Dit aandeel is in de tweede periode iets lager dan in de eerste periode. Naast de werknemer zelf, neemt ook de arbodienst en de werkgever vaak initiatief voor extra activiteiten. In de tweede periode neemt het aandeel werknemers waarbij de werkgever of het re-integratiebedrijf het initiatief neemt toe.

Minder gaan werken

De groep die minder is gaan werken neemt tevens vaak zelf het initiatief voor extra activiteiten. Dit aandeel is wel lager dan bij de groep die meer is gaan werken en neemt de tweede periode sterker af. Opvallend is dat het aandeel waarbij de arbodienst of de werkgever het initiatief neemt in de eerste periode een stuk hoger ligt dan bij de andere twee groepen. In de tweede periode is dit aandeel afgenomen.

Tabel 5.2 Initiatief aanvullende maatregelen naar overgang werkstatus

	Begeleiding negen maanden na ziekmelding n=701			Begeleiding tussen negen en achttien maanden na ziekmelding n= 578		
	Niet	Meer	Minder	Niet	Meer	Minder
mijzelf	66	85	81	70	81	71
re-integratiebedrijf	10	3	6	31	6	13
verzuimmanagementbedrijf	1	2	3	1	2	2
CWI	1	0	0	1	0	0
arbodienst	37	45	51	37	43	38
outplacementbureau	0	1	2	1	1	0
UWV	2	1	2	3	2	3
werkgever	37	39	44	28	41	37
anders	21	11	14	14	6	10

6 Begeleiding door de bedrijfsarts

6.1 Inleiding

Werkgevers zijn verplicht om in geval van langdurige ziekte een bedrijfsarts in te schakelen. Dit hoofdstuk gaat over de begeleiding van werknemers bij terugkeer naar werk door de bedrijfsarts.

6.2 Eerste contact met de bedrijfsarts

Het eerste contact met de bedrijfsarts vindt doorgaans binnen één maand na ziekmelding plaats. Niet werkenden hebben vaker dan de andere groepen voor de ziekmelding al contact met de bedrijfsarts. Werknemers die gedurende hun ziekteperiode minder zijn gaan werken hebben vaker dan de andere groepen pas een maand na ziekmelding contact met de bedrijfsarts. Opvallend is dat de groep die meer is gaan werken qua eerste contact met de bedrijfsarts het meest op de groep niet werkenden lijkt.

Tabel 6.1 Eerste contact bedrijfsarts naar verandering in werkstatus

	Begeleiding negen maanden na ziekmelding		
	n=1.303		
	Niet	Meer	Minder
vóór de ziekmelding	13	10	7
binnen één maand na de ziekmelding	51	52	46
later dan één maand na de ziekmelding	37	38	47

Tabel 6.2 geeft weer of langdurig zieke werknemers nog contact houden met de bedrijfsarts in de periode tussen negen en achttien maanden na ziekmelding. Alle groepen hebben in deze periode met de bedrijfsarts. Langdurig zieke werknemers die het werk niet hebben hervat hebben het vaakste nog contact gehad met de bedrijfsarts.

Tabel 6.2 Sinds november 2007 contact gehad met bedrijfsarts naar verandering in werkstatus

	Begeleiding tussen negen en achttien maanden na ziekmelding n=1.299		
	Niet	Meer	Minder
Wel contact bedrijfsarts	90	86	86
Geen contact bedrijfsarts	10	14	14

6.3 Probleemanalyse door de bedrijfsarts

Volgens de Wet verbetering Poortwachter dient de bedrijfsarts na zes weken van ziekteverzuim een probleemanalyse te maken. In tabel 6.3 is te zien dat voor de meerderheid van de langdurig zieke werknemers een probleemanalyse is gemaakt. Niet werkenden hebben minder vaak een probleemanalyse gehad, of weten niet of deze is gemaakt. De groep die meer is gaan werken heeft het vaakste een probleemanalyse gehad en weet ook vaker of deze is gemaakt.

Tabel 6.3 Probleemanalyse naar verandering in werkstatus

	Begeleiding negen maanden na ziekmelding n=1.337		
	Niet	Meer	Minder
ja	58	68	63
nee	21	18	18
weet niet	21	14	18

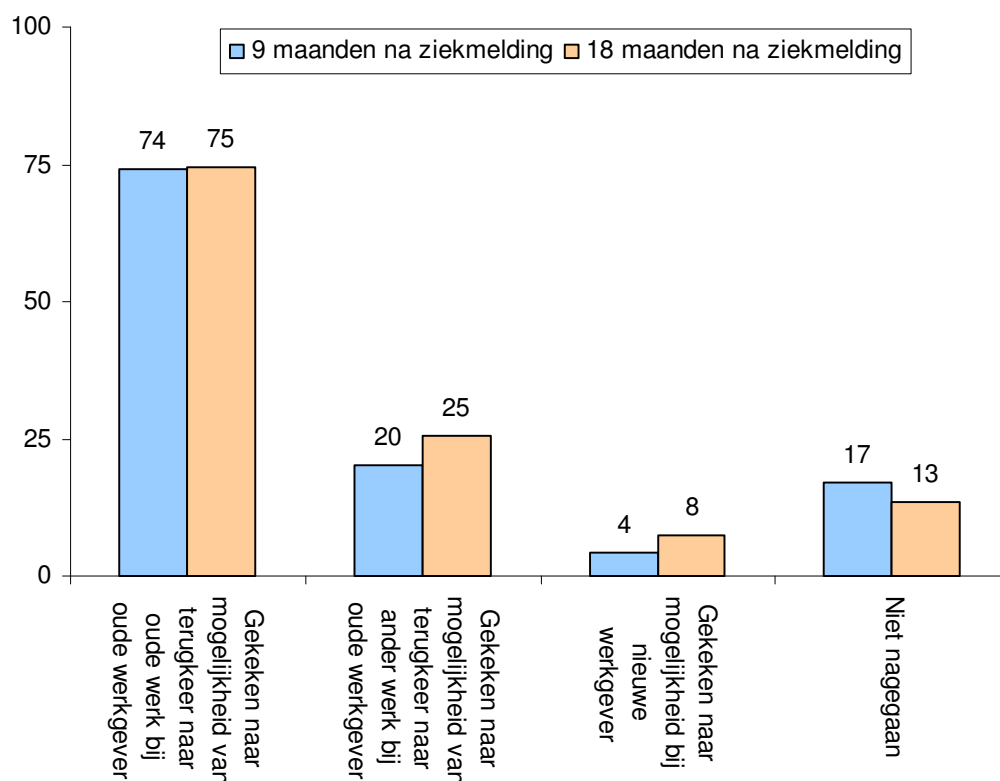
6.4 Mogelijkheden terugkeer naar werk met bedrijfsarts besproken

De werknemers is gevraagd of met de bedrijfsarts is gekeken naar de mogelijkheden voor terugkeer naar werk. Hierbij is ook gevraagd of de terugkeer naar het oude werk bij de oude werkgever betrof of dat naar een andere oplossing is gezocht.

Figuur 6.1 laat zien dat in beide perioden het vaakste is gekeken naar de mogelijkheden voor terugkeer naar het oude werk bij de oude werkgever. In de periode negen tot achttien maanden na ziekmelding heeft de bedrijfsarts vaker mogelijkheden tot terugkeer

naar werk nagegaan. De bedrijfsarts heeft in deze periode vaker gekeken naar mogelijkheden in ander werk bij de oude werkgever en mogelijkheden bij een nieuwe werkgever.

Figuur 6.1 Mogelijkheden voor terugkeer naar werk nagegaan door bedrijfsarts



In tabel 6.4 is te zien wat de bedrijfsarts zowel in de eerste als de tweede periode heeft gedaan.

Niet werkenden

Niet werkenden geven vaker dan de andere groepen aan dat de bedrijfsarts niet is nagegaan wat de mogelijkheden voor terugkeer naar werk waren. Het aandeel neemt in de tweede periode af. Wanneer de bedrijfsarts de mogelijkheden wel heeft nagegaan is dit het vaakste gedaan voor het oude werk bij de oude werkgever (54%). Dit geldt zowel voor de eerste negen maanden na ziekmelding als de periode tussen negen en achttien maanden na ziekmelding. In beide perioden is voor deze groep vaker dan voor de andere groepen de mogelijkheden voor werk bij een nieuwe werkgever nagegaan.

Meer gaan werken

Voor de groep die meer is gaan werken gaat de bedrijfsarts het vaakste de mogelijkheid van terugkeer naar het oude werk bij de oude werkgever na. In de tweede periode is dit percentage hoger dan in de eerste periode. Deze mogelijkheid wordt voor de groep die

meer is gaan werken vaker nagegaan dan voor de andere twee groepen. Het nagaan van de mogelijkheden van ander werk bij de oude werkgever of werk bij een nieuwe werkgever zijn juist voor de andere groepen vaker nagegaan. Hieruit valt af te leiden dat het re-integreren van langdurig zieke werknemers wellicht meer succesvol is wanneer de werknemer terug kan keren in het oude werk bij de oude werkgever.

Minder gaan werken

De bedrijfsarts kijkt voor de groep die minder is gaan werken in de eerste negen maanden na ziekmelding het vaakste naar terugkeermogelijkheden in het oude werk bij de oude werkgever. Dit percentage neemt in de tweede periode af. In deze periode kijkt de bedrijfsarts vaker naar mogelijkheden voor ander werk bij de oude werkgever of werk bij een nieuwe werkgever. Het aandeel uit deze groep dat aangeeft dat de bedrijfsarts niets is nagegaan blijft in beide perioden gelijk.

Tabel 6.4 Interventies bedrijfsarts in de eerste negen maanden na ziekmelding naar verandering in werkstatus

	Begeleiding negen maanden na ziekmelding n=929			Begeleiding tussen negen en achttien maanden na ziekmelding n= 740		
	Niet	Meer	Minder	Niet	Meer	Minder
Gekeken naar mogelijkheid van terugkeer naar oude werk bij oude werkgever	54	79	73	55	83	67
Gekeken naar mogelijkheid van terugkeer naar ander werk bij oude werkgever	25	16	18	29	21	26
Gekeken naar mogelijkheid bij nieuwe werkgever	9	3	4	15	4	11
Niet nagegaan	34	14	18	27	9	18

Net als het eerste contactmoment wordt ook het laatste contactmoment met de bedrijfsarts in beeld gebracht. In tabel 6.5 is af te lezen wanneer de verschillende groepen voor het laatst contact hadden met de bedrijfsarts. Er wordt alleen gekeken naar het laatste contact ten opzichte van het peilmoment achttien maanden na ziekmelding.

De groep die meer is gaan werken heeft het minst recent contact met de bedrijfsarts gehad. Wellicht heeft deze groep het werk geheel hervat, en is begeleiding door de be-

drijfsarts niet meer nodig. De groep die minder is gaan werken heeft het meest recente contact met de bedrijfsarts; 50% heeft minder dan een maand geleden nog contact gehad met de bedrijfsarts. Dit aandeel is bij de groep niet werkenden lager.

Tabel 6.5 Laatste contact bedrijfsarts in de eerste negen maanden na ziekmelding naar verandering in werkstatus

	Begeleiding tussen negen en achttien maanden na ziekmelding		
	n=1.309		
	Niet	Meer	Minder
minder dan een maand geleden	43	21	50
één tot twee maanden geleden	26	20	25
meer dan twee maanden geleden	31	59	25

7 Conclusie

7.1 Inleiding

In deze rapportage zijn de ervaringen van langdurig zieke werknemers met de begeleiding die zij krijgen bij hun werkhervatting gedurende de eerste 18 maanden na ziekmelding geanalyseerd. Hierbij is zowel aandacht besteed aan de *timing* als aan het *effect* van de begeleiding die langdurig zieke werknemers in de periode tot en met achttien maanden na ziekmelding ontvangen van hun werkgever, de bedrijfsarts en derden heeft ontvangen.

Er is een analyse gemaakt van de begeleiding die werknemers kregen die tussen negen en achttien maanden na ziekmelding meer of minder zijn gaan werken en van werknemers die de gehele periode niet werkten. Het totaal aantal respondenten uit deze drie groepen bedraagt 1.351.

7.2 Timing van de begeleiding

Algemene begeleiding

In beide perioden werd de begeleiding bij terugkeer naar werk voornamelijk geboden door arbodienst en werkgever. Deze begeleiding neemt in de tweede periode enigszins af, wat gepaard gaat met een (lichte) toename van begeleiding door re-integratiebedrijven, UWV, CWI. Het aandeel werknemers dat geen begeleiding krijgt neemt in de tweede periode eveneens af.

Begeleiding werkgever

De begeleiding door de werkgever is in de eerste negen maanden na ziekmelding iets anders dan tussen negen en achttien maanden na ziekmelding. In de eerste negen maanden na ziekmelding biedt de werkgever ander werk of werk op therapeutische basis aan, terwijl in de tweede periode vaker minder taken, minder uren of andere werkaanpassingen aangeboden worden. Aan zo'n 20% van de werknemers biedt de werkgever geen werkaanpassingen aan.

Aanvullende maatregelen

De helft van de langdurig zieke werknemers krijgt in beide perioden geen aanvullende begeleiding als scholing, coaching of therapie. Wanneer dit wel het geval is, wordt er behandeling of coaching gegeven. In de eerste negen maanden na ziekmelding is het aandeel werknemers dat een behandeling krijgt hoger dan tussen negen en achttien maanden na ziekmelding (37 naar 31%). Begeleiding of coaching neemt juist in de

tweede periode toe (17 naar 26%). Het initiatief voor aanvullende activiteiten ligt in beide perioden voornamelijk bij de werknemer zelf. In de tweede periode ligt het initiatief vaker bij UWV, CWI of een re-integratiebedrijf, dit percentage blijft echter lager dan bij de andere groepen.

Begeleiding bedrijfsarts

De bedrijfsarts moet worden ingeschakeld in geval van langdurig ziekteverzuim. De begeleiding van de bedrijfsarts houdt bijvoorbeeld het maken van een probleemanalyse in, evenals het nagaan van terugkeermogelijkheden naar werk. Zowel in de eerste als in de tweede periode kijkt de bedrijfsarts het vaakst naar mogelijkheden voor terugkeer naar het oude werk bij de oude werkgever. In de tweede periode neemt het aandeel waarbij de bedrijfsarts kijkt naar mogelijkheden tot terugkeer in ander werk bij de oude werkgever en werk bij een nieuwe werkgever toe. De gevallen waarbij de bedrijfsarts niet heeft gedaan nemen in deze periode af.

7.3 Effect van begeleiding

Om het effect van begeleiding te meten is er onderscheid gemaakt tussen drie groepen; niet werkenden, werknemers die meer zijn gaan werken en werknemers die minder zijn gaan werken. Deze analyse levert de volgende conclusies op.

Niet werkenden

Niet werkenden krijgen minder vaak *werkaanpassingen* aangeboden dan de andere twee groepen. Als aanpassingen worden aangeboden, dan wordt er in de periode tussen negen en achttien maanden na ziekmelding vaker *ander werk* aangeboden. Voor niet werkenden wordt vaker geen plan van aanpak gemaakt en worden geen aanvullende activiteiten aangeboden. Wanneer deze groep wel andere activiteiten krijgt aangeboden dan is dit in de eerste negen maanden na ziekmelding veel minder vaak begeleiding of coaching dan in de periode tussen negen en achttien maanden na ziekmelding. Ten opzichte van de andere twee groepen ligt het initiatief voor deze activiteiten minder vaak bij de werknemer zelf, maar vaker bij het re-integratiebedrijf.

Niet werkenden hebben vaker *voor de ziekmelding al contact* met de bedrijfsarts. Daarnaast blijft dit contact vaker bestaan in de periode tussen negen en achttien maanden na ziekmelding. Voor de niet werkenden is vaker *geen probleemanalyse* gemaakt en heeft de bedrijfsarts minder vaak de mogelijkheden voor re-integratie nagegaan. Indien dit wel het geval is, heeft de bedrijfsarts zowel negen maanden na ziekmelding als tussen negen en achttien maanden na ziekmelding vaker mogelijkheden voor hervatting bij een *andere werkgever* nagegaan dan voor de andere groepen.

Meer gaan werken

Voor werknemers die tussen negen en achttien maanden na ziekmelding meer zijn gaan werken biedt de werknemer in de eerste periode vaker *minder uren* aan dan bij de andere twee groepen. In beide perioden heeft deze groep meer soorten werkaanpassingen aangeboden gekregen. In de eerste negen maanden na ziekmelding hebben werknemers waarbij de arbeidsactiviteit is toegenomen *vaker begeleiding of coaching* gehad dan degenen die niet werken of die minder zijn gaan werken. Het initiatief voor deze activiteiten ligt vaak bij de werknemer zelf. In de tweede periode neemt het aandeel werknemers waarbij de werkgever of het re-integratiebedrijf het initiatief neemt toe.

Voor deze groep werknemers heeft de bedrijfsarts *het vaakst een probleemanalyse* gemaakt. Tevens wordt voor hen vaker nagegaan welke mogelijkheden er zijn voor terugkeer naar het *oude werk*; in de tweede periode is dit percentage hoger dan in de eerste periode. De mogelijkheden voor ander werk of werk bij een nieuwe werkgever is voor deze groep juist minder nagegaan. Werknemers die meer zijn gaan werken hebben *minder recent hun laatste contact met de bedrijfsarts* gehad; het merendeel heeft zijn laatste contact meer dan twee maanden geleden gehad.

Minder gaan werken

De derde groep bestaat uit werknemers die hun arbeidsactiviteit in de tweede periode heeft zien afnemen. In beide perioden heeft deze groep *minder vaak aanvullende activiteiten* dan de groep die meer is gaan werken. Daarnaast hebben zij vooral tussen negen en achttien maanden na ziekmelding minder vaak minder uren en ander werk aangeboden gekregen dan de groep die meer is gaan werken. Het initiatief voor deze activiteiten ligt het vaakst bij de werknemer zelf. Opvallend is dat het aandeel waarbij de arbodienst of de werkgever het initiatief neemt in de eerste periode een stuk hoger ligt dan bij de andere twee groepen. In de tweede periode is dit aandeel afgenomen.

Degenen die minder zijn gaan werken hebben vaker *later* dan een maand na ziekmelding het *eerste contact met de bedrijfsarts*. Daarnaast is voor deze groep *minder vaak een probleemanalyse* door de bedrijfsarts gemaakt dan voor degenen die meer zijn gaan werken. In de eerste negen maanden na ziekmelding kijkt de bedrijfsarts naar terugkeermogelijkheden in het oude werk, in de tweede periode verschuift de focus naar mogelijkheden voor andere werk bij de oude werkgever of werk bij een nieuwe werkgever. Deze groep heeft het vaakste minder dan een maand gelden nog contact gehad met de bedrijfsarts.

Kortom, de timing (wanneer) en de intensiteit van de begeleiding van de werkgever en de bedrijfsarts zijn van invloed op de werkstatus. Werknemers die meer begeleiding krijgen zijn meer gaan werken en vice versa.