

Aanbevelingen bij re-integratie '35 min' werknemers

Inleiding

In de cao voor de Contractcateringbranche is in artikel 68 lid 1b neergelegd dat werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn in beginsel in dienst blijven en dat zij de resterende verdien capaciteit zullen benutten.

In de praktijk blijkt dat veel werkgevers moeite hebben om deze afspraak te realiseren. Na eerdere kwantitatieve onderzoeken door de Vakraad, is recent onderzoek uitgevoerd door TNO Kwaliteit van Leven naar de kwalitatieve aspecten. Onderzoeksvragen waren onder meer wat de oorzaken van arbeidsongeschiktheid van deze werknemers zijn, wat de herplaatsingsmogelijkheden bij de eigen werkgever of een andere werkgever in de contractcateringbranche zijn, welke factoren daarbij een rol spelen en in hoeverre deze werknemers objectief gezien voor hen geschikte functies buiten de contractcateringbranche zouden kunnen uitoefenen.

Hieronder worden de conclusies uit het onderzoek weergegeven. Aan het slot brengen wij voor u graag de aanbevelingen onder de aandacht met het doel de re-integratie-mogelijkheden van deze groep werknemers te vergroten.

Conclusies

- Het gaat om een relatief beperkte groep werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt is bevonden nadat re-integratie in de eerste twee ziektejaren niet is gelukt. De oorzaken van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zijn vooral van fysieke aard.
- In iets meer dan de helft van de onderzochte gevallen lukt het werkgevers wel om '35 min' werknemers (voorlopig) in dienst te houden. Voor een deel zijn er nog geen of tijdelijke oplossingen gevonden.
- Re-integratie lukt moeilijk bij kleinere contracten en oudere werknemers. Ook als het werk op kleine locaties is georganiseerd zijn de mogelijkheden voor re-integratie beperkter. Als re-integratie lukt, gebeurt dit doorgaans met een samenstel van aanpassingen in eigen of ander werk bij de eigen werkgever.
- De meeste bedrijven in de branche hebben weinig alternatieve functies en zeker niet op een gelijkwaardig kwalificatieniveau. De kansen op het vinden van ander werk in de branche zijn daarmee beperkt.
- Het zoeken en beoordelen van mogelijkheden gebeurt vooral door de werkgever. Werknemers hebben doorgaans een passieve rol, maar ervaren tegelijkertijd vaak dat niet serieus wordt ingegaan op mogelijkheden die zij (desgevraagd) aandragen.

- Het lage opleidingsniveau van cateringmedewerkers wordt als een onveranderbaar en beperkend gegeven gehanteerd, terwijl feitelijk geen expliciet beeld wordt gevormd van de competenties en ontwikkelmogelijkheden van werknemers in relatie tot re-integratiemogelijkheden. Er wordt weinig gebruik gemaakt van mogelijkheden tot (om)scholing.
- Inzetten op re-integratie naar een andere werkgever gebeurt doorgaans (te) laat. Men wil eerst 100% uitsluiten dat re-integratie in het eigen bedrijf niet meer mogelijk is, alvorens naar andere oplossingen te kijken. Doorgaans gebeurt dit pas na ruim een jaar of nog later. Als eenmaal de WIA-beoordeling heeft plaatsgevonden, wordt het tweede spoor al helemaal niet meer als optie gezien. Dan wordt er of alsnog intern een oplossing gerealiseerd of het dienstverband wordt beëindigd.

Aanbevelingen

De cao-afspraken betekenen dat na de WIA-beoordeling met hernieuwde energie moet worden gezocht naar interne re-integratiemogelijkheden. Als er geen verder herstel van de beperkingen bij de medewerker is te verwachten en er zijn geen vacatures of aangepaste functies te creëren, dan blijft alleen het tweede spoor over als mogelijkheid (d.w.z. re-integratie naar een andere werkgever, binnen of buiten de branche).

De beste kansen om de groep '35 min' werknemers die nu toch wordt ontslagen vanwege hun gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid verder te reduceren, liggen in de wachttijdperiode voor de WIA, oftewel de eerste twee ziektejaren.

Om de (ook interne) mogelijkheden te vergroten, moet meer aandacht worden besteed aan de verbreding van de inzetbaarheid door middel van scholing en stages. Bij voorkeur sluit dit aan bij een HR-beleid dat de duurzame inzetbaarheid en mobiliteit van werknemers stimuleert. Door demografische ontwikkelingen (vergrijzing en ontgroening) dreigt ook de cateringbranche in de nabije toekomst immers te maken te krijgen met een schaars personeelsaanbod.

Belangrijk is verder dat zo spoedig mogelijk na de ziekmelding ook inspanningen voor re-integratie naar passend werk bij een andere werkgever (tweede spoor) worden gestart. Vooral als het om een 'risicoprofiel' (oudere leeftijd, beperkte contractomvang) gaat. Om een dergelijk traject tijdig te starten helpt een objectief beeld van de beperkingen en mogelijkheden om belasting van functies en belastbaarheid van werknemers adequaat te kunnen matchen.

Vervolgens moet de werknemer een actievere rol krijgen in diens re-integratie. Daarvoor is in de eerste plaats nodig dat de werknemers beter op de hoogte zijn van de WIA-regelgeving, de betreffende cao-afspraken en de betekenis daarvan: wat kan de werknemer verwachten en wat wordt van de werknemer verwacht. In de tweede plaats moet beter naar de (verworven en ontwikkelbare) competenties van medewerkers worden gekeken. Hiervoor bestaan (onder andere bij UWV Werkbedrijf) goede instrumenten. Voorkomen moet worden dat men zich blindstaart op de 'smalle' werkervaring binnen de branche. Tot slot moeten werkgever en werknemer daadwerkelijk *samen* een re-integratieplan maken en uitvoeren, waarbij in ieder geval beide kanten aangeven welke re-integratiemogelijkheden zij in- en extern zien c.q. willen verkennen. De ideeën moeten gelijkkelijk en in goed overleg worden gewogen. Dit zorgt dat werkgever en werknemer gezamenlijk ook kansrijker de inspanningen op het tweede spoor kunnen richten.

Vakraadgevingen is een uitgave van:

VAKRAAD VOOR DE CONTRACTCATERINGBRANCHE

Postbus 693

4200 AR GORINCHEM

Telefoon: 0183-619233

In de Vakraad participeren:

FNV Horecabond

Postbus 1435

1300 BK ALMERE

Telefoon: 0900-2391000

CNV Bedrijvenbond

Postbus 2525

3500 GM UTRECHT

Telefoon: 030-7511500

De Unie

Postbus 400

1400 AK CULEMBORG

Telefoon: 0345-851851

Veneca

Postbus 693

4200 AR GORINCHEM

Telefoon: 0183-626172

Oktober 2009