

Werken met een beperking

Arbeidsomstandigheden van mensen met een lichamelijke beperking

Jill Knapen, Rosa Grosscurt en Hennie Boeije

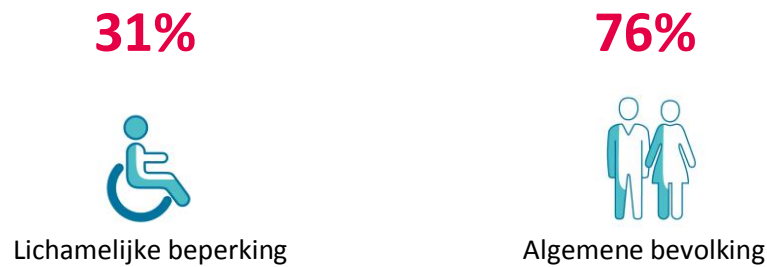
Het Nivel monitort jaarlijks hoe goed mensen met een beperking kunnen meedoen in de samenleving. Vooral op het gebied van betaald werk zijn de verschillen in participatie tussen mensen met een beperking en de algemene bevolking groot. Mensen met een lichamelijke beperking hebben veel minder vaak betaald werk dan mensen zonder een beperking. Voor het verbeteren van de arbeidsparticipatie van mensen met een beperking is het niet alleen belangrijk dat ze werk vinden, maar dat ze dit werk ook behouden. In deze publicatie gaan we in op de vraag hoe mensen met een lichamelijke beperking hun werk beleven en of de werkomstandigheden aansluiten op hun vaardigheden en behoeften.



Cijferoverzicht werken met een lichamelijke beperking

Toegenomen werkgelegenheid geen effect op arbeidsparticipatie mensen met een beperking
De Nivel kerncijfers participatie (Knapen, Haarmann, Grosscurt & Boeije, 2020) laten zien dat het aandeel van de algemene beroepsbevolking dat een betaalde baan heeft, meer dan twee keer zo groot is als het aandeel van mensen met een beperking onder de 65 jaar met een betaalde baan (Figuur 1). Bovendien was er in de periode 2015 tot 2018 een toename van het aantal mensen in de algemene bevolking dat een betaalde baan heeft. Deze toename is significant voor mensen in de leeftijd van 18-39 jaar, vrouwen, mensen met middelbaar opleidingsniveau en mensen woonachtig in een meerpersoonshuishouden. Er was geen significante toe- of afname in betaald werk onder mensen met een lichamelijke beperking in deze periode. Dit suggereert dat mensen zonder lichamelijke beperking meer profiteren van de toegenomen werkgelegenheid dan mensen met een lichamelijke beperking.

Figuur 1. Percentage van de beroepsbevolking dat betaald werk heeft voor ≥ 12 uur per week



Met een beperking minder vaak een vast dienstverband

Mensen met een lichamelijke beperking hebben gemiddeld een hogere verzuimduur (17 tot 60 dagen per jaar) dan de algemene bevolking (4 tot 12 dagen per jaar; Nivel monitor werk en inkomen¹; De Putter et al., 2019). Werkgevers nemen ziekteverzuim en gezondheidsklachten als belangrijkste overweging mee bij de keuze om een werknemer een vast contract aan te bieden (SCP, 2016). De hogere verzuimduur van mensen met een beperking wordt door werkgevers gezien als een risico en daarom krijgen zij minder vaak een vast contract aangeboden (De Beer, Westerveld & Van der Zwan, 2019).

Het CBS (2016) rapporteert dat werkzame arbeidsgehandicapten² in de leeftijd van 25 tot 45 jaar in 2015 minder vaak een vast dienstverband hadden dan niet-arbeidsgehandicapten, namelijk 63 vs. 69 procent. Werknemers die geen vast contract hebben, ervaren vaak onzekerheid. Dit uit zich in een gebrek aan grip op het werk en is gerelateerd aan negatieve effecten op sociaal gebied en fysieke en psychologische gezondheid (CBS & TNO, 2020).

Minder uren werk met een beperking

Uit de kerncijfers participatie blijkt dat werknemers met een lichamelijke beperking (15-65 jaar) tussen 2008 en 2018 een onveranderde arbeidsparticipatie hadden. Werknemers met een lichamelijke beperking werken minder uren per week dan werknemers uit de algemene bevolking (Figuur 2). Waar het merendeel van de algemene bevolking voltijds werkt, werkt het merendeel van de mensen met een beperking juist in deeltijd.

De Nivel monitor werk en inkomen laat eenzelfde trend zien onder oudere werknemers (45-75 jaar) met een beperking. De mensen die werk hadden, zijn in deze periode wel gemiddeld meer uren gaan werken; van gemiddeld 16,4 uur per week in 2005 naar gemiddeld 22,5 uur per week in 2017 (De Putter et al., 2019). De stijging in de arbeidsduur van vrouwen met een beperking is daarmee gelijk aan die van vrouwen in de algemene bevolking. Er is geen toename in de arbeidsduur onder werknemers tussen de 65 en 75 jaar of onder mannen met een beperking. Ondanks de stijging van de arbeidsduur geeft één op de vijf werknemers met een chronische ziekte of beperking aan dat ze graag meer uren zouden willen werken (CBS, 2016).

Met een beperking minder kansen op het werk

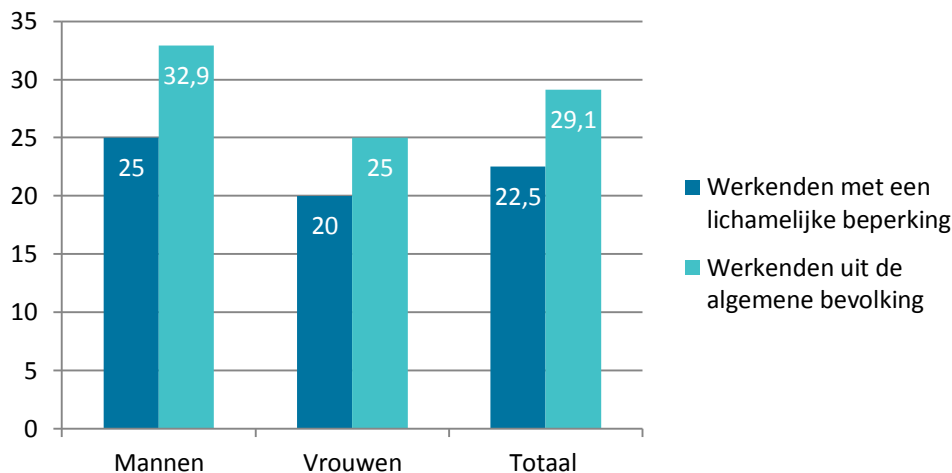
Niet alle ondervraagde werknemers met een lichamelijke beperking hebben werk in overeenstemming met hun opleidingsniveau (82%; kerncijfers participatie). De focus van uitvoeringsinstanties ligt op het werk verkrijgen, maar er is onvoldoende aandacht voor de kwaliteit van het werk of de doorstroommogelijkheden (De Beer et al., 2019). Dit heeft een negatief effect op de arbeidsmarktpositie van werknemers met een beperking. Uit ander onderzoek blijkt dan ook dat

¹ De Nivel monitor werk en inkomen rapporteert over deelnemers van het NPCG van 45 tot 75 jaar met een chronische ziekte of lichamelijke beperking

² Het CBS definieert arbeidsgehandicapten als mensen die aangeven dat ze door een langdurige ziekte, aandoening of handicap belemmerd worden in het krijgen of uitvoeren van werk

werknemers met een beperking aangeven minder kansen te krijgen op het werk dan hun collega's met dezelfde opleiding en werkervaring, maar zonder beperking (SCP, 2016). Deze kansen betreffen bijvoorbeeld de hoogte van het salaris, opleidingsmogelijkheden en kansen op promotie. De positie van werknemers met een beperking op de arbeidsmarkt kan verbeteren wanneer zij de mogelijkheid hebben om zich te ontwikkelen op het werk (CBS & TNO, 2020). Leren op het werk kan door middel van opleidingen en cursussen, maar ook door ervaring op te doen met nieuwe of uitdagende taken. Daarnaast dragen ook autonomie en gevarieerd werk bij aan ontwikkeling op het werk.

Figuur 2. Het gemiddeld aantal uren per werkweek in 2018 (Nivel kerncijfers participatie)



Werkbeleving

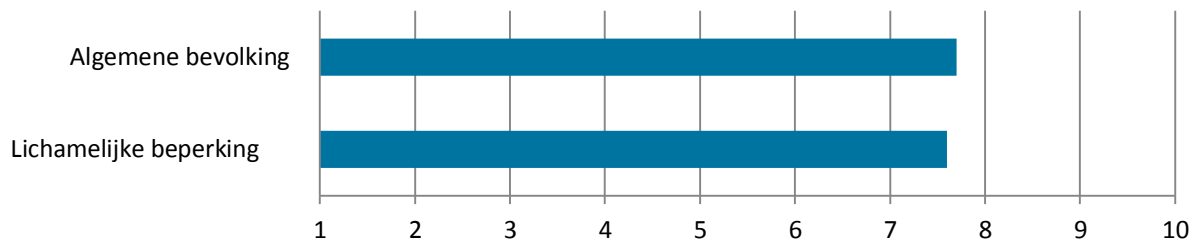


Werknemers met een lichamelijke beperking ongeveer even tevreden als anderen

Werknemers met een hoge werktevredenheid voelen zich beter in staat om hun werk voort te zetten, zijn minder voornemens om van baan te wisselen en presteren beter op het werk (o.a. Katzell & Thompson, 1990; Maurits e.a., 2012; De Simone et al., 2018). De kerncijfers participatie laten zien dat op een schaal van 1 tot 10, werknemers met een lichamelijke beperking (7,6) bijna net zo tevreden zijn met hun werk als werknemers onder de algemene bevolking (7,7; CBS Statline; Figuur 3). Uit eerder Nivel onderzoek (de Putter & Boeije, 2017) blijkt dat tevredenheid van werknemers met een beperking samenhangt met zowel hun gezondheidstoestand als met hun werkomstandigheden. Mensen met een ernstigere beperking of een minder goede ervaren gezondheid hebben een lagere werktevredenheid dan mensen met een minder ernstige beperking en/of een betere ervaren gezondheid. De werktevredenheid was lager wanneer het werk als te zwaar werd ervaren. Dit is een

gezondheid. De werktevredenheid was lager wanneer het werk als te zwaar werd ervaren. Dit is een relevante bevinding omdat de helft van de werknemers met een lichamelijke beperking aangeeft hun werk matig of zwaar lichamelijk inspannend te vinden en bijna 80%* geeft aan het werk matig of zwaar geestelijk inspannend te vinden (kerncijfers participatie). Volgens werknemers met een lichamelijke beperking kan de werktevredenheid worden verhoogd door meer begrip van de leidinggevende en door werkomstandigheden die beter zijn aangepast aan de werknemer (de Putter & Boeije, 2017).

Figuur 3. Gemiddelde werktevredenheid van werkenden in 2018 (Nivel en CBS)



Minder autonomie in oplossingen aandragen en werktijden bepalen

Autonomie op het werk wordt gedefinieerd als “de mate waarin de baan de werknemer substantiële vrijheid en beoordeling biedt bij het plannen van werkzaamheden en het bepalen van de te gebruiken procedures” (Raemdonck, 2006). Autonomie wordt gezien als één van de psychologische basisbehoeften en is positief gerelateerd aan motivatie, functioneren en welzijn op het werk (Deci & Ryan, 2000). Meer autonomie gaat samen met een hogere kans om bij dezelfde werkgever te blijven en een kleinere kans op uitstroom naar geen werk of een loopbaan met veel baanwisselingen. Ook draagt autonomie bij aan informeel leren op het werk (leren van het werk zelf i.p.v. via een opleiding, cursus of training; CBS & TNO, 2020).

Wanneer we bij werknemers met een beperking (kerncijfers participatie) en werknemers uit de algemene bevolking (NEA, 2018) het percentage werknemers dat regelmatig autonomie ervaart vergelijken, zien we dat dit op de meeste deelgebieden niet erg verschilt (Tabel 1). Werknemers met een beperking geven zelfs aan vaker de volgorde van hun werkzaamheden te kunnen bepalen dan werknemers uit de algemene bevolking. De grootste verschillen zitten in de zelfstandigheid van de functie (het zelf oplossingen moeten bedenken) en het zelf bepalen van de werktijden. Op beide gebieden geven werknemers met een lichamelijke beperking minder vaak aan hier de mogelijkheid toe te hebben. Doordat ze minder in staat worden gesteld zelf oplossingen in het werk aan te dragen, hebben werknemers met een lichamelijke beperking dus ook minder zelfstandigheid en verantwoordelijkheid in hun functie. Dit raakt aan de eerder besproken problemen met kwaliteit van het werk en de ontwikkelingsmogelijkheden voor werknemers met een beperking.

Het niet zelf kunnen bepalen van de werktijden is juist voor werknemers met een beperking problematisch, omdat zij vaak problemen hebben met werkdruk en vermoeidheid. Dit wordt hieronder verder besproken bij de knelpunten die arbeidsdeelname in de weg staan.

Tabel 1. Percentage werknemers dat regelmatig autonomie ervaart (2018)

Autonomie op het werk	Werknemers met een lichamelijke beperking ^a	Werknemers in de algemene bevolking ^b
Kunt u zelf beslissen hoe u uw werk uitvoert?	62%	60%
Bepaalt u zelf de volgorde van uw werkzaamheden?	68%	61%
Kun u zelf uw werktempo regelen?	56%	56%
Moet u in uw werk zelf oplossingen bedenken om bepaalde dingen te doen?	53%	68%
Kunt u verlof opnemen wanneer u dat wilt?	54%	50%
Kunt u zelf bepalen op welke tijden u werkt?	18%	26%

^a Uit: kerncijfers participatie 2008-2018, Nivel

^b Uit: Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2018, TNO/CBS

Werkomstandigheden



Werkdruk belangrijk knelpunt voor arbeidsdeelname

Als gevolg van hun gezondheid kunnen mensen met een lichamelijke beperking uiteenlopende knelpunten ervaren op het werk. Hieronder laten we zien op welke gebieden mensen met een lichamelijke beperking de meeste problemen of belemmeringen ervaren. Het percentage geeft aan hoeveel werkenden met een lichamelijke beperking enige of (zeer) veel problemen ervaren op dit gebied (kerncijfers participatie). Deze problemen concentreren zich rond problemen met balans vinden tussen energie, gezondheid en werk-eisen. Dit komt overeen met onderzoek van het College voor de Rechten van de Mens (2017), waarin mensen met een beperking werkdruk als een knelpunt ervaren. Deze werkdruk is het gevolg van te lang achter elkaar moeten werken, in een te hoog tempo moeten werken, niet in de gelegenheid zijn om meer pauzes te nemen of niet parttime kunnen werken.

Top 5 ervaren problemen op het werk (2018):

1. Vermoeidheid en conditie (78%)
2. Pijn (71%)
3. Stress en spanning (65%)
4. Concentratie (53%)
5. Het uitvoeren of afkrijgen van werk (53%)

Ook op sociaal vlak ervaren mensen met een beperking problemen op het werk. Zo blijkt uit onderzoek van het SCP (2016) dat werknemers met een beperking vaker worden gepest op de werkvloer dan werknemers zonder beperking. Daarnaast ervaren mensen met een beperking vooroordelen; er wordt vooral gekeken naar de beperking en niet naar de persoon erachter (De Beer et al., 2019). Mensen met een beperking ervaren ook een gebrek aan kennis over en begrip voor hun beperking en vinden dat zowel werkgevers als collega's onvoldoende rekening houden met de beperking (College voor de Rechten van de Mens, 2017).

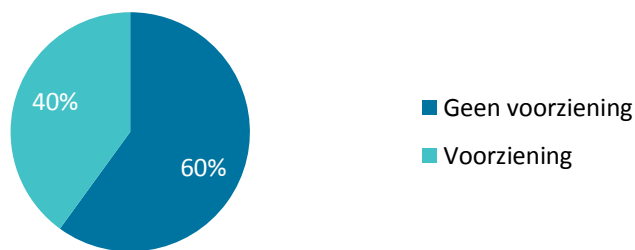
Nog niet iedereen krijgt de juiste ondersteuning op het werk

Van de mensen met een lichamelijke beperking geeft 60% aan dat er geen aanpassingen of voorzieningen aanwezig zijn op het werk vanwege hun beperking. De grote meerderheid van deze groep die geen aanpassingen ter beschikking heeft, zegt deze ook niet nodig te hebben (81,7%*; kerncijfers participatie). Van de groep mensen met een lichamelijke beperking die wel gebruik maakt van aanpassingen of voorzieningen op hun werk, zijn werktijdaanpassing of aanpassing van taken (19,7%*), aangepast meubilair, gereedschap, machines of apparatuur (14,8%*) en een ander werktempo (bijvoorbeeld meer pauzes of rustmogelijkheden; 11,3%*) het meest voorkomend. Een grote meerderheid van de mensen die aanpassingen op het werk heeft, is hierover (zeer) tevreden (48,7%) of neutraal (47,8%; kerncijfers participatie).

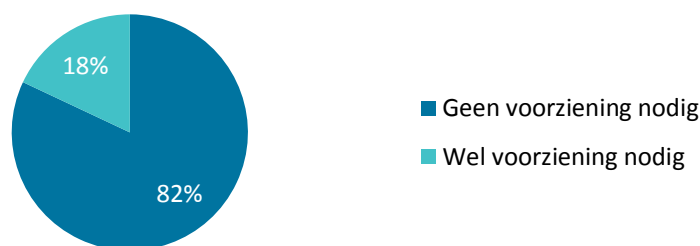
Voor de arbeidsparticipatie van mensen met een lichamelijke beperking is het belangrijk dat zij zo min mogelijk belemmeringen ervaren die het behoud van werk in de weg staan. De juiste aanpassingen en ondersteuning zijn hierbij van belang. Zo is flexibiliteit en regelruimte in werkzaamheden, werktijden en werkomgeving nodig voor mensen met een beperking om hun werk goed uit te kunnen voeren en vol te houden (Beukema & Kuijpers, 2018). Dit geeft hen namelijk de gelegenheid om hun werk in te delen op een manier die het best bij hen en hun beperking past. Zo kan de werkdruk voor mensen met een lichamelijke beperking verminderd worden, waarmee ook stress, vermoeidheid en andere problemen verminderd kunnen worden.

Uit onderzoek van De Beer en collega's (2019) blijkt echter dat werkgevers nog niet (genoeg) bereid zijn om de nodige aanpassingen te realiseren voor werknemers met een beperking. Door de hoge werkdruk die in Nederland de norm is, is er geen ruimte voor flexibiliteit in bijvoorbeeld werkuren of thuiswerken. Mensen met een beperking ervaren het dan ook als een knelpunt dat zij onvoldoende ondersteuning en aanpassingen krijgen bij het vinden en uitvoeren van werk (College voor de Rechten van de Mens, 2017).

Figuur 4. Percentage werknemers met een lichamelijke beperking dat aangeeft aanpassingen of voorzieningen op het werk te hebben (Nivel kerncijfers participatie)



Figuur 5. Percentage werknemers met een lichamelijke beperking dat aangeeft geen aanpassingen of voorzieningen op het werk te hebben en deze wel nodig te hebben (Nivel kerncijfers participatie)



Conclusie

De arbeidsparticipatie van mensen met een beperking ligt al jaren ruim onder die van de algemene bevolking. Deze groep lijkt voornamelijk niet de voordelen van de aantrekkende economie en daarmee toenemende werkgelegenheid te kunnen benutten. Een positieve bevinding is dat de mensen met een lichamelijke beperking die wel werk hebben, aangeven ongeveer even tevreden te zijn met hun werk als mensen uit de algemene bevolking. Wel ondervindt ook deze groep nog de nodige moeilijkheden. Zo werken zij vaak minder uren dan ze zouden willen en hebben ze minder kans op een vast dienstverband, wat invloed heeft op hun werkzekerheid en inkomen. Ook krijgen zij minder kansen op het werk om zich verder te ontwikkelen of promotie te maken.

De meeste knelpunten rond arbeidsparticipatie van mensen met een lichamelijke beperking zijn geworteld in de werkomstandigheden, die vaak niet goed aansluiten op de werknemer met de beperking. Daarom wordt organisaties aangeraden om een meer inclusief HRM-beleid te voeren, waarbij er meer ruimte is voor de aanpassingen die werknemers met een beperking nodig hebben om hun werk goed en duurzaam uit te voeren (De Beer et al., 2019; Ieder(in), 2019). Hiervoor is het nodig dat werkgevers hun werkprocessen en manier van leidinggeven durven aanpassen (Fermin, de Looze en Hazelzet, 2019). Zo zou technologie kunnen helpen als fysieke ondersteuning bij werknemers met een lichamelijke beperking (bijv. cobots of exoskeletten; Fermin et al., 2019). Ook kunnen er aanpassingen worden gemaakt worden in de taken zelf, de werktijden en werkdruk. De functie kan bijvoorbeeld worden aangepast aan de medewerker door moeilijk uitvoerbare deeltaken te schrappen ("jobcarving"), of er kunnen specifieke functies voor mensen met een beperking worden gecreëerd ("jobcreation"). Daarnaast zouden werknemers met een beperking meer

mogelijkheden voor studie en ontwikkeling moeten krijgen, zodat zij hun baan niet alleen behouden, maar ook kunnen doorgroeien (De Beer et al., 2019).

Over de Participatiemonitor

Dit factsheet is onderdeel van de Participatiemonitor van het Nivel. In de Participatiemonitor brengen wij in kaart in hoeverre mensen met een lichamelijke beperking, een verstandelijke beperking, ouderen en mensen uit de algemene bevolking participeren en wat hun behoeften zijn in hun deelname aan de maatschappij. Dit doen wij over de periode 2008 tot nu. Onderwerpen die in de participatiemonitor worden belicht zijn onder andere zelfstandig wonen, gebruik en toegankelijkheid van voorzieningen, ervaringen met de buurt, mobiliteit, vrije tijd en eenzaamheid.

De resultaten beschreven in dit factsheet zijn gebaseerd op gegevens die met een vragenlijst in 2018 verzameld zijn bij panelleden van het Nationaal Panel Chronisch zieken en Gehandicapten (NCPG). Deze vragenlijst werd ingevuld door 1.358 mensen met een lichamelijke beperking, waarvan 466 mensen tot de leeftijdsgroep van dit factsheet behoren. Om op basis van deze steekproef uitspraken te doen over de populatie mensen met een lichamelijke beperking in Nederland, is er een weging toegepast. De resultaten zijn deels gepubliceerd in een update van de Participatiemonitor: de kerncijfers participatie 2018.

Meer weten

U vindt deze publicatie en alle andere Nivel-publicaties op www.nivel.nl/publicaties.

Meer informatie over het Nationaal Panel Chronisch Zieken en Gehandicapten: ga naar www.nivel.nl/nl/nationaal-panel-chronisch-zieken-en-gehandicapten/nationaal-panel-chronisch-zieken-en-gehandicapten of e-mail naar npcg@nivel.nl. Ook kunt u de volgende publicatie downloaden: Meedoen in de samenleving 2008 – 2018. Update kerncijfers Participatiemonitor (Nivel, 2020).

Titelgegevens van deze publicatie

De gegevens uit deze publicatie mogen met de volgende bronvermelding worden gebruikt: J. Knapen, R. Grosscurt & H. Boeije. Werken met een beperking. Verdiepingsstudie Participatiemonitor. Arbeidsomstandigheden van mensen met een lichamelijke beperking. Utrecht: Nivel, 2020.

* We wegen onze resultaten zodat zij representatief zijn voor de populatie. Percentages met een * zijn niet gewogen, omdat er één of meerdere subgroepen op basis van achtergrondkenmerken te klein is binnen de respondenten van deze vragen. Meer informatie over de onderzoeksmethode is te vinden in de Participatiemonitor 2008-2016 (Van Hees, Oldenkamp, De Putter, Van der Hoek & Boeije, 2018).

Literatuur

Beukema, L. & Kuijpers, I. (2018). *Stilzitten is niets voor mij. Onderzoek naar de ervaringen van mensen met een beperking met (duurzaam) werk*. Groningen: Hanzehogeschool.

CBS & TNO (2020). *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt. De focus op zekerheid*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.

CBS (2016). *Met arbeidshandicap vaak niet actief op arbeidsmarkt*. Geraadpleegd op 25-02-2020.
<https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2016/29/met-arbeidshandicap-vaak-niet-actief-op-arbeidsmarkt>

College voor de Rechten van de Mens (2017). *VN-verdrag handicap in Nederland 2017*. Utrecht: College voor de Rechten van de Mens.

De Beer, P., Westerveld, M. & Van der Zwan, R. (2019). *Arbeidsgehandicapten weten zelf het beste welke baan ze willen*. *Sociale Vraagstukken*, 24 december 2019.

- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological inquiry*, 11(4), 227-268.
- De Simone, S., Planta, A., & Cicotto, G. (2018). The role of job satisfaction, work engagement, self-efficacy and agentic capacities on nurses' turnover intention and patient satisfaction. *Applied Nursing Research*, 39, 130-140.
- Fermin, B., Looze, M. D., & Hazelzet, A. (2019). Kansen van technologie voor mensen met een arbeidsbeperking: ervaringen uit pilots bij sociale werkbedrijven. In Kattestaart, P. (Ed.), *Stad 2019: technologische en sociale innovatie* (pp 339-350). Den Haag: Caop.
- Hooftman W.E., Mars G.M.J., Janssen, B., De Vroome, E.M.M., Janssen, B.J.M., Pleijers, A.J.S.F., Ramaekers, M.M.M. J. Van den Bossche, S.N.J. (2019). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2018 (NEA 2018): Methodologie en globale resultaten. TNO/CBS Leiden, Heerlen.
- IederIn (2019). Werken aan een inclusieve arbeidsmarkt. <https://iederin.nl/wp-content/uploads/2019/12/Ondezoek-Werken-aan-een-inclusieve-arbeidsmarkt-december-2019.pdf>
- Katzell, R.A. & Thompson, D.E. (1990). Work motivation: theory and practice. *American Psychologist*, 45, 144-153.
- Knapen, J., Haarmann, A., Grosscurt, R. & Boeije, H. (2020). Meedoen in de samenleving 2008-2018. Update kerncijfers Participatiemonitor. Utrecht: Nivel.
- Maurits, M.E., de Veer, A.J.E. & Francke, A.L. (2012). Werkdruk en werktevredenheid van belang voor kunnen doorwerken tot pensioen. Utrecht: NIVEL.
- Putter, I. de & Boeije, H. (2017). Werkenden met een chronische ziekte of beperking waarderen hun werk met een 7,4. Utrecht: Nivel.
- Putter, I. de, Kappen, H., Oldenkamp, M., Spreeuwenberg, P., Aussems, C. & Boeije, H. (2019). Langer doorwerken, voor iedereen? Ontwikkelingen in de arbeidssituatie van 45- tot 75-jarigen met een chronische ziekte of lichamelijke beperking, monitor 2005-2017. Utrecht: Nivel.
- Sociaal en Cultureel Planbureau (2016). Beperkt in functie. Trendrapportage ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en arbeidsdeelname van mensen met gezondheidsbeperkingen. Den Haag: SCP.
- Statline (2020). Welzijn in relatie met opleiding en werk; kenmerken werk, 15 mei 2020. Den Haag/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek. Geraadpleegd op 28 mei 2020. <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/82635NED/table?ts=1583247462373>
- Van Hees, Oldenkamp, De Putter, Van der Hoek & Boeije (2018). Participatiemonitor 2008-2016: deelname aan de samenleving van mensen met een beperking en ouderen. Utrecht: Nivel.
- Van Raemdonck, I. (2006). Self-directedness in learning and career processes: A study in lower-qualified employees in Flanders (Doctoral dissertation, Ghent University).