

Arbeidsgehandicapten zijn relatief vaak onderbenut

Voor een duurzame inzetbaarheid op de werkvloer is een goede aansluiting van kennis en vaardigheden op functie-eisen van belang. Bij arbeidsgehandicapten blijkt onderbenutting echter vaker voor te komen dan bij niet-arbeidsgehandicapten. Daar zijn een aantal verklaringen voor.

**DAVEY
POULISSEN**
*Onderzoeker bij het
Researchcentrum
voor Onderwijs en
Arbeidsmarkt (ROA)*

**LINDA
FERNANDEZ
BEIRO**
*Onderzoeker bij het
Centraal Bureau
voor de Statistiek
(CBS)*

**ANNEMARIE
KÜENN-NELEN**
*Onderzoeker bij het
ROA*

JOHN MICHIELS
*Onderzoeker bij het
CBS*

In 2015 telde Nederland 1,7 miljoen arbeidsgehandicapten. Dit zijn personen tussen de 15 en 75 jaar die door een langdurige aandoening, ziekte of handicap belemmerd worden bij het verkrijgen of uitvoeren van werk. Deze arbeidsgehandicapten hebben vaker een minder goede positie op de arbeidsmarkt dan mensen zonder arbeidshandicap: van de 25- tot 45-jarige arbeidsgehandicapten in Nederland had in 2015 minder dan de helft betaald werk. Bij niet-arbeidsgehandicapten was het percentage met betaald werk ruim twee keer zo groot (CBS, 2016).

Mede om de arbeidsdeelname van mensen met een arbeidsbeperking te vergroten, is in 2015 de Participatiewet ingevoerd. Deze wet wil werken stimuleren voor zover dit in iemands vermogen ligt en ervoor zorgen dat meer mensen met een arbeidsbeperking bij een reguliere werkgever aan de slag kunnen en blijven (UWV, 2016). Tot de Participatiewet behoort onder andere de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten. De Wet banenafpraak is een uitvloeisel van het in 2013 gesloten sociaal akkoord tussen het kabinet en de sociale partners, waarin er is afgesproken om 125.000 banen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. Deze afspraak richt zich op personen die onder de Participatiewet vallen en die geen wettelijk minimumloon kunnen verdienen, mensen met een Wsw-indicatie, Wajongers met arbeidsvermogen

en mensen met een Wiv- of ID-baan (zie kader 1). Als het aantal banen in de banenafpraak niet wordt gehaald, kan de quotumregeling worden ingezet om werkgevers te verplichten een bepaald aantal mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen (SZW, 2016).

Banen creëren alleen is niet genoeg. Hoewel Wajongers in 2014 vaker aan het werk gingen, raakte de helft het werk binnen een jaar weer kwijt (UWV, 2016). Om de kans op baanbehoud zo groot mogelijk te maken, is het belangrijk dat een arbeidshandicapte werknemer wordt ingezet op een functie die is afgestemd op zowel zijn beperkingen als zijn talenten. Als werknemers een baan hebben die niet past bij hun opleidingsachtergrond of vaardigheden, dan is er sprake van een mismatch (Alba-Ramirez, 1993), waardoor er een hogere kans op uitval is en een sterkere wil om van werk te veranderen. Tegelijkertijd is de werknemer minder tevreden met werk en is het loon lager (Alba-Ramirez, 1993; Blázquez en Malo, 2005; McGuinness en Wooden, 2009). De grote uitstroomcijfers van arbeidsgehandicapten in Nederland doen vermoeden dat er bij deze groep vaker sprake is van een mismatch dan bij 'gezonde' werknemers. Buitenlandse studies die kijken naar de aansluiting van vaardigheden op werk bij arbeidsgehandicapten zijn niet eensluidend, en zijn mogelijk niet goed toepasbaar op de Nederlandse situatie vanwege institutionele verschillen.

Daarom is er Nederlands onderzoek nodig naar de vraag of arbeidsgehandicapten – en zo ja welke? – vaker een mismatch ervaren op de arbeidsmarkt dan niet-arbeidsgehandicapten. De resultaten van dat onderzoek presenteren we hier. Deze zijn voornamelijk gebaseerd op de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA), uitgevoerd door CBS en TNO, waarbij de 'kwaliteit van de arbeid' centraal staat en waaraan ruim 42.000 respondenten in 2015 hebben meegedaan. De meeste vragen gaan over arbeidsomstandigheden, arbeidsongevallen, arbeidsinhoud, arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaar-

den. Daarnaast wordt er aandacht besteed aan de gezondheid van werknemers. De cijfers over het aandeel arbeidsgehandicapten naar bedrijfssector zijn afkomstig uit de Enquête Beroepsbevolking (EBB).

EDUCATIONAL EN SKILLS MISMATCH

Er kan onderscheid worden gemaakt tussen twee vormen van mismatch, die in het Engels *educational mismatch* (niet-aansluitende opleiding) en *skills mismatch* (niet-aansluitende vaardigheden) worden genoemd. In dit artikel verwijst educational mismatch naar de situatie waarin iemands onderwijsniveau *hoger* is dan het onderwijsniveau dat het vaakst voorkomt binnen het beroep waarin de persoon werkzaam is. Een voorbeeld hiervan is een hbo'er die werkt in een vooral door mbo'ers uitgeoefend beroep. Zo iemand is dus 'overgekwalificeerd'. Op basis van een statistische methode is bepaald of iemand overgekwalificeerd is.

Skills mismatch verwijst in dit artikel naar een vorm van mismatch waarbij de door de werknemer aangeboden kennis en vaardigheden op een *hoger niveau* zijn dan de gevraagde kennis en vaardigheden op het werk. Zo iemand is overbekwaam. Op basis van de antwoorden op een stelling is bepaald of iemand overbekwaam is.

De skills mismatch staat centraal in dit artikel, omdat deze gezien wordt als een beter concept om mismatch te meten dan educational mismatch (Mavromaras en McGuinness, 2012). Bij personen met eenzelfde onderwijsniveau kunnen kennis en vaardigheden immers sterk verschillen. Daarnaast doet iemand tijdens de loopbaan vaak een

hoop kennis op via cursussen en trainingen, en leert men ook op een informele manier veel. Deze leervormen verbeteren wel de kennis en vaardigheden, maar veranderen niets aan het onderwijsniveau.

MISMATCH ONDER ARBEIDSGEHANDICAPTEN

Arbeidsgehandicapten zijn vaker onderbenut dan niet-arbeidsgehandicapten. 35,5 procent van de arbeidsgehandicapten zegt kennis en vaardigheden te hebben die hoger zijn dan nodig is voor het werk, tegenover 32,2 procent van de niet-arbeidsgehandicapten. Educational mismatch komt juist minder vaak voor onder arbeidsgehandicapten, 17,1 procent ten opzichte van 21,0 procent onder niet-arbeidsgehandicapten. Dit verschil kan onder andere verklaard worden doordat arbeidsgehandicapten over het algemeen een lager onderwijsniveau hebben dan niet-arbeidsgehandicapten. En hoe lager dat niveau is, des te kleiner de kans op overkwalificatie.

35,5 procent van de arbeidsgehandicapten zegt kennis en vaardigheden te hebben die hoger zijn dan nodig is voor het werk

Uitleg bij enkele minder bekende doelgroepen van de banenafpraak KADER 1

Personen met een WSW-indicatie

Deze indicatie onder de Wet sociale werkvoorziening (WSW) is bedoeld voor mensen die door een lichamelijke, psychische of verstandelijke handicap niet onder normale omstandigheden kunnen werken. Mensen met een WSW-indicatie kunnen wel in of via een sociale werkvoorziening werken. Sinds 1 januari 2015 kunnen er geen mensen meer instromen in de WSW, en is het niet meer mogelijk om een indicatie aan te vragen.

Wajongers met arbeidsvermogen

Jonggehandicapte personen die onder de oude Wajong-regeling of de Wajong 2010 vallen en die kunnen werken.

Personen met een WIW/ID-baan

WIW/ID-banen hebben betrekking op 'oude' gesubsidieerde arbeid. WIW-banen zijn werkervaringsplaatsen voor langdurig werklozen, op basis van de Wet inschakeling werkzoekenden (WIW). In- en doorstroombanen (ID-banen, de voormalige Melkertbanen) zijn gesubsidieerde arbeidsplaatsen op basis van het Besluit instroom- en doorstroombanen. Instroom in deze regelingen is per 1 januari 2004 niet meer mogelijk en de regelingen worden decentraal afgebouwd.

Na correctie voor persoons- en baankenmerken met een probitregressieanalyse is er een significant verschil tussen arbeidsgehandicapten en niet-arbeidsgehandicapten bij zowel de kans op een educational als skills mismatch. Dit verband vinden we vooral bij de skills mismatch, zo hebben arbeidsgehandicapten 6,1 procent meer kans op een skills mismatch dan niet-arbeidsgehandicapten en slechts 1,5 procent meer kans op een educational mismatch (niet opgenomen in een tabel).

Marginaal effect van de ernst van de arbeidsbelemmering, 2015 (n = 42.613) TABEL 1

Referentiegroep: personen zonder een langdurige aandoening, ziekte of handicap	Skills mismatch	Educational mismatch
Zich niet-belemmerd voelenden	0,031***	0,004
Licht belemmerden	0,068***	0,016***
Sterk belemmerden	0,083***	0,020

*** Significant op eenprocentniveau.

Gecontroleerd voor persoons- en bedrijfskenmerken.

Bron: CBS/TNO, bewerkingen ROA.

Ernst en type van de belemmeringen

In tabel 1 zijn de resultaten weergegeven van twee analyses waarin gekeken wordt naar de relatie tussen de kans op een mismatch en de ernst van de belemmering.

De kans op een skills mismatch is groter naarmate men zich sterker belemmerd voelt bij het uitvoeren van werk, maar ook. Het is interessant dat mensen die aangeven een langdurige aandoening, ziekte of handicap te hebben, maar deze als niet belemmerend ervaren bij het uitvoeren van werk, toch een grotere kans hebben op een skills mismatch dan mensen zonder langdurige aandoening, ziekte of handicap. De kans op een educational mismatch is niet groter naarmate de belemmering sterker is, en is voor mensen met een langdurige aandoening, maar zonder belemmeringen in het uitvoeren van werk, even groot als voor mensen zonder langdurige aandoening.

De kans dat men overbekwaam is, is bovendien afhankelijk van het soort aandoening of type handicap (tabel 2). Werknemers met meerdere langdurige aandoeningen, werknemers met gezichts- of gehoorproblemen en werknemers met een hart- of vaatziekte, maag- of darmstoornis of epilepsie lopen het meeste risico op skills mismatch. Het merendeel van deze kwalen betreft aandoeningen die in Nederland de grootste ziekte last veroorzaken (GBD en HALE Collaborators, 2015).

Mismatch per bedrijfstak

Het risico van overbekwaamheid is niet in alle bedrijfstakken even groot (figuur 1). De grootste kans op een mismatch hebben arbeidsgehandicapten in de bedrijfstak Informatie & communicatie. Hier werken voornamelijk middelbaar- en hoogopgeleide arbeidsgehandicapten in de leeftijd van 45 tot 65 jaar. Arbeidsgehandicapten hebben er bijna elf procentpunt meer kans op een skills mismatch dan niet-arbeidsgehandicapten. De sectoren Landbouw

& visserij, Onderwijs en Cultuur & overige diensten hebben meer arbeidsgehandicapten dan gemiddeld in dienst én binnen deze sectoren hebben arbeidsgehandicapten geen significant grotere kans op een skills mismatch dan niet-arbeidsgehandicapten. Hier wordt dus mogelijk een gunstig perspectief geboden voor arbeidsgehandicapten op zoek naar een baan, zeker gezien de verwachte toename in de werkgelegenheid binnen deze sectoren (ROA, 2015).

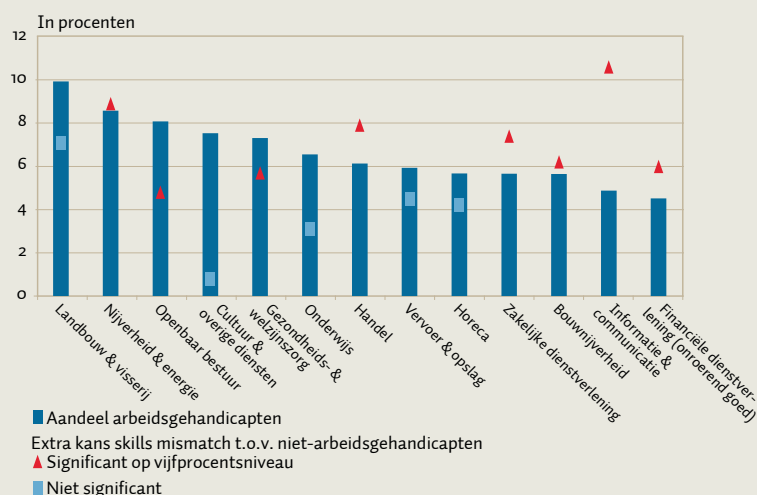
VERKLARINGEN

In de literatuur zijn een aantal verklaringen te vinden voor het feit dat arbeidsgehandicapte werknemers vaker te maken hebben met overbekwaamheid dan niet-arbeidsgehandicapte werknemers. Wij onderzoeken of een aantal van deze verklaringen een rol spelen.

Het kan zijn dat arbeidsgehandicapten hun vaardigheden en ervaring niet volledig kunnen inzetten, omdat zij in hun werk niet de benodigde aanpassingen krijgen (Banks *et al.*, 2013). Er bestaan weliswaar wettelijke verplichtingen om de inrichting van het werk en de werkinhoud aan te passen, maar nog niet alle bedrijven voldoen daaraan (SER, 2016). In 2015 gaf 67 procent van de arbeidsgehandicapten in de NEA aan dat er aanpassingen nodig waren aan de werkplek of werkzaamheden vanwege hun gezondheid. Deze waren voornamelijk gewenst vanwege de hoeveelheid werk, hulpmiddelen of meubilair, werktijden en door de functie of het takenpakket.

Een tweede verklaring is dat arbeidsgehandicapten vaker te maken hebben met discriminatie op de arbeidsmarkt, gebaseerd op vooroordelen en een gebrek aan informatie over hun handicap (Blázquez en Malo, 2005). Discriminatie kan ertoe leiden dat arbeidsgehandicapten een minder grote kans hebben om een baan te vinden, waardoor ze sneller een baan zullen accepteren die niet helemaal aansluit bij hun kennis en vaardigheden (Jones en Sloane,

Aandeel arbeidsgehandicapten per bedrijfstak en de extra kans skills mismatch, 2015 (n = 42.613) **FIGUUR 1**



Referentiegroep: niet-arbeidsgehandicapten, gecontroleerd voor persoons- en bedrijfskenmerken

Bron: aandeel arbeidsgehandicapten: CBS, EBB; skills mismatch: CBS/TNO, NEA

Marginaal effect van type arbeidshandicap, 2015 (n = 42.613) **TABEL 2**

Type arbeidshandicap	Skills mismatch
Referentiegroep: niet-arbeidsgehandicapten	
Problemen met ledematen; rug- en nekklachten; ernstige huidziekten	0,046***
Problemen met zicht of gehoor	0,069***
Migraine of ernstige hoofdpijn	0,018
Psychische aandoeningen	0,049**
Hart- of vaatziekten; maag- of darmstoornissen; epilepsie	0,066**
Levensbedreigende ziekten	-0,005
Astma, bronchitis, emfyseem; suikerziekte	0,036
Overige handicaps	0,028
Meerdere handicaps	0,090***

/ Significant op respectievelijk vijf en eenprocentniveau. Gecontroleerd voor persoons- en bedrijfskenmerken.

Bron: CBS/TNO, bewerkingen ROA

2010). Discriminatie kan echter ook plaatsvinden tijdens het werk. Uit de NEA-data blijkt dat arbeidsgehandicapte werknemers significant vaker aangeven in de afgelopen twaalf maanden persoonlijk gediscrimineerd te zijn. Dit verklaart echter niet volledig de gevonden relatie tussen het hebben van een arbeidshandicap en skills mismatch. Ook is het onduidelijk of er sprake is van een causaal verband of eerder van een omgekeerde relatie – namelijk dat de mismatch op het werk bijdraagt aan een gevoel van discriminatie.

Een derde mogelijke verklaring voor de grotere mismatch onder arbeidsgehandicapten is de geringere trainingsdeelname van deze groep. Training en ervaring leidt tot een betere aansluiting tussen de eigen kennis en vaardigheden enerzijds en anderzijds de benodigde vereisten voor een baan (Alba-Ramirez, 1993). Uit de NEA-data blijkt dat arbeidsgehandicapten minder vaak deelnemen aan bedrijfstrainingen dan niet-arbeidsgehandicapten, en ook minder vaak door hun werkgever worden gestimuleerd om nieuwe kennis en vaardigheden op te doen. Wanneer we corrigeren voor de daadwerkelijke trainingsdeelname blijft het significante verschil in de mismatch tussen arbeidsgehandicapten en niet-arbeidsgehandicapten bestaan. Wel blijkt de kans op een skills mismatch gerelateerd te zijn aan het al dan niet door de werkgever gestimuleerd worden om trainingen te volgen. Arbeidsgehandicapten die gestimuleerd worden hebben significant meer mogelijkheden om hun kennis en vaardigheden te laten aansluiten op wat het werk vereist.

Tot slot is het mogelijk dat arbeidsgehandicapten door een beperktere mobiliteit problemen tegenkomen bij het vinden van een passende baan: door lichamelijke of psychische aandoeningen zijn arbeidsgehandicapten minder mobiel (Lindsay, 2010), waardoor ze minder mogelijkheden hebben om in contact te komen met potentiële werkgevers. Uit de NEA-data blijkt dat de reistijd of afstand naar het werk door 35 procent van de arbeidsgehandicapten als een factor van belang gezien wordt, onder niet-arbeidsgehandicapten is dit 27 procent. De kleinere actieradius waarbinnen arbeidsgehandicapten naar een baan zoeken, kan zo tot gevolg hebben dat ze eerder een baan onder hun niveau accepteren.

CONCLUSIE

Niet alleen hebben arbeidsgehandicapten te maken met een geringere arbeidsdeelname dan niet-arbeidsgehandicapten, ook wat de duurzame inzetbaarheid betreft hebben zij een achterstandspositie ten opzichte van niet-arbeidsgehandicapten. Uit onze analyses blijkt dat de kennis en vaardigheden van arbeidsgehandicapte werknemers relatief vaker onderbenut blijven bij het uitvoeren van werk dan bij niet-arbeidsgehandicapte werknemers.

De literatuur laat ook zien dat een mismatch tussen beschikbare en vereiste vaardigheden op het werk invloed heeft op de uitval, de wil om van functie te veranderen en de tevredenheid met het werk. De duurzame inzetbaarheid van arbeidshandicapte werknemers is dan ook gebaat bij een nauwe aansluiting tussen beschikbare en vereiste vaardigheden.

Uit onze analyses blijkt dat de sectoren Onderwijs en Cultuur & overige diensten een meer dan gemiddeld aandeel arbeidsgehandicapten in dienst hebben en dat

arbeidsgehandicapten daarbinnen geen grotere kans hebben om overbekwaam te zijn dan niet-arbeidsgehandicapten. In combinatie met een verwachte toename in de werkgelegenheid in deze sectoren (ROA, 2015) bieden zij mogelijk een gunstig perspectief voor arbeidsgehandicapten op zoek naar een baan. Nader onderzoek is nodig om te kijken of dit voor de specifieke doelgroep van de Participatiewet ook het geval is.

LITERATUUR

- Alba-Ramirez, A. (1993) Mismatch in the Spanish labor market: Overeducation? *The Journal of Human Resources*, 28(2), 259–278.
- Banks, K., R.P. Chaykowski en G.A. Slotsve (2013) The disability accommodation gap in Canadian workplaces: what does it mean for law, policy, and an aging population? *Canadian Labour and Employment Law Journal*, 17, 295–343.
- Blázquez, M. en M.A. Malo (2005) Educational mismatch and labour mobility of people with disabilities: the Spanish case. *Revista de Economía Laboral*, 2, 31–55.
- CBS (2016) *Met arbeidshandicap vaak niet actief op de arbeidsmarkt*. Den Haag/Heerlen, CBS. Te vinden op www.cbs.nl.
- GBD en HALE Collaborators (2015) Global, regional, and national disability-adjusted life years (DALYs) for 306 diseases and injuries and healthy life expectancy (HALE) for 188 countries, 1990–2013: quantifying the epidemiological transition. *The Lancet*, 386(10009), 2145–2191. Te vinden op www.thelancet.com.
- Jones, M. en P. Sloane (2010) Disability and skill mismatch. *The Economic Record*, 86(s1), 101–114.
- Lindsay, S. (2010) Discrimination and other barriers to employment for teens and young adults with disabilities. *Disability and Rehabilitation*, Early online, 1–11.
- Mavromaras, K. en S. McGuinness (2012) Overskilling dynamics and education pathways. *Economics of Education Review*, 31(5), 619–628.
- McGuinness, S. en M. Wooden (2009) Overskilling, job insecurity and career mobility. *Industrial Relations*, 48(2), 265–286.
- ROA (2015) *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2020. ROA-rapport, ROA-R-2015/6*.
- SER (2016) *Werk: van belang voor iedereen – een advies over werken met een chronische ziekte. Advies 16/02*. Den Haag: Sociaal-Economische Raad.
- SZW (2016) *Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten: kennisdocument, versie februari 2016*.
- UWV (2016) *Monitor Arbeidsparticipatie 2015*. Amsterdam: UWV.

In het kort

- ▶ Arbeidsgehandicapte werknemers zijn vaker overbekwaam dan niet-arbeidsgehandicapten.
- ▶ De skills mismatch verschilt per type handicap en is groter als personen een sterkere belemmering ervaren bij het uitvoeren van werk.
- ▶ Onder andere de sector Onderwijs en Cultuur biedt mogelijk een perspectief voor arbeidsgehandicapten op zoek naar een baan.