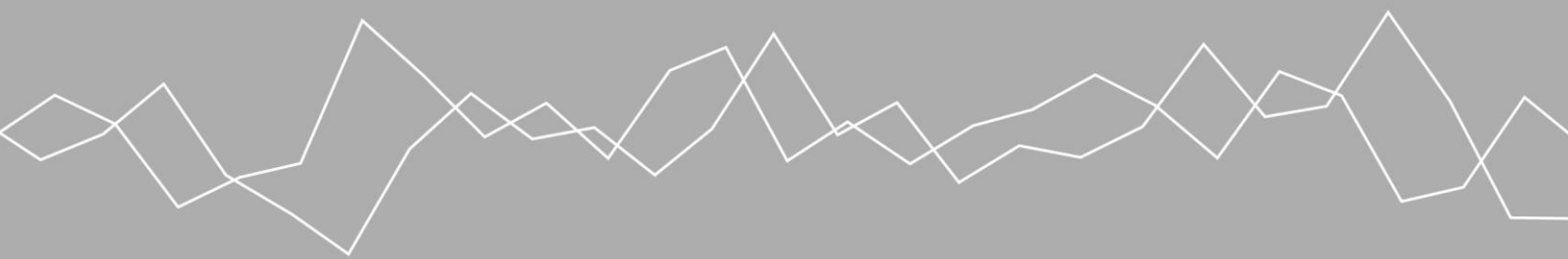


Verkenning algemene beroependatabase voor
experimenten re-integratie tweede spoor



Amsterdam, januari 2021
In opdracht van ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Verkenning algemene beroependatabase voor experimenten re-integratie tweede spoor

Henri Bussink
Koen van der Ven
Siemen van der Werff



seo economisch onderzoek

“De wetenschap dat het goed is”

SEO Economisch Onderzoek doet onafhankelijk toegepast onderzoek in opdracht van overheid en bedrijfsleven. Ons onderzoek helpt onze opdrachtgevers bij het nemen van beslissingen. SEO Economisch Onderzoek is gelieerd aan de Universiteit van Amsterdam. Dat geeft ons zicht op de nieuwste wetenschappelijke methoden. We hebben geen winst oogmerk en investeren continu in het intellectueel kapitaal van de medewerkers via promotietrajecten, het uitbrengen van wetenschappelijke publicaties, kennisnetwerken en congresbezoek.

SEO-rapport nr. 2020-101

Informatie & Disclaimer

SEO Economisch Onderzoek heeft op de verkregen informatie en data geen onderzoek uitgevoerd dat het karakter draagt van een accountantscontrole of due diligence. SEO is niet verantwoordelijk voor fouten of omissies in de verkregen informatie en data.

Copyright © 2021 SEO Amsterdam. Alle rechten voorbehouden. Het is geoorloofd gegevens uit dit rapport te gebruiken in artikelen, onderzoeken en collegesyllabi, mits daarbij de bron duidelijk en nauwkeurig wordt vermeld. Gegevens uit dit rapport mogen niet voor commerciële doeleinden gebruikt worden zonder voorafgaande toestemming van de auteur(s). Toestemming kan worden verkregen via secretariaat@seo.nl.

Samenvatting

Is het zinvol, gezien bestaande en in ontwikkeling zijnde beroependatabases, om een algemene beroependatabase met fysieke en mentale belasting- en belastbaarheidsgegevens te ontwikkelen ter bevordering van re-integratie tweede spoor? Uit dit onderzoek blijkt dat de voornaamste commerciële beroependatabases met een koppeling met vacatures grotendeels voldoen aan de voorkeuren van zowel werkgevers, re-integratieprofessionals en verzekeraars (de stakeholders) als re-integrerende werknemers. Deze beroependatabases zijn daarom technisch geschikt ter bevordering van re-integratie tweede spoor. Het lijkt vanuit technisch oogpunt niet zinvol om hiervoor een nieuwe algemene beroependatabase op te zetten, maar dit zou wellicht op lange termijn wel kostenefficiënter kunnen zijn.

Verkenning algemene beroependatabase

Uit onderzoek blijkt dat re-integratie tweede spoor niet zonder problemen verloopt (Witkamp et al., 2016). Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heeft daarom vervolgens met werkgevers en werknemers afspraken gemaakt over het uitvoeren van experimenten die de succeskans van re-integratie tweede spoor kunnen verhogen. Deze experimenten zullen worden uitgevoerd onder regie van ZonMw, waarbij dit onderzoek als input dient voor de subsidieoproepen waarop consortia vervolgens kunnen gaan reageren. Het experiment ‘Landelijke beroependatabase met belastbaarheidsgegevens’ is hiervan een mogelijk voorbeeld. Dit experiment is gericht op het ontwikkelen van een algemene beroependatabase, die gegevens bevat over de fysieke en mentale *belasting* van beroepen en de fysieke en mentale *belastbaarheid* van werknemers, ter ondersteuning van werkgevers, werknemers en re-integratieprofessionals bij re-integratie tweede spoor.

Dit onderzoek verkent of het zinvol is om een algemene beroependatabase met fysieke en mentale belasting- en belastbaarheidsgegevens op te zetten ter bevordering van re-integratie tweede spoor. Hiervoor zijn de voorkeuren van zowel werkgevers, re-integratieprofessionals en verzekeraars (de stakeholders) als re-integrerende werknemers uitgevraagd en zijn bestaande en in ontwikkeling zijnde (commerciële) beroependatabases in kaart gebracht en gerelateerd aan deze voorkeuren.¹ Daarnaast is gekeken naar internationale voorbeelden (België (Vlaanderen), Duitsland, Frankrijk en Spanje) van beroependatabases gericht op de re-integratie van werknemers met een arbeidsbeperking.

Voorkeuren stakeholders en werknemers

Alle geïnterviewde stakeholders hebben een voorkeur voor een algemene beroependatabase waarbij fysieke en mentale belasting- en belastbaarheidsgegevens zijn gekoppeld aan reguliere vacatures. De meeste stakeholders zien de beroependatabase als hulpmiddel voor re-integratieprofessionals in hun begeleiding van re-integrerende werknemers, terwijl sommige stakeholders het zien als instrument om direct een match tussen re-integrerende werknemers en passende vacatures tot stand te brengen. Daarnaast dient de beroependatabase gebruiksvriendelijk te zijn voor zowel re-integra-

¹ De voorkeuren van de gesproken stakeholders en werknemers geven niet noodzakelijk een representatief beeld van de voorkeuren van alle stakeholders en werknemers in het tweede spoor re-integratieproces, vanwege de beperkte reikwijdte van dit onderzoek. Desondanks geeft het wel een indruk van de voorkeuren die er zijn ten aanzien van een algemene beroependatabase met belasting- en belastbaarheidsgegevens.

tieprofessionals als re-integrerende werknemers, maar hangt dit ook af van het beoogde doel. Verder hebben de meeste stakeholders (mits voldaan wordt aan bepaalde voorwaarden) geen voorkeur voor publieke of private uitvoering van de beroependatabase. De kosten kunnen indien nodig worden doorberekend in de verzuimpremies of er kan een bijdrage worden gevraagd van werkgevers of re-integratiebedrijven (maar niet van werknemers). Verder dient de privacy van werknemers altijd gewaarborgd te zijn.

De gesproken re-integrerende werknemers hebben een voorkeur voor een algemene beroependatabase waarbij fysieke en mentale belasting- en belastbaarheidsgegevens zijn gekoppeld aan zowel reguliere als speciaal ingerichte vacatures. Daarbij vinden zij het belangrijk dat de beroependatabase rekening houdt met hun competenties en interesses. Dit kan hen helpen bij het gericht zoeken naar en vinden van passende vacatures die aansluiten bij hun belastbaarheid, competenties en interesses. Daarnaast vinden zij het zeer wenselijk als er ook een netwerk van werkgevers is die openstaan voor re-integrerende werknemers. Dit verhoogt volgens hen de kans dat een passende vacature in de praktijk ook daadwerkelijk leidt tot een match met de werkgever, omdat zij momenteel ervaren dat veel werkgevers terughoudend zijn met het aannemen van re-integrerende werknemers.

Huidige (commerciële) beroependatabases

Momenteel bestaan er verschillende (commerciële) beroependatabases met fysieke en mentale belasting- en belastbaarheidsgegevens ter ondersteuning van re-integratie tweede spoor. Deze beroependatabases zijn zowel gericht op re-integratieprofessionals als re-integrerende werknemers. Jobport en AD Assist (van uitgever LDC) zijn hiervan de twee voornaamste voorbeelden.

De beroependatabase van Jobport is primair gericht op re-integrerende werknemers die met behulp van een toolbox met tools, testen en diensten een persoonsprofiel (competenties, werkervaring, interesses en belastbaarheid) aanmaken dat resulteert in een zoekprofiel (relevante beroepen en functies), waarmee zij kunnen worden gematcht met passende vacatures in de regio. De beroependatabase van LDC is primair gericht op re-integratieprofessionals die met behulp van AD Assist en aan de hand van het persoonsprofiel voor de werknemer een taakanalyse uitvoeren op huidige of andere functies, welke vervolgens zijn gekoppeld aan een vacaturefeed. Beide databases zijn gebaseerd op verschillende (inter)nationale databronnen en bevatten enkele duizenden verschillende beroepen en functies met fysieke en mentale belastinggegevens op taakniveau.

Jobport en LDC schatten in dat de meeste re-integratiebedrijven reeds gebruikmaken van een beroependatabase, maar LDC ziet ook nog een groot potentieel bij kleine loopbaanadviseurs, gemeenten, SW-bedrijven en mobiliteitscentra bij grote werkgevers en brancheorganisaties. De inzet van een beroependatabase heeft volgens beide partijen haar nut bewezen door re-integrerende werknemers sneller en beter van werk naar werk te begeleiden en de schadelast te beperken voor werkgevers. Een kwantitatieve onderbouwing van de huidige markt, het marktpotentieel en de kosteneffectiviteit van een beroependatabase is echter in dit onderzoek niet nader onderzocht. Dit vereist een diepgaandere analyse van de markt en de (maatschappelijke) kosten en baten van een beroependatabase.

De belangrijkste publieke gefinancierde beroependatabase is het Claimbeoordelings- en Borgingsstelsel (CBBS) van UWV. Het CBBS bevat enkele duizenden beroepen en functies met belastinggegevens en wordt alleen gebruikt bij de claimbeoordeling (in het kader van de Ziektewet, WIA en

Wajong) door verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen van UWV. Het CBBS is momenteel niet toegankelijk voor externe partijen. Daarbij is deze beroependatabase in de huidige vorm niet bruikbaar ter ondersteuning van re-integratie tweede spoor, omdat in tegenstelling tot commerciële beroependatabases er geen rekening gehouden wordt met de voorkeuren van werknemers en er geen koppeling plaatsvindt met vacatures.

Mogelijkheden gebruik beroependatabase voor experimenten

De voornaamste commerciële beroependatabases (zoals Jobport en AD Assist), waarbij belasting- en belastbaarheidsgegevens zijn gekoppeld aan reguliere vacatures, voldoen grotendeels aan de voorkeuren van zowel stakeholders als re-integrerende werknemers. Deze beroependatabases zijn daarom technisch geschikt om als basis te gebruiken in het experiment 'Landelijke beroependatabase met belastbaarheidsgegevens' ter bevordering re-integratie tweede spoor. Het lijkt niet zinvol om vanuit technisch oogpunt hiervoor een nieuwe algemene beroependatabase te ontwikkelen of om het CBBS van het UWV aan te passen. Nader onderzoek naar de kostenefficiëntie van het inzetten van commerciële beroependatabases moet uitwijzen in hoeverre het verder (financieel) stimuleren van het gebruik van bestaande databases zinvol is als daar maatschappelijke baten tegenover blijken te staan of dat het alsnog zinvol kan zijn om een publieke alternatieve beroependatabase te ontwikkelen. De beroependatabase van LDC is overigens in de jaren '90 ook al ontstaan als publiek gefinancierde database en daarna verzelfstandigd.

Daarnaast kan worden gedacht aan experimenten die zich richten op het opschalen van bestaande beroependatabases, een verdere kwaliteitsverbetering daarvan of op het oplossen van knelpunten met het huidige gebruik. Ook zijn de bestaande beroependatabases geschikt om te benutten in het experiment 'Netwerken van werkgevers'. Met name vanuit re-integrerende werknemers bestaat er ook behoefte aan een koppeling met speciale vacatures of een netwerk van werkgevers die openstaan voor re-integrerende werknemers. In het experiment kan dan gekeken worden of het zinnig is om een database in te zetten in een situatie zonder re-integratieprofessional. Dit omdat door de meeste stakeholders wordt afgeraden om met een algemene beroependatabase de re-integratieprofessionals uit het proces weg te laten, terwijl sommige stakeholders in dat geval geen noodzakelijke rol voor de re-integratieprofessional zien. Echter geven re-integrerende werknemers aan dat zij ook met een beroependatabase behoefte hebben aan ruggenspraak met een re-integratieprofessional.

Inhoud

Samenvatting	i
1 Inleiding	1
1.1 Aanleiding	1
1.2 Onderzoeksvragen.....	1
1.3 Onderzoeksaanpak.....	3
1.4 Leeswijzer.....	5
2 Voorkeuren stakeholders	7
2.1 Doel en doelgroep.....	8
2.2 Inhoud en kwaliteit.....	9
2.3 Gebruiksvriendelijkheid en toegankelijkheid	10
2.4 Beheer en kosten	11
2.5 Privacy	12
3 Huidige situatie beroependatabases	13
3.1 Commerciële databases.....	14
3.2 Publiek gefinancierde databases.....	18
3.3 Internationale voorbeelden.....	20
4 Mogelijkheden algemene beroependatabase	25
4.1 Relatie tot voorkeuren stakeholders.....	25
4.2 Voorkeuren re-integrerende werknemers.....	26
4.3 Experimenten re-integratie tweede spoor	28
Literatuur	31
Bijlage A Interviews met stakeholders	33

1 Inleiding

Dit onderzoek verkent of het zinvol is om een algemene beroependatabase met fysieke en mentale belasting- en belastbaarheidsgegevens te ontwikkelen ter bevordering van re-integratie tweede spoor. Hiervoor zijn de voorkeuren van zowel werkgevers, re-integratieprofessionals en verzekeraars (de stakeholders) als re-integrerende werknemers uitgevraagd en zijn bestaande (commerciële) beroependatabases in kaart gebracht en gerelateerd aan deze voorkeuren. Daarnaast is gekeken naar internationale voorbeelden van beroependatabases gericht op re-integratie van werknemers met een arbeidsbeperking.

1.1 Aanleiding

Wanneer een werknemer ziek wordt en het onduidelijk is hoe lang dit gaat duren, is de werkgever verplicht om samen met de werknemer een re-integratietraject te starten. Allereerst wordt gekeken of de werknemer bij zijn huidige werkgever kan terugkeren (re-integratie eerste spoor). Als dit niet lukt, gaan de werkgever en werknemer samen op zoek naar een nieuwe werkgever waar de werknemer blijvend in dienst kan treden (re-integratie tweede spoor). Uit onderzoek blijkt dat re-integratie tweede spoor niet zonder problemen verloopt. Zo geven huidige werkgevers aan dat het zoeken naar een nieuwe werkgever voor de re-integrerende werknemer arbeidsintensief is en dat dit een kostbare investering kan zijn (Witkamp et al., 2016).

Eind 2018 heeft het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) daarom met werkgevers en werknemers afspraken gemaakt over het pakket loondoorbetaling bij ziekte, waaronder het uitvoeren van experimenten die de succeskans van re-integratie tweede spoor kunnen vergroten. Deze experimenten worden in 2021 opgezet, waarbij er een belangrijke coördinerende rol is voor ZonMw. Het experiment ‘Landelijke beroependatabase met belastbaarheidsgegevens’ is één van deze experimenten. Dit experiment is gericht op het ontwikkelen van een algemene beroependatabase, die gegevens bevat over de fysieke en mentale *belasting* van beroepen en de fysieke en mentale *belastbaarheid* van werknemers. Een dergelijke beroependatabase kan mogelijk ook worden ingezet bij het experiment ‘Netwerken van werkgevers’, waarbij werkgevers (bijvoorbeeld in een regio) een onderlinge samenwerking opzetten gericht op duurzame inzetbaarheid van re-integrerende werknemers.

Het ministerie van SZW heeft SEO Economisch Onderzoek opdracht gegeven om te verkennen welke bestaande en in ontwikkeling zijnde beroependatabases met fysieke en mentale belasting- en belastbaarheidsgegevens er zijn en of het zinvol is om een algemene beroependatabase te ontwikkelen. Op basis van deze verkenning besluit het ministerie van SZW of en in welke vorm de experimenten re-integratie tweede spoor met een algemene beroependatabase uitgevoerd gaan worden.

1.2 Onderzoeksvragen

De hoofdvraag van dit onderzoek is als volgt geformuleerd:

Is het zinvol, gezien bestaande en in ontwikkeling zijnde beroependatabases, om een algemene beroependatabase met belasting- en belastbaarheidsgegevens te ontwikkelen ter bevordering van re-integratie tweede spoor?

Deze hoofdvraag is opgesplitst in een tweetal thema's met afzonderlijke deelvragen:

Voorkeuren algemene beroependatabase

1. Aan welke voorwaarden moet een algemene beroependatabase met belasting- en belastbaarheidsgegevens voldoen?
 - a. Door wie zou deze database beheerd moeten worden?
 - b. Welke data zouden er in de database moeten zitten?
 - i. Wat zou er minimaal in de database moeten zitten?
 - ii. Welke extra data moet de database bevatten en welke extra mogelijkheden biedt dit?
 - c. Op welke data (wat voor type) zou deze database zich moeten baseren?
 - d. Wie zou de primaire doelgroep van de database moeten zijn?
 - e. Op welke manier zou de database gebruikt moeten (kunnen) worden?
 - f. Zou er ook een link moeten komen met andere al bestaande databases die niet over belastbaarheid gaan, maar bijvoorbeeld over job matches of databases met moeilijk vervulbare vacatures?
 - g. Zou het gebruik tegen betaling moeten zijn? Zo ja, hoeveel?
 - h. Zijn er nog andere voorwaarden waaraan de database moet voldoen?

Huidige situatie beroependatabases

2. Welke beroependatabases met belasting- en belastbaarheidsgegevens bestaan er?
 - a. Door wie wordt deze database beheerd?
 - b. Op welke data (wat voor type) is de database gebaseerd?
 - c. Hoe volledig is de database?
 - d. Wie kan er gebruikmaken van de database? Wie is de primaire doelgroep?
 - e. Is het gebruik tegen betaling? Zo ja, hoeveel?
 - f. Hoe gebruiksvriendelijk is de database? Hoe herkenbaar zijn de beroepen?
3. Welke beroependatabases met belasting- en belastbaarheidsgegevens zijn er in ontwikkeling?
 - a. Door wie wordt deze database ontwikkeld?
 - b. Op welke data (wat voor type) gaat de database zich baseren?
 - c. Hoe volledig zal deze database zijn?
 - d. Wie kan er gebruikmaken van de database? Wie is de primaire doelgroep?
 - e. Is het gebruik tegen betaling? Zo ja, hoeveel?
4. Zijn er voorbeelden uit andere landen ten aanzien van beroependatabases met belasting- en belastbaarheidsgegevens?
 - a. Welke lessen kunnen daaruit worden getrokken voor Nederland?

Mogelijkheid algemene beroependatabase

5. In welke mate voldoen de huidige bestaande en in ontwikkeling zijnde beroependatabases aan de voorwaarden waaraan een algemene beroependatabase met belasting- en belastbaarheidsgegevens moet voldoen?

- a. In welke mate zouden die aangepast moeten worden om aan de voorwaarden te voldoen?
6. Voldoen de huidige of in ontwikkeling zijnde beroependatabases in de behoeften van de experimenten re-integratie tweede spoor gericht op “Netwerken van werkgevers”?

1.3 Onderzoeksaanpak

Om de onderzoeksvragen te beantwoorden is het onderzoek onderverdeeld in de volgende onderzoeksstappen:

- Stap 1: Interviews en focusgroep met stakeholders;
- Stap 2: Opstellen beoordelingskader;
- Stap 3: Deskresearch beroependatabases;
- Stap 4: Focusgroep met re-integrerende werknemers;
- Stap 5: Synthese en conclusie.

Stap 1: Interviews en focusgroep met stakeholders

In de eerste onderzoeksstap zijn online interviews en een online focusgroep (via videobellen) gehouden met verschillende stakeholders, zoals werkgevers, re-integratieprofessionals en verzekeraars, om hun voorkeuren voor een algemene beroependatabase met belasting- en belastbaarheidsgegevens in kaart te brengen. Hierbij is ingegaan op de kenmerken en voorwaarden waaraan een algemene beroependatabase volgens de stakeholders zou moeten voldoen. Voorbeelden hiervan zijn het doel en de doelgroep, de inhoud en kwaliteit, de gebruiksvriendelijkheid en toegankelijkheid, het beheer en de kosten en de privacy van een algemene beroependatabase. Daarnaast is gevraagd naar voorbeelden van bestaande en in ontwikkeling zijnde beroependatabases die zij in de praktijk tegenkomen of zelf gebruiken.

In totaal zijn er zes interviews en een focusgroep met werkgevers, re-integratiedienstverleners, verzekeraars en het UWV gehouden.² De volgende stakeholders zijn geïnterviewd:

- Werkgevers: Coalitie Winkelambachten en Regio Rijnmond/RET;
- Re-integratieprofessionals: Platform Private Uitvoerders Sociale Zekerheid (PPUSZ) en De Nieuwe Kracht;
- Verzekeraars: Verbond van Verzekeraars;
- Overheid: Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV).

Met de volgende stakeholders is een focusgroep gehouden:

- Re-integratieprofessionals: Effectyf, Optios en Staatvendienst.

Bovenstaande stakeholders vertegenwoordigen verschillende actoren in het tweede spoor re-integratieproces. Dit levert een goed (maar niet noodzakelijk representatief) beeld van de verschillende voorkeuren die er mogelijk bestaan onder stakeholders ten aanzien van een algemene beroependatabase met belasting- en belastbaarheidsgegevens. Bevindingen die voortkomen uit deze interviews

² Zie Bijlage A voor een overzicht van de gesprekspartners tijdens de interviews en de focusgroep.

en focusgroep weerspiegelen echter niet noodzakelijk die van alle stakeholders die betrokken zijn in het tweede spoor re-integratieproces.

Stap 2: Opstellen beoordelingskader

In de tweede onderzoeksstap is een synthese van de interviews en de focusgroep met de verschillende stakeholders gemaakt. Aan de hand hiervan is een beoordelingskader voor een algemene beroependatabase met belasting- en belastbaarheidsgegevens opgesteld. De voorkeuren van stakeholders dienen als input voor dit beoordelingskader voor bestaande en in ontwikkeling zijnde beroependatabases die in de volgende onderzoeksstap in kaart zijn gebracht. Aan de hand van het beoordelingskader kan worden nagegaan in hoeverre bestaande en in ontwikkeling zijnde beroependatabases voldoen aan de voorkeuren van stakeholders of dat het opzetten van een nieuwe algemene beroependatabase met belasting- en belastbaarheidsgegevens zinvol is.

Het beoordelingskader is opgesteld aan de hand van de volgende aspecten van een algemene beroependatabase met belasting- en belastbaarheidsgegevens:

- Doel en doelgroep;
- Inhoud en kwaliteit;
- Gebruiksvriendelijkheid en toegankelijkheid;
- Beheer en kosten;
- Privacy.

Stap 3: Deskresearch beroependatabases

In de derde onderzoeksstap zijn door middel van deskresearch bestaande en in ontwikkeling zijnde (commerciële) beroependatabases met belasting- en belastbaarheidsgegevens in kaart gebracht. Ook tijdens de interviews en de focusgroep met stakeholders is er gevraagd naar voorbeelden van beroependatabases waarmee zij bekend zijn of die zij zelf gebruiken. Daarnaast is voor drie commerciële beroependatabases een aanvullend interview gehouden om meer informatie te krijgen over de opzet en werking van deze beroependatabases:

- Jobport;
- AD Assist (LDC);
- PIM (Tracksoftware).

Verder is er gekeken naar internationale voorbeelden van beroependatabases gericht op de re-integratie van werknemers met een arbeidsbeperking. Hiervoor is deskresearch gedaan voor de volgende landen: België (Vlaanderen), Duitsland, Frankrijk en Spanje.

Stap 4: Focusgroep met re-integrerende werknemers

In de vierde onderzoeksstap is een online focusgroep (via videobellen) met re-integrerende werknemers gehouden: een potentiële doelgroep voor de algemene beroependatabase.³ De focusgroep

³ De focusgroep met re-integrerende werknemers was oorspronkelijk beoogd als tweede onderzoeksstap voorafgaand aan het opstellen van het beoordelingskader. Vanwege de moeite met het werven van deelnemers en de relatief korte doorlooptijd van het onderzoek, heeft de focusgroep daarom pas in het laatste stadium van het onderzoek plaatsgevonden.

richt zich specifiek op de voorkeuren van re-integrerende werknemers ten aanzien van de algemene beroependatabase met belasting- en belastbaarheidsgegevens.

In totaal hebben vier re-integrerende werknemers deelgenomen aan de focusgroep, onderscheiden naar fysieke beperkingen (één werknemer) en mentale beperkingen (drie werknemers). De deelnemers zijn geworven via re-integratiebureau De Nieuwe Kracht. De focusgroep levert een indruk (maar geen representatief beeld) van de mogelijke voorkeuren van re-integrerende werknemers ten aanzien van een beroependatabase met belasting- en belastbaarheidsgegevens. Bevindingen die voortkomen uit deze focusgroep dienen voornamelijk ter duiding van de onderzoeksresultaten, maar weerspiegelen niet noodzakelijk die van alle werknemers in het tweede spoor re-integratieproces.

Stap 5: Synthese en conclusie

Tot slot zijn op basis van de vorige onderzoeksstappen de onderzoeksvragen beantwoord. Hiervoor zijn de bestaande en in ontwikkeling zijnde beroependatabases afgezet tegen het beoordelingskader om te kijken in hoeverre zij reeds voldoen aan de voorkeuren van stakeholders en re-integrerende werknemers en in welke mate aanpassingen mogelijk zijn. Op basis hiervan is een advies gegeven in hoeverre bestaande en in ontwikkeling zijnde beroependatabases met belasting- en belastbaarheidsgegevens geschikt zijn om te gebruiken in experimenten gericht op re-integratie tweede spoor of dat het ontwikkelen van een nieuwe algemene beroependatabase zinvol is. Daarnaast is gekeken in hoeverre deze beroependatabases geschikt zijn om in te zetten voor andere experimenten gericht op re-integratie tweede spoor, waaronder het experiment 'Netwerken van werkgevers'.

1.4 Leeswijzer

Het rapport is als volgt gestructureerd. Hoofdstuk 2 beschrijft de voorkeuren van stakeholders voor een algemene beroependatabase. Hoofdstuk 3 brengt bestaande en in ontwikkeling zijnde beroependatabases in kaart en beschrijft een aantal internationale voorbeelden. Hoofdstuk 4 relateert deze bestaande beroependatabases aan de voorkeuren van stakeholders en re-integrerende werknemers en geeft aandachtspunten voor experimenten gericht op re-integratie tweede spoor.

2 Voorkeuren stakeholders

Werkgevers, re-integratieprofessionals en verzekeraars (de stakeholders) hebben een voorkeur voor een algemene beroependatabase met fysieke en mentale belasting- en belastbaarheidsgegevens gekoppeld aan reguliere vacatures, als hulpmiddel voor re-integratieprofessionals of om direct een match met passende vacatures tot stand te brengen. Daarnaast hebben de stakeholders geen voorkeur voor publieke of private uitvoering, kunnen indien nodig kosten worden doorberekend in de verzuimpremies, of kan er een bijdrage worden gevraagd van werkgevers of re-integratiedienstverleners (maar niet van werknemers), en dient de privacy van werknemers altijd gewaarborgd te zijn.

Dit hoofdstuk beschrijft een synthese van de voorkeuren van werkgevers, re-integratieprofessionals en verzekeraars (de stakeholders) voor een algemene beroependatabase met fysieke en mentale belasting- en belastbaarheidsgegevens op basis van de gehouden interviews en de focusgroep (zie Bijlage A). In de interviews en focusgroep is uitgevraagd hoe de stakeholders een algemene beroependatabase voor zich zouden zien. Daarbij zijn de volgende aspecten behandeld die uiteindelijk het beoordelingskader voor bestaande en in ontwikkeling zijnde beroependatabases vormen (zie Hoofdstuk 3): het doel en de doelgroep, de inhoud en kwaliteit, de gebruiksvriendelijkheid en toegankelijkheid, het beheer en de kosten en de privacy.

Beantwoording onderzoeksvraag 1

Dit hoofdstuk geeft antwoord op de volgende onderzoeksvraag:

1. Aan welke voorwaarden moet een algemene beroependatabase met belastinggegevens voldoen?
 - a. Door wie zou deze database beheerd moeten worden? *De meeste stakeholders hebben (mits voldaan wordt aan bepaalde voorwaarden) geen voorkeur voor publieke of private uitvoering. Bij publieke uitvoering ligt het UWV voor de hand. Bij private uitvoering dient er geen tegenstelling te ontstaan tussen commerciële en maatschappelijke belangen.*
 - b. Welke data zou er in de database moeten zitten?
 - Wat zou er minimaal in de database moeten zitten? *Gegevens over de fysieke en mentale belasting van beroepen en de fysieke en mentale belastbaarheid van werknemers, aangevuld met competenties, werkervaring en interesses van re-integrerende werknemers.*
 - Welke extra data moet de database bevatten en welke extra mogelijkheden biedt dit? *De beroependatabase dient te zijn gekoppeld aan reguliere vacatures, zodat er naast belasting en belastbaarheid ook rekening gehouden wordt met de vraag naar bepaalde beroepen.*
 - c. Op welke data (wat voor type) zou deze database zich moeten baseren? *Data over de fysieke en mentale belasting van beroepen en functies op taakniveau. Hiervoor zijn meerdere (inter)nationale databronnen geschikt.*
 - d. Wie zou de primaire doelgroep van de database moeten zijn? *Volgens de meeste stakeholders bestaat de primaire doelgroep uit re-integratieprofessionals, maar vormen werknemers zelf ook een belangrijke doelgroep voor de beroependatabase. Daarnaast zien sommige stakeholders werknemers juist als primaire doelgroep.*
 - e. Op welke manier zou de database gebruikt moeten (kunnen) worden? *Volgens de meeste stakeholders zou de beroependatabase kunnen worden ingezet als hulpmiddel voor re-integratieprofessionals.*

onals in hun begeleiding van re-integrerende werknemers, terwijl sommige stakeholders het zien als instrument om direct een match tussen re-integrerende werknemers en passende vacatures tot stand te brengen.

- f. Zou er ook een link moeten komen met andere al bestaande databases die niet over belastbaarheid gaan, maar bijvoorbeeld over job matches of databases met moeilijk vervulbare vacatures? *Ja, met vacatures in de regio. Hierbij geven stakeholders de voorkeur aan reguliere vacatures en niet aan speciale vacatures voor re-integrerende werknemers, omdat dit laatste minder aantrekkelijk is voor de meeste werkgevers. Werknemers daarentegen geven aan wel behoefte te hebben aan een netwerk van werkgevers die openstaan voor re-integrerende werknemers en dat daarvoor speciale vacatures openstelt (zie Hoofdstuk 4).*
- g. Zou het gebruik tegen betaling moeten zijn? Zo ja, hoeveel? *Volgens stakeholders is het begrijpelijk dat er kosten zijn verbonden aan het gebruik van de beroependatabase. Deze kosten kunnen worden doorberekend in de verzuimpremies of er kan een bijdrage worden gevraagd van werkgevers of re-integratiedienstverleners (maar niet van werknemers).*

2.1 Doel en doelgroep

Doel

Volgens de meeste stakeholders is het beoogde doel van een algemene beroependatabase met fysieke en mentale belasting- en belastbaarheidsgegevens het ondersteunen van re-integratieprofessionals in hun begeleiding van re-integrerende werknemers. Daarnaast zien sommige stakeholders het direct tot stand brengen van een match tussen re-integrerende werknemers en bestaande vacatures als het beoogde doel van een algemene beroependatabase. In essentie beogen beide doelen het sneller en beter van werk naar werk begeleiden van re-integrerende werknemers dan nu het geval is, al dan niet met tussenkomst van re-integratieprofessionals.

Momenteel is het matchen van een werknemer in een tweede spoor re-integratietraject met een passende vacature volgens de meeste stakeholders erg arbeidsintensief, omdat iedere casus anders is en daarom om maatwerk van re-integratieprofessionals vraagt. Een algemene beroependatabase die de belastbaarheid van werknemers koppelt aan de belasting van beroepen geeft inzicht in de mogelijkheden van de individuele werknemer en biedt daarmee handvatten aan re-integratieprofessionals om dit maatwerk te leveren. Tegelijkertijd geeft een beroependatabase perspectief voor re-integrerende werknemers die hiermee sneller en beter zicht krijgen op hun toekomstige mogelijkheden, zodat zij hierop kunnen anticiperen. Volgens sommige stakeholders is een beroependatabase mogelijk ook een geschikt instrument om direct een match tussen re-integrerende werknemers en passende vacatures tot stand te brengen. In dat geval zou er geen sprake meer zijn van tussenkomst van een re-integratieprofessional.

Naast re-integratie tweede spoor kan een algemene beroependatabase volgens sommige stakeholders ook ingezet worden voor andere doeleinden, bijvoorbeeld bij re-integratie eerste spoor of voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Een beroependatabase met een koppeling tussen belastbaarheid van werknemers en belasting van beroepen is ook voor die trajecten interessant. In essentie gaan ook die trajecten over de match tussen de belastbaarheid van een werkzoekende en een passend beroep.

Verder kan een aansluiting van bestaande commerciële beroependatabases met het CBBS van het UWV helpen om te komen tot een beter integraal proces van re-integratie tweede spoor, waarbij belastbaarheid en belasting beter aansluiten bij een eventuele beoordeling van de mate van arbeidsongeschiktheid na twee jaar. De werking van het CBBS is volgens de gesproken arbeidsdeskundigen niet transparant en wordt omschreven als een black box en kunnen re-integratieprofessionals zelf geen gebruikmaken van het CBBS. De uitkomsten van commerciële beroependatabases (belastbaarheid en belasting) sluiten volgens de geraadpleegde arbeidsdeskundigen idealiter aan bij het oordeel van het UWV (de mate van arbeidsongeschiktheid) om loondoorbetalings sancties te voorkomen. Echter hebben de uitkomsten van het CBBS niet direct te maken met welke beroepen een re-integratieprofessional zou moeten onderzoeken voor re-integrerende werknemers.

Doelgroep

De doelgroep van een algemene beroependatabase bestaat volgens de meeste stakeholders primair uit re-integratieprofessionals die de database kunnen gebruiken ter ondersteuning van hun begeleiding van re-integrerende werknemers. Volgens hen spelen re-integratieprofessionals namelijk een belangrijke rol tijdens het re-integratieproces. Een beroependatabase kan de rol van re-integratieprofessionals volgens hen niet zomaar overnemen, maar zal eerder richtinggevend zijn door inzicht te geven in de mogelijkheden van de individuele werknemer. Een match tot stand brengen tussen re-integrerende werknemers en passende vacatures blijft uiteindelijk maatwerk, waarbij rekening gehouden moet worden met verschillende factoren. Daarnaast geven sommige stakeholders aan dat de beroependatabase juist ook een geschikt instrument kan zijn om direct een match tussen re-integrerende werknemers en passende vacatures tot stand te brengen, zonder tussenkomst van een re-integratieprofessional.

Verder geven de stakeholders die re-integratieprofessionals als primaire doelgroep zien aan dat werknemers ook zelf gebruik moeten kunnen maken van de beroependatabase. Werknemers krijgen dan meer het gevoel van eigen regie over hun re-integratietraject en kunnen zo inzicht krijgen in wat er mogelijk is en in hoeverre dat aansluit bij hun interesses. De re-integratieprofessional kan helpen en sturing geven tijdens dat proces. De meeste stakeholders zien voor huidige werkgevers geen rol weggelegd bij het gebruik van een algemene beroependatabase, mede omdat het mogelijk met privacygevoelige (medische) informatie van de werknemer aan slag gaat. Dit punt wordt in paragraaf 2.5 van dit hoofdstuk verder behandeld.

2.2 Inhoud en kwaliteit

Een algemene beroependatabase dient volgens alle stakeholders een koppeling tot stand brengen tussen enerzijds de fysieke en mentale belastbaarheid van werknemers en anderzijds de fysieke en mentale belasting van beroepen of functies. De belastbaarheid van werknemers wordt daarbij vastgesteld door een bedrijfsarts of re-integratieprofessional. Hierbij is het volgens de gesproken re-integratieprofessionals raadzaam om dat via een bestaand format te doen zoals de Functiemogelijkhedenlijst (FML). De FML wordt bijvoorbeeld ook gebruikt binnen het CBBS van het UWV.

Het invullen van de belastbaarheid in de beroependatabase gebeurt bij voorkeur door de re-integratieprofessional en niet door de werknemer zelf, omdat de re-integratieprofessional ervaring heeft met de ins en outs van de FML. Daarnaast zijn werknemers wellicht minder objectief over hun eigen belastbaarheid. Daarentegen zou het wel mogelijk moeten zijn voor werknemers om hun

interesses en competenties in te voeren in de beroependatabase. Deze interesses en competenties kunnen vervolgens gebruikt worden bij de matching en dragen bij aan het gevoel van eigen regie van de werknemer. Als er sprake is van persoonlijke informatie van de re-integrerende werknemer die de huidige werkgever niet zonder toestemming mag inzien, moet volgens stakeholders de privacy van werknemers gewaarborgd zijn. Daarom kan het voor de huidige werkgever niet altijd mogelijk zijn om zelfstandig aan de slag te gaan met het belastbaarheidsprofiel aangevuld met competenties en interesses van de werknemer.

Aan de andere kant moet de database een link leggen tussen functies of beroepen en de fysieke en mentale belasting daarvan. Arbeidsdeskundigen beschikken over de kennis om dat te doen. Het CBBS is bijvoorbeeld opgebouwd uit ruim 6.000 functies die arbeidsdeskundigen gedetailleerd hebben beschreven wat betreft taken en belasting. Volgens alle stakeholders zou dit ook de manier zijn om de database in te steken, zij het mogelijk op een iets hoger abstractieniveau. Als bepaalde functies grofweg dezelfde taken bevatten dan komt ook de belasting grofweg overeen.

Daarnaast zijn er nog andere bronnen die gebruikt zouden kunnen worden, maar die niet door de stakeholders zijn genoemd. De Nationale Arbeidsomstandigheden Enquête (NEA) bevat ook informatie over de belasting van beroepen die eventueel als input van de database zouden kunnen dienen. Dit is een enquête die CBS en TNO in opdracht van SZW jaarlijks uitvoeren over de arbeidsomstandigheden van werknemers in Nederland. De resultaten hiervan worden regelmatig gebruikt voor beleid op dit gebied. Door meer verschillende bronnen te gebruiken kan de betrouwbaarheid van de database verbeteren.

Alle stakeholders geven verder aan dat een koppeling met reguliere vacatures gewenst is. Hiermee kan direct rekening gehouden worden met de vraag naar bepaalde beroepen, maar vooral ook met de vraag naar arbeid in de regionale of zelfs lokale arbeidsmarkt. Re-integrerende werknemers hebben een beperking en zijn vaak lager opgeleid, wat mogelijk samenhangt met minder arbeidsmobiliteit, waardoor veelal regionaal gekeken moet worden naar oplossingen.

Ook is het van belang dat de database up-to-date blijft met ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Nieuwe beroepen ontstaan, oude beroepen verdwijnen en de inhoud van beroepen is aan verandering onderhevig. Als de database voor langere tijd gebruikt gaat worden, zal hiermee rekening gehouden moeten worden.

Tot slot kan in aanvulling op wat stakeholders aangeven met huidige technieken zoals machine learning de matching beter ingericht worden. Door informatie te verzamelen over succesvolle en niet-succesvolle matches van re-integrerders en beroepen, kan via een algoritme geleerd worden hoe de matching beter is in te richten dan alleen op basis van de functieontleding van arbeidsdeskundigen. Interesses en competenties kunnen bijvoorbeeld optimaal meegewogen worden naast de belastbaarheid. Belangrijk hierbij is dat er voldoende informatie is om het algoritme te trainen.

2.3 Gebruiksvriendelijkheid en toegankelijkheid

Hoe de gebruiksvriendelijkheid eruit moet zien, hangt af van de gebruikers van de database. Wanneer werknemers toegang krijgen tot het systeem is het belangrijk dat het taalgebruik toegankelijk

is. Voor re-integratieprofessionals is dat minder van belang. Er moet wel ruimte zijn voor toegankelijke rapportages die aansluiten bij de wensen van de re-integratieprofessionals en eventueel werknemers. Ook moet er aandacht besteed worden aan de herkenbaarheid van de beroepen. Dit moet niet te algemeen geformuleerd zijn, zoals medewerker supermarkt, anders kunnen gebruikers er niet mee uit de voeten. Ook moet de beschrijving van onderliggende taken en benodigde vaardigheden concreet zijn.

De herkenbaarheid van beroepen lijkt samen te gaan met het aggregatieniveau van de beroepen zoals ze in de database zijn opgenomen. Beroepen en functies moeten worden opgebroken in taken waarvan de belasting kan worden bepaald. Beroepen met grofweg dezelfde taken kunnen worden geaggregeerd, omdat ze grofweg ook dezelfde belasting hebben (bijvoorbeeld magazijnmedewerker bij een groothandel en magazijnmedewerker bij een online warenhuis).

De meeste stakeholders (niet alleen re-integratieprofessionals zelf) geven aan dat het handig is als de database te bereiken is via een website met inloggegevens in het geval dat re-integratieprofessionals ermee aan de slag gaan. Een app voor op de smartphone of tablet lijkt dan minder geschikt, omdat zij vaak werken via de computer. Als werknemers er gebruik van zouden gaan maken kan nagedacht worden om het ook aan te bieden via een app. Voordelen daarvan zijn dat het makkelijk via de smartphone te benaderen is.

2.4 Beheer en kosten

De meeste stakeholders hebben geen voorkeur of de database wordt beheerd door een publieke of private partij, maar hebben bij zowel publieke als private uitvoering wel enkele voorwaarden. Twee stakeholders hebben echter een voorkeur voor een publieke uitvoering. Wanneer het beheer bij een private partij is belegd, dan is het van belang dat er geen tegenstellingen tussen commerciële en maatschappelijk doelen ontstaan. Wanneer een publieke partij dat op zou moeten pakken, dan zou dat volgens de stakeholders hoogstwaarschijnlijk het UWV kunnen zijn. Bij publieke uitvoering is ook meer controle vanuit de overheid mogelijk op de kwaliteit dan bij private uitvoering. Echter vrezen stakeholders voor problemen met de transparantie en beschikbaarheid, zoals dat ook bij het CBBS het geval is. Een publieke partij wordt door enkele stakeholders gezien als trager met aanpassingen en vernieuwingen.

Er zijn enkele commerciële partijen die een beroependatabase hebben opgericht. De meeste stakeholders zien het niet zitten om een nieuwe publieke beroependatabase op te zetten. Dit vanwege de grote kosten om zo'n database van de grond af aan op te bouwen. Het is beter om aan te sluiten bij al bestaande initiatieven. In de gesprekken met de twee stakeholders die een voorkeur hebben voor een publieke uitvoering zijn deze bestaande initiatieven niet ter sprake gekomen. Het kan zijn dat ze er niet mee bekend zijn en daarom andere gedachten bij de uitvoering hebben dan de andere stakeholders.

Alle stakeholders vinden het begrijpelijk als er kosten verbonden zijn aan het gebruik van de beroependatabase. Het kost immers geld om een dergelijk systeem te onderhouden. Een goedwerkende database zal echter maatschappelijke kosten kunnen besparen. Die kosten liggen bij de overheid, verzekeraars en werkgevers. Die kostenbesparing is volgens sommige stakeholders voldoende

om een dergelijke database te kunnen onderhouden. Daar liggen dus mogelijkheden in de vorm van premies of bijdragen. Kosten voor gebruik voor werknemers zien alle stakeholders niet zitten.

2.5 Privacy

Privacy en gegevensbescherming zijn door bijna alle stakeholders afzonderlijk van elkaar genoemd als belangrijke aspecten van een algemene beroependatabase, zonder dat hen hier direct naar gevraagd is. De belastbaarheid van re-integrerende werknemers bevat mogelijk privacygevoelige (medische) informatie en valt daarmee onder de categorie bijzondere persoonsgegevens binnen de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG). Belastbaarheidsgegevens van werknemers moeten daarom goed en veilig geregisterd en verwerkt worden volgens de huidige standaarden. Hierbij is het van belang dat wordt voldaan aan de ISO 27001 en NEN 7510-normen.⁴ Het kan voorkomen dat huidige werkgevers bepaalde belastbaarheidsgegevens niet zonder toestemming van de werknemer mogen inzien. In de beleidsregels ‘De zieke werknemer’ heeft de Autoriteit Persoonsgegevens beschreven welke gegevens dat zijn. Zo mogen werkgevers de werknemer niet vragen naar medische diagnoses of behandelingen en ook niet naar de functionele mogelijkheden of beperkingen van werknemers. Wel kunnen werkgevers de functionele mogelijkheden en beperkingen die door de bedrijfsarts zijn vastgesteld inzien (Autoriteit Persoonsgegevens, 2016).

⁴ ISO 27001 is de internationale norm voor informatiebeveiliging. NEN 7510 is de Nederlandse aanvulling op deze norm gericht op persoonlijke gezondheidsinformatie.

3 Huidige situatie beroependatabases

Momenteel bestaan er verschillende (commerciële) beroependatabases met fysieke en mentale belasting- en belastbaarheidsgegevens (al dan niet gekoppeld aan vacatures) ter ondersteuning van re-integratie tweede spoor, zowel gericht op re-integratieprofessionals als re-integrerende werknemers. Daarnaast zijn er geen internationale voorbeelden van beroependatabases, maar alleen van vacaturesites die slechts beperkt gericht zijn op re-integratie van werknemers met een arbeidsbeperking.

Beantwoording onderzoeksvragen 2, 3 en 4

Dit hoofdstuk geeft antwoord op de volgende onderzoeksvragen:

2. Welke beroependatabases met belasting- en belastbaarheidsgegevens bestaan er? *De voornaamste bestaande commerciële beroependatabase met fysieke en mentale belasting- en belastbaarheidsgegevens is Jobport.*
 - a. Door wie wordt deze database beheerd? *Jobport.*
 - b. Op welke data (wat voor type) is de database gebaseerd? *Jobport is gebaseerd op verschillende (inter)nationale databases over (de belasting van) beroepen, functies en taken.*
 - c. Hoe volledig is de database? *Jobport bestaat uit enkele duizenden verschillende beroepen en functies met belastinggegevens op taakniveau.*
 - d. Wie kan er gebruikmaken van de database? Wie is de primaire doelgroep? *Bij Jobport bestaat de primaire doelgroep uit werknemers, maar kunnen re-integratieprofessionals er eventueel ook gebruik van maken.*
 - e. Is het gebruik tegen betaling? Zo ja, hoeveel? *Ja, aan het gebruik van Jobport zijn kosten verbonden. Het is niet bekend hoeveel de kosten voor gebruik zijn.*
 - f. Hoe gebruiksvriendelijk is de database? Hoe herkenbaar zijn de beroepen? *Jobport is gebruiksvriendelijk voor re-integrerende werknemers.*
3. Welke beroependatabases met belasting- en belastbaarheidsgegevens zijn er in ontwikkeling? *De voornaamste in ontwikkeling zijnde commerciële beroependatabases met fysieke en mentale belasting- en belastbaarheidsgegevens is AD Assist.*
 - a. Door wie wordt deze database ontwikkeld? *LDC.*
 - b. Op welke data (wat voor type) gaat de database zich baseren? *AD Assist is ook gebaseerd op verschillende (inter)nationale databases over (de belasting van) beroepen, functies en taken.*
 - c. Hoe volledig zal deze database zijn? *AD Assist bestaat ook uit enkele duizenden verschillende beroepen en functies met belastinggegevens op taakniveau. Daarnaast wordt gebruikgemaakt van machine learning om alle verbanden tussen beroepen, taken en belasting te optimaliseren.*
 - d. Wie kan er gebruikmaken van de database? Wie is de primaire doelgroep? *Bij AD Assist bestaat de primaire doelgroep juist uit re-integratieprofessionals, maar kunnen re-integrerende werknemers er eventueel ook gebruik van maken.*
 - e. Is het gebruik tegen betaling? Zo ja, hoeveel? *Ja, aan het gebruik van AD Assist zijn kosten verbonden. Het is niet bekend hoeveel de kosten voor gebruik zijn.*
4. Zijn er voorbeelden uit andere landen ten aanzien van beroependatabases met belasting- en belastbaarheidsgegevens? *Nee, er zijn alleen voorbeelden ten aanzien van vacaturesites gevonden, maar deze zijn beperkt gericht op re-integratie van werknemers met een arbeidsbeperking.*

- a. Welke lessen kunnen daaruit worden getrokken voor Nederland? *Omdat er geen specifieke voorbeelden van beroependatabases met belasting- en belastbaarheidsgegevens zijn gevonden, kunnen er geen lessen worden getrokken.*

3.1 Commerciële databases

Momenteel bestaan er verschillende commerciële beroependatabases met fysieke en mentale belasting- en belastbaarheidsgegevens ter bevordering van re-integratie tweede spoor. In de interviews met stakeholders zijn Jobport en AD Assist als voornaamste voorbeelden genoemd, waarmee de geïnterviewde re-integratieprofessionals ook zelf werken. Daarnaast zijn op basis van deskresearch en de interviews een aantal andere beroependatabases bekeken. In totaal zijn er drie partijen geïnterviewd om beter inzicht te krijgen in hun beroependatabase, namelijk Jobport, AD Assist (LDC) en PIM (Tracksoftware). Er is voor gekozen om deze partijen te interviewen, omdat over deze partijen uit de vorige stap van het onderzoek bleek dat ze mogelijk een database hadden die in min of meerdere mate voldoet aan het beoordelingskader.

Deze beroependatabases zijn beschreven aan de hand van dezelfde aspecten uit het beoordelingskader om deze uiteindelijk te kunnen relateren aan de voorkeuren van stakeholders (zie Hoofdstuk 4): het doel en de doelgroep, de inhoud en kwaliteit, de gebruiksvriendelijkheid en toegankelijkheid, het beheer en de kosten en de privacy. De andere beroependatabases zijn alleen beschreven op basis van wat er door middel van deskresearch over gevonden is.

Jobport

Doel en doelgroep

De beroependatabase van Jobport ondersteunt werkgevers, werknemers en re-integratieprofessionals bij zowel re-integratie eerste spoor als re-integratie tweede spoor. Het primaire doel van Jobport is het vinden van passend werk voor de re-integrerende werknemer, het ondersteunen van de re-integratieprofessional en schadelastbeperking voor de werkgever. Werknemers kunnen via een digitale intake een persoonsprofiel aanmaken waarbij zij hun competenties, werkervaring, interesses en belastbaarheid invullen. Het gaat hierbij om zelfgerapporteerde belastbaarheid aan de hand van vragen over fysieke en mentale belastbaarheid. Dit persoonsprofiel kan aangevuld en gevalideerd worden aan de hand van een toolbox met tools, testen en diensten op het gebied van re-integratie, loopbaan, persoonlijkheid, competenties en interesses. Een voorbeeld hiervan is FunctieLab waarmee een arbeidsdeskundige of re-integratieprofessional de FML van een werknemer kan vertalen naar arbeidsmogelijkheden. Het (gevalideerde) persoonsprofiel resulteert vervolgens in een zoekprofiel waarmee werknemers kunnen zien welke beroepen en functies voor hen relevant zijn en waarmee zij kunnen worden gematcht aan passende vacatures in de regio.

Inhoud en kwaliteit

De beroependatabase van Jobport is gebaseerd op informatie uit achttien verschillende onderliggende (inter)nationale databases, waaronder andere de ISCO⁵, ESCO⁶ en O*NET database.⁷ Op basis van deze informatie zijn circa 4.300 verschillende beroepen en functies met belastbaarheidsgegevens op taakniveau opgesteld. Deze beroepen en functies worden vervolgens gekoppeld aan passende vacatures in de regio. Zowel de lijst met beroepen en functies als de vacatures zijn gebaseerd op de meest recente data die voorhanden zijn en zijn daarmee altijd up-to-date. Omdat Jobport niet registreert welke matches er daadwerkelijk plaatsvinden, vindt er geen feedback plaats van (niet-)succesvolle matches.

Gebruiksvriendelijkheid en toegankelijkheid

De beroependatabase van Jobport is zowel via een webapplicatie als mobiele applicatie toegankelijk. De lijst met beroepen en functies is herkenbaar voor de werknemer en het taalgebruik is eenvoudig, omdat de primaire doelgroep (re-integrerende werknemers) veelal lager opgeleid is.

Beheer en kosten

Aan het gebruik van Jobport zijn kosten verbonden die worden betaald door de afnemers, welke voornamelijk bestaan uit re-integratiebedrijven en (grote) werkgevers. Jobport heeft aangegeven dat de kosten uiteindelijk afhangen van verschillende factoren zonder daarvan op voorhand een concrete indicatie te kunnen geven.

Privacy

Het is niet bekend of zij voldoen aan de ISO 27001- en NEN 7510-norm.

AD Assist

Doel en doelgroep

Ook de beroependatabase van LDC is gericht op de ondersteuning van re-integratieprocessen. Daarbij is sprake van een koppeling met een vacaturefeed van Jobdigger, waarmee direct vacatures worden weergegeven. Afnemers zijn re-integratiebedrijven, loopbaan- en outplacementbedrijven, arbodiensten en grote werkgevers. AD Assist is een verdieping op de LDC-database gericht op re-integratieprofessionals. Bij de opzet hiervan is er ondersteuning vanuit de NVvA. AD Assist heeft als doel om op basis van de formeel vastgestelde belastbaarheid van re-integrerende werknemers een taakanalyse uit te voeren op de huidige of andere functies. De FML- of Inzetbaarheidsprofiel (IZP)-beoordeling van een werknemer wordt gebruikt om de belastbaarheid te bepalen, deze variabelen zijn volledig gekoppeld aan de beroependatabase van LDC. AD Assist is de afgelopen jaren

⁵ International Standard Classification of Occupations (ISCO) is een ILO classificatiestructuur voor het organiseren van informatie over de arbeidsmarkt en de werkgelegenheid. De ISCO verdeelt banen in 10 hoofdgroepen.

⁶ European Skills, Competences, Qualifications and Occupations (ESCO) is een Europese classificatie die vaardigheden, competenties, kwalificaties en beroepen identificeert en categoriseert die relevant zijn voor de EU-arbeidsmarkt en het onderwijs. ESCO bevat ongeveer 2.950 beroepen, waarbij elk beroep is geclassificeerd volgens de ISCO.

⁷ Het Occupational Information Network (O*NET) is een gratis online database met honderden beroepsdefinities om studenten, werkzoekenden, bedrijven en professionals op het gebied van personeelsontwikkeling te helpen.

uitgewerkt door een werkgroep bestaande uit diverse arbeidsdeskundigen en LDC en wordt op dit moment gebouwd. In mei 2021 zal AD Assist naar verwachting volledig operationeel zijn.

Inhoud en kwaliteit

De beroependatabase van AD Assist is dezelfde database die LDC al decennia gebruikt. Deze database bevat circa 2.200 beroepen, waarbij nationale en internationale normen worden gevolgd (waaronder de CBS-, ISCO- en ESCO-indeling). De database wordt zowel door gebruikers als door geautomatiseerde processen up-to-date gehouden. Daarbij is er sprake van moderatie op het moment dat er beroepen worden toegevoegd. De database bevat ook variabelen als interesses, competenties (soft skills), 8.000 gestandaardiseerde taken, persoonlijkheidstype, loonindicatie en een koppeling naar alle geregistreerde opleidingen en bijna 100.000 actuele cursussen. Deze zijn allemaal gestandaardiseerd en aan de beroepen gekoppeld. Ook zijn er koppelingen met externe bronnen zoals de Intelligence Group, ROA (universiteit van Maastricht), Loonwijzer en Jobdigger voor de kenmerken van beroepen en vacatures. Specifiek voor verzuimtoepassingen en AD Assist zijn er 140 belastingsvariabelen opgenomen die weer gekoppeld zijn aan de beroepen en taken. Deze 140 belastingsvariabelen zijn samengesteld uit FML, IZP en de eigen variabelen.

Om alle verbanden tussen taken, beroepen en belasting te kunnen overzien wordt machine learning ingezet. Hiervoor is er samenwerking gezocht met de Radboud Universiteit. Zoals aangegeven worden aan de beroependatabase continu functies toegevoegd. AI maakt het mogelijk patronen te ontdekken binnen deze groeiende hoeveelheid data en zorgt daardoor voor betere output. De gebruikers geven direct en indirect feedback op de output van de database. Als de database bijvoorbeeld aangeeft dat een re-integrerende werknemer bepaalde taken niet meer kan uitvoeren, maar als de werknemer zelf (of de arbeidsdeskundige) het daar niet mee eens is, dan wordt dat direct als feedback verwerkt. De database wordt dan weer bijgesteld zodat deze hier in de toekomst rekening mee houdt. Ook voor de voorgestelde vacatures geldt dat de gebruikers het kunnen aangeven als zij vinden dat een functie geen goede match is met de kenmerken van een werknemer.

Gebruiksvriendelijkheid en toegankelijkheid

De beroependatabase van AD Assist is via een webapplicatie toegankelijk. De output is in principe gericht op professionals, maar er is ook een klantrapportage die geschikt is voor de werknemer.

Beheer en kosten

AD Assist is ontwikkeld door LDC, mede gefinancierd met innovatiesubsidies vanuit RVO. LDC is in 1992 opgericht vanuit het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening en het ministerie van Onderwijs en Wetenschappen. Tegenwoordig is LDC een private partij. Aan het gebruik van de software zijn kosten verbonden die worden betaald door de professionele afnemers. Het gaat hierbij om een eenmalig vast bedrag per jaar, waarbij gebruikers ook toegang krijgen tot alle gekoppelde opleidingen, cursussen en vacatures, inclusief diverse functionaliteiten zoals zoekfilters voor vacatures en persoonlijke alerts.

Privacy

LDC hecht veel belang aan informatiebeveiliging en het integreren van de actuele privacywetgeving in haar bedrijfsvoering. LDC beschikt over een ISO 27001- en een NEN 7510-certificering. Het informatiebeveiligingsbeleid is vastgelegd in een online ISMS (information security management system). Zo wordt gegarandeerd dat privacygevoelige informatie veilig en conform de AVG en andere relevante wetgeving wordt verwerkt.

PIM

Doel en doelgroep

PIM is een triagesysteem dat geautomatiseerd een arbeidskundige beoordeling maakt van een verzuimcasus. Na invoer van functionele beperkingen worden deze vergeleken met de functiespecifieke taakbelasting van de zieke medewerker uit de PIM-functiedatabase. Het systeem berekent welke werkzaamheden uit het takenpakket invloed ondervinden van de beperkingen en codeert deze in groene, oranje en rode taken. Het systeem bepaalt dus wat de beperkingen van een medewerker betekenen voor het soort werk wat diegene nog wel en niet meer kan doen. PIM richt zich dus meer op bedrijfsartsen of casemanagers die advies willen over wat er nog mogelijk is qua taken, dan re-integratieprofessionals zoals bij de andere commerciële databases.

Tracksoftware, het bedrijf achter PIM, is ook bezig met het opzetten van een pilot voor een grote gemeente in Nederland, waarbij de database gebruikt kan worden om te bepalen welke beroepen mogelijk zijn voor een re-integrerende werknemer. De beperkingen van de werknemer worden dan gelegd naast de belasting van de beroepen in de database. Deze pilot om de beroependatabase in te zetten voor een beroepsscan is opgezet, omdat de afnemende gemeente voldoende groot is om uit te kunnen gaan van voldoende vraag uit de markt.

Inhoud en kwaliteit

De bedrijfsarts vult de belastbaarheid van de werknemer in op basis van de FML. Wensen en competenties worden niet meegenomen, maar dat zijn ze wel van plan in de pilot voor de grote gemeente. De belasting van beroepen is gebaseerd op het BO&C-register van het UWV (zie verderop bij publiek gefinancierde databases) met circa 3.200 (referentie)beroepen inclusief een gedetailleerde beschrijving van de inhoud van die beroepen. Vervolgens zijn die beroepen opgedeeld in verschillende taken aan de hand van de inhoud en wordt gekeken wat de belasting van die taken is. Dat heeft geleid tot een bestand waarin ongeveer tachtig procent van de beroepen voorkomen. Door ieder jaar de lijst met beroepsindeling te leggen naast de gegevens in de database, wordt de database up-to-date gehouden. Er is verder geen koppeling met andere databases zoals vacatures.

Gebruiksvriendelijkheid en toegankelijkheid

De klant (bedrijfsarts of casemanager) kan via een betaalde account de database raadplegen. De rapportages zijn in principe gericht aan de bedrijfsarts of casemanager, maar zijn in begrijpelijke taal opgeschreven dus eventueel ook bruikbaar voor werknemers.

Beheer en kosten

PIM is ontwikkeld door Tracksoftware. Dit bedrijf heeft verschillende software producten gericht op verzuim. PIM is één van die producten. PIM wordt aangeboden als stand-alone tool en als onderdeel van pakketten met de andere producten van het bedrijf. De kosten variëren aan de hand van welke pakketten afgenomen worden.

Privacy

Tracksoftware geeft op zijn website aan dat ze volgens de AVG-wetgeving en richtlijnen te werk gaan. Het is niet bekend of zij voldoen aan de ISO 27001- en NEN 7510-norm.

Alternatieve initiatieven

Er zijn ook andere initiatieven die te maken hebben met arbeidsmobiliteit, maar niet specifiek gericht zijn op (tweede spoor) re-integratie. Facta non verba is een vereniging van private en publieke organisaties in de regio Rijnmond. De organisaties in dit netwerk zoeken naar mogelijkheden en oplossingen om gezamenlijk de arbeidsmobiliteit binnen de betrokken bedrijven te verbeteren. Dit doen zij door kennis te delen op actuele HR-thema's, maar vooral door aan de slag te gaan met het bemiddelen van concrete kandidaten. Medewerkers krijgen de kans om binnen andere bedrijven werkervaring op te doen via werkervaringsplaatsen waarmee zij zich beter kunnen oriënteren op ander werk. Een dergelijk systeem draait op onderling contact en heeft een sterk regionaal karakter. Opschaalbaarheid is niet van toepassing. Er zouden wel vergelijkbare netwerken opgezet kunnen worden in andere regio's.

Magnet.me is een platform waar hbo- en wo-studenten of pas-afgestudeerden banen, stages en traineeships kunnen vinden. Zij kunnen een profiel aanmaken op basis waarvan een algoritme de best passende vacatures aan de studenten voorschotelt. Door vacatures te negeren, liken of erop te reageren is het algoritme steeds beter in staat om de student met een werkgever te matchen. Vanwege de doelgroep is het in een modern jasje gestoken. Werkgevers die vacatures aanbieden worden bezocht door medewerkers van Magnet.me die foto's en video's maken van het bedrijf om de vacatures wervender te maken. Via deze strategie zorgt Magnet.me dat werkgevers significant besparen op wervingskosten, maar dat hebben we niet concreet kunnen vaststellen.

3.2 Publiek gefinancierde databases

De belangrijkste publiek gefinancierde beroependatabase is het Claimbeoordelings- en Borgingsstelsel (CBBS) van het UWV.⁸ Daarnaast zijn er enkele publieke vacaturebanken.

Claimbeoordelings- en Borgingsstelsel (CBBS)

Doel en doelgroep

Het CBBS van het UWV wordt gebruikt voor de claimbeoordeling van werknemers die verzekerd zijn via het UWV of die vallen onder eigenrisicodragerschap. Het systeem berekent voor hoeveel procent een werknemer nog zou kunnen verdienen op basis van de belastbaarheid. Het CBBS is niet bedoeld om te bepalen wat voor soort werk of welke beroepen nog mogelijk zijn. Het systeem is alleen toegankelijk voor arbeidsdeskundigen en verzekeringsartsen van het UWV. Andere belangstellenden, zoals re-integratieprofessionals of werkgevers, kunnen er geen gebruik van maken.

Het zou mogelijk kunnen zijn dat de gegevens van het CBBS in afgeslankte vorm ingezet kunnen worden voor re-integratiedoelinden. De gegevens kunnen namelijk inzicht bieden in wat voor beroepen of functies nog mogelijk zijn voor een werknemer. Er zijn echter op dit moment geen initiatieven gaande om dat te realiseren.

⁸ Onderstaande beschrijving van het CBBS is niet geverifieerd door het UWV.

Inhoud en kwaliteit

De verzekeringsarts kijkt naar het belastbaarheidsprofiel van de werknemer (op basis van de FML, AML of IZP). Dit profiel wordt gekoppeld aan ruim 6.000 functies die door arbeidsdeskundigen van het UWV volledig zijn ontleed wat betreft belasting. Dat gebeurt op een zeer gedetailleerd niveau. Bij die koppeling bekijkt het systeem welke functies nog mogelijk zijn en welke niet. Het resultaat daarvan geeft invulling aan de claimbeoordeling.

Er is een afdeling met arbeidsdeskundigen permanent bezig om bij bedrijven langs te gaan om functies te onderzoeken. Op die manier blijven de gegevens uit het CBBS up-to-date. Omdat het CBBS alleen gericht is op de claimbeoordeling is er geen aandacht voor vaardigheden of interesses van werknemers, alleen de belastbaarheid. Er is ook geen koppeling met vacatures, omdat dat niet nodig is voor het vaststellen van de claimbeoordeling.

Gebruiksvriendelijkheid en toegankelijkheid

Het CBBS is niet toegankelijk voor externe partijen. Over de gebruiksvriendelijkheid is niets bekend.

Beheer en kosten

Het UWV heeft het CBBS in beheer. Omdat het systeem alleen gebruikt kan worden door medewerkers van het UWV die de claimbeoordeling uitvoeren, zijn er niet zozeer kosten voor gebruik, maar uiteraard wel kosten voor onderhoud. Die worden gedragen door het UWV.

Privacy

Het is niet bekend op welke manier er in CBBS wordt omgegaan met privacygevoelige informatie. UWV zelf geeft aan dat zij zich organisatiebreed houden aan de AVG als zij met persoonsgegevens werken.

Alternatieve databases

Naast het CBBS heeft het UWV nog twee alternatieve databases die te maken hebben met arbeidsmobiliteit, maar die niet specifiek gericht zijn op (tweede spoor) re-integratie. Het UWV WERKbedrijf heeft de site werk.nl, waar vraag en aanbod van arbeid samenkomen. Werkzoekenden hebben een persoonlijke pagina waar ze hun cv kunnen uploaden en vacatures kunnen bekijken. Ook zijn er tips en andere kanalen voor hulp bij solliciteren. Werkzoekenden met een sollicitatieplicht kunnen via werk.nl hun verplichtingen vervullen. Er is geen speciale aandacht voor belastbaarheid van werknemers en de belasting van functies. Werkgevers kunnen vacatures plaatsen en in cv's zoeken. De werkgever of werknemer moet zelf zoeken met een uitgebreide zoekfunctie. De matching vindt dus handmatig plaats. Werknemers moeten inloggen met hun DigiD om gebruik te kunnen maken van werk.nl. Er zijn geen kosten aan verbonden voor gebruik.

Het BO&C-register van het UWV, ook wel bekend als het UWV Beroepen & Opleidingen register, is een register van actuele beroepen en opleidingen met korte schetsen en verschillende classificaties, zoals indelingen van beroepen en opleidingen naar niveau, sector, BRC (beroepsgroep) en ISCO (beroepsclassificatie). Het bevat ook historische beroeps- en opleidingsnamen. Al deze informatie wordt beschikbaar gesteld voor professionele gebruikers. Het UWV WERKbedrijf houdt

dit register zelf up-to-date en gebruikt dit bestand voornamelijk bij het registreren van werkzoekenden en vacatures. Het register is meer een hulpmiddel voor de dienstverlening van het UWV en wordt dus alleen indirect gebruikt bij arbeidsmobiliteit.

3.3 Internationale voorbeelden

In dit onderzoek is ook gekeken naar internationale voorbeelden van beroependatabases gericht op re-integratie. Hiervoor is deskresearch gedaan voor België (Vlaanderen), Duitsland, Frankrijk en Spanje. In tegenstelling tot Nederland, ligt de verantwoordelijkheid voor re-integratie tweede spoor in deze landen voor een groot deel niet bij de werkgever. Hierdoor zijn er voornamelijk publieke initiatieven, die veelal niet verder gaan dan een algemene vacaturebank, zoals werk.nl, maar deze zijn maar beperkt gericht op werkzoekenden met een arbeidsbeperking. Er zijn geen (private) initiatieven zoals een database die beperkingen koppelt aan beroepen en vacatures gevonden. Hierdoor zijn er ook geen concrete lessen voor Nederland te trekken.

België (Vlaanderen)

De Belgische rechtspraak aanvaardt ziekte niet als een geldige reden voor ontslag. Daarom wordt de arbeidsovereenkomst geschorst in het geval dat een werknemer door ziekte of een ongeval niet in staat is om zijn werk uit te voeren. In een eerste fase (meestal 30 dagen) blijft het loon ten laste van de werkgever. Houdt de arbeidsongeschiktheid langere tijd aan, dan krijgt de werknemer een vervangingsinkomen van het ziekenfonds.

Een re-integratietraject kan opgestart worden door meerdere actoren waarbij eerst en vooral de focus ligt op de re-integratiemogelijkheden bij de eigen werkgever. Indien re-integratie bij de eigen werkgever niet lukt, kan de werknemer hulp krijgen bij het zoeken van werk bij een andere werkgever. In Vlaanderen kunnen werkzoekenden begeleiding krijgen via de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB). Op de website van VDAB staan vacatures en kunnen werkzoekenden zich registreren. Voor werkzoekenden met een arbeidsbeperking biedt VDAB begeleiding, financiële tegemoetkomingen, sollicitatietips en getuigschriften.

Daarnaast zijn er specifieke vacaturedatabanken die enkel vacatures bevatten van bedrijven die expliciet verklaren dat ze openstaan voor werknemers met een arbeidsbeperking. Kif, bijvoorbeeld, geeft een overzicht van vacatures in “organisaties en instellingen die diversiteit hoog in het vaandel dragen”. De website biedt echter alleen een overzicht van vacatures en bij interesse dienen werkzoekenden zelf contact op te nemen met de organisatie in kwestie. Een ander voorbeeld is Wheelit, waarbij werkzoekenden zich kunnen inschrijven en hun cv kunnen uploaden. Vervolgens kunnen bedrijven vacatures uploaden en de cv's van werkzoekenden inzien.

Duitsland

Wanneer een werknemer in Duitsland ziek wordt, ontvangt hij nog voor zes weken loon van zijn werkgever. Daarna kan hij aanspraak maken op een arbeidsongeschiktheidsverzekering tot een maximum van 78 weken. Daarna is het mogelijk om een werkloosheidsuitkering aan te vragen.

De werkgever is verplicht om een BEM-procedure (Betrieblichen Eingliederungsmanagement) aan te gaan voor zijn werknemer. Via de BEM-procedure wordt bepaald wat een werknemer nog zou kunnen doen bij de werkgever. Als de werkgever dat niet doet, dan mag hij de werknemer niet ontslaan. Deelname voor werknemers is vrijwillig. Als een werknemer volgens de BEM geen werk meer kan doen bij de werkgever, dan is het toegestaan om het arbeidscontract op te zeggen. De werkgever betaalt verder mee aan de arbeidsongeschiktheidsverzekering en werkloosheidsuitkering.

Werknemers moeten zelf op zoek gaan naar een nieuwe baan. Zij kunnen gebruikmaken van de publieke vacaturebank van het Federale Werkgelegenheidsagentschap die specifiek gericht is op werkzoekenden met een arbeidsbeperking. Via een uitgebreide zoekfunctie kunnen werknemers zoeken. Daar staan momenteel 704 vacatures op (peildatum 2 december 2020). De vacatures zijn erg gedetailleerd zodat werkzoekenden met een arbeidsbeperking zelf kunnen bepalen of de vacature past bij hun arbeidsbeperking.

Myability.jobs is het grootste private platform voor inclusiviteit in Duitsland en Oostenrijk. Werkgevers kunnen aangeven voor welke beperkingen hun vacatures geschikt zijn. Dit platform wordt gebruikt door werkgevers die inclusiviteit hoog in het vaandel hebben staan. 53 Duitse en 105 Oostenrijkse bedrijven hebben aangegeven dat ze op zoek zijn naar werknemers met een arbeidsbeperking. Er staan 188 Duitse en 359 Oostenrijkse vacatures op (peildatum 2 december 2020). Werkzoekenden hoeven niet te betalen voor gebruik, werkgevers betalen per vacature.

Bij een andere vacaturebank, zoals myhandicap.de, is het mogelijk voor werkzoekenden om zichzelf aan te bieden via een profiel. Werkgevers kunnen vacatures plaatsen maar ook zoeken naar werknemers.

Frankrijk

Franse werknemers die arbeidsongevallen of beroepsziekten hebben opgelopen, worden door een beroepsrisicoverzekering gecompenseerd. Dit systeem wordt beheerd door het Franse nationale ziektekostenverzekeringsstelsel en wordt gefinancierd door de werkgevers.

De erkenning door een arts van een arbeidsongeval of beroepsziekte leidt niet systematisch tot arbeidsongeschiktheid. Het is de bedrijfsarts die tijdens het herhalingsbezoek de werknemer geschikt of ongeschikt verklaart om weer aan het werk te gaan, afhankelijk van zijn gezondheidstoestand. Als er een ongeschiktheidsverklaring wordt afgegeven, is de werkgever verplicht de werknemer binnen een maand een nieuwe baan aan te bieden of een ontslagprocedure in te voeren als dat niet mogelijk is.

Werknemers die geen nieuwe baan bij de werkgever hebben gevonden en die op zoek zijn naar een nieuw beroep, kunnen gebruikmaken van twee online databanken. De ene is de *Espace Emploi* (“portalsite over tewerkstelling”) van de *Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapée* (AGEFIPH, het Franse Agentschap voor de Beroepsinschakeling van Personen met een Beperking). De andere is het werkgelegenheidsportaal van *Pôle Emploi* (Franse overheidsinstelling voor de inschrijving en begeleiding van werklozen).

De databank van AGEFIPH bevat vacatures die rechtstreeks door de werkgevers worden geplaatst. Arbeidsbeperkten die officieel als zodanig erkend zijn, kunnen een account aanmaken op de website van AGEFIPH en een nieuwe baan zoeken op basis van hun voorkeuren (plaats en type baan), die dus alleen voor hen beschikbaar zijn.

De databank van *Pôle Emploi* werkt op dezelfde manier, maar is beschikbaar voor alle werklozen. Elke werkloze kan een account aanmaken en beroepen zoeken op basis van zijn of haar voorkeuren. Geen enkele baan staat specifiek open voor arbeidsbeperkten, maar werkgevers kunnen, als zij dat willen, arbeidsbeperkten aanmoedigen om te solliciteren door hun voorkeur voor dergelijke werknemers in hun functieomschrijving te vermelden.

Spanje

De Spaanse overheid heeft geen ondersteuningssysteem dat zich specifiek richt op de re-integratie van langdurig zieke werknemers. Deze steun valt onder de steun voor personen met een beperking. Personen met een beperking (die zowel fysiek, mentaal, zintuiglijk, intellectueel of chronisch kan zijn) kunnen een certificaat van onbekwaamheid aanvragen. Het certificaat is een officieel document en geeft aan (met een percentage) de mate van onbekwaamheid. Dit certificaat is nodig voor bepaalde uitkeringen en diensten van overheidsinstellingen.

In het geval dat een werknemer niet meer in staat is om de oorspronkelijke werkzaamheden uit te voeren kan de werkgever het contract beëindigen. Alleen in het geval dat het Nationaal Instituut voor Sociale Zekerheid (*Instituto Nacional de la Seguridad Social*) verwacht dat de werknemer binnen twee jaar na de verklaring van de arbeidsongeschiktheid weer aan het werk kan dient de functie behouden te worden. Desalniettemin heeft de werkgever wel de verplichting om de werknemer te verplaatsen naar een positie binnen het bedrijf die verenigbaar is met de ziekte of eventuele beperkingen van de werknemer. Het gaat hierbij dan om bestaande posities, het bedrijf is niet verplicht om een nieuwe positie te creëren.

Werkzoekenden met een beperking kunnen werken bij speciale werkgelegenheidscentra. Deze speciale werkgelegenheidscentra (*Centros Especiales de Empleo*) hebben als hoofddoel om werknemers met een beperking productief en betaald werk te bieden dat is afgestemd op hun persoonlijke kenmerken en dat hun integratie in de gewone arbeidsmarkt vergemakkelijkt. In het geval van bijvoorbeeld Madrid staan al deze speciale werkgelegenheidscentra op de website van de gemeente en dienen werkzoekenden zich in te schrijven bij een arbeidsbureau van de gemeente.

Daarnaast kunnen werkzoekenden met een beperking ook werk vinden bij reguliere bedrijven. Via verschillende vacaturewebsites kunnen werkzoekenden specifiek zoeken naar banen voor mensen met een beperking. Bovendien zijn er websites specifiek gericht op werkzoekenden met een beperking. Zo kunnen bijvoorbeeld werkzoekenden met een certificaat van onbekwaamheid gelijk of hoger dan 33 procent zich inschrijven bij de website www.disjob.com. Vervolgens kunnen werkzoekenden hun cv uploaden en zoeken naar een geschikte vacature. Bedrijven kunnen op disjob.com vacatures uploaden en de cv's van werkzoekenden met een beperking inzien. Er is naar ons weten geen database die de koppeling legt tussen de (mate van) beperking en beroepen of vacatures in Spanje, alleen een soort werk.nl voor mensen met een beperking.

De Spaanse Overheidsdienst voor Arbeidsbemiddeling (*Servicio Público de Empleo Estatal, SEPE*) beschikt over een algemene vacaturebank waarin werkzoekenden en bedrijven zich kunnen aanmelden. Deze database is niet specifiek voor langdurig zieke werknemers of personen met een beperking. Gemeentes zoals bijvoorbeeld Madrid hebben een database met vacatures waarbij er gefilterd kan worden op vacatures geschikt voor mensen met een beperking. Op verschillende vacaturewebsites kan er specifiek gezocht worden naar banen voor mensen met een beperking. Voor de website www.disjob.com kunnen werkzoekenden met een certificaat van onbekwaamheid gelijk of hoger dan 33 procent zich inschrijven. Vervolgens kunnen werkzoekenden hun cv uploaden en zoeken naar vacatures. Bedrijven kunnen via deze website vacatures uploaden en de cv's van werkzoekenden downloaden. Voor andere Spaanstalige landen is er wel een specifieke website voor werkzoekenden met een handicap: <https://www.incluyeme.com/>.

4 Mogelijkheden algemene beroependatabase

De voornaamste commerciële beroependatabases, waarbij fysieke en mentale belasting- en belastbaarheidsgegevens zijn gekoppeld aan vacatures, voldoen grotendeels aan de voorkeuren van zowel werkgevers, re-integratieprofessionals en verzekeraars (de stakeholders) als re-integrerende werknemers. Deze beroependatabases zijn daarom geschikt ter bevordering van re-integratie tweede spoor, waardoor het niet zinvol is om een nieuwe algemene beroependatabase op te zetten. Daarnaast zijn er enkele aandachtspunten voor de experimenten gericht op re-integratie tweede spoor.

Beantwoording onderzoeksvragen 5 en 6

Dit hoofdstuk geeft antwoord op de volgende onderzoeksvragen:

5. In welke mate voldoen de huidige bestaande en in ontwikkeling zijnde beroependatabases aan de voorwaarden van een algemene beroependatabase met belasting- en belastbaarheidsgegevens? *De beroependatabases van Jobport en AD Assist (LDC), waarbij fysieke en mentale belasting- en belastbaarheidsgegevens zijn gekoppeld aan reguliere vacatures, voldoen grotendeels aan de voorkeuren van zowel verschillende stakeholders (werkgevers, re-integratieprofessionals en verzekeraars) als re-integrerende werknemers.*
 - a. In welke mate zouden die aangepast moeten worden om aan de voorwaarden te voldoen? *Informatie uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) van het CBS en TNO zou toegevoegd kunnen worden om te kijken of door de beroependatabase voorgestelde beroepen, functies en vacatures eerder succesvolle matches hebben opgeleverd voor personen in een vergelijkbare situatie.*
6. Voldoen de huidige of in ontwikkeling zijnde databases in de behoeften van de experimenten re-integratie tweede spoor gericht op 'Netwerken van werkgevers'? *Ja, de beroependatabases van Jobport en AD Assist (LDC) zijn geschikt om in te zetten in het experiment 'Netwerken van werkgevers'. Met name vanuit re-integrerende werknemers bestaat er behoefte aan een koppeling met speciale vacatures of een netwerk van werkgevers die ontstaan voor re-integrerende werknemers.*

4.1 Relatie tot voorkeuren stakeholders

Uit het onderzoek komt naar voren dat de commerciële beroependatabases die op dit moment gebruikt worden voor re-integratie tweede spoor op de meeste punten aan de voorkeuren van stakeholders lijken te voldoen.

Qua doel sluiten deze commerciële databases goed aan bij de doelen voor zulke databases zoals die zijn geschetst door stakeholders. Het gaat dan specifiek om de databases die zich op dit moment al richten op re-integratie. Wat hierbij positief opvalt is dat de databases voor zowel eerste als tweede spoor re-integratie te gebruiken zijn. Dat sluit aan bij één van de meest gesignaleerde knelpunten over tweede spoor re-integratie, namelijk dat het oriëntatieproces op nieuw werk eerder zou moeten starten na de eerste ziektedag. Qua doelgroep geldt dat zowel Jobport, AD Assist als PIM op dit moment al gebruikt worden door re-integratiebedrijven en werkgevers. Jobport en AD Assist kijken naar welke beroepen mogelijk zijn, PIM kijkt naar de mogelijkheden bij de huidige werkgever.

Wat betreft doelgroep lijkt Jobport zich meer te richten op de doelgroep van werknemers, in de zin dat de werknemer de lead heeft bij het invullen van de achterliggende informatie van de database. AD Assist en PIM zijn meer gericht op re-integratieprofessionals. CBBS sluit niet aan bij het doel en de doelgroep, omdat het primair gericht is op de claimbeoordeling van re-integrerende werknemers.

Qua inhoud sluiten de belangrijkste commerciële databases en CBBS op de behoefte van stakeholders aan. Allemaal zijn ze in de basis gebaseerd op expert opinions. Daarnaast nemen Jobport en AD Assist de wensen en vaardigheden van werknemers mee. Zij hebben ook beide een koppeling met actuele vacatures. Alle drie de commerciële databases richten zich er ook op om zo volledig mogelijk te zijn qua beroepen en kijken daarbij ook naar achterliggende taken. Bijzonder van AD Assist is dat machine learning technieken worden gebruikt om de kwaliteit zo hoog mogelijk te maken. Voor alle databases geldt als aandachtspunt dat er niet wordt gekeken naar daadwerkelijke data over matches. Zo zijn suggesties over vacatures en achterliggende beroepen niet gebaseerd op integrale databronnen die aangeven of zulke matches eerder succesvol zijn geweest voor personen met een vergelijkbare situatie. Op dit punt lijkt er ruimte voor verbetering, bijvoorbeeld op het moment dat ook data op werknemersniveau over de belasting van beroepen worden toegevoegd. De NEA van CBS en TNO bevat dit type informatie en zou wellicht toegevoegd kunnen worden aan de bestaande databronnen die achter de databases liggen.

De commerciële databases worden al gebruikt door zowel werkgevers als re-integratieprofessionals. Voor Jobport geldt daarbij dat deze zodanig vormgegeven is dat ook werknemers deze database in principe zelf kunnen gebruiken zonder dat daar uitgebreide begeleiding voor nodig is vanuit een professional. CBBS is alleen te gebruiken door medewerkers van het UWV en richt zich niet op andere doelgroepen. Dit is ook een aandachtspunt van gesproken re-integratieprofessionals, omdat zij aangeven weinig zicht te hebben op de werking van CBBS en daardoor de uitkomsten niet altijd kunnen plaatsen. De commerciële databases vragen allemaal kosten voor gebruik. Hierbij is meestal sprake van een abonnementsmodel, waarbij werkgevers en re-integratieprofessionals een abonnement kunnen nemen op het gebruik van de database.

Het datamanagement lijkt bij alle databases goed in orde te zijn. Alle databases geven namelijk aan te voldoen aan de wettelijke eisen vanuit de AVG.

4.2 Voorkeuren re-integrerende werknemers

Op het einde van dit onderzoek is er een focusgroep gehouden met re-integrerende werknemers om ook een indruk te krijgen van hun voorkeuren ten aanzien van een algemene beroependatabase met belasting- en belastbaarheidsgegevens.

De gesproken werknemers ervaren momenteel twee belangrijke knelpunten tijdens hun tweede spoor re-integratietraject. Ten eerste ervaren zij problemen bij het gericht zoeken naar en het vinden van vacatures die passen bij hun belastbaarheid. Zo geven zij aan onvoldoende zicht te hebben op de belasting van de functies in veel vacatures, omdat werkgevers vaak verschillende benamingen geven aan bepaalde functies en de specifieke invulling van de functie in de praktijk ook kan ver-

schillen per werkgever. Daarnaast zijn de zoekcriteria op bestaande vacaturesites veelal ontoereikend om gericht te zoeken naar passende vacatures, omdat naast het aantal uren er verder geen criteria zijn die rekening houden met de belastbaarheid.

Ten tweede ervaren de gesproken werknemers veelal terughoudendheid van werkgevers om een re-integrerende werknemer in dienst te nemen. Zo zijn volgens hen de meeste werkgevers eerder bereid om voor een bepaalde vacature een kandidaat zonder beperkingen aan te nemen, ook al sluit de functie aan bij de belastbaarheid van de re-integrerende werknemer. Ook als werkgevers wel aangeven open te staan voor re-integrerende werknemers, kan het gebrek aan capaciteit voor het inwerken en begeleiden van een re-integrerende werknemer deze werkgevers er alsnog van weerhouden om hen in dienst te nemen. Daarnaast vinden zij het moeilijk om werkgevers te vinden waarbij een geleidelijke opbouw van het aantal uren mogelijk is, terwijl dit voor re-integrerende werknemers wel wenselijk kan zijn.

De gesproken werknemers zien een algemene beroependatabase met belasting- en belastbaarheidsgegevens als een mogelijk bruikbaar hulpmiddel voor het eerste knelpunt, maar niet voor het tweede knelpunt dat zij ervaren. Naar hun mening kan een beroependatabase die hun belastbaarheid koppelt aan de belasting van beroepen helpen om inzicht te krijgen in beroepen en functies die passen bij hun belastbaarheid. Daarbij geven zij aan dat naast de belastbaarheid er minimaal ook rekening gehouden dient te worden met hun competenties en interesses. Mogelijk dat zij hierdoor op nieuwe ideeën worden gebracht, waardoor ze ook gaan uitkijken naar beroepen en functies die eerder niet op hun netvlies stonden. De koppeling met bestaande vacatures kan vervolgens helpen om gericht te zoeken naar passende vacatures dan nu het geval is op basis van de huidige zoekcriteria op reguliere vacaturesites. Ook wordt een koppeling met passend vrijwilligerswerk genoemd om zo hun belastbaarheid op te bouwen als opstap naar regulier werk, maar vrezen zij voor de invloed die dit mogelijk heeft op hun uitkering.

Echter lost een beroependatabase niet het knelpunt op dat werkgevers terughoudend zijn met het aannemen van re-integrerende werknemers. Ook al vergemakkelijkt een beroependatabase het zoeken naar en het vinden van passende vacatures, dan nog vindt er niet noodzakelijk een match plaats als de werkgevers van die vacatures niet openstaan voor re-integrerende werknemers. De gesproken werknemers vinden het daarom zeer wenselijk als werkgevers de belastbaarheid van functies duidelijk omschrijven in vacatureteksten. Daarnaast hebben zij behoefte aan een werkgever die in de beginfase bereid is om hen te begeleiden (en daar ook de capaciteit voor heeft) en waar eventueel een opbouw in het aantal uren mogelijk is. Dit geeft aandachtspunten voor het experiment 'Netwerken van werkgevers' die in de volgende paragraaf worden besproken.

Tot slot geven de gesproken werknemers aan dat het handig is als de beroependatabase bereikbaar is via een website of webapplicatie. Daarnaast willen zij er graag zelf mee aan de slag kunnen, maar vinden zij het ook belangrijk dat hun re-integratieprofessional er gebruik van kan maken. Een werknemer gaf aan dat zij tijdens het re-integratietraject met veel partijen (huidige werkgever, bedrijfsarts en arbeidsdeskundige) te maken heeft, waardoor er behoefte is om ruggenspraak te houden met een re-integratieprofessional. Verder geven de gesproken werknemers aan dat het zeer belangrijk is dat de beroependatabase rekening houdt met hun competenties en interesses. Betalen voor het gebruik van de beroependatabase zien zij niet zitten, omdat het op voorhand onzeker is

of het ook daadwerkelijk wat oplevert. Hun huidige werkgever of het re-integratiebureau dat hun werkgever heeft ingeschakeld zou hiervoor wel kunnen betalen.

4.3 Experimenten re-integratie tweede spoor

Uit het onderzoek volgen verschillende aandachtspunten voor de experimenten re-integratie tweede spoor. Als eerste blijkt dat de databases op dit moment al door verschillende partijen worden gebruikt. Een experiment dat hierop voortbouwt zou zich kunnen richten op het analyseren van het huidige gebruik en de gevolgen daarvan voor de re-integrerende werknemer, werkgevers en maatschappij. Dat kan bijvoorbeeld door op willekeurige wijze toe te wijzen of een database wel of niet wordt ingezet voor een specifieke re-integrerende werknemer. Dit vraagt wel medewerking van de werkgever, re-integrerende werknemer en het re-integratiebureau. Hiermee wordt beter inzicht verkregen in de kostenefficiëntie en de (maatschappelijke) kosten en baten van het inzetten van een beroependatabase in re-integratietrajecten. Op basis hiervan kan ook blijken of het zinvol is om verder gebruik van zulke databases te stimuleren als overheid. Mochten de kosten van het gebruik van commerciële databases te groot zijn, dan zou het kunnen dat het ontwikkelen van een nieuwe publieke beroependatabase op de lange termijn toch kostenefficiënter is. Overigens is de database van LDC in de jaren '90 ook ontstaan als publiek gefinancierde database vanuit een van de voorgangers van UWV en daarna verzelfstandigd en doorontwikkeld. Vanuit dat perspectief lijkt het de vraag of het zinnig zou zijn als de overheid opnieuw een publiek gefinancierde database zou opzetten. De ontwikkelingstijd om een geheel nieuwe database op te zetten en op hetzelfde technisch functionele niveau te krijgen als de bestaande database is ook lang (meerdere jaren). Dat maakt dat het publiek opzetten van een nieuwe database ook grote kosten met zich mee kan brengen.

Daarnaast volgt uit het onderzoek dat een beroependatabase idealiter ook al in het eerste spoor wordt ingezet. De koppeling tussen belastbaarheid van werknemer en belasting van beroep kan sneller inzicht bieden in de mogelijkheden voor re-integratie bij de huidige werkgever. Er zou dus sneller bepaald kunnen worden of eerste spoor re-integratie mogelijk is, of dat gekeken moet worden naar re-integratie bij een andere werkgever. Dat zou de effectiviteit van het gehele re-integratieproces kunnen verhogen en sluit ook aan bij andere voorgestelde experimenten. Een mogelijke richting van een experiment is dan ook het stimuleren van het inzetten van zulke databases al in het eerste ziektejaar. Dan zou duidelijk kunnen worden of dit inderdaad van toegevoegde waarde is. Hierbij speelt wel dat het op dit moment niet duidelijk is wat de kosten zouden zijn het gebruik van de bestaande databases in zo'n type experiment.

Uit het onderzoek volgt ook dat er mogelijkheden zouden kunnen zijn om de bestaande commerciële databases te verbeteren. Het kan dan bijvoorbeeld gaan om de koppeling aan CBBS van UWV. Dat zou kunnen leiden tot meer overeenstemming tussen de claimbeoordeling en de mate waarin er geschikte vacatures zijn voor de re-integrerende werknemers. Dat zou weer kunnen leiden tot meer efficiëntie in dit proces, omdat discussies hierover en eventuele loonsancties dan zouden kunnen verminderen. Een andere manier van kwaliteitsverbetering zou kunnen liggen in het toevoegen van andere vormen van data aan de databases zoals de NEA. Dat vraagt wel betrokkenheid van TNO en CBS, omdat zij de NEA uitvoeren. Ook voor deze opties zijn experimentele opzetten mogelijk, waarbij er betrokkenheid zou moeten zijn van ofwel UWV ofwel TNO en CBS. Het lijkt

niet aan te raden om vanuit CBBS of de NEA een nieuwe database op te bouwen, omdat er dan ongewenste overheidsconcurrentie wordt gecreëerd met commerciële databases.

Een hieraan gerelateerde optie is dat de kwaliteit van de databases zou kunnen worden verhoogd als vacatures van werkgevers die bereid zijn om re-integrerende werknemers aan te nemen hierin uitgelicht zouden worden. Dit omdat re-integrerende werknemers aangeven dat werkgevers hier vaak niet toe bereid zijn. Dit vraagt wel om informatie over welke werkgevers dan degenen zijn die deze doelgroep van re-integrerende werknemers zouden willen aannemen en voor welke vacatures dat dan bij hun zou gelden. Een experiment zou zich kunnen richten op de vraag of en hoe het mogelijk is om deze informatie aan de bestaande databases te koppelen.

Voor het specifieke experiment 'Netwerken van Werkgevers' lijken de verschillende commerciële databases in principe goed geschikt om te gebruiken. Ze worden ook op dit moment al gebruikt door werkgevers en ze lijken aan de meeste eisen van het beoordelingskader te voldoen. Vanuit dit onderzoek is er daarbij geen duidelijke voorkeur voor een van de commerciële databases. Het pluspunt van Jobport is dat deze zich qua gebruiksvriendelijkheid onderscheidt en zich ook expliciet richt op werknemers. Het pluspunt van AD Assist is de kwaliteit van de database en de manier waarop er machine learning technieken worden ingezet om deze kwaliteit permanent te verbeteren. PIM heeft geen koppeling met vacatures en voldoet daarom op dit moment minder aan de wensen van gebruikers. Wel blijkt uit de gesprekken dat het niet zo maar aan te raden is om re-integratie-professionals uit het proces te laten zoals in dit experiment het geval zou zijn. Zij hebben namelijk veel ervaring met het begeleiden van werknemers en zijn op dit moment ook al bekend met het gebruiken van databases. Vanwege die ervaring en kennis is er ook bij werkgevers de wens om hun als specialist bij deze trajecten te betrekken. Echter zijn er ook werkgevers die denken het zonder de re-integratieprofessional af te kunnen als er een goed werkende database beschikbaar is. Wel geven re-integrerende werknemers aan dat zij ook met een beroependatabase behoefte hebben aan ruggenspraak met een re-integratieprofessional. Daarnaast wordt aangegeven dat het niet aan te raden is om alleen specifieke vacatures open te stellen voor re-integrerende werknemers, omdat het juist wenselijk wordt gevonden om ook voor deze aan te sluiten bij reguliere vacatures. Echter hebben re-integrerende werknemers wel behoefte aan een koppeling met speciaal ingerichte vacatures of een netwerk van werkgevers die openstaan voor re-integrerende werknemers. Een mogelijke richting van een experiment hieraan gerelateerd is om te kijken of een database inderdaad zou werken als er geen sprake is van een re-integratieprofessional en dat te vergelijken met de situatie waarin er wel een re-integratieprofessional betrokken is. Dan zou duidelijk kunnen worden of de re-integratieprofessional van toegevoegde waarde is. Ook hierbij speelt dat het op dit moment niet duidelijk is wat de kosten zouden zijn het gebruik van de bestaande databases in zo'n type experiment.

Literatuur

- Autoriteit Persoonsgegevens. (2016). *De zieke werknemer: Beleidsregels voor de verwerking van persoonsgegevens over de gezondheid van zieke werknemers*.
- Witkamp, A., Engelen, M., De Ruig, L., Heyma, A., Kok, L., & Kroon, L. (2016). *De theorie en praktijk van re-integratie tweede spoor*. Zoetermeer: De Beleidsonderzoekers.

Bijlage A Interviews met stakeholders

In totaal zijn er zes interviews en een focusgroep gehouden in het kader van dit onderzoek. Met de volgende personen en organisaties is gesproken:

- Antoine Reijnders, Verbond van Verzekeraars;
- Dirk Meijer, Re-integratiebureau De Nieuwe Kracht;
- Wiepkje Colijn, NBOV en Coalitie Winkelambachten;
- Tecla Aerts, RET en Regio Rijnmond;
- Jasper Coppes, Qare Nederland en voorzitter PPUSZ;
- Jantina de Vries, Effectyf
- Sabien Coenen, Optios
- Johan Hofstede, Staatvendienst
- Twee medewerkers van het UWV, op persoonlijke titel.



seo economisch onderzoek

Roetersstraat 29 . 1018 WB Amsterdam . T (+31) 20 525 16 30 . F (+31) 20 525 16 86 . www.seo.nl