TNO-rapport
1080001

Het arbodienstenpanel: rapportage tweede peiling

TNO Arbeid

Polarisavenue 151
Postbus 718
2130 AS Hoofddorp

Telefoon 023 554 93 93
Fax 023 554 93 94

Datum
15 juni 1999

Auteur(s)
R. van Amstel
D. van Putten
K. Proper

TNO ARBEID
BIBLIOTHEEK
POSTBUS 718
2130 AS HOOFDDORP
TEL. 023-5549 468

Alle rechten voorbehouden. Niets uit dit rapport mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van TNO.

Indien dit rapport in opdracht werd uitgebracht, wordt voor de rechten en verplichtingen van opdrachtgever en opdrachtnemer verwezen naar de Algemene Voorwaarden voor Onderzoeksopdrachten aan TNO, dan wel de betreffende terzake tussen partijen gesloten overeenkomst.
Het ter inzage geven van het TNO-rapport aan direct belanghebbenden is toegestaan.

© 1999 TNO Arbeid

NR. 44154.
plaats 59-375

TNO Arbeid (voorheen NIA TNO) is een kennisintensieve dienstverlener voor bedrijfsleven en overheid op het gebied van strategische arbeidsvraagstukken.
Met als uitgangspunt een optimale inzet van mensen, houdt TNO Arbeid zich bezig met de innovatie van arbeid, organisatie en technologie, bevordering van arbeidsparticipatie en versterking van arbeidsomstandighedenbeleid.

Nederlandse Organisatie voor toegepast-natuurwetenschappelijk onderzoek TNO

Uitgave van TNO Arbeid
ISBN 90-6363-178-3

Deze publicatie is tot stand gekomen in het kader van een onderzoeksprogramma onder verantwoordelijkheid van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en TNO Arbeid met betrekking tot de arbeidsdeelname van arbeidsgehandicapten.

Inhoud

Leeswijzer

1 Onderzoeksopzet en uitvoering 1
1.1 Doel en opzet van het panel kort samengevat 1
1.2 Uitvoering van de tweede peiling 2
1.3 Generaliseerbaarheid van de gegevens 3

2 Verwachtingen van de wet Rea en eerste ervaringen 7
2.1 Inleiding 7
2.2 De wet Rea nader toegelicht 7
2.3 Verwachtingen van Rea 10
2.4 De voorbereidingen op Rea 14
2.5 Eerste ervaringen met Rea 16

3 Verwachtingen van de FARBO-regeling en eerste ervaringen 19
3.1 Inleiding 19
3.2 De FARBO-regeling nader toegelicht 19
3.3 Verwachtingen van de FARBO-regeling 20
3.4 Eerste ervaringen met de regeling 21

4 Samenwerken met externen 23
4.1 Inleiding 23
4.2 Overzicht met wie wordt samengewerkt 23
4.3 Ervaringen met de samenwerking met de uvi's 25
4.4 Ervaringen met het samenwerken met externen 29
4.4.1 Met psychologen of psychiaters 31
4.4.2 Met fysiotherapeuten 32
4.4.3 Met maatschappelijk werkers 33
4.4.4 Met ziekenhuizen of specialistenpoli's 35
4.4.5 Met rugadviescentra 35
4.4.6 Met huisartsen 36
4.5 Resumé 37

5 Praktijkervaringen bij de reïntegratietrajecten 39
5.1 Inleiding 39
5.2 De rol van de schadeverzekeraar 39
5.3 Het regelen van een werkaanpassing 42
5.4 Wanneer de werkgever niet wil meewerken 48
5.5 Wanneer de werknemer niet wil meewerken 49
5.6 Resumé 49

6 Samenvatting 51
6.1 Hoe en wat is gemeten in de tweede peiling 51
6.2 Resultaten 52

7 Nabeschouwing en aandachtspunten voor de derde peiling 57
7.1 Nabeschouwing 57
7.2 Aandachtspunten bij de derde peiling 58

Bijlagen

Bijlage 1 Introductiebrief en vragenlijst tweede peiling
Bijlage 2 Richtlijnen Lisv inzake de (her)plaatsingsbudgetten Wet Rea
Bijlage 3 Arbolijst 1999
Bijlage 4 Tabellenbijlage

Leeswijzer

Deze rapportage beschrijft de uitkomsten van de tweede peiling bij de deelnemers aan het arbodienstenpanel over hun ervaringen bij het reïntegreren van werknemers met een arbeidshandicap. In deze tweede peiling hebben vooral centraal gestaan de verwachtingen van de wet op de (Re)integratie Arbeidsgehandicapten (Rea) en de samenwerking met de uitvoeringsinstellingen (uvi's) en andere externe deskundigen/instanties. In totaal hebben 74 diensten aan deze tweede peiling meegedaan via een schriftelijke enquêteronde die eind oktober 1998 is gestart en eind maart 1999 is afgesloten.

In deze leeswijzer wordt aangegeven hoe deze rapportage is opgebouwd:

- In **hoofdstuk 1** worden kort het doel en de opzet van dit arbodienstenpanel toegelicht en de uitvoering van deze tweede peiling.
- **Hoofdstuk 2** geeft een overzicht van de verwachtingen bij de diensten van de wet Rea en de voorbereidingen die zij hebben getroffen met het oog op de invoering van deze wet per 1 juli 1998. Tevens worden in dit hoofdstuk de eerste ervaringen weergegeven met deze wet.
- **Hoofdstuk 3** behandelt de FARBO-regeling, de verwachtingen bij de diensten van deze regeling en de eerste ervaringen hiermee.
- **Hoofdstuk 4** gaat nader in op de samenwerking met externe deskundigen en instanties ten behoeve van de reïntegratie. Met wie hebben de diensten hierover afspraken gemaakt, hoe loopt die samenwerking en welke wensen leven er bij hen nog op dit terrein?
- In **hoofdstuk 5** wordt stilgestaan bij een aantal ervaringen in de praktijk wanneer voor een werknemer activiteiten moeten worden ondernomen om betrokkene terug te laten keren op het werk. In hoeverre krijgt de dienst dan bijvoorbeeld te maken met eisen en voorwaarden van de schadeverzekeraar van de werkgever? Wat zijn de ervaringen met het regelen van bepaalde aanpassingen op het werk of iemand bijvoorbeeld op arbeidstherapeutische basis het werk laten hervatten? En wat doen de diensten in concreto wanneer zij constateren dat de werkgever (of de werknemer zelf) feitelijk niet wil meewerken aan de voorgestelde reïntegratiemogelijkheden?
- In **hoofdstuk 6** worden de belangrijkste uitkomsten van deze tweede peiling samengevat.
- In **hoofdstuk 7** worden de resultaten nader beschouwd en punten aangestipt die bij de volgende peiling aandacht zullen moeten krijgen.

1. Onderzoeksopzet en uitvoering

In dit hoofdstuk geven we eerst kort enige achtergrondinformatie over het doel en de opzet van het arbodienstenpanel. Daarna wordt in paragraaf 1.2 de uitvoering van de tweede peiling bij het panel toegelicht en in paragraaf 1.3 nader stilgestaan bij de samenstelling van het panel bij deze tweede enquêteronde en de generaliseerbaarheid van de gegevens.

1.1 Doel en opzet van het panel kort samengevat

Om te kunnen volgen hoe het beleid met betrekking tot de reïntegratie van gedeeltelijk arbeids(on)geschikte werknemers in de praktijk uitpakt, heeft TNO Arbeid (voorheen NIA TNO) eind 1996 voor het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) verkend of het bij de arbodiensten haalbaar was hiervoor een panel te formeren dat een aantal jaren geraadpleegd zou kunnen worden over hun praktijkervaringen. Deze haalbaarheidsstudie leverde een positief resultaat op: alle koepelorganisaties van arbodiensten bleken het initiatief voor het opzetten van een panel over het onderwerp reïntegratie van harte te ondersteunen en 'het veld' bleek in groten getale bereid hieraan medewerking te verlenen. De 110 diensten die toezegden aan het panel deel te nemen, bleken tevens een goede afspiegeling te vormen van de arbodiensten in Nederland [1].

Met de Branche Organisatie Arbodiensten (BOA) zijn de volgende afspraken gemaakt over de opzet en de begeleiding van het panel:

- Een commissie zal de metingen bij het panel begeleiden; niet alleen wat betreft de onderwerpen die aan het panel zullen worden voorgelegd maar ook wat betreft de rapportages over de resultaten. In deze 'Begeleidingscommissie Arbodienstenpanel' hebben naast BOA, SZW en de koepels van arbodiensten, ook de meeste grote landelijke arbodiensten zitting.
- De resultaten van de periodieke peilingen bij het panel worden steeds eerst vertrouwelijk gerapporteerd aan SZW en BOA. Daarna wordt de rapportage naar de diensten die deelnemen aan het panel teruggekoppeld. Tevens krijgen deze diensten na afloop van iedere meting een vertrouwelijke rapportage waarin wordt aangegeven hoe de resultaten van de eigen dienst zich verhouden ten opzichte van de resultaten van het totale panel.

---

1 Voor een uitgebreid verslag van deze studie wordt verwezen naar: R. van Amstel et al., *'Verslag van een studie naar de haalbaarheid van het opzetten van een arbodienstenpanel'*, TNO Arbeid (voorheen NIA TNO), Hoofddorp, mei 1997.

- De periodieke peilingen bij het panel worden in principe uitgevoerd via schriftelijke enquêtes.
- Het toesturen van deze schriftelijke enquêtes zal steeds lopen via een contactpersoon bij de dienst die de dienst hiervoor zelf aanwijst. Deze contactpersoon kan er dan voor zorgen dat de vragenlijsten steeds door de meest geschikt geachte informanten op het betreffende terrein zullen worden ingevuld.
- De deelname aan het arbodienstenpanel zal per arbodienst een tijdsinvestering mogen kosten van maximaal twee uur per jaar.

De eerste peiling bij het panel heeft plaatsgevonden in de periode oktober 1997 tot en met maart 1998 [2]. De tweede peiling bij het panel, waarvan in dit rapport verslag wordt gedaan, is in de periode oktober 1998 tot en met maart 1999 uitgevoerd.

1.2 Uitvoering van de tweede peiling

In nauw overleg met de Begeleidingscommissie Arbodienstenpanel is de vragenlijst voor de tweede meting bij het panel opgesteld. Eind oktober 1998 is deze vragenlijst naar de contactpersonen van de diensten verzonden. Begin december 1998 volgde een eerste telefonische nabelronde onder degenen van wie op dat moment de vragenlijst nog niet was terugontvangen, medio januari 1999 vond een tweede belronde plaats en begin maart is nog een schriftelijke reminder verzonden. Dit leverde als resultaat op dat eind maart 1999 van 74 diensten de vragenlijst via het computerprogramma SPSS kon worden verwerkt.
De vragenlijst voor deze tweede peiling en de begeleidende brief voor de diensten zijn opgenomen in bijlage 1 van dit rapport.

De respons op deze tweede peiling is als volgt:
Het oorspronkelijk 'basispanel', dus het panel dat indertijd voor de eerste peiling kon worden benaderd, bestond uit 110 deelnemers. Bij de eerste enquêteronde zagen 3 diensten (2 interne diensten en 1 regionale dienst) alsnog van deelname aan het panel af en bleek 1 andere dienst inmiddels gefuseerd met een dienst die reeds aan het panel deelnam. Dit hield in dat het panel dat voor de tweede peiling kon worden benaderd uit 110 - 4 = 106 deelnemers bestond.
Bij de nabelrondes bij deze tweede enquêteronde bleken inmiddels 10 diensten gefuseerd met een dienst die reeds aan het panel deelnam en 5 (andere) diensten om redenen zoals bijvoorbeeld faillissement niet meer als aparte, zelfstandige ar-

2 Voor een verslag van de resultaten van deze eerste peiling wordt verwezen naar: R. van Amstel en D. van Putten, *'Het arbodienstenpanel: wat zijn de ervaringen bij reïntegratie? Rapportage eerste peiling'*, TNO Arbeid (voorheen NIA TNO), Hoofddorp, augustus 1998.

bodienst te kunnen worden beschouwd. Dit houdt in dat het aantal potentiële respondenten bij deze tweede peiling maximaal op 106 - 15 = 91 had kunnen uitkomen. Van deze 91 diensten hebben in totaal 74 diensten aan deze tweede peiling meegedaan, hetgeen neerkomt op een respons van 81%.

Van de 17 diensten die niet aan deze tweede enquêteronde hebben meegedaan, heeft 1 (interne) dienst deelname aan het panel opgezegd en gaf 1 dienst aan dat zij wegens hoge werkdruk deze ronde moest 'overslaan'. Bij de overige diensten vormde eveneens 'gebrek aan tijd' vooral de reden waarom men (uiteindelijk) niet toekwam aan het invullen van de vragenlijst.

1.3 Generaliseerbaarheid van de gegevens

Om na te gaan of de diensten die aan de tweede peiling hebben meegedaan een afspiegeling vormen van de arbodiensten in Nederland, moet de samenstelling van deze groep vergeleken worden met de samenstelling van het 'basispanel'. Bij de samenstelling van het 'basispanel' is namelijk geconcludeerd dat het een goede afspiegeling vormt van de arbodiensten in Nederland. Alle (grote) koepelorganisaties van arbodiensten zijn er ruim in vertegenwoordigd. De groep bevat tevens diensten die niet zijn aangesloten bij een koepelorganisatie. Verder is er sprake van een ruime vertegenwoordiging van diensten die zichzelf als interne of concerngebonden arbodienst karakteriseren en diensten die als externe arbodienst zijn georganiseerd.

Het basispanel bestond uit 110 (hoofdvestigingen van) diensten, maar uit de vorige paragraaf kan de conclusie worden getrokken dat hierop inmiddels een correctie nodig is. Vanwege een fusie met een dienst die ook aan het panel deelneemt, kunnen 11 van deze diensten namelijk niet meer als aparte, zelfstandige dienst worden beschouwd. Daarnaast zijn 5 andere diensten inmiddels opgeheven. Deze 16 diensten moeten derhalve uit het basisbestand worden gehaald om de samenstelling van het basispanel anno 1999 te kunnen schetsen.
In tabel 1.1 wordt de samenstelling van dit basispanel weergegeven aan de hand van enige kernvariabelen. De kolom daarnaast geeft weer wie daarvan heeft meegedaan aan de tweede peiling. Hieruit blijkt dat verhoudingsgewijs de samenstelling van beide groepen nauwelijks verschilt. Dit houdt in dat de groep diensten die heeft meegedaan aan de tweede peiling mag worden beschouwd als een goede afspiegeling vormend van de arbodiensten in Nederland.

Tabel 1.1 Samenstelling van het arbodienstenpanel naar enige kernvariabelen [3]

	de deelnemers aan het panel			
	basispanel n = 94 *		meting 2 * n = 74	
	abs.	%	abs.	%
bij welke koepelorganisatie aangesloten?				
(meer antwoorden zijn mogelijk geweest)				
- BOA	79	84	63	85
- Arbo-Unie (incl. LIGA)	32	34	30	41
- CAB	16	17	11	15
- VOAD	16	17	11	15
- NOVA	2	2	1	1
- Arbo-BV	6	6	4	5
- SAAZ-UNIe	4	4	4	5
- niet aangesloten bij een koepelorganisatie	15	16	11	15
hoe typeert men de dienst?				
- als een landelijke Arbodienst	15	16	10	14
- als een regionale Arbodienst	44	47	38	51
- als een interne, concerngebonden dienst	31	33	22	30
- anders	4	4	4	5
(een sectorale dienst, een specialistische arbodienst, e.d.)				
heeft de dienst het 'certificaat arbodienst'?				
(peildatum januari 1999)				
- ja	77	82	63	85
- nee	17	18	11	15
(bv. ingetrokken, er loopt een nieuwe toetsing)				

* *gecorrigeerde bestand*
meting 2 is de peiling waarvan in dit rapport verslag wordt gedaan

3 De gegevens in deze tabel over het type dienst en de koepelorganisatie waarbij de dienst is aangesloten, zijn gebaseerd op de vragen die hierover indertijd zijn gesteld bij de haalbaarheidsstudie (eind 1996/begin 1997). Wellicht zijn de gegevens over met name de koepelorganisatie daardoor niet meer geheel 'up to date'. Bij de volgende meting bij het panel, die voor medio 1999 staat gepland, zal daarom weer een blok vragen worden opgenomen over achtergrondkenmerken van de diensten om onder meer deze gegevens te kunnen actualiseren.
Het gegeven over het wel/niet gecertificeerd zijn kon daarentegen wel al worden bijgesteld aan de hand van de certificatielijsten van januari 1999 (bron: het ministerie van SZW). Na correctie van deze lijsten vanwege ingetrokken certificaten, inmiddels gebleken fusies en opgeheven diensten, blijkt er op dit moment sprake van (circa) 110 gecertificeerde arbodiensten: 65 externe diensten en 45 interne diensten. Hiervan behoren 77 (70%) tot het basispanel: 55 van de 65 (85%) gecertificeerde externe diensten en 22 van de 45 (49%) gecertificeerde interne diensten.

Over de generaliseerbaarheid van de gegevens uit deze tweede peiling kan tot slot nog het volgende worden opgemerkt.
Aan het eind van de vragenlijst is gevraagd bij welke vragen het antwoord een beeld schetst voor de gehele dienst. Door vrijwel alle diensten is hierbij aangegeven dat dit bij alle vragen het geval is: de antwoorden mogen worden beschouwd als 'een gemiddelde voor hun gehele dienst'.

In de hiernavolgende hoofdstukken zullen de resultaten van deze tweede peiling worden weergegeven. Hierbij zal ook steeds worden aangegeven of bij de naar voren gebrachte antwoorden nog trends zijn te bespeuren naar type dienst (dat wil zeggen, blijken het voornamelijk landelijke, regionale of interne diensten te zijn die deze ervaringen hebben). Andere achtergrondkenmerken van de diensten zoals de grootte van de bedrijven en de branches waarmee men te maken heeft, blijken hierbij niet bruikbaar aangezien er nog maar weinig arbodiensten zijn die voornamelijk werkzaam zijn voor alleen kleine bedrijven en/of voornamelijk binnen één sector [4].

---

4 Zo bevinden zich onder de respondenten slechts vier diensten die voornamelijk te maken hebben met bedrijven van minder dan honderd werknemers, en circa een kwart van de diensten is nog maar voornamelijk binnen één sector werkzaam.

2. Verwachtingen van de wet Rea en eerste ervaringen

2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt een overzicht gegeven van de verwachtingen bij de diensten van de wet Rea en de voorbereidingen die zij hebben getroffen met het oog op de invoering van deze wet. Tevens worden in dit hoofdstuk de eerste ervaringen beschreven die inmiddels zijn opgedaan met deze wet, sinds de invoering hiervan op 1 juli 1998.
Alvorens in te gaan op deze resultaten, wordt onderstaand kort toegelicht wat er met de invoering van de wet Rea vooral is veranderd.

2.2 De wet Rea nader toegelicht

Wet op de (Re)integratie Arbeidsgehandicapten (Rea):
Met ingang van 1 juli 1998 jl. is de wet op de (Re)integratie Arbeidsgehandicapten (Rea) ingevoerd. De hoofddoelstelling van deze wet is het reïntegratie-instrumentarium te verbeteren en het vooral beter te laten werken. De wet wil het voor werkgevers aantrekkelijker maken om arbeidsgehandicapten in dienst te nemen respectievelijk te houden (en daarmee de kansen van arbeidsgehandicapten op werk vergroten) [5].
De belangrijkste veranderingen met Rea zijn de volgende:

- Op grond van de artikelen 16 en 17 van deze wet kan een bedrijf beschikken over *f* 24.000,-- (plaatsingsbudget, artikel 17 Rea) bij het aannemen van een arbeidsgehandicapte en over *f* 8.000,-- (herplaatsingsbudget, artikel 16 Rea) bij herplaatsing van een arbeidsgehandicapte binnen het eigen bedrijf. De werkgever krijgt dit bedrag van de uvi als een tegemoetkoming in de kosten die men moet maken ten behoeve van de arbeidsgehandicapte, bijvoorbeeld aan begeleiding of aan aanpassing van de werkplek, maar hij of zij hoeft niet te verantwoorden waar het bedrag voor is gebruikt. De werkgever zal daarmee zelden meer een beroep doen op de oudere subsidies (die onder bepaalde omstandigheden blijven bestaan).

---

5 Een aanzet werd hiertoe overigens ook al gegeven met de invoering op 1 januari 1998 van de wet Pemba (Premiedifferentiatie en marktwerking bij arbeidsongeschiktheid) via de 'kwijt-scheldings- en kortingsregeling basispremie WAO'. Werkgevers kunnen via deze regeling in aanmerking komen voor korting op of vrijstelling van de basispremie WAO wanneer zij arbeidsgehandicapten in dienst nemen of houden. Aanvankelijk kwamen hiervoor alleen werkgevers in aanmerking die 5% of meer van de loonsom aan arbeidsgehandicapte medewerkers besteedden. Met ingang van 1 juli 1998 komen hiervoor nu ook werkgevers in aanmerking waarbij dit percentage ten minste 3% bedraagt.

Het *plaatsingsbudget* wordt aan de werkgever ter beschikking gesteld als hij een arbeidsgehandicapte in dienst neemt (*f* 12.000,-- voor het eerste jaar respectievelijk *f* 8.000,-- voor het tweede jaar en *f* 4.000,-- voor het derde jaar). Dit budget komt dan in plaats van de bestaande loonkostensubsidie, de vergoeding van de kosten van aanpassing van de arbeidsplaats of -organisatie, de vergoeding van kosten van om-, her-, en bijscholing en de inwerk- en begeleidingssubsidie.
Het *herplaatsingsbudget* van *f* 8.000,-- wordt verleend aan de werkgever als zijn arbeidsgehandicapte werknemer een wezenlijk andere functie krijgt in het bedrijf.

- Naast bovengenoemde subsidies kan *een pakket op maat* worden verstrekt (artikel 18 Rea). Dit kan aangevraagd worden als de kosten van het in dienst houden respectievelijk het in dienst nemen van een arbeidsgehandicapte werknemer hoger zijn dan uit het (her)plaatsingsbudget zal kunnen worden betaald. De werkgever is dan echter wel verplicht een gespecificeerde begroting te overleggen.
- Op grond van artikel 15 van deze wet kan door de werkgever tevens een financiële tegemoetkoming worden aangevraagd voor voorzieningen die worden getroffen voor behoud, herstel of bevordering van de arbeidsgeschiktheid van een arbeidsgehandicapte werknemer voor de eigen functie.
(Op grond van artikel 22 kan deze financiële tegemoetkoming voor bijvoorbeeld rugtraining of traumabegeleiding, overigens ook worden aangevraagd door een arbeidsgehandicapte die geen werkgever meer heeft bij wie hij of zij geplaatst kan worden.)

In bijlage 2 zijn de richtlijnen opgenomen die het Lisv over het verstrekken van deze budgetten heeft doen uitgaan naar de uvi's (Mededeling 98.32 van 23 maart 1998). Hierin zijn tevens opgenomen de naderhand bijgestelde richtlijnen met betrekking tot de vergoeding voor rugtraining en traumabegeleiding (Mededeling 98.109 van 7 oktober 1998 en Mededeling 99.005 van 1 februari 1999).

Een centraal begrip in de wet is de term 'arbeidsgehandicapte'. Alleen voor een 'arbeidsgehandicapte' kan een beroep worden gedaan op één van bovengenoemde budgetten. Hieronder zal uitgelegd worden wat er precies onder deze term wordt verstaan.

Mensen met een arbeidshandicap:
Dat zijn personen die in verband met een ziekte of gebrek verminderde kansen of belemmeringen hebben bij het verkrijgen of het verrichten van arbeid.
Kern van deze definitie is: er is sprake van arbeidsproblematiek (men ondervindt belemmeringen bij het verrichten of verkrijgen van arbeid) en die belemmeringen zijn het gevolg van een aandoening of een beperking die de betrokken persoon heeft. Het arbeidsprobleem staat dus centraal. Heeft men een aandoening of een

beperking waarvan men geen hinder ondervindt bij het verrichten of verkrijgen van werk, dan valt men niet onder de groep 'mensen met een arbeidshandicap'.

Wie vallen onder de groep arbeidsgehandicapten?

Arbeidsgehandicapten in de zin van de wet Rea zijn werknemers en werkzoekenden die behoren tot de volgende groepen

1. *Degenen voor wie één of meer van de volgende regelingen van toepassing zijn:*
   - Personen die recht hebben op een arbeidsongeschiktheidsuitkering (WAO, WAZ of WAJONG) [6];
   - Personen aan wie een voorziening is toegekend ter behoud, herstel of bevordering van de arbeidsgeschiktheid. (Dit betreft een wettelijke voorziening of kostenvergoeding op grond van artikel 15, 22 of 31 Rea (voorheen op grond van artikel 57 en 57a AAW).
   - Werkzoekenden die voor de WSW zijn geïndiceerd (wachtlijst voor de WSW).
2. *Degenen voor wie deze regelingen minder dan vijf jaar geleden zijn beëindigd.*
3. *Degenen voor wie op basis van de arbeidsgehandicaptetoets is vastgesteld dat zij in verband met ziekte of gebrek een belemmering hebben bij het verkrijgen of verrichten van arbeid.*
   - Werknemers of werkzoekenden, die niet onder de voorgaande categorieën vallen, kunnen op basis van een medisch-arbeidskundig oordeel (de zogenoemde arbeidsgehandicaptetoets), af te geven door uvi, gemeentelijke sociale dienst of arbeidsbureau voor een periode van vijf jaar als arbeidsgehandicapte worden aangemerkt, als blijkt dat zij in verband met ziekte of gebrek een belemmering hebben bij het verkrijgen of verrichten van arbeid.

     Bij werknemers zal de arbodienst hierbij een belangrijke adviserende rol hebben. De arbodienst zal namelijk in eerste instantie beoordelen of betrokkene zonder aanpassingen inderdaad zijn eigen werk niet meer kan verrichten en daarover advies uitbrengen aan de uvi. De uvi neemt dan de formele beslissing.

In dit verband kan tevens nog worden opgemerkt dat in de wet nadrukkelijk staat vermeld dat iemand alleen als arbeidsgehandicapt kan worden aangewezen, wanneer betrokkene dat zelf wil. Het zijn van arbeidsgehandicapte mag nooit ten nadele van de werknemer werken en mag ook niet zonder diens toestemming aan derden worden meegedeeld.

---

6 Personen die voor minder dan 15% arbeidsongeschikt zijn bevonden hebben geen recht op WAO. Voor een recht op een WAJONG- of WAZ-uitkering moet ten minste sprake zijn van 25% arbeidsongeschiktheid.

2.3 Verwachtingen van Rea

Aan de diensten is niet alleen gevraagd hoe zijzelf aankijken tegen de mogelijkheden die de wet Rea hen gaat bieden, maar eveneens wat hun indruk hiervan is bij de werkgevers. Tabel 2.1 geeft een overzicht wat de 74 diensten die aan deze tweede peiling meededen hierover naar voren brengen.

Tabel 2.1 De verwachtingen bij de diensten van de wet Rea (De gegevens van 74 diensten)

	abs.	%
hoe kijkt de dienst aan tegen de mogelijkheden die Rea biedt?		
- overwegend positief	52	70
- neutraal	19	26
- overwegend negatief	1	1
- geen antwoord	2	3
hoe kijken, volgens de dienst, de werkgevers er tegenaan?		
- het merendeel overwegend positief	19	26
- het merendeel overwegend negatief	0	0
- het merendeel heeft nog geen (uitgesproken) mening	49	66
- het ligt anders	3	4
- geen antwoord	3	4
indruk bij de dienst van de bekendheid met Rea bij de werkgevers		
- het merendeel is inmiddels (volledig) op de hoogte	11	15
- het merendeel is nog niet bekend met de details	31	42
- het merendeel is er nog helemaal niet mee bekend	14	19
- de grote bedrijven op de hoogte, bij het MKB veel minder	15	20
- bij het MKB op de hoogte, de grote bedrijven veel minder	0	0
- het ligt anders	0	0
- geen antwoord	3	4

Het merendeel (70%) beoordeelt de nieuwe mogelijkheden die Rea biedt positief en de overige arbodiensten staan er 'neutraal' tegenover (op één dienst na die er op dit moment overwegend negatief tegen aankijkt). Min of meer hetzelfde geldt volgens de diensten voor de werkgevers: volgens een kwart van de diensten staan ook die er overwegend positief tegenover en volgens de overige wordt de wet Rea door de werkgevers op dit moment zeker niet negatief beoordeelt maar heeft men er nog geen uitgesproken mening over. Dit laatste zal mede te maken hebben met het feit dat veel werkgevers ten tijde van deze tweede peiling nog niet volledig bekend zijn met de precieze mogelijkheden die deze nieuw wet hen gaat bieden. Volgens 42% van de diensten is namelijk het merendeel van de werkgevers nog niet bekend met de details van deze nieuwe wet en volgens 19% van de diensten is het merendeel van de werkgevers er zelfs nog helemaal niet van op de hoogte. Dit beeld kan tevens gezien worden als het algemene beeld hierover bij de arbodiensten eind 1998/begin 1999; naar type dienst blijken er namelijk geen opvallende

verschillen. Het is dus niet zo dat interne diensten een andere indruk hebben omtrent de mening over en de bekendheid met Rea bij de werkgevers dan externe diensten.

Aan de diensten is vervolgens gevraagd wat hun concrete verwachtingen zijn van Rea. Zullen, doordat de regelgeving is vereenvoudigd voor bijvoorbeeld een financiële tegemoetkoming voor het herplaatsen in een andere functie en het in dienst nemen van een arbeidsgehandicapte, deze (re)integratiemogelijkheden nu ook vaker benut gaan worden dan voorheen of niet? Tabel 2.2 geeft de inschattingen hierover weer bij de diensten.

Tabel 2.2 *De verwachtingen bij de diensten omtrent 'herplaatsen in een andere functie' en omtrent 'plaatsen'*
(De gegevens van 74 diensten)

	abs.	%
verwachtingen over de mogelijkheden van HERPLAATSEN in een andere functie:		
- dat zal vaker benut worden, dus toenemen	28	38
- aantal herplaatsingen in een andere functie zal *niet* toenemen	36	49
- het ligt anders	7	9
- geen antwoord	3	4
verwachtingen over de mogelijkheden van PLAATSEN		
- dat zal vaker benut worden, dus toenemen	24	32
- aantal plaatsingen zal *niet* toenemen	40	54
- het ligt anders	6	8
- geen antwoord	4	5

Ruim éénderde (38%) van de diensten verwacht dat door het beschikbaarstellen van een budget van *f* 8.000,-- voor de werkgever, zij nu vaker dan voorheen voor een werknemer de reïntegratiemogelijkheid kunnen benutten van terugkeer op het werk in een andere functie. Ongeveer de helft van de diensten (49%) verwacht daarentegen dat ondanks deze financiële ondersteuning voor de werkgevers deze mogelijkheid in de praktijk niet zal toenemen en de overige diensten geven hun verwachtingen onder voorbehoud middels opmerkingen zoals *'het zal misschien de doorslag geven'*, *'je blijft te maken houden met het feit dat het aantal functies beperkt is'*. Daarnaast geven een paar diensten aan dat een inschatting van hun kant hieromtrent niet relevant is, omdat voor de sector waarbinnen zij vooral werkzaam zijn (de sociale werkvoorziening) de wet Rea feitelijk niet van toepassing is.
De vraag of er door het plaatsingsbudget (en het overnemen door de uvi van het financiële risico bij ziekte gedurende de eerste vijf jaar), thans vaker dan voorheen door werkgevers zal worden besloten tot het in dienst nemen van een arbeidsgehandicapte, levert vrijwel hetzelfde beeld op. Circa éénderde (32%) van de dien-

sten verwacht een toename, ruim de helft (54%) daarentegen verwacht niet dat het aantal plaatsingen hierdoor zal toenemen en de overigen merken op dat het voor hen feitelijk niet van toepassing is (om al eerder genoemde reden of omdat er bij hun bedrijf *'al commitment bestaat over het aantal arbeidsgehandicapten dat in dienst zal worden genomen'*).
Naar type dienst valt het hierbij op dat de interne diensten relatief vaak aangeven dat zij op beide fronten geen toename verwachten. Gedeeltelijk is dit te verklaren omdat een aantal van deze diensten bij de vorige peiling al doorgaven dat herplaatsen in een andere functie meestal door hen wel te regelen was.

Aan de arbodiensten is tevens gevraagd wat hun verwachtingen zijn omtrent het afgeven van een medisch-arbeidskundig oordeel dat bedoeld is om de uvi te adviseren een werknemer als arbeidsgehandicapt te erkennen. Indien betrokkene namelijk niet al automatisch tot deze categorie gerekend wordt vanwege een arbeidsongeschiktheidsuitkering of -voorziening die men ontvangt, dan kan er langs deze weg alsnog voor gezorgd worden dat ook voor deze werknemer een beroep op de zogenoemde Rea-budgetten kan worden gedaan.
Allereerst is hierbij nagegaan in hoeverre de diensten verwachten dat werkgevers er op gaan aandringen om bij zieke werknemers een medisch-arbeidskundig oordeel af te geven dat betrokkene arbeidsgehandicapt is. Tabel 2.3 laat zien wat de verwachtingen hierover zijn bij de diensten.

Tabel 2.3 De verwachtingen bij de diensten omtrent het afgeven van een medisch-arbeidskundig oordeel 'arbeidsgehandicapt'
(De gegevens van 74 diensten)

	abs.	%
verwacht u dat werkgevers zullen gaan aandringen om bij ZIEKE WERKNEMERS het predikaat 'arbeidsgehandicapt' af te geven?		
- verwachten wat dit betreft op ons een *grote* druk	4	5
- wel *enige* druk	26	35
- *nauwelijks* druk	37	50
- zal anders liggen	5	7
- geen antwoord	2	3
en bij WERKNEMERS DIE NOG NIET ZIJN UITGEVALLEN maar waarvoor wel inspanningen nodig zullen zijn: gaat uw dienst dan het predikaat 'arbeidsgehandicapt' afgeven?		
- ja	53	71
- nee	19	26
- geen antwoord	2	3

De helft van de diensten verwacht nauwelijks druk van hun werkgevers om bij zieke werknemers het oordeel 'arbeidsgehandicapt' af te geven, ruim éénderde verwacht hooguit 'enige' druk en 4 diensten verwachten dat er wat dit betreft grote

druk op hen zal worden uitgeoefend. Naar type dienst vallen hierbij geen opvallende verschillen te bespeuren.

Vervolgens is gevraagd wat de diensten denken te gaan doen bij werknemers met een aandoening of beperking die nog niet zijn uitgevallen maar waarvoor wel extra inspanningen nodig zullen zijn om te voorkomen dat zij zullen gaan uitvallen. Het oordeel 'arbeidsgehandicapt' afgeven om daarmee mogelijkheden te bieden op een Rea-budget (bijvoorbeeld op grond van artikel 15 Rea 'voor voorzieningen die gericht zijn op behoud, herstel of bevordering van de arbeidsgeschiktheid van betrokkene')? Het merendeel van de diensten (71%) geeft aan dat zij bij deze werknemers dit oordeel zouden afgeven. Een kwart van de diensten stelt daarentegen dat zij dat bij deze werknemers niet zouden doen. Niet doorgevraagd is in dit geval naar de achterliggende reden. Willen de diensten hieraan bijvoorbeeld niet meewerken omdat zij betrokkenen niet willen belasten met dit stempel, of is het bij de dienst (nog) niet bekend dat ook voor deze groep werknemers via het predikaat 'arbeidsgehandicapt' een beroep op Rea kan worden gedaan? In het slothoofdstuk zal hierop nog worden teruggekomen, omdat dit een van de aandachtspunten zou kunnen zijn bij de volgende peiling. Naar type dienst vallen hierbij overigens geen opvallende verschillen te bespeuren.

Bovenstaand is al aangestipt dat het niet ondenkbaar is dat er bij de werknemers zelf, weerstanden bestaan tegen de kwalificatie 'arbeidsgehandicapt'. Bijvoorbeeld omdat men verwacht met dit stempel eventuele verdere loopbaankansen te verspelen. Aan de diensten is gevraagd of zij verwachten dat werknemers bezwaar zullen gaan maken tegen de beoordeling 'arbeidsgehandicapt' en zo ja, hoe vaak zij verwachten dat dit zal voorkomen. Tabel 2.4 geeft weer wat de inschattingen hierover zijn bij de diensten. Omdat bij deze vraag twee diensten aangaven dat hun antwoord niet als geldend voor de gehele dienst mocht worden beschouwd, is onderstaand beeld gebaseerd op de gegevens van 72 arbodiensten.

Tabel 2.4 De verwachtingen bij de diensten over de reactie van de werknemers ten aanzien van de beoordeling 'arbeidsgehandicapt'
(De gegevens van 72 diensten)

	abs.	%
van degenen die wij als arbeidsgehandicapt beoordelen, zal:		
- meer dan helft hiertegen bezwaar zal maken	15	21
- ongeveer de helft	3	4
- tussen de helft à een kwart	4	6
- minder dan een kwart	6	8
- slechts enkelen zullen hiertegen bewaar maken	33	46
- het zal anders liggen	2	3
- geen antwoord	9	12

Bijna de helft (46%) van de diensten verwacht dat het slechts in enkele gevallen zal voorkomen dat een werknemer bezwaar zal gaan maken tegen de beoordeling arbeidsgehandicapt. De overige diensten verwachten daarentegen dat zij hiermee vaker geconfronteerd zullen worden. Circa 1 op de 10 diensten verwacht in meer dan een kwart van de gevallen, en circa 1 op de 5 verwacht dat het zelfs bij meer dan de helft van de gevallen zal zijn. Naar type dienst valt het hierbij op dat het voornamelijk externe diensten zijn die deze aantallen van 'minstens een kwart van de werknemers zal er bezwaar tegen maken' verwachten.
Zoals al eerder is aangestipt lijkt dit een punt van aandacht voor de volgende peiling te moeten worden, omdat dan kan worden nagegaan of deze verwachtingen in de praktijk inderdaad zijn uitgekomen en waarop de bezwaren van de werknemers tegen deze beoordeling vooral blijken neer te komen.

Hoewel ten tijde van deze tweede peiling de wet Rea pas een paar maanden daarvoor inwerking was getreden (en het feitelijk nog te vroeg was om de diensten al een helder beeld te kunnen laten schetsen van hun ervaringen), is nog wel gevraagd of er al eerste ervaringen met deze wet gemeld konden worden. In paragraaf 2.5 zal worden weergegeven welke resultaten deze vragen hebben opgeleverd. In de volgende paragraaf zal eerst nog een beeld worden geschetst hoe de diensten zich op de invoering van deze wet hebben voorbereid.

2.4 De voorbereidingen op Rea

Aan de diensten is gevraagd hoe zij zich intern hebben voorbereid op de invoering van deze wet, zowel richting het eigen personeel als richting hun werkgevers en werknemers. Tabel 2.5 geeft weer wat de 74 diensten hierover naar voren brengen.

Tabel 2.5 Hoe hebben de diensten zich INTERN voorbereid op Rea? (De gegevens van 74 diensten)

	abs.	%	abs.	%
	*genoemd door **		*uitsluitend genoemd*	
voorbereiding richting het eigen personeel:				
- schrift. documentatie over de 'ins en outs' van de wet verstrekt	59	80	23	31
- bijeenkomsten georganiseerd	35	47	6	8
- intern afspraken gemaakt over de te volgen procedure en criteria bij het geven van een medisch-arbeidskundig oordeel	12	16	2	3
- gezorgd voor een (extra) scholing op dit terrein	12	16	3	4
- extra deskundigen voor aangenomen	8	11	0	0
voorbereiding richting werkgevers en werknemers:				
- schriftelijke documentatie verspreid onder de werkgevers	32	43	6	8
- voorlichtingsbijeenkomsten georganiseerd voor de werkgevers	10	14	0	0
- deelgenomen aan voorlichtingsbijeenkomsten voor werkgevers	15	20	4	5
- in de wachtruimten voorlichtingsmateriaal neergelegd	12	16	0	0
- de klanten in persoonlijke gesprekken over Rea geïnformeerd	47	64	17	23
- wij hebben ons er (nog) anders intern op voorbereid	11	15	2	3

* *meer antwoorden zijn mogelijk geweest*

Het merendeel van de diensten (59 van de 74, 80%) heeft ter voorbereiding op de invoering van Rea het eigen personeel schriftelijke documentatie verstrekt over de 'ins en outs' van deze wet. Bij 23 diensten heeft de voorbereiding zich tot deze activiteit beperkt.
Bijna de helft (35 van de 74, 47%) heeft daarnaast, of alleen (6 diensten), bijeenkomsten voor het eigen personeel georganiseerd over de wet Rea.
Verder blijken 12 diensten (16%) ter voorbereiding op de invoering van Rea intern afspraken te hebben gemaakt over de te volgen procedure en criteria die aangehouden zullen worden bij het geven van een medisch-arbeidskundig oordeel over of iemand wel of niet arbeidsgehandicapt is.
Eveneens 12 diensten (16%) hebben gezorgd dat hun eigen deskundigen een (extra) scholing op het terrein van reïntegratie kregen.
Voorts blijken 8 diensten ook extra deskundigen te hebben aangenomen. Meestal betrof dit het aantrekken van een arbeidsdeskundige. Aan de hand van de gegevens van de eerst peiling (die een jaar geleden is gehouden) kan hierbij nog opgemerkt worden dat op één dienst na al deze diensten destijds nog geen arbeidsdeskundige in dienst hadden. Tezamen met de diensten die bij deze eerste peiling aangaven dat zij wél al over een arbeidsdeskundige beschikten, zou dit erop neerkomen dat van

de 74 diensten die aan deze tweede peiling meededen inmiddels 19 (26%) een arbeidsdeskundige in dienst hebben [7].
Tot slot kan nog worden opgemerkt dat twee diensten richting het eigen personeel geen activiteiten hebben ondernomen en alleen hun werkgever in persoonlijke gesprekken over Rea hebben geïnformeerd. 'Hun werkgever' want beide zijn vrij kleine interne diensten en dit verklaart wellicht waarom er voor het eigen personeel geen speciale voorbereidingen op Rea nodig waren.

Door 67 van de 74 diensten (91%) zijn er acties ondernomen naar de werknemers en werkgevers toe. Naar type dienst is bij de zeven diensten die op dit front in het geheel geen activiteiten hebben ontplooid, geen opmerkelijke verdeling te bespeuren (het betreffen drie regionale arbodiensten, drie interne diensten en één specialistische/sectorale dienst).
Het vaakst genoemd wordt in dit verband dat de dienst in persoonlijke gesprekken de werkgevers heeft geïnformeerd over de wet Rea. Bij 17 van de 47 diensten die het in dit geval betreft, heeft men zich alleen tot die activiteit beperkt. De overige in tabel 2.6 genoemde activiteiten zijn meestal in combinatie ondernomen.
Door 11 diensten wordt tot slot aangegeven dat zij zich ook nog op andere wijze intern op de invoering van Rea hebben voorbereid, waarbij voorbeelden worden genoemd als *'via de voorlichting vanuit de uvi's'*, *'we hebben een projectgroep Rea ingesteld'*, *'een reïntegratiebedrijf opgericht'*.

Hoe de diensten zich extern op Rea hebben voorbereid, door bijvoorbeeld met het oog op de invoering van deze wet contact op te nemen met de uvi's en contact te gaan zoeken met externe deskundigen zoals bureaus voor outplacement, uitzendbureaus e.d., zal in hoofdstuk 3 nader worden belicht.

2.5 Eerste ervaringen met Rea

Tot slot van dit hoofdstuk zullen de eerste ervaringen bij de diensten met Rea worden weergegeven. Hierbij zijn de vragen toegespitst op het herplaatsingsbudget (dus ten behoeve van de reïntegratie van de werknemer naar een andere functie) en op het plaatsingsbudget. Aan de diensten is gevraagd of zij met het aanvragen van deze budgetten inmiddels ervaring hadden opgedaan. Van de 74 diensten bleek - ten tijde van deze tweede peiling, dus eind 1998/begin 1999 -, met het herplaat-

7 Berekenen we dit gegeven voor het gehele (gecorrigeerde) basispanel, dan houdt dit in dat van de 94 deelnemers aan het panel bij 23 diensten (25%) inmiddels een arbeidsdeskundige in dienst is. Opvallend genoeg bij geen van de specialistische of sectorale diensten in het panel, bij 10 (23%) van de 44 regionale diensten in het panel, bij 8 (26%) van de 31 interne diensten in het panel en bij 5 (33%) van de 15 landelijke diensten in het panel.

singsbudget bij 28 diensten (38%) reeds de eerste ervaringen te zijn opgedaan en met het plaatsingsbudget bleek dit bij 8 diensten (11%) het geval. Onderstaand wordt weergegeven wat de eerste indrukken bij hen hierover zijn.

Tabel 2.6 De ervaringen bij de diensten met een budget voor HERPLAATSING (De gegevens van 28 diensten)

	abs.	%
het herplaatsingsbudget: hoe zijn de ervaringen met het aanvragen?		
- gunstig	6	21
- deels gunstig, deels ongunstig	1	4
- ongunstig	19	68
- geen antwoord	2	7
en hoe zijn de ervaringen met de hoogte van dit budget?		
- gunstig	11	39
- deels gunstig, deels ongunstig	2	7
- ongunstig	2	7
- geen antwoord	13	46

Bij de 28 diensten die reeds te maken hebben gehad met het aanvragen door de werkgever van een herplaatsingsbudget, zijn de ervaringen met de aanvraagprocedure aanzienlijk negatiever dan die met de hoogte van het budget (in de zin van: was het toereikend respectievelijk kon men er alles mee doen wat men wilde). Slechts 4 van de 28 plaatsen bij het laatste een kritische kanttekening (maar dit betreffen voornamelijk opmerkingen over het nog niet beschikbaar zijn van het toegezegde budget); over het aanvragen zelf uit daarentegen bijna driekwart van de betrokken diensten ongenoegens. De kritiek blijkt zich hierbij vooral op twee punten te richten: de aanvraagprocedure duurt (veel) te lang (*'het duurt maanden'*) en bij de uvi's lijken er nog geen duidelijk instructies aanwezig voor toekenning van de aanvraag (*'voorlopig bestaat de indruk dat er tussen de uvi's en ook binnen de uvi's nog flinke interpretatieverschillen bestaan'*).

Hoewel de eerste ervaringen die bij deze tweede peiling naar voren konden worden gebracht met betrekking tot het plaatsingsbudget nog geringer zijn (slechts 8 diensten konden hierover reeds iets melden), lijken de ervaringen daarmee wel wat gunstiger (zie tabel 2.7). Op de hoogte van dit budget uit geen van de betrokken diensten kritiek en ook het aanvragen van dit budget heeft bij deze diensten aanmerkelijk minder wrevels opgewekt. Wanneer over de aanvraagprocedure voor het plaatsingsbudget echter een opmerking werd gemaakt, dan betrof het ook in dit geval vooral de trage afhandeling van de aanvraag door de uvi's.

Tabel 2.7 De ervaringen bij de diensten met een budget voor PLAATSING (De gegevens van 8 diensten)

	abs.	%
het plaatsingsbudget: hoe zijn de ervaringen met het aanvragen?		
- gunstig	3	37
- deels gunstig, deels ongunstig	0	0
- ongunstig	3	37
- geen antwoord	2	25
en hoe zijn de ervaringen met de hoogte van dit budget?		
- gunstig	4	50
- deels gunstig, deels ongunstig	1	13
- ongunstig	0	0
- geen antwoord	3	37

Deze eerste ervaringen met Rea-budgetten geven aan dat de knelpunten uit het verleden met reïntegratie-instrumenten ook in de beginfase van Rea nog niet echt blijken te zijn opgelost. Weliswaar lijkt het instrumentarium aanmerkelijk te zijn verbeterd (op de budgetten zelf wordt feitelijk geen kritiek geuit), maar van een vereenvoudigde regelgeving waardoor men als werkgever sneller over deze instrumenten kan beschikken, lijkt op dit moment nog niet echt sprake.

3. Verwachtingen van de FARBO-regeling en eerste ervaringen

3.1 Inleiding

Naast de wet Rea kan ook de zogenoemde FARBO-regeling worden gezien als een 'instrument' waarmee de overheid de kansen van arbeidsgehandicapten op werk respectievelijk op behoud van werk tracht te vergroten. In dit hoofdstuk zal eerst een korte toelichting worden gegeven op deze regeling. Daarna zal worden weergegeven wat de verwachtingen bij de diensten zijn over de bijdrage van deze regeling aan het bevorderen van de reïntegratie, alsmede wat hun eerste ervaringen waren met deze regeling ten tijde van de tweede peiling.

3.2 De FARBO-regeling nader toegelicht

Het begrip FARBO-regeling staat voor 'Regeling willekeurige afschrijving arbo-investeringen'. Deze regeling is door de ministeries van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) en van Financiën in het leven geroepen om ondernemers te stimuleren te investeren in arbo-vriendelijke bedrijfsmiddelen [8]. De achterliggende gedachte is hierbij dat thans wellicht slechte arbeidsomstandigheden blijven bestaan omdat vanwege financiële barrières de ondernemer afziet van het aanbrengen van de noodzakelijke verbeteringen. Door het voor ondernemers aantrekkelijk te maken te investeren in bepaalde bedrijfsmiddelen mag worden verwacht dat slechte arbeidsomstandigheden zullen verbeteren.

De regeling houdt in dat ondernemers vanaf 1 januari 1998 hun investeringen in bepaalde apparaten of voorzieningen die de arbeidsomstandigheden voor werknemers verbeteren, willekeurig mogen afschrijven: dat wil zeggen, op het moment dat de werkgever zèlf kiest. (Anders dan bij de 'gewone' bedrijfsinvesteringen die slechts geleidelijk kunnen worden afgeschreven en pas als ze in gebruik zijn genomen, mogen 'FARBO-investeringen' dus al worden afgeschreven vanaf het moment dat het bedrijfsmiddel is gekocht en tevens in hun geheel.) Hiermee kan de werkgever een financieel voordeel behalen (een rente- en liquiditeitsvoordeel).
De bedrijfsmiddelen waarvoor de FARBO-regeling geldt staan op de zogenoemde Arbolijst en betreffen bijvoorbeeld investeringen die de lawaaidoofheid tegengaan, fysiek zware arbeid verminderen of blootstelling aan schadelijke stoffen voorko-

---

8 Zie ook de brochure B 238 'Arbo & bedrijven, Regeling willekeurige afschrijving arbo-investeringen', SZW, Directie Voorlichting, Bibliotheek en Documentatie, 1999.

men. Deze lijst verscheen voor het eerst in 1998. Na raadpleging van het bedrijfsleven is deze lijst voor het jaar 1999 ingrijpend geactualiseerd. Het is in principe de bedoeling dat de lijst jaarlijks zal worden aangepast. In bijlage 3 is de Arbolijst 1999 opgenomen.

3.3 Verwachtingen van de FARBO-regeling

Zoals reeds opgemerkt verwacht de overheid van de regeling dat werkgevers zullen investeren in goede arbeidsomstandigheden. Aan de diensten is gevraagd of zij deze verwachting delen: zullen werkgevers deze regeling gebruiken en zal deze regeling derhalve een bijdrage leveren aan het reïntegreren?
Omdat twee diensten lieten weten dat hun antwoord niet als geldend voor de gehele dienst mocht worden beschouwd, is onderstaand beeld gebaseerd op de gegevens van 72 arbodiensten.

Tabel 3.1 De verwachtingen bij de diensten van de FARBO-regeling (De gegevens van 72 diensten)

	abs.	%
is de FARBO-regeling bij de dienst bekend?		
- ja, bekend	34	47
- van gehoord, maar (nog) onbekend met de details	28	39
- nee, niet bekend met deze regeling	10	14
verwachtingen bij de dienst over het gebruik		
- er zal *vaak* een beroep op worden gedaan	3	4
- er zal *af en toe* een beroep op worden gedaan	23	32
- er zal *nauwelijks* een beroep op worden gedaan	16	22
- kunnen er geen schatting van geven	30	42
welke bedrijven zullen er gebruik van gaan maken?		
- vnl. de grote bedrijven	15	21
- vnl. het midden- en klein bedrijf (MKB)	9	12
- dat zal niet afhangen van de grootte van het bedrijf	18	25
- kunnen er geen schatting van geven	30	42
bijdrage van de FARBO-regeling aan de reïntegratie: wat zijn de verwachtingen bij de dienst?		
- het zal hieraan een *grote* bijdrage kunnen leveren	1	1
- het zal hieraan een *kleine* bijdrage kunnen leveren	32	44
- het zal hieraan *nauwelijks tot geen* bijdrage leveren	37	51
- geen antwoord	2	3

Tabel 3.1 laat zien dat hoewel het merendeel van de diensten wel van de FARBO heeft gehoord nog niet de helft (47%) ook werkelijk bekend is met alle details van deze regeling.

Verder verwachten slechts weinig diensten (4%) dat werkgevers vaak van deze regeling gebruik zullen maken. Over wiè dat voornamelijk zullen zijn, bestaat bij de diensten een vrij onduidelijk beeld. Bij 21% bestaat de indruk dat voornamelijk de grote bedrijven er gebruik van zullen maken, 12% verwacht daarentegen dat dit juist het Midden- en Klein Bedrijf (MKB) zal zijn en de overige diensten vermoeden dat dit niet van de grootte van het bedrijf zal afhangen of kunnen er nog geen goede schatting van geven. Het feit dat over het gebruik van de regeling via de diensten nog weinig inzicht wordt verkregen, lijkt overigens niet verwonderlijk. Ook uit andere bronnen blijkt dat over het gebruik van deze regeling op dit moment nog geen duidelijkheid bestaat aangezien daarvoor de definitieve gegevens van de Belastingdienst nodig zijn [9].
De verwachtingen over de bijdrage van de FARBO-regeling op het terrein van reïntegratie blijken bij de diensten niet hooggespannen. Circa de helft (51%) verwacht dat deze regeling hieraan nauwelijks tot geen bijdrage zal leveren en 44% verwacht hooguit een kleine bijdrage. Deze cijfers geven dus een geheel ander beeld dan hetgeen de diensten wat dit betreft verwachten van de wet Rea.

3.4 Eerste ervaringen met de regeling

Tabel 3.2 geeft tot slot van dit hoofdstuk, een indruk van de eerste ervaringen bij de diensten met de FARBO-regeling. In totaal konden slechts 6 van de 74 diensten (8%) hierover iets naar voren brengen, hetgeen enigszins opmerkelijk is aangezien er bij Bureau Farbo in 1998 sprake is geweest van circa 1800 meldingen van investeringen (tezamen neerkomend op in totaal circa 80 miljoen aan investeringen) die in aanmerking kwamen voor een beroep op de regeling.
De gegevens van deze 6 diensten zijn uiteraard te gering is om hier al voorlopige conclusies uit te trekken over de praktische uitwerking van de regeling. Hooguit geeft het het signaal dat de mogelijkheden van de FARBO-regeling kennelijk meer bekend zijn bij de werkgevers dan bij de arbodiensten.

---

9 Zie De Vos en Smitskam, 'Nieuwe instrumenten bij werkhervatting na ziekte. Een inventarisatie van wettelijke maatregelen en reïntegratie-instrumenten ten behoeve van personen met een arbeidshandicap 1999', TNO Arbeid, 1999 (Interne publicatie).
Vatten we hieruit kort de procedure samen die bij de FARBO-regeling moet worden gevolgd (pag. 49-51), dan luidt deze als volg: Het formulier voor aanmelding is verkrijgbaar bij de Belastingdienst, maar moet na invulling niet naar deze dienst maar naar het Bureau Farbo te Breda worden gestuurd. Dit bureau stuurt vervolgens een kopie hiervan naar de Belastingdienst en de Arbeidsinspectie. De Arbeidsinspectie gaat vervolgens na of het bedrijfsmiddel dat is aangeschaft op de Arbolijst staat en of de ondernemer verder voldoet aan de voorwaarden om voor de FARBO-regeling in aanmerking te komen. Op grond van dit onderzoek formuleert de Arbeidsinspectie een advies en stuurt dit naar de Belastingdienst (en niet naar de ondernemer). Vervolgens gaat de Belastingdienst na of de ondernemer op fiscale gronden al dan niet in aanmerking komt voor toepassing van de regeling. Het is dus uiteindelijk de Belastingdienst die definitief beslist of de FARBO-regeling bij de ondernemer kan worden toegepast.

Tabel 3.2 De ervaringen bij de diensten met de FARBO-regeling (De gegevens van 6 diensten)

	abs.	%
hoe waren de ervaringen met de FARBO-regeling?		
- gunstig	2	33
(o.a genoemd: volgens zeggen van de werkgever)		
- deels gunstig, deel ongunstig	1	17
(genoemd: wel fiscaal voordeel maar geen motivatie bij bedrijven)		
- ongunstig	0	0
- geen antwoord	3	50

4. Samenwerken met externen

4.1 Inleiding

De samenwerking van arbodiensten met externe deskundigen en instellingen is in de eerste peiling kort aan de orde gekomen. Daarbij bleek dat 88% van de arbodiensten meer of minder regelmatig overleg voerde met de uvi's over reïntegratieplannen en dat 59% van deze diensten kritiek had op het functioneren van de uvi's. Verder bleek tijdens de eerste peiling dat 91% van de arbodiensten afspraken had gemaakt met externe hulpverleners en/of specialistische centra voor nadere behandeling of diagnostiek. Dit ondanks het feit dat een groot aantal diensten ook zelf de betreffende disciplines (onder andere psycholoog en fysiotherapeut) in dienst had.
Deze bevindingen waren aanleiding om in de tweede peiling nader in te gaan op de genoemde vormen van samenwerking. Wat betreft de samenwerking met de uvi's is nagegaan of de diensten inschatten dat onder de wet Rea de bestaande samenwerking zal verbeteren of verslechteren, hoe de samenwerking is vormgegeven (frequentie, disciplines) en of er nog aanvullende wensen zijn om te komen tot een optimale gezamenlijke gevalsbehandeling. Verder is gevraagd of er vormen van samenwerking zijn met andere partners dan de uvi's op het terrein van reïntegratietrajecten.
Wat betreft de samenwerking met externe zorgverleners is nader ingegaan op de frequentie waarmee dit overleg plaats vindt, de financiering ervan, voor welk doel deze zorgverleners worden ingeschakeld en waarom niet van de eventueel aanwezig deskundige op de eigen dienst gebruik wordt gemaakt.

In de volgende paragrafen wordt eerst een overzicht gegeven met wie wordt samengewerkt (paragraaf 4.2). Vervolgens wordt de aard van de samenwerking nader toegelicht met de uvi's (paragraaf 4.3) en met de externe zorgverleners (paragraaf 4.4).

4.2 Overzicht met wie wordt samengewerkt

Van de respondenten geven 48 diensten (66% van de deelnemers aan de tweede peiling) aan dat er sprake is van periodiek, gestructureerd overleg met de uvi's en 18 diensten (25%) zouden een dergelijke overlegvorm op prijs stellen. Een zestal diensten vindt een dergelijke overlegvorm niet nodig. (In paragraaf 4.3 zal hierop nog uitgebreid worden teruggekomen.)
Afgezien van de uvi's kunnen ook andere partijen betrokken worden bij reïntegratietrajecten. In tabel 4.1 wordt aangegeven hoeveel arbodiensten op dit moment

samenwerken met deze verschillende partijen. Het overzicht is gebaseerd op de gegevens van 73 diensten, aangezien één dienst bij deze vraag aangaf dat het antwoord niet als geldend voor de gehele dienst mocht worden beschouwd.

Tabel 4.1 Met wie hebben de diensten contacten over samenwerken? (De gegevens van 73 diensten).

heeft uw dienst hiermee contacten over samenwerken?	ja	nog niet/ wèl van plan	nee, ook niet van plan	geen antwoord
a. arbeidsbureaus	7%	15%	73%	5%
b. sociale diensten	7%	7%	77%	9%
c. Centra voor Werk en Inkomen	2%	21%	70%	7%
d. uitzendbureaus	25%	10%	57%	8%
e. verzekeraars	38%	16%	40%	6%
f. bureaus voor outplacement/ headhunters	26%	16%	52%	6%
g. bureaus voor juridische adviezen	26%	16%	49%	8%
f. mediator /conflictbemiddelaar(s)	26%	19%	49%	5%

Na de uvi's vormen (schade- en/of zorg)verzekeraars de voornaamste samenwerkingspartner voor de arbodiensten zoals tabel 4.1 laat zien. In totaal heeft 38% van de arbodiensten al zo'n samenwerkingscontact (80% van de landelijke diensten, 42% van de regionale diensten en 14% van de interne diensten) en 16% van de diensten is van plan om hiermee contact te gaan zoeken.
Een relatief hoog percentage arbodiensten geeft aan (ook) samenwerkingscontacten te hebben of na te streven met bureaus voor outplacement, juridische hulp en conflictbemiddeling. In dit geval zijn er geen opvallende verschillen te bespeuren naar type dienst.
Met arbeidsbureaus, Centra voor Werk en Inkomen (CWI's) en sociale diensten zijn nog nauwelijks samenwerkingscontacten, en als ze er zijn dan heeft de dienst die alleen met één van deze drie [10]. Meer dan tweederde van de arbodiensten is ook niet van plan te gaan samenwerken met dergelijke instanties.

[10] Ten aanzien van de CWI's moet hierbij echter wel de kanttekening worden geplaatst dat nog niet alle 205 geplande CWI's operationeel zijn. Ten tijde van deze peiling waren er circa 60 CWI's operationeel.

Tevens kan nog worden opgemerkt dat in totaal 16 diensten (22%) met geen van de in tabel 4.1 genoemde instanties samenwerkingscontacten heeft en ook niet van plan is die te gaan zoeken. Hierbij valt het op dat dit voornamelijk interne diensten betreffen.

De meeste bestaande samenwerkingscontacten dateren al van vóór de wet Rea. Alleen bij de uitzendbureaus blijkt dat er relatief veel contacten tot stand te zijn gekomen ná juli 1998, het moment waarop Rea werd ingevoerd. Mogelijk is het samenwerken met uitzendbureaus een vrij recente trend die mede door de invoering van de wet Rea is bespoedigd.

Wat betreft het zo nodig inschakelen van externe zorgverleners blijken arbodiensten, ten tijde van de tweede peiling, afspraken te hebben gemaakt met psychologen en/of psychiaters (80%), fysiotherapeuten (70%), maatschappelijk werkers (45%), ziekenhuizen of specialistenpoli's (39%), rugadviescentra (64%) en met huisartsen (11%) [11]. Slechts 3 van de 74 arbodiensten geven aan met geen enkele van bovengenoemde externe zorgverleners dergelijke afspraken te hebben gemaakt.

vie tabel 4.3 ?

De meeste arbodiensten hebben afspraken met twee (14 diensten), drie (19 diensten), vier (20 diensten), of vijf (8 diensten) van deze zorgverleners (en 3 diensten met alle zes).
In paragraaf 4.4 zal nog uitgebreid worden teruggekomen op de aard van deze samenwerkingsafspraken en de ervaringen daarmee. Onderstaand worden eerst de ervaringen met het samenwerken met de uvi's weergegeven.

4.3 Ervaringen met de samenwerking met de uvi's

Voordat de wet Rea werd ingevoerd hadden 31 deelnemers aan deze tweede peiling (42%) een redelijke samenwerkingsrelatie met de uvi's, 26 diensten (35%) hadden een goede relatie met sommige uvi's, maar ook een minder goede met andere uvi's en 10 diensten (14%) hadden over het geheel genomen een slechte relatie. De overige diensten hadden een meer complexe samenwerkingsrelatie *('sterk afhankelijk van de medewerkers bij de uvi')*.
De arbodiensten verwachten dat de samenwerking onder Rea niet wezenlijk zal veranderen: 60 diensten (81%) verwachten geen verandering, 10 diensten (13%) een verbetering en 2 diensten (3%) een verslechtering. (Met name de diensten die

[11] Bij de eerste peiling, eind 1997/begin 1998, lagen deze percentages als volgt: samenwerkingsafspraken met psychologen en/of psychiaters had toen 71% van de diensten, met fysiotherapeuten (56%), met maatschappelijk werkers (48%), met ziekenhuizen of specialistenpoli's (31%), en met rugadviescentra had toen 49% van de diensten dergelijke afspraken.

vóór Rea met sommige uvi's een goede maar met sommige een minder goede samenwerkingsrelatie hadden, verwachten op dit front een verbetering.)

Om inzicht te krijgen in wat de diensten richting de uvi's hebben ondernomen met het oog op de invoering van Rea, is hen gevraagd of zij hiervoor bijvoorbeeld nog nader contact hebben gezocht/overleg hebben gehad met de uvi's waarmee zij te maken hebben. Tabel 4.2 laat zien wat de diensten hierover melden.

Tabel 4.2 In hoeverre hebben de diensten zich richting uvi's voorbereid op Rea? (De gegevens van 74 diensten)

	abs.	%
heeft de dienst, met het oog op Rea, nog nader contact gehad met de uvi's?		
- ja, met alle uvi's waarmee zij te maken hebben	24	32
- ja, maar niet met alle uvi's waarmee zij te maken hebben	30	41
- nee, maar men is dat nog wel van plan	8	11
- nee, en men is dat ook niet van plan	10	13
- geen antwoord	2	3

Circa driekwart van de arbodiensten (73%) blijkt voorafgaand aan de invoering van de wet Rea contact te hebben gezocht of nader overleg te hebben gehad met op zijn minst een deel van de uvi's waarmee zij via hun klanten in de praktijk te maken hebben. Naar type dienst zijn hierbij geen opvallende verschillen te bespeuren. In ruim de helft van deze gevallen vonden die contacten alleen in de regio's plaats (dus tussen een vestiging van de dienst en een vestiging van een uvi). Bij de overige diensten is hierbij meestal sprake geweest van zowel contacten op centraal niveau alsmede in de regio's.
Van de 74 diensten blijken er 8 nog geen contact met de uvi over Rea te hebben gehad, maar dit nog wel van plan te zijn; 10 andere diensten geven daarentegen dat zij hierover met de uvi nog geen contact hebben gehad en dit (voorlopig) ook niet van plan te zijn. Kijken we naar laatstgenoemde diensten (in de meeste gevallen regionale externe diensten en een drietal interne diensten), dan kan worden opgemerkt dat dit zeker geen diensten zijn die bijvoorbeeld uit onvrede met de uvi geen contact zouden willen hebben. Eerder het tegendeel: uit de antwoorden op de vraag naar hoe hun samenwerking met de uvi was vóórdat Rea werd ingevoerd blijkt dat het merendeel van deze diensten hun samenwerking met de uvi's al als goed beoordeelt en dat de overige stellen dat die samenwerking met een aantal uvi's goed is en met een aantal uvi's minder goed.

In paragraaf 4.2 is al aangestipt dat 48 diensten een periodiek gestructureerd overleg voeren met één of meer uvi's. Hieronder bevinden zich alle vier specialistische/sectorale diensten en vrijwel alle interne diensten die aan het panel deelnemen.
Bij 18 diensten wordt aangegeven dat zij een dergelijke overlegvorm nog niet hebben maar dit wel op prijs zouden stellen. Bij 6 andere diensten wordt daarentegen aangegeven dat men dit ook niet nodig vindt. In beide gevallen is niet doorgevraagd waarom dit overleg nog niet van de grond is gekomen respectievelijk waarom men dit bij de dienst niet nodig vindt. Nadere inspectie naar het type dienst, de bedrijven en de sectoren waarvoor men vooral werkzaam is laat zien dat het in ieder geval niet met deze achtergrondkenmerken verband lijkt te houden. Evenmin blijkt een eventueel nog niet goede relatie met de uvi's hieraan debet. De reden waarom deze diensten (nog) geen periodiek, gestructureerd overleg met een uvi hebben zal derhalve op een ander vlak moeten worden gezocht.

Bij deze peiling ging de interesse vooral uit naar degenen die wel al over een dergelijke overlegvorm beschikken teneinde via vervolgvragen meer inzicht te kunnen krijgen in wat wij ons hierbij moeten voorstellen en wat de ervaringen hiermee zijn. Aan de hand van de antwoorden van de 48 betrokken diensten op deze vragen, kan hierover het volgende beeld worden geschetst.

De frequentie waarmee dit overleg plaatsvindt, varieert als volgt:
- 1 keer per maand (6 diensten);
- 1 keer per 2 maanden (23 diensten);
- 1 keer per 3 maanden (7 diensten).

De andere diensten geven aan dat er verschillende frequentiepatronen zijn afhankelijk van de grootte van de bedrijven en de noodzaak tot overleg.

De uvi's waarmee dit overleg wordt gevoerd zijn: het GAK (door 26 diensten genoemd), USZO (door 20 genoemd), CADANS (door 10 genoemd) en het GUO (door 1 dienst genoemd). Het SFB is in dit geval door geen van de diensten naar voren gebracht. De meeste van de betrokken diensten hebben alleen met één uvi een dergelijk overleg; 8 diensten hebben dit met twee uvi's, 2 diensten met drie uvi's en 1 dienst met vier uvi's.

De disciplines die deelnemen aan het overleg tussen arbodienst en uvi zijn:
- *van de zijde van de arbodiensten*: 32 keer wordt genoemd: een of meer bedrijfsartsen, 6 keer een bedrijfsarts en een P&O vertegenwoordiger, 3 keer een bedrijfsarts en een arbeidsdeskundige, en 4 keer worden varianten genoemd van een bedrijfsarts met een andere discipline (zoals bijvoorbeeld: de bedrijfsverpleegkundige, maatschappelijk werker, verzuimassistent, personeelscounseller);

- *van de zijde van de uvi's*: 28 keer wordt genoemd: een verzekeringsarts en een arbeidsdeskundige, 9 keer alleen een verzekeringsarts, 5 keer alleen een arbeidsdeskundige en 3 keer worden andere disciplines genoemd of een combinatie (bijvoorbeeld: bedrijfsarts, 'reïntegratieteam').

Uit deze personeelsbezetting blijkt dat het overleg vooral wordt ingevuld door artsen. Bij enkele arbodiensten komen ook P&O functionarissen of arbeidsdeskundigen mee naar het overleg, terwijl bij de uvi's in de meerderheid van de gevallen ook een arbeidsdeskundige aanwezig is.

Het oordeel van de arbodiensten over dit overleg luidt tot slot als volgt:
Ongeveer de helft die periodiek en structureel overleg hebben, beoordeelt dit overleg als optimaal. De andere helft (23 van de 48 betrokken diensten) vindt echter dat voor een optimale gezamenlijke gevalsbehandeling nog aanvullende wensen gerealiseerd moeten worden.
Bij degenen die het overleg als optimaal beschouwen blijkt het vrijwel altijd te gaan om een gestructureerd overleg met het GAK en/of het USZO, dat minstens één keer per 2 maanden plaatsvindt en waaraan van de zijde van de uvi door minimaal de verzekeringsgeneeskundige en arbeidsdeskundige wordt deelgenomen.
De overlegvormen waarmee de andere diensten te maken hebben zien er in grote lijnen echter niet echt opvallend anders uit, maar missen soms één of meer van deze punten. De kritiek richt zich dan met name op zo'n onderdeel (bijvoorbeeld: er is geen arbeidsdeskundige bij aanwezig en men pleit derhalve voor de inbreng van een arbeidsdeskundige, of: de overlegfrequentie is wisselend en men pleit daarom voor een meer structureel overleg, e.d.).
De wensen van de diensten die hun huidige periodieke overleg met de uvi('s) over de reïntegratiedossiers nog niet als optimaal beschouwen, kunnen als volgt worden samengevat:

- een andere personeelsbezetting/overlegstructuur (door 7 diensten aangestipt);
  (bijvoorbeeld: *'een arbeidsdeskundige opnemen in het overleg', 'het "oude" vooroverleg BA/VG weer invoeren', 'op afroep de werkgever en arbeidsdeskundige erbij', 'een breder overleg, ook voor kleine werkgevers', 'een kleiner aantal GAK-kantoren', 'het "model ABP" invoeren', 'gezamenlijk vooroverleg bij grote bedrijven met alle uvi's'.*)
- consequent structureel overleg met alle uvi's (door 6 diensten genoemd);
- een betere (onderlinge) samenwerking (door 5 diensten naar voren gebracht);
- beter functioneren in het algemeen (door 5 diensten aangestipt):
  (bijvoorbeeld: *'beter inspelen op de praktische situatie', 'snellere "routing" binnen het GAK', 'geen "2-partijen politiek" achter het gezamenlijk belang nastreven', 'de rol van alle betrokkenen verduidelijken'.).*

Bovengenoemde wensen duiden er op dat het hebben van een periodiek en structureel overleg met een uvi kennelijk nog geen garantie is dat het de dienst ook daadwerkelijk helpt bij de reïntegratie van een werknemer. Een punt dat bij deze

peiling niet meer aan de orde is gesteld, maar waarop in de volgende peiling wellicht nog eens nader zal moeten worden ingegaan.

4.4 Ervaringen met het samenwerken met externen

Met betrekking tot het samenwerken met externe zorgverleners is met name verder ingegaan op de samenwerkingsafspraken die er blijken te bestaan met externe psychologen en/of psychiaters, met fysiotherapeuten, met maatschappelijk werkers, met ziekenhuizen of specialistenpoli's, met rugadviescentra en met huisartsen. Wanneer bleek dat een dienst met een of meer van deze zorgverleners bepaalde afspraken had om hen zo nodig te kunnen inschakelen voor de reïntegratie van een werknemer, dan is steeds gevraagd of deze afspraken op papier stonden, van wanneer zij dateerden, wanneer en hoe vaak er gebruik van wordt gemaakt en door wie een en ander gefinancierd wordt.
In onderstaande tabel 4.3 wordt een overzicht gegeven welk beeld hieruit naar voren komt [12]. In de paragrafen 4.4.1 tot en met 4.4.6 zullen de ervaringen met deze samenwerkingspartners nog verder worden toegelicht.

---

12 Om een indicatie te krijgen hoe vaak de diensten een beroep doen op de zorgverleners met wie zij samenwerkingsafspraken hebben, is de vraag gesteld hoe vaak er door de bedrijfsarts gemiddeld genomen per maand een beroep op wordt gedaan. Wanneer bekend zou zijn over hoeveel bedrijfsartsen de diensten op dit moment beschikken, zou aan de hand van dit gegeven kunnen worden berekend op hoeveel keer dit per dienst per maand neerkomt (en derhalve een indicatie kunnen worden verkregen hoe vaak deze diensten via hun bedrijfsarts(en) externe zorgverleners inschakelen voor de reïntegratie van een werknemer). In hoofdstuk 1, noot 3, is echter al aangegeven dat bepaalde achtergrondgegevens van de deelnemers aan het panel (waaronder het gegeven over het aantal bedrijfsartsen dat bij de dienst werkzaam is) weliswaar bekend zijn maar wellicht niet meer geheel 'up to date'. Om deze reden is al aangestipt dat bij de volgende meting bij het panel weer een blok vragen zal worden opgenomen over achtergrondkenmerken van de diensten om deze gegevens te kunnen actualiseren. Het houdt in dat in deze rapportage een omrekening naar 'totalen' nog niet kan plaatsvinden.

Tabel 4.3 Overzicht van de samenwerkingsafspraken met externe zorgverleners (De gegevens van 74 diensten)

samenwerkingsafspraken met externe zorgverleners	abs.
de dienst heeft die met:	
- huisartsen	8
- rugadviescentra	47
- ziekenhuizen/specialistenpoli's	29
- maatschappelijk werkers	33
- fysiotherapeuten	52
- psychologen/psychiaters	59

afspraken met:	A n=59 %	B n=52 %	C n=33 %	D n=29 %	E n=47 %	F n=8 %
staan die afspraken op papier?						
- ja	53	81	67	66	62	75
- nee	47	19	33	34	32	25
- geen antwoord	0	0	0	0	6	0
wanneer zijn die afspraken gemaakt?						
- al vóór 1996 gemaakt	52	46	52	59	34	63
- in 1996	10	15	6	14	9	12
- ná 1996	36	37	39	27	51	25
- geen antwoord	2	2	3	0	6	0
wanneer wordt er voor een werknemer gebruik van gemaakt? *(meer antwoorden zijn mogelijk)*						
- vnl. voor nadere diagnostiek	5	0	3	38	2	38
- vnl. voor de verdere begeleiding	24	25	42	10	23	0
- voor beide mogelijkheden	68	71	45	52	70	63
- voor (nog) anders	5	8	9	0	0	0
- geen antwoord	2	0	3	0	4	0
naar wie gaat dan de rekening? *(meer antwoorden zijn mogelijk)*						
- de werkgever	81	77	97	69	70	25
- de zorgverzekeraar	25	37	6	48	11	88
- de uvi	5	10	0	0	60	0
- anders	5	4	6	0	13	0
- geen antwoord	2	4	0	0	4	0
hoe vaak wordt er door een BA, gemiddeld genomen, een beroep op gedaan?						
- minder dan 1 keer p/m	7	10	6	7	17	0
- 1 - 2 keer p/m	41	29	42	45	47	12
- 3 - 4 keer p/m	17	6	15	14	0	12
- 5 keer of meer p/m	5	15	9	3	6	25
- geen idee/geen schatting te geven	30	40	27	31	30	50

A = psychologen en/of psychiaters (59 van de 74 diensten (80%) heeft hiermee samenwerkingsafspraken)
B = fysiotherapeuten (52 van de 74 diensten (70%) heeft hiermee samenwerkingsafspraken)
C = maatschappelijk werkers (33 van de 74 diensten (45%) heeft hiermee samenwerkingsafspraken)
D = ziekenhuizen en/of specialistenpoli's (29 van de 74 diensten (39%) heeft hiermee samenwerkingsafspraken)
E = rugadviescentra (47 van de 74 diensten (64%) heeft hiermee samenwerkingsafspraken)
F = huisartsen (8 van de 74 diensten (11%) heeft hiermee samenwerkingsafspraken)

4.4.1 Met psychologen of psychiaters

Van de 74 arbodiensten hebben er 59 (80%) afspraken gemaakt met externe psychologen of psychiaters om hen zo nodig te kunnen inschakelen bij de reïntegratie van werknemers. Naar type dienst (landelijk, regionaal of interne dienst) zijn hierbij geen opvallende verschillen te bespeuren.
Van deze 59 diensten hebben er 24 ook zelf een psycholoog in dienst, waarop aan het eind van deze paragraaf nog zal worden teruggekomen.

Navraag leert dat 31 van deze 59 arbodiensten (53%) deze onderlinge afspraken schriftelijk hebben vastgelegd. Bij de meeste diensten (62%) zijn deze afspraken met externe psychologen/psychiater in of vóór 1996 gemaakt.
De arbodiensten is tevens gevraagd aan te geven wanneer gebruik wordt gemaakt van deze externe psychologen/psychiaters:

- voornamelijk voor nadere diagnostiek zeggen 3 van de 59 diensten (5%);
- voor verdere begeleiding van een werknemer zeggen 14 diensten (24%);
- voor beide vorige mogelijkheden zeggen 40 diensten (68%);
- (ook) voor andere doeleinden zeggen 3 diensten
  (bijvoorbeeld: *'voor het geven van instructies op de werkplek', 'wanneer er behoefte is aan een bepaalde "expertise"* ').

De financiering van deze externe dienstverlening verloopt meestal via de werkgever (48 keer genoemd), via de zorgverzekeraar (15 keer genoemd), via de uvi (3 keer genoemd), en/of 'anders' (3 keer genoemd) waarbij onder andere wordt vermeld *'de schadeverzekeraar', 'dat is afhankelijk van de situatie en de mogelijkheden'*.

Van de 59 diensten kunnen er 41 een indicatie geven hoe vaak zij gemiddeld genomen, per bedrijfsarts/per maand, een beroep doen op deze externe zorgverlening:

- minder dan 1 keer per maand (door 4 diensten genoemd);
- 1 à 2 keer per maand (door 24 diensten genoemd);
- 3 à 4 keer per maand (door 10 diensten genoemd);
- méér dan 4 keer per maand (door 3 diensten genoemd).

Naast de bedrijfsarts doen bij 41 van deze 59 diensten ook andere deskundigen van de dienst wel eens een beroep op deze externe dienstverleners. Bij vier arbodiensten komt dit 'vaak' voor, en bij 23 diensten 'soms'.

Het feit dat externe dienstverleners worden ingeschakeld betekent niet dat op de dienst de betreffende discipline niet aanwezig zou zijn. In totaal hebben 32 (43%) van de 74 arbodiensten die aan deze tweede peiling hebben meegedaan zelf één of meer psychologen in dienst. (In dit verband valt het op dat dit voornamelijk exter-

ne diensten betreffen; relatief weinig interne diensten blijken zelf een psycholoog in dienst te hebben.)
De voornaamste redenen om eventueel toch een externe psycholoog of psychiater in te schakelen voor de reïntegratie van een werknemer, blijken te zijn:

- omdat onze eigen psycholoog zich met andere taken bezighoudt/geen taak op dit terrein heeft (9 keer genoemd);
- er is dan sprake van een intern capaciteitsprobleem (11 keer genoemd);
- er is dan een specifieke expertise gewenst (11 keer genoemd);
- er is dan voorkeur bij de werkgever of werknemer voor iemand buiten de dienst (6 keer genoemd);
- om de 'reïntegratiemogelijkheden' vast te stellen (2 keer genoemd);
- voor een 'second opinion' (1 keer genoemd).

4.4.2 Met fysiotherapeuten

Van de 74 arbodiensten hebben er 52 (70%) afspraken gemaakt met externe fysiotherapeuten om hen zo nodig te kunnen schakelen bij de reïntegratie van werknemers. Naar type dienst (landelijk, regionaal of interne dienst) zijn hierbij geen opvallende verschillen te bespeuren.
Van deze 52 diensten hebben er 10 ook zelf een fysiotherapeut in dienst, waarop aan het eind van deze paragraaf nog zal worden teruggekomen.

Navraag leert dat 42 van deze 52 arbodiensten (81%) deze afspraken schriftelijk hebben vastgelegd. Bij de meeste diensten (61%) zijn deze afspraken met externe fysiotherapeuten in of vóór 1996 gemaakt.
De 52 diensten is tevens gevraagd aan te geven wanneer gebruik wordt gemaakt van deze externe fysiotherapeuten:

- voor verdere begeleiding van een werknemer zeggen 13 diensten (25%);
- zowel voor nadere diagnostiek als voor verdere begeleiding zeggen 37 (71%);
- (ook) voor andere doeleinden zeggen 4 diensten
  (genoemd zijn bijvoorbeeld: *'trainingen', 'graded activitiy', 'inzetten op groepen medewerkers'*).

De financiering van deze externe dienstverlening verloopt meestal via de werkgever (40 keer genoemd), via de zorgverzekeraar (19 keer genoemd), via de uvi (5 keer genoemd), en/of 'anders (2 keer genoemd) waarbij als toelichting wordt gegeven: *'de schadeverzekeraar', 'het is afhankelijk van de mogelijkheden'*.

Van de 52 diensten kunnen er 31 een indicatie geven hoe vaak gemiddeld genomen, per bedrijfsarts/per maand, een beroep wordt gedaan op deze externe zorgverlening:

- minder dan 1 keer per maand (door 5 diensten genoemd);
- 1 à 2 keer per maand (door 15 diensten genoemd);
- 3 à 4 keer per maand (door 3 diensten genoemd);
- méér dan 4 keer per maand (door 8 diensten genoemd).

Naast de bedrijfsarts doen bij 26 van deze 52 diensten ook andere deskundigen van de dienst wel eens een beroep op deze externe dienstverleners. Bij twee arbodiensten komt dit 'vaak' voor en bij 14 diensten 'soms'.

Tot slot kan in dit verband nog het volgende worden opgemerkt:
In totaal hebben 15 (20%) van de 74 arbodiensten die aan deze tweede peiling hebben meegedaan zelf één of meer fysiotherapeuten in dienst. (Ook in dit geval zijn hierbij geen opvallende verschillen te bespeuren naar type dienst.)
De voornaamste redenen om eventueel toch een beroep te doen op externe fysiotherapeuten voor de reïntegratie van een werknemer, blijken te zijn:

- omdat onze eigen fysiotherapeut zich met andere taken bezighoudt/geen taak op dit terrein heeft (7 keer genoemd)
- er is dan sprake van een intern capaciteitsprobleem (5 keer genoemd)
- er is dan voorkeur bij de werkgever of werknemer voor iemand buiten de dienst (3 keer genoemd)
- dat hangt dan samen met de locatie (1 keer genoemd);
- bij de werkgever is er dan al een bedrijfsfysiotherapeut aanwezig (1 keer genoemd).

4.4.3 Met maatschappelijk werkers

Van de 74 arbodiensten hebben er 33 (45%) afspraken gemaakt met externe maatschappelijk werkers om hen zo nodig in te kunnen schakelen bij de reïntegratie van werknemers. Hierbij kan nog worden opgemerkt dat dit nauwelijks interne diensten betreffen.
Van deze 33 diensten hebben er 16 ook zelf maatschappelijk werkers in dienst, waarop aan het eind van deze paragraaf nog zal worden teruggekomen.

Navraag leert dat 22 van deze 33 arbodiensten (67%) deze afspraken schriftelijk hebben vastgelegd. Bij de meeste diensten (58%) zijn de afspraken in of vóór 1996 gemaakt.
De arbodiensten is tevens gevraagd aan te geven wanneer gebruik wordt gemaakt van deze externe maatschappelijk werkers:

- voornamelijk om advies in te winnen zegt 1 van deze 33 diensten (3%);
- voornamelijk om hen te kunnen inschakelen voor de verdere begeleiding van de werknemer zeggen 14 diensten (42%);
- voor beide vorige mogelijkheden zeggen 15 diensten (45%);
- (ook) voor nog andere doeleinden zeggen 3 diensten (bijvoorbeeld: *'voor trainingen'*, *'om piekdrukte opvangen'*).

De financiering van deze externe dienstverlening verloopt meestal via de werkgever (door 32 van de 33 diensten genoemd), via de zorgverzekeraar (2 keer genoemd), via de schadeverzekeraar (1 keer genoemd) en/of *'dat is afhankelijk van de mogelijkheden'* (1 keer genoemd).

Van de 33 diensten kunnen er 24 een indicatie geven hoe vaak gemiddeld genomen, per bedrijfsarts/per maand, een beroep wordt gedaan op deze externe maatschappelijk werker(s):
- minder dan 1 keer per maand (door 2 diensten genoemd);
- 1 à 2 keer per maand (door 14 diensten genoemd);
- 3 à 4 keer per maand (door 5 diensten genoemd);
- méér dan 4 keer per maand (door 3 diensten genoemd).

Naast de bedrijfsarts doen bij 19 van deze 33 diensten ook andere deskundigen van de dienst wel eens een beroep op deze externe maatschappelijk werker(s). Op twee arbodiensten komt dit 'vaak' voor en bij 12 diensten 'soms'.

Tot slot kan in dit verband nog het volgende worden opgemerkt:
In totaal hebben 44 (59%) van de 74 arbodiensten die aan deze tweede peiling hebben meegedaan zelf één of meer maatschappelijk werkers in dienst. In dit geval zijn er geen opvallende verschillen te bespeuren naar type dienst.
De voornaamste redenen om eventueel toch een beroep te doen op externe maatschappelijk werkers, zijn:
- omdat onze eigen maatschappelijk werker zich met andere taken bezighoudt/geen taak op dit terrein heeft (4 keer genoemd);
- er is dan sprake van een intern capaciteitsprobleem (19 keer genoemd);
- er is dan voorkeur bij de werkgever of werknemer voor iemand buiten de dienst (9 keer genoemd);
- wanneer de werknemer reeds via de huisarts contact heeft met maatschappelijk werk (1 keer genoemd);
- dan houdt dat verband met de kosten kunnen laten vergoeden door de ziektekostenverzekeraar (1 keer genoemd);
- vanwege een specifieke expertise (1 keer genoemd);
- wanneer het bedrijf zelf over een maatschappelijk werker beschikt (1 keer genoemd)

4.4.4 Met ziekenhuizen of specialistenpoli's

Van de 74 arbodiensten hebben er 29 (39%) afspraken gemaakt met ziekenhuizen of specialistenpoli's om deze zo nodig te kunnen inschakelen bij de reïntegratie van werknemers. Opvallende verschillen naar type dienst zijn hierbij niet te bespeuren.
Navraag leert dat 19 van deze 29 arbodiensten (66%) deze afspraken schriftelijk hebben vastgelegd. Bij de meeste diensten (73%) zijn deze afspraken in of vóór 1996 gemaakt.

De 29 arbodiensten is ook gevraagd aan te geven wanneer gebruik wordt gemaakt van deze contacten met ziekenhuizen of specialistenpoli's:
- voornamelijk voor nadere diagnostiek zeggen 11 diensten (38%);
- voornamelijk om hen te kunnen inschakelen voor de verdere begeleiding van de werknemer zeggen 3 diensten (10%);
- voor beide vorige mogelijkheden zeggen 15 diensten (52%).

De financiering van deze externe dienstverlening verloopt meestal via de werkgever (20 keer genoemd) en/of via de zorgverzekeraar (14 keer genoemd).

Van de 29 diensten kunnen er 20 een indicatie geven hoe vaak gemiddeld genomen, per bedrijfsarts/per maand, een beroep wordt gedaan op deze ziekenhuizen of specialistenpoli's:
- minder dan 1 keer per maand (door 2 diensten genoemd);
- 1 à 2 keer per maand (door 13 diensten genoemd);
- 3 à 4 keer per maand (door 4 diensten genoemd);
- méér dan 4 keer per maand (door 1 dienst genoemd).

Naast de bedrijfsarts blijkt het zelden tot nooit voor te komen dat ook andere deskundigen van de dienst wel eens een beroep op deze contacten doen. Slechts bij twee arbodiensten komt het 'soms' wel eens voor.

4.4.5 Met rugadviescentra

Van de 74 arbodiensten hebben er 47 (64%) afspraken gemaakt met een rugadviescentrum om hen zo nodig in te kunnen schakelen bij de reïntegratie van werknemers. Hierbij valt het op dat onder de interne diensten opmerkelijk minder diensten dergelijke afspraken hebben dan onder de externe diensten het geval is.
Navraag leert dat 29 van deze 47 arbodiensten (62%) deze afspraken schriftelijk hebben vastgelegd. Bij ongeveer de helft (51%) blijken de afspraken ná 1996 te zijn gemaakt.

Op de vraag wanneer gebruik wordt gemaakt van dit centrum, komt het volgende naar voren:
- voornamelijk voor nadere diagnostiek zegt 1 van deze 47 diensten (2%);
- voornamelijk om hen te kunnen inschakelen voor de verdere begeleiding van de werknemer zeggen 11 diensten (23%);
- voor beide vorige mogelijkheden zeggen 33 diensten (70%).

De financiering van deze externe dienstverlening verloopt in dit geval meestal via de werkgever (33 keer genoemd), via de zorgverzekeraar (5 keer genoemd), via de uvi (28 keer genoemd), de bedrijfstakorganisatie (2 keer genoemd) en/of via de schadeverzekeraar (1 keer genoemd).

Van de 47 diensten kunnen er 33 een indicatie geven hoe vaak gemiddeld genomen, per bedrijfsarts/per maand, een beroep wordt gedaan op zo'n rugadviescentrum:
- minder dan 1 keer per maand (door 8 diensten genoemd);
- 1 à 2 keer per maand (door 22 diensten genoemd);
- méér dan 4 keer per maand (door 3 diensten genoemd).

Evenals bij de contacten met ziekenhuizen of specialistenpoli's blijkt het voornamelijk de bedrijfsarts te zijn via wie de contacten lopen. Slechts bij twee arbodiensten komt het 'soms' wel eens voor dat ook andere deskundigen van de dienst voor de begeleiding van een werknemer een rugadviescentrum inschakelen.

4.4.6 Met huisartsen

Van de 74 arbodiensten hebben er 8 (11%) afspraken gemaakt met huisartsen om daarop zo nodig een beroep te kunnen doen voor de reïntegratie van een werknemer. Het betreffen in dit geval vooral regionale externe diensten.
Bij de meeste van deze diensten (5 van de 8) dateren die afspraken al van vóór 1996. Navraag leert dat 6 van deze 8 arbodiensten deze afspraken ook schriftelijk zijn vastgelegd (bij twee van deze zes gevallen afgeleid van het in 1998 opgestelde convenant tussen NVAB en LHV).

De arbodiensten is ook gevraagd aan te geven wanneer gebruik wordt gemaakt van deze contacten met huisartsen:
- voornamelijk voor nadere diagnostiek zeggen 3 van deze 8 diensten;
- zowel voor nadere diagnostiek als ook om hen te kunnen inschakelen voor de verdere begeleiding van de werknemer zeggen de overige 5 diensten.

De financiering van deze contacten met de huisarts verloopt meestel via de werkgever (2 keer genoemd) en/of via de zorgverzekeraar (7 keer genoemd).

Van de 8 diensten kunnen er 4 een indicatie geven hoe vaak gemiddeld genomen, per bedrijfsarts/per maand, een beroep wordt gedaan op deze huisartsen:

- 1 à 2 keer per maand (door 1 dienst genoemd);
- 3 à 4 keer per maand (eveneens door 1 dienst genoemd);
- méér dan 4 keer per maand (door 2 diensten genoemd).

Naast de bedrijfsarts doen ook andere deskundigen van de dienst wel eens een beroep op deze huisartsen. Bij 2 arbodiensten komt dit 'vaak' voor en bij 1 dienst 'soms'.

4.5 Resumé

De arbodiensten werken veel samen met uvi's, met andere instellingen die diensten verlenen bij reïntegratietrajecten en met externe zorgverleners.
De samenwerking met de uvi's is nog niet optimaal: 66% van de arbodiensten heeft periodiek gestructureerd overleg en 25% van de diensten heeft dat niet, maar zou het wel op prijs stellen. Het overleg met een uvi wordt vooral gevoerd door bedrijfsartsen van de zijde van de arbodiensten (een enkele keer vergezeld door een P&O functionaris of een arbeidsdeskundige) en door verzekeringsartsen van de zijde van de uvi's (in bijna 6 op de 10 gevallen vergezeld door een arbeidsdeskundige). Van de diensten die een periodiek overleg hebben vindt circa de helft dat er sprake is van een optimale gezamenlijke gevalsbehandeling. (Het blijkt dan vrijwel altijd te gaan om een gestructureerd overleg met het GAK en/of het USZO, dat minstens 1 keer per 2 maanden plaatsvindt en waaraan van de zijde van de uvi door minimaal de verzekeringsgeneeskundige en arbeidsdeskundige wordt deelgenomen.) Wensen voor verbetering bij de andere diensten betreffen vooral de algemene wens te komen tot een betere (onderlinge) samenwerking en tot een meer gestructureerd overleg. Daarnaast worden een aantal specifieke suggesties gedaan om te komen tot een andere invulling of opzet van het overleg. Een en ander duidt er op dat het hebben van een periodiek gestructureerd overleg met een uvi niet per definitie hoeft in te houden dat het de dienst ook altijd helpt bij de reïntegratie van een werknemer; een punt waarop in de volgende peiling nog nader zou moeten worden ingegaan.

De samenwerking met de overige dienstverleners op het terrein van de begeleiding van reïntegratietrajecten lijkt zich vooral toe te spitsen op de (schade- en/of zorg)verzekeraars en op dienstverleners die vooral gericht zijn op het bevorderen van de mobiliteit van werknemers (zoals bureaus voor outplacement, juridisch advies of conflictbemiddeling en uitzendbureaus). Samenwerking met arbeidsbureaus, sociale diensten en Centra voor Werk en Inkomen staat daarentegen niet hoog op het verlanglijstje van de arbodiensten, getuige het feit dat 70% of meer

van de diensten niet van plan is te komen tot samenwerkingscontacten in het kader van reïntegratietrajecten.

Wat betreft de samenwerking met de externe zorgverleners moet vastgesteld worden dat deze een hoge vlucht heeft genomen. Arbodiensten die geen samenwerkingsafspraken met externe zorgverleners hebben zijn nog maar zelden te vinden (3 van de 74 diensten die aan deze tweede peiling meededen). De samenwerkingscontacten zijn in circa tweederde van de gevallen ook schriftelijk vastgelegd. Met uitzondering van de samenwerkingsafspraken met rugadviescentra, valt het verder op dat bij de meeste diensten de afspraken over samenwerken al waren gemaakt vóór 1996, dus voordat de Wulbz werd ingevoerd.
Met name psychologen/psychiaters, fysiotherapeuten en rugadviescentra zijn belangrijke samenwerkingspartners. Circa 4 op de 10 arbodiensten geeft aan ook met maatschappelijk werkers en ziekenhuizen/specialistenpoli's samen te werken. De samenwerking met de huisartsen (11% van de diensten heeft hiermee afspraken over de samenwerking) steekt daar enigszins bij af, maar hierbij speelt wellicht het onderscheid mee eerstelijnsgezondheidszorg versus 'inkopen' van tweedelijnsgezondheidszorg.
De aard van de diensten die deze externe zorgverleners ligt vooral op het individuele vlak. Een relatief groot aantal diensten geeft namelijk aan dat de externe zorgverleners voornamelijk ingeschakeld worden voor nadere diagnostiek en/of de verdere begeleiding van een werknemer. Het blijkt dat de financiering van deze externe zorgverlening vooral voor rekening komt van de werkgever, met name in geval er een beroep wordt gedaan op een maatschappelijk werker (97%), op een psycholoog of psychiater (81%) of op een fysiotherapeut (77%). De zorgverzekeraars worden vooral genoemd (48%) wanneer voor de reïntegratie van een werknemer de contacten met een ziekenhuis of specialistenpoli zijn benut, en de uvi's (60%) wanneer een rugadviescentrum is ingeschakeld [13].

---

13 Tijdens deze tweede peiling zijn door het Lisv nog de volgende richtlijnen verstrekt aan de uvi's inzake de hoogte van de vergoedingen voor rugtrainingen. Vóór de invoering van de wet Rea konden de kosten hiervan op grond van artikel 57 van de AAW worden gesubsidieerd. Met de invoering van Rea op 1 juli 1998 kon deze subsidie op grond van de artikelen 15, 18 of 22 door de uvi worden verstrekt. Met ingang van 1 oktober 1998 is vervolgens besloten dat de vergoeding voor een rugtraining per werknemer voortaan maximaal *f* 8.915,-- mocht bedragen. Met ingang van 1 maart 1999 is dit echter gewijzigd: zowel voor een rugtraining maar ook voor traumabegeleiding is besloten tot een verdeelsleutel van 25% voor rekening van de werkgever of werknemer en 75% voor de publieke sector. Dit houdt in dat de uvi voortaan aan de werkgever (of werknemer) een subsidie mag/kan verstrekken tot 75% van het bedrag van de werkelijk gemaakte kosten van deze trainingen. Voor de kosten van intake en eventuele andere onderzoekskosten voorafgaande aan de behandeling wordt daarentegen geen subsidie (meer) verstrekt.
(Zie ook bijlage 2 waarin deze richtlijnen van het Lisv zijn opgenomen. In deze richtlijnen wordt tevens aangestipt dat er in 2000 nog een evaluatieonderzoek zal plaatsvinden naar de werking van deze regeling, alsmede dat er over de financiering van burnoutrainingen nog een besluit zal volgen.)

5. Praktijkervaringen bij de reïntegratietrajecten

5.1 Inleiding

In dit hoofdstuk zullen enige praktijkervaringen worden belicht bij de diensten wanneer voor een werknemer activiteiten moeten worden ondernomen om deze terug te laten keren op het werk. Tevens zal daarbij worden aangegeven wat de diensten met deze ervaringen doen: worden zij intern nog teruggekoppeld zodat anderen bij de dienst hiermee hun voordeel kunnen doen en zijn daarover nog bepaalde afspraken gemaakt?
Onderstaand zal eerst de rol van de schadeverzekeraar van de werkgever worden belicht in de reïntegratietrajecten: in hoeverre wordt er van die kant invloed uitgeoefend op de activiteiten die een dienst voor een werknemer wil ondernemen?
Vervolgens zal nader stil worden gestaan bij het daadwerkelijk kunnen realiseren van een werkaanpassing: is zo'n aanpassing dan blijvend of slechts tijdelijk van aard en hoe vaak kan bijvoorbeeld nog geregeld worden dat eerst op arbeidstherapeutische basis het werk wordt hervat?.
Tot slot zal nog worden ingegaan op twee knelpunten die bij de vorige peiling weliswaar niet zo vaak bleken voor te komen, maar wel als een belangrijk obstakel werden beschouwd wanneer men er als dienst mee te maken kreeg. Het betreffen de situaties dat een werkgever iemand liever 'kwijt dan rijk is' en om die reden niet wil meewerken aan de reïntegratievoorstellen, of juist het omgekeerde: bij de werknemer zelf ontbreekt de motivatie om hieraan mee te werken. Weergegeven zal worden wat de diensten dan concreet doen respectievelijk hoe zij dit probleem trachten op te lossen.

5.2 De rol van de schadeverzekeraar

De activiteiten die door de arbodienst worden ontplooid voor de reïntegratie van een werknemer worden uiteraard mede beïnvloed door de houding van de werknemer en werkgever en de mogelijkheden die er bij het bedrijf zijn voor eventuele aanpassingen op of in het werk. Met de privatisering van de Ziektewet is het echter niet ondenkbaar dat ook nog van andere zijde hierop invloed wordt uitgeoefend, te weten van de kant van de verzekeraar bij wie de werkgever zich heeft verzekerd voor de loondervingskosten bij ziekte. Bij de diensten is bij deze tweede peiling daarom onder meer nagegaan of het hén al eens was overkomen dat er door de schadeverzekeraar van de werkgever eisen of voorwaarden zijn gesteld aan de activiteiten die zij voor een werknemer wilden ondernemen (en zo ja, wat die eisen dan inhielden en hoe zij hiertegen aankijken).

Tabel 5.1 geeft weer wat hierover door de diensten naar voren is gebracht. Omdat bij deze vragen één arbodienst aangaf dat het antwoord niet als geldend voor de gehele dienst mocht worden beschouwd, is onderstaand beeld gebaseerd op de gegevens van 73 arbodiensten.

Tabel 5.1 Stelt de verzekeraar van de werkgever eisen aan de reïntegratie-activiteiten? (De gegevens van 73 diensten)

	abs.	%
eisen van de schadeverzekeraar: is dat uw dienst al eens overkomen?		
- ja, regelmatig	3	4
- ja, meerdere keren	6	8
- ja, al eens een keer overkomen	4	6
- nog niet meegemaakt, maar het zou kunnen gebeuren met de polisvoorwaarden die sommige werkgevers hebben	6	8
- nee, dat hebben wij tot nu toe nog nooit meegemaakt	52	71
- geen antwoord	2	3

Van de arbodiensten heeft 71% tot nu toe nog nooit meegemaakt dat de schadeverzekeraar van de werkgever eisen of voorwaarden ging stellen aan de reïntegratie-activiteiten. Echter, 18% van de diensten is dat wel al eens een keer, meerdere keren of zelfs regelmatig overkomen en 8% van de diensten geeft aan dat ook zij hiermee geconfronteerd zouden kunnen worden gezien de polisvoorwaarden die sommige van hun werkgevers hebben. Dit zijn in totaal 19 (allemaal externe) diensten, waaraan vervolgens is doorgevraagd wat die eisen of voorwaarden dan hebben ingehouden of zouden kunnen inhouden. Liggen zij bijvoorbeeld voornamelijk op het terrein van de preventie, van de verzuimcontrole of komt het neer op bemoeienis met de reïntegratie-activiteiten die (kunnen) worden ondernomen.
Door 18 van deze 19 diensten zijn deze eisen als volgt nader toegelicht:

- inhoudelijke bemoeienis met de activiteiten (door 6 diensten aangegeven) (bijvoorbeeld: *'zorgbemiddeling'* maar ook *'men wilde zich er inhoudelijk mee bemoeien'*)
- gegevens opvragen over de verzuimcontrole/activiteiten (4 keer genoemd) (bijvoorbeeld: *'inzage van de verzuimactiviteiten zoals op welke dag/moment welke actie?'*)
- inhoudelijke informatie opvragen over de werknemer (4 keer genoemd) (bijvoorbeeld: *'vragen of er sprake is van een arbeidsconflict in verband met uitsluiting'*)

- eisen gesteld aan de inhoud van het arbozorgcontract (4 keer genoemd)
  (bijvoorbeeld: *'eisen aan het pakket verzuimbegeleiding'*)
- eisen op het financiële vlak (2 keer genoemd)
  (bijvoorbeeld: *'de vergoeding voor activiteiten worden gekoppeld aan bepaalde termijnen van arbeidsongeschiktheid'*)

Door één dienst wordt in dit verband ook nog alleen de term 'uitsluiting' vermeld, maar het is daarbij niet geheel duidelijk of hiermee uitsluiting van werknemers met bepaalde klachten/diagnoses wordt bedoeld of uitsluiting van bepaalde activiteiten of van bepaalde vormen van hulp richting de werknemer.

Uiteraard is van de groep diensten die het is overkomen (of die vermoeden dat het hen zal gaan overkomen), interessant om te weten hoe zij deze eisen van de verzekeraar ervaren. Positief, kunnen ze ermee leven, of ervaren zij het als negatief? Tabel 5.2 geeft weer wat de meningen bij deze diensten hierover zijn.

Tabel 5.2 Mening bij de diensten over de eisen van de schadeverzekeraar (De gegevens van 19 diensten)

	abs.	%
hoe kijkt uw dienst tegen de eisen van de schadeverzekeraar aan?		
- overwegend positief	3	16
- neutraal	6	31
- overwegend negatief	7	37
- geen antwoord	3	16

Drie van deze 19 diensten kijken positief tegen deze eisen aan. (Bij alle drie betroffen het in dit geval eisen die gesteld werden aan de inhoud van het arbozorgcontract.) Ruim een op de drie (7 van de 19 diensten) spreekt er daarentegen een negatief oordeel over uit. Bij laatstgenoemden blijkt het dan vooral te gaan om eisen van de schadeverzekeraar die neerkomen op inhoudelijke bemoeienis met de reïntegratie-activiteiten die voor een werknemer worden ondernomen. De overige diensten stellen zich in deze 'neutraal' op.
Deze gegevens wijzen er op dat het door de diensten kennelijk niet echt wordt toegejuicht wanneer de schadeverzekeraar van een werkgever zich, direct of indirect, met het reïntegratietraject voor een werknemer wil bemoeien. Bij deze constatering moet echter wel de kanttekening worden geplaatst dat het merendeel van

de diensten hierover nog niet uit eigen ervaring kan spreken en deze eerste signalen derhalve gebaseerd zijn op de gegevens van een kwart van de diensten [14].

5.3 Het regelen van een werkaanpassing

Bij de eerste peiling een jaar geleden, is getracht een beeld te krijgen van de werkaanpassingen die kunnen worden geregeld om werknemers terug te laten keren op het werk. In deze tweede peiling is hierop verder doorgegaan en nagegaan of deze dan blijvend zijn of slechts voor tijdelijk. Om hierop meer zicht te krijgen is een vijftal aanpassingen gekozen die blijkens de vorige peiling meestal wel geregeld kunnen worden en die met name op de functie zelf betrekking hebben, te weten: andere werktijden, korter werken, het weglaten van één of meer taken (ter ontlasting van de werknemer), een andere functie en een andere werkplek.
Door één arbodienst is bij deze vragen aangegeven dat het antwoord niet als geldend voor de gehele arbodienst mocht worden opgevat. Dit houdt in dat onderstaand overzicht is gebaseerd op de gegevens van 73 arbodiensten.

Figuur 5.1 geeft weer wat de ervaringen zijn met bovengenoemde vijf werkaanpassingen: wanneer zoiets voor een werknemer geregeld kan worden, is er dan meestal sprake van een blijvende aanpassing voor betrokkene of niet?
Gaf men aan dat die werkaanpassing 'meestal blijvend' is, dan kreeg men een score 3; 'soms blijvend' kreeg een score 2; 'zelden blijvend' kreeg een score 1 en wanneer aangegeven werd dat een dergelijke werkaanpassing 'nooit blijvend' is, dan werd een score 0 toegekend. Aan de hand hiervan is voor iedere aanpassing berekend wat de 73 diensten hierop gemiddeld scoorden. Een gemiddelde van 3.00 (in dit geval het maximale) betekent dat alle diensten hebben aangeven dat de betreffende werkplekaanpassing in de praktijk meestal blijvend van aard is, terwijl een gemiddelde van 0.00 (in dit geval het minimale) betekent dat alle diensten aangeven dat die werkaanpassing in de praktijk nooit blijvend is.
In bijlage 4 is de tabel opgenomen waarin per werkaanpassing is aangegeven hoe de diensten hierop concreet hebben 'gescoord'; figuur 5.1 geeft hierover het volgende beeld:

---

14 Recent is door de NVAB en de KNMG overigens al het volgende standpunt ingenomen ten aanzien van eisen van de verzekeraar aan arbodiensten en werkgevers om vertrouwelijke gegevens van zieke werknemers te leveren (zie NVAB Nieuws, april 1999): "..deze eis is volledig in strijd met de privacycode van de KNMG". De NVAB roept derhalve alle bedrijfsartsen op "bij hun eigen arbodienst of werkgever na te gaan of dergelijke afspraken met verzekeraars zijn gemaakt. Indien dat zo is, dan moeten bedrijfsartsen zich distantiëren van deze afspraken en onmiddellijk stoppen met het verstrekken van zulke gegevens."

Figuur 5.1 De ervaringen van de diensten bij het realiseren van werkplekaanpassingen: zijn zij dan blijvend of tijdelijk? (De gegevens van 73 diensten).

*gemiddelde van 3.00 betekent: alle diensten geven aan: '**meestal** blijvend van aard'*
*gemiddelde van 2.00 betekent: alle diensten geven aan: '**soms** blijvend van aard'*
*gemiddelde van 1.00 betekent: alle diensten geven aan: '**zelden** blijvend van aard'*
*gemiddelde van 0.00 betekent: alle diensten geven aan: '**nooit** blijvend van aard'*

Het weglaten van één of meer taken, iemand korter laten werken of met andere werktijden, blijken met gemiddelde scores van 1.72, 1.59 respectievelijk 1.53 in de praktijk neer te komen op aanpassingen die soms tot zelden blijvend van aard zijn. Wanneer we deze resultaten leggen naast de gegevens uit de eerste peiling, dan kan worden opgemerkt dat deze aanpassingen in de praktijk meestal wel te regelen blijken, maar dat zij vooral als tijdelijke werkaanpassingen moeten worden beschouwd.

Min of meer het omgekeerde geldt voor de werkaanpassingen waarbij gezocht is naar een andere functie of een andere werkplek. Deze scoren gemiddeld nagenoeg gelijk (2.14 respectievelijk 2.15). Dit betekent dat door de meeste diensten wordt aangegeven dat deze werkaanpassingen soms tot meestal blijvend van aard zijn. Uit de eerste peiling was naar voren gekomen dat beide aanpassingen min of meer ook gelijk scoorden op 'het in de praktijk kunnen realiseren': beide waren volgens de diensten slechts 'soms' te regelen. Tegen de achtergrond van de gegevens uit de tweede peiling is dit nu feitelijk minder verwonderlijk. Omdat het hierbij om meestal een blijvende verandering gaat, zijn zij waarschijnlijk daardoor ook minder vaak te regelen. (En werkaanpassingen als korter werken, met andere werktijden of met weglating van één of meer taken zijn wellicht mede gemakkelijker te

regelen omdat het hierbij meestal gaat om een aanpassing die slechts tijdelijk hoeft te worden ingevoerd.)
In dit verband kan tot slot nog worden opgemerkt dat bij de ervaringen met deze werkaanpassingen geen opvallende verschillen zijn te bespeuren tussen externe of interne diensten.

Aan de diensten is ook gevraagd wat hun ervaringen zijn na de invoering van de Wulbz in 1996, met het werk laten hervatten op arbeidstherapeutische basis. Dus iemand eerst een tijd zonder of slechts tegen gedeeltelijke loonwaarde laten werken om de reïntegratie van betrokkene te kunnen bevorderen. Het ijkpunt 'na de invoering van de Wulbz' is hierbij genomen omdat sindsdien de werkgever deze investering zelf zal moeten bekostigen (terwijl voorheen hiervoor een beroep kon worden gedaan op de uvi).
In tabel 5.3 staan de resultaten op deze vraag weergegeven. Alle diensten gaven aan dat hun antwoord als geldend voor de gehele arbodienst mocht worden opgevat.

Tabel 5.3 Ervaringen bij de diensten met werkhervatting op arbeidstherapeutische basis (De gegevens van 74 diensten)

	abs.	%
werkhervatting op arbeidstherapeutische basis: is dat na de Wulbz nog te regelen?		
- meestal nog wel	68	92
- soms	3	4
- zelden	0	0
- eigenlijk nooit meer te realiseren	1	1
- geen antwoord	2	3

Uit tabel 5.3 komt naar voren dat de ervaring bij het overgrote deel van de diensten (92%) is dat iemand op arbeidstherapeutische basis het werk laten hervatten ook na de invoering van de Wulbz meestal nog wel te regelen valt. Slechts één dienst geeft aan dat dit (sindsdien) eigenlijk nooit meer te realiseren is.
Uit de vraag die hierop volgde, namelijk of dit eventueel gebonden is aan een specifieke situatie (bijvoorbeeld alleen voor werknemers die door de uvi zijn erkend als arbeidsgehandicapt, of alleen wanneer de werkgever volledig verzekerd is tegen het risico van loondoorbetaling bij ziekteverzuim), blijkt tevens dat hiervan volgens de meeste diensten (86%) géén sprake is. De 9 diensten (voornamelijk externe diensten) die aangeven dat hun ervaring is dat dit wél aan een specifieke situatie is gebonden, lichten hun antwoord met voorbeelden toe zoals: alleen wanneer *'bedrijven goed gemotiveerd zijn', 'de werkgever volledig verzekerd is'*

(hoewel een ander juist weer stelt *'wanneer de bedrijven het risico dragen'), 'de bedrijfsarts met een voorstel komt of advies geeft', 'er kans is op werkhervatting', 'de loonwaarde minder is'.*

Vervolgens is middels een 'open vraag' bij de diensten nagegaan of er nog wensen bij hen op dit terrein leven. Zijn er bijvoorbeeld bepaalde werkaanpassingen die nu zelden of nooit gerealiseerd kunnen worden, maar die volgens hen bij heel wat reïntegraties het proces zouden kunnen versnellen of de slaagkans in het algemeen kunnen bevorderen?
Bij 85% van de diensten blijken er op dit terrein geen specifieke wensen te bestaan. Door 9 diensten (12%), voornamelijk externe diensten, zijn naar aanleiding van deze vraag daarentegen nog wel bepaalde werkaanpassingen genoemd die volgens hen meer toegepast zouden kunnen/moeten worden zoals: scholing, andere werktijden, verminderen van de werkdruk, reïntegratie naar een andere werkgever, herplaatsing naar een andere afdeling.
Tien diensten noemen in dit verband tevens nog andere aandachtspunten. Zo wordt door enkele diensten de rol van de uvi's aangestipt in de zin dat zij een actievere rol zouden kunnen spelen in het reïntegratieproces of dat hun terugkoppeling en snelheid beter kan. Andere brengen nog naar voren dat naar hun mening de diagnosebehandeling versneld zou moeten worden, er meer preventieve acties ondernomen zouden moeten worden zoals bijvoorbeeld een anti-stressbeleid of dat er meer persoonlijke ondersteuning plaats zou moeten vinden.

Naast de vragen of bepaalde werkaanpassingen al dan niet blijvend van aard zijn en of het werken op arbeidstherapeutische basis nog tot de mogelijkheden behoort, is de diensten gevraagd wat hun ervaringen zijn wanneer bepaalde werkaanpassingen niét gerealiseerd kunnen worden. Waarom kunnen zij niet geregeld worden: welke redenen liggen daaraan volgens de diensten ten grondslag?
Bij deze vraag kregen de diensten vier mogelijke redenen voorgelegd (de werkgever vindt de kosten te hoog, wil er die extra energie niet in steken, bij het bedrijf ontbreekt een gestructureerd beleid om zieke werknemers te helpen te reïntegreren en de werknemer zelf ziet van de voorgestelde aanpassing af). Figuur 5.2 geeft weer wat de 74 arbodiensten hierop hebben geantwoord. Wederom zijn hierbij gemiddelden berekend van deze antwoorden. (In bijlage 4 is de tabel opgenomen waarin is aangegeven hoe de diensten op deze vraag concreet hebben 'gescoord'.)
Gaf men aan dat 'nooit' om die reden een aanpassing niet gerealiseerd kan worden, dan kreeg het antwoord een score 0. Ligt er volgens de dienst 'zelden' die reden aan ten grondslag, dan kreeg het antwoord een score 1, 'soms' kreeg een score 2 en luidde het antwoord dat dat 'meestal' de reden is, dan kreeg het een score 3.

Figuur 5.2 Redenen waarom werkaanpassingen niet gerealiseerd kunnen worden: welke zijn het meestal, soms, zelden of nooit? (De gegevens van 74 diensten).

*gemiddelde van 3.00 betekent: alle diensten geven aan: '**meestal** om die reden'*
*gemiddelde van 2.00 betekent: alle diensten geven aan: '**soms** om die reden'*
*gemiddelde van 1.00 betekent: alle diensten geven aan: '**zelden** om die reden'*
*gemiddelde van 0.00 betekent: alle diensten geven aan: '**nooit** om die reden'*

Figuur 5.2 laat zien dat de verschillen tussen de genoemde redenen niet groot zijn. De gemiddelde scores variëren van 1.34 tot 1.83, hetgeen wil zeggen dat het zelden tot soms de reden vormt maar zeker niet meestal. Dit geeft aan dat er geen overheersende factor een rol blijkt te spelen waarom een werkaanpassing niet gerealiseerd kan worden. Soms is het omdat de werkgever er geen extra energie in wil steken, soms omdat hij of zij de kosten te hoog vindt, soms omdat een gestructureerd beleid hiervoor bij het bedrijf ontbreekt, of soms omdat de werknemer er zelf van afziet [15].

Andere redenen die in dit verband nog worden genoemd, zijn:
'wanneer er bij het bedrijf geen aangepast werk is', 'tegenwerking van de uvi's', 'bij de werkgever ontbreekt dan de motivatie', 'wanneer de werknemer geen

[15] Uitgesplitst naar type dienst valt het echter wel op dat het voornamelijk regionale externe diensten zijn die melden dat het ontbreken van een gestructureerd beleid bij het bedrijf om zieke werknemers te helpen te reïntegreren niet soms, maar *meestal* één van de redenen is waarom een werkaanpassing niet gerealiseerd kan worden.

"krediet" meer heeft', 'de werkgever toch al van de werknemer af wilde', 'wanneer het organisatorisch niet is in te passen'.

Tot slot is bij de diensten nagegaan wat zij doen wanneer duidelijk wordt dat een voorgestelde werkaanpassing voor de werknemer niet gerealiseerd kan worden. Bij deze vraag werden een zestal mogelijke acties voorgelegd waarbij de diensten steeds moesten aangeven of zij dat in zo'n geval 'meestal', 'soms', 'zelden' of 'nooit' doen. Onderstaande figuur 5.3 geeft het gemiddelde van de scores weer. Luidde het antwoord 'meestal' dan werd hieraan een score 3 toegekend, 'soms' kreeg een score 2, 'zelden' een score 1 en 'nooit' een score 0. (In bijlage 4 is de tabel opgenomen waarin de verdeling wordt weergegeven over deze antwoordcategorieën.)

Figuur 5.3 Acties die door de diensten worden ondernomen wanneer een voorgestelde werkaanpassing niet gerealiseerd kan worden (De gegevens van 74 diensten).

*gemiddelde van 3.00 betekent: alle diensten geven aan: '**meestal** doen wij dat'*
*gemiddelde van 2.00 betekent: alle diensten geven aan: '**soms** doen wij dat'*
*gemiddelde van 1.00 betekent: alle diensten geven aan: '**zelden** doen wij dat'*
*gemiddelde van 0.00 betekent: alle diensten geven aan: '**nooit** doen wij dat'*

'Het vastleggen van de reden in het dossier van de werknemer' heeft de hoogste gemiddelde score (2.76) hetgeen wil zeggen dat dit door vrijwel alle diensten wordt gedaan wanneer een werkaanpassing niet gerealiseerd kan worden. 'Een gesprek aangaan met de betrokkenen die het tegenhouden' scoort eveneens relatief hoog met 2.70 hetgeen betekent dat van deze actie dan eveneens bij vrijwel alle

diensten sprake is. Opvallend in dit verband is dat 'bespreken van het voorval binnen de eigen dienst' met 2.03 de laagste score heeft. Het houdt in dat dit gemiddeld genomen bij de diensten soms wordt gedaan wanneer een werkaanpassing niet gerealiseerd kan worden. Naar type dienst komen hierbij geen opvallende verschillen naar voren.
Via de aanvullende opmerkingen die bij deze vraag konden worden gegeven, worden door 13 arbodiensten tevens nog een aantal acties genoemd die zij in dat geval meestal ook ondernemen, zoals bijvoorbeeld: *'de uvi inschakelen, de rechter of een outplacementbureau', 'voorlichting geven over de consequenties', 'de werknemer adviseren zijn rechten te beschermen', 'dan "straffen" we de betrokken afdeling'*.

5.4 Wanneer de werkgever niet wil meewerken

Vervolgens is de diensten gevraagd wat zij doen wanneer één van de betrokken partijen niet wil meewerken aan de reïntegratie. Dit was een open vraag en de diensten hebben geprobeerd een beeld te schetsen van hoe bij hen een dergelijke situatie meestal wordt opgelost. In deze paragraaf zal worden weergegeven welk beeld hieruit naar voren komt bij de vraag naar wat de dienst doet wanneer zij merkt dat een werkgever een werknemer 'liever kwijt dan rijk is' en niet wil meewerken aan het zoeken naar een oplossing om betrokkene terug te laten keren op het werk.
Alle 74 diensten hebben deze vraag beantwoord en hoewel zeer gevarieerd, zijn hierin toch wel een aantal rubrieken aan te brengen. Daarbij valt op dat de meeste antwoorden in de volgende drie rubrieken zijn te plaatsen:

- de werkgever op zijn verantwoordelijkheid wijzen, op zijn reïntegratieverplichting (bij 21 diensten was het antwoord onder meer van die strekking);
- blijven bemiddelen (door 19 diensten genoemd);
  (bijvoorbeeld: *'een "drie-gesprek" -werknemer-werkgever-bedrijfsarts- arrangeren', 'proberen draagvlak te creëren', 'bespreken met de betrokken lijnfunctionarissen en in het Sociaal Medisch Team'*)
- de werkgever wijzen op de financiële consequenties (door 15 diensten aangegeven)

Aanmerkelijk minder genoemd volgen daarna rubrieken zoals bijvoorbeeld:

- terugtrekken op het medische vlak (5 keer genoemd);
  (bijvoorbeeld: *'wij beperken ons dan strikt tot onze medisch inhoudelijke verantwoordelijkheid', '... want er is dan sprake van een arbeidsrechterlijk probleem en geen medisch probleem'*)
- de werknemer het advies geven te solliciteren en deze daarin begeleiden (4 keer genoemd).

De overige antwoorden die op deze vraag naar voren zijn gebracht zijn veelal eenmalige opmerkingen die soms ook lijnrecht tegenover elkaar lijken te staan. Bijvoorbeeld de opmerking bij een dienst *'doen alsof je neus bloedt en het normale traject vervolgen'* tegenover de opmerking bij een ander dienst *'het probleem daar leggen waar het thuishoort, namelijk de werkgever'*.

5.5 Wanneer de werknemer niet wil meewerken

In plaats van de werkgever kan ook de werknemer laten merken dat hij of zij niet mee wil werken aan het zoeken naar een oplossing om weer terug te kunnen keren op het werk. Ook in dit geval is de diensten gevraagd een beeld te schetsen hoe zij zo'n situatie meestal trachten op te lossen. In totaal hebben 73 van de 74 diensten hieraan gevolg gegeven, en uit de antwoorden komt het volgende beeld naar voren.
Net als bij de situatie dat de werkgever niet wil meewerken, springen er ook bij de situatie dat de werknemer niet wil meewerken feitelijk drie rubrieken uit (die ook min of meer vergelijkbaar zijn met die in de vorige paragraaf). Zo worden het meest genoemd:

- stimuleren en/of blijven bemiddelen (22 keer);

gevolgd door:

- de werknemer wijzen op de financiële consequenties (20 keer);
- de werknemer op zijn verantwoordelijkheid wijzen, op zijn verplichting tot meewerken (16 keer genoemd) en/of de uvi erin betrekken (8 keer).

De overige antwoorden op deze vraag betreffen voornamelijk eenmalige opmerkingen die soms ook een geheel andere richting uitwijzen. Zoals bijvoorbeeld de opmerking bij een dienst *'alle mogelijke druk uitoefenen, zo nodig in samenspraak met de uvi'* tegenover de opmerking bij een ander dienst *'doorgaans is dit een verloren zaak'*.

5.6 Resumé

De arbodiensten worden in hun reïntegratietrajecten tot nu toe nog niet vaak geconfronteerd met eisen of voorwaarden die daaraan worden gesteld door de schadeverzekeraars van de werkgevers. Van de 74 arbodiensten die aan deze tweede peiling meededen was pas 4% dit regelmatig overkomen, 8% meerdere keren, 6% 'al eens een keer' en meldt 8% dat zij het weliswaar nog niet hebben meegemaakt maar dat dit wellicht zou kunnen gebeuren gezien de polisvoorwaarden die sommige van hun werkgevers hebben. In de meeste gevallen, bij 15 van deze 19 diensten, kwamen de eisen neer (of zouden zij neerkomen) op directe of indirecte be-

moeienis met de reïntegratie-activiteiten die voor een werknemer worden ondernomen. Hoewel de aantallen in dit geval nog vrij klein zijn lijkt deze opstelling van de schadeverzekeraar door de diensten, niet bepaald te worden toegejuicht. Slechts 3 diensten kijken er positief tegenaan, maar bij alle drie ging het bij hen voornamelijk om eisen die werden gesteld aan de inhoud van het arbozorgcontract.

De ervaringen met het regelen van een werkaanpassing indien dit nodig wordt geacht, lijken vrij positief. Slechts door 12% van de diensten worden nog aanpassingen genoemd die volgens hen meer zouden kunnen of moeten worden toegepast zoals scholing, andere werktijden, verminderen van de werkdruk, reïntegratie naar een andere werkgever of naar een andere afdeling. Ook het werk laten hervatten op arbeidstherapeutische basis blijkt na de invoering van de Wulbz niet echt belemmerd te worden door het feit dat thans de werkgever deze investering voor eigen rekening moet nemen. Het merendeel van de diensten (92%) meldt dat werkhervatting op arbeidstherapeutische basis ook na de Wulbz meestal nog wel valt te regelen.
Wanneer een voorgestelde werkaanpassing niet geregeld kan worden, dan blijkt daarvoor door de diensten niet steeds dezelfde oorzaak te worden aangewezen. Soms is het omdat de werkgever er geen extra energie in wil steken, soms omdat hij of zij de kosten te hoog vindt, soms omdat een gestructureerd beleid hiervoor bij het bedrijf ontbreekt om zieke werknemers te helpen te reïntegreren, of soms omdat de werknemer er zelf van afziet. Een tweetal acties worden door de diensten dan vrijwel altijd nog ondernomen, te weten: 'de reden vastleggen in het dossier van de werknemer' en 'nog eens een gesprek aangaan met degenen die de voorgestelde werkaanpassing tegenhouden' (als bemiddelingspoging en om hen te wijzen op zijn of haar reïntegratieverplichting en op de financiële consequenties).
Intern worden de ervaringen die worden opgedaan in de reïntegratietrajecten bij vrijwel alle diensten wel teruggekoppeld, maar duidelijke afspraken daarover blijken er bij de diensten echter niet te zijn. Bijna tweederde (65%) heeft daarover bijvoorbeeld helemaal geen afspraken (en wordt het derhalve aan iedereen zelf overgelaten òf en hoè de ervaringen worden teruggekoppeld) en 15% heeft daarover wel afspraken maar die staan niet op papier [16]. Naar type dienst zijn hierbij geen opvallende verschillen te bespeuren. De vraag lokte bij een paar diensten overigens wel de opmerking uit dat dit feitelijk een punt van aandacht zou moeten worden.

16 Voor de volledige tabel wordt verwezen naar bijlage 4, tabel B5.4(a en b).

6. Samenvatting

Het arbodienstenpanel is in 1997 opgezet met de bedoeling om via periodieke peilingen bij dit panel te kunnen volgen hoe het beleid met betrekking tot de reïntegratie van arbeidsgehandicapten in de praktijk uitpakt. De eerste peiling bij het panel heeft in de periode oktober 1997 tot en met maart 1998 plaatsgevonden. Hiermee werd een eerste beeld verkregen van de mate waarin arbodiensten te maken hebben met de verschillende te onderscheiden typen reïntegratietrajecten, de activiteiten die daarin worden ontplooid, de knelpunten waartegen de diensten aanlopen en de wensen die er op dit terrein bij hen leven voor verbetering. In de periode oktober 1998 tot en met maart 1999 heeft de tweede peiling bij het panel plaatsgevonden waarvan in dit rapport verslag wordt gedaan.

6.1 Hoe en wat is gemeten in de tweede peiling

Van de 91 arbodiensten die op dit moment deel uitmaken van het panel, hebben in totaal 74 diensten (81%) aan deze tweede peiling meegedaan. Gemeten aan enkele kerngegevens (type arbodienst, koepel, gecertificeerd zijn) vormen deze 74 diensten een goede afspiegeling van alle arbodiensten in Nederland.
De gegevens zijn verzameld door middel van een schriftelijke vragenlijst. Deze vragenlijst is uitgezet bij een contactpersoon van de dienst die er vervolgens voor gezorgd heeft dat de vragen door de meest geschikt geachte informant(en) op het betreffende terrein werden beantwoord.
Op de vragenlijst kon worden aangegeven of de antwoorden beschouwd mogen worden als een gemiddelde voor de gehele dienst. Door vrijwel alle diensten is aangegeven dat dit bij alle vragen het geval was. Bij de resultaten van deze peiling zijn de antwoorden die niet golden voor de gehele dienst, buiten de analyses gehouden.

In deze tweede peiling hebben vooral centraal gestaan de verwachtingen bij de diensten van de wet (Re)integratie Arbeidsgehandicapten (Rea) die op 1 juli 1998 in werking was getreden; dus een paar maanden voordat de tweede peiling plaatsvond. Tevens is daarbij gevraagd of er al enige ervaring was opgedaan met de subsidiemogelijkheden die deze wet de werkgevers biedt.
Naast de verwachtingen van Rea alsmede van nog een ander 'instrument' waarmee de overheid de (re)integratie van arbeidsgehandicapten tracht te bevorderen, te weten de FARBO-regeling, is in deze tweede peiling nader ingegaan op de samenwerking van de diensten met de uitvoeringsinstellingen (uvi's) en met andere deskundigen of instanties ten behoeve van de reïntegratie.

Tot slot is bij de diensten nagegaan in hoeverre de schadeverzekeraars eisen stellen aan de activiteiten die voor de reïntegratie van een werknemer worden ondernomen, wat de praktijkervaringen zijn met het regelen van bepaalde werkaanpassingen en wat de diensten met deze ervaringen intern doen: worden zij teruggekoppeld zodat anderen bij de dienst hiermee hun voordeel kunnen doen en zijn daarover intern afspraken gemaakt?
Onderstaand worden de inzichten die deze tweede peiling hierover heeft opgeleverd samengevat.

6.2 Resultaten

De verwachtingen van Rea en de eerste ervaringen
Het merendeel van de arbodiensten (70%) beoordeelt de nieuwe mogelijkheden die Rea biedt positief, circa een kwart (26%) staat er 'neutraal' tegenover en slechts één van de 74 diensten kijkt er overwegend negatief tegenaan. Min of meer hetzelfde geldt volgens de diensten bij de werkgevers: volgens een kwart van de diensten staan ook die er overwegend positief tegenover en volgens de overige diensten wordt Rea door de werkgevers op dit moment zeker niet negatief beoordeeld maar hebben de werkgevers er nog geen uitgesproken mening over.
Ruim éénderde (38%) van de diensten verwacht dat zij, door het beschikbaarstellen van een herplaatsingsbudget van *f* 8.000,-- voor de werkgever, nu vaker dan voorheen voor een werknemer de reïntegratiemogelijkheid zullen kunnen benutten van terugkeer op het werk in een andere functie. De verwachtingen van het plaatsingsbudget van *f* 24.000,-- voor de werkgever, zijn min of meer hetzelfde. Circa éénderde (32%) van de diensten verwacht dat hierdoor werkgevers vaker dan voorheen zullen besluiten tot het in dienst nemen van een arbeidsgehandicapte.

De eerste ervaringen met het aanvragen van deze budgetten stemmen echter minder hoopvol. Zo is bijvoorbeeld van de 28 diensten die inmiddels een aanvraag voor het herplaatsingsbudget hebben meegemaakt, bijna driekwart hierover slecht te spreken. De kritiek spitst zich hierbij vooral toe op de traagheid waarmee de uvi deze aanvraag heeft behandeld alsmede het gevoel bij de diensten dat er bij de uvi's over de toekenningsvoorwaarden nog interpretatieverschillen bestaan. De ervaringen met de budgetten zelf zijn daarentegen aanmerkelijk positiever. De 28 diensten die reeds te maken hebben gehad met een herplaatsingsbudget en de 8 diensten die reeds ervaring hebben opgedaan met een plaatsingsbudget zijn hierover vrijwel zonder uitzondering goed over te spreken. Het bedrag is/was toereikend; alles wat men van plan is/was om de (re)integratie te laten slagen kan/kon men ermee uitvoeren.

Door bij een werknemer het oordeel 'arbeidsgehandicapt' te formuleren, kunnen arbodiensten een belangrijke rol voor de werkgever vervullen om over deze Rea-budgetten te kunnen beschikken. Aan de diensten is gevraagd of zij verwachten dat werkgevers bij zieke werknemers op zo'n oordeel zullen gaan aandringen. De helft van de diensten verwacht dat die druk er nauwelijks zal komen, ruim éénderde verwacht enige druk en slechts vier van de 74 diensten verwachten dat werkgevers voortaan grote druk op hen zullen gaan uitoefenen om bij zieke werknemers het oordeel 'arbeidsgehandicapt' af te geven. De reacties van de werknemers op zo'n oordeel worden daarentegen wat minder eensgezind ingeschat. Bijna de helft (46%) van de diensten verwacht dat slechts enkele werknemers bij wie zij het oordeel 'arbeidsgehandicapt' zouden willen afgeven hiertegen bezwaar zullen gaan maken. Daarentegen verwacht 25% van de diensten dat dit in minstens de helft van de gevallen zal gebeuren en 6% schat in dat dit aantal zal neerkomen op tussen een kwart en de helft van de gevallen.

De verwachtingen van de FARBO-regeling en de eerste ervaringen

Van de op 1 januari 1998 van kracht geworden regeling 'willekeurige afschrijving arbo-investeringen', kortweg FARBO-regeling, had ten tijde van de tweede peiling het merendeel van de diensten wel gehoord maar erkende meer dan de helft dat zij van alle details van deze regeling nog niet echt op de hoogte waren.

De verwachtingen over de bijdrage van de FARBO-regeling op het terrein van reïntegratie blijken bij de diensten zeker niet hoog. Circa de helft (51%) verwacht dat deze regeling hieraan nauwelijks tot geen bijdrage zal leveren en 44% verwacht hooguit een kleine bijdrage. Deze cijfers geven dus een geheel ander beeld dan hetgeen de diensten wat dit betreft verwachten van de wet Rea.

Veel ervaring was er ten tijde van deze tweede peiling met de FARBO-regeling nog niet opgedaan; in totaal konden slechts 6 van de 74 diensten (8%) hierover iets naar voren brengen. Dit is enigszins opmerkelijk aangezien er bij Bureau Farbo in 1998 sprake is geweest van circa 1800 meldingen van investeringen (tezamen neerkomend op in totaal circa 80 miljoen aan investeringen) die in aanmerking kwamen voor een beroep op de regeling. De mogelijkheden van de FARBO-regeling lijken derhalve bij de werkgevers meer bekend dan bij de arbodiensten.

Mate waarin de diensten afspraken hebben met externen over samenwerken

Veel arbodiensten blijken afspraken te hebben gemaakt met de uvi's over samenwerken, alsmede met andere instellingen en externe zorgverleners die hulp kunnen bieden bij de reïntegratietrajecten.

Zo heeft 66% van de arbodiensten periodiek gestructureerd overleg met één of meer uvi's en geeft 25% van de diensten te kennen dat zij dit weliswaar nog niet hebben, maar dit wel graag zouden willen hebben. Met (schade en/of zorg)verzekeraars heeft 38% van de diensten contacten over samenwerken en met uitzendbureaus, bureaus voor outplacement, juridische hulp en conflictbemiddeling circa een kwart van de arbodiensten.

Met externe zorgverleners blijken deze percentages in veel gevallen nog veel hoger uit te komen. Zo blijkt 80% van de arbodiensten samenwerkingsafspraken te hebben met psychologen en/of psychiaters, 70% heeft dat met fysiotherapeuten en 64% van de diensten heeft die ook met rugadviescentra. Met maatschappelijk werkers en met ziekenhuizen/specialistenpoli's blijkt circa 4 op de 10 diensten afspraken te hebben over samenwerken. Alleen de samenwerkingsafspraken met huisartsen vallen hierbij enigszins uit de toon. Maar enkele arbodiensten (11%) hebben dergelijke afspraken met huisartsen (maar dit heeft wellicht mede te maken met het onderscheid eerstelijnsgezondheidszorg versus 'inkopen' van tweedelijnsgezondheidszorg). Samenwerkingsafspraken met arbeidsbureaus, sociale diensten en met Centra voor Werk en Inkomen (CWI's) blijken eveneens niet veel voor te komen. Slechts 7% van de diensten heeft hiermee contacten over samenwerken (en met de CWI's slechts 2% van de diensten, maar hierbij dient nog wel te worden opgemerkt dat ten tijde van deze tweede peiling de CWI's lang niet in alle regio's al operationeel waren).
De meeste van de bestaande samenwerkingscontacten blijken al van vóór de wet Rea te dateren. Alleen de contacten met uitzendbureaus blijken relatief vaak ná juli 1998 tot stand te zijn gekomen, het moment waarop de wet Rea werd ingevoerd.

De samenwerking met de uvi's
Over de ervaringen met de samenwerking met de uvi's wordt het volgende gemeld: Circa de helft van de diensten die met één of meer uvi's periodiek overleg heeft, vindt dat hiermee gesproken kan worden van een optimale gezamenlijke gevalsbehandeling. (Het blijkt dan vrijwel altijd te gaan om een gestructureerd overleg met het GAK en/of het USZO, dat minstens 1 keer per 2 maanden plaatsvindt en waaraan van de zijde van de uvi door minimaal de verzekeringsgeneeskundige en arbeidsdeskundige wordt deelgenomen.) Wensen voor verbetering bij de andere diensten die periodiek overleg voeren met een uvi betreffen vooral de algemene wens te komen tot een betere (onderlinge) samenwerking en tot een meer gestructureerd overleg. Daarnaast worden een aantal specifieke suggesties gegeven om te komen tot een andere invulling of opzet van het overleg.
Deze gegevens duiden er op dat het hebben van een periodiek gestructureerd overleg met een uvi nog niet wil zeggen dat daarmee voor een arbodienst ook zonder meer sprake is van een optimale gezamenlijke gevalsbehandeling.

De samenwerking met externe zorgverleners
De samenwerking met externe zorgverleners komt er in het algemeen op neer dat zij worden ingeschakeld voor nadere diagnostiek en/of de verdere individuele begeleiding van een werknemer. De financiering van deze externe zorgverlening blijkt vooral voor rekening van de werkgever te komen, met name in geval er een beroep wordt gedaan op een maatschappelijk werker (97%), op een psycholoog of psychiater (81%) of op een fysiotherapeut (77%). De zorgverzekeraars worden vooral genoemd (48%) wanneer voor de reïntegratie van een werknemer de con-

tacten met een ziekenhuis of specialistenpoli zijn benut, en de uvi's (60%) wanneer een rugadviescentrum is ingeschakeld

Praktijkervaringen bij de reïntegratietrajecten

De arbodiensten blijken in hun reïntegratietrajecten tot nu toe nog niet vaak geconfronteerd te zijn met eisen of voorwaarden die daaraan worden gesteld door de schadeverzekeraars van de werkgevers. Ten tijde van deze tweede peiling was 4% van de diensten dit regelmatig overkomen, 8% meerdere keren, 6% 'al eens een keer' en 8% meldt dat zij het weliswaar nog niet hebben meegemaakt maar dat dit wellicht zou kunnen gebeuren gezien de polisvoorwaarden die sommige van hun werkgevers hebben. In de meeste gevallen kwamen de eisen neer (of zouden zij neerkomen) op directe of indirecte bemoeienis met de reïntegratie-activiteiten die voor een werknemer worden ondernomen.

De ervaringen met het regelen van een werkaanpassing indien dit nodig wordt geacht, lijken vrij positief. Slechts door 12% van de diensten worden nog aanpassingen genoemd die volgens hen meer zouden kunnen of moeten worden toegepast. Ook het werk laten hervatten op arbeidstherapeutische basis blijkt na de invoering van de Wulbz niet echt belemmerd te worden.
Wanneer een voorgestelde werkaanpassing niet geregeld kan worden, dan blijken de volgende acties door de diensten vrijwel altijd nog te worden ondernomen: 'de reden vastleggen in het dossier van de werknemer' en 'nog eens een gesprek aangaan met degenen die de voorgestelde werkaanpassing tegenhouden' (als bemiddelingspoging en om hen te wijzen op zijn of haar reïntegratieverplichting en op de financiële consequenties).
Intern worden de ervaringen die worden opgedaan in de reïntegratietrajecten bij vrijwel alle diensten wel teruggekoppeld, maar duidelijke afspraken daarover blijken er bij de diensten echter niet te zijn. Bijna tweederde (65%) van de diensten heeft daarover helemaal geen afspraken (en wordt het derhalve bij deze diensten aan iedereen zelf overgelaten òf en hoè de ervaringen worden teruggekoppeld) en 15% heeft daarover wel afspraken maar die staan niet op papier.

7. Nabeschouwing en aandachtspunten voor de derde peiling

7.1 Nabeschouwing

In deze tweede peiling is naar de verwachtingen van de diensten gevraagd van de wet Rea (die toen net een paar maanden daarvóór inwerking was getreden) alsmede hoe zij zich op de nieuwe mogelijkheden die deze wet biedt, hebben voorbereid. De verwachtingen van Rea zijn redelijk hoog te noemen en de diensten blijken ook bepaald niet passief de invoering van de wet Rea te hebben afgewacht. Zowel extern als intern zijn er diverse acties ondernomen waaronder richting werkgevers en werknemers. Naar de werknemers toe hebben de diensten zich voornamelijk beperkt tot neerleggen van foldermateriaal over de wet in de wachtruimten; de werkgevers zijn echter veelal ook nog in persoonlijke gesprekken over de wet geïnformeerd [17]. Desalniettemin zijn (ook) de werkgevers, volgens de diensten, nog niet echt op de hoogte van Rea en zeker nog niet van alle details. Omdat de wet uiteindelijk vooral om hen draait en het uiteraard van belang is dat op zijn minst de 'hoofdrolspelers' goed op de hoogte zijn van de rechten en plichten die de wet Rea met zich meebrengt, lijkt er - gezien deze signalen vanuit de diensten - nog een nieuwe voorlichtingsronde onder werkgevers en werknemers nodig.

Dit laatste lijkt mede van belang om duidelijkheid te verschaffen over het punt 'wel of niet erkend zijn als arbeidsgehandicapte' dat immers een cruciaal onderdeel van de wet vormt. In de wet wordt nadrukkelijk gesteld dat deze kwalificatie nooit ten nadele van de werknemer mag werken; iemand kan alleen als arbeidsgehandicapt worden aangewezen wanneer betrokkene daarmee instemt. Heldere voorlichting zal nodig zijn om misverstanden hierover bij werknemers en werkgevers te voorkomen.
In de volgende (derde) peiling bij het panel die na de zomer staat gepland, lijkt het ook gewenst aan dit item de nodige aandacht te besteden. De wet Rea is dan immers al een jaar in werking en de diensten zullen dan ongetwijfeld meer inzicht kunnen geven in hoe het afgeven van een medisch-arbeidskundige verklaring 'arbeidsgehandicapt' in de praktijk uitpakt. Wordt er door werkgevers wel of geen druk uitgeoefend op de diensten om zo'n verklaring voor de uvi op te stellen, en

[17] Richting werkgevers en werknemers waren vanuit SZW en het Lisv reeds de volgende voorlichtingscampagnes gevoerd: najaar 1998 vanuit SZW een campagne gericht op de arbeidsgehandicapten, en vanuit het Lisv een campagne gericht op werkgevers. Vanuit het Lisv volgde in januari / februari 1999 (dus ten tijde van de tweede peiling bij het arbodienstenpanel) nog een tweede voorlichtingscampagne over Rea richting werkgevers.

hoe vaak wordt er in de praktijk door de betrokken werknemers bezwaar tegen gemaakt (en wat zijn hierbij de argumenten). Bij de diensten zou dan tevens kunnen worden nagegaan in hoeverre deze argumenten reëel blijken. Via degenen die met deze kwalificatie wél akkoord zijn gegaan kan wellicht door de diensten worden aangegeven of het bij deze werknemers nog repercussies heeft gehad (bijvoorbeeld verdere loopbaankansen zijn hierdoor verspeeld).

Hoewel de verwachtingen van Rea redelijk hoog zijn te noemen, geven de eerste ervaringen met het aanvragen van Rea-budgetten aanleiding tot enige bezorgdheid. De uvi's wordt met name traagheid en onduidelijkheid verweten bij de behandeling van de aanvragen. Hoewel deze verwijten nog niet alom worden geuit (nog geen 4 op de 10 diensten had tot nu toe in de praktijk een aanvraag voor een Rea-budget meegemaakt), lijken deze signalen desalniettemin niet genegeerd te kunnen worden. Dergelijke verhalen kunnen onder werkgevers immers gauw een eigen leven gaan leiden, hetgeen het imago waarmee Rea is geïntroduceerd (de knelpunten in de bestaande wet- en regelgeving wegnemend waardoor de werkgever de geboden mogelijkheden efficiënter en slagvaardiger kan benutten) niet te goede zal komen. Om er derhalve voor te waken dat werkgevers vanwege te verwachten barrières bij de uvi gaan afzien van de Rea-mogelijkheden, lijkt de aanvraagprocedure (c.q. de behandeling én afhandeling van de aanvraag) als een belangrijk punt van aandacht te moeten worden aangewezen.

Richting arbodiensten valt het tot slot op dat de ervaringen die worden opgedaan in de reïntegratietrajecten, slechts bij weinig diensten systematisch worden geïnventariseerd en intern teruggekoppeld. Ook dit punt lijkt meer aandacht te verdienen; hetgeen overigens ook al door de diensten zelf wordt opgemerkt.

7.2 Aandachtspunten bij de derde peiling

De derde peiling bij het panel zal na de zomer van 1999 plaatsvinden. De wet Rea is dan ongeveer een jaar van kracht waardoor via deze peiling een voorlopige balans zal kunnen worden opgemaakt van de ervaringen bij de diensten met deze nieuwe wet. Om inzicht te krijgen of er inmiddels ook al een verschuiving is te signaleren in de aard van de reïntegratietrajecten, zal het daarbij tevens nodig zijn om de diensten te vragen naar concrete cijfers hieromtrent. Deze gegevens kunnen dan worden vergeleken met de gegevens die hierover beschikbaar kwamen bij de eerste peiling. Hoewel bij de eerste peiling bleek dat het voor de diensten vrij lastig was om concrete cijfers (of schattingen hiervan) te kunnen geven, veelal vanwege het ontbreken bij de dienst van een centrale registratie op dit terrein, is het niet ondenkbaar dat inmiddels op dit punt enige verbeteringen bij de diensten tot stand zijn gekomen. Daarnaast biedt de Begeleidingscommissie mogelijkheden om

deze vragen in nauw overleg met hen op te stellen (en zo nodig via hen eerst uit te laten testen).

In de derde peiling is het, zoals in de vorige paragraaf reeds is aangestipt, tevens gewenst ruim aandacht te besteden aan het afgeven van de medisch-arbeidskundige verklaring 'arbeidsgehandicapt'. Naast knelpunten die hierbij eventueel naar voren komen, kan dan ook worden nagegaan wat er vervolgens gebeurt met degenen die hiertegen bezwaar aantekenen. In dit kader zou dan tevens het punt kunnen worden aangestipt wat er gebeurt wanneer een werknemer niet wordt erkend als arbeidsgehandicapte: blijken bijvoorbeeld de reïntegratiemogelijkheden voor deze werknemers dan af te nemen (en zo ja, tegen welke knelpunten lopen de diensten in dat geval dan aan)?

De derde peiling biedt tevens mogelijkheden om een aantal achtergrondgegevens van de deelnemers aan het panel te actualiseren (zoals grootte van de dienst, koepel(s) waarbij men is aangesloten, inmiddels gecertificeerd of is de aanvraag nog lopende, branche en bedrijven waarvoor men werkt, e.d.). Actualisatie op deze punten is namelijk nodig omdat de gegevens die hierover bekend zijn veelal van 1997 dateren (en de talloze fusies die er sindsdien hebben plaatsgevonden hierin ongetwijfeld wijzigingen zullen hebben aangebracht).
Daarnaast lijkt het zinvol om bij de ervaringen van de diensten voortaan door te vragen of zij hierbij een relatie leggen met het type bedrijven, de branche, of bijvoorbeeld met de aard van de contracten die er met de betrokken werkgevers zijn afgesloten. Dergelijke relaties zijn immers belangrijk voor een beter begrip van de problemen waartegen arbodiensten aanlopen in de reïntegratietrajecten, maar zullen dan uiteraard wel aan de diensten zelf moeten worden gevraagd.

Een ander punt bij deze derde peiling zou nog kunnen zijn de scholingsmogelijkheden. In hoeverre zijn bijvoorbeeld de diensten hiermee bekend en van welke wordt er in de praktijk vooral gebruik gemaakt.
Daarnaast zou nog kunnen worden nagegaan hoe het inmiddels met de voorgenomen samenwerkingsafspraken met de uvi's gaat. Bij deze tweede peiling gaven immers 18 diensten aan dat zij nog geen periodiek gestructureerd overleg met de uvi's hadden, maar dit wel graag zouden willen hebben. De derde peiling biedt mogelijkheden om bij hen na te gaan of dit inmiddels van de grond is gekomen (en zo nee, waarom nog niet). Het lijkt zinvol om in dat verband dan tevens na te gaan of het periodiek overleg met de uvi zich ook vertaalt in concrete resultaten (in de zin van: helpt het de reïntegratie van een werknemer te bevorderen of is daar eventueel nog meer voor nodig?).

Tot slot kan nog het volgende als aandachtspunt worden aangewezen bij deze derde peiling.
Het aantal deelnemers aan het panel bestond in het begin uit 110 (hoofdvestigingen) van diensten maar dit is inmiddels 'geslonken' naar 90 diensten. Deze uitval van 20 diensten is nauwelijks veroorzaakt doordat diensten medewerking hebben opgezegd; in de loop der jaren zijn slechts 4 diensten om die reden uit het panel verdwenen. De uitval is met name het gevolg van fusies van een dienst met een andere deelnemer aan het panel (11 diensten kunnen om die reden niet meer als aparte, zelfstandige dienst/deelnemer aan het panel worden beschouwd) of als gevolg van opheffing van de dienst (bij in totaal 5 diensten vormt dit de reden waarom zij uit het panel zijn gevallen). Hoewel de respons die bij de peilingen is gehaald bijzonder goed te noemen is (bij de eerste peiling 74% en bij de tweede peiling 81%) en het derhalve ook met het aanschrijven van 90 diensten waarschijnlijk nog wel zal lukken om de gegevens van een groot aantal diensten te verkrijgen, lijkt het desalniettemin gewenst te proberen om voor aanvulling te gaan zorgen. Op dit front liggen er namelijk nog wel enige mogelijkheden, hoewel bij de haalbaarheidsstudie indertijd wel alle arbodiensten zijn aangeschreven en degenen die op dit moment niet aan het panel deelnemen derhalve voornamelijk diensten zullen zijn die toen aangaven van deelname af te zien. Wellicht dat zij nu, met de voorbeelden van de eerste en tweede peiling voorhanden, alsnog 'over de streep te halen zijn'. Dit zal echter wel de nodige extra inspanningen gaan vergen, waarbij een actieve ondersteuning vanuit de koepels van arbodiensten alsmede vanuit het ministerie zeker niet gemist zal kunnen worden.

Bijlage 1

Vragenlijst tweede peiling en introductiebrief

nia'tno

Aan de contactpersonen bij de diensten die
deelnemen aan het arbodienstenpanel

Ons kenmerk	Hoofddorp	Telefoonnummer
1080001/b9802465.pud/boa	30 oktober 1998	023 554 99 46
Uw kenmerk	Uw brief van	Telefax direct
		023 554 93 04

NIA TNO B.V.
Bezoekadres
Polarisavenue 151
2132 JJ Hoofddorp

Postbus 718
2130 AS Hoofddorp

T 023 554 93 93
F 023 554 93 94

Internet
www.nia.tno.nl

Postbank 75 27 838
Rabobank 39 38 92 999

Kamer van Koophandel
Amsterdam 33283654

Betreft: tweede meting bij het arbodienstenpanel

Geachte heer/ mevrouw,

Als contactpersoon van een van de 106 arbodiensten die deelnemen aan het arbodienstenpanel sturen wij u bijgaand de vragenlijst toe voor de tweede peiling bij dit panel. Deze vragenlijst is opgesteld in nauw overleg met de Begeleidingscommissie 'Arbodienstenpanel' waarin zitting hebben SZW, BOA, alle koepels van arbodiensten en enkele grote landelijke arbodiensten. Samen met hen hopen wij dat evenals bij de eerste peiling, de respons op deze tweede peiling bij het panel bijzonder goed zal worden.

Naar onze inschatting zal het invullen van deze vragenlijst circa twintig minuten à een half uur in beslag nemen. Dit is aanzienlijk korter dan het tijdsbeslag voor de eerste peiling, vooral omdat in deze vragenlijst niet naar complexe kwantitatieve schattingen zal wordt gevraagd.
Op het voorblad van de enquête wordt nader toegelicht hoe de vragenlijst moet worden ingevuld.

Wij danken u alvast voor uw medewerking en hopen deze vragenlijst weer zo spoedig mogelijk van u retour te krijgen via de bijgevoegde antwoordenvelop (een postzegel plakken is niet nodig).

Met vriendelijke groet,
NIA TNO B.V.

i.o.
drs. D.J. van Putten
Projectleider

VRAGENLIJST ARBODIENSTENPANEL

1998, TWEEDE PEILING

Deze vragenlijst vormt de tweede peiling bij het arbodienstenpanel over de praktijkervaringen bij het (re)integreren van werknemers met een arbeidshandicap. *Alle deelnemers aan het panel worden vriendelijk verzocht deze vragenlijst in te vullen (dus ook de diensten die niet hebben meegedaan aan de eerste peiling).*

Inhoud van deze tweede peiling
In deze tweede peiling staan vooral uw verwachtingen omtrent de nieuwe Reïntegratiewet (REA) centraal. Hoe heeft uw dienst zich hierop voorbereid, tegen welke knelpunten bent u hierbij eventueel al aangelopen of verwacht u te zullen aanlopen, wat zijn de inschattingen omtrent het gebruik van de voorzieningen die de REA biedt, e.d. Tevens wordt in deze vragenlijst nader ingegaan op de samenwerking met de UVI's en met andere externe deskundigen/instanties ten behoeve van de reïntegratie. Hoe loopt die samenwerking en welke wensen leven er nog op dit terrein?

Wie vult de vragenlijst in?
Bij voorkeur een of meer personen die een zo goed mogelijk beeld kunnen schetsen voor uw gehele dienst. Mocht dit bij sommige vragen echter lastig liggen, dan hoeft dit geen belemmering te vormen om deze te beantwoorden. Aan het eind van de enquête kunt u namelijk aangeven bij welke vragen wij het antwoord mogen beschouwen als 'min of meer geldend voor uw gehele dienst' en welke vragen voorlopig alleen de mening weergeven van degenen die de vragenlijst hebben ingevuld. Bij de interpretatie van de gegevens wordt daarmee dan rekening gehouden.

Hoe de vragenlijst in te vullen?
- De meeste vragen zijn van een aantal antwoordmogelijkheden voorzien. U kunt dan steeds het blokje aankruisen voor het antwoord dat volgens u van toepassing is.
- Bij sommige vragen wordt een korte toelichting van u gevraagd.
- Soms kunt u vragen overslaan. Dan staat er achter het door u aangekruiste antwoord een pijl -> met 'doorgaan met vraag ...'.

Eventuele aanvullende opmerkingen kunt u bij de vragen zelf aangeven of gebruik maken van de ruimte die hiervoor achterin de vragenlijst is gereserveerd.

Problemen met invullen?
Als u vragen heeft bij het invullen, dan kunt u vanzelfsprekend altijd even contact met ons opnemen (telefoon: 023 - 554 9393 en vragen naar Renée van Amstel of ondergetekende).

Wij danken u alvast voor uw medewerking en hopen deze vragenlijst weer zo spoedig mogelijk retour te ontvangen via de bijgevoegde antwoordenvelop (een postzegel plakken is niet nodig).

Met vriendelijke groet,
NIA TNO

Dick van Putten
(projectleider)

Wet op de (Re)integratie Arbeidsgehandicapten (REA):
Met ingang van 1 juli 1998 jl. is de Wet op de (Re)integratie Arbeidsgehandicapten (REA) ingevoerd. De hoofddoelstelling van deze wet is het reïntegratie-instrumentarium te verbeteren en het vooral beter te laten werken. De wet wil het voor werkgevers aantrekkelijker maken om arbeidsgehandicapten in dienst te nemen respectievelijk te houden (en daarmee de kansen van arbeidsgehandicapten op werk vergroten).
De belangrijkste wijziging met de REA is dat er twee nieuwe regels zijn: een bedrijf krijgt *f*24.000,- (plaatsingsbudget) bij het aannemen van een arbeidsgehandicapte en *f*8.000,- (herplaatsingsbudget) bij herplaatsing van een arbeidsgehandicapte binnen het eigen bedrijf. De werkgever krijgt dit bedrag als een tegemoetkoming in de kosten die men moet maken ten behoeve van de arbeidsgehandicapte, bijvoorbeeld aan begeleiding of aan aanpassing van de werkplek, maar hoeft niet te verantwoorden waar het bedrag voor is gebruikt. De werkgever zal daarmee zelden meer een beroep doen op de oudere subsidies (die onder bepaalde omstandigheden blijven bestaan).
Het *plaatsingsbudget* wordt aan de werkgever ter beschikking gesteld als hij een arbeidsgehandicapte in dienst neemt. Dit budget komt dan in plaats van de bestaande loonkostensubsidie, de vergoeding van de kosten van aanpassing van de arbeidsplaats of -organisatie, de vergoeding van kosten van om-, her-, en bijscholing en de inwerk- en begeleidingssubsidie. Het *herplaatsingsbudget* wordt verleend aan de werkgever als zijn arbeidsgehandicapte werknemer een wezenlijk andere functie krijgt in het bedrijf.
Naast bovengenoemde subsidies kan *een pakket op maat* worden verstrekt. Dit kan aangevraagd worden als de kosten van de (re)integratie hoger zijn dan uit het (her)plaatsingsbudget zal kunnen worden betaald. De werkgever is dan echter wel verplicht een gespecificeerde begroting te overleggen.

Een centraal begrip in de wet is de term 'arbeidsgehandicapte'. Alleen voor een 'arbeidsgehandicapte' kan een beroep worden gedaan op één van bovengenoemde budgetten.
Hieronder zal uitgelegd worden wat er precies onder deze term wordt verstaan.

Mensen met een arbeidshandicap:
Dat zijn personen die in verband met een ziekte of gebrek verminderde kansen of belemmeringen hebben bij het verkrijgen of het verrichten van arbeid.
Kern van deze definitie is: er is sprake van arbeidsproblematiek (men ondervindt belemmeringen bij het verrichten of verkrijgen van arbeid) en die belemmeringen zijn het gevolg van een aandoening of een beperking die de betrokken persoon heeft. Het arbeidsprobleem staat dus centraal. Heeft men een aandoening of een beperking waarvan men geen hinder ondervindt bij het verrichten of verkrijgen van werk, dan valt men niet onder de groep 'mensen met een arbeidshandicap'.

Wie vallen onder de groep arbeidsgehandicapten?
- degenen die op grond van de wet of een daaruit voortvloeiend voorschrift reeds als arbeidsgehandicapt zijn erkend.
  Bijvoorbeeld de mensen met een (gedeeltelijke) WAO uitkering, ex-WAO'ers, mensen voor wie in het verleden een voorziening is getroffen om hen te behouden voor het arbeidsproces zoals bijvoorbeeld een scholingssubsidie, een vervoersvoorziening voor woon-werkverkeer, een aanpassing van de werkplek.
- degenen die op grond van een arbeidsgeneeskundig oordeel als arbeidsgehandicapt worden aangewezen. Dit kunnen zowel mensen zijn die nog geen werkgever hebben, als personen die wel een dienstbetrekking hebben.
  Bij werknemers zal de arbodienst hierbij een belangrijke adviserende rol hebben. De arbodienst zal namelijk in eerste instantie beoordelen of betrokkene zonder aanpassingen inderdaad zijn eigen werk niet meer kan verrichten en daarover advies uitbrengen aan de UVI. De UVI neemt dan de formele beslissing.

In dit verband kan tevens nog worden opgemerkt dat iemand alleen als arbeidsgehandicapt kan worden aangewezen, wanneer betrokkene dat zelf wil. Het zijn van arbeidsgehandicapte mag nooit ten nadele van de werknemer werken en mag ook niet zonder diens toestemming aan derden worden meegedeeld.

NIA TNO - Polarisavenue 151 - 2132 JJ Hoofddorp
tel.: 023-5549393 **projectnummer: 1080001**

Respondentnummer

Met ingang van 1 juli 1998 jl. is de Wet op de (Re)integratie Arbeidsgehandicapten (REA) ingevoerd. Met deze wet is getracht het bestaande reïntegratie-instrumentarium te verbeteren en - vooral - beter te laten werken. Op de linkerpagina hebben we nog even kort aangegeven wat er met de REA vooral gaat veranderen.

Uiteraard is het bij deze peiling nog te vroeg om de diensten al te vragen naar hun ervaringen met de mogelijkheden en de voorzieningen die deze wet biedt. Maar we kunnen via deze peiling natuurlijk wel een beeld geven wat de diensten van deze wet verwachten en hoe zij zich op deze wet inmiddels hebben voorbereid. Onderstaande serie vragen zijn bedoeld om hierin nader inzicht te krijgen.

1.	Hoe wordt er bij uw dienst aangekeken tegen de mogelijkheden die de REA biedt?	☐ overwegend positief ☐ neutraal ☐ overwegend negatief

2. Hoe heeft uw dienst zich **INTERN** voorbereid op de invoering van de REA?

(meer antwoorden zijn mogelijk)

richting eigen personeel

☐ het eigen personeel heeft schriftelijke documentatie over de 'ins en outs' van deze wet gekregen
☐ er zijn bijeenkomsten georganiseerd voor het eigen personeel over de REA
☐ we hebben intern afspraken gemaakt over de procedure en criteria die aangehouden zullen worden bij het geven van een medisch arbeidskundig oordeel over of iemand wel of niet arbeidsgehandicapt is
☐ voor onze eigen deskundigen hebben we gezorgd voor een (extra) scholing op het terrein van reïntegratie
☐ we hebben er extra deskundigen voor aangenomen, en wel van de volgende disciplines:

.....

richting werkgevers en werknemers

☐ we hebben schriftelijk voorlichtingsmateriaal verspreid onder 'onze' werkgevers betreffende de REA
☐ we hebben zelf voorlichtingsbijeenkomsten georganiseerd voor de werkgevers betreffende de REA
☐ we hebben deelgenomen aan bijeenkomsten voor werkgevers die door anderen hierover waren georganiseerd
☐ in onze wachtruimten ligt schriftelijk voorlichtingsmateriaal over de REA dat men kan meenemen
☐ in persoonlijke gesprekken met onze klanten hebben we ze over de REA geïnformeerd

☐ (nog) anders hebben wij ons er intern op voorbereid, nl

.....

3. Hoe bekend is de REA inmiddels bij de werkgevers? Wat is de indruk bij uw dienst hierover?

- ☐ het merendeel is hiervan inmiddels wel op de hoogte
- ☐ het merendeel heeft er wel van gehoord maar is nog niet bekend met de details
- ☐ het merendeel is er nog helemaal niet mee bekend
- ☐ de grote bedrijven zijn hiervan inmiddels wel op de hoogte, het midden-en kleinbedrijf (MKB) veel minder
- ☐ bij het MKB is men hiervan inmiddels wel op de hoogte, maar bij de grote bedrijven veel minder
- ☐ het ligt naar onze indruk nog anders, nl.:

.....

4. En wat is de (eerste) indruk bij uw dienst hoe de werkgevers aankijken tegen de REA?

- ☐ het merendeel is overwegend positief
- ☐ het merendeel is overwegend negatief
- ☐ het merendeel heeft er nog geen (uitgesproken) mening over
- ☐ het ligt anders, nl.

.....

5. **Voor het herplaatsen** van een arbeidsgehandicapte werknemer in een andere functie, kan de werkgever nu een herplaatsingsbudget aanvragen of een pakket op maat. Wat zijn de verwachtingen bij uw dienst hierover:
Zal uw dienst hierdoor nu vaker dan voorheen de mogelijkheid kunnen benutten van terugkeer bij de eigen werkgever in een andere functie?

- ☐ ja, wij verwachten dat die mogelijkheid nu vaker benut zal worden
- ☐ nee, wij verwachten niet dat hierdoor het aantal herplaatsingen in een andere functie zal toenemen
- ☐ ligt anders, nl.

.....

5a. Heeft uw dienst al ervaring opgedaan met een herplaatsingsbudget?	☐ nee ---> DOORGAAN MET VRAAG 6 ☐ ja

5b. Zo ja, hoe waren die ervaringen ***met het aanvragen*** van dit budget en kunt u uw antwoord kort toelichten?

- ☐ die waren *gunstig*, omdat: .....
- ☐ die waren *ONgunstig*, omdat: .....

5c. En ***kon men er alles mee doen wat men wilde respectievelijk de hoogte van dit budget***:: hoe waren de ervaringen daarmee?

- ☐ die waren *gunstig*, omdat: .....
- ☐ die waren *ONgunstig*, omdat: .....

6. En **voor het in dienst nemen** van een arbeidsgehandicapte waarvoor met de REA een werkgever nu een plaatsingsbudget krijgt, alsmede geen fincancieel risico meer loopt bij ziekte. Wat zijn de verwachtingen bij uw dienst hierover: Zullen werkgevers hierdoor vaker dan voorheen een arbeidsgehandicapte in dient gaan nemen?

- ☐ ja, wij verwachten dat die mogelijkheid nu vaker benut zal worden
- ☐ nee, wij verwachten niet dat werkgevers hierdoor vaker zullen besluiten om een arbeidsgehandicapte in dienst te nemen
- ☐ ligt anders, nl.

.....

6a. Heeft uw dienst al ervaring opgedaan met een plaatsingsbudget?	☐ nee ---> DOORGAAN MET VRAAG 7 ☐ ja

6b. Zo ja, hoe waren die ervaringen ***met het aanvragen*** van dit budget en kunt u uw antwoord kort toelichten?

- ☐ die waren *gunstig*, omdat: .....
- ☐ die waren *ONgunstig*, omdat: .....

6c. En ***kon men er alles mee doen wat men wilde respectievelijk de hoogte van dit budget***:: hoe waren de ervaringen daarmee?

- ☐ die waren *gunstig*, omdat: .....
- ☐ die waren *ONgunstig*, omdat: .....

7. Hoe heeft uw dienst zich **EXTERN** voorbereid op de REA?:
Heeft uw dienst met het oog op de invoering van de REA bijvoorbeeld nog nader contact/overleg gehad met de UVI's waarmee uw dienst te maken heeft?

- ☐ ja, met alle UVI's waarmee wij in de praktijk te maken hebben
- ☐ ja, maar niet met alle
- ☐ nee, nog geen nader contact over gehad maar we zijn dat nog wel van plan
- ☐ nee en we zijn dat (voorlopig) ook niet van plan

] -> DOORGAAN MET VRAAG 8

7a. Vonden die contacten plaats op centraal niveau of ook - of alleen - in de regio's (dus tussen een vestiging van uw dienst en een vestiging van een UVI) ?	☐ alleen op centraal niveau ☐ zowel centraal als ook in de regio('s) ☐ alleen in de regio('s)

8. Hoe was de samenwerking tussen uw dienst en de UVI's *vóórdat* de REA werd ingevoerd?

- ☐ over het geheel genomen *goed*
- ☐ met een aantal UVI's goed, met een aantal minder goed
- ☐ over het geheel genomen *niet zo goed*
- ☐ lag anders, nl.

.....

9. En hoe wordt bij uw dienst de samenwerking met de UVI's *onder* de REA ingeschat?

- ☐ die zal beter worden
- ☐ die zal slechter worden
- ☐ zal niet wezenlijk veranderen

10. Sommige diensten hebben met één of meer UVI's een periodiek, gestructureerd overleg over de reïntegratiedossiers. Is dat bij uw dienst ook het geval?

- ☐ nee, en wij vinden dat ook niet echt nodig
- ☐ nee, maar wij zouden dat wel graag willen

] -> DOORGAAN MET VRAAG 11

- ☐ ja, met de volgende UVI's hebben wij een periodiek, gestructureerd overleg over de reïntegratiedossiers:

.....

10a. Zo ja, hoe vaak vindt dat overleg in de regel plaats?

- ☐ 1 keer per maand
- ☐ 1 keer per 2 maanden
- ☐ 1 keer per 3 maanden
- ☐ anders, nl.: .....

10b. Welke deskundigen nemen aan dit overleg in de regel deel?

- namens onze dienst meestal: .....

- van de betrokken UVI('s) meestal: .....

10c. Wordt het bij uw dienst als een optimale gezamenlijke gevalsbehandeling beschouwd of leven er wat dit betreft bij uw dienst nog enige wensen?

- ☐ wij vinden het al optimaal; bij ons leven wat dit betreft verder geen wensen
- ☐ nee, voor een optimale gezamenlijke gevalsbehandeling zal volgens ons nog het volgende nodig zijn:

.....

11. Hieronder noemen we een aantal instanties die voor arbodiensten mogelijk (ook) samenwerkingspartners zouden kunnen zijn in de reïntegratie-trajecten.
Van u zouden we graag willen weten of uw dienst hiermee wel of geen contacten heeft 'lopen' over samenwerken (of nog geen contact mee heeft maar wel van plan is om hiermee contact te gaan zoeken).

		heeft uw dienst hiermee contacten over samenwerken?				*sinds wanneer bestaan die contacten?*	
		nee, ook niet van plan	**nog niet/ wèl van plan**	**ja**		**al vóór juli 1998**	**sinds juli 1998**
a.	arbeidsbureau's	☐	☐	☐	->	☐	☐
b.	sociale diensten	☐	☐	☐	->	☐	☐
c.	Centra voor Werk en Inkomen	☐	☐	☐	->	☐	☐
d.	uitzendbureau's	☐	☐	☐	->	☐	☐
e.	verzekeraars	☐	☐	☐	->	☐	☐
f.	bureau's voor outplacement/ headhunters	☐	☐	☐	->	☐	☐
g.	bureau's voor juridische adviezen	☐	☐	☐	->	☐	☐
f.	mediator /conflictbemiddelaar(s)	☐	☐	☐	->	☐	☐

12. Over de rol van de verzekeraars in de reïntegratie-trajecten zouden we u nog het volgende willen vragen:
Is het uw dienst al eens overkomen dat er door de verzekeraar van de werkgever voor het ziekterisico/de loonderving, eisen of voorwaarden werden gesteld aan de reïntegratie-activiteiten die uw dienst voor een werknemer wilde ondernemen?

☐ nee, dat hebben wij tot nu toe nog nooit meegemaakt ---> DOORGAAN MET VRAAG 13a

☐ nee, nog niet meegemaakt maar het zou wel kunnen gebeuren gezien de polisvoorwaarden die (sommige) werkgevers hebben waarmee wij te maken hebben
☐ ja, dat is ons wel eens een keer overkomen
☐ dat is ons al meedere keren overkomen
☐ dat overkomt ons regelmatig

12a. Kunt u kort toelichten wat die eisen of voorwaarden dan inhouden? Liggen die voornamelijk op het financiële vlak, houden zij uitsluiting in van werknemers met bepaalde klachten/diagnoses, wil men zich dan (ook) inhoudelijk met de reïntegratie-activiteiten bemoeien, e.d.?

.....

12b. Hoe wordt er bij uw dienst tegen deze eisen van de vezekeraar aangekeken?

☐ overwegend positief
☐ neutraal
☐ overwegend negatief

Om een beroep te kunnen doen op de 'REA-budgetten' moet een werknemer zijn erkend als arbeidsgehandicapt. Een deel van de werknemers zal hier automatisch onder vallen omdat zij al een arbeidsongeschiktheids-uitkering of -voorziening ontvangen. Bij andere zieke of arbeidsongeschikte werknemers zal de UVI het predikaat arbeidsgehandicapt afgeven op grond van een medisch arbeidskundig oordeel dat in eerste instantie door de arbodienst wordt opgesteld.
Wat zijn de verwachtingen bij uw dienst hierover?

13a. Verwacht u dat werkgevers erop zullen gaan aandringen om ***bij zieke werknemers*** een medisch arbeidskundig oordeel af te geven dat betrokkene arbeidsgehandicapt is?

- ☐ wij verwachten dat er wat dit betreft *grote* druk op ons zal worden uitgeoefend
- ☐ verwachten hierop wel *enige* druk
- ☐ verwachten hierop *nauwelijks* druk
- ☐ zal anders liggen, nl.

.....

13b. En voor werknemers met een aandoening of een beperking ***die nog niet zijn uitgevallen*** maar waarbij uw dienst inschat dat er extra inspanningen nodig zullen zijn om te voorkomen dat zij zullen gaan uitvallen:

Zal uw dienst die beoordelen als arbeidsgehandicapt om een beroep te kunnen doen op een herplaatsingsbudget?
- ☐ nee ---> DOORGAAN MET VRAAG 14
- ☐ ja

13c. Heeft die situatie zich al eens voorgedaan?
- ☐ nee
- ☐ ja

14. En wat verwacht uw dienst van de werknemers waarbij uw dienst van oordeel is dat zij als arbeidsgehandicapt zouden kunnen worden aangewezen: Zullen zij het predikaat 'arbeidsgehandicapt' willen krijgen of verwacht u dat een deel hiertegen bezwaar zal maken/ onderuit zal willen komen?

Wij verwachten dat van degenen die wij als arbeidsgehandicapt beoordelen:

- ☐ meer dan de helft hiertegen bezwaar zal maken
- ☐ ongeveer de helft
- ☐ tussen de helft à een kwart
- ☐ minder dan een kwart
- ☐ slechts enkelen zullen hiertegen bezwaar maken
- ☐ zal anders liggen, nl.

.....

In dit verband willen wij u tevens nog vragen naar de verwachtingen bij uw dienst van de zogenoemde FARBO-regeling.

De FARBO-regeling is de afkorting van de de 'Regeling willekeurige afschrijving arbo-investeringen'. Deze regeling is door de ministeries van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) en Financiën in het leven geroepen om ondernemers te stimuleren te investeren in arbo-vriendelijke bedrijfsmiddelen.

De regeling houdt in dat ondernemers vanaf 1 januari 1998 hun investeringen in apparaten of voorzieningen die de arbeidsomstandigheden voor werknemers verbeteren, willekeurig mogen afschrijven; dat wil zeggen op het moment dat de werkgever zèlf kiest. (Anders dan bij de 'gewone' bedrijfsinvesteringen die pas kunnen worden afgeschreen als ze in gebruik zijn genomen, mogen 'FARBO-investeringen' dus al worden afgeschreven vanaf het moment dat het bedrijfsmiddel is gekocht.) De bedrijfsmiddelen waarvoor de FARBO-regeling geldt staan op de zogenoemde Arbolijst en betreffen bijvoorbeeld investeringen die de lawaaidoofheid tegengaan, fysiek zware arbeid verminderen of blootstelling aan schadelijke stoffen voorkomen.

15a. Is deze FARBO-regeling bij uw dienst bekend?	☐ ja ☐ wel van gehoord, maar de details zijn ons (nog) niet bekend ☐ nee

15b. Wat zijn uw verwachtingen over het gebruik van deze regeling. Zal er door werkgevers in de toekomst vaak, af en toe of nauwelijks gebruik van worden gemaakt?

Onze inschatting is dat er:
- ☐ vaak een beroep op zal worden gedaan
- ☐ af en toe
- ☐ nauwelijks een beroep op zal worden gedaan
- ☐ geen mening/ kunnen daarover (nog) geen inschatting geven

15c. Welke bedrijven zullen volgens uw dienst, voornamelijk gebruik gaan maken van de mogelijkheden die de FARBO-regeling biedt?

- ☐ voornamelijk de grote bedrijven
- ☐ voornamelijk het midden- en klein bedrijf (MKB)
- ☐ dat zal niet afhangen van de grootte van het bedrijf, het kan voor ieder bedrijf interessant zijn
- ☐ geen mening/ kunnen daarover (nog) geen inschatting geven

15d. Verwacht u dat de FARBO-regeling een bijdrage zal kunnen gaan leveren aan het bevorderen van de reïntegratie?

- ☐ ja, het zal hieraan een grote bijdrage kunnen leveren
- ☐ een kleine bijdrage
- ☐ nee, het zal hieraan nauwelijks tot geen bijdrage aan leveren

16. Heeft uw dienst al eens meegemaakt dat een werkgever voor het verbeteren van de arbeidsomstandigheden een beroep heeft gedaan op deze FARBO-regeling?	☐ nee ---> DOORGAAN MET VRAAG 17 ☐ ja

16a. Zo ja, waren de ervaringen daarmee gunstig of ongunstig en kunt u uw antwoord kort toelichten?

- ☐ die waren *gunstig*, omdat: .....
- ☐ die waren *ONgunstig*, omdat: .....

In de vorige peiling is bij de diensten nagegaan of zij bepaalde afspraken hebben met extrene deskundigen en/of instellingen voor behandeling of diagnostiek. Aan de hand daarvan hebben we een globaal overzicht kunnen opstellen over samenwerking van de arbodiensten met externe hulpverleners.
In deze vragenlijst willen we nog wat verder ingaan op de inhoud van die samenwerkingsafspraken zoals: wanneer zijn die afspraken gemaakt, zijn zij voornamelijk bedoeld voor feed back op de diagnostiek of ook om door te kunnen verwijzen voor behandeling, hoe vaak wordt er gebruik van gemaakt, e.d.

17. Heeft uw dienst bepaalde ***afspraken met externe psychologen en/of psychiaters*** die u zonodig kunt inschakelen voor de reïntegratie van een werknemer ?	☐ nee ---> DOORGAAN MET VRAAG 18 ☐ ja
17a. Staan die afspraken op papier?	☐ ja ☐ nee

17b. Van wanneer dateren die afspraken?
(indien uw dienst met verschillende psychologen of psychiaters afspraken heeft, dan degene aanhouden met wie het eerst deze afspraken zijn gemaakt)

☐ die afspraken waren al vóór 1996 gemaakt
☐ ze zijn in 1996 gemaakt
☐ ze dateren van recenter (dus in 1997 of dit jaar gemaakt)

17c. Wanneer wordt er gebruik van gemaakt: voornamelijk voor feed-back op de diagnostiek of (ook) om hen te kunnen inschakelen voor de verdere begeleiding van een werknemer?

We gebruiken onze contacten die we hebben met psychologen/psychiaters :

☐ voornamelijk voor nadere diagnostiek
☐ voornamelijk om hen te kunnen inschakelen voor de verdere begeleiding van een werknemer
☐ voor beide mogelijkheden
☐ nog anders, nl.

.....

17d. Wat voor afspraken heeft uw dienst hierbij over de financiering?	*de rekening gaat in zo'n geval **meestal** naar:* ☐ de werkgever ☐ de zorgverzekeraar ☐ de UVI ☐ anders, nl.: .....
17e. Kunt u een indicatie geven hoe vaak, gemiddeld genomen, een bedrijfsarts bij uw dienst een beroep doet op deze externe hulpverlener(s)?	- per bedrijfsarts gemiddeld: ..... keer ***per maand*** ☐ geen idee/ kan geen schatting hierover geven
17f. En komt het wel eens voor dat ook andere deskundigen bij uw dienst op deze externe hulpverlener(s) een beroep doen?	☐ ja, vaak ☐ soms ☐ zelden ☐ nee, nooit

18. Heeft uw dienst zelf één of meer psychologen in dienst?	☐ nee ---> DOORGAAN MET VRAAG 19 ☐ ja

18a. Wanneer uw dienst voor de reïntegratie van een werknemer een beroep doet op een psycholoog of een psychiater buiten de dienst: wat is daarvoor dan de reden?

☐ onze eigen psycholoog heeft geen taak op dit terrein heeft/houdt zich met andere zaken bezig
☐ er is dan sprake van een intern capaciteitsprobleem
☐ omdat de betrokken werknemer of werkgever dan voorkeur heeft voor iemand buiten de dienst
☐ gebeurt (ook) wel eens om een andere reden, nl.

.....

19. Heeft uw dienst bepaalde ***afspraken met externe fysiotherapeuten*** die u zonodig kunt inschakelen voor de reïntegratie van een werknemer ?	☐ nee ---> DOORGAAN MET VRAAG 20 ☐ ja
19a. Staan die afspraken op papier?	☐ ja ☐ nee

19b. Van wanneer dateren die afspraken?
(indien uw dienst met verschillende fysiotherapeuten afspraken heeft, dan degene aanhouden met wie het eerst deze afspraken zijn gemaakt)

☐ die afspraken waren al vóór 1996 gemaakt
☐ ze zijn in 1996 gemaakt
☐ ze dateren van recenter (dus in 1997 of dit jaar gemaakt)

19c. Wanneer wordt er gebruik van gemaakt: voornamelijk voor feed-back op de diagnostiek of (ook) om hen te kunnen inschakelen voor de verdere begeleiding van een werknemer?

We gebruiken onze contacten die we hebben met fysiotherapeuten :

☐ voornamelijk voor nadere diagnostiek
☐ voornamelijk om hen te kunnen inschakelen voor de verdere begeleiding van een werknemer
☐ voor beide mogelijkheden
☐ nog anders, nl.

.....

19d. Wat voor afspraken heeft uw dienst hierbij over de financiering?	*de rekening gaat in zo'n geval **meestal** naar:* ☐ de werkgever ☐ de zorgverzekeraar ☐ de UVI ☐ anders, nl.: .....
19e. Kunt u een indicatie geven hoe vaak, gemiddeld genomen, een bedrijfsarts bij uw dienst een beroep doet op deze externe fysiotherapeuten?	- per bedrijfsarts gemiddeld: ..... keer ***per maand*** ☐ geen idee/ kan geen schatting hierover geven
19f. En komt het wel eens voor dat ook andere deskundigen bij uw dienst op deze externe hulpverlener(s) een beroep doen?	☐ ja, vaak ☐ soms ☐ zelden ☐ nee, nooit

20. Heeft uw dienst zelf één of meer fysiotherapeuten in dienst?	☐ nee ---> DOORGAAN MET VRAAG 21 ☐ ja

20a. Wanneer uw dienst voor de reïntegratie van een werknemer een beroep doet op fysiotherapeut buiten de dienst: wat is daarvoor dan de reden?

☐ onze eigen fysiotheraeut heeft geen taak op dit terrein heeft/houdt zich met andere zaken bezig
☐ er is dan sprake van een intern capaciteitsprobleem
☐ omdat de betrokken werknemer of werkgever dan voorkeur heeft voor iemand buiten de dienst
☐ gebeurt (ook) wel eens om een andere reden, nl.

.....

21. Heeft uw dienst bepaalde ***afspraken met maatschappelijk werkers buiten de dienst*** die u zonodig kunt inschakelen voor de reïntegratie van een werknemer ?	☐ nee ---> DOORGAAN MET VRAAG 22 ☐ ja
21a. Staan die afspraken op papier?	☐ ja ☐ nee

21b. Van wanneer dateren die afspraken?
(indien uw dienst met verschillende maatschappelijk werkers afspraken heeft, dan degene aanhouden met wie het eerst deze afspraken zijn gemaakt)

☐ die afspraken waren al vóór 1996 gemaakt
☐ ze zijn in 1996 gemaakt
☐ ze dateren van recentert (dus in 1997 of dit jaar gemaakt)

21c. Wanneer wordt er gebruik van gemaakt: voornamelijk om advies in te winnen of (ook) om hen te kunnen inschakelen voor de verdere begeleiding van een werknemer?

We gebruiken onze contacten die we hebben met maatschappelijk werkers :

☐ voornamelijk om advies in te winnen
☐ voornamelijk om hen te kunnen inschakelen voor de verdere begeleiding van een werknemer
☐ voor beide mogelijkheden
☐ nog anders, nl.

.....

21d. Wat voor afspraken heeft uw dienst hierbij over de financiering?	*de rekening gaat in zo'n geval **meestal** naar:* ☐ de werkgever ☐ de zorgverzekeraar ☐ de UVI ☐ anders, nl.: .....
21e. Kunt u een indicatie geven hoe vaak, gemiddeld genomen, een bedrijfsarts bij uw dienst een beroep doet op deze externe maatschappelijk werkers?	- per bedrijfsarts gemiddeld: ..... keer ***per maand*** ☐ geen idee/ kan geen schatting hierover geven
21f. 'En komt het wel eens voor dat ook andere deskundigen bij uw dienst op deze externe hulpverlener(s) een beroep doen?	☐ ja, vaak ☐ soms ☐ zelden ☐ nee, nooit

22. Heeft uw dienst zelf één of meer maatschappelijk werkers in dienst?	☐ nee ---> DOORGAAN MET VRAAG 23 ☐ ja

22a. Wanneer uw dienst voor de reïntegratie van een werknemer een beroep doet op een maatsschappelijk werker buiten de dienst: wat is daarvoor dan de reden?

☐ onze eigen maatschappelijk werker(s) heeft geen taak op dit terrein heeft/houdt zich met andere zaken bezig
☐ er is dan sprake van een praktisch capaciteitsprobleem
☐ omdat de betrokken werknemer of werkgever dan voorkeur heeft voor iemand buiten de dienst
☐ gebeurt (ook) wel eens om een andere reden, nl.

.....

23. Heeft uw dienst bepaalde ***afspraken met ziekenhuizen of specialistenpoli's*** die u zonodig kunt inschakelen voor de reïntegratie van een werknemer ?	☐ nee ---> DOORGAAN MET VRAAG 24 ☐ ja
23a. Staan die afspraken op papier?	☐ ja ☐ nee

23b. Van wanneer dateren die afspraken?
(indien uw dienst met verschillende ziekenhuizen of specialiistenpoli's afspraken heeft, dan degene aanhouden met wie het eerst deze afspraken zijn gemaakt)

☐ die afspraken waren al vóór 1996 gemaakt
☐ ze zijn in 1996 gemaakt
☐ ze dateren van recenter (dus in 1997 of dit jaar gemaakt)

23c. Wanneer wordt er gebruik van gemaakt: voornamelijk voor feed-back op de diagnostiek of (ook) om hen te kunnen inschakelen voor de verdere begeleiding van een werknemer

We gebruiken onze contacten die we hebben met ziekenhuizen of specialistenpoli's :

☐ voornamelijk voor nadere diagnostiek
☐ voornamelijk om hen te kunnen inschakelen voor de verdere begeleiding van een werknemer
☐ voor beide mogelijkheden
☐ nog anders, nl.

.....

23d. Wat voor afspraken heeft uw dienst hierbij over de financiering?	*de rekening gaat in zo'n geval **meestal** naar:* ☐ de werkgever ☐ de zorgverzekeraar ☐ de UVI ☐ anders, nl.: .....
23e. Kunt u een indicatie geven hoe vaak, gemiddeld genomen, een bedrijfsarts bij uw dienst een beroep doet op die ziekenhuizen of specialistenpoli's?	- per bedrijfsarts gemiddeld: ..... keer ***per maand*** ☐ geen idee/ kan geen schatting hierover geven
23f. En komt het wel eens voor dat ook andere deskundigen bij uw dienst op deze externe hulpverleners een beroep doen?	☐ ja, vaak ☐ soms ☐ zelden ☐ nee, nooit

24. Heeft uw dienst bepaalde ***afspraken met rugadviescentra*** die u zonodig kunt inschakelen voor de reïntegratie van een werknemer ?	☐ nee ---> DOORGAAN MET VRAAG 25 ☐ ja
24a. Staan die afspraken op papier?	☐ ja ☐ nee

24b. Van wanneer dateren die afspraken?
(indien uw dienst met verschillende van dergelijke centra of instituten afspraken heeft, dan degene aanhouden met wie het eerst deze afspraken zijn gemaakt)

☐ die afspraken waren al vóór 1996 gemaakt
☐ ze zijn in 1996 gemaakt
☐ ze zijn dateren van recenter (dus in 1997 of dit jaar gemaakt)

24c. Wanneer wordt er gebruik van gemaakt: voornamelijk voor feed-back op de diagnostiek of (ook) om hen te kunnen inschakelen voor de verdere begeleiding van een werknemer?

We gebruiken onze contacten die we hebben met rugadviescentra of soortgelijke instituten :

☐ voornamelijk voor nadere diagnostiek
☐ voornamelijk om hen te kunnen inschakelen voor de verdere begeleiding van een werknemer
☐ voor beide mogelijkheden
☐ nog anders, nl.

.....

24d. Wat voor afspraken heeft uw dienst hierbij over de financiering?	*de rekening gaat in zo'n geval **meestal** naar:* ☐ de werkgever ☐ de zorgverzekeraar ☐ de UVI ☐ de bedrijfstakorganisatie ☐ anders, nl.: .....
24e. Kunt u een indicatie geven hoe vaak, gemiddeld genomen, een bedrijfsarts bij uw dienst een beroep doet op die centra of instituten?	- per bedrijfsarts gemiddeld: ..... keer ***per maand*** ☐ geen idee/ kan geen schatting hierover geven
24f. En komt het wel eens voor dat ook andere deskundigen bij uw dienst op deze externe zorgaanbieders een beroep doen?	☐ ja, vaak ☐ soms ☐ zelden ☐ nee, nooit

25. Heeft uw dienst bepaalde ***afspraken met huisartsen*** waarop u zonodig een beroep kunt doen voor de reïntegratie van een werknemer?	☐ nee ---> DOORGAAN MET VRAAG 26 ☐ ja

25a. Van wanneer dateren die afspraken?
(indien uw dienst met verschillende huisartsem afspraken heeft, dan degene aanhouden met wie het eerst deze afspraken zijn gemaakt)

☐ die afspraken waren al vóór 1996 gemaakt
☐ ze zijn in 1996 gemaakt
☐ ze dateren van recenter (dus in 1997 of dit jaar gemaakt)

25b. Staan die afspraken op papier?	☐ ja, afgeleid van het convenant tussen de NVAB en de LHV ☐ ja, anderszins ☐ nee, die afspraken staan niet op papier

25c. Wanneer wordt er gebruik van gemaakt: voornamelijk voor feed-back op de diagnostiek of (ook) om te kunnen inschakelen voor de verdere begeleiding van een werknemer?

We gebruiken onze contacten die we hebben met huisartsen :

☐ voornamelijk voor nadere diagnostiek/ feed-back op de diagnostiek
☐ voornamelijk om hen te kunnen inschakelen voor de verdere begeleiding van een werknemer
☐ voor beide mogelijkheden
☐ nog anders, nl.

.....

25d. Wat voor afspraken heeft uw dienst hierbij over de financiering?	*de rekening gaat in zo'n geval **meestal** naar:* ☐ de werkgever ☐ de zorgverzekeraar ☐ de UVI ☐ anders, nl.: .....
25e. Kunt u een indicatie geven hoe vaak, gemiddeld genomen, een bedrijfsarts bij uw dienst een beroep doet op die huisartsen?	- per bedrijfsarts gemiddeld: ..... keer ***per maand*** ☐ geen idee/ kan geen schatting hierover geven
25f. En komt het wel eens voor dat ook andere deskundigen bij uw dienst op deze huisartsen een beroep doen?	☐ ja, vaak ☐ soms ☐ zelden ☐ nee, nooit

In de eerste peiling zijn enkele vragen gesteld om een beeld te krijgen welke werkaanpassingen er in de praktijk daadwerkelijk geregeld kunnen worden om ervoor te zorgen dat iemand weer in het arbeidsproces kan terugkeren.
Daarbij is echter nog niet gevraagd of deze aanpassingen dan tijdelijk of blijvend zijn en hoe vaak het werk eerst op arbeidstherapeutische basis wordt hervat.
Tevens is toen nog niet gevraagd welke werkaanpassingen naar uw mening eigenlijk meer zouden moeten kunnen worden toegepast.

De volgende serie vragen is bedoeld om hierin meer inzicht te krijgen.

26. Wat zijn de ervaringen bij uw dienst wanneer er voor de reïntegratie van een werknemer één van onderstaande werkaanpassingen wordt geregeld.
Is er dan meestal sprake van een blijvende werkaanpassing voor de betrokken werknemer of gebeurt dat slechts soms, zelden of eigenlijk nooit?

(Hoewel een en ander uiteraard mede zal afhangen van de werkgever waarmee u dan te maken heeft, gaat het ons om het totaalbeeld dat uw dienst hierover heeft.)

Wanneer deze aanpassing voor de reïntegratie van een werknemer wordt geregeld, dan is dit:	**meestal** blijvend	**soms** blijvend	**zelden** blijvend	**nooit** blijvend
- andere werktijden	☐	☐	☐	☐
- korter werken	☐	☐	☐	☐
- andere functie	☐	☐	☐	☐
- andere werkplek	☐	☐	☐	☐
- weglaten van één of meer taken	☐	☐	☐	☐

27. En wat zijn ***na de invoering van de Wulbz in 1996*** bij uw dienst de ervaringen met iemand op arbeidstherapeutische basis het werk laten hervatten (dus iemand eerst een tijd zonder of slechts tegen gedeeltelijke loonwaarde laten werken). Kunt u dat meestal nog wel regelen wanneer u dit gewenst acht, of valt dit na de invoering van de Wulbz slechts soms, zelden of eigenlijk nooit meer te regelen?

Iemand eerst op arbeidstherapeutische basis het werk laten hervatten, kunnen wij na de Wulbz:

☐ eigenlijk nooit meer realiseren... ---> DOORGAAN MET VRAAG 28
☐ zelden realiseren
☐ soms realiseren
☐ meestal nog wel realiseren

27a. Is dit nog gebonden aan een specifieke situatie? Bijvoorbeeld: het valt alleen te regelen voor werknemers die door de UVI zijn erkend als arbeidsgehandicapt, of alleen bij werkgevers die volledig zijn verzekerd tegen het risico van loondoorbetaling bij ziekteverzuim, e.d.?

☐ nee
☐ ja, onze ervaring is dat het voornamelijk valt te regelen wanneer:

.....

28. Leven er nog wensen bij uw dienst omtrent werkaanpassingen in het algemeen?

Zijn er bijvoorbeeld bepaalde werkaanpassingen waarbij uw ervaring is dat die nu zelden of nooit gerealiseerd kunnen worden, maar die volgens uw dienst bij heel wat reïntegraties het proces zouden kunnen versnellen of de slaagkans in het algemeen kunnen bevorderen?

☐ nee, bij ons bestaan er geen specifieke wensen op dit terrein
☐ ja, de volgende werkaanpassingen zouden volgens ons veel meer moeten kunnen worden geregeld:

.....

29. Waarom kunnen bepaalde werkaanpassingen soms, zelden of nooit gerealiseerd worden? Wat zijn de ervaringen bij uw dienst hiermee?

Wanneer een werkaanpassing niet gerealiseerd kan worden, dan is dit omdat:	**meestal**	**soms**	**zelden**	**nooit**
- de werkgever dan de kosten te hoog vindt	☐	☐	☐	☐
- de werkgever die extra energie er niet in wil steken	☐	☐	☐	☐
- bij het bedrijf een gestructureerd beleid ontbreekt om zieke werknemers te helpen te reïntegreren	☐	☐	☐	☐
- de betrokken werknemer het zelf niet wil/ er vanaf ziet	☐	☐	☐	☐

om nog andere redenen, nl.:

☐ **meestal** ....

☐ **soms** .....

☐ **zelden** ....

30. Wat doet uw dienst wanneer een werkaanpassing die u voorstelt toch niet gerealiseerd kan worden?

Wanneer zo'n stiuatie zich voordoet, dan doen wij dit:	**meestal**	**soms**	**zelden**	**nooit**
- we leggen de reden hiervan dan vast in het dossier van de betrokken werknemer	☐	☐	☐	☐
- we checken dan nog eens of de reden waarom het niet kan ook echt gegrond is	☐	☐	☐	☐
- we gaan dan nog eens een gesprek aan met de betrokkene(n) die het 'tegenhouden'	☐	☐	☐	☐
- we dragen de verantwoordelijkheid voor de reïntegratie dan over aan de werkgever	☐	☐	☐	☐
- we gaan dan zoeken naar een andere werkaanpassing	☐	☐	☐	☐
- we bespreken het dan nog eens intern/ binnen de dienst	☐	☐	☐	☐

wij doen dan nog iets anders, nl.:

☐ **meestal** .....

☐ **soms** .....

☐ **zelden** .....

31. En wat doet uw dienst wanneer u merkt dat een werkgever een werknemer 'liever kwijt dan rijk is' en met name om die reden niet wil meewerken aan het zoeken naar een oplossing om betrokkene terug te laten keren op het werk?

Kunt u onderstaand kort een beeld schetsen hoe uw dienst zoiets meestal tracht op te lossen?

.....

32. En wat doet uw dienst wanneer u merkt dat een werknemer niet wil meewerken aan het zoeken naar een oplossing om weer terug te kunnen keren op het werk?

Kunt u onderstaand kort een beeld schetsen hoe uw dienst zoiets meestal tracht op te lossen?

.....

33a. Hoe worden bij uw dienst de ervaringen die worden opgedaan in de reïntegratie-trajecten intern teruggekoppeld?

Gebeurt dat:	**ja**	**nee**	**niet van toepassing dat hebben wij niet**
a. via de intercollegiale toetsing?	☐	☐	☐
b. via het periodieke deskundigenoverleg?	☐	☐	☐
c. via een intern mededelingenblad?	☐	☐	☐

wij koppelen onze ervaringen (ook) nog anders intern terug, nl.:

.....

33b. Heeft uw dienst hierover vaste afspraken of wordt het aan iedereen zelf overgelaten òf, en hoè ervaringen in de reïntegratie-trajecten aan collega's worden terugkoppeld?

☐ we hebben daarover vaste afspraken en die staan ook op papier
☐ we hebben daarover vaste afspraken maar die staan NIET op papier
☐ nee, daarover hebben we geen afspraken

HARTELIJK DANK VOOR UW MEDEWERKING AAN DEZE PEILING EN DE TIJD DIE U BESCHIKBAAR HEEFT GESTELD VOOR HET INVULLEN VAN DEZE VRAGENLIJST

Wilt u onderstaand aangeven wie deze vragenlijst heeft/hebben ingevuld en of de antwoorden mogen worden beschouwd als 'een gemiddelde voor de gehele dienst'?

Deze vragenlijst is ingevuld door: (functie)

(functie)

Bij welke vragen schetst het antwoord een beeld voor uw gehele dienst?

☐ bij alle vragen
☐ de antwoorden bij de volgende vragen uitgezonderd:

.....

Indien u nog aanvullende opmerkingen heeft over de items waarop we bij deze peiling zijn ingegaan, dan vernemen wij dat uiteraard graag. U kunt daarvoor onderstaande ruimte benutten en eventueel de achterkant van deze pagina.

Bijlage 2

Richtlijnen Lisv
inzake de (her)plaatsingsbudgetten Wet Rea

Mededeling 98.32 vervolg, 23 maart 1998
Mededeling 98.109, 7 oktober 1998
Mededeling 99.005, 1 februari 1999

Uw brief van

Uw kenmerk

Behandeld door
F. de Groot
Doorkiesnummer
020-504 75 15

Ons kenmerk
V&G/GS/19288

MEDEDELING
M 98.32 vervolg*

Bezoekadres
Gebouw Metropolitan
Buitenveldertselaan 3
1082 VA Amsterdam

Algemeen telefoonnummer
020 504 75 00
Faxnummer
020 504 75 55

Postadres
Postbus 74765
1070 BT Amsterdam

Aan de directies van de uitvoeringsinstellingen

Datum
23-03-1998

Onderwerp
(her)plaatsingsbudgetten REA

Dames en heren,

In zijn vergadering van 4 maart 1998 heeft het Lisv-bestuur het Besluit (her)plaatsingsbudgetten Wet REA vastgesteld.

Genoemd besluit is reeds gepubliceerd in Staatscourant 1998, nr. 51, d.d. 16 maart 1998. De toelichting bij het gepubliceerde Besluit bevat een tweetal onvolkomenheden. Binnenkort zal de SDU een rectificatie van genoemd besluit publiceren.

Het in de voorliggende mededeling als bijlage opgenomen besluit is de gecorrigeerde versie. U wordt verzocht om bij de uitvoering rekening te houden met de beleidslijnen zoals neergelegd in dit besluit.

Hoogachtend,

drs. R. de Groot,
directeur

Bijlage

* M 98.32 van 9-3-98 weggooien, deze M bewaren.

Het Lisv (Landelijk instituut sociale verzekeringen) is opdrachtgever van uitvoeringsinstellingen voor o.a. WW, WAO en ZW. Het Lisv stelt kaders voor de uitvoering en bevordert de samenwerking met arbeidsvoorziening en gemeenten.

Besluit (Her)plaatsingsbudgetten Wet REA

Het Landelijk instituut sociale verzekeringen;
gelet op de artikelen 16 en 17 Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten (Wet REA);

Besluit:

Artikel 1

Indien sprake is van een dienstverband waar het aantal overeengekomen arbeidsuren niet vast ligt, wordt bij de verlaging van het (her)plaatsingsbudget uitgegaan van het minimaal gegarandeerde aantal uren.

Artikel 2

Indien sprake is van een dienstverband met een gegarandeerd aantal arbeidsuren, waarbij het aantal arbeidsuren in de loop van het jaar kan wijzigen, vindt aanpassing van het (her)plaatsingsbudget plaats bij verhoging van het aantal uren.

Artikel 3

1. Er wordt geen (her)plaatsingsbudget verstrekt indien de aanvraag betrekking heeft op een werknemer voor wie in een periode van drie jaar voorafgaand aan de aanvraag reeds eerder aan de werkgever een subsidie op grond van de artikelen 15 tot en met 18 van de Wet REA, artikel 13b van de WIW of artikel 81a van de Arbeidsvoorzieningswet 1996 is verstrekt. Het gestelde in de eerste volzin is niet van toepassing indien de werkgever aannemelijk maakt dat sprake is van relevante veranderingen in de belastbaarheid van de werknemer.

2. Er wordt geen (her)plaatsingsbudget verstrekt indien er sprake is van kennelijk onbedoeld gebruik.

Artikel 4

Inzake het plaatsingsbudget wordt het bedrag f 8.000,- voor het tweede jaar betaald nadat toetsing heeft uitgewezen dat de dienstbetrekking nog steeds geldt voor onbepaalde tijd. Betaling van het bedrag f 4.000,- voor het derde jaar van de dienstbetrekking geschiedt analoog.

Artikel 5

Bij de afweging (her)plaatsingsbudget versus pakket op maat vergelijkt de uitvoeringsinstelling het bedrag aan aantoonbare kosten in het geval een pakket op maat met het bedrag dat de werkgever zou hebben gekregen indien hij een (her)plaatsingsbudget zou hebben aangevraagd.

Artikel 6

In lijn met de concern-aansluitingen in het kader van Pemba worden verzamelingen van werkmaatschappijen onder één aansluitingsnummer beschouwt als één werkgever bij de uitvoering van Wet REA.

Artikel 7

Dit besluit treedt in werking op het tijdstip waarop de Wet REA in werking treedt.

Artikel 8

Dit besluit wordt aangehaald als besluit (Her)plaatsingsbudgetten Wet REA.

Dit besluit zal met de toelichting in de Staatscourant worden geplaatst.

Amsterdam, 4 maart 1998

J.F. Buurmeijer,
voorzitter

Toelichting

Besluit (Her)plaatsingsbudgetten Wet REA

Algemene toelichting

Met de inwerkingtreding van de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten (Wet REA) krijgt de uitvoeringsinstelling de mogelijkheid om op aanvraag van een werkgever een éénmalig forfaitair herplaatsingsbudget à f 8.000,- te verstrekken indien deze een voor de eigen arbeid ongeschikt geworden arbeidsgehandicapte werknemer gedurende tenminste een jaar na de subsidievaststelling in een andere functie arbeid laat verrichten (art. 16 REA).

Art. 17 Wet REA biedt de mogelijkheid aan de uitvoeringsinstelling om op aanvraag een forfaitair plaatsingsbudget te verstrekken indien de werkgever een arbeidsgehandicapte werknemer aanneemt voor tenminste zes maanden. Bij een dienstbetrekking die voor onbepaalde tijd is aangegaan is de hoogte van dit budget f 12.000,- voor het eerste jaar en respectievelijk f. 8.000,- en f. 4.000,- voor het tweede respectievelijk derde jaar.

Beide budgetten zijn bedoeld ter financiering van kosten die verband houden met de (her)plaatsing van een arbeidsgehandicapte. Deze kosten zullen betrekking hebben op scholing, training of begeleiding van de arbeidsgehandicapte, op aanpassingen van de werkplek of inrichting van het bedrijf en de bij de arbeid te gebruiken hulpmiddelen. Daarnaast kunnen deze kosten betrekking hebben op kosten van tijdelijk mindere arbeidsproduktiviteit van betrokken arbeidsgehandicapte.

Voor het al of niet toekennen van een herplaatsingsbudget is van belang dat sprake is van herplaatsing in een andere functie. Blijkens de Toelichting moet de arbodienst dit aangeven in het reïntegratieplan. Herplaatsing bij de oude werkgever in de oude functie geeft geen recht op een herplaatsingsbudget. Blijkens de Toelichting en de Nota n.a.v. Verslag moet het gaan om andersoortige, méér met de krachten en bekwaamheden van de werknemer overeenkomende arbeid: 'Wel is duidelijk dat het bij ander werk in ieder geval moet gaan om arbeid die op essentiële punten verschilt van het werk dat betrokkene placht te verrichten, en dat hij juist vanwege dat verschil wel kan verrichten.' (Nota n.a.v. Verslag, hfdst. 3)
Het is aan de uitvoeringsinstelling om op basis van de informatie uit het reïntegratieplan te bepalen of door de werkgever c.q. diens arbodienst met recht kan worden gesproken over hervatting in een andere functie. Daarbij kan niet alleen worden uitgegaan van de (verandering in) functiebenaming. De uitvoeringsinstelling moet een inschatting maken van de mate waarin sprake is van essentiële en, vanuit belasting-/belastbaarheidsoptiek, relevante verschillen in taken en/of handelingen. Deze inschatting hangt nauw samen met de individuele omstandigheden van het geval en laat zich niet makkelijk vangen in eenduidige, algemene toetscriteria.
Inzake het onderscheid eigen versus andere functie bij de oude werkgever worden vooralsnog geen beleidscriteria vastgesteld.

Naast de in de artikelen 1 en 2 van onderhavig besluit vermelde dienstverbanden kunnen de volgende dienstverbanden worden onderscheiden:

- Dienstverband korter dan één jaar: Gelet op art. 16, derde lid en art. 17, derde lid REA komt de werkgever in aanmerking voor een (her)plaatsingsbudget, waarbij het bedrag van de subsidie naar evenredigheid wordt verlaagd;
- Dienstverband met een geringer aantal uren dat voor een voltijdsdienstbetrekking in de desbetreffende sector van het bedrijfs- en beroepsleven gebruikelijk is: evenredige verlaging van het budget conform hetgeen is gesteld in art. 16, derde lid REA en art. 17, derde lid REA;
- Dienstverband met nul-urencontract: conform hetgeen is gesteld in de Nota naar aanleiding van het Verslag (hoofdstuk 6) wordt geen budget verstrekt.

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 1

Dit artikel regelt dat het uitgangspunt voor de uitvoeringsinstelling in het geval sprake is van een dienstverband waarin het aantal arbeidsuren niet vastligt. In dat geval dient de uitvoeringsinstelling uit te gaan van het minimum gegarandeerde aantal uren bij de vaststelling van een verlaagd subsidiebedrag.

Artikel 2

Indien sprake is van een dienstverband met een gegarandeerd aantal arbeidsuren kan het aantal arbeidsuren in de loop van het jaar wijzigen. Bij vermindering van het aantal uren is wettelijk geregeld dat de hoogte van het budget wordt aangepast en terugvordering zal plaatsvinden. Dit artikel regelt dat bij verhoging van het aantal uren herziening van de hoogte van het budget plaatsvindt op basis van het aantal daadwerkelijk gewerkte uren.

Artikel 3

Het Lisv kan volgens door hem te stellen regels een subsidie als bedoeld in het eerste lid geheel of gedeeltelijk weigeren, wanneer voor dezelfde werknemer bij dezelfde werkgever eerder een voorziening, (her)plaatsingsbudget of pakket-op-maat is verstrekt (art. 16 en 17, vierde lid REA). Gezien de formulering van het vierde lid heeft de uitvoeringsinstelling in voorkomende gevallen strikt genomen geen rechtsgeldige weigeringsgrond indien het Lisv hier niets regelt.

Voor wat betreft de termijn is aangesloten bij de duur van een plaatsingsbudget (3 jaar). Te denken valt bijvoorbeeld aan de werkgever die een arbeidsgehandicapte werknemer heeft aangenomen. Hierdoor ontvangt hij gedurende drie jaar een plaatsingsbudget. Na twee jaar zou de werkgever voor diezelfde werknemer een herplaatsingsbudget kunnen aanvragen in verband met het feit dat de werknemer een andere functie gaat verrichten. In zo'n geval moet van de werkgever in redelijkheid kunnen worden gevergd dat hij de aanvraag extra onderbouwt door aannemelijk te maken dat sprake is van veranderingen in de belastbaarheid van de werknemer die welke een nieuwe aanvraag rechtvaardigen.

Artikel 4

Het plaatsingsbudget wordt in etappes uitbetaald. Het bedrag f 12.000,- voor het eerste jaar wordt betaald op het moment dat de uitvoeringsinstelling geïnformeerd is over de totstandgekomen dienstbetrekking voor onbepaalde tijd. De twee overige bedragen f 8.000,- voor het tweede jaar en het bedrag f 4.000,- voor het derde jaar van de dienstbetrekking komen enkel tot uitbetaling nadat toetsing heeft plaatsgevonden of de dienstbetrekking nog steeds geldt voor onbepaalde tijd.

Artikel 5

Indien de werkgever aantoont dat het totaal van de kosten voor het in dienst houden van zijn arbeidgehandicapte werknemer resp. het in dienst nemen van een arbeidsgehandicapte werknemer hoger is dan het bedrag van het herplaatsings- resp. plaatsingsbudget, kan hij in aanmerking komen voor een pakket op maat (art. 18, REA).

Reeds in de algemene toelichting en in de toelichting bij de artikelen 1 en 2 is duidelijk gemaakt dat de toetredingsvoorwaarde 'hoger dan het bedrag van het (her)plaatsingsbudget' geen eenduidige bedragen zijn. Concreet doet de vraag zich voor of bij parttimers resp. cliënten met een tijdelijk contract niet alleen het (her)plaatsingsbudget evenredig moet worden verlaagd, maar ook de hoogte van de aantoonbare kosten om in aanmerking te komen voor het pakket op maat.

Artikel 5 regelt dat de aantoonbare kosten moeten worden vergeleken met het bedrag dat de werkgever zou hebben ontvangen in het geval hij een (her)plaatsingsbudget zou hebben aangevraagd.
In het geval een werkgever een 20-urig dienstverband heeft met een arbeidsgehandicapte werknemer en die hij herplaatst in een andere functie kan hij in aanmerking komen voor een pakket op maat indien de aantoonbare kosten meer dan f 4.000,- zijn. Het bedrag
f 4.000,- is het bedrag dat de werkgever zou hebben ontvangen bij aanvraag van een herplaatsingsbudget.
In het geval een werkgever een full time dienstverband heeft met een arbeidsgehandicapte werknemer voor de duur van slechts één jaar geldt dat de aantoonbare kosten hoger dan f 12.000,- moeten zijn wil hij in aanmerking komen voor een pakket op maat.

Artikel 6

In het kader van de met de inwerkingtreding van de Wet Pemba per 1 januari 1998 geïntroduceerde premiedifferentiatie is door het Lisv ten aanzien van een aantal concerns bepaald dat premiedifferentiatie (vooralsnog) niet wordt doorgevoerd tot op het niveau van individuele werkmaatschappijen. Elk van deze concerns wordt voor de premiedifferentiatie dus beschouwd als één werkgever; de premie wordt verevend op concernniveau.

In de optiek van het Lisv is het consistent om deze lijn door te trekken waar het gaat om het onderscheid tussen reïntegratie bij eigen werkgever en andere werkgever. Dit betekent dat ook hierbij het concern als één werkgever moet worden beschouwd en dat bij reïntegratie vanuit een andere werkmaatschappij dus geen

plaatsingsbudget (á f 24.000,- over drie jaar) doch een herplaatsingsbudget (á f 8.000,-) wordt verstrekt.

Nadere inlichtingen kunnen worden verkregen bij het Landelijk instituut sociale verzekeringen, postbus 74765, 1070 BT Amsterdam.

Amsterdam, 4 maart 1998

J.F. Buurmeijer,
voorzitter

Uw brief van

Uw kenmerk

Behandeld door
mw. drs P.A.M. van Rijn
Doorkiesnummer
020-5047 529

Ons kenmerk
V&G/GS/24053

MEDEDELING
M 98.109

Bezoekadres
Gebouw Metropolitan
Buitenveldertselaan 3
1082 VA Amsterdam

Aan de directies van de uitvoeringsinstellingen

Algemeen telefoonnummer
020 504 75 00
Faxnummer
020 504 75 55

Postadres
Postbus 74765
1070 BT Amsterdam

Datum
07-10-1998

Onderwerp
vergoeding rugtrainingen

Dames en heren,

Als gevolg van de nadruk op volumebeheersing en reïntegratie heeft zich de laatste jaren een aanbod van dienstverlening ontwikkeld dat zich richt op beïnvloeding van gedrag en mensen. De kern daarvan is training waarbij cliënten leren omgaan met hun klachten bij hun functioneren en herstel van hun mentale en fysieke conditie. Op grond van artikel 57 AAW werden al op bescheiden schaal onder strikte voorwaarden de zogeheten rugtrainingen verstrekt.

Het bestuur heeft in zijn vergadering van 9 september jl. besloten om akkoord te gaan met continuering van de verstrekking van deze rugtrainingen onder een aantal voorwaarden. Het bestuur zal in een later stadium een besluit nemen inzake burnout-trainingen en traumabegeleiding. Hierover zult u middels een afzonderlijke Mededeling worden geïnformeerd. Voor de beschrijving van de wettelijke basis en de voorwaarden voor verstrekking verwijzen wij u naar de bijlage bij bijgaand besluit.

Opgemerkt wordt dat niet in detail een regeling is gegeven van de gevallen waarin de voorzieningen verstrekt kan worden. In het bijzonder over de indicatiestelling heeft het bestuur zich niet nader uitgelaten dan hetgeen in bijgaand besluit is vermeld. Wij verwachten dat de uitvoeringsinstellingen, voortbouwend op de ervaringen tot nu toe, in staat zullen zijn hieraan voldoende invulling te geven. In het kader van het hieronder bedoelde evaluatieonderzoek zal de indicatiestelling mede in beschouwing worden genomen.

Besloten is een evaluatieonderzoek te doen een jaar na inwerkingtreding van het nieuwe beleid. Ten behoeve van het kwantitatieve deel van het evaluatieonderzoek verzoeken wij u de volgende gegevens te registreren.

. geslacht
. postcode (regio's)
. sectornummer
. soort trainingsactiviteit

Het Lisv (Landelijk instituut sociale verzekeringen) is opdrachtgever van uitvoeringsinstellingen voor o.a. WW, WAO en ZW. Het Lisv stelt kaders voor de uitvoering en bevordert de samenwerking met arbeidsvoorziening en gemeenten.

. het trainingsinstituut
. begin- en einddatum van de training (duur)
. kosten van de training
. heeft de training geresulteerd in werkhervatting
. achtergrondinformatie over de training

Deze informatiebehoefte zal door ons nog nader worden uitgewerkt in een informatievoorschrift.

Wij verzoeken u genoemde trainingen conform het besluit te vergoeden met ingang van 1 oktober 1998. Het bijgaand besluit zal één dezer dagen worden gepubliceerd in de Staatscourant.

Wij vertrouwen erop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

Hoogachtend,

drs. R. de Groot,
directeur

Besluit rugtrainingen Rea

Het Landelijk instituut sociale verzekeringen
Gelet op de artikelen 15, 18 en 22 van de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten,
Besluit:

Artikel 1
Het Landelijk instituut sociale verzekeringen voert ter zake van verstrekking van subsidies voor rugtrainingen een beleid als weergegeven in de bijlage bij dit besluit.

Artikel 2
Dit besluit treedt in werking met ingang van 1 oktober 1998. Het is van toepassing op aanvragen die worden ontvangen na inwerkingtreding van dit besluit.

Artikel 3
Besluiten van bedrijfsverenigingen met betrekking tot dit onderwerp worden ingetrokken.

Artikel 4
Dit besluit wordt aangehaald als: Besluit rugtrainingen Rea

Dit besluit wordt met de bijlage gepubliceerd in de Staatscourant.

Amsterdam, 9 september 1998

J.F. Buurmeijer,
voorzitter

Bijlage

Als gevolg van de nadruk op volumebeheersing en reïntegratie heeft zich de laatste jaren een aanbod van dienstverlening ontwikkeld gericht op beïnvloeding van gedrag en mensen in werksituaties. De kern daarvan is training waarbij cliënten leren omgaan met hun klachten bij hun functioneren en herstel van hun mentale en fysieke conditie. Op grond van artikel 57 van de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet werden tot 1 juli 1998 al op bescheiden schaal onder strikte voorwaarden de zogeheten rugtrainingen verstrekt.
In verband met inwerkingtreding van de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten (Rea) met ingang van 1 juli 1998 heeft het Landelijk instituut sociale verzekeringen zich beraden over het al dan niet voortzetten van subsidiëring van rugtrainingen, de gevallen waarvoor subsidie verstrekt kan worden en de voorwaarden voor subsidiëring. Bij de besluitvorming over het beleid heeft het bestuur acht geslagen op de ervaringen onder de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet, en heeft het de verdeling van verantwoordelijkheden voor reïntegratie van een arbeidsgehandicapte en het risico van langdurige arbeidsongeschiktheid in aanmerking genomen.

Het Lisv merkt rugtrainingen aan als voorzieningen die (mede) zijn gericht op behoud, herstel of bevordering van de arbeidsgeschiktheid, als bedoeld in de artikelen 15, 18 en 22 Rea. Op grond van artikel 15 Rea kan daarom subsidie voor de rugtrainingen worden verstrekt aan de werkgever van de arbeidsgehandicapte werknemer. Op grond van artikel 18 Rea kan een pakket op maat worden verstrekt indien de werkgever kan aantonen dat het totaal van de kosten die verband houden met het in dienst houden of het in dienst nemen van een arbeidsgehandicapte hoger is dan het bedrag van het (her)plaatsingsbudget. Een subsidie voor de kosten van rugtrainingen kan onderdeel zijn van een pakket op maat. Vergoeding van of tegemoetkoming in de kosten van een rugtraining of verstrekking van een rugtraining kan tot slot op grond van artikel 22 Rea worden toegekend aan de arbeidsgehandicapte niet-werknemer.
In geval van herplaatsing in ander werk bij de eigen werkgever of plaatsing bij een nieuwe werkgever kan de werkgever het (her)plaatsingsbudget op grond van de artikelen 16 en 17 Rea naar eigen keuze mede aanwenden voor de dekking van de kosten van rugtrainingen. Door het Lisv vindt bij toekenning geen toetsing plaats op besteding van deze subsidies en het hieronder geformuleerde beleid heeft geen betrekking op toekenning van deze subsidies.
Bij de verstrekking wordt onderscheid gemaakt tussen verstrekking aan de werkgever van een arbeidsgehandicapte werknemer en verstrekking aan de arbeidsgehandicapte niet-werknemer. Opgemerkt wordt dat op de verstrekkingen het algemeen kader van de wet, de uitvoeringsbesluiten en het uitvoeringsbeleid van toepassing zijn. Dit betekent onder meer dat de uitvoeringsinstelling niet zonder meer elke aanvraag hoeft te honoreren, maar kan beoordelen of ze verstrekking van de voorziening noodzakelijk acht.

Verstrekking aan de werkgever

Voor rugtrainingen voor arbeidsgehandicapte werknemers kan aan de werkgever een subsidie worden verstrekt tot het bedrag van de werkelijk gemaakte kosten van de trainingen. De subsidie voor een rugtraining bedraagt per werknemer echter niet meer dan f 8.915,-. In principe worden subsidies slechts verstrekt voor

rugtrainingen van werknemers die bij aanvang van de training tenminste 13 weken verzuimen wegens rugklachten of arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangen. Eerdere beoordeling en toekenning op basis van een volledig reïntegratieplan is mogelijk indien aannemelijk wordt gemaakt dat langdurige arbeidsongeschiktheid en potentiële instroom in de WAO dreigt. Voorwaarde is dat de rugtraining gericht is op werkhervatting en schadelastbeperking. Bij de beoordeling van het recht op de voorziening moet door de uitvoeringsinstellingen rekening worden gehouden met de vraag of vergoeding door een zorgverzekeraar niet aangewezen is. Indien wordt besloten tot verstrekking neemt de werkgever een inspanningsverplichting op zich gericht op herplaatsing van de werknemer.

Toekenning aan de arbeidsgehandicapte niet-werknemer
In geval van een aanvraag voor rugtraining voor een arbeidsgehandicapte die geen werkgever (meer) heeft bij wie hij herplaatst kan worden, wordt de voorziening verstrekt aan de arbeidsgehandicapte. In principe wordt de rugtraining slechts verstrekt ten behoeve van de arbeidsgehandicapten die bij aanvang van de training tenminste 13 weken verzuimen. Eerdere beoordeling en toekenning is mogelijk indien uit onderzoek van de uitvoeringsinstelling aannemelijk wordt dat langdurige arbeidsongeschiktheid en potentiële instroom in de WAO dreigt. Voorwaarde is dat de voorziening gericht moet zijn op werkhervatting en schadelastbeperking. Bij de beoordeling van het recht op de voorziening moet door de uitvoeringsinstellingen rekening worden gehouden met de vraag of vergoeding door een zorgverzekeraar niet aangewezen is. De voorziening strekt tot volledige vergoeding van de noodzakelijke kosten van de rugtraining. Tot de kosten worden ook gerekend de kosten van intake en eventuele andere onderzoekskosten.

Evaluatieonderzoek
Eén jaar na inwerkingtreding van dit besluit zal er een evaluatieonderzoek plaatsvinden.
Ten behoeve van het kwantitatieve deel van het evaluatieonderzoek worden de uitvoeringsinstellingen verzocht gegevens te registreren over onder meer geslacht van de arbeidsgehandicapte, de sector, het soort trainingsactiviteit en het trainingsinstituut, duur en kosten van de training en gegevens over werkhervatting. Dit verzoek zal nader worden uitgewerkt in een informatievoorschrift voor de uitvoeringsinstellingen

Amsterdam, 9 september 1998

J.F. Buurmeijer,
voorzitter

Nadere inlichtingen kunnen worden verkregen bij het Landelijk instituut sociale verzekeringen, postbus 74765, 1070 BT Amsterdam.

Uw brief van

Uw kenmerk

Behandeld door
mw drs P.A.M. van Rijn
Doorkiesnummer
020 5047 529

Ons kenmerk
V&G/GS/27533

MEDEDELING
M 99.005

Bezoekadres
Gebouw Metropolitan
Buitenveldertselaan 3
1082 VA Amsterdam

Aan de directies van de uitvoeringsinstellingen

Algemeen telefoonnummer
020 504 75 00
Faxnummer
020 504 75 55

Postadres
Postbus 74765
1070 BT Amsterdam

Datum
01-02-1999

Onderwerp
vergoeding rugtrainingen en traumabegeleiding Rea

Dames en heren,

Met Mededeling M 98.109 d.d. 7-10-1998 bent u geïnformeerd over het besluit van het Lisv-bestuur om rugtrainingen te vergoeden tot een maximumbedrag van f 8.915,--. Naar aanleiding van reacties op dat besluit heeft het bestuur zich opnieuw beraden en heeft het overlegd met diverse betrokkenen in het veld. Bij dat overleg zijn ook betrokken de vergoedingen voor traumabegeleiding en burnouttrainingen.

Het besluit ten aanzien van de burnouttrainingen is aangehouden. Het voornemen is om dit in de vorm van een pilot in gang te zetten. Een plan van aanpak wordt momenteel uitgewerkt. Hierover zult u middels een Mededeling nog nader worden geïnformeerd.

Voor de traumabegeleiding is als doelstelling gekozen 'reïntegratie' en voor het tijdstip van inzetten het 'moment van uitval'. Ten aanzien van de rugtrainingen is als tijdstip van aanvang aangehouden 13 weken. Voor beide voorzieningen is besloten tot een verdeelsleutel van 25% voor rekening van de werkgever c.q. werknemer en 75% voor de publieke sector. De voorwaarden waaronder beide voorzieningen ingezet kunnen worden zijn niet gewijzigd.

Het bijgaand besluit 'Regeling rugtrainingen en traumabegeleiding Rea 1999' zal één dezer dagen worden gepubliceerd in de Staatscourant. Het eerdere Besluit rugtrainingen Rea wordt daarmee ingetrokken. Het besluit treedt in werking met ingang van de eerste dag van de eerste kalendermaand na de dagtekening van de Staatscourant waarin zij wordt geplaatst. Het is van toepassing op aanvragen die worden ontvangen na inwerkingtreding van deze regeling.

Het Lisv (Landelijk instituut sociale verzekeringen) is opdrachtgever van uitvoeringsinstellingen voor o.a. WW, WAO en ZW. Het Lisv stelt kaders voor de uitvoering en bevordert de samenwerking met arbeidsvoorziening en gemeenten.

Wij vertrouwen erop dat u één en ander uit zult voeren conform de intenties van het besluit.

Hoogachtend,

drs. R. de Groot,
directeur

bijl.:

Regeling rugtrainingen en traumabegeleiding Rea 1999

Het Landelijk instituut sociale verzekeringen,
Gelet op de artikelen 15, 18 en 22 van de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten,
Besluit:

Artikel 1
Het Landelijk instituut sociale verzekeringen voert ter zake van verstrekking van subsidies voor rugtrainingen en traumabegeleiding een beleid als weergegeven in de bijlage bij deze regeling.

Artikel 2
Deze regeling treedt in werking met ingang van de eerste dag van de eerste kalendermaand na de dagtekening van de Staatscourant waarin zij wordt geplaatst. Ze is van toepassing op aanvragen die worden ontvangen na inwerkingtreding van deze regeling.

Artikel 3
Het Besluit rugtrainingen Rea[1] wordt ingetrokken.

Artikel 4
Deze regeling wordt aangehaald als: Regeling rugtrainingen en traumabegeleiding Rea 1999.

Deze regeling wordt met de bijlage gepubliceerd in de Staatscourant.

Amsterdam, 20 januari 1999

J.F. Buurmeijer,
voorzitter

---

[1] *Staatscourant 1998, 193*

Bijlage

Als gevolg van de nadruk op volumebeheersing en reïntegratie heeft zich de laatste jaren een aanbod van dienstverlening ontwikkeld gericht op beïnvloeding van gedrag en mensen in werksituaties. De kern daarvan is training waarbij cliënten leren omgaan met hun klachten bij hun functioneren en herstel van hun mentale en fysieke conditie. Op grond van de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet werden op bescheiden schaal en onder strikte voorwaarden vergoedingen voor zogeheten rugtrainingen en traumabegeleiding verstrekt.
In verband met inwerkingtreding van de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten (Rea) met ingang van 1 juli 1998 heeft het Landelijk instituut sociale verzekeringen (Lisv) een besluit genomen over de verstrekking van een vergoeding van de kosten van rugtrainingen. Bij dat besluit heeft het Lisv acht geslagen op de ervaringen onder de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet, en heeft het de verdeling van verantwoordelijkheden voor reïntegratie van een arbeidsgehandicapte en het risico van langdurige arbeidsongeschiktheid in aanmerking genomen. Discussies met betrokkenen bij de verzorging of verstrekking van vergoeding voor rugtrainingen hebben geleid tot enkele verduidelijkingen in de formulering van het beleid en een wijziging in de financiering op basis van de verdeling van de verantwoordelijkheden van partijen betrokken bij arbeidsongeschiktheid van een verzekerde. Tevens is een lijn uitgezet voor de verstrekking van subsidies voor traumabegeleiding. Om die reden wordt het eerder getroffen besluit ingetrokken en vervangen door deze regeling.

Onder rugtraining en traumabegeleiding wordt verstaan een training waarbij de betrokkene leert omgaan met zijn klachten bij zijn functioneren en die is gericht op herstel van zijn mentale en fysieke conditie ter bevordering van terugkeer in het arbeidsproces. Traumabegeleiding is een vorm van begeleiding ter verwerking van het ondervonden trauma gericht op herstel van het functioneren in het arbeidsproces. Rugtraining en traumabegeleiding zullen doorgaans geïndiceerd zijn voor hervatting in de eigen arbeid, doch ook voor hervatting in andere arbeid kunnen ze aangewezen zijn. Elke instelling of behandelaar die kan voldoen aan de eisen van rugtraining of traumabegeleiding als hier bedoeld kan dergelijke trainingen en begeleidingen aanbieden welke voor gedeeltelijke vergoeding in aanmerking kunnen komen. Bij vergoeding van (een deel van) de kosten van rugtraining of traumabegeleiding aan de werkgever van een arbeidsgehandicapte is de werkgever de opdrachtgever van het instituut dat of de behandelaar die de rugtraining of traumabegeleiding verzorgt. Bij verstrekking van de rugtraining of traumabegeleiding aan de werknemer is de uitvoeringsinstelling rechtstreeks de opdrachtgever van het instituut of de behandelaar en kan zij, rekening houdend met de wensen van de betrokkene, bepalen bij welk instituut of welke behandelaar de rugtraining of traumabegeleiding wordt gevolgd. Vooralsnog worden geen verdere eisen gesteld aan de instituten en behandelaars. Op basis van de evaluatie van het beleid kan hiertoe alsnog worden besloten

Het Lisv merkt rugtrainingen en traumabegeleiding aan als voorzieningen die (mede) zijn gericht op behoud, herstel of bevordering van de arbeidsgeschiktheid, als bedoeld in de artikelen 15, 18 en 22 Rea. Op grond van artikel 15 Rea kan daarom subsidie worden verstrekt aan de werkgever van de arbeidsgehandicapte werknemer. Op grond van artikel 18 Rea kan een pakket op maat worden verstrekt

indien de werkgever kan aantonen dat het totaal van de kosten die verband houden met het in dienst houden of het in dienst nemen van een arbeidsgehandicapte hoger is dan het bedrag van het (her)plaatsingsbudget. Een subsidie voor rugtraining of traumabegeleiding kan onderdeel zijn van een pakket op maat. Vergoeding van of tegemoetkoming in de kosten kan tot slot op grond van artikel 22 Rea worden toegekend aan de arbeidsgehandicapte niet-werknemer.
In geval van herplaatsing in ander werk bij de eigen werkgever of plaatsing bij een nieuwe werkgever kan de werkgever het (her)plaatsingsbudget op grond van de artikelen 16 en 17 Rea naar eigen keuze mede aanwenden voor de dekking van de kosten van rugtrainingen en traumabegeleiding. Door het Lisv vindt bij toekenning geen toetsing plaats op besteding van deze subsidies en het hieronder geformuleerde beleid heeft geen betrekking op toekenning van deze subsidies.
Bij de verstrekking wordt onderscheid gemaakt tussen verstrekking aan de werkgever van een arbeidsgehandicapte werknemer en verstrekking aan de arbeidsgehandicapte niet-werknemer. Opgemerkt wordt dat op de verstrekkingen het algemeen kader van de wet, de uitvoeringsbesluiten en het uitvoeringsbeleid van toepassing zijn. Dit betekent onder meer dat de uitvoeringsinstelling niet zonder meer elke aanvraag hoeft te honoreren, maar kan beoordelen of ze verstrekking van de voorziening noodzakelijk acht.

Verstrekking aan de werkgever van de arbeidsgehandicapte
Voor rugtrainingen en traumabegeleiding voor arbeidsgehandicapte werknemers kan aan de werkgever een subsidie worden verstrekt tot 75 % van het bedrag van de werkelijk gemaakte kosten van de trainingen. Voor de kosten van intake en eventueel andere onderzoekskosten voorafgaande aan de behandeling worden geen subsidies verstrekt. In principe worden subsidies slechts verstrekt voor rugtrainingen van werknemers die bij aanvang van de training tenminste 13 weken verzuimen wegens rugklachten of arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangen. Eerdere beoordeling en toekenning op basis van een volledig reïntegratieplan is mogelijk indien aannemelijk wordt gemaakt dat langdurige arbeidsongeschiktheid en instroom in de WAO dreigt. Voorwaarde is dat de rugtraining gericht is op werkhervatting en schadelastbeperking. Subsidies voor traumabegeleiding kunnen worden verstrekt voor begeleiding vanaf het moment van uitval uit arbeid als gevolg van het trauma. Geen vergoeding wordt verleend voor zover vergoeding door een zorgverzekeraar mogelijk is. Indien wordt besloten tot verstrekking neemt de werkgever een inspanningsverplichting op zich die is gericht op herplaatsing van de werknemer.

Toekenning aan de arbeidsgehandicapte niet-werknemer
In geval van een aanvraag voor rugtraining of traumabegeleiding voor een arbeidsgehandicapte die geen werkgever (meer) heeft bij wie hij herplaatst kan worden, wordt de voorziening verstrekt aan de arbeidsgehandicapte. In principe wordt de rugtraining slechts verstrekt ten behoeve van de arbeidsgehandicapten die bij aanvang van de training tenminste 13 weken verzuimen. Eerdere beoordeling en toekenning is mogelijk indien uit onderzoek van de uitvoeringsinstelling aannemelijk wordt dat langdurige arbeidsongeschiktheid en instroom in de WAO dreigt. Voorwaarde is dat de voorziening gericht moet zijn op werkhervatting en schadelastbeperking. Subsidies voor traumabegeleiding kunnen worden verstrekt voor begeleiding vanaf het moment van het trauma. Geen vergoeding wordt verleend voor zover vergoeding door een zorgverzekeraar mogelijk is. De

voorziening strekt tot volledige vergoeding van de noodzakelijke kosten van de rugtraining dan wel de traumabegeleiding. Tot de kosten worden ook gerekend de kosten van intake en eventuele andere onderzoekskosten.
Ten aanzien van de arbeidsgehandicapte Waz-verzekerde zonder Waz-uitkering worden de kosten vergoed tot ten hoogste 75 % van de werkelijke kosten; voor de kosten van intake en eventueel andere onderzoekskosten voorafgaande aan de behandeling worden geen subsidies verstrekt.

Evaluatieonderzoek
Eén jaar na inwerkingtreding van deze regeling zal er een evaluatieonderzoek plaatsvinden. Ten behoeve van het kwantitatieve deel van het evaluatieonderzoek worden de uitvoeringsinstellingen verzocht gegevens te registreren over onder meer geslacht van de arbeidsgehandicapte, de sector, het soort trainingsactiviteit en het trainingsinstituut, respectievelijk de behandelaar, duur en kosten van de training en gegevens over werkhervatting. Dit verzoek zal nader worden uitgewerkt in een informatievoorschrift voor de uitvoeringsinstellingen

Amsterdam, 20 januari 1999

J.F. Buurmeijer,
voorzitter

Nadere inlichtingen kunnen worden verkregen bij het Landelijk instituut sociale verzekeringen, postbus 74765, 1070 BT Amsterdam.

Bijlage 3

Arbolijst 1999

Wijziging Arbeidsomstandig-hedenregeling betreffende de willekeurige afschrijving arbo-investeringen

SZW

20 januari 1999/ARBO/AMIL/98/40438
Directie Arbeidsomstandigheden

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, J.F. Hoogervorst;
Handelende in overeenstemming met de Staatssecretaris van Financiën;
Gelet op artikel 10, derde lid, onderdeel d, van de Wet op de inkomstenbelasting 1964;

Besluit:

Artikel I
De Arbeidsomstandighedenregeling wordt als volgt gewijzigd:
Bijlage IA wordt vervangen door de bij deze regeling behorende bijlage.

Artikel II
Deze regeling treedt in werking met ingang van de tweede dag na de dagtekening van de Staatscourant waarin zij wordt geplaatst.

Deze regeling zal met de toelichting in de Staatscourant worden geplaatst.

's-Gravenhage, 20 januari 1999.
De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
J.F. Hoogervorst.

Toelichting

De onderhavige regeling strekt tot wijziging van bijlage IA bij de Arbeidsomstandigheden-regeling, de zogenaamde Arbolijst 1998. In deze lijst zijn de bedrijfsmiddelen opgenomen, die in aanmerking komen voor willekeurige afschrijving van arbo-investeringen zoals deze zijn aangewezen bij artikel 1.17 van de Arbeidsomstandighedenregeling. Door de onder-havige wijzigingsregeling vindt de jaarlijkse actualisering van de Arbolijst plaats zoals deze is toegezegd bij de introductie van deze fiscale maatregel op 1 januari 1998.

Bij de vaststelling van de huidige Arbolijst is zoveel mogelijk rekening gehouden met investeringen die passen in de benadering van de Arbeidsomstandighedenwet met betrekking tot arbeidsbescherming, namelijk dat gezondheidsschade zoveel mogelijk aan de bron wordt voorkomen. Daarnaast is gekeken naar de mate waarin de bedrijfsmiddelen bijdragen aan een aanzienlijke verbetering van de arbeidsomstandigheden, waarbij in het bijzonder gedacht is aan investeringen die nadelige gezondheidseffecten op de lange termijn kunnen verminderen of teniet doen. Voorts dienden de bedrijfsmiddelen innovatief of niet gangbaar te zijn.
De bovengenoemde uitgangspunten zijn ook leidraad geweest bij de vaststelling van de voorliggende bedrijfsmiddelenlijst, de zogenaamde Arbolijst 1999. Met inachtneming daarvan is deze lijst aangepast aan de recente ontwikkelingen in het arbeidsomstandighedenbeleid en aan de voortgang van de technische ontwikkeling.

De ontwerp-wijzigingsregeling is op 22 december 1998 ingevolge artikel 8, eerste lid, van richtlijn nr. 98/34/EG van het Europees Parlement en de Raad van de Europese Unie van 22 juni 1998 betreffende een informatieprocedure op het gebied van normen en technische voorschriften en regels betreffende de diensten van de informatiemaatschappij (PbEG L 204), zoals gewijzigd bij richtlijn nr. 98/48/EG van 20 juli 1998 (PbEG L 217), voorgelegd aan de Europese Commissie (notificatienummer 99/0009/NL).

De notificatie is noodzakelijk omdat de regeling technische voorschriften bevat in de zin van genoemde richtlijn. Het gaat hier immers om technische specificaties die vergezeld gaan van een fiscale maatregel, die van invloed is op het gebruik van producten doordat ze de naleving van die technische specificaties aanmoedigt. De regeling kan derhalve enige invloed hebben op het productenverkeer, die echter gerechtvaardigd wordt door het belang van de arbeidsbescherming. Er wordt daarbij overigens geen onderscheid gemaakt tussen Nederlandse producten en geïmporteerde producten, zodat van de regeling geen discriminatoire werking uitgaat. Bovendien is in artikel 1.18 van de Arbeidsomstandighedenregeling voorzien in een wederzijdse erkenningsbepaling van niet-Nederlandse bedrijfsmiddelen, die ertoe strekt te verzekeren, dat de onderhavige stimuleringsmaatregel ook van toepassing is bij de aanschaf van bedrijfsmiddelen uit andere lidstaten van de Europese Unie of andere landen die partij zijn bij de overeenkomst inzake de Europese Economische Ruimte, mits deze voldoen aan eisen die gelijkwaardig zijn aan die van de onderhavige regeling.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
J.F. Hoogervorst.

Bijlage IA
behorend bij artikel 1.17

1. Deze lijst wordt aangehaald als: Arbolijst 1999.
2. De in de bijlage begrepen bedrijfsmiddelen die in aanmerking kunnen komen voor willekeurige afschrijving, dienen de aangegeven bestemming te hebben voor zover aangegeven en ten minste te bestaan uit de bestanddelen vermeld achter 'en bestaande uit'; indien zij uit deze bestanddelen bestaan mogen de bestanddelen vermeld achter '(en eventueel)' daaraan worden toegevoegd. Tot die bestanddelen kunnen tevens gerekend worden voorzieningen (zoals leidingen, appendages en meet- en regelapparatuur) die technisch noodzakelijk zijn voor en uitsluitend dienstbaar zijn aan deze bedrijfsmiddelen en derhalve geen zelfstandige betekenis hebben.
3. Bedrijfsmiddelen waarvoor een beroep wordt gedaan op de FARBO-regeling en waarvan het eventuele hydraulische systeem meer dan 3 liter olie bevat, moeten gevuld zijn met biologisch-afbreekbare en niet-toxische olie (zie in dat verband ook de VAMIL-lijst).
4. De met een asterisk gemarkeerde bedrijfsmiddelen dienen, overeenkomstig de daarvoor geldende EEG-richtlijnen, vergezeld te zijn van een EG-verklaring van overeenstemming en van een gebruiksaanwijzing, die beiden zijn opgesteld in de Nederlandse taal.

Categorie-indeling

De bedrijfsmiddelen op deze lijst zijn ingedeeld in de volgende categorieën:
S. Investeringen ter voorkoming dan wel vermindering van de blootstelling aan toxische en andere stoffen.
Investeringen ter voorkoming dan wel vermindering van de blootstelling aan lawaai.
F. Investeringen ter voorkoming dan wel vermindering van de blootstelling aan fysieke belasting en ter bevordering van de reïntegratie.
Diverse op de lijst voorkomende bedrijfsmiddelen bieden meer dan één arbovoordeel. In die gevallen is het betreffende bedrijfsmiddel toegedeeld aan een van de hiervoor genoemde categorieën.

Bedrijfsmiddelen

1. Investeringen ter voorkoming/vermindering van de blootstelling aan toxische en andere stoffen

**S 001 Installatie t.b.v. roetmeting*
bestemd voor: het voorkomen van de verspreiding van dieselrook in een werkruimte tijdens de roetmeting van dieselmotoren (verplicht onderdeel van de APK-keuring), zonder de meetresultaten te beïnvloeden,
bestaande uit:
• verbindingsstuk tussen uitlaat voertuig en meetopstelling;
• kast met meetsonde;
• afvoerleiding en ventilator;
• (eventueel) aansluiting op bestaande afzuiginstallatie.

**S 002 Mobiele afzuigwand*
bestemd voor: het opvangen van lijmresten en het afvoeren van dampen die vrijkomen tijdens het spuiten van lijm,
bestaande uit:
• omkasting op wielen;
• labyrintfilter met een oppervlak van 2 m^2, (eventueel) 3 m^2;
• geluidsarme ventilator;
• slang voor afvoer van de gefilterde lucht;
• geluidbeperkende voorzieningen.

**S 003 Afzuigkast (opzetzuurkast)*
bestemd voor: het via een afzuigsysteem afvoeren van schadelijke stoffen op plaatsen waar met kleine hoeveelheden chemicaliën wordt gewerkt,
bestaande uit:
• omkasting met bypass-rooster;
• stromingspanelen;
• afzuig- en filtersysteem;
• schuifruiten van veiligheidsglas;
• schakelaar met controlelamp voor ventilatiesysteem;
• (eventueel) ventilator en afvoerleiding.

**S 004 Gesloten afzuigunit*
bestemd voor: het opvangen van stoffen en dampen (eventueel) het afvoeren van dampen, die vrijkomen bij het vervaardigen en bewerken van kunstgebitten, tandtechnisch plaat- en beugelmateriaal,
bestaande uit:
• werktafel met opbouw;
• doorzichtig venster;
• handdoorvoeropeningen met strokengordijnen;
• geluidsarm afzuig- en filtersysteem;
• (eventueel) bewerkingsapparatuur;
• (eventueel) aansluiting met afvoerleiding.

**S 005 Overdrukfiltersysteem met airco*
bestemd voor: het met gereinigde buitenlucht creëren van een aangenaam klimaat en van overdruk, in de cabine van mobiele machines,
bestaande uit:
• stevige behuizing met stoffilter;
• airco-unit;
• geluidsarme ventilator;
• flexibele leiding;
• permanente overdrukbewaking;
• (eventueel) actief koolfilter met filterdoorslagdetectie.

**S 006 Afzuiginstallatie met recirculatie*
bestemd voor: het afzuigen en verzamelen van houtstof en spanen, en voor het reinigen van het afgezogen medium zodat in de recirculatielucht zich maximaal 0,2 mg/m^3 stof bevindt,
bestaande uit:
• een omkasting met geluidsarme ventilator en filter(s);
• een filterindicatie- en reinigingssysteem;
• container (eventueel geplaatst op wielen) waarin het afgezogen materiaal wordt opgevangen;
• (eventueel) een geluiddemper op de uitlaat van de installatie;
• leidingnet.

**S 007 Cirkelzaag met schuiftafel (formaatzaag) volgens norm EN 1870-1*
bestemd voor: het onder goede arbeidsomstandigheden op maat zagen van hout, houtachtige plaat-materialen en kunststofplaten,
verder bestaande uit:
• afzuigpunten die zodanig zijn uitgevoerd dat de stofemissiewaarde maximaal 1 mg/m^3 lucht bedraagt;
• (eventueel) aansluitleiding op bestaande afzuiginstallatie;
• (eventueel) automatische kleprregeling.

**S 008 Freesmachine met één verticale as (tafelfreesmachine) volgens norm EN 848-1*
bestemd voor: het onder goede arbeidsomstandigheden frezen van hout en houtachtige materialen,
verder bestaande uit:
• afzuigpunten die zodanig zijn uitgevoerd dat de stofemissiewaarde maximaal 1 mg/m^3 lucht bedraagt;
• (eventueel) aansluitleiding op bestaande afzuiginstallatie;
• (eventueel) automatische kleprregeling.

**S 009 Vlakbank met handvoeding volgens norm EN 859*
bestemd voor: het onder goede arbeidsomstandigheden vlakken en strijken van hout en houtachtige materialen,
verder bestaande uit:
• een afzuigpunt dat zodanig is uitgevoerd dat de stofemissiewaarde maximaal 1 mg/m^3 lucht bedraagt;
• (eventueel) aansluitleiding op bestaande afzuiginstallatie;
• (eventueel) automatische kleprregeling.

**S 010 Werktafel met geïntegreerde stofafzuiginstallatie*
bestemd voor: het onder goede arbeidsomstandigheden bewerken van hout en houtachtige materialen,
bestaande uit:
• een omkasting met werkblad (rooster) dat zich op een hoogte tussen de 800 en 900 mm bevindt;
• afzuigopeningen onder het rooster langs de randen van het rooster;
• systeem voor toevoer van schone lucht boven het rooster;
• verlichtingsarmaturen boven het werkblad;
• geïntegreerde afzuiging die is uitgerust met een filter van zodanige kwaliteit dat na filtratie de retourlucht maximaal 0,2 mg/m^3 stof bevat;
• automatische filterreiniger;
• geluidbeperkende voorzieningen;
(eventueel) verstelinrichting voor werkbladhoogte;
• (eventueel) aangesloten op bestaande afzuiginstallatie.

**S 011 Industriële stofzuiger*
bestemd voor: het opzuigen en verzamelen van stof, gruis, spanen enz. en het afzuigen tijdens (machinale) bewerkingen,
bestaande uit:
• een omkasting op wielen;
• een ventilator, (eventueel) turbine;
• een filter;
• een filterzak, (eventueel) cassette;
• reinigingsset voor grof vuil (buizen, slang en mondstukken);
• voorzieningen die het geluid, gemeten volgens EN/ISO 3744, beperken tot maximaal 70 dB(A).
Toepassing:
bij hout-, steen-, metaal- en kunststofbewerking
stofzuiger met ten minste M (C) of gelijkwaardige beschermingsgraad;
bij asbestsanering
stofzuiger met ten minste H (K1) of gelijkwaardige beschermingsgraad.

**S 012 Saneringshandfreesmachine met afzuiging volgens norm EN 50144/1*
bestemd voor: het verwijderen en opvangen van bijvoorbeeld oude verflagen, kalk, bekistingsvoegen en het opruwen van betonvlakken,
bestaande uit:
• een handfreesmachine;
• trillingsvrije freeskop;
• hardmetalen frezen;
• verstelbare afzuigkap;
• (eventueel) industriestofzuiger die voldoet aan S 011.

**S 013 Kithandfreesmachine met afzuiging volgens norm EN 50144/1*
bestemd voor: het verwijderen en opvangen van kitresten, glassplinters en spijkers uit kozijnen,
bestaande uit:
• een handfreesmachine;
• splinterbeschermingsafzuigkap;
• (eventueel) industriestofzuiger die voldoet aan S 011.

**S 014 Verticale platenzaag volgens norm EN 1870-2*
bestemd voor: het onder goede arbeidsomstandigheden op maat zagen van hout, houtachtige plaatmaterialen en kunststofplaten,
verder bestaande uit:
• afzuigpunten die zodanig zijn uitgevoerd dat de stofemissiewaarde maximaal 1 mg/m^3 lucht bedraagt;
• (eventueel) aansluitleiding op bestaande afzuiginstallatie;
• (eventueel) automatische kleprege-ling.

**S 015 Eenzijdige pennenbank met schuiftafel volgens norm EN 1218-1*
bestemd voor: het onder goede arbeidsomstandigheden maken van houten pennen,
verder bestaande uit:
• afzuigpunten die zodanig zijn uitgevoerd dat de stofemissiewaarde maximaal 1 mg/m^3 lucht bedraagt;
• optimale afscherming snijgereedschappen;
• (eventueel) aansluitleiding op bestaande afzuiginstallatie;
• (eventueel) automatische kleprege-ling.

**S 016 Lak/verfmengtafel met bronafzuiging*
bestemd voor: het zonder blootstelling aan schadelijke stoffen gebruiksklaar maken (mengen) van lak/verf,
bestaande uit:
• metalen onderstel;
• werkblad met aan de achterzijde een kast met afzuigopeningen;
• filter;
• aansluitleiding op een afzuigsysteem;
• (eventueel) geluidsarme ventilator.

**S 017 Oplosmiddelenfiltratie- en luchtzuiveringsunit*
bestemd voor: het reinigen van met schadelijke (niet-kankerverwekkende) stoffen of gassen vervuilde lucht en voor het recirculeren van de gereinigde lucht,
bestaande uit:
• onderstel met omkasting (eventueel verrijdbaar);
• (centrale) geluidsarme ventilator;
• (eventueel) afzuigarmen
• luchtzuiveringsunit met filter(s) voor stofdeeltjes en/of actief koolfilter(s) (eventueel met voor- en na filter) voor dampen;
• regelunit voor de afzuigcapaciteit;
• teller voor aantal bedrijfsuren (noodzakelijk voor het vervangen van het actief koolfilter; eventueel signaalfunctie voor het vervangen van de filter door middel van een drukfiltersysteem of elektrochemische gasdetector);
• geluidbeperkende voorzieningen.

**S 018 Vierzijdige schaafmachine volgens norm EN 12750*
bestemd voor: het onder goede arbeidsomstandigheden profileren (schaven) van hout,
verder bestaande uit:
• afzuigpunten die zodanig zijn uitgevoerd dat de stofemissiewaarde maximaal 1 mg/m^3 lucht bedraagt;
• (eventueel) aansluitleiding op bestaande afzuiginstallatie;
• (eventueel) automatische kleprege-ling.

**S 019 Vandiktebank voor eenzijdige bewerking volgens norm EN 860*
bestemd voor: het onder goede arbeidsomstandigheden op dikte schaven van hout,
verder bestaande uit:
• afzuigpunt dat zodanig is uitgevoerd dat de stofemissiewaarde minder is dan 1 mg/m^3 lucht;
• (eventueel) aansluitleiding op bestaande afzuiginstallatie;
• (eventueel) automatische kleprege-ling.

**S 020 Houtvezelstrooimachine*
bestemd voor: het beperken van stof die vrijkomt bij het strooien van houtvezels in een kuikenverblijf,
bestaande uit: een V-vormige container, aandrijfmechanisme met overbrenging, doseersysteem, verrijdbaar onderstel.

S 021 Tankmeetsysteem
bestemd voor: het via een gesloten systeem laden en lossen (van bijvoorbeeld gesmolten zwavel) in/uit tanks, zodat blootstelling aan schadelijke stoffen en/of dampen achterwege blijft,
bestaande uit:
• zender/ontvanger voor radargolven;
• interfacekast;
• industriële computer in het stuurhuis.

**S 022 Anti-stofstoomapparaat*
bestemd voor: het voorkomen van stof die vrijkomt bij het verwerken en sorteren van aardappelen e.d.,
bestaande uit: verrijdbaar onderstel met geluidsarme stoomgenerator en regelunit.

**S 023 Optimaliseringsregeling op stofafzuiginstallatie*
bestemd voor: het verhogen van de afzuigsnelheid op het moment dat de machines in werking zijn;
bestaande uit: mechanisch bediende kleppen en besturingsinstallatie.

**S 024 Stofafzuiging op afvulinstallatie*
bestemd voor: het afzuigen van stof dat vrijkomt bij het vullen van o.a. containers uit een afvulinstallatie,
bestaande uit:
• afzuigkap op vultrechter;
• leiding met klep voor aansluiting op bestaande afzuiginstallatie:
• (eventueel) geluidsarme ontstoffingsinstallatie met automatisch klopmechanisme en filterbewakingssysteem;
• (eventueel) absoluut of nafilter;
• (eventueel) aan- en afvoerleiding;
• (eventueel) voorafscheider.

**S 025 Afzuiginstallatie voor bakkerijmachines*
bestemd voor: het afzuigen van stof(bakbloem) dat vrijkomt bij bewerkingen in de (brood) bakkerij,
bestaande uit:
• geluidsarme ontstoffingsinstallatie met automatisch klopmechanisme en filter-bewakingssysteem;
• leidingsysteem met klep(en) en afzuigkap(en);
• (eventueel) flexibele afzuigarm(en);
• (eventueel) absoluut- of nafilter.

**S 026 Mobiele frees- of schuurmachine met stofafzuiging*
bestemd voor: het onder goede arbeidsomstandigheden nat of droog frezen of schuren van muren of vloeren,
bestaande uit:
• op wielen geplaatst en verstelbaar onderstel;
• elektromotor;
• frees- of slijpkoppen;
• afzuig- en beschermkap;
• variator,
• (eventueel) industriestofzuiger die voldoet aan S 011.

S 027 Oxidatiekatalysator voor transportmiddelen met dieselmotoren
bestemd voor: het verminderen van de emissies van koolwaterstoffen en koolmonoxide van dieselmotoren van voertuigen (niet zijnde vrachtwagens of personenauto's),
bestaande uit: katalysatorsysteem, eventueel in combinatie met roetfiltersysteem.

**S 028 Hand- en hoekstukkenreiniger*
bestemd voor: het machinaal reinigen, desinfecteren en/of steriliseren van tandheelkundige hand- en hoekstukken,
bestaande uit: een reiniger of een combinatie van reinigers specifiek bestemd voor reiniging, desinfectie en/of sterilisatie van tandheelkundige hand- en hoekstukken.

**S 029 Asfaltanalysator*
bestemd voor: het extraheren van asfalt met oplosmiddelen (gechloreerde koolwaterstoffen) in asfaltlaboratoria, in een gesloten systeem (met oplosmiddelterugwinning),
bestaande uit: spoelkamer met zeeftrommel, extractiecentrifuge, droogsysteem, condensator voor afgezogen damp, bemonsteringsinrichting, bedieningskast, onderstel met opvangbak.

**S 030 Gesloten wassysteem voor zeefdrukramen*
bestemd voor: het automatisch wassen (verwijderen van drukinkten) uit zeefdrukramen,
bestaande uit:
• gesloten ombouw met laad- en losdeur;
• reinigingsmiddelrondpomp;
• doseerinrichting;
• reinigingsmiddelreservoir;
• opvang voor vervuild reinigingsmiddel;
• aftap voor vervuild reinigingsmiddel;
• drukregelaar t.b.v. onderdruk in spoelruimte;
• raamhouders of raamtransportinrichting.

**S 031 Automatische infilmmachine*
bestemd voor: het machinaal aanbrengen van vloeibare emulsie op een schoon zeefdrukraam,
bestaande uit:
• onderstel met holrakelgeleide-inrichting;
• bedieningspaneel;
• diverse holrakelsets;
• eventueel infrarooddroging.

**S 032 Tipafzuiging soldeerdamp*
bestemd voor: het onder goede arbeidsomstandigheden solderen, door afzuigen van soldeerdampen direct aan de tip van de soldeerbout,
bestaande uit:
• afzuigbuisje te monteren op het verwarmingselement van de soldeerbout;
• flexibele verbindingsslangen;
• aansluiting op bestaande afzuiginstallatie;
• (eventueel) vaste buizen;
• (eventueel) verbindingsstukken;
• (eventueel) geluidsarm filter- en afzuigsysteem.

2. Investeringen ter voorkoming/vermindering van de blootstelling aan lawaai

L 001 Geluidarm snijgereedschap
bestemd voor: het beperken van het geluid dat vrijkomt bij gebruik van houtbewerkingsmachines,
bestaande uit:
• een draaglichaam;
• (eventueel) klemstukken en verwisselbare messen;
• het gereedschap voldoet aan het gestelde van norm EN- 847-1;
• het geluid van het gereedschap is – in vergelijking met standaardgereedschap – blijkens een meetrapport met ten minste 5 dB gereduceerd.

**L 002 Geluidsarme gipstrimmer met vol-diamantschijf*
bestemd voor: het onder goede arbeidsomstandigheden bewerken (slijpen) van gipsmodellen,
bestaande uit:
• elektromotor geplaatst in een omkasting;
• op de motoras gemonteerde steunplaat;
• vol-diamantschijf;
• afneembare met schakelaar beveiligde front-beschermkap;
• ondersteuning voor het werkstuk;
• water- toe en afvoerleiding;
• (eventueel) doseerapparaat;
Het geluid van de gipstrimmer, gemeten bij volle belasting volgens de norm DIN 45635-01- KL3, bedraagt maximaal 74 dB(A).

**L 003 Geluidsarme handschaafmachine met stofafzuiging volgens de normen EN 50144/1 en EN 50144/2/14*
bestemd voor: het onder goede arbeidsomstandigheden uit de hand schaven van hout,
bestaande uit:
• motorhuis met een aansluiting voor op een stofafzuiging;
• twee handgrepen;
• schaafas met spiraalvormige messen;
• bescherming die in uitgangspositie de schaafas tegen aanraking beschut;
• (eventueel) stofzuiger met slangen;
Het geluid van de machine, bij onbelast draaien bedraagt maximaal 79 dB(A).

L 004 Vrijhangende pendelcabine
bestemd voor: het onder goede arbeidsomstandigheden werken met o.a. houtoogstmachines en uitrijcombinaties,

bestaande uit: trillingsvrije geluidsarme cabine. Het geluid in de cabine, gemeten volgens de norm NEN-ISO 11957, bedraagt maximaal 72 dB(A).

**L 005 Geluidgedempte elektrische compressor*
bestemd voor: het met weinig lawaai comprimeren van lucht (perslucht),
bestaande uit: door een elektromotor aangedreven compressor, drukvat, geluidomkasting en regelunit. Het geluid van de compressor, gemeten volgens de norm EN 12076, bedraagt maximaal 72 dB(A).

L 006 Geluidsmantel om heiblok
bestemd voor: het reduceren van geluid bij heiwerkzaamheden,
bestaande uit: geluidsmantel die (eventueel in combinatie met een speciale heimuts) het geluid – blijkens een meetrapport – met minimaal 15 dB(A) reduceert (eventueel uitgebreid met geluiddempende paalmantel).

**L 007 Hakhamer met lage vibratie*
bestemd voor: het onder goede arbeidsomstandigheden hakken of slopen,
bestaande uit:
• een pneumatische of elektrische aandrijving, of een verbrandingsmotoraandrijving;
• een beitelhouder met beitel.
De gezamenlijk massa is minder dan 25 kg. Blijkens een meetrapport is het vibratieniveau ten minste 50% lager dan dat van een gangbare hakhamer.

3. Investeringen ter voorkoming/vermindering van de blootstelling aan fysieke belasting en ter bevordering van de reïntegratie

F 001 Chauffeursstoel voor bedrijfswagens
bestemd voor: het in een goede houding besturen/bedienen van voertuigen,
bestaande uit: een stoel die tenminste voldoet aan de specificaties van BGZ-Wegvervoer (Kwaliteitsmerk) en de norm NEN 5518.

**F 002 Verstelbare werktafel*
bestemd voor: het in een goede houding verrichten van werkzaamheden,
bestaande uit:
• onderstel;
• werkblad,
• verstelinrichting;
• bedieningsorgaan;
• (eventueel) elektrisch aangedreven;
• (eventueel) hydraulisch aangedreven;
• (eventueel) schroefspindels met slinger;
• (eventueel) voorzien van gasveren.

**F 003 Hydraulische pluklift*
bestemd voor: het op goede werkhoogte plukken van champignons,
bestaande uit: hangend platform, voorzien van twee hydraulische cilinders met een hydropomp en twee-handenbeveiligingsbediening.

**F 004 Verrijdbare bouwcirkelzaag volgens norm EN 1870-5*
bestemd voor: het onder goede arbeidsomstandigheden en op wisselende plaatsen zagen van hout, houtachtige materialen en kunststof,
bestaande uit:
• onderstel voorzien van twee wielen en een tilbeugel om de machine met geringe krachtsinspanning te verplaatsen (hefkracht maximaal 400 N);
• tafelblad met draaibaar deel;
• van onderen werkende afkortinrichting;
• aansluitpunten voor stofafzuiging op de beschermkappen.

**F 005 Aangedreven, flexibele harmonicarollenbaan*
bestemd voor: het met geringe fysieke inspanning, op wisselende plaatsen met variabel verloop, transporteren van goederen,
bestaande uit:
• een uittrekbare (harmonica) transportbaan met rollen;
• geluidsarme en traploos instelbare aandrijving d.m.v. motorreductor;
• op geremde zwenkwielen geplaatste en in hoogte verstelbare ondersteuningen;
• verrijdbare besturingskast;
• aan/uitschakelaars en noodstoppen op baanuiteinden.

**F 006 Manipulator (positioneerder)*
bestemd voor: het in een goede houding bewerken van voorwerpen door deze over twee of drie assen (x-, y- en z-as) in een gewenste positie brengen,
bestaande uit:
• kantel- en/of liftconstructie;
• (eventueel) overnameconstructie (voor veilig uit de baan overnemen en weer in de baan plaatsen van produkten).

**F 007 Pneumatisch-werkend balanceersysteem*
bestemd voor: het in een goede houding met geringe fysieke inspanning tillen, verplaatsen van goederen en materialen en het plaatsen van werkstukken op een bewerkingsmachine,
bestaande uit:
• balanceerdeel met pneumatische aandrijving;
• parallellogramconstructie;
• lastopnemer;
• geluidbeperkende voorzieningen.

**F 008 Mobiele telescooptransporteur*
bestemd voor: het in een goede houding en met geringe fysieke inspanning horizontaal en/of onder een hoek transporteren van goederen, bijvoorbeeld diep in een oplegger of magazijn,
bestaande uit:
• op wielen geplaatst onderstel (eventueel) elektrisch aangedreven;
• draag- en geleidingsconstructie voor bevestiging op de vloer of aan het plafond;
• uitschuifbaar en elektrisch aangedreven transportbandsysteem;
• hydraulische inrichting om de hellingshoek(en) van de transportband in te stellen.

**F 009 Stoffeerkolom*
bestemd voor: het uit een goede houding stofferen van meubelen,
bestaande uit:
• op voetplaat gemonteerde telescopische kolom;
• een elektromotor;
• draaikrans met pneumatische klem;
• een losse bedieningskast;
• (eventueel) pneumatisch bediende werkstukklem.

F 010 Spraakherkenningssysteem
bestemd voor: het met mondelinge commando's bedienen van elektrische apparatuur, bestaande uit: microfoon/speaker, eventueel headset, draadgebonden interface of infraroodzender of radiozender (software uitgezonderd).

**F 011 Hijs- en railsysteem voor het keren van kazen in een pekelbad*
bestemd voor: het met geringe fysieke inspanning keren van kazen in een pekelbad,bestaande uit: hijs- en railsysteem met container.

**F 012 Apparatensteekwagen*
bestemd voor: het met geringe fysieke inspanning transporteren van lasten over hellingen en trappen, zoals bij het bezorgen van witgoed, vaten en kratten,
bestaande uit:
• stalen frame met schep;
• spanriemen;
• rupsbanden;
• elektrische aandrijving;
• accu's;
• in hoogte verstel- en omklapbare stuurbeugel;
• bedieningsschakelaar met snelheidsregeling;
• twee wielen met luchtbanden.

**F 013 Opper- en bestratingsmachine (uitgevoerd als: mini -knik, -schrank, -wiellader)*
bestemd voor: het met geringe fysieke inspanning transporteren en plaatsen van o.a. straatstenen, tegels, trottoirbanden en putten,
bestaande uit:
• basiswerktuig met verbrandingsmotor (maximaal vermogen van 25 kW);
• (eventueel) laadschop;
• (eventueel) graafarm;
• (eventueel) sleuventrekker;
• (eventueel) grondboor;
• (eventueel) hydraulische stenenklem;
• (eventueel) hydraulische trottoirbandenklem;
• (eventueel) breekhamer;
• (eventueel) veegborstel;
• (eventueel) allesdrager;
• (eventueel) mestvork;
• (eventueel) maaiblad.
Het geluid van de machine, gemeten op de bedieningsplaats volgens de Europese richtlijn 89/514/EEG, bedraagt maximaal 85 dB(A).

F 014 Stahulp
bestemd voor: het ontlasten van de benen en rug op werkplekken waar langdurig wordt gestaan en zittend werk niet kan,
bestaande uit:
• vast of inklapbaar frame op voet;
• (eventueel) zwenkwielen;
• verstelinrichting (bijvoorbeeld met gasveer);
• zitting (eventueel) met neigingverstelling.

**F 015 Chrysantenoogstmachine*
bestemd voor: het met geringe fysieke inspanning afknippen van chrysanten,
bestaande uit:
• op wielen geplaatst onderstel;
• elektrische aandrijving;
• accu's;
• schaar- en knipmessen;
• bufferdeel;
• bedieningspaneel.

**F 016 Kluitenrooimachine op rupsbanden*
bestemd voor: het met geringe fysieke inspanning rooien en verplaatsen van bomen met kluit,
bestaande uit:
• een motorvoertuig op rupsbanden;
• rooiarm;
• hydraulische installatie;
• rooimessen.

**F 017 Glastransportset*
bestemd voor: het met geringe fysieke inspanning transporteren en hijsen van ruiten op of vanaf de glasauto,
bestaande uit:
• glastransportwagen;
• glasslee;
• portaalkraan met vacuümheffer ;
• loopkat.

**F 018 Opkar*
bestemd voor: het met geringe fysieke inspanning oppakken, transporteren en weer lossen van een pakket stenen van zo'n 50 stuks,
bestaande uit:
• wagen met één wiel;
• twee handgrepen met bedieningsorganen;
• door een elektromotor aangedreven hefbordes met linkswerkende tanden;
• accu-pak.

**F 019 Glas- en vensterplaatser*
bestemd voor: het met geringe fysieke inspanning vervoeren van ruiten en het plaatsen/verwijderen van ruiten in/uit een kozijn,
bestaande uit:
• verrijdbaar onderstel;
• opbouw;
• hefinrichting;
• vacuümpompset;
• zuigplaat.

**F 020 Gevelhefinrichting*
bestemd voor: het met geringe fysieke inspanning omhoog hijsen van ruiten, kozijnen, zonwering enz.,
bestaande uit:
• op een voetstuk geplaatste uitschuifbare mast met giek;
• handlier;
• (eventueel) afstandsteunen;
• (eventueel) laddersteunen;
• (eventueel) goothaken;
• (eventueel) optrekinrichting.

**F 021 Betonijzervlechtset*
bestemd voor: het in een goede (staande) houding vlechten van betonijzer,
bestaande uit:
• een patroonhouder;
• klemmechanisme;
• verstelinrichting met handvat;
• (eventueel) bindsels;
• (eventueel) elektro-hydraulische betonschaar.

F 022 Draaitafel met inmeetmal voor deuren
bestemd voor: het met geringe fysieke inspanning pasmaken en inhangen van deuren,
bestaande uit:
• draaitafel met vergrendelinrichting;
• inmeetmal;
• (eventueel) speciale handschaafmachine volgens norm EN 50144-1;
• (eventueel) speciale handzaagmachine volgens norm EN 50144-1.

**F 023 Elektrische trekker/verplaatser voor bijvoorbeeld stoelen, bedden of (rol)containers*
bestemd voor: het ten behoeve van verpleegkundige handelingen met geringe fysieke inspanning verplaatsen van stoelen (waarop zich een persoon bevindt), bedden of (rol)containers,
bestaande uit:
• een verrijdbaar en elektrisch aangedreven onderstel;
• accu's;
• stuurhefboom met handgrepen;
• bedieningspaneel.

**F 024 Kraancabine*
bestemd voor: het creëren van goede bedieningsplaats op laad- en loskraan van o.a. rondhouttransportauto's en mesttransportauto's,
bestaande uit:
• geïsoleerde cabine;
• ruitenwisser, werklampen, beschermrolgordijn en plafond- ventilator;
• cabinelift;
• bedieningspaneel;
• (eventueel) verwarming;
• (eventueel) airco.
Het geluid in de cabine, gemeten volgens de norm EN-ISO 11957, bedraagt maximaal 68 dB(A).

**F 025 Palletstapelaar en -ontstapelaar*
bestemd voor: het met geringe fysieke inspanning stapelen en ontstapelen van lege pallets,
bestaande uit: tweedelige hefinrich-

ting, elektrische aandrijving en bedieningspaneel.

**F 026 Verrijdbare en kantelbare glassnijtafel*
bestemd voor: het met geringe fysieke belasting bewerken van spiegelglasbladen,
bestaande uit: tafelblad met daarin gemonteerde hefwieltjes, verrijdbaar onderstel en handbediende kantelinrichting

**F 027 Pneumatisch-aangedreven voegspijker*
bestemd voor: het met geringe fysieke belasting afwerken van voegen in metselwerk,
bestaande uit: handgereedschap met pneumatische aandrijving, persluchtslang en geluidgedempte compressor. Het geluid van het apparaat, gemeten volgens de norm EN 12076, bedraagt maximaal 70 dB(A).

**F 028 Hefwagen*
bestemd voor: het op een goede werkhoogte brengen/houden van produkten,
bestaande uit: een op vier wielen (twee geremde zwenkwielen) gemonteerd onderstel met duw/trekbeugel, een met de voet te bedienen hydraulische tafel, scherm rond eventuele knelplaatsen.

**F 029 Vaste glazenwasinstallatie*
bestemd voor: het onder goede arbeidsomstandigheden verrichten van glazenwaswerkzaamheden,
bestaande uit: een werkbak (gondel) welke bevestigd is aan een hef- en hijsinrichting en geleidingssysteem.

**F 030 Snellooproldeur*
bestemd voor: het openen en sluiten van een doorgang tussen een behaaglijke en een onbehaaglijke (tochtige of koude) ruimte met een snelheid van ca.1 m/s,
bestaande uit: een elektrische aandrijving, wikkelbuis, geheel of gedeeltelijk transparant kunststof deurblad, deurbladgeleidingen en beveiliging tegen knel/botsgevaar.

**F 031 Snelloopvouwdeur*
bestemd voor: het openen en sluiten van een doorgang tussen een behaaglijke en een onbehaaglijke (tochtige of koude) ruimte binnen ca. 2,5 s,
bestaande uit: een elektrische of pneumatische aandrijving, ophang/vouwmechanisme, geheel of gedeeltelijk transparante deurbladen van soepel kunststof.

F 032 Persluchtgraaflans
bestemd voor: het zonder risico op beschadiging blootleggen van kabels en leidingen,
bestaande uit:
- met de hand te bedienen spuitlans;
- (eventueel) geluidgedempte compressor volgens L 007.

**F 033 Gereedschapslift*
bestemd voor: het met geringe fysieke belasting monteren en demonteren van snijgereedschap op gereedschapsassen van bewerkingsmachines,
bestaande uit: takelgereedschap, takelarm aan zuil, kogelschroefspil met persluchtmotor en bedieningspaneel.

**F 034 Verstelbare vlakmontage- en uitlijntafel (lichttafel)*
bestemd voor: het in een goede houding bewerken van reprografische produkten,
bestaande uit: onderstel met een tussen 800 - 1000 mm schuin verstelbaar werkblad/lichtbak, (eventueel) elektrische aandrijving.

**F 035 Ontstapelkantelaar*
bestemd voor: het automatisch ontstapelen van pakketten materiaal voor de invoer in machines,
bestaande uit: machineframe, aandrijfmechanisme, en hef- en kantelinrichting.

**F 036 Invoersysteem*
bestemd voor: het mechanisch invoeren van materiaal bij bewerkingsmachines,
bestaande uit: machineframe met transportinrichting.

**F 037 Pallettiseermachine/dépallettiseermachine*
bestemd voor: het met geringe fysieke inspanning automatisch beladen/lossen van pallets,
bestaande uit: hef- en plaatsingsinrichting, besturing en veiligheidshekwerk.

**F 038 Mechanische blokkensteller*
bestemd voor: het met geringe fysieke inspanning, mechanisch plaatsen van blokken of elementen,
bestaande uit: verrijdbare grijp- en hefinrichting.

**F 039 Dwarsafvoertransporteur*
bestemd voor: het mechanisch afvoeren van materiaal bij bewerkingsmachines,
bestaande uit: machineframe met dwars opgestelde afvoerinrichting, dikte-instelling.

**F 040 Vaste stapelaar*
bestemd voor: het mechanisch stapelen van materiaal bij bewerkingsmachines,
bestaande uit: machineframe met transporteur, opvoerdeel en formeerdeel.

**F 041 Patiëntenlift*
bestemd voor: het mechanisch tillen en verplaatsen van personen,
bestaande uit: verrijdbaar onderstel, kolom en hefarm, (eventueel) aan plafond bevestigde rail, een elektrisch aangedreven hefinrichting en accu.

**F 042 Verrijdbare heftafel met hoekverstelling*
bestemd voor: het in een goede houding onderhoud plegen aan werktuigen,
bestaande uit: op vier wielen geplaatst onderstel, in breedte en onder een hoek instelbare oprijplaten, hydraulische cilinder en handbediende pomp, (eventueel) elektrisch-hydraulisch bediening.

**F 043 Pallet/containerwagen*
bestemd voor: het mechanisch transporteren van op pallets/containers geplaatste goederen,
bestaande uit:
- een hydraulisch aangedreven meeloopbasiswerktuig;
- verbrandingsmotor;
- palletlepels met insteekwielen;
- (eventueel) grondschuif;
- (eventueel) kiepbak;
- (eventueel) eg.

**F 044 Elektrisch-verstelbare aankleedtafel*
bestemd voor: het in een goede houding aan- en uitkleden van kleuters en peuters,
bestaande uit: in hoogte verstelbaar tafelblad, muurbevestigingsconstructie, hefinrichting met elektromotor, veiligheidsvoorziening tegen knellen, (eventueel) ombouw/aanbouw.

**F 045 Persoonslift*
bestemd voor: het in een goede houding op hoogte uitvoeren van pla-

muur-, schuur- en spuitwerk aan carrosserieën van voertuigen.
bestaande uit: een aan de wand bevestigde verrijdbare hefinrichting, horizontaal uitschuifbare arm met werkplateau, pneumatische aandrijvingen en bedieningspaneel.

**F 046 Mechanische kaassnijmachine*
bestemd voor: het met geringe fysieke inspanning mechanisch snijden van kaas,
bestaande uit: elektrisch aangedreven, afgeschermd mes, gevat in een op-en-neer-gaand raam.

**F 047 Elektrische hoogwerker (eventueel met inbegrip van aanhanger of te plaatsen op vrachtwagen)*
bestemd voor: het in een goede houding en op hoogte verrichten van werkzaamheden,
bestaande uit:
- zwenkbaar onderstel met stempels;
- telescopische mast of schaar;
- draaibaar platform;
- elektromotor.

**F 048 Lichtgewichtportaalkraan met transportwagen*
bestemd voor: het met geringe fysieke belasting plaatsen, wegnemen, laden en lossen van grafmonumenten,
bestaande uit:
- aluminium draagbalk;
- twee staanders;
- loopkat met kettingtakel;
- horizontaalversteller;
- transportwagen.

F 049 Stenenlichter
bestemd voor: het met geringe fysieke belasting plaatsen en wegnemen van grafmonumenten,
bestaande uit: een op twee wielen geplaatst verrijdbaar stalen frame met hefboom en over een as verstelbare lichters.

F 050 Lichtgewichtgrafstutwand
bestemd voor: het met geringe fysieke belasting stutten van graven,
bestaande uit: twee aluminium lengtedelen (gewicht per stuk maximaal 16 kg), twee aluminium kopschotten (gewicht per stuk van maximaal 6 kg), (eventueel) uitzetstempel, (eventueel) hijsjuk, (eventueel) een set looproosters.

**F 051 Glastransportwagen*
bestemd voor: het met geringe fysieke belasting uit de stelling nemen en op kantelbare glassnijtafel of glasauto plaatsen van glas,
bestaande uit: verrijdbaar onderstel, kolom met dwarsbalk voorzien van zuignappen, voetbediende vacuümpomp en hefinrichting (handlier).

**F 052 Dakbevestigingssysteem*
bestemd voor: het in een goede (staande) houding bevestigen van dak-isolatiemateriaal en dakbedekking,
bestaande uit: verrijdbare standaard met verstelbare handgrepen en schroefmachine.

**F 053 Hefmasthoogwerker/hefschaarhoogwerker*
bestemd voor: het in een goede houding verrichten van specifieke onderhouds- en montagewerkzaamheden in ruimten met minimaal beschikbare vloeroppervlak,
bestaande uit:
- verrijdbaar onderstel;
- elektrische aandrijving;
- (eventueel) accu's;
- werkbak op mast of schaar gemonteerd.

F 054 Winkelbalie met zitmogelijkheid
bestemd voor: het in een goede houding verrichten van balie en/of kassawerkzaamheden,
bestaande uit: een op poten gemonteerd onderstel met tafelblad en voorzien van uitsparing(en) die een juiste zithouding achter de balie mogelijk maakt.

**F 055 Elektrisch-aangedreven transportwagen*
bestemd voor: het met geringe fysieke inspanning verplaatsen van goederen (eventueel op pallets),
bestaande uit:
- verrijdbaar en elektrisch aangedreven onderstel;
- (eventueel) opbouw;
- (eventueel) hefinrichting met hefhoogte tot maximaal 1,30 m;
- (eventueel) bestuurderszitplaats.

**F 056 Papiervoerlegger*
bestemd voor: het met geringe fysieke inspanning papier uitrollen op de vloer van een kuikenverblijf en het daarop deponeren van voer,
bestaande uit: trechtervormige bak, papierrolhouder, vrijloopmechanisme en verrijdbaar onderstel.

**F 057 Witlofopzetunit*
bestemd voor: het automatisch vullen van trekbakken en rekken met wortels,
bestaande uit:
- kantelaar;
- transportbanden;
- trilvuller;
- camera;
- keerstation;
- pusher;
- richtwielen;
- ontbladerunit;
- snijunit;
- inzetunit;
- rekkenmanipulator;
- centreerunit;
- bakken transporteur;
- bestrijdingsmiddelenvoorziening;
- stapelaar.

**F 058 Groentenoogstlijn*
bestemd voor: het automatisch oogsten en bewerken van groenten,
bestaande uit:
- ontstapelaar;
- bakkentransportsysteem;
- rekkenmanipulator;
- oogstmachine;
- transportband;
- schoningslijn;
- afvoerband;
- weegtafel;
- afvoerband;
- (eventueel) transportbak;
- (eventueel) rekken;
- (eventueel) sorteerinrichting;
- (eventueel) verpakkingsinrichting.

**F 059 Witlofspoelunit*
bestemd voor: het automatisch uit de trekbak nemen van witlofwortels en reinigen van de wortels, rek en trekbak,
bestaande uit:
- uitstootunit;
- rekkenmanipulator;
- bakkenmanipulator;
- spoelstation t.b.v. rekken;
- spoelstation t.b.v. bakken;
- vijzelbak;
- elevator.

**F 060 Reachtruck met bewegingvolgende zitplaats*
bestemd voor: het in ergonomisch-verantwoorde houding verrichten van hefwerkzaamheden op een vlakke en verharde vloer,
bestaande uit:
- elektrisch aangedreven basiswerktuig;
- een kantelende zitplaats of cabine

die het zicht op de heflast vergemakkelijkt.

**F 061 Hefplateau (schaarheftafel)*
bestemd voor: het in een goede houding op juiste werkhoogte brengen en/of houden van produkten (al dan niet met pallet),
bestaande uit:
• onderstel met hefconstructie;
• platform of vork;
• onderloopbeveiliging;
• bedieningsorgaan;
• elektro-hydraulische-aandrijving;
• (eventueel) pneumatisch-hydraulische-aandrijving;
• (eventueel) neigplatform;
• (eventueel) opbouw;
• (eventueel) explosieveilige voorzieningen.

**F 062 Vacuümslangheffer*
bestemd voor: het in een goede houding en met geringe fysieke-inspanning tillen en/of verplaatsen van goederen en materialen, het plaatsen van werkstukken op een bewerkingsmachine,
bestaande uit:
• elektrische of met perslucht aangedreven vacuümpomp;
• filterunit;
• vacuümslang;
• lastopnemer;
• traversesysteem.

**F 063 Hef-kipapparaat*
bestemd voor: het in een juiste positie brengen en houden van voorraadcontainers,
bestaande uit:
• onderstel;
• handbediende hydraulische hefkipinrichting;
• (eventueel) verrijdbaar;
• (eventueel) elektro-hydraulische aandrijving met bedieningskast.

**F 064 Ribpuller*
bestemd voor: het voorsnijden van vlees, het verwijderen van botten, kraakbeen en borstbeen,
bestaande uit:
• basis-werktuig met zgn. T-handle en lus;
• extern geplaatste ventielbox;
• elektro-pneumatische besturingsunit;
• railsysteem;
• balancer;
• regelaar voor luchttoevoersnelheid;
• (eventueel) pneumatische uitvoering.

F 065 Chauffeursstoel in bussen voor het openbaar vervoer (wisselende bezetting)
bestemd voor: het in goede houding besturen/bedienen van bussen,
bestaande uit: een stoel die tenminste voldoet aan de specificaties van norm NEN 5526.

F 066 Chauffeurscabine in bussen voor het openbaar vervoer
bestemd voor: het uitvoeren van alle taken in een bus, in ergonomisch verantwoorde lichaamshouding,
bestaande uit: een cabine die tenminste voldoet aan de specificaties van de norm NEN 5526.

**F 067 Vakkenvulwagen*
bestemd voor: het op de juiste hoogte neerzetten van dozen voor het vakkenvullen,
bestaande uit: verrijdbaar onderstel met voorraadplateau en een in hoogte verstelbaar uitpakplateau.

**F 068 Platenlift*
bestemd voor: het met geringe fysieke inspanning omhoog en in de juiste positie brengen van te monteren gipsplaten,
bestaande uit:
• een verrijdbaar onderstel;
• een telescopische mast;
• een oplegconstructie;
• een met de hand te bedienen hefinrichting;
• (eventueel) een zijarm;
• (eventueel) een venster- en glashouder.

F 069 Inschietwagen t.b.v. oven
bestemd voor: het in- en uitladen van produkten in de oven,
bestaande uit: voorziening in de oven, inschietwagen met platen en wieltjes.

**F 070 Slooprobot*
bestemd voor: het met het met geringe fysieke inspanning uitvoeren van sloopwerkzaamheden met hoog gevaarsrisico,
bestaande uit: elektrisch aangedreven rupsvoertuig, robotarm en sloophamer, eventueel radiografisch bestuurd.

**F 071 Elektrisch schuurbord*
bestemd voor: het met geringe fysieke inspanning afwerken van gestucte wanden,
bestaande uit: schuurbord met elektrische aandrijving.

**F 072 Morteltransportmachine*
bestemd voor: het met geringe fysieke inspanning (stofvrij) verplaatsen van droge of natte mortel van silo naar werkplek,
bestaande uit:
• spuitpomp;
• compressor die voldoet aan L 007 of aan de VAMIL-regeling;
• slang.

**F 073 Pakketteermachine voor straatstenen*
bestemd voor: het met geringe fysieke inspanning opnemen en pakketteren van straatstenen,
bestaande uit: inrichting die stenen tot een pakket samenbindt.

F 074 Montagestoel
bestemd voor: het met geringe fysieke inspanning (zonder knielen, hurken of bukken) uitvoeren van werkzaamheden dicht boven de grond,
bestaande uit: lage stoel op verende wieltjes, waarvan twee zwenkbaar.

**F 075 Opbouw-/montagehoogwerker voor kasconstructies*
bestemd voor: het met geringe fysieke inspanning opbouwen en afmonteren van tuinbouwkassen,
bestaande uit:
• onderstel met rupsen en een frame met een schaarconstructie (schaarconstructie is op onderstel 180° draaibaar);
• werkplateau, uitgevoerd in trapvorm, uitschuifbaar tot ca. 12 m breedte;
• hekwerk op werkplateau;
• radiografische bediening;
• aandrijvingseenheid;
• eventueel lastkraan voor hijsen.

**F 076 Wegafzettingspylonenplaatser/opnemer*
bestemd voor: het met geringe fysieke inspanning plaatsen en opnemen van pylonen bij wegafzettingen,
bestaande uit:
• frame met opneemwiel;
• aandrijfband;
• rail;
• lorrie.

**F 077 Fundatieplaatsingsmachine*
bestemd voor: het met geringe fysieke inspanning plaatsen van fundatiepalen voor kassen, geluidsschermen, vangrails, gebouwen, etc.,
bestaande uit:
• onderstel op rupsen met laserbesturing;
• hydraulisch gestuurde paalpositione-

ringsunit voor het opnemen en vastklemmen van palen;
• lier voor het afnemen en in positioneringsunit plaatsen van palen;
• perssysteem met cilinders die de paal in een voorgeboord gat perst (tot een door laserbesturing bepaalde diepte).

**F 078 Veerbalancer*
bestemd voor: het met geringe fysieke inspanning gewichtloos bedienen van gereedschappen,
bestaande uit: ophangconstructie, behuizing met instelbare balansveer, haspel en kabel met bevestigingsmogelijkheid voor gereedschap.

F 079 Gootsteiger
bestemd voor: het in betere werkhouding plaatsen en vervangen van bijvoorbeeld dakplaten, dakpannen en goten,
bestaande uit: gootsteiger ter bevestiging aan bouwconstructie, met loopvlak onder de dakrand.

**F 080 Lichte kraan op aanhanger*
bestemd voor: het met geringe fysieke inspanning hijswerkzaamheden uitvoeren, bij bijvoorbeeld dak(dekkers)werkzaamheden,
bestaande uit: aluminium mast met hydraulisch uitschuifbaar giekdeel, hydraulisch uitschuifbaar en in hoogte verstelbare stempelpoten, motor, hydraulisch aangedreven draaikrans, kabelwindas, radiografische besturing voor alle bedrijfsfuncties. Het geluidsdrukniveau bedraagt op de bedieningsplaats bij het hoogst toelaatbare toerental maximaal 90 dB(A)

**F081 Automatische afkortinstallatie volgens EN 1870-10*
bestemd voor: het met geringe fysieke inspanning afkorten van alle soorten en maten profielen,
bestaande uit: aanvoerbaan met een loopwagen en een opduwbuffer, een afkortzaag voorzien van een afschermhek, een afvoerbaan, en een besturingsunit.

**F 082 Machinale vloerafwerker*
bestemd voor: het met geringe fysieke inspanning gladmaken van pas gestorte, cement-gebonden vloeren,
bestaande uit:
• motor;
• hydrostaatpomp voor rijaandrijving;
• hydroliekpomp(en);
• assen;
• bedieningsbenodigdheden;
• ventielbesturingssysteem;
• telescooparm;
• voorzetkoppelsysteem;
• egaliseer(voorzet)inrichting.

F 083 In hoogte verstelbare opstap
bestemd voor: het op goede werkhoogte verrichten van staand werk aan werktafel, machine of lopende band,
bestaande uit: onderstel met in hoogte verstelbare opstap.

F 084 Lichtgewicht met koolstofvezel versterkte rollen en walsen
bestemd voor: het met geringe fysieke inspanning vervangen van inkt- en vochtrollen in de grafische industrie,
bestaande uit: inkt- en/of vochtrol van composietmateriaal (met koolstofvezel versterkte epoxyhars).

**F 085 Luchtbevochtigingsinstallatie met zuiveringseenheid*
bestemd voor: het regelen van de luchtvochtigheid met een luchtbevochtigingsinstallatie die – ter voorkoming van bacteriologische vervuiling – alleen gezuiverd water in een ruimte brengt,
bestaande uit: waterzuiveringseenheid, expansievat en bevochtigingsinstallatie.

**F 086 Mobiele container met hefbare bodem*
bestemd voor: het met geringe fysieke inspanning met de hand uitnemen van materiaal uit een container,
bestaande uit: verrijdbare container met elektrisch aangedreven hefbare bodem met eventueel een mogelijkheid tot aansluiting op een afzuigsysteem.

F 087 In hoogte verstelbare kinderstoel
bestemd voor: het met geringe fysieke inspanning verzorgen van kinderen,
bestaande uit: verstelbare kinderstoel met verwijderbaar voorblad en hoge rugleuning.

F 088 Hefwagen voor gasflessen
bestemd voor: het met geringe fysieke inspanning verplaatsen van gasflessen op en vanaf een lasunit,
bestaande uit: steekwagen met grijparmen waarmee de flessen automatisch opgepakt kunnen worden door middel van een hefconstructie.

**F 089 Automatische belader en ontlader van lasersnijmachinewerkstukken*
bestemd voor: het met geringe fysieke inspanning beladen en ontladen van werkstukken op een lasersnijmachine,
bestaande uit:
• casettesysteem (compact magazijn) met palletplaatsen;
• kolom met zwenkarmen – draaibaar en in hoogte verstelbaar – met vacuüm zuignappen en een hefrek;
• computerbesturing.

**F 090 Lijmmortelmachine*
bestemd voor: het met geringe fysieke inspanning metselen van gevelstenen met lijmmortel in plaats van specie,
bestaande uit:
• lijmmortelpistool, inclusief handgreep met afstandsbediening;
• lijmmortelmenger;
• bedieningskast (voor elektronisch mengprogramma);
• mengbak/voorraadsilo;
• hefkolom en koppelstuk;
• lijmmortelpomp voorzien van een koppeling waarop de materiaaldoorvoerslang wordt aangesloten;
• materiaaldoorvoerslang;
• lijmverdeelstuk(ken);
• lijmrekken met eventueel kopsteunen.

**F 091 Automatische eiercontainerbelader*
bestemd voor: het met geringe fysieke inspanning plaatsen van stapels van eiertrays in een container met verschillende niveaus,
bestaande uit:
• stalen ombouw;
• in- en uitrijplateau voor respectievelijk lege en volle eiercontainers;
• motoren;
• luchtcilinders;
• sensoren;
• bedieningspaneel met noodstop.

**F 092 Hydraulische knipmachine*
bestemd voor: het met geringe inspanning op maat knippen van stenen,
bestaande uit:
• accu met accubak;
• cilinder;
• handgreep;
• wiel en een zwenkwiel met rem;
• steenoplegplateau;
• hydrauliekpomp;
• vaste messen of lamellenmessen;
• bedieningsunit.

**F 093 Hefsteiger*
bestemd voor: het op juiste hoogte werkzaamheden uitvoeren, waarbij zowel mensen als materieel op ideale werkhoogte worden gebracht,
bestaande uit:
• grondframe of zelfrijdend chassis;
• aandrijfmotoren;
• één of twee masten;
• platform.

**F 094 Robotmachine voor het verplaatsen van bloempotten*
bestemd voor: het met geringe fysieke inspanning verplaatsen van gevulde bloempotten ten behoeve van teelt en het sorteren op groeiresultaat,
bestaande uit:
• twee ijzeren staanders met draagbalk;
• metalen beweegbare vorken;
• bedieningspaneel;
• transportband;
• elektromotoren.

**F 095 Aanhangwagenchassis met afzetsysteem*
bestemd voor: het met geringe fysieke inspanning laden en lossen van goederen van een aanhangwagen met ingebouwd hydraulisch afzetsysteem (geen 'drempel' naar laadvloer),
bestaande uit:
• u-vormig chassis;
• remsysteem;
• hydraulisch afzetsysteem.

**F 096 Graszodensnijmachine met stapelaar*
bestemd voor: het met geringe fysieke inspanning snijden, opwikkelen/opvouwen en stapelen van graszoden op een transportmiddel (bijvoorbeeld pallet),
bestaande uit:
• (eventueel) voertuig met hydrostatische aandrijving;
• (eventueel) door tractor getrokken/aangedreven;
• één of meer snijkoppen;
• opvoerband, opwikkelapparatuur of opvouwapparatuur;
• mechanisme om zoden in een gewenst patroon te leggen;
• mechanisme om een verzameling zoden op te nemen en naar bijvoorbeeld een pallet op een hefmast te transporteren;
• hefmast;
• palletmagazijn met een mechanisme voor automatische aanvoer van lege pallets.

**F 097 Rotatiestapelaar*
bestemd voor: het met geringe inspanning oppakken, roteren en stapelen van allerlei plaatmateriaal,
bestaande uit:
• hefsysteem met vacuüm of mechanisch aangedreven grijpers;
• besturing;
• roterende kolom.

**F 098 Zelfrijdende mechanische fruitoogstmachine*
bestemd voor: het met geringe fysieke inspanning oogsten van fruit,
bestaande uit:
• machine met horizontale en verticale transport- en verzamelbanden;
• kistenvuller;
• kistenwagen.

**F 099 Kuubskistenvuller*
bestemd voor: het met geringe fysieke inspanning vullen van kisten,
bestaande uit:
• vulbak;
• aandrijfmotoren;
• afloopplaat;
• toevoerbak met steunpoot;
• kistentafel;
• losplaat;
• (eventueel) kistenpositioneerder.

**F 100 Kuubskistenlediger*
bestemd voor: het automatisch kantelen van kisten,
bestaande uit: hef- en kantelinrichting, elektrische motor, opvulkussen, doseersysteem en bedieningsmiddel.

**F 101 Kledingtransporteur*
bestemd voor: het met geringe fysieke inspanning horizontaal transporteren van kleerhangers met kledingstukken,
bestaande uit: elektrisch aangedreven transportmechanisme, transportketting met meenemer en besturingskast.

**F 102 Elektrisch-aangedreven laadvloersysteem*
bestemd voor: het met geringe inspanning laden en lossen van goederen in de kleindistributie,
bestaande uit:
• frame;
• transporteur;
• achterklep/deur;
• zijdeur;
• kopschot;
• beschermplaten;
• ingangssensor
• waarschuwingssignaal;
• sensor;
• bedieningsunit.

**F 103 Vouwplatform*
bestemd voor: het met geringe fysieke inspanning openvouwen van een laadklep,
bestaande uit: elektrisch hydraulisch aangedreven platform met drukveren.

**F 104 Elektrische of pneumatische slanghaspel*
bestemd voor: het met geringe inspanning op- en afrollen van slangen op een haspel,
bestaande uit: aangedreven haspeltrommel (met elektromotor of pneumatische motor).

**F 105 Pneumatische afstandsbediening voor aanhangwagenkoppelingen*
bestemd voor: het koppelen en ontkoppelen van aanhangwagens bij vrachtwagens,
bestaande uit: een schakelset en een cilinderset.

**F 106 Inzamelvoertuig ten behoeve van het legen van afvalcontainers*
bestemd voor: het met geringe inspanning oppakken en legen van (huisvuil)containers,
bestaande uit: truckchassis met grijparmbelading, schroefcompactor en container (bedienbaar vanuit de cabine).

F 107 Kunststof stempelplaten
bestemd voor: het met geringe fysieke inspanning plaatsen van stempelplaten,
bestaande uit: stempelplaat van polyethyleen.

F 108 Semi-automatische transmissie voor voertuigen
bestemd voor: het met geringe fysieke belasting koppelen en schakelen (chauffeur koppelt slechts bij stoppen en wegrijden),
bestaande uit: transmissie met geautomatiseerde bediening voor schakeling en koppeling (bediening met hendel aan stuurkolom).

F 109 Ontkoppelingssysteem voor voertuigen
bestemd voor: het met geringe fysieke kracht koppelen en schakelen,
bestaande uit: elektronisch-pneumatische ontkoppelingsunit (bedieningsknop op versnellingspook).

F 110 Cabine met ergonomische instap
bestemd voor: met weinig moeite in- en uit een vrachtwagen stappen,
bestaande uit: ruime trapvormige instap, met een luchtdrukpedaal verstelbare stuurkolom en naar beneden te zetten chauffeursstoel die voldoet aan F 001 in deze lijst.

F 111 Tapijtspanner
bestemd voor: het met geringe fysieke inspanning spannen van tapijt,
bestaande uit:
- fijne pennen die het tapijt naar voren halen;
- grove pennen die het tapijt op de plek houden;
- kniebediende hevel.

F 112 Hevelspanner
bestemd voor: het met geringe fysieke inspanning spannen van tapijt
bestaande uit:
- met de hand te bedienen hefboom;
- poot met pennen om het tapijt op de plaats te houden;
- uitschuifbare poot met pennen om het tapijt naar voren te halen;
- klep waarmee het tapijt achter de lat kan worden gespannen.

F 113 Opdeelbare vloerbedekkingswals
bestemd voor: het walsen van vloerbedekking, zonder dat het transport van de wals grote fysische inspanning oplevert,
bestaande uit: onderdelen van elk maximaal 23 kg die door middel van een kliksysteem in elkaar te zetten zijn.

F 114 Opklapbare muldenwagen
bestemd voor: het met geringe fysieke belasting vervoeren van tapijtrollen,
bestaande uit: verrijdbaar onderstel met inklapbare steunen.

**F 115 Volautomatische reuzelverwijderaar*
bestemd voor: het volautomatisch verwijderen van de reuzellaag uit de binnenzijde van een karkas,
bestaande uit: bovenconstructie met frame en reuzelverwijderarmen, gepositioneerd door servo-aandrijving.

**F 116 Automatische wasinrichting voor rubberdoeken en tegendrukcilinders*
bestemd voor: het automatisch reinigen van rubberdoeken en tegendrukcilinders,
bestaande uit: reinigingselement, scherm voor de programmakeuze, reinigingsmiddelverdeler en een geluidsarme compressor volgens L 007.

**F 117 Automatisch drukplaatwisselsysteem*
bestemd voor: het automatisch verwijderen van een oude plaat en inbrengen van een nieuwe,
bestaande uit: één of meer platenmagazijnen, automatische plaatklemmen, servomotoren en software.

**F 118 Stapelkeerder*
bestemd voor: het met geringe fysieke inspanning draaien van stapels materiaal,
bestaande uit: hydraulische hefinrichting, platform of vork, draai-inrichting.

**F 119 Radijsbosmachine*
bestemd voor: het automatisch bossen van radijs,
bestaande uit: radijsbosopneemgedeelte, selectie- en bindapparaat, opvoermechanisme, fustbewaarplaats.

**F 120 Mechanisch aangedreven zeilhaspel*
bestemd voor: het met geringe fysieke inspanning oprollen van een (stoom)zeil,
bestaande uit: een mechanisch aangedreven haspel.

F 121 Voorziening voor rolstoelgebruikers die mobiele arbeidsmiddelen voor hen toegankelijk en bestuurbaar maakt
bestemd voor: het toegankelijk maken van mobiele arbeidsmiddelen voor rolstoelen, zodanig dat de rolstoelgebruikers als volwaardig chauffeur van zulke arbeidsmiddelen kunnen fungeren,
bestaande uit: een voorziening die rolstoelgebruikers in staat stelt zelfstandig plaats te nemen in mobiele arbeidsmiddelen en die hen in staat stelt deze te besturen vanuit de rolstoel.

**F 122 Kledinglift*
bestemd voor: het met geringe fysieke inspanning verticaal transporteren van trolleys met goederen/kledingstukken naar verschillende etages,
bestaande uit: bedieningskast, hefwagen, trolleywagen(s), geleidingen, aandrijfmechanisme voor hefwagens en liftschacht met beveiliging.

Bijlage 4

Tabellenbijlage

In deze bijlage is een aantal aanvullende tabellen opgenomen.
De nummering van de tabellen volgt de hoofdstuknummering van dit rapport.
Tabellen die beginnen met B2 horen dus bij hoofdstuk 2, die beginnen met B3 bij hoofdstuk 3, etc.

B4.1 *Met wie hebben de diensten contacten over samenwerken en van wanneer dateren die contactenj?*
(De gegevens van 73 diensten).

heeft uw dienst hiermee contacten over samenwerken?		ja		*sinds wanneer bestaan die contacten?* al vóór juli 1998	sinds juli 1998	g.a.
a.	arbeidsbureau's	7%	->	6%	0%	1%
b.	sociale diensten	7%	->	3%	3%	1%
c.	Centra voor Werk en Inkomen	2%	->	1%	1%	-
d.	uitzendbureau's	25%	->	17%	7%	1%
e.	verzekeraars	38%	->	29%	4%	5%
f.	bureau's voor outplacement/ headhunters	26%	->	22%	1%	3%
g.	bureau's voor juridische adviezen	26%	->	20%	3%	3%
h.	mediator /conflictbemiddelaar(s)	26%	->	21%	5%	-

B5.1 Ervaringen van de arbodiensten bij het realiseren van werkaanpassingen: zijn deze aanpassingen dan blijvend of tijdelijk? (De gegevens van 73 diensten).

aanpassing	*als die aanpassing wordt gerealiseerd, is het dan blijvend?* nooit blijvend %	zelden blijvend %	soms blijvend %	meestal blijvend %	gem. *
- andere werktijden	6	40	49	4	1,53
- korter werken	4	34	60	1	1,59
- andere functie	0	12	62	26	2,14
- andere werkplek	3	8	60	29	2,15
- weglaten van één/ meer taken	0	27	70	0	1,72

* *het gemiddelde is berekend door het antwoord 'meestal' een score 3 toe te kennen, 'soms' een score 2, 'zelden' een score 1 en 'nooit' een score 0.*
Een gemiddelde van 3.00 (in dit geval het maximale) betekent dat alle betrokken diensten aangeven dat deze aanpassing, wanneer zij geregeld wordt, dan meestal blijvend is; een gemiddelde van 0.00 (in dit geval het minimale) betekent dat alle diensten aangeven dat die aanpassing in de praktijk nooit blijvend is.

B5.2 Waarom kan een werkaanpassing NIET gerealiseerd worden: wat is dan de reden? (De gegevens van 74 diensten).

reden	nooit de reden %	zelden de reden %	soms de reden %	meestal de reden %	gem. *
- werkgever vindt de kosten te hoog	7	31	42	18	1,72
- werkgever wil er geen extra energie in steken	5	24	50	19	1,83
- bij het bedrijf ontbreekt een gestructureerd beleid om werknemers te helpen te reïntegreren	19	20	38	16	1,55
- werknemer ziet er zelf van af	11	43	38	3	1,34

* *het gemiddelde is berekend door het antwoord 'meestal' een score 3 toe te kennen, 'soms' een score 2, 'zelden' een score 1 en 'nooit' een score 0.*

De vervolgvraag of ook nog om andere redenen een werkaanpassing niet gerealiseerd kan worden, is als volgt beantwoord.

- 11 diensten noemen redenen die ***meestal*** ook nog spelen, zoals bijvoorbeeld: 'er is dan geen aangepast werk', 'tegenwerking van de UVI', 'de motivatie bij werkgever en/of werknemer ontbreekt', 'door achtergrondgeschiedenis heeft de betrokken werknemer geen "krediet" meer'.
- 8 diensten noemen redenen die ***soms*** ook nog spelen, zoals bijvoorbeeld:. 'de werkgever wilde al van betrokkene af', 'precedentwerking t.o.v. collega's', 'het is dan organisatorisch moeilijk in te passen'.

B5.3 Acties die door de diensten worden ondernomen wanneer een voorgestelde werkaanpassing niet gerealiseerd kan worden (De gegevens van 74 diensten).

actie	*wat doet men dan in de praktijk?* nooit %	zelden %	soms %	meestal %	gem. *
- reden vastleggen in dossier van de betrokken werknemer	3	3	10	82	2,76
- check of de reden gegrond is	4	10	15	69	2,53
- nog eens een geprek met de betrokkene(n) die het 'tegenhouden'	0	4	22	74	2,70
- verantwoordelijkheid voor de reïntegratie overdragen aan de werkgever	8	14	24	39	2,11
- zoeken naar andere werkaanpassing	3	4	45	45	2,37
- binnen de dienst nog eens bespreken	5	16	43	30	2,03

* *het gemiddelde is berekend door het antwoord 'meestal' een score 3 toe te kennen, 'soms' een score 2, 'zelden' een score 1 en 'nooit' een score 0.*
Een gemiddelde van 3.00 (in dit geval het maximale) betekent dat alle betrokken diensten aangeven dat zij dat (onder meer) meestal doen wanneer een aanpassing die zij voorstellen toch niet gerealiseerd kan worden; een gemiddelde van 0.00 (in dit geval het minimale) betekent dat alle diensten aangeven dat zij dat dan nooit doen.

De vraag of er in zo'n situatie ook nog andere acties door de dienst worden ondernomen, is als volgt beantwoord.

- 13 diensten noemen acties die men dan ***meestal*** ook nog onderneemt, zoals bijvoorbeeld:. 'we schakelen dan de UVI/ de rechter in', 'we geven dan de betrokkene die er van afziet (werkgever of de werknemer) voorlichting over de consequenties', 'koppelen het schriftelijk terug', 'dan laten we het escalerenin het bedrijf/"straffen" we de betrokken afdeling'.
- 1 dienst noemt een actie die dan ***soms*** nog wordt ondernomen, te weten:.'dan schakelen we een outplacementbureau in'.
- onder ***zelden*** noemt tot slot 1 dienst nog de volgende actie: 'de werknemer adviseren zijn rechten te beschermen'.

B5.4a *Hoe worden bij de diensten de ervaringen die worden opgedaan in de reïntegratietrajecten intern teruggekoppeld?*
(De gegevens van 74 diensten).

	ja	nee	niet van toepassing dat hebben wij niet	geen antwoord
interne terugkoppeling van de ervaringen, gebeurt dat:				
- via de intercollegiale toetsing?	68%	15%	12%	5%
- via het periodieke deskundigenoverleg?	63%	19%	11%	7%
- via een intern mededelingenblad?	5%	51%	28%	15%

Door 18 diensten wordt aangegeven dat zij hun ervaringen (ook) nog anders intern terugkoppelen (o.a. wordt genoemd: via *het werkoverleg, ad-hoc intercollegiaal overleg, GAK-overleg, het intern projectoverleg*)
Door 3 andere diensten wordt nog de opmerking gemaakt: *het gebeurt (nog) niet consequent, het moet een punt van aandacht worden.*

B5.4b *Hebben de diensten vaste afspraken over òf en hoè de ervaringen in de reïntegratietrajecten intern worden teruggekoppeld?*
(De gegevens van 74 diensten).

	abs.	%
over het intern terugkoppelen heeft de dienst:		
- vaste afspraken en die staan ook op papier	12	16
- vaste afspraken maar die staan NIET op papier	11	15
- geen afspraken	48	65
- geen antwoord	3	4