

TNO-rapport

10034

Arbodienstenpanel:
rapportage vijfde peiling

Ervaringen met o.a. de Wet verbetering poortwachter

Datum december 2004

Auteurs R. van Amstel
 D. van Putten

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 Onderzoeks- opdrachten aan TNO, dan wel de betreffende terzake tussen partijen gesloten overeenkomst. Het ter inzage geven van het TNO-rapport aan direct belanghebbenden is toegestaan.

© 2004 TNO

Uitgave van TNO Arbeid
ISBN-nummer 90-5986-116-7

Deze publicatie is tot stand gekomen in het kader van het TNO doelfinancieringsprogramma 'Monitoring van Arbeid' dat uitgevoerd wordt in samenwerking met het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave.....	3
Woord vooraf	5
Leeswijzer	7
1 Onderzoeksopzet en uitvoering	9
1.1 Inleiding.....	9
1.2 Doel en opzet van het panel kort samengevat.....	9
1.3 Uitvoering van de vijfde peiling	10
1.4 Samenstelling van het panel en generaliseerbaarheid.....	12
2 De ervaringen met de Wet verbetering poortwachter: Totaalbeeld.....	15
2.1 Inleiding.....	15
2.2 Bieden de contracten de diensten voldoende ruimte?	16
2.3 Indrukken wat betreft het verzuim.....	19
2.4 Indrukken wat betreft de verzuimbegeleiding	20
3 Ervaringen met de Wet verbetering poortwachter: De probleemanalyse	27
3.1 Inleiding.....	27
3.2 De definitie voor dreigend langdurig verzuim.....	28
3.3 Inhoud van de probleemanalyse.....	29
3.4 Ervaringen met de probleemanalyses	30
4 Ervaringen met de Wet verbetering poortwachter: Het plan van aanpak.....	33
4.1 Inleiding.....	33
4.2 Ervaringen met het plan van aanpak.....	33
4.2.1 Aanvragen voor een second opinion.....	34
4.2.2 Een casemanager aanwijzen	35
5 Ervaringen met de Wet verbetering poortwachter: Het reïntegratieverslag	37
5.1 Inleiding.....	37
5.2 Ervaringen bij het opstellen van het reïntegratieverslag	38
5.3 Ervaringen bij de WAO-aanvragen	40
6 Ervaringen met de Wet verbetering poortwachter: Samenwerking met UWV	47
6.1 Inleiding.....	47
6.2 Oordeel over de huidige samenwerking	47
7 Ervaringen met preventie	53
7.1 Inleiding.....	53
7.2 Het omzetvolume: wat zijn de verwachtingen?	53
7.3 Integraal Gezondheidsmanagement: in hoeverre is men hierbij betrokken?	56
8 Ervaringen met de verwijzfunctie	61
8.1 Inleiding.....	61
8.2 Hoe hebben de diensten zich hierop voorbereid?	61
8.3 De eerste ervaringen	63

9	Samenvatting	65
9.1	Overzicht vorige peilingen.....	65
9.2	Hoe en wat is gemeten in de vijfde peiling.....	66
9.3	Resultaten	66
10	Nabeschuwing	71
	Literatuurlijst	75
A	Bijlagen	79
A.1	Vragenlijst 5e peiling en begeleidende brieven	
A.2	Weegprocedure en weegfactoren	
A.3	Tabellenbijlage	
	A.3.1 Aanvullende tabellen bij de hoofdstukken	
	A.3.2 Tabellen uitgesplitst naar type dienst (intern/extern)	
	A.3.3 Tabellen uitgesplitst naar grootte van de dienst (klein/middelgroot/groot)	

Woord vooraf

In dit rapport worden de uitkomsten weergegeven van de vijfde peiling bij het arbodienstenpanel waarin deze keer de ervaringen bij de diensten met de Wet verbetering poortwachter centraal hebben gestaan. Daarnaast is in deze vijfde peiling ingegaan op de activiteiten die de diensten ontplooiën op het gebied van de preventie van ongezonde werkomstandigheden. Tevens is in deze vijfde peiling nog ingegaan op de formele verwijsbevoegdheid die de bedrijfsartsen sinds 1 januari 2004 hebben gekregen. Onderwerpen waarover veel wordt gesproken en waarover via deze peiling nu ook de stem van de arbodiensten zelf wordt gehoord.

In totaal hebben 86 arbodiensten, of vestigingen van arbodiensten, aan deze vijfde peiling meegedaan via een enquêteronde die in eind januari 2004 is gestart en begin juli 2004 is afgesloten. Dankzij hen kunnen we in dit rapport een beeld schetsen van de ervaringen en meningen over bovengenoemde onderwerpen van ruim de helft van de arbodiensten in Nederland.

Alle personen die aan dit onderzoek hebben meegewerkt, in het bijzonder degenen bij de 86 diensten die de tijd en moeite namen om de vragenlijst voor deze peiling in te vullen, willen wij op deze plaats nogmaals bedanken voor hun medewerking.

Renée van Amstel

Dick van Putten

Leeswijzer

In deze leeswijzer wordt aangegeven hoe deze rapportage is opgebouwd.

- In **hoofdstuk 1** worden kort het doel en de opzet van het arbodienstenpanel toegelicht en de uitvoering van deze vijfde peiling. Tevens wordt in dit hoofdstuk ingegaan op de generaliseerbaarheid van de bij deze peiling door de diensten verstrekte gegevens.
- De hoofdstukken 2 tot en met 6 geven vervolgens de ervaringen weer met de Wet verbetering poortwachter die ten tijde van deze peiling zo'n anderhalf jaar van kracht was.
Allereerst wordt in **hoofdstuk 2** een overzicht gegeven van de ontwikkelingen die de diensten inmiddels signaleren wat betreft het verzuim bij de bedrijven en wat betreft hun eigen verzuimbegeleiding. Vervolgens behandelen de hoofdstukken 3 tot en met 6 steeds een onderdeel van deze wet. Zo wordt in **hoofdstuk 3** stilgestaan bij de probleemanalyse. **Hoofdstuk 4** gaat in op de ervaringen van de diensten met het opstellen van een plan van aanpak en **hoofdstuk 5** op de ervaringen met het opstellen van een reïntegratieverslag en met de aanvragen voor een WAO-uitkering. In **hoofdstuk 6** komt vervolgens nog de samenwerking met het UWV aan bod en de knelpunten die er wat dit betreft bij de diensten leven.
- In **hoofdstuk 7** wordt daarna weergegeven welke activiteiten de diensten op dit moment ontplooiën op het gebied van de preventie van ongezonde werkomstandigheden, en wat hun verwachtingen daarover zijn voor 2004. Tevens wordt in dit hoofdstuk stilgestaan bij het Integraal Gezondheidsmanagement (IGM): in hoeverre is hiervan volgens de diensten bij de bedrijven al sprake, en in hoeverre zijn zij hierbij zelf betrokken (geweest)?
- **Hoofdstuk 8** gaat vervolgens in op de formele verwijsbevoegdheid die de bedrijfsartsen sinds 1 januari 2004 hebben gekregen. Hoe hebben de diensten zich hierop voorbereid, en was ten tijde van deze peiling het aantal verwijzingen van bedrijfsartsen al veranderd?
- **Hoofdstuk 9** geeft een samenvatting van de belangrijkste uitkomsten van deze vijfde peiling.
- In **hoofdstuk 10** worden deze resultaten vervolgens nog nader beschouwd.

1 Onderzoeksopzet en uitvoering

1.1 Inleiding

In dit hoofdstuk geven we eerst kort enige achtergrondinformatie over het doel en de opzet van het arbodienstenpanel. Daarna wordt in paragraaf 1.3 de uitvoering van de vijfde peiling bij het panel toegelicht en in paragraaf 1.4 nader stilgestaan bij de samenstelling van het panel bij deze vijfde enquêteronde en de generaliseerbaarheid van de gegevens.

1.2 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 van de arbodiensten uitpakt, heeft TNO Arbeid 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 op dat moment aanwezige arbodiensten in Nederland ¹.

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

- Een commissie zal de metingen bij het panel steeds 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 vertegenwoordigers zitting van de Branche Organisatie Arbodiensten (BOA), het ministerie van SZW, de koepels van arbodiensten en van de meeste grote landelijke arbodiensten.
- De resultaten van de periodieke peilingen bij het panel worden steeds eerst vertrouwelijk gerapporteerd aan de Begeleidingscommissie Arbodienstenpanel. Daarna wordt de rapportage teruggekoppeld naar de diensten die deelnemen aan het panel, en is vervolgens openbaar
- 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.

¹ Voor een 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, Hoofddorp, mei 1997.

Bij de start in 1997, hadden 110 (hoofdvestigingen van) arbodiensten zich bereid verklaard aan het panel deel te nemen; op dat moment circa driekwart van alle arbodiensten in Nederland. Hoewel diverse diensten in de loop der tijd fuseerden of werden opgeheven, kon het panel steeds worden aangevuld met nieuwe diensten waardoor de omvang de afgelopen jaren min of meer stabiel bleef. Begin 2004 bevatte het panelbestand in totaal 86 hoofdvestigingen van arbodiensten; circa 90 procent van de gecertificeerde arbodiensten in Nederland.

Sinds 1997 zijn inmiddels vijf peilingen bij het panel uitgevoerd ².

De vijfde peiling - waarvan in dit rapport verslag wordt gedaan -, is gehouden in de periode januari 2004 tot en met juni 2004. Op de uitvoering en het responspercentage bij deze peiling, wordt onderstaand nader ingegaan.

1.3 Uitvoering van de vijfde peiling

De vragenlijst voor de vijfde peiling is in het vierde kwartaal van 2003 in nauw overleg met de Begeleidingscommissie Arbodienstenpanel opgesteld. In de derde week van januari 2004 is deze vragenlijst verzonden naar de (86) hoofdvestigingen van diensten die op dat moment het 'panelbestand' vormden ³.

Begin maart werd een eerste reminder verzonden naar de diensten van wie op dat moment nog geen reactie was ontvangen. Hierbij kon toen tevens de mogelijkheid worden aangeboden om de vragenlijst via internet in te vullen.

Medio april volgde een tweede reminder, en in de loop van mei vond nog een nabelronde plaats bij degenen van wie op dat moment nog geen vragenlijst was terugontvangen.

² Voor een verslag van de resultaten van de 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.

De resultaten van de tweede peiling staan beschreven in: R. van Amstel, D. van Putten en K.

Proper, *Het arbodienstenpanel: rapportage tweede peiling*, TNO Arbeid, Hoofddorp, juni 1999.

De resultaten van de derde peiling zijn te vinden in: R. van Amstel, D. van Putten en H. Vinke, *Het arbodienstenpanel: rapportage derde peiling. De ervaringen met één jaar Rea*, TNO Arbeid, Hoofddorp, juni 2000.

De resultaten van de vierde peiling staan beschreven in: R. van Amstel en D. van Putten, *Het arbodienstenpanel: rapportage vierde peiling. Ervaringen met de dienstverlening*, TNO Arbeid, Hoofddorp, juli 2002.

³ Het oorspronkelijk 'panelbestand', dus het panel dat indertijd voor de eerste peiling kon worden benaderd, bestond uit 110 deelnemers. Bij de eerste enquêteronde zagen 3 diensten alsnog van deelname aan het panel af en bleek 1 andere dienst inmiddels gefuseerd met een dienst die reeds aan het panel deelnam. Van deze 106 resterende diensten bleken bij de tweede peiling 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 arbodienst te kunnen worden beschouwd. Voor de derde peiling bleef derhalve een groep van 91 diensten over uit het oorspronkelijke bestand. Via een nieuwe wervingsronde onder de gecertificeerde diensten die nog niet aan het panel deelnamen, kon deze groep worden 'opgetrokken' naar 115 diensten. Hiervan zagen 5 diensten bij nader inzien alsnog van deelname aan het panel af en bleken naderhand nog 2 (andere) diensten vanwege een fusie niet meer als aparte, zelfstandige arbodienst te kunnen worden beschouwd. Daarnaast bleek 1 dienst inmiddels te zijn opgeheven. Van de toen 107 resterende diensten bleken bij de vierde peiling vervolgens 10 diensten gefuseerd met een andere deelnemer aan het panel, en 1 (andere) dienst te zijn opgeheven. Dit hield in dat het bestand bij de vierde peiling feitelijk uit 96 diensten bestond. Eind 2003 is dit bestand vervolgens ge-updated aan de hand van de op dat moment meest recente lijsten van gecertificeerde interne en externe arbodiensten. Het bestand dat voor de vijfde peiling kon worden benaderd, kwam toen uit op 86 diensten (70 hoofdvestigingen van 'oude' panelleden en 16 'nieuwe' diensten).

Dit leverde als resultaat op dat begin juli 2004 van 51 panelleden één of meer vragenlijsten waren terugontvangen. Eén of meer, omdat evenals bij de vierde peiling, de diensten konden kiezen voor of één vragenlijst invullen voor de gehele dienst, of de vestigingen afzonderlijk een vragenlijst laten invullen (en derhalve via een aantal vragenlijsten aan de peiling meewerken). Voor deze laatste optie hebben in totaal 6 diensten gekozen; van hen hadden begin juli 2004 41 vestigingen of clusters van vestigingen hun gegevens ingestuurd. De overige 45 diensten kozen voor de eerste optie: zij hebben één vragenlijst ingevuld die als geldend voor de hele dienst/al hun vestigingen mag worden beschouwd.

Begin juli 2004 hadden dus in totaal 86 diensten of vestigingen van diensten, de enquête ingevuld ⁴ en via de post (72 diensten) of via internet (14 diensten) teruggestuurd. Aan de hand van hun gegevens is deze rapportage opgesteld.

(De vragenlijst voor deze vijfde peiling en de begeleidende brieven voor de diensten zijn opgenomen in bijlage 1 van dit rapport.)

De respons waarop deze rapportage is gebaseerd is als volgt.

De vragenlijst voor de vijfde peiling is verstuurd naar 86 (hoofdvestigingen van) arbodiensten. Bij de reminders en nabelronde gaf 1 dienst aan dat zij inmiddels gefuseerd was met een andere deelnemer aan het panel. Daarnaast bleek 1 (andere) dienst te zijn opgeheven. Dit houdt in dat er maximaal $86 - 2 = 84$ arbodiensten aan deze vijfde peiling konden meewerken.

Van deze 84 arbodiensten hebben 51 diensten via één of meer vragenlijsten gegevens voor deze vijfde peiling ingestuurd, hetgeen neerkomt op een respons van 61%.

Van de overige (33) diensten, gaven 7 diensten door dat zij deze ronde moesten overslaan vanwege andere zaken die men in deze periode voorrang moest geven. Dit lijkt echter ook bij de andere diensten van wie geen vragenlijst meer is terugontvangen de belangrijkste bottleneck te vormen: tijd en/of capaciteitsgebrek om de vragenlijst in te kunnen vullen.

⁴ Bij verreweg de meeste is de vragenlijst door één persoon ingevuld (meestal een bedrijfsarts/seniorbedrijfsarts/stafarts of de medisch directeur/hoofd van de arbodienst/business manager, e.d.) al of niet na raadpleging bij andere functionarissen bij de dienst. In enkele gevallen is de vragenlijst ingevuld door de kwaliteitsmanager, reïntegratieadviseur, projectmanager, veiligheidsmanager, bedrijfsverpleegkundige of de directiesecretaris.

1.4 Samenstelling van het panel en generaliseerbaarheid

Tabel 1.1 geeft een beeld van een aantal achtergrondkenmerken van de diensten waarop deze rapportage is gebaseerd. Aan de hand hiervan zal worden ingegaan op de vraag in hoeverre hun gegevens mogen worden opgevat als representatief voor de arbodiensten in Nederland.

Tabel 1.1 Samenstelling van het panel bij de 5e peiling naar enige kernvariabelen

		De deelnemers aan meting 5	
		N = 86	%
Heeft de dienst op dit moment het 'certificaat arbodienst'?			
- ja		85	99%
- nee (dwz., stond niet op de lijst van gecertificeerde diensten van mei 2004)		1	1%
Typering van de dienst			
- externe arbodienst		55	64%
- interne dienst		31	36%
Met hoeveel werkgevers heeft de dienst op dit moment een contract?			
- 1 werkgever		21	24%
- 2 werkgevers		5	6%
- 3 – 10	(gemiddeld: 7 werkgevers)	6	7%
- 11 – 50	(gemiddeld: 50 werkgevers)	1	1%
- 51 – 100	(gemiddeld: 73 werkgevers)	3	4%
- 101 – 500	(gemiddeld: 283 werkgevers)	19	22%
- 501 – 1000	(gemiddeld: 814 werkgevers)	9	10%
- meer dan 1000 werkgevers	(gemiddeld: 5.317 werkgevers)	17	20%
		<i>totaal aantal werkgevers: 103.440</i>	
- geen antwoord		5	6%
Hoeveel werknemers heeft de dienst daarmee onder zorg?			
- minder dan 10.000 werknemers	(gemiddeld: 3.891 werknemers)	34	39%
- 10.000 – 49.999	(gemiddeld: 29.493 werknemers)	35	41%
- 50.000 of meer werknemers	(gemiddeld: 98.335 werknemers)	17	20%
		<i>totaal aantal werknemers: 2.836.237</i>	
De dienst beschikt onder meer over:			
- geregistreerde bedrijfsartsen	(totaal aantal fte's: * 850,8)	85	99%
- overige artsen	(totaal aantal fte's: 415,2)	55	64%
- arbeidshygiënist	(totaal aantal fte's: 120,4)	74	86%
- A&O-deskundigen	(totaal aantal fte's: 128,2)	73	85%
- veiligheidskundigen	(totaal aantal fte's: 169,2)	78	91%

* fte's is het aantal bezette arbeidsplaatsen, waarbij een fulltimer wordt opgevat als 1 fte. Oproepkrachten en personeel dat niet op de loonlijst staat, telden niet mee bij het berekenen van het aantal fte's.

Hoewel het aantal werknemers dat de arbodiensten tezamen onder zorg hebben niet exact bekend is, geeft het Centraal Bureau voor de Statistiek hierover wel de volgende indicatie: in 2003 bevatte de beroepsbevolking 5.847.000 werknemers met een vaste arbeidsrelatie. Over het aantal bezette arbeidsplaatsen bij de arbodiensten (inclusief de niet-gecertificeerde) is via het CBS voorts het volgende bekend: In 2001, toen evenals bij deze peiling de oproepkrachten e.d. nog niet werden meegeteld bij de berekening van het aantal fte's, bedroeg het aantal arbeidsplaatsen dat door bedrijfs- en overige artsen werd bezet in totaal 2.165. Door arbeidshygiënisten werden toen in totaal 273 arbeidsplaatsen bezet, door A&O-deskundigen 236 plaatsen en door veiligheidskundigen 286 plaatsen. Vergelijken we bovenstaande cijfers met die van de diensten die in deze rapportage centraal staan, dan blijkt dat 50 à 60% hiervan vertegenwoordigd is.

Over de 86 diensten kan verder nog worden opgemerkt dat van 83 hun antwoorden op alle vragen mogen worden beschouwd als geldend voor hun hele dienst of vestiging. Slechts 3 diensten lieten weten dat zij dit bij enkele vragen naar aantallen niet konden garanderen. Bij die vragen is hun antwoord als 'geen antwoord' verwerkt. In de verdere rapportage zal korthedshalve gesproken worden over diensten in plaats van "diensten of vestigingen van diensten".

In de hiernavolgende hoofdstukken wordt een beeld geschetst wat de arbodiensten op de diverse vragen naar voren hebben gebracht. Bij de antwoorden op zogenoemde hoofdvragen is hierbij ook steeds nagegaan of er een statistisch significant verschil is tussen de diensten (Chi-kwadraat toets, $p < .05$) wanneer gekeken wordt naar de grootte van de dienst en naar het type dienst (intern/extern)⁵. In de tabellen wordt aangegeven wat het geval is alsmede wat de grootte van het verschil dan is⁶; in de tabellenbijlage is terug te vinden hoe de verhoudingen tussen de diensten in dat geval liggen.

Tot slot.

De stem van iedere dienst telt in dit verhaal even zwaar mee binnen het totaal. Bij diverse vragen kan het echter zinvol zijn om de ervaring van een grote dienst zwaarder binnen het geheel te laten meetellen dan van een kleine dienst. Naast een beeld 'wat zijn de ervaringen van de diensten hiermee', wordt dan namelijk ook een indruk verkregen 'op hoeveel werknemers heeft dit betrekking'. Op de gegevens is daarom nog een statistische wegingprocedure uitgevoerd, waarvan de resultaten eveneens in de tabellen zijn opgenomen. (Voor een nadere uitleg van de wegingprocedure die hierbij is toegepast, wordt verwezen naar bijlage 2 van dit rapport.)

⁵ $p < .05$ wil zeggen: het is ten minste 95% zeker dat het verschil tussen de onderscheiden groepen diensten niet toevallig is.

De Chi-kwadraat toets is telkens uitgevoerd exclusief de categorieën 'geen antwoord' en 'niet van toepassing'. Aanvullend is hierbij gekeken naar de 'adjusted standardized residuals' om de Chi-kwadraat op categorieniveau te interpreteren.

Voor het onderscheid naar grootte van de dienst is steeds de volgende indeling aangehouden:

- kleine dienst (minder dan 10.000 werknemers onder zorg)
- middelgrote dienst (tussen de 10.000 tót 50.000 werknemers onder zorg)
- grote dienst (50.000 of meer werknemers onder zorg)

Voor het onderscheid naar type dienst is de indeling aangehouden:

- interne dienst versus externe dienst.

⁶ De grootte van het verschil wordt hierbij uitgedrukt in een correlatiecoëfficiënt (r) waarbij we, om te bepalen of het verschil groot genoeg is om er betekenis aan te hechten, de volgende vuistregel aanhouden (gebaseerd op Cohen, 1977, p. 79):

Ligt de (absolute) waarde van 'r' tussen de .10 - .20, dan kan het verschil als klein worden beschouwd, tussen de .20 - .40 kan het als middelmatig worden gezien, en bedraagt de 'r' méér dan .40, dan kan het verschil als groot worden beschouwd.

2 De ervaringen met de Wet verbetering poortwachter: Totaalbeeld

2.1 Inleiding

Sinds 1 april 2002 geldt de Wet verbetering poortwachter (Wvp). Het doel van deze wet is een snellere terugkeer van uitgevallen werknemers om de kans op langdurige arbeidsongeschiktheid te verkleinen en de WAO-instroom te reduceren. Krachtens deze wet is de positie van werkgever en werknemer gewijzigd: beiden zijn nu meer dan voorheen zélf verantwoordelijk voor de reïntegratie. Vanaf 1 januari 2003 is de werkgever tevens gedurende de eerste twee jaar van verzuim verantwoordelijk voor de reïntegratie bij een andere werkgever (het zogenoemde tweede spoor) als werkhervatting bij de eigen werkgever ('het eerste spoor') niet mogelijk is.

Met de Wvp gelden ook bij de procesgang tijdens het eerste ziektejaar nieuwe regels voor de ziekmelding, reïntegratie, de loondoorbetalingsverplichting van de werkgever en de wachttijd van de werknemer. Zo is bepaald dat:

- binnen de eerste week na de ziekmelding de werkgever deze melding doorgeeft aan de arbodienst;
- de arbodienst uiterlijk binnen zes weken van het verzuim een probleemanalyse opstelt als er sprake is van dreigend langdurig verzuim;
- werkgever en werknemer uiterlijk na acht weken van het verzuim een plan van aanpak opstellen en een casemanager aanwijzen die bijhoudt wie welke actie gaat respectievelijk moet ondernemen en de voortgang stimuleert;
- dit plan van aanpak periodiek (met als aanbevolen frequentie: ten minste eens in de zes weken) wordt geëvalueerd in overleg met de arbodienst, en zo nodig wordt bijgesteld;
- na dertien weken van het verzuim de werkgever dit verzuim meldt bij het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV);
- in de negenendertigste week⁷ van het verzuim de werknemer een WAO-aanvraag bij het UWV indient tezamen met een reïntegratieverslag waarin staat welke inspanningen werknemer en werkgever hebben verricht om de werknemer weer aan het werk te krijgen. (Deze wachttijd voor een WAO-aanvraag mag echter met maximaal een jaar worden verlengd wanneer werkgever en werknemer gezamenlijk besluiten dat zij meer tijd nodig hebben voor een eventuele reïntegratie.)
- uiterlijk dertien weken na de WAO-aanvraag het UWV aan de hand van het reïntegratieverslag toetst of betrokkenen aan hun reïntegratieverplichtingen hebben voldaan en de werknemer in aanmerking komt voor een WAO-uitkering. Mocht hierbij het UWV tot de conclusie komen dat er onvoldoende reïntegratie-inspanningen zijn verricht, dan volgen er sancties tegen de partij die niet voldoende heeft meegewerkt. Zo kan het UWV de werkgever een sanctie opleggen van maximaal een jaar extra loondoorbetaling en/of de werknemer een strafkorting geven op zijn WAO-uitkering.

⁷ Sinds 1 januari 2004 zijn werkgevers verplicht voor nieuw uitgevallen werknemers niet meer één maar twee jaar de uitkering te verzorgen. Dit houdt in dat ook de eventuele toegang tot de WAO één jaar opschuift en de aanvraag niet meer in de 39ste week van het verzuim maar pas in de 91ste week van het verzuim mag worden ingediend. De Wvp gaat daarmee dus voortaan ook in het tweede ziektejaar gelden.

Zoals in het begin van deze paragraaf reeds is aangestipt, moet dit alles ervoor gaan zorgen dat het ziekteverzuim minder dan voorheen uitmondt in langdurige arbeidsuitval en een WAO-uitkering. In hoeverre dat volgens de arbodiensten inmiddels is gerealiseerd, zal onderstaand en in de volgende hoofdstukken worden beschreven. In dit hoofdstuk geven we eerst hun ervaringen met het verzuim en de reïntegratie in hoofdlijnen weer ten tijde van deze peiling (en de Wvp dus ruim anderhalf jaar van kracht was). Daarna zal in de hoofdstukken 3 tot en met 6 worden ingegaan op hun ervaringen met een aantal onderdelen van de Wvp zoals het opstellen van een probleemanalyse, van een plan van aanpak, van het reïntegratieverslag, en de samenwerking met het UWV.

2.2 Bieden de contracten de diensten voldoende ruimte?

Aan de diensten is allereerst de vraag voorgelegd of de huidige contracten die zij met werkgevers hebben afgesloten hen voldoende mogelijkheden biedt om de werkgevers en werknemers die ondersteuning te geven die de Wvp voorschrijft. Tabel 2.1 (zie volgende pagina) geeft een beeld wat de diensten hierover naar voren hebben gebracht. Bijna driekwart is van mening dat al hun contracten hen die ruimte biedt. Nemen we hierbij het aantal werknemers in beschouwing dat onder de zorg valt van de in dit onderzoek betrokken diensten, dan komt dit neer op eveneens bijna driekwart van deze werknemers.

Tabel 2.1 geeft tevens aan dat met name de interne diensten naar voren brengen dat hun contract(en) hen voldoende ruimte biedt om alle activiteiten te kunnen ontplooiën die de Wvp voorschrijft. Door de externe diensten wordt vaker aangegeven dat hiervan bij het merendeel van hun contracten sprake is⁸. Slechts door 2 (externe) diensten wordt gemeld dat dit bij een minderheid of bij geen van hun contracten het geval is.

Op de vraag waarvoor dan met name geen ruimte is in die contracten, laat tabel 2.1 verder nog zien dat het daarbij niet zozeer gaat om bij een werknemer die verzuimt zo nodig het eerste spreekuurcontact met de bedrijfsarts te kunnen vervroegen of om bijvoorbeeld de frequentie van de contacten met deze arts zo nodig te verhogen. Knelpunt waartegen deze diensten vooral aanlopen is dat er bij deze werkgevers dan geen ruimte is om zo nodig een externe hulpverlener of een reïntegratiebedrijf in te schakelen waarvoor apart betaald zal moeten worden. (“*Dat je als werkgever voor je werknemers zo nodig zelf de zorg moet inkopen, staat nog heel ver van hun bed.*”) Op de vraag naar een nadere typering van deze bedrijven met wie men feitelijk een te krap contract heeft om conform de Wvp te kunnen werken, komt ten slotte nog naar voren dat dit vooral kleine bedrijven zijn en/of bedrijven in de zorgsector.

⁸ Zie de tabellenbijlage voor een nadere uitsplitsing van de percentages naar type en grootte van de dienst.

Tabel 2.1 Bieden de huidige contracten voldoende ruimte voor de uitvoering van de Wvp?
(De gegevens van 86 diensten)

	N = 86	% van de diensten	% bij weging naar werknemers
Bieden de huidige contracten voldoende ruimte om die ondersteuning te geven die de Wvp voorschrijft?			
- alle contracten bieden ons die ruimte \blacktriangle ($r=.27$)	63	73%	72%
- het merendeel van onze contracten	19	22%	28%
- ongeveer de helft	0	0%	0%
- een minderheid	21	1%	0%
- geen van onze contracten bieden ons die ruimte	1	1%	0%
- geen antwoord	2	3%	0%
Waarvoor is geen ruimte in die contracten? (N = 21) (100%) (meerdere antwoorden mogelijk)			
- om het 1e spreekuurcontact zo nodig te vervroegen	3	(14%)	
- om de frequentie van de contacten zo nodig te verhogen	7	(33%)	
- om informatie met de curatieve behandelaar uit te wisselen	2	(10%)	
- om (tegen betaling) externe hulpverleners in te schakelen	13	(62%)	
- om (tegen betaling) een reïntegratiebedrijf in te schakelen	13	(62%)	
- (nog) iets anders ontbreekt in die contracten	5	(24%)	
Kunt u de bedrijven met zo'n contract nader typeren? (N = 21) (100%) (meerdere antwoorden mogelijk)			
- nee	5	(24%)	
<i>ja, degenen met een in dit opzicht te krap contract:</i>			
- zijn voornamelijk kleine bedrijven	9	(43%)	
- voornamelijk bedrijven in bepaalde branches	6	(29%)	
- (nog) anders	4	(19%)	

. sign. verschil bij type dienst (extern/intern):

\blacktriangle interne diensten vaker, \blacktriangledown interne diensten minder vaak

. sign. verschil bij grootte v.d. dienst (klein/middelgroot/groot):

\triangle kleine diensten vaker, ∇ kleine diensten minder vaak

. grootte van het verschil:

r tussen .10-.20 = klein, tussen .20-.40 = middelmatig, > .40 = groot

n.s. = niet significant: geen sign. verschil bij type noch bij grootte van de dienst

de toets is uitgevoerd op het niet-gewogen bestand

Bij de diensten is vervolgens nagegaan of er in hun contracten ook regels staan over welk reïntegratiebureau zij moeten inschakelen, of zij verplichte banden hebben met een reïntegratiebedrijf omdat zij beide onderdeel uitmaken van eenzelfde concern, en of zij met één of meer externe reïntegratiebedrijven samenwerkingsafspraken hebben afgesloten. Tabel 2.2 laat hierover zien het merendeel van de diensten geen verplichte banden hebben met een reïntegratiebureau vanwege hun contract(en) of omdat zij van eenzelfde concern onderdeel uitmaken. Daarentegen blijkt circa 6 op de 10 diensten wel samenwerkingsafspraken te hebben met reïntegratiebureaus. Dit laatste is opvallend omdat bij de vorige peiling in 2001 hiervan aanmerkelijk minder sprake was. Toen bleek namelijk dat net 2 op de 10 diensten pas dergelijke afspraken met één of meer reïntegratiebedrijven had.⁹

⁹ Zie: Arbodienstenpanel: rapportage vierde peiling, p.106.

Tabel 2.2 Afspraken met reïntegratiebureaus?
(De gegevens van 86 diensten)

		N = 86	% van de diensten	% bij weging naar werknemers
Staan er in uw contracten regels over welk reïntegratiebureau zo nodig moet worden ingezet?				
- in alle contracten is dit het geval	▲ (r=.26)	11	13%	5%
- bij het merendeel		3	4%	3%
- bij ongeveer de helft		1	1%	1%
- bij een minderheid		6	7%	7%
- bij geen van onze contracten is dit het geval		63	73%	84%
- geen antwoord		2	2%	0%
Heeft uw dienst verplichte banden met een reïntegratiebureau omdat u beide onderdeel uitmaakt van eenzelfde concern?				
- ja	n.s.	9	11%	31%
- nee		75	87%	68%
- geen antwoord		2	2%	1%
Heeft uw dienst samenwerkingsafspraken met één of meer externe reïntegratiebureaus?				
- ja	▼ (r=.47) ▽ (r=.45)	52	61%	77%
- nee		33	38%	23%
- geen antwoord		1	1%	0%

. sign. verschil bij type dienst (extern/intern):

▲ interne diensten vaker, ▼ interne diensten minder vaak

. sign. verschil bij grootte v.d. dienst (klein/middelgroot/groot):

△ kleine diensten vaker, ▽ kleine diensten minder vaak

. grootte van het verschil:

r tussen .10-.20 = klein, tussen .20-.40 = middelmatig, > .40 = groot

n.s. = niet significant: geen sign. verschil bij type noch bij grootte van de dienst

de toets is uitgevoerd op het niet-gewogen bestand

Tot slot is in dit verband nog aan de diensten gevraagd of zij voor hun werkgevers de verzuimgegevens bijhouden in een geautomatiseerd informatiesysteem, alsmede of zij daarin ook hun eigen tijdsbesteding aan de verzuimbegeleiding bijhouden. Tabel 2.3 laat zien dat het bovenstaande bij de meeste diensten al min of meer als een standaarddienst mag worden beschouwd: 79% houdt voor al hun werkgevers de verzuimgegevens bij in een geautomatiseerd systeem en 13% doet dat voor het merendeel van hun klanten. Min of meer hetzelfde geldt voor het bijhouden van de tijd die de medewerkers van de dienst aan de verzuimbegeleiding besteden: 74% van de diensten doet dat bij al hun klanten en 2% geeft aan dat zij dat bij het merendeel van hun klanten doet. Relateren we dit vervolgens nog aan het aantal werknemers dat de betrokken diensten onder zorg hebben (zie tabel B2.3 in de tabellenbijlage), dan valt hieruit op te maken dat bij verreweg de meeste van de in dit onderzoek betrokken werknemers zowel de verzuimgegevens in een geautomatiseerd systeem worden bijgehouden alsmede de tijd die de dienst aan hun begeleiding kwijt is.

Tabel 2.3 Wat wordt door de diensten bijgehouden in een geautomatiseerd informatiesysteem?
(In percentages van de diensten, N = 86) * g.a. = geen antwoord

Dit houden wij bij voor:	alle werkgevers	het merendeel	circa de helft	een minderheid	geen v.d. werkgevers	g.a.*
- de verzuimgegevens	n.s. 79%	13%	1%	2%	5%	0%
- de eigen tijdsbesteding aan de verzuimbegeleiding	n.s. 74%	2%	2%	7%	15%	0%

. sign. verschil bij type dienst (extern/intern):

▲ interne diensten vaker, ▼ interne diensten minder vaak

. sign. verschil bij grootte v.d. dienst (klein/middelgroot/groot):

△ kleine diensten vaker, ▽ kleine diensten minder vaak

n.s. = niet significant: geen sign. verschil bij type noch bij grootte van de dienst

de toets is uitgevoerd op het niet-gewogen bestand

2.3 Indrukken wat betreft het verzuim

Aan de diensten is vervolgens gevraagd wat zij omtrent het verzuim bij de bedrijven met wie zij een contract hebben, zoal signaleren sinds de Wvp is ingevoerd.

Tabel 2.4 geeft weer wat hen inmiddels opvalt qua verzuimduur. Daaruit blijkt allereerst dat de meeste diensten (6 à 7 op de 10) bij 'hun' bedrijven vooral een afname signaleren van het verzuim van langer dan zes weken, en bijna 8 op de 10 eveneens een afname van het aantal aanvragen voor de WAO. (Gerelateerd aan het aantal werknemers dat zij onder zorg hebben heeft dit laatste betrekking op bijna alle werknemers in dit onderzoek, zie tabel B2.4 in de tabellenbijlage). Tabel 2.4 laat verder nog zien dat met name bij de middelgrote en grote diensten deze afname wordt geconstateerd; door de kleine diensten wordt vaker opgemerkt dat het verzuim bij hun werkgevers niet is toe- of afgenomen maar min of meer gelijk is gebleven met 'vóór de Wvp'.

Tabel 2.4 Het verzuim bij de bedrijven met wie men een contract heeft:
Is dit volgens de diensten veranderd sinds de invoering van de Wvp?
(In percentages van de diensten, N = 86)

		toe- genomen	af- genomen	gelijk gebleven	on- duidelijk	geen antw.
- het verzuim < 6 weken	(r=.28)	6%	▽ 48%	39%	6%	1%
- het verzuim van 6-12 weken	(r=.35) (r=.43)	2%	▼▼ 63%	▲▲ 26%	8%	1%
- het verzuim van 13-39 weken	(r=.37)	2%	▽ 63%	△ 27%	7%	1%
- het verzuim > 39 weken	(r=.24)	1%	▽ 72%	22%	△ 5%	0%
- aantal aanvragen voor WAO	(r=.30)	1%	▽ 79%	△ 14%	6%	0%

. sign. verschil bij type dienst (extern/intern):

▲ interne diensten vaker, ▼ interne diensten minder vaak

. sign. verschil bij grootte v.d. dienst (klein/middelgroot/groot):

△ kleine diensten vaker, ▽ kleine diensten minder vaak

. grootte van het verschil:

r tussen .10-.20 = klein, tussen .20-.40 = middelmatig, > .40 = groot

n.s. = niet significant: geen sign. verschil bij type noch bij grootte van de dienst

de toets is uitgevoerd op het niet-gewogen bestand

Tabel 2.5 geeft vervolgens een beeld wat de diensten opvalt wat betreft het verzuim wanneer daarbij de grootte van de bedrijven in ogenschouw wordt genomen. Daaruit blijkt dat bijna 8 op de 10 diensten vooral een daling van het verzuim constateert bij de grote bedrijven (meer dan 100 werknemers in dienst) met wie zij te maken hebben. Ruim de helft signaleert dat eveneens bij 'hun' middelgrote bedrijven (10-100 werknemers), en bijna eenderde (31%) geeft aan dat ook bij 'hun' kleine bedrijven (minder dan 10 werknemers) sinds de Wvp sprake is van een daling van het verzuim.

Het effect van de Wvp is naar de ervaring van de arbodiensten tot nu toe dus met name te merken bij de grote bedrijven. Bij de middelgrote bedrijven signaleert ruim de helft eveneens een daling van het verzuim maar daar staat tegenover dat ruim eenderde hierover nog geen duidelijk beeld heeft. Over het verzuim bij de kleine bedrijven kan circa de helft van de diensten op dit moment nog geen uitspraak doen. Ten opzichte van de analyse van Lindner en Veerman (2003) die gebaseerd was op verzuimgegevens tot en met 2002, lijkt de Wvp inmiddels echter wel degelijk zijn vruchten af te werpen. Zij constateerden toen weliswaar ook al een structurele daling van het verzuim bij de grote bedrijven (van 0,7 procentpunt). Bij de middelgrote bedrijven was toen echter nog geen effect van de Wvp op het verzuim te zien, en bij de kleine bedrijven was toen nog sprake van eerder een opwaarts effect, namelijk een hoger verzuim dan vóór de Wvp.

Tabel 2.5 *Het verzuimpercentage bij de bedrijven met wie men een contract heeft: Is dit volgens de diensten veranderd sinds de invoering van de Wvp? (In percentages van de diensten, N = 86)*

		toe- genomen	af- genomen	gelijk gebleven	on- duidelijk	geen antw.
- vz% bij kleine bedrijven	<i>n.s.</i>	0%	31%	20%	16%	33%
- vz% bij middelgrote bedrijven	<i>(r=.33) (r=.25)</i>	0%	▼▼ 56%	▲▲ 9%	7%	28%
- vz% bij grote bedrijven	<i>(r=.01)</i>	2%	▼ 77%	▲ 13%	6%	2%

. sign. verschil bij type dienst (extern/intern):

▲ interne diensten vaker, ▼ interne diensten minder vaak

. sign. verschil bij grootte v.d. dienst (klein/middelgroot/groot):

▲ kleine diensten vaker, ▼ kleine diensten minder vaak

. grootte van het verschil:

r tussen .10-.20 = klein, tussen .20-.40 = middelmatig, > .40 = groot

n.s. = niet significant: geen sign. verschil bij type noch bij grootte van de dienst

de toets is uitgevoerd op het niet-gewogen bestand

2.4 Indrukken wat betreft de verzuimbegeleiding

Naast hun indrukken over de ontwikkelingen bij het verzuim sinds de invoering van de Wvp, is aan de diensten ook gevraagd welke veranderingen zij signaleren in de verzuimbegeleiding; zowel bij henzelf als binnen de bedrijven.

Tabel 2.6 geeft een beeld wat de diensten hierover naar voren hebben gebracht wat betreft hun eigen tijdsbesteding aan de begeleiding. Daaruit blijkt dat zij sinds de Wvp vooral een toename zien van hun administratieve taken (volgens bijna 9 op de 10 diensten is dit bij hen het geval), terwijl daarnaast bijna 6 op de 10 opmerkt dat ook hun overleg met de werkgevers (waaronder het overleg via het Sociaal Medisch Team) sindsdien is toegenomen. Of men een interne of externe dienst is, of een grote of kleine dienst, maakt hierbij geen verschil.

Verder valt in tabel 2.6 op dat wat betreft het aantal directe contacten met zieke werknemers en wat betreft het overleg met het UWV, de signalen verdeeld zijn: volgens 26% resp. 14% is ook hiervan bij hen nu meer sprake, volgens 27% resp. 28% is met name dit sinds de Wvp bij hen afgenomen. Of een toename van het aantal contacten met werknemers vooral van toepassing is op diensten die hiermee voorheen weinig contact onderhielden (en een afname van de contacten met name speelt bij diensten die in hun begeleiding al veel contact hebben met de werknemer), valt hierbij niet te achterhalen. Maar los hiervan duidt het er wel op dat er een flinke dynamiek is bij de arbo-diensten: sommige kiezen blijkbaar voor een begeleidingsprocedure met meer contacten met de werknemer en anderen juist voor één met minder contacten dan voorheen. (Op het overleg met het UWV komen we in hoofdstuk 6 nog nader terug.).

Tabel 2.6 De hoeveelheid tijd die men als dienst besteedt aan de verzuimbegeleiding:
Is dit volgens de diensten veranderd sinds de invoering van de Wvp?
(In percentages van de diensten, N = 86)

		toe- genomen	af- genomen	gelijk gebleven	on- duidelijk	geen antw.
- aantal contacten met werknemers	<i>n.s.</i>	26%	27%	45%	2%	0%
- overleg met de werkgever	<i>n.s.</i>	58%	0%	41%	1%	0%
- overleg met verzekeraars	<i>n.s.</i>	7%	4%	43%	37%	9%
- overleg met het UWV	(<i>r=.05</i>)	14%	28%	▲ 45%	▼ 12%	1%
- administratieve taken	<i>n.s.</i>	86%	4%	9%	1%	0%

. sign. verschil bij type dienst (extern/intern): ▲ interne diensten vaker, ▼ interne diensten minder vaak

. sign. verschil bij grootte v.d. dienst (klein/middelgroot/groot): △ kleine diensten vaker, ▽ kleine diensten minder vaak

. grootte van het verschil: *r* tussen .10-.20 = klein, tussen .20-.40 = middelmatig, > .40 = groot

n.s. = niet significant: geen sign. verschil bij type of grootte van de dienst

de toets is uitgevoerd op het niet-gewogen bestand

Over de ontwikkelingen in de reïntegratietrajecten sinds de Wvp is ingevoerd, schetsen de diensten het volgende beeld (zie tabel 2.7).

Hoogstzelden signaleren zij dat er thans minder mogelijkheden zijn om de reïntegratie te bevorderen of dat de diverse partijen zich hierbij nu minder actief opstellen; als er wat veranderd is dan blijkt dit met name in positieve zin. Zo bemerken bijvoorbeeld veel diensten (87%) dat er nu een grotere betrokkenheid van de werkgevers is bij de verzuimbegeleiding, alsmede van de werknemers zelf (door 65% van de diensten aangestipt). Ook signaleert 68% van de diensten dat sinds de Wvp de mogelijkheden zijn toegenomen voor reïntegratie bij de eigen werknemer in ander passend werk. Verder geeft circa 6 op de 10 diensten aan dat sindsdien de inbreng van hun bedrijfsartsen en arbeidsdeskundigen in deze trajecten groter is geworden. Bijna de helft van de diensten signaleert voorts dat zij hierbij nu meer dan voorheen externe hulpverleners in de arbozorg en/of reïntegratiebedrijven (kunnen) inschakelen.

Zaken zoals een hulpverlener uit de curatieve sector inschakelen of een reïntegratie bij een andere werkgever realiseren, blijken wat dit betreft wat minder spectaculair toe te nemen, maar ook hierbij geldt: deze mogelijkheden zijn volgens geen van de diensten

sinds de Wvp verminderd. Verder bemerkt 35% resp. 26% dat sinds de Wvp ook de rol van de schadeverzekeraars resp. de zorgverzekeraars bij de reïntegratie is toegenomen¹⁰. Tabel 2.7 laat tot slot nog zien dat het met name de externe resp. middelgrote en grote diensten zijn bij wie zich deze veranderingen hebben voorgedaan; de interne resp. kleine diensten melden vaker dat er wat dit betreft bij hen niet veel veranderd is sinds de Wvp.

¹⁰ Bij de derde peiling bij het panel die eind 1999/begin 2000 werd gehouden, is aan de diensten gevraagd of zij bij hun reïntegratietrajecten al eens met een schade- en of zorgverzekeraar te maken hadden gehad die daaraan eisen ging stellen en zo ja, welke eisen dat dan waren. Aan de hand van degenen die daarmee te maken hadden gehad, kon over die eisen toen het volgende beeld worden geschetst.

Over de eisen van de schadeverzekeraars: “Die eisen hielden niet zozeer in dat er financiële grenzen werden aangegeven voor de activiteiten die zij voor een werknemer wilden ondernemen. Veelal betroffen het eisen die gesteld werden aan de inhoud van het arbozorgcontract dat zij met een werkgever hadden afgesloten, werden er gegevens opgevraagd over de verzuimactiviteiten die zij bij een werknemer hadden ondernomen, werd er inhoudelijke informatie opgevraagd over de oorzaak van het verzuim van de werknemer, of werd er aangegeven dat er een beroep moest worden gedaan op zorgbemiddeling van hun kant. Enkele diensten brengen daarnaast nog naar voren dat het hen al eens is overkomen dat bijvoorbeeld de schadeverzekeraar aan het bedrijf opgaf naar welke arbodienst zij moesten gaan, dat de door hun voorgestelde aanpak niet werd geaccepteerd, of dat de schadeverzekeraar verhaal zou halen indien de reïntegratieactiviteiten ook via de wet REA gesubsidieerd zouden worden.” (p. 59).

Over de eisen van de zorgverzekeraars: “De voorwaarden van zorgverzekeraars hielden meestal in dat er financiële grenzen werden aangegeven bij de voorgestelde behandeling van de betrokken werknemer en/of dat hiervoor een beroep moest worden gedaan op zorgbemiddeling van hun kant (waarbij een aantal keer dan tevens gegevens werden opgevraagd over de oorzaak van het verzuim en de activiteiten die bij de werknemer al waren ondernomen).” (p.60).

Tabel 2.7 Veranderingen sinds de Wvp bij de reïntegratietrajecten?
(In percentages van de diensten, N = 86)

Bij 'onze reïntegratietrajecten' is dit:		toe- genomen	af- genomen	gelijk gebleven	on- duidelijk	geen antw.
- reïntegratie bij de eigen werkgever in ander passend werk	▼▼ (r=.59) (r=.49)	68%	0%	▲▲ 31%	0%	1%
- reïntegratie bij een andere werkgever	n.s.	37%	0%	48%	14%	1%
- bemoeienis van reïntegratiebedrijven	▼▼ (r=.27) (r=.39)	47%	2%	▲▲ 34%	15%	2%
- bemoeienis van schadeverzekeraars	▼ (r=.48)	35%	0%	▲ 37%	26%	2%
- bemoeienis van zorgverzekeraars	▼ (r=.29)	26%	0%	39%	33%	2%
- inschakelen van externe hulpverleners in de arbozorg	▼▼ (r=.40) (r=.34)	46%	1%	▲▲ 40%	12%	1%
- inschakelen van hulpverleners uit de curatieve zorg	▼ (r=.22)	35%	0%	▲ 54%	10%	1%
- de inbreng van onze eigen arbeidsdeskundigen	▼▼ (r=.44) (r=.50)	62%	0%	▲▲ 30%	4%	4%
- de inbreng van onze eigen bedrijfsartsen	▼▼ (r=.40) (r=.39)	56%	5%	▲▲ 37%	1%	1%
- de betrokkenheid van de werkgevers bij de begeleiding	▼▼ (r=.33) (r=.24)	87%	0%	▲▲ 12%	0%	1%
- de betrokkenheid van de werknemer bij hun begeleiding	▼▼ (r=.27) (r=.31)	65%	0%	▲ 32%	2%	1%

. sign. verschil bij type dienst (extern/intern):

▲ interne diensten vaker, ▼ interne diensten minder vaak

. sign. verschil bij grootte v.d. dienst (klein/middelgroot/groot):

△ kleine diensten vaker, ▽ kleine diensten minder vaak

. grootte van het verschil:

r tussen .10-.20 = klein, tussen .20-.40 = middelmatig, > .40 = groot

n.s. = niet significant: geen sign. verschil bij type noch bij grootte van de dienst

de toets is uitgevoerd op het niet-gewogen bestand

Aan de diensten is tevens gevraagd of zij sinds de Wvp nog veranderingen signaleren in de relaties wanneer er sprake is van ziekteverzuim, en wel met name tussen hen en de werkgevers, met de betrokken werknemers alsmede de relatie tussen de werkgever en de werknemer onderling. Tabel 2.8 laat zien dat deze verhoudingen volgens de diensten over het geheel genomen zeker niet verslechterd zijn. Weliswaar signaleert 9% van de diensten dat dit wel het geval is tussen de werkgever en de werknemer bij verzuim, maar daar staat tegenover dat bijna de helft erop attendeert dat vooral die relatie sinds de Wvp beter is geworden. Verder vindt 41%, en met name de middelgrote

en grote diensten, dat hun relatie met de werkgevers bij verzuim verbeterd is ¹¹. Over hun relatie met de werknemers bij verzuim, is men vrij eensgezind: zowel de meeste externe als interne diensten merken hierover op dat die sinds de Wvp bij hen niet veranderd is ¹².

Tabel 2.8 Veranderingen sinds de Wvp in de relaties?

(In percentages van de diensten, N = 86)

Deze relatie is sindsdien bij verzuim:		ver- beterd	ver- slechterd	niet veranderd	on- duidelijk	geen antw.
- tussen onze dienst en de werkgevers	(<i>r</i> = .29)	▽ 41%	1%	△ 52%	5%	1%
- tussen onze dienst en de werknemers	<i>n.s.</i>	22%	4%	66%	7%	1%
- tussen de werknemer en werkgever	(<i>r</i> = .01)	49%	9%	▲ 25%	16%	1%

. sign. verschil bij type dienst (extern/intern):

▲ interne diensten vaker, ▼ interne diensten minder vaak

. sign. verschil bij grootte v.d. dienst (klein/middelgroot/groot):

△ kleine diensten vaker, ▼ kleine diensten minder vaak

. grootte van het verschil:

r tussen .10-.20 = klein, tussen .20-.40 = middelmatig, > .40 = groot

n.s. = niet significant: geen sign. verschil bij type noch bij grootte van de dienst

de toets is uitgevoerd op het niet-gewogen bestand

¹¹ De resultaten van de 'Arbodiensten-enReïntegratiemarktMonitor 2003' geven aan dat dit door de andere partij ook als zodanig wordt bevestigd. Dit jaarlijks terugkerend onderzoek dat door het onderzoeksbureau Heliview wordt uitgevoerd onder 809 Nederlandse bedrijven en instellingen leverde namelijk als conclusie op dat werkgevers positiever zijn gaan denken over hun arbodienst. Met name de middelgrote bedrijven bleken nu veel beter te spreken over hun arbodienst; hun waardering nam toe van 6.1 in 2002 naar 7.0 in 2003. Ook bleken de bedrijven op alle deelaspecten positiever dan in 2002. "De waardering voor de snelheid van reageren, de administratieve afhandeling en de bruikbaarheid van de adviezen van de bedrijfsarts zijn met een half punt gestegen naar respectievelijk 6.7, 6.6 en 6.8. Ook de telefonische bereikbaarheid, het nakomen van afspraken, de contactfrequentie, de deskundigheid van de adviseur en de mate waarin deze bereikbaar is voor de werkgever worden met een voldoende beoordeeld (respectievelijk 6.8, 6.8, 6.2, 6.8 en 6.7). Het beste is men te spreken over de deskundigheid van de bedrijfsarts (7.0). Niettemin blijft men van mening dat het eigen initiatief van arbodiensten te wensen overlaat. De beoordeling hiervan steeg maar licht van 5.5 naar 5.7." (Zie: Heliview, *Heliview-monitor 2003 signaleert trendbreuk: waardering voor arbodiensten gestegen*, 3 december 2003)

¹² Dit laatste lijkt in tegenspraak met hetgeen de FNV en de Geschillencommissie Arbodiensten hierover opmerken, maar hierbij moet bedacht worden dat zij hierbij vooral met de 'niet-goede relaties bij verzuim' te maken hebben en de diensten een oordeel geven over hun relatie met verzuimende werknemers 'over het geheel genomen'.

Naar aanleiding van de Meldweek Poortwachter die FNV en Breed Platform Verzekerden en Werk in de periode van 7 - 11 april 2003 organiseerden, werd geconcludeerd dat er nogal wat knelpunten optraden tussen de werknemers en de arbodiensten, o.a. vanwege het feit dat veel zieken pas na 14 dagen werden opgeroepen bij de bedrijfsarts en dossiers vaak laat of helemaal niet aan de werknemer werden verstrekt. Verder bleek 74% van de 'melders' niet tevreden over de gang van zaken rond de verzuimbegeleiding en de werkherhvatting, maar hierbij plaatste de FNV wel de kanttekening dat hierbij wellicht meespeelt "dat vooral mensen met slechte ervaringen in dit soort meldweken bellen". (Zie het eindrapport van deze meldweek *Tussen werk en WAO* en het begeleidende persbericht van de FNV.)

De Geschillencommissie Arbodiensten merkt in haar jaarverslag 2003 en het begeleidend persbericht op, dat het aantal ingediende klachten in dat jaar fors gestegen was vergeleken met de voorgaande jaren (van 44 klachten in 2002 naar 74 klachten in 2003). Regelmatig bleek hierbij sprake van een arbeidsconflict waarbij de onafhankelijkheid van de arbodienst werd betwist resp. de rol van de arbodienst bij arbeidsconflicten bij de klager onduidelijk was. Ook bij veel van de andere klachten ging het meestal om onduidelijkheden tussen de arbodienst en de werknemer over de rol en bevoegdheden van de arbodienst, en de taken van een bedrijfsarts bij arbeids(on)geschiktheid.

Tot slot is in dit verband nog bij de diensten nagegaan wat hun ervaringen zijn met het tijdsplan waarbinnen een en ander volgens de Wvp moet plaatsvinden. Blijkt dit volgens de diensten haalbaar of vallen hierin in de praktijk nog de nodige hiaten? Tabel 2.9 laat zien wat de diensten hierover naar voren hebben gebracht. Daaruit blijkt dat volgens ruim 9 op de 10 de ziekmelding altijd of meestal wel binnen een week na de ziekmelding aan de dienst is doorgegeven. Hetzelfde blijkt het geval met het doorgeven van de verzuimmelding in de dertiende week aan het UWV. Ook de termijn waarbinnen het reïntegratieverslag moet zijn opgesteld, blijkt volgens vrijwel alle diensten meestal of altijd wel haalbaar. Ruim 8 op de 10 geeft verder aan dat zij de probleemanalyse meestal of altijd wel vóór de zesde week van het verzuim hebben opgesteld. Met het plan van aanpak, uiterlijk in de achtste week van het verzuim, lijkt dit iets minder te lukken alhoewel ook wat dit betreft door circa tweederde van de diensten wordt aangegeven dat deze termijn in de praktijk bij hen meestal of altijd wel gerealiseerd wordt.

Tabel 2.9 Wordt het tijdsplan waarbinnen een en ander moet plaatsvinden, gerealiseerd?
(In percentages van de diensten, N = 86)

In hoeverre lukt dit?		altijd	meestal	soms	nooit	g.a.
- binnen de 1e week: ziekmelding bij de arbodienst	▲△ (<i>r</i> =.36) (<i>r</i> =.44)	48%	46%	6%	0%	0%
- vóór de 6e week: een probleemanalyse opstellen	(<i>r</i> =.21)	21%	65%	▲ 12%	1%	1%
- vóór de 8e week: een plan van aanpak opstellen	(<i>r</i> =.04)	14%	▽ 51%	32%	1%	2%
- 1x per 6 weken: evaluatie over de voortgang	<i>n.s.</i>	44%	44%	11%	0%	1%
- in de 13e week: verzuimmelding bij het UWV	<i>n.s.</i>	67%	23%	4%	2%	4%
- vóór de 37e week: een reïntegratieverslag (bij geen uitstel van de WAO-aanvraag)	<i>n.s.</i>	58%	40%	1%	0%	1%

. sign. verschil bij type dienst (extern/intern):

▲ interne diensten vaker, ▼ interne diensten minder vaak

. sign. verschil bij grootte v.d. dienst (klein/middelgroot/groot):

△ kleine diensten vaker, ▽ kleine diensten minder vaak

. grootte van het verschil:

r tussen .10-.20 = klein, tussen .20-.40 = middelmatig, > .40 = groot

n.s. = niet significant: geen sign. verschil bij type noch bij grootte van de dienst

de toets is uitgevoerd op het niet-gewogen bestand

Hoewel het voorgeschreven tijdsplan in de praktijk dus vrij goed lijkt te worden nageleefd, komen er desalniettemin nog steeds de nodige signalen naar boven over problemen die men ondervindt met deze 'limieten' en de documenten die dan moeten zijn opgesteld¹³. Met de diensten is daarom bij een aantal van deze onderdelen nog verder stilgestaan en nagegaan tegen welke problemen zij daarbij nu met name aanlopen. Zo behandelen we in hoofdstuk 3 eerst de ervaringen bij de diensten met de probleemanalyse die zij uiterlijk in de zesde week van het verzuim gereed moeten hebben. In hoofdstuk 4 geven we hun ervaringen weer bij het opstellen van een plan van aanpak.

¹³ Zie o.a. R. de Kreij, *Arboprofs ervaren 'Poortwachter' als belemmerend*, in: Mens (en) Werk, december 2003.

In hoofdstuk 5 behandelen we hun ervaringen met het opstellen van het reïntegratieverslag en de ‘afhandeling’ van de WAO-aanvragen door het UWV. Hoofdstuk 6 gaat vervolgens nog wat specifieker in op hun ervaringen met het UWV: in hoeverre hebben zij overleg met deze instantie en hoe beoordelen zij hun huidige samenwerking met het UWV?

3 Ervaringen met de Wet verbetering poortwachter: De probleemanalyse

3.1 Inleiding

De Wvp geeft aan dat een werkgever elk ziektegeval binnen een week na de ziekmelding moet hebben gemeld bij de arbodienst. De arbodienst moet vervolgens uiterlijk binnen zes weken na de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid een probleemanalyse opstellen als er sprake is van dreigend langdurig verzuim. Bij de invoering van de Wvp kregen de diensten hiervoor een standaardformulier Probleemanalyse aangeboden.

In de praktijk leidde een en ander in de eerste maanden na de invoering van de Wvp echter tot verwarring bij werkgevers en arbodiensten. Met name ging het hierbij om de vraag wat er moest gebeuren als er naar het oordeel van de arbodienst geen sprake was van dreigend langdurig verzuim. Was ook in dat geval het opstellen van een probleemanalyse verplicht of niet? De praktijk leerde namelijk dat het volledig invullen van het standaardformulier Probleemanalyse in alle gevallen van zes weken verzuim, tot overbodige exercities leidde die veel tijd en geld kostten.

Om aan deze verwarring een eind te maken besloot de Stuurgroep Verbetering Poortwachter¹⁴ in de loop van 2002 tot nadere aanbevelingen hieromtrent te komen. Medio maart 2003 werden deze naar buiten gebracht. Deze aanbevelingen luidde¹⁵:

”Hoewel de Wvp en de ministeriële regeling niet in alle gevallen een oordeel van de arbodienst verlangen bij verzuim van zes weken vragen werkgevers en/of hun verzekeraars veelal wel een probleemanalyse in alle gevallen op dit vaste tijdstip. (...)

Maar er zijn ook eenvoudige, glatte gevallen, waarbij na herstel sprake zal zijn van volledige werkhervatting in eigen functie zonder problemen. Indien in een dergelijke situatie het verzuim desondanks langer dan zes weken duurt, adviseert de stuurgroep altijd een oordeel te geven (c.q. te verlangen) in de vorm van een beknopte probleemanalyse. Dus binnen zes weken is er óf een probleemanalyse óf een beknopte probleemanalyse gemaakt. Na een beknopte analyse behoort alsnog een probleemanalyse te volgen indien het glatte geval toch minder soepel verloopt, en alsnog dreigend langdurig verzuim of een aanmerkelijk te korten verzuim aan de orde is.”

Verder werd door de Stuurgroep ook nader aangegeven wanneer er nu sprake is van dreigend langdurig verzuim. In ieder geval viel daaronder volgens de Stuurgroep “verzuim met kans op een beroep op de WAO”. Daarnaast was men echter van mening dat van dreigend langdurig verzuim ook sprake was bij: “verzuim waarbij niet direct een WAO-kans wordt ingeschat, maar waarbij wel via gerichte interventies sneller herstel en werkhervatting kan worden bereikt”.

Ter verbetering van het destijds aangeboden standaardformulier voor de probleemanalyse, werden bij bovengenoemde aanbevelingen tevens twee nieuwe zogenoemde rap-

¹⁴ In deze Stuurgroep zitten vertegenwoordigers van arbodiensten en reïntegratiebedrijven, UWV, werkgevers- en werknemersorganisaties, de particuliere verzekeraars, de beroepsverenigingen van bedrijfsartsen, verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen, de chronisch zieken en gehandicapten en de overheid. Deze Stuurgroep werd in 2001 ingesteld om ervoor te zorgen dat bij de nadere uitwerking, en vervolgens bij de implementatie van de Wvp, de gewenste afstemming tussen alle betrokken partijen in het veld wordt bereikt. (Zie de brief van staatssecretaris Hooger-vorst d.d. 12-11-2001, p. 4.) De Stuurgroep volgt het proces van implementatie derhalve nauwlettend en neemt zo nodig direct initiatieven voor aanvulling of bijsturing.

¹⁵ Zie ‘Toelichting op het gebruik van de (Beknopte) Probleemanalyse, Bijstellingen, Medische Informatie en Actueel Oordeel’, p. 1 en p.3.

portagehulpmiddelen beschikbaar gesteld: een formulier voor de probleemanalyse en een formulier voor de beknopte probleemanalyse.

In dit hoofdstuk zullen we nader ingaan op hoe de arbodiensten met deze aanbevelingen rond de probleemanalyse omgaan en of zij daarbij in de praktijk nog problemen ondervinden.

3.2 De definitie voor dreigend langdurig verzuim

Aan de diensten is allereerst de vraag voorgelegd welke definitie zij nu zelf hanteren voor 'dreigend langdurig verzuim' (waarvoor zij dan, zoals in de vorige paragraaf is aangestipt, niet kunnen volstaan met een beknopte probleemanalyse maar een 'volledige' probleemanalyse zullen moeten opstellen). Door 81 van de 86 diensten werd dit concreet omschreven waarbij allereerst opvalt dat de meeste van hen hierbij vooral de duur van het verzuim als richtlijn aanhouden. Zo melden 2 diensten dat zij onder dreigend langdurig verzuim verstaan een verzuim dat langer dan één week duurt, bij 1 dienst geldt 'langer dan 2 weken', bij 1 is het 'langer dan 3 weken' en bij 1 'langer dan vier weken'. Bij 28 diensten wordt daarentegen de grens gelegd bij 'langer dan zes weken verzuim' en bij 33 diensten spreekt men pas van dreigend langdurig verzuim wanneer er sprake is van meer dan 12/13 weken verzuim. Bij 2 diensten ligt de grens nog hoger en spreekt men pas van 'dreigend langdurig' wanneer er langer dan 6 maanden is verzuimd en bij 1 dienst geldt 'bij minstens acht maanden verzuim'. In een aantal gevallen wordt hieraan dan nog een verdere nuance gegeven zoals bijvoorbeeld:

- *“Als de werknemer niet binnen 2 weken na de 6e week volledig het werk heeft hervat.”*
- *“Wanneer er een reële kans is dat het verzuim langer dan 6 weken zal duren.”*
- *“Wanneer niet duidelijk is of herstel binnen 6 weken na de ziekmelding zal plaatsvinden.”*
- *“Wanneer we geen concrete herstelafpraak kunnen maken voor de 42e dag.”*
- *“Bij langer dan 13 weken met risico op WAO-instroom.”*
- *“Bij meer dan 13 weken en/of risico op WAO-intrede en/of te verkorten verzuimduur door interventie.”*

Bij 7 diensten wordt er helemaal niet gerept over de duur van het verzuim maar worden de volgende definities voor 'dreigend langdurig verzuim' aangehouden:

- *“Indien er sprake is van multicausaliteit waarbij een arbeidsgerelateerde component aanwezig is.”*
- *“Verzuim waarin zowel de werkgever, de werknemer als ook de arbodienst geen invloed kan uitoefenen waardoor (gedeeltelijke) reïntegratie bevorderd kan worden.”*
- *“Wanneer het risico voor intrede WAO gevoelig is.”*
- *“Bij een gereede kans op toetreding tot de WAO.”*
- *“Bij arbeidsongeschiktheid voor maatman functie.”*
- *“Bij alle gevallen ten gevolge van psychische klachten en bij die gevallen waar nog geen duidelijke medische diagnose is gesteld.”*
- *“In vrijwel alle gevallen wordt er uiterlijk in de zesde week een probleemanalyse en een adviesplan van aanpak opgesteld.”*

Bij 2 diensten blijkt er tot slot in het geheel geen definitie te worden aangehouden maar wordt dit aan de beoordeling van de bedrijfsarts overgelaten respectievelijk worden de verzuimgevallen *“per geval bekeken”*.

Uit het voorgaande kan worden opgemaakt dat de definitie ‘dreigend langdurig verzuim’ door de arbodiensten zeer verschillend wordt ingevuld (en de ene dienst dus ook pas veel later dan de andere een volledige probleemanalyse zal gaan opstellen).

In de vorige paragraaf is al aangestipt dat de Stuurgroep Verbetering Poortwachter hiervoor een nieuw formulier heeft ontwikkeld. Arbodiensten zijn echter niet verplicht om dit formulier daadwerkelijk te gebruiken; zij mogen hiervoor ook het formulier van het UWV benutten of eventueel een eigen formulier. In de praktijk blijkt dit laatste het meest te gebeuren. Zo geeft 58% van de diensten aan dat zij voor hun probleemanalyse een formulier gebruiken dat hiervoor door hun eigen dienst ontwikkeld is. Ruim een derde hanteert het formulier van het UWV en slechts 8% blijkt in de praktijk voor hun probleemanalyses de formulieren van de Stuurgroep te gebruiken. Onderstaand geven we weer of dit dan mede inhoudt dat ook de probleemanalyses bij de diensten in de praktijk van elkaar verschillen.

3.3 Inhoud van de probleemanalyse

Aan de diensten is gevraagd welke onderwerpen bij hen altijd, meestal, soms of eigenlijk nooit in hun probleemanalyse worden opgenomen. Tabel 3.1 laat zien wat de diensten hierover naar voren hebben gebracht. Daaruit blijkt allereerst dat er wat dit betreft in het geheel geen verschillen zijn te bespeuren tussen de verschillende type diensten (grootte, intern/extern). Voorts blijkt dat bijna alle diensten altijd, of meestal, in hun probleemanalyse een inschatting geven van de te verwachten verzuimduur, alsmede een inschatting van de oorzaken van het verzuim en de mogelijkheden voor reïntegratie. Daarnaast nemen bijna alle diensten altijd, of meestal, in hun probleemanalyse een advies op voor de werkgever en werknemer over de reïntegratie en geven tevens aan welke acties zij als arbodienst op dit front nog zullen ondernemen. Tenslotte blijkt ruim 8 op de 10 in hun probleemanalyse ook een voorstel op te nemen voor evaluatiemomenten met betrokkenen over een en ander. (In hoofdstuk 2 is al geconstateerd dat het volgens bijna 9 op de 10 in de praktijk dan meestal of altijd wel lukt om hierbij de in de Wvp aanbevolen frequentie aan te houden van ten minste eens in de 6 weken een evaluatie over de voortgang.)

Tabel 3.1 Welke onderwerpen worden in de probleemanalyse opgenomen?

(In percentages van de diensten, N = 86)

* g.a. = geen antwoord

In onze probleemanalyse staat:	altijd	meestal	soms	nooit	g.a.*
- de te verwachten verzuimduur	<i>n.s.</i> 55%	35%	8%	1%	1%
- inschatting oorzaken van het verzuim	<i>n.s.</i> 65%	27%	6%	1%	1%
- inschatting mogelijkheden voor reïntegratie	<i>n.s.</i> 68%	29%	1%	1%	1%
- advies aan de werkgever voor reïntegratie	<i>n.s.</i> 70%	23%	6%	0%	1%
- advies aan de werknemer voor reïntegratie	<i>n.s.</i> 69%	22%	8%	0%	1%
- acties die wij evt. nog zullen ondernemen	<i>n.s.</i> 55%	37%	6%	1%	1%
- voorstel voor evaluatiemomenten	<i>n.s.</i> 62%	23%	13%	1%	1%

. sign. verschil bij type dienst (extern/intern):

▲ interne diensten vaker, ▼ interne diensten minder vaak

. sign. verschil bij grootte v.d. dienst (klein/middelgroot/groot):

△ kleine diensten vaker, ▽ kleine diensten minder vaak

n.s. = niet significant: geen sign. verschil bij type noch bij grootte van de dienst

de toets is uitgevoerd op het niet-gewogen bestand

3.4 Ervaringen met de probleemanalyses

Om een beeld te krijgen wat nu de ervaringen zijn met deze probleemanalyses is allereerst aan de diensten gevraagd hoe vaak hun inschatting over ‘dreigend langdurig’ en ‘niet-dreigend langdurig’ reëel blijkt. Dat wil zeggen: hoe vaak bleek het verzuim uiteindelijk korter te zijn geweest dan aanvankelijk was ingeschat (of omgekeerd, langer te hebben geduurd dan in eerste instantie was verwacht). Tabel 3.2 laat zien dat bij ruim 8 op de 10 diensten de ervaring is dat zij zelden tot nooit het ‘dreigend langdurig verzuim’ verkeerd inschatten. Het omgekeerde blijkt iets meer voor te komen. Zo geeft ruim een kwart van de diensten aan dat zij regelmatig hun inschatting over ‘niet dreigend langdurig’ moeten bijstellen (hetgeen dan mede inhoudt dat er na de beknopte probleemanalyse nog een volledige probleemanalyse zal moeten worden opgesteld).

Tabel 3.2 Ervaringen met de probleemanalyse
(De gegevens van 86 diensten)

		N = 86	% van de diensten	% bij weging naar werknemers
‘Dreigend langdurig verzuim’: hoe vaak onjuist? (d.w.z. het verzuim was achteraf korter)				
- nooit	<i>n.s.</i>	4	5%	1%
- zelden		67	78%	62%
- regelmatig		9	10%	26%
- geen antwoord (of kan geen inschatting maken)		6	7%	11%
‘Niet-dreigend langdurig verzuim’: hoe vaak onjuist? (d.w.z. het verzuim was achteraf langer)				
- nooit	▲ (<i>r</i> = .21)	3	3%	0%
- zelden		56	65%	48%
- regelmatig		24	28%	50%
- geen antwoord (of kan geen inschatting maken)		3	3%	2%
Nog knelpunten bij de probleemanalyses?				
- nee	<i>n.s.</i>	63	73%	57%
- ja		23	27%	43%

. sign. verschil bij type dienst (extern/intern):

▲ interne diensten vaker, ▼ interne diensten minder vaak

. sign. verschil bij grootte v.d. dienst (klein/middelgroot/groot):

△ kleine diensten vaker, ▽ kleine diensten minder vaak

. grootte van het verschil:

r tussen .10-.20 = klein, tussen .20-.40 = middelmatig, > .40 = groot

n.s. = niet significant: geen sign. verschil bij type noch bij grootte van de dienst

de toets is uitgevoerd op het niet-gewogen bestand

Tabel 3.2 laat verder nog zien dat de meeste diensten op dit moment geen problemen meer ervaren bij het opstellen van deze probleemanalyses. Ruim een kwart van de diensten heeft die echter nog wel en gerelateerd aan het aantal werknemers dat zij onder zorg hebben komt dit neer op circa 43% van alle werknemers in dit onderzoek. Mogelijk hangt het bovenstaande samen met verschillen in het moment waarop beoordeeld wordt of er sprake is van dreigend langdurig verzuim. Nadere analyse laat echter

zien dat degenen die nog problemen ervaren bij het opstellen van de probleemanalyses (23 diensten) zich niet kenmerken omdat zij min of meer eenzelfde definitie voor dreigend langdurig verzuim hanteren ¹⁶. Daarentegen blijken het wel significant vaker diensten te zijn die aangeven dat zij regelmatig hun inschatting over ‘niet-dreigend langdurig verzuim’ moeten bijstellen (en derhalve regelmatig alsnog een volledige probleemanalyse zullen moeten opstellen).

Kijken we naar wat deze diensten met name nog een knelpunt vinden bij de probleemanalyse, dan valt dit feitelijk uiteen in twee groepen. De helft stipt vooral de administratieve rompslomp aan en de tijd die men hieraan kwijt is, onder meer als volgt verwoord:

- *“Omdat de duur van verzuim moeilijk te voorspellen valt, maken wij altijd op 6 weken een probleemanalyse. Dit geeft een grote administratieve belasting en kost veel tijd!”*
- *“Teveel administratieve ballast en teveel vragen en antwoorden waar de werkgever vervolgens niet zoveel mee kan.”*

De andere helft stipt meer inhoudelijke kwesties aan waartegen zij aanlopen bij hun probleemanalyses. Bijvoorbeeld:

- *“Prognose is vaak een ‘multifactorieel’ bepaald verhaal, niet primair medisch. Bij alleen een medische problemen is het al lastig.”*
- *“Het spanningsveld tussen enerzijds de eisen van het UWV en anderzijds de behoefte van de werkgever.”*

Voor alle antwoorden van deze (23) diensten op de vraag naar wat voor hen nog met name een knelpunt vormt bij de probleemanalyse, zie bijlage 3.

¹⁶ Bij 7 van de 23 wordt namelijk een verzuim van 6 weken of korter al als ‘dreigend langdurig’ opgevat, bij 13 wordt de grens pas bij 12/13 weken gelegd of nog veel later, en de overige 3 gaan hierbij niet uit van een bepaalde verzuimduur maar beoordelen dit feitelijk per geval.

4 Ervaringen met de Wet verbetering poortwachter: Het plan van aanpak

4.1 Inleiding

In de Wvp wordt aangegeven dat in principe vóór de achtste week een zogenoemd plan van aanpak van het verzuim moet worden opgesteld door de werkgever en werknemer. Door de staatssecretaris van SZW is, naar aanleiding van een vraag vanuit de Tweede Kamer over hoeveel plannen van aanpak de arbodienst dan krijgt te verwerken, hierbij nog de volgende toelichting gegeven¹⁷: “Niet de arbodienst, maar werkgever en werknemer stellen een plan van aanpak op.(...) Plannen van aanpak moeten worden opgesteld wanneer er sprake is van dreigend langdurig verzuim en er mogelijkheden zijn om de reïntegratie te bevorderen. Derhalve hoeft er geen plan van aanpak te worden opgesteld als direct al wordt vastgesteld dat er geen duurzaam benutbare mogelijkheden zijn of als er een redelijke verwachting is dat betrokkene het eigen werk weer zal hervatten, ook al neemt het herstel langer dan zes weken.”

De Stuurgroep Verbetering Poortwachter geeft nog als nadere toelichting over het doel en de inhoud van het plan van aanpak¹⁸: “Werknemer en werkgever zijn zelf verantwoordelijk voor de aanpak van het verzuim en de reïntegratie, zowel in eigen als in aangepast werk. Op basis van de probleemanalyse en het daarin gegeven advies van de arbodienst - dat verplicht is zodra na het oordeel van de arbodienst sprake is van dreigend langdurig verzuim - leggen zij als regel binnen twee weken na de probleemanalyse hun acties gericht op werkhervatting en reïntegratie vast in een plan van aanpak. In dit gezamenlijke plan van aanpak geven werknemer en werkgever aan in hoeverre zij de gegeven adviezen opvolgen, geven zij aan welke andere acties zij nemen om werkhervatting te bevorderen, en hoe zij het verloop van de arbeidsongeschiktheid zullen volgen. Eventueel geven zij op basis van het plan van aanpak ook opdrachten aan de arbodienst om bepaalde zaken in gang te zetten.” Verder wordt ook nog aangestipt: “Indien werkgever of werknemer het niet eens worden over het plan van aanpak bestaat de optie een deskundigenoordeel aan te vragen bij het UWV.”

In dit hoofdstuk zullen we nader ingaan op wat nu de ervaringen bij de diensten zijn met deze plannen van aanpak.

4.2 Ervaringen met het plan van aanpak

Aan de diensten is allereerst gevraagd wie in de praktijk meestal ‘het voortouw’ neemt resp. de regie heeft bij het opstellen van het plan van aanpak. Daaruit komt naar voren dat dit meestal de werkgever is (door 62% van de diensten genoemd). Bij 37% van de diensten is echter de ervaring dat zij als arbodienst in de praktijk meestal het voortouw nemen. Nadere analyse laat hierbij zien dat dit significant vaker de kleine arbodiensten zijn. Verder valt nog op dat bij geen van de diensten de ervaring is dat de betrokken werknemers het voortouw nemen bij het opstellen van ‘hun’ plan van aanpak.

¹⁷ Zie: SZW, *Antwoorden van staatssecretaris Hoogervorst op Kamervragen conceptregeling ‘Procesgang eerste ziektejaar*, brief d.d., 19 maart 2002, p. 9.

¹⁸ Zie: *Toelichting op het gebruik van de (Beknopte) Probleemanalyse, Bijstellingen, Medische Informatie en Actueel Oordeel*, p. 1 en p.2.

4.2.1 *Aanvragen voor een second opinion*

Wanneer werkgever en werknemer het niet eens worden over hun plan van aanpak, dan is er voor hen de mogelijkheid om hierover een deskundigenoordeel (een 'second opinion') aan te vragen bij het UWV. De Stuurgroep Verbetering Poortwachter attendeert betrokkenen hierbij nog op het volgende: "De arbodienst, die altijd een kopie dient te ontvangen van de werkgever van zowel probleemanalyse als van het plan van aanpak, zal, indien werkgever en werknemer om onvoldoende gegronde redenen afwijken van het advies, partijen wijzen op het feit dat deze afwijking problemen kan geven bij de reïntegratie en de eventuele beoordeling van de reïntegratie-inspanningen. Bij de aanvraag van een deskundigenoordeel moet een rapportage naar het UWV gaan. Indien reeds een probleemanalyse of een plan van aanpak is opgesteld moeten deze natuurlijk ook worden ingezonden."

Tabel 4.1 geeft weer wat de ervaringen bij de arbodiensten zijn met aanvragen van een second opinion over het plan van aanpak door of de werkgever of de werknemer. Hierbij valt het allereerst op dat nogal wat diensten (44%) helemaal niet weten hoe vaak dit het afgelopen jaar bij hen is voorgekomen. Via degenen die dit wel weten (in totaal 48 diensten) komt echter het beeld naar voren dat het in de praktijk niet vaak gebeurt dat over een plan van aanpak een second opinion bij het UWV wordt aangevraagd, zeker niet wanneer dit bij de dienst gerelateerd wordt aan het totaal aantal plannen van aanpakken dat het afgelopen jaar is opgesteld. Een constatering die door de gegevens van het UWV ook min of meer wordt bevestigd via haar Klanttevredenheidsonderzoek¹⁹. Hoewel hierin niet het totaal aantal 'second opinion aanvragen' wordt gegeven over een reïntegratieaanpak, constateren ook zij: "Werkgevers kunnen bij UWV in het kader van Poortwachter een deskundigenoordeel over de reïntegratieaanpak aanvragen. Dit is nog zeer weinig gebeurd. Het kleine aantal klanten dat hun oordeel hierover geeft, vindt dat met name de tijdigheid voor verbetering vatbaar is. Dat geldt ook voor de ondersteuning van UWV bij het reïntegratieverslag."

Tabel 4.1 laat verder nog zien dat zo'n second opinion zelden tot gevolg heeft dat daarna het plan van aanpak moet worden bijgesteld. Tenminste, van de (19) diensten die daarmee ervaring hebben meldt ruim de helft (58%) dat dat bij hen nog nooit is gebeurd en 32% geeft aan dat dit 'soms' nodig was. Slechts 2 diensten brengen naar voren dat hun ervaring is dat naar aanleiding van zo'n second opinion de oorspronkelijke plannen 'vaak' moesten worden bijgesteld.

¹⁹ Zie: UWV, *Klanttevredenheidsonderzoek UWV, Totaalrapport, meting 2003*, p. 27.

In hun jaarverslag 2003 zijn wel cijfers opgenomen over het totaal aantal second opinions dat bij hen is aangevraagd, maar deze zijn in dit verband niet goed bruikbaar. Weliswaar worden hierbij wel de vier hoofdgroepen onderscheiden, te weten een second opinion over 'passende arbeid', 'de geschiktheid tot werken', 'het ontslagadvies CWI' of over 'de reïntegratie-inspanningen', maar hierbij is geen verdere uitsplitsing gemaakt naar second opinions specifiek over 'een reïntegratie-aanpak'.

Tabel 4.1 Hoe vaak is er een second opinion aangevraagd over het plan van aanpak?
(De gegevens van 86 diensten)

	N = 86	% van de diensten	% bij weging naar werknemers
Weet de dienst hoe vaak er een second opinion bij het UWV is aangevraagd over het plan van aanpak?			
- nee	38	44%	72%
- ja	48	56%	28%
	▲ (r=.38) △ (r=.49)		
	↓		
Hoe vaak een second opinion in 2003?			
	(N = 48)	(100%)	
- 0 keer	29	(61%)	
- 1 - 5 keer	13	(27%)	
- 6 - 10 keer	4	(8%)	
- meer dan 10 keer	2	(4%)	
	(19) ←		
	↓		
	gemiddeld bij deze 19 diensten: 6,1 keer (min. 1, max. 25)		
	totaal aantal bij deze 19 diensten: 116 second opinions		
Hoeveel % is dit bij u van alle in 2003 opgestelde plannen?			
	(N = 19)	(100%)	
- weet niet	7	(37%)	
- < 1 % van alle in 2003 opgestelde plannen van aanpak	3	(16%)	
- 1-2%	5	(26%)	
- 3-5%	4	(21%)	
Hoe vaak moest het plan vervolgens worden bijgesteld?			
	(N = 19)	(100%)	
- in 2003 is dat nooit gebeurd	11	(58%)	
- soms	6	(32%)	
- vaak	2	(10%)	
- altijd	0	(0%)	
. sign. verschil bij type dienst (extern/intern): ▲ interne diensten vaker, ▼ interne diensten minder vaak			
. sign. verschil bij grootte v.d. dienst (klein/middelgroot/groot): △ kleine diensten vaker, ▽ kleine diensten minder vaak			
. grootte van het verschil: r tussen .10-.20 = klein, tussen .20-.40 = middelmatig, > .40 = groot			
n.s. = niet significant: geen sign. verschil bij type noch bij grootte van de dienst			
de toets is uitgevoerd op het niet-gewogen bestand			

4.2.2 Een casemanager aanwijzen

In het plan van aanpak van werkgever en werknemer moet niet alleen worden aangegeven welke acties zullen worden ondernomen resp. welke afspraken zijn gemaakt om de werkhervatting te bevorderen, maar eveneens wie voor de bewaking van deze afspraken verantwoordelijk is. Dit wordt de 'casemanager' genoemd²⁰ die dus bij ieder reïntegratietraject zal moeten worden aangewezen. Deze casemanager begeleidt vervolgens de uitvoering van het plan van aanpak en verzorgt de onderlinge contacten. Aan de diensten is gevraagd wat hun ervaringen daarmee zijn. Vanwege de lengte van de vragenlijst zijn we bij deze peiling voorlopig alleen bij de diensten nagegaan wie in

²⁰ Zie: SZW, Antwoorden van staatssecretaris Hoogervorst op Kamervragen conceptregeling 'Procesgang eerste ziektejaar', brief d.d., 19 maart 2002, p. 21.

de praktijk zoal als casemanager wordt aangewezen: iemand van het bedrijf zelf, van hun eigen dienst, van de betrokken brancheorganisatie of iemand anders?

Tabel 4.2 laat zien wat de ervaring bij de diensten hiermee is. Daaruit blijkt dat in de praktijk de casemanager meestal of altijd iemand van het bedrijf is van de betrokken werknemer. Bij met name de externe diensten komt het echter ook ‘soms’ voor dat bij een reïntegratietraject iemand van hun eigen dienst als casemanager fungeert. De keuze voor iemand van de betrokken brancheorganisatie als casemanager of voor iemand die geheel los staat van het bedrijf, de arbodienst of de brancheorganisatie, blijkt in de praktijk zelden te worden gemaakt: bij 66% resp. 59% van de diensten is dat tot nu toe nog nooit gebeurd en bij 19% resp. 26% slechts ‘soms’.

Tabel 4.2 Wie wordt bij de reïntegratietrajecten als de casemanager aangewezen?
(In percentages van de diensten, N = 86) * g.a. = geen antwoord

Bij onze trajecten is de casemanager:		altijd	meestal	soms	nooit	g.a.*
- iemand van het bedrijf v.d. werknemer	(r=.39) (r=.20)	▲▲ 43%	▼▼ 40%	▼ 15%	2%	0%
- iemand van onze dienst	(r=.19)	4%	13%	▼ 41%	▲ 29%	13%
- iemand van de brancheorganisatie	(r=.26)	0%	0%	▼ 19%	▲ 66%	15%
- iemand anders dan bovengenoemd	(r=.29)	0%	0%	▼ 26%	▲ 59%	15%

. sign. verschil bij type dienst (extern/intern):

▲ interne diensten vaker, ▼ interne diensten minder vaak

. sign. verschil bij grootte v.d. dienst (klein/middelgroot/groot):

△ kleine diensten vaker, ▽ kleine diensten minder vaak

. grootte van het verschil:

r tussen .10-.20 = klein, tussen .20-.40 = middelmatig, > .40 = groot

n.s. = niet significant: geen sign. verschil bij type noch bij grootte van de dienst

de toets is uitgevoerd op het niet-gewogen bestand

5 Ervaringen met de Wet verbetering poortwachter: Het reïntegratieverslag

5.1 Inleiding

Bij werknemers die vóór 1 januari 2004 zijn uitgevallen²¹ geldt dat er in principe vóór de 37e week van het verzuim een reïntegratieverslag moet worden opgesteld door de werkgever, de werknemer en arbodienst. Zo'n reïntegratieverslag moet uiterlijk in de 39e week bij het UWV zijn ingediend tezamen met de WAO-aanvraag. Wanneer de werkgever en werknemer echter gezamenlijk besluiten de WAO-aanvraag uit te stellen dan kan het inleveren van dit reïntegratieverslag nog even achterwege blijven, maar altijd blijft gelden: 13 weken voor de gewenste ingangsdatum van de WAO zal er een reïntegratieverslag moeten zijn opgesteld.

Van de arbodienst wordt hierbij verlangd dat deze een zogenoemd actueel oordeel geeft van het verloop van de reïntegratie en van de beperkingen en mogelijkheden van en voor de werknemer, alsmede de medische informatie waarmee dit actuele oordeel wordt onderbouwd. Over de medische informatie die hierbij moet worden verstrekt merkt de Stuurgroep Verbetering Poortwachter op²²: “In de medische informatie geeft de arbodienst de medische onderbouwing van het actuele oordeel van de arbodienst over het onderhavige probleem. Ook over het verloop van de arbeidsongeschiktheid bepalende ziekte wordt gerapporteerd. Naast de beschrijvende diagnose wordt ook een of meer CAS-codes vermeld die bepalend of relevant zijn voor de arbeidsongeschiktheid of de uitkomst van de reïntegratie. Behalve strikt geneeskundige informatie betreft het hier ook de vertrouwelijke van de werknemer ontvangen overige informatie, voor zover relevant voor de beoordeling van de reïntegratie-inspanningen en de aanvraag van de WAO-uitkering.”. En bij de inhoud van het actuele oordeel wordt nog de volgende toelichting gegeven: “De arbodienst heeft bij deze beoordeling een zelfstandige en onafhankelijke positie, en kan ook ingaan op de consequenties van het door partijen niet opvolgen van eerder gegeven advies, en de mate waarin dat heeft bijgedragen aan het slagen of falen van de reïntegratie. Het kan beschouwd worden als het laatste hoofdstuk van het totale document van het arbodienst-deel van het reïntegratieverslag. Het is echter niet de laatste rapportage aan werkgever en werknemer: ook na inzending van het reïntegratieverslag loopt de regelmatige evaluatie met de werknemer door de arbodienst door!”.

²¹ Voor werknemers die na deze datum zijn uitgevallen is namelijk de Wet verlenging loonbetaling, van toepassing. Deze wet houdt in dat werkgevers bij deze werknemers voortaan verplicht zijn niet meer één maar twee jaar de uitkering te verzorgen. Het tijdstip waarop een WAO-uitkering kan worden aangevraagd is hiermee eveneens een jaar doorgeschoven (zie ook noot 7 in dit rapport).

Deze verlenging brengt tevens met zich mee dat ook het moment waarop het reïntegratieverslag moet worden ingediend zal verschuiven. Op voorstel van de Stuurgroep Verbetering Poortwachter zal de Regeling procesgang eerste ziektejaar hierop met ingang van 30 december 2004 worden aangepast en aangevuld worden met een verplichte, schriftelijke, zogenoemde eerstejaarsevaluatie. Deze eerstejaarsevaluatie, die tussen de 46e en 52e week van het verzuim zal moeten worden opgesteld, zal voortaan deel uit gaan maken van het reïntegratiedossier van de werkgever en worden opgenomen in het reïntegratieverslag. Zie: *De Geus voert een extra evaluatie in na één ziektejaar*, Staatscourant d.d. 4 november 2004 (en de daarin opgenomen Wijziging Regeling procesgang eerste ziektejaar).

²² Zie: *Toelichting op het gebruik van de (Beknopte) Probleemanalyse, Bijstellingen, Medische Informatie en Actueel Oordeel*, p. 6 en p. 7.

In dit hoofdstuk beschrijven we de ervaringen bij de arbodiensten met het opstellen van reïntegratieverslagen (bij werknemers die vóór 1 januari 2004 waren uitgevallen) en hun ervaringen met het vervolg hierop, namelijk het aanvragen van een WAO-uitkering voor de werknemer.

5.2 Ervaringen bij het opstellen van het reïntegratieverslag

Evenals voor de probleemanalyses (de zogenoemde beknopte en de volledige) is indertijd door de Stuurgroep Verbetering Poortwachter een formulier ontwikkeld voor de medische informatie die arbodiensten voor het reïntegratieverslag zullen moeten aanleveren, alsmede een formulier voor het actueel oordeel dat zij bij dit verslag zullen moeten voegen. In hoofdstuk 3 is al aangestipt dat de arbodiensten niet verplicht zijn om deze formulieren daadwerkelijk te gebruiken. Zij mogen hiervoor ook de formulieren van het UWV benutten of eventueel een eigen formulier. In de praktijk blijkt dat, overigens net als de formulieren voor de probleemanalyse, ook de formulieren van de Stuurgroep voor het reïntegratieverslag door weinig diensten worden gebruikt (slechts door 8%). 42% Van de diensten (en vooral interne resp. kleine diensten) hanteert voor hun reïntegratieverslagen het formulier van het UWV en 49% (vooral externe resp. middelgrote diensten) gebruikt een formulier dat hiervoor door de eigen dienst ontwikkeld is.

Aan de diensten is vervolgens gevraagd met hoeveel reïntegratieverslagen zij in 2003 te maken hebben gehad in verband met een WAO-aanvraag. Tabel 5.1 (zie volgende pagina) laat zien hoeveel dit er bij de diensten zijn geweest. Hieruit blijkt dat 2 diensten zeker weten dat zij het afgelopen jaar geen enkele keer met een WAO-aanvraag te maken hebben gehad (een kleine interne en een kleine externe dienst). 57 Diensten hebben daarmee het afgelopen jaar wel te maken gehad en kunnen ook aangeven hoeveel het er betroffen. De overige 27 diensten weten niet hoeveel aanvragen er bij hen het afgelopen jaar hebben gespeeld.

Tabel 5.1 *Hoeveel reïntegratieverslagen voor het UWV in 2003?*
(De gegevens van 86 diensten)

	N = 86	% van de diensten
Hoeveel reïntegratieverslagen zijn er in 2003 bij/door u - i.v.m. een WAO-aanvraag - bij het UWV ingeleverd?		
- 0	2	2%
- minder dan 10	9	11%
- 10 - 20	7	8%
- 21 - 50	6	7%
- 51 - 100	8	9%
- 101 - 250	10	12%
- 251 - 500	9	11%
- meer dan 500	8	9%
- geen antwoord, weet niet	27	31%
<i>bij de (57) diensten die > 0 keer noemen, gemiddeld: 353,8 (min. 1, max. 9000)</i>		
<i>totaal aantal bij deze diensten: 20.164 reïntegratieverslagen</i>		
Op hoeveel % komt het (ongeveer) neer van al 'uw verzuimgevallen' sinds de Wvp van kracht is?		
	(N = 57)	(100%)
- minder dan 1% van al onze vz-gevallen sinds 1 april 2002	19	(33%)
- 1 - 2 %	13	(23%)
- 3 - 5%	3	(5%)
- 10%	2	(4%)
- geen antwoord, weet niet	20	(35%)
Wie nam meestal 'het voortouw'(had de regie) bij het opstellen van deze verslagen?		
	(N = 57)	(100%)
- meestal was dat de werkgever	8	(14%)
- meestal de werknemer	2	(4%)
- meestal wij als arbodienst	47	(82%)
- geen antwoord, weet niet	0	(0%)

Via de 57 diensten die weten hoeveel reïntegratieverslagen er bij hen het afgelopen jaar zijn gepasseerd in verband met een WAO-aanvraag, kunnen we in deze en de volgende paragraaf het volgende beeld schetsen over hun ervaringen daarmee.

In totaal gaat het bij deze 57 diensten om 20.164 reïntegratieverslagen die in 2003 moesten worden opgesteld in verband met een WAO-aanvraag. Daarmee leveren deze diensten in het panel circa een derde van alle reïntegratieverslagen in 2003 (zie voetnoot 21 op pg. 39). Tabel 5.1 laat zien dat dit bij 33% van hen nodig bleek bij minder dan één procent van alle verzuimgevallen waarmee zij na de invoering van de Wvp te maken hebben gehad. Bij 23% is 1 à 2 procent van hun verzuimgevallen uitgemond in een WAO-aanvraag, bij 5% 3 à 5 procent van hun verzuimgevallen en bij 4% is dit gebeurd bij circa 10 procent van hun verzuimgevallen. De overige diensten konden hierover geen indicatie geven.

Tabel 5.1 laat verder nog zien dat bij het opstellen van het reïntegratieverslag bij verreweg de meeste diensten (82%), en met name bij externe diensten, de ervaring is dat zij hierbij dan meestal 'het voortouw' nemen. Bij met name de interne diensten is

daarentegen de ervaring dat meestal de werkgever hierbij de regie heeft, en door 2 diensten (eveneens interne diensten) wordt naar voren gebracht dat bij hen de ervaring is dat meestal de betrokken werknemer zelf 'het voortouw' hierbij neemt.

5.3 Ervaringen bij de WAO-aanvragen

Bij de 57 diensten zijn de ervaringen met het UWV bij deze aanvragen, vervolgens als volgt (zie Tabel 5.2).

Tabel 5.2 Degenen die weten hoeveel reïntegratieverslagen zij in 2003 bij het UWV hebben ingeleverd (57 diensten):
Wat waren hun ervaringen hiermee?

	N = 57	% van deze diensten
Hoe vaak is het bij u voorgekomen dat de ingediende WAO-aanvraag door het UWV in eerste instantie als 'niet-compleet' werd beschouwd?		
<i>NB. van het totaal aantal in 2003 ingeleverde aanvragen, was dit bij de dienst:</i>		
- 0%	▲ (r=.30) △ (r=.38)	17 30%
- 1 - 2% werd als 'niet-compleet' beschouwd		6 11%
- 3 - 5%		7 12%
- 6 - 10%		7 12%
- 11 - 15%		2 3%
- 16 - 20%		5 9%
- meer dan 20%		3 5%
- geen antwoord (weet niet hoeveel er als 'niet-compleet' zijn beschouwd)		10 18%
Hoe vaak zijn de in 2003 ingediende WAO-aanvragen afgewezen?		
<i>NB. van het totaal aantal in 2003 ingeleverde verslagen, was dit bij de dienst:</i>		
- 0%	<i>n.s.</i>	19 33%
- < 1% werd afgewezen		4 7%
- 1 - 2 %		5 9%
- 3 - 5%	(23)←	5 9%
- 6 - 10%		3 5%
- 11 - 20%		4 7%
- meer dan 20%		2 4%
- geen antwoord (weet niet hoeveel aanvragen zijn afgewezen)		15 26%

. sign. verschil bij type dienst (extern/intern):

▲ interne diensten vaker, ▼ interne diensten minder vaak

. sign. verschil bij grootte v.d. dienst (klein/middelgroot/groot):

△ kleine diensten vaker, ▽ kleine diensten minder vaak

. grootte van het verschil:

r tussen .10-.20 = klein, tussen .20-.40 = middelmatig, > .40 = groot

n.s. = niet significant: geen sign. verschil bij type noch bij grootte van de dienst

de toets is uitgevoerd bij 0% tegenover de rest, (exclusief degenen die geen antwoord gaven)

Tabel 5.2 laat zien dat de meeste van deze 57 diensten allereerst geconfronteerd werden met het feit dat het UWV de aanvraag in eerste instantie niet in behandeling nam omdat het dossier volgens hen 'niet compleet/onvolledig' was. (Interne resp. kleine

diensten overkwam dit echter minder vaak dan externe resp. middelgrote en grote diensten.) Volgens degenen die nader toelichten wat er in die dossiers dan meestal ontbrak, ging het hierbij volgens circa de helft niet echt om essentiële zaken maar betroffen het kwesies zoals “*een handtekening*”, “*vormfouten*”. Volgens de andere ontbrak er dan echter nog wel een bepaald onderdeel in het dossier zoals het plan van aanpak, het werkgeversgedeelte, e.d. (Een overzicht van alle toelichtingen die zijn gegeven bij de vraag welke cruciale onderdelen dan meestal of soms ontbraken, is opgenomen in bijlage 3.)

Wanneer een dossier als onvolledig wordt beschouwd, krijgen de indieners twee weken de tijd om dit aan te vullen en de aanvraag opnieuw in te leveren. Het UWV beoordeelt vervolgens of de betrokken werknemer in aanmerking komt voor een WAO-uitkering. Uit Tabel 5.2 valt op te maken dat van de 57 diensten circa tweederde daarbij heeft meegemaakt dat een WAO-aanvraag werd afgewezen. Tabel 5.2 laat tevens zien dat dit niet samenhangt met het type dienst of de grootte van de dienst die bij de aanvraag betrokken was.

Door 23 diensten is hierbij ook aangegeven hoeveel aanvragen bij hen uiteindelijk zijn afgewezen. De ervaringen blijken dan nogal te verschillen wanneer we dit relateren aan het totaal aantal aanvragen bij deze diensten. Bij 7% van hen komt het er op neer dat minder dan één procent van al ‘hun’ aanvragen zijn afgewezen, bij 9% gaat het om 1 à 2 procent van de aanvragen, bij 9% om 3 à 5 procent, bij 5% om 6 à 10 procent, bij 7% om tussen de 11 en 20 procent en 2 diensten melden dat meer dan 20% van al ‘hun’ WAO-aanvragen uiteindelijk door het UWV zijn afgewezen²³.

Door deze 23 diensten is verder ook nog duidelijkheid verschaft over de reden van afwijzing (zie Tabel 5.3). Daaruit blijkt dat dit in de helft van de gevallen was omdat naar het oordeel van het UWV onvoldoende reïntegratie-inspanningen waren verricht. Bij 14% van de afwijzingen was de reden dat het UWV de betrokken werknemer wel arbeidsgeschikt vond (en dus zonder meer niet voor een WAO-uitkering in aanmerking vond komen). 7% werd afgewezen omdat ook na de herstelmogelijkheid van twee weken, het reïntegratieverslag door het UWV nog steeds als ‘onvolledig’ werd beschouwd, en bij 21% werd om andere argumenten de aanvraag afgewezen zoals bijvoorbeeld “*de probleemanalyse/advies was volgens het UWV niet adequaat*”, “*Het UWV was het niet eens met de opmerking dat er geen duurzaam benutbare mogelijkheden waren*”.

²³ In het jaarverslag 2003 van het UWV worden over het aantal afwijzingen de volgende cijfers gegeven (p. 24): “(...) ongeveer 8% (5.000 gevallen) van de door UWV ontvangen WAO-aanvragen waarvoor een reïntegratieverslag is vereist (62.000 aanvragen), is afgewezen.

Tabel 5.3 *Degenen die weten hoeveel bij hen van de in 2003 ingediende WAO-aanvragen door het UWV zijn afgewezen (23 diensten):
Waarom zijn deze aanvragen afgewezen?*

De diensten bij wie een aantal van de in 2003 ingediende WAO-aanvragen zijn afgewezen alsmede hebben aangegeven hoeveel dat er waren (N = 23)		
Hoeveel WAO-aanvragen zijn bij deze 23 diensten afgewezen?	309	(100%
- bij hoeveel omdat ook na de herstelmogelijkheid van 2 weken, het reïntegratie-verslag nog steeds niet-compleet was?	23	7%
- bij hoeveel omdat er volgens het UWV nog 'onvoldoende reïntegratie-inspanningen' waren verricht?	154	50%
- bij hoeveel omdat het UWV de werknemer als arbeidsgeschikt beoordeelde en dus zonder meer niet in aanmerking vond komen voor een WAO-uitkering?	42	14%
- bij hoeveel werd het om een andere reden afgewezen?	64	21%
<i>(genoemd wordt o.a.:</i>		
<ul style="list-style-type: none"> • "Probleemanalyse/advies niet adequaat" • "Richtlijn rug res. psyche niet goed toegepast" • "UWV oneens met opmerking 'geen duurzaam benutbare mogelijkheden'" • "Werkgever had volgens het UWV loonsanctie moeten toepassen" • "Toepassing wet Rea" • "Onterechte afwijzing want het UWV had het verslag niet goed gelezen" 		
- bij hoeveel heeft de dienst niet aangegeven wat de reden was van de afwijzing?	26	8%

Tabel 5.4 (zie p. 42) laat vervolgens zien hoe vaak bij deze afwijzingen het UWV ook nog een sanctie oplegde aan de betrokken werkgever of de betrokken werknemer. Voor de werkgever betekent dit dat zij door het UWV kunnen worden verplicht om het loon minimaal vier maanden, maximaal een jaar, langer door te betalen. Voor de werknemer houdt de sanctie van het UWV in dat (een deel van) de WAO-uitkering wordt geweigerd. Deze sancties kunnen worden opgelegd bij die gevallen waar het UWV de reïntegratie-inspanningen van de werkgever of de werknemer als inadequaaf of onvoldoende beoordeelt.

Uit Tabel 5.4 blijkt dat bij de 23 diensten de ervaring is dat meestal de werkgever bovenop de afwijzing ook nog een sanctie krijgt (bij 70% van de afwijzingen blijkt dit bij hen namelijk te zijn gebeurd). In 3% van de gevallen werd er geen sanctie opgelegd en bij geen van de diensten is tot nu toe de ervaring dat de werknemer naast de afwijzing ook nog een sanctie van het UWV kreeg.

Dit beeld wordt in grote lijnen bevestigd door de cijfers die het UWV hierover geeft ²⁴, alhoewel zij hierbij wél melden dat er sancties voor werknemers zijn geweest. Dit verschil kan verklaard worden omdat het hierbij voor het UWV dan om de afwijzing zelf gaat (de werknemer wordt de uitkering geweigerd) en de diensten dit mogelijk niet als een sanctie van het UWV voor de werknemer hebben opgevat maar als een logisch gevolg van de afwijzing voor de werknemer. Daarnaast nog een sanctie voor de werknemer wanneer het oordeel luidt dat deze onvoldoende heeft meegewerkt aan de reïntegratie, zou verder namelijk alleen nog kunnen inhouden dat de werkgever de loon-doorbetaling stopzet of de werknemer ontslaat. Uiteraard is dat dan geen sanctie van het UWV maar een sanctie die de werkgever de werknemer oplegt. Aan de diensten is echter alleen gevraagd naar sancties van het UWV, hetgeen het verschil in eerdergenoemde cijfers vermoedelijk tot gevolg heeft gehad.

Tabel 5.4 laat verder nog zien dat bij 13 diensten tevens bekend is hoe vaak er tegen de sanctie van het UWV bewaar is aangetekend, alsmede wat daarbij hun ervaring is. Wordt de (loon)sanctie dan meestal verlaagd, kwijtgescholden of blijft die hetzelfde? Hoewel het aantal sancties waarbij dit bekend is niet groot is, komt desalniettemin de indruk naar voren dat bezwaar aantekenen hiertegen zelden succes heeft.

²⁴ Zie het jaarverslag 2003 van het UWV waarin hierover het volgende wordt opgemerkt (p. 24):
 "In bijna 3.300 gevallen leidde de toetsing van het reïntegratieverslag tot een loonsanctie voor de werkgever. In circa 1.700 gevallen heeft het niet adequaat meewerken van de verzekerde geleid tot het weigeren van de aanvraag."

Uit de daarbij opgenomen tabel 2 valt op te maken dat van de in 2003 door het UWV getoetste reïntegratieverslagen (in totaal 48.935) er bij 3.287 (65%) een sanctie werd opgelegd voor de werkgever en bij 1.700 (34%) een sanctie voor de werknemer.

In de halfjaarrapportage 2004 van het UWV wordt over de sancties verder nog het volgende opgemerkt (p. 5): "In het eerste halfjaar van 2004 hebben we aan bijna 1.200 werkgevers een sanctie opgelegd in de vorm van verlenging van de verplichting tot loon-doorbetaling. Het aantal sancties, dat aanvankelijk gemiddeld hoger lag, blijft sinds het derde kwartaal 2003 redelijk constant. Wij schrijven dat toe aan het feit dat het proces van indiening en beoordeling van reïntegratieproces beter bekend is geworden." Voor dit laatste werden overigens begin 2004 ook van de zijde van het UWV acties ondernomen middels aanpassingen van de aanvraagprocedure- en formulieren. Om de tijdigheid van de behandeling van de WAO-aanvragen te verbeteren wordt namelijk sindsdien door het UWV in de 35e week ziekte de loongegevens naar de werkgevers verstuurd. Tegelijkertijd gaan naar de verzekerde het (nieuwe) WAO-aanvraagformulier en het formulier van het reïntegratieverslag met een begeleidende brief. Zie: UWV, *Aanvraagprocedure aangepast*, Persbericht d.d. 7 januari 2004.

Tabel 5.4 Sancties in verband afgewezen WAO-aanvragen

De diensten bij wie een aantal van de in 2003 ingediende WAO-aanvragen zijn afgewezen alsmede hebben aangegeven hoeveel dat er waren (N = 23)		
Hoeveel WAO-aanvragen zijn bij deze 23 diensten afgewezen?	309	(100%
- hoeveel keer kreeg de werkgever een boete?	216	70%
- hoeveel keer de werknemer?	0	0%
- hoeveel keer is er géén boete opgelegd?	8	3%
- bij hoeveel heeft de dienst niet aangegeven of er wel/geen boete is opgelegd?	85	27%

<i>Door 13 diensten is daarnaast aangegeven of tegen de boete bezwaar is aangetekend.</i>		
<i>Bij hen gaat het in dit geval om in totaal 59 boetes tegen werkgevers.</i>		
<i>Tegen 30 (51%) van deze boetes is bewaar aangetekend.</i>		
	(N = 13)	% van deze diensten
Wat zijn uw ervaringen met het bezwaar aantekenen?		
- meestal blijft de boete dan hetzelfde	6	46%
- meestal wordt de boete dan verlaagd	1	8%
- meestal wordt het dan kwijt gescholden	0	0%
- het ligt anders ("nog onzeker, niet bekend")	1	8%
- geen antwoord	5	38%

In dit verband is tevens nog aan de diensten gevraagd wat zij de werkgever en/of werknemer adviseren wanneer hun WAO-aanvraag wordt afgewezen. Adviseren zij hen dan altijd, meestal, soms of nooit bezwaar hiertegen aan te tekenen? Deze vraag is overigens voorgelegd aan alle diensten die in 2003 te maken hebben gehad met WAO-aanvragen; dus in dit geval 84 van de 86 diensten (zie tabel 5.1) en niet alleen de 23 diensten waarvan bekend is hoeveel aanvragen bij hen zijn afgewezen.

Tabel 5.5 laat zien wat deze (84) diensten hierover naar voren hebben gebracht. Daaruit valt op te maken dat 59% 'hun' werkgevers meestal of altijd adviseert (of zal adviseren) bezwaar aan te tekenen tegen een afwijzing van het UWV van de WAO-aanvraag. 47% Van de diensten geeft dat advies eveneens meestal of altijd aan 'hun' werknemers. Het type dienst (intern/extern) of de grootte van de dienst blijkt hierbij niet op de achtergrond mee te spelen. Tabel 5.5 laat verder zien dat slechts 1% resp. 2% van de diensten hun werkgevers resp. werknemers dit advies nooit (zullen) geven.

Tabel 5.5 Degenen die in 2003 te maken hebben gehad met WAO-aanvragen (84 diensten):
 Wat adviseert men bij een eventuele afwijzing van het UWV?
 (In percentages van de diensten, N = 84)

Bezwaar aantekenen adviseren wij:		altijd	meestal	soms	nooit	g.a.
- bij de werkgevers	<i>n.s.</i>	24%	35%	38%	1%	2%
- bij de werknemers	<i>n.s.</i>	22%	25%	45%	2%	6%

. sign. verschil bij type dienst (extern/intern): ▲ interne diensten vaker, ▼ interne diensten minder vaak

. sign. verschil bij grootte v.d. dienst (klein/middelgroot/groot): △ kleine diensten vaker, ▽ kleine diensten minder vaak

n.s. = niet significant: geen sign. verschil bij type noch bij grootte van de dienst

de toets is uitgevoerd op het niet-gewogen bestand

Tot slot is bij de diensten nagegaan of zij al eens een negatief oordeel van het UWV hadden gekregen over hun activiteiten als arbodienst, en/of een schadeclaim van de werkgever of de werknemer hadden ontvangen. Want, hoewel bij een WAO-aanvraag formeel gezien niet de arbodienst wordt beoordeeld/getoetst door het UWV, is dit indirect natuurlijk wel het geval. Wanneer het oordeel van het UWV bijvoorbeeld luidt: 'de arbodienst heeft inadequaat, niet volgens de regels geadviseerd bij dit reïntegratietraject', dan zou dit eventueel tot gevolg kunnen hebben dat de betrokken werkgever en/of werknemer de arbodienst daarop aanspreken. Tabel 5.6 laat zien wat de ervaringen hiermee zijn bij de 84 diensten die in 2003 met een WAO-aanvraag te maken hebben gehad. Daaruit blijkt dat ruim de helft van deze diensten (en met name interne resp. kleine diensten) tot nu toe nog geen enkele keer heeft meegemaakt dat het UWV hun activiteiten als arbodienst als 'onvoldoende' beoordeelde. Bij de overige is dit wel al eens gebeurd. Bij 8% echter bij minder dan één procent van al hun aanvragen, bij 7% bij 1 à 2 procent van al hun aanvragen, bij 2% bij 3 tot 5 procent en bij 4% bij 6 tot 10 procent van al hun aanvragen. Door 12 diensten kon hierover geen indicatie worden gegeven²⁵.

Tabel 5.6 laat verder zien dat ruim de helft van de diensten tot nu toe nog geen enkele keer met een schadeclaim van een werkgever is geconfronteerd. (Het feit dat dit met name de interne resp. kleine diensten nog niet is overkomen, lijkt in dit geval niet zo verwonderlijke gezien de directe relaties met hun werkgevers). Bij de overige diensten die wel met een schadeclaim van een werkgever te maken hebben gehad - waaronder ook een aantal die van het UWV géén negatief oordeel hadden gekregen over hun reïntegratie-inspanningen -, blijkt dit bij de meeste tot nu toe bij hooguit 2 procent van al hun WAO-aanvragen te zijn gebeurd. Tabel 5.6 laat tot slot nog zien dat tot nu toe pas één dienst is geconfronteerd met een schadeclaim van een werknemer.

²⁵ Via een interne rapportage van het UWV over de resultaten van de WAO-beoordelingen tot augustus 2003, meldde de Volkskrant over negatieve oordelen over arbodiensten het volgende: "Tot augustus werden 2.391 dossiers door het UWV beoordeeld omdat niet of onvoldoende was voldaan aan de wettelijke plichten. (...) In 1.908 gevallen heeft het UWV een sanctie opgelegd. (...) In 443 gevallen schoten zowel werkgever als arbodienst tekort. 'Dat begint bijna altijd bij de arbodienst', aldus het UWV. De grootste arbodienst, Arbo Unie, was koploper met 371 boetes. Arboned, de op een na grootste, was betrokken bij 303 boetes. Commit was derde met 292 boetes." Zie: Volkskrant, *Honderden boetes na overtreden WAO-regels*, 3 november 2003.

Tabel 5.6 Degenen die in 2003 te maken hebben gehad met WAO-aanvragen (84 diensten):
Heeft de beoordeling voor hen als arbodienst nog gevolgen gehad?

		N = 84	% van deze diensten
Hoe vaak in 2003 een negatief UWV-oordeel over uw activiteiten?			
<i>NB. van het totaal aantal in 2003 ingeleverde WAO-aanvragen, was dit bij de dienst:</i>			
- bij 0%	▲ (r=.23) △ (r=.38)	45	54%
- bij < 1% kreeg de dienst een negatief oordeel		7	8%
- bij 1 - 2%		6	7%
- bij 3 - 5%		2	2%
- bij 6 - 10%		3	4%
- niet bekend		21	25%
<i>bij de diensten, gemiddeld: 2 keer een negatief oordeel van het UWV (min. 0, max. 48 keer)</i>			
<i>totaal aantal bij de diensten: 138 keer een negatieve beoordeling</i>			

Hoe vaak in 2003 een schadeclaim van de werkgever?

NB. van het totaal aantal in 2003 ingeleverde WAO-aanvragen, was dit bij de dienst:

- bij 0%	▲ (r=.57) △ (r=.56)	46	55%
- bij < 1% een schadeclaim v.d. werkgever		11	13%
- bij 1 - 2%		6	7%
- bij 3 - 5%		1	1%
- bij 6 - 10%		1	1%
- niet bekend		19	23%
<i>bij de diensten, gemiddeld: 1 keer een schadeclaim v.d. werkgever (min. 0, max. 15 keer)</i>			
<i>totaal aantal bij de diensten: 86 keer een schadeclaim v.d. werkgever</i>			

Hoe vaak in 2003 een schadeclaim van de werknemer?

NB. van het totaal aantal in 2003 ingeleverde WAO-aanvragen, was dit bij de dienst:

- bij 0%	n.s.	77	92%
- bij < 0,5% een schadeclaim v.d. werknemer		1	1%
- niet bekend		6	7%
<i>bij de diensten, gemiddeld: 0,01 keer een schadeclaim v.d. werknemer (min. 0, max. 1 keer)</i>			
<i>totaal aantal bij de diensten: 1 keer een schadeclaim v.d. werknemer</i>			

. sign. verschil bij type dienst (extern/intern):

▲ interne diensten vaker, ▼ interne diensten minder vaak

. sign. verschil bij grootte v.d. dienst (klein/middelgroot/groot):

△ kleine diensten vaker, ▽ kleine diensten minder vaak

. grootte van het verschil:

r tussen .10-.20 = klein, tussen .20-.40 = middelmatig, > .40 = groot

n.s. = niet significant: geen sign. verschil bij type noch bij grootte van de dienst

de toets is uitgevoerd bij 0% (0 keer) tegenover de rest (exclusief degenen die geen antwoord gaven)

6 Ervaringen met de Wet verbetering poortwachter: Samenwerking met UWV

6.1 Inleiding

Voor een goed verloop van een reïntegratietraject kan samenwerking tussen de arbo-dienst en het UWV van belang zijn. Bij de vorige peilingen vormde daarom een vast onderdeel in de vragenlijst de samenwerking met de uvi's (die na de laatste peiling bij het panel in 2001, op 1 januari 2002 zijn samengevoegd tot één instituut, namelijk het UWV). Bij deze peilingen werd iedere keer geconstateerd dat die samenwerking zich niet goed ontwikkelde. Zo werd bij de derde peiling opgemerkt dat de samenwerking met de uvi's eerder slechter dan beter was geworden ten opzichte van het jaar daarvoor. (Bij de tweede peiling beoordeelde 42% van de betrokken diensten hun samenwerking met de uvi's over het geheel genomen als 'goed', bij de derde peiling was dit percentage gedaald naar 35%.) Bij de vierde peiling in 2001 werd de conclusie getrokken "dat met name de externe diensten hun samenwerking met de uvi's weer slechter vinden geworden."²⁶ Toen bleek namelijk dat nog maar 25% van de diensten goed te spreken was over die samenwerking.

Bij deze peiling is bij de diensten nagegaan hoe hun samenwerking verloopt met de thans nieuwe uitkeringsinstantie, het UWV. In dit hoofdstuk geven we weer wat de diensten hierover naar voren hebben gebracht.

6.2 Oordeel over de huidige samenwerking

Aan de diensten is allereerst gevraagd of zij wel eens overleg hebben met het UWV over een reïntegratiedossier. Dit werd tevens nog nader uitgesplitst naar overleg vóórdat er sprake is van een WAO-aanvraag en overleg ten tijde of nadat er een WAO-aanvraag is ingediend. Tabel 6.1 geeft weer wat de diensten hierover melden.

Tabel 6.1 Overleg met het UWV: Heeft men dat, in welk stadium, en hoe vaak?
(In percentages van de diensten, N = 86) * g.a = geen antwoord

Heeft de dienst overleg met het UWV:		nooit	soms	vaak	altijd	g.a.*
- vóórdat sprake is van een WAO-aanvraag?	(<i>r</i> =.33)	20%	▼ 58%	▲ 16%	1%	5%
- ten tijde van of na een WAO-aanvraag?	n.s.	8%	76%	13%	0%	3%

. sign. verschil bij type dienst (extern/intern):

▲ interne diensten vaker, ▼ interne diensten minder vaak

. sign. verschil bij grootte v.d. dienst (klein/middelgroot/groot):

△ kleine diensten vaker, ▽ kleine diensten minder vaak

. grootte van het verschil:

r tussen .10-.20 = klein, tussen .20-.40 = middelmatig, > .40 = groot

n.s. = niet significant: geen sign. verschil bij type noch bij grootte van de dienst

de toets is uitgevoerd op het niet-gewogen bestand

²⁶ Zie: Arbodienstenpanel: rapportage vierde peiling. Ervaringen met de dienstverlening, juli 2002, p 93 - 94.

Uit Tabel 6.1 valt op te maken dat overleg tussen het UWV en de arbodiensten over reïntegratietrajecten eerder uitzondering dan regel is. Hoewel met name interne diensten aangeven dat zij vaak al voordat er sprake is van een WAO-aanvraag, overleg hebben met het UWV over een reïntegratiedossier, blijkt het hierbij in de praktijk om slechts een kleine groep te gaan. Ruim driekwart van de diensten (78%) geeft namelijk aan dat zij nooit of hooguit ‘soms’ met het UWV overleg voeren over een reïntegratiedossier wanneer hierbij nog geen sprake is van een WAO-aanvraag. Nog meer diensten, namelijk 84%, geeft aan dat zij nooit of hooguit ‘soms’ met het UWV overleg hebben ten tijde of na een WAO-aanvraag.

Nadere analyse laat verder nog zien dat hierbij sprake is van een bepaald patroon: Diensten die na een WAO-aanvraag nooit of hooguit soms overleg hierover hebben met het UWV, zijn vaak dezelfde die ook vóór een WAO-aanvraag nooit of hooguit soms overleggen met het UWV over een reïntegratiedossier. En degenen die hierover vooraf al vaak overleg hebben, blijken met name degenen te zijn die ook na de WAO-aanvraag vaak hierover nog overleg hebben met het UWV. (Het aantal WAO-aanvragen waarmee de diensten te maken hebben, blijkt hierbij geen rol te spelen.)

In totaal geven 65 diensten aan dat zij altijd (1 dienst), vaak (14 diensten) of soms (50 diensten) overleg met het UWV hebben over een reïntegratiedossier ook al is daarbij dan nog niet sprake van een WAO-aanvraag. Aan deze 65 diensten is gevraagd wie dan hun overlegpartner is bij het UWV. Tabel 6.2 laat zien wat zij hierover naar voren brengen. Daaruit blijkt dat ruim de helft van de diensten in dat geval dan altijd of vaak overleg heeft met een verzekeringsgeneeskundige en/of met een arbeidsdeskundige bij het UWV. Door 3% van de diensten wordt aangegeven dat zij in dat stadium dan (ook) altijd al overleg hebben met een claimbeoordelaar bij het UWV.

Tabel 6.2 Wel eens overleg hebben voordat er sprake is van een WAO-aanvraag (65 diensten):
Welke functionaris bij het UWV is in dat stadium de overlegpartner?
(In percentages van de diensten, N = 65)

Onze overlegpartner in dat stadium is:		altijd	vaak	soms	nooit	g.a.
- de verzekeringsgeneeskundige bij het UWV	<i>(r=.25)</i> ▲	15%	37%	45%	1%	1%
- de arbeidsdeskundige bij het UWV	<i>n.s.</i>	11%	41%	41%	5%	1%
<i>iemand anders, nl.: (genoemd worden)</i>						
- de claimbeoordelaar bij het UWV		3%		9%		
- de procescoördinator van het UWV			2%			
- een juridisch medewerker bij het UWV				5%		
- de rayonmanager				2%		

. sign. verschil bij type dienst (extern/intern):

▲ interne diensten vaker, ▼ interne diensten minder vaak

. sign. verschil bij grootte v.d. dienst (klein/middelgroot/groot):

△ kleine diensten vaker, ▽ kleine diensten minder vaak

. grootte van het verschil:

r tussen .10-.20 = klein, tussen .20-.40 = middelmatig, > .40 = groot

n.s. = niet significant: geen sign. verschil bij type noch bij grootte van de dienst

de toets is uitgevoerd op het niet-gewogen bestand

Aan alle diensten is vervolgens gevraagd hoe zij, over het geheel genomen, hun huidige samenwerking met het UWV beoordelen en of zij deze samenwerking beter of slechter vinden dan indertijd met de uvi's. Tabel 6.3 geeft weer wat de diensten hierover naar voren hebben gebracht.

Tabel 6.3 Oordeel over de huidige samenwerking met het UWV
(De gegevens van 86 diensten)

	N = 86	% van de diensten	% bij weging naar werknemers
Hoe beoordeelt uw dienst over het geheel genomen de huidige samenwerking met het UWV?			
- goed	▲ (r=.27) △ (r=.15)	11	13%
- redelijk		31	36%
- matig		30	35%
- slecht		13	15%
- geen antwoord		1	1%
En in vergelijking met indertijd met de uvi's?			
- het is nu beter		6	7%
- niet veranderd, maar indertijd al goed	▲ (r=.07)	21	24%
- het is nu slechter		34	40%
- niet veranderd, was indertijd al niet goed		17	20%
- geen antwoord		8	9%

. sign. verschil bij type dienst (extern/intern): ▲ interne diensten vaker, ▼ interne diensten minder vaak

. sign. verschil bij grootte v.d. dienst (klein/middelgroot/groot): △ kleine diensten vaker, ▽ kleine diensten minder vaak

. grootte van het verschil: r tussen .10-.20 = klein, tussen .20-.40 = middelmatig, > .40 = groot

n.s. = niet significant: geen sign. verschil bij type noch bij grootte van de dienst

de toets is uitgevoerd op het niet-gewogen bestand

Tabel 6.3 laat zien dat 13% van de diensten over hun huidige samenwerking met het UWV goed te spreken is (en met name de interne resp. kleine diensten). De andere diensten beoordelen hun huidige samenwerking met het UWV als 'redelijk' (door 36% aangegeven), 35% vindt die samenwerking 'matig' en 15% beoordeelt hun samenwerking met het UWV als 'slecht'.

Ogenschijnlijk, en zeker ten opzichte van de vorige peiling in 2001, lijkt dit een positief resultaat: bijna de helft van de diensten is nu redelijk tot goed te spreken over hun samenwerking met het UWV. In vergelijking met de uvi's indertijd, ziet het beeld er echter toch anders uit. Dan blijkt namelijk dat 40% van de diensten hun samenwerking thans slechter vindt dan indertijd met de uvi's en 20% geeft aan dat die samenwerking toen al niet goed was en nu, met het UWV, eveneens niet goed.

Gelet op het voorgaande verwondert het dan ook minder dat 81% van de diensten met 'ja' antwoordt op de vraag of zij nog knelpunten ervaren in de huidige samenwerking met het UWV (zie Tabel 6.4). Deze tabel laat tevens zien dat dit met name externe resp. middelgrote diensten zijn. Nadere analyse laat verder zien dat het ook vaak de diensten zijn die hun huidige samenwerking met het UWV als 'matig' beoordeelt en slechter vindt dan indertijd met de uvi's.

Tabel 6.4 *Ervaart men nog knelpunten in de huidige samenwerking met het UWV?*
(De gegevens van 86 diensten)

		N = 86	% van de diensten	% bij weging naar werknemers
Ervaart uw dienst nog knelpunten in de huidige samenwerking met het UWV?				
- nee	▲ (r=.33) △ (r=.23)	16	19%	8%
- ja		70	81%	92%
↓				
Wat zijn hierbij met name de knelpunten?		(N = 70)	(100%)	
- die hebben vnl. te maken met zaken buiten het UWV		1	(1%)	
- die hebben vnl. te maken met het UWV zelf		56	(80%)	
- liggen zowel bij het UWV als daarbuiten		13	(19%)	
- geen antwoord		0	(0%)	
<i>. sign. verschil bij type dienst (extern/intern):</i> ▲ interne diensten vaker, ▼ interne diensten minder vaak <i>. sign. verschil bij grootte v.d. dienst (klein/middelgroot/groot):</i> △ kleine diensten vaker, ▽ kleine diensten minder vaak <i>. grootte van het verschil:</i> r tussen .10-.20 = klein, tussen .20-.40 = middelmatig, > .40 = groot <i>n.s. = niet significant: geen sign. verschil bij type noch bij grootte van de dienst</i> <i>de toets is uitgevoerd op het niet-gewogen bestand</i>				

Tabel 6.4 geeft verder aan dat de 70 diensten die deze knelpunten ervaren hierbij vooral wijzen naar het UWV zelf. Volgens 80% van hen hebben die knelpunten namelijk voornamelijk met het UWV te maken, volgens 19% heeft een deel van de problemen met het UWV te maken en een deel met zaken die buiten het UWV liggen, en slechts door 1 dienst wordt aangegeven dat het UWV aan deze knelpunten feitelijk niets kan doen. Kijken we naar de toelichtingen die deze diensten hierbij geven, dan kunnen we de problemen nog als volgt nader uitsplitsen.

Volgens 69 diensten hebben de knelpunten (voornamelijk of onder meer) te maken met het UWV.

Bijna de helft wijst hierbij vooral naar inhoudelijke zaken, zoals bijvoorbeeld:

- “De willekeur, de onvoorspelbaarheid van hun beoordelingen.”
- “Verschillende opvattingen op verschillende kantoren”
- “Geen regulier overleg meer mogelijk op klantniveau.”
- “Men beoordeelt op formulieren en niet op inhoud.”
- “Verskil in interpretatie van het begrip ‘geen duurzaam benutbare mogelijkheden,’ en een second opinion zonder overleg met ons als arbodienst en soms uitgevoerd door een onervaren arts bij het UWV waardoor een grote kans op medicalisering.”
- “De verkorte probleemanalyse wordt door hun administratie standaard als ontoereikend beoordeeld omdat zij er alleen administratief naar kijken. Ondanks uitleg blijven zij hardnekkig probleemanalyses onterecht afdoen als incompleet.”

Ruim de helft attendeert echter vooral op de interne organisatie binnen het UWV, zoals:

- “De deskundigen zijn goed maar het instituut knudde: bureaucratisch, klantonvriendelijk, rechtlijnig.”
- “Zeer trage verwerking van de dossiers.”
- “De bereikbaarheid!”

- *“Ze werken langs elkaar heen. De linkerhand weet niet wat de rechter doet. De arbeidsdeskundige overlegt niet met de verzekeringsgeneeskundige, etc. Regelmatig raken dossiers zoek en er is geen behoorlijke registratie van 13-weeksmeldingen, etc.”*
- *“Het is minimale of matige communicatie, en weinig tot geen daadkracht.”*

Volgens 14 diensten hebben de knelpunten echter onder meer (of volgens 1 dienst voornamelijk) te maken met zaken die buiten het UWV liggen.

Circa de helft wijst daarbij op het (voor)overleg tussen arbodienst en het UWV dat door de huidige wetgeving niet meer zou mogen. Dit punt wordt bijvoorbeeld als volgt naar voren gebracht:

- *“Het UWV moet nu retrospectief de reïntegratie beoordelen. Het blijft een groot gemis dat het UWV niet meer middels bijvoorbeeld een vooroverleg bij de dreigende WAO-dossiers betrokken kan worden. Nu lijkt de WAO-beoordeling wel een tombola.”*
- *“De ‘bewegingsvrijheid’ voor adviezen van het UWV is afgenomen.”*

De andere stippen andere knelpunten aan die met de huidige wetgeving samenhangen, zoals bijvoorbeeld:

- *“De boete-regeling is overtrokken.”*
- *“Het verbod op werkgeversteams.”*
- *“Te rigide wetgeving WAO, ondoorgrondelijke procedures, neiging bij het UWV om primair partij voor de werknemer te kiezen en tegen de arbodienst/ werkgever.”*
- *“De chaos in de WAO-ontwikkelingen.”*

Bij de resultaten van de vierde peiling bij het panel was al het vermoeden uitgesproken dat de Wvp niet bepaald bevorderlijk leek voor verbetering van de samenwerking tussen de arbodiensten en de uvi's (thans het UWV)²⁷. Dat vermoeden lijkt dus niet onterecht uitgesproken. De toen ervaren knelpunten zoals *“de bureaucratie”*, *“slechte bereikbaarheid”*, *“gebrekkige communicatie”*, *“geen overleg meer mogelijk over een reïntegratiedossier”*, lijken eerder zelfs toe- dan afgenomen. In het slothoofdstuk van dat rapport zullen we hierop nog terugkomen.

Voor een weergave van alle toelichtingen die zijn gegeven bij de vraag welke knelpunten met name worden ervaren in de samenwerking met het UWV, wordt verwezen naar bijlag 3.

Overigens kan hierbij opgemerkt worden dat vanuit de beroepsverenigingen van bedrijfsartsen (NVAB) en verzekeringsartsen (NVVG) inmiddels initiatieven zijn ontplooid om te komen tot een gezamenlijk referentiekader over wat als *“best practice”* moet worden beschouwd bij de verzuimbegeleiding²⁸.

²⁷ Arbodienstenpanel: rapportage vierde peiling. Ervaringen met de dienstverlening, p. 96.

²⁸ Zie Heida e.a. *Gezamenlijk werken aan een betere afstemming. Casuïstiekbesprekingen van bedrijfs- en verzekeringsartsen.* (Artikel, juni 2004 aangeboden aan TBV.)

7 Ervaringen met preventie

7.1 Inleiding

Bij de vorige peiling, in 2001, gaf een groot aantal diensten aan dat zij bij de bedrijven feitelijk méér zouden kunnen én willen doen op het terrein van de preventie. Op de vraag naar wat zij dan met name méér zouden willen doen, bleken de meeste daarbij niet aan heel specifieke items te denken maar was het vooral de wens om in het algemeen op dit terrein bij de bedrijven meer te kunnen doen. Door sommige bijvoorbeeld als volgt toegelicht: “gewoon bij méér bedrijven dit soort activiteiten uitvoeren”, “de intensiteit opvoeren”. Volgens de diensten vormde naast onvoldoende financiering vooral het motiveren van werkgevers een belangrijk knelpunt waardoor zij hieraan nog te weinig waren toegekomen. Daarnaast stak een aantal ook de hand in eigen boezem en gaf aan dat zij zich als dienst op dit vlak ook nog niet echt actief en professioneel hadden geprofileerd²⁹.

Bij deze peiling is bij de diensten nagegaan of er op dit gebied al iets bij hen is veranderd. Zijn hun preventieactiviteiten het afgelopen jaar inmiddels toegenomen (en wat zijn hun verwachtingen over hun omzetvolume wat dit betreft voor dit jaar)? En: hebben zijzelf nog bepaalde acties op dit terrein ondernomen zoals bijvoorbeeld de acquisitie opgevoerd en/of interne specialisaties doorgevoerd? Daarnaast is bij de diensten nagegaan wat hun ervaringen thans zijn met het motiveren van werkgevers om zich voor de preventie te laten ondersteunen. Tot slot is nog met de diensten ingegaan op Integraal GezondheidsManagement (IGM) bij de bedrijven, en nagegaan in hoeverre zij bij de invoering en/of uitvoering hiervan betrokken zijn.

In dit hoofdstuk geven we weer wat de diensten over bovengenoemde zaken naar voren hebben gebracht.

7.2 Het omzetvolume: wat zijn de verwachtingen?

Aan de diensten is allereerst gevraagd bij een aantal preventieactiviteiten aan te geven of hun omzetvolume hiervan in 2003 veranderd is ten opzichte van 2002. Tabel 7.1 geeft weer wat bij de diensten sindsdien is toegenomen, wat afgenomen en wat ten opzichte van 2002 niet veranderd is.

²⁹ Zie: *Arbodienstenpanel: rapportage vierde peiling. Ervaringen met de dienstverlening*, juli 2002, p 69.

Tabel 7.1 Is in 2003 het omzetvolume van preventieactiviteiten veranderd t.o.v. 2002?
(In percentages van de diensten, N = 86) * g.a. = geen antwoord

Dit is bij ons in 2003:		toe- genomen	af- genomen	gelijk gebleven	weet niet	g.a.*
- PAGO's	(<i>r</i> =.29)	19%	▼ 20%	▲ 59%	1%	1%
- GPO's	(<i>r</i> =.24) (<i>r</i> =.22)	7%	▼ 15%	▲△ 66%	7%	5%
- opstellen van plannen van aanpak n.a.v. de RI&E's	(<i>r</i> =.26)	16%	▼ 18%	▲ 63%	1%	2%
- ergonomische advisering	n.s.	29%	9%	60%	1%	1%
- adviseren bij het opzetten van gezondheidsbeleid	(<i>r</i> =.12)	35%	▼ 11%	▲ 52%	1%	1%
- controles op gevaarlijke stoffen	(<i>r</i> =.11)	13%	5%	70%	▼ 9%	3%
- verzuimgesprektrainingen voor leidinggevenden	(<i>r</i> =.26)	▽ 54%	3%	△ 37%	5%	1%

. sign. verschil bij type dienst (extern/intern):

▲ interne diensten vaker, ▼ interne diensten minder vaak

. sign. verschil bij grootte v.d. dienst (klein/middelgroot/groot):

△ kleine diensten vaker, ▽ kleine diensten minder vaak

. grootte van het verschil:

r tussen .10-.20 = klein, tussen .20-.40 = middelmatig, > .40 = groot

n.s. = niet significant: geen sign. verschil bij type noch bij grootte van de dienst

de toets is uitgevoerd op het niet-gewogen bestand

Tabel 7.1 laat zien dat de ervaringen bij de diensten met hun activiteiten op het gebied van de preventie, nogal van elkaar verschillen; met name tussen de interne en de externe diensten. Zo geven interne diensten vaker aan dat hun omzetvolume bij veel van de genoemde activiteiten in 2003 niet veranderd is ten opzichte van 2002. Bij externe diensten is, net als bij de verzuimbegeleiding (zie tabel 2.7, p. 22), een behoorlijke dynamiek waar te nemen. Enerzijds zijn er diensten die hun activiteiten zien toenemen rond de arbeidsgezondheidskundige onderzoeken (het PAGO en het GPO³⁰) en het opstellen van plannen van aanpak naar aanleiding van de risico-evaluaties, terwijl er anderzijds diensten zijn waar deze activiteiten juist afnemen. Verder vallen nog drie andere activiteiten in dit verband op, te weten: 'ergonomische advisering', 'adviseren bij het opzetten van een gezondheidsbeleid' en 'verzuimgesprektrainingen verzorgen voor leidinggevenden'. Voor alle drie geldt dat slechts weinig diensten een afname van deze activiteiten signaleren en relatief veel diensten een toename.

De verwachtingen van de diensten over het omzetvolume voor dit jaar, komen eveneens niet bepaald somber over (zie tabel 7.2). Zo verwacht 34% van de diensten dat hun preventieactiviteiten gericht op de veiligheid dit jaar zullen toenemen, 53% verwacht dat dat (ook) het geval zal zijn met hun preventieactiviteiten gericht op gezondheid, en 45% verwacht dat (eveneens) bij hun activiteiten gericht op welzijn.

³⁰ Het PAGO is een periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek dat op alle aan het werk verbonden risico's gericht is. Het GPO is een op specifieke omstandigheden en risico's gericht arbeidsgezondheidskundig onderzoek.

Tabel 7.2 Wat zijn de verwachtingen over het omzetvolume van preventieactiviteiten voor 2004?
(In percentages van de diensten, N = 86) * g.a. = geen antwoord

Wij verwachten dat in 2004 bij ons deze preventieactiviteiten:		toe- nemen	af- nemen	gelijk blijven	weet niet	g.a.*
- gericht op veiligheid	<i>n.s.</i>	34%	10%	49%	6%	1%
- gericht op gezondheid	(<i>r=.18</i>)	53%	▼ 8%	▲ 33%	5%	1%
- gericht op welzijn	(<i>r=.10</i>)	45%	▼ 12%	38%	4%	1%

. sign. verschil bij type dienst (extern/intern): ▲ interne diensten vaker, ▼ interne diensten minder vaak

. sign. verschil bij grootte v.d. dienst (klein/middelgroot/groot): △ kleine diensten vaker, ▽ kleine diensten minder vaak

. grootte van het verschil: r tussen .10-.20 = klein, tussen .20-.40 = middelmatig, > .40 = groot

n.s. = niet significant: geen sign. verschil bij type noch bij grootte van de dienst

de toets is uitgevoerd op het niet-gewogen bestand

Bij de diensten is vervolgens nagegaan of zij het afgelopen jaar nog bepaalde acties hebben ondernomen om hun preventieactiviteiten te vergroten. Bijvoorbeeld door op dit vlak de acquisitie op te voeren of interne specialisaties door te voeren. Daaruit blijkt dat veel diensten dit het afgelopen jaar inderdaad hebben gedaan. Zo geeft 64% aan dat zij het afgelopen jaar actiever bezig zijn geweest met de acquisitie op dit terrein en 47% geeft aan dat zij (ook) intern specialisaties op dit terrein hebben doorgevoerd. Nadere analyse laat hierbij zien dat het vaker de externe resp. middelgrote diensten zijn die aangeven dat zij deze activiteiten het afgelopen jaar hebben ontplooid. 25 Diensten (29%) melden verder dat zij (ook) nog andere activiteiten op dit terrein hebben ondernomen. Bij ongeveer eenderde blijken dit vooral interne acties te zijn geweest, zoals:

- “De groep preventiedeskundigen uitgebreid.”
- “Accountmanagers aangetrokken en werkprocedures aangepast (samenwerking met klantenteams).”
- “Ons producten/diensten-pakket opnieuw onder de loep genomen en meer gedifferentieerd.”

Bij ruim tweederde gaat het hierbij om vooral extern gerichte activiteiten, zoals bijvoorbeeld het ontwikkelen van een nieuw product of (via advisering of het organiseren van opleidingen) actief betrokken zijn bij projecten die gericht zijn op de preventie, bijvoorbeeld in het kader van een arboconvenant. (In bijlage 3 is een overzicht opgenomen van alle toelichtingen die de diensten gaven bij de vraag of zijzelf, naast eventueel meer acquisitie en interne specialisaties, nog andere acties hadden ondernomen.)

Aan de diensten is daarna gevraagd wat hun ervaringen zijn met de motieven/redenen van werkgevers om zich voor de preventie te laten ondersteunen. Wat speelt hierbij volgens hen een grote rol, wat slechts een kleine rol en wat eigenlijk geen rol?

Tabel 7.3 geeft weer wat de indruk van de diensten hierover is. Daaruit blijkt dat zaken zoals ‘tijdgebrek bij de werkgever’ of de aanwezigheid van een arboconvenant voor de branche, volgens de meeste diensten niet doorslaggevend zijn voor werkgevers om zich voor de preventie te laten ondersteunen. Volgens bijna tweederde (63%) speelt daarentegen wel een grote rol of tegenover de voorgestelde preventieactiviteiten een goede kosten-baten verhouding staat. Bij ruim de helft van de diensten is de ervaring dat (ook) een grote rol speelt of er voor de activiteiten een wettelijke verplichting geldt voor de werkgever om daaraan aandacht te besteden. Verder speelt volgens de helft van de diensten de opvatting bij de werkgever over Human Resource Management-

beleid hierbij een belangrijke rol. En volgens bijna de helft van de diensten speelt bij werkgevers eveneens in belangrijke mate mee om zich te laten ondersteunen bij de preventie, de expertise die de arbodienst hierbij kan leveren.

Tabel 7.3 *Motieven/redenen van werkgevers om zich voor de preventie te laten ondersteunen: Wat speelt hierbij een rol?*
(In percentages van de diensten, N = 86) * g.a. = geen antwoord

Dit speelt volgens ons:		een grote rol	kleine rol	geen rol	g.a.*
- wettelijke verplichtingen	<i>n.s.</i>	55%	32%	11%	1%
- de aanwezigheid van een Arboconvenant	<i>(r=.31) (r=.36)</i>	▽ 27%	▼ 51%	▲△ 21%	1%
- onze eigen expertise op het gebied van preventie	<i>(r=.11)</i>	▲ 49%	▼ 45%	▲ 4%	2%
- tijdgebrek bij de werkgever	<i>n.s.</i>	28%	47%	22%	3%
- een goede kosten-baten verhouding	<i>(r=.28) (r=.17)</i>	63%	24%	▲△ 11%	2%
- brede opvatting bij de werkgever over HRM-beleid	<i>n.s.</i>	50%	36%	8%	6%

. sign. verschil bij type dienst (extern/intern):

▲ interne diensten vaker, ▼ interne diensten minder vaak

. sign. verschil bij grootte v.d. dienst (klein/middelgroot/groot):

△ kleine diensten vaker, ▽ kleine diensten minder vaak

. grootte van het verschil:

r tussen .10-.20 = klein, tussen .20-.40 = middelmatig, > .40 = groot

n.s. = niet significant: geen sign. verschil bij type noch bij grootte van de dienst

de toets is uitgevoerd op het niet-gewogen bestand

7.3 Integraal Gezondheidsmanagement: in hoeverre is men hierbij betrokken?

Een nieuw beleid op het gebied van preventie is Integraal GezondheidsManagement (IGM). Hieronder wordt verstaan:

Het managen van de gezondheid binnen bedrijven op een integrale manier waarbij gezondheid wordt gezien als een belangrijk aandachtspunt bij (beleids)beslissingen. Het gezondheidsbesef strekt zich daarbij zowel uit naar zorg voor gezonde personen (medewerkers, klanten, omwonenden) als naar gezonde producten, een gezond milieu en naar zorg voor het welzijn in de samenleving.

Bij de diensten is nagegaan in hoeverre er volgens hen van bepaalde onderdelen van een IGM-beleid al sprake is bij de bij hen aangesloten bedrijven. Tabel 7.4 geeft weer wat de diensten hierover naar voren hebben gebracht. Daaruit blijkt dat volgens de diensten van een aantal onderdelen van zo'n beleid bij het merendeel of al hun werkgevers reeds sprake is, maar van een aantal andere onderdelen hooguit pas bij een minderheid van hun werkgevers. Zo geeft ruim de helft van de diensten aan dat bij het merendeel of al hun bedrijven wel al sprake is van een gezonde en veilige werkomgeving en dat er bij de keuze van aanschaf van materiaal rekening wordt gehouden met de gezondheid van hun werknemers. De boodschap uitdragen naar andere organisaties dat gezonde producten en/of diensten van belang zijn, doet daarentegen volgens de diensten slechts een minderheid of nog geen van 'hun' bedrijven.

Wellicht minder opvallend is het, dat met name de interne diensten vaker dan de externe diensten aangeven dat er bij hun bedrijven sprake is van (onderdelen van) een IGM-beleid.

Tabel 7.4 Integraal GezondheidsManagement (IGM):

In hoeverre is hiervan volgens de diensten sprake bij 'hun' bedrijven?

(In percentages van de diensten, N = 86)

* g.a. = geen antwoord

Bij ons is hiervan sprake bij :		alle bedrijven	het merendeel	circa de helft	een minderheid	geen v.d. bedrijven	g.a.*
- gezondheid is een kernwaarde voor de organisatie. Deze gedachte is geëxpliciteerd en men handelt er naar in de gehele organisatie.	▲△ (r=,47)(r=,37)	16%	14%	16%	▼▽ 43%	7%	4%
- de werkomgeving is op een gezonde en veilige manier ontworpen en vormgegeven.	▲△ (r=,48)(r=,26)	15%	37%	▼▽ 28%	14%	1%	5%
- bij de keuze en aanschaf van materiaal wordt rekening gehouden met de gezondheid v.d. medewerkers.	▲ (r=,37)	16%	41%	23%	13%	1%	6%
- aandacht voor een goede werksfeer en gezond/veilig gedrag is onderdeel van de bedrijfscultuur: zowel management als medewerkers dragen hieraan bij.	▲△ (r=,37)(r=,34)	15%	22%	▼▽ 42%	15%	1%	5%
- aandacht voor de gezondheid van medewerkers is geïntegreerd in de dagelijkse werkzaamheden en maakt onderdeel uit van het beleid.	▲△ (r=,34)(r=,25)	16%	15%	▼ 26%	▼▽ 35%	5%	3%
- de organisatie voert actief beleid ten aanzien van de gezondheid van de directe leefomgeving.	▲△ (r=,46)(r=,38)	14%	14%	▼ 22%	▼▽ 40%	7%	3%
- de organisatie produceert gezonde producten en/of diensten of stimuleert dit bij andere organisaties. De organisatie draagt de boodschap van het belang van gezonde producten en/of diensten uit.	▲△ (r=,35)(r=,28)	11%	7%	11%	▼▽ 41%	22%	7%

. sign. verschil bij type dienst (extern/intern):

▲ interne diensten vaker, ▼ interne diensten minder vaak

. sign. verschil bij grootte v.d. dienst (klein/middel/groot/groot):

△ kleine diensten vaker, ▽ kleine diensten minder vaak

. grootte van het verschil:

r tussen .10-.20 = klein, tussen .20-.40 = middelmatig, > .40 = groot

n.s. = niet significant: geen sign. verschil bij type noch bij grootte van de dienst

de toets is uitgevoerd op het niet-gewogen bestand

In de tabellenbijlage is de tabel te vinden (Tabel B7.4) waarbij deze gegevens zijn gerelateerd aan de werknemers die de diensten onder zorg hebben. Aan de hand hiervan kan dan nog worden opgemerkt dat minder dan de helft van de werknemers die in dit onderzoek betrokken zijn bij een bedrijf werken waarin men op dit moment bezig is met het invoeren van een IGM-beleid³¹.

Aan de diensten is in dit verband tevens gevraagd in hoeverre zij als arbodienst bij hun bedrijven betrokken zijn bij de in- en/of uitvoering van onderdelen van IGM. Tabel 7.5 (zie volgende pagina) laat zien wat de diensten hierbij hebben aangegeven. Daaruit blijkt dat vooral interne diensten hierin betrokken worden en externe diensten aangeven dat dit hooguit bij een minderheid van hun bedrijven het geval is. Gerelateerd aan het aantal werknemers dat de diensten onder zorg hebben, kan aan de hand van tabel B7.5 in de tabellenbijlage nog worden opgemerkt dat het bovenstaande inhoudt dat voor een minderheid van de werknemers op dit moment geldt dat bij het bedrijf waarin zij werken de arbodienst betrokken is bij het in- en uitvoeren van een IGM-beleid³². Een en ander lijkt enigszins in tegenspraak met hetgeen in de vorige paragraaf werd geconstateerd, namelijk dat arbodiensten aangeven dat hun adviseringsactiviteiten bij het opzetten van een gezondheidsbeleid juist het afgelopen jaar zijn toegenomen. Een verklaring hiervoor kan echter zijn dat een gezondheidsbeleid binnen een bedrijf niet meteen wil zeggen dat er bij dat bedrijf Integraal Gezondheidsmanagement wordt ingevoerd. IGM houdt namelijk meer in dan alleen het bevorderen van de gezondheid van de werknemers. Het richt zich daarnaast ook op de gezondheidseffecten van de bedrijfsactiviteiten op 'derden', zoals de effecten van de producten op de consument (bijvoorbeeld de productveiligheid) en op het milieu, de leefomgeving³³.

³¹ De zeven onderdelen waarnaar is gevraagd zijn hierbij als een schaal opgevat (alpha = 0,88) voor de mate waarin volgens de arbodiensten sprake is van een IGM-beleid bij hun bedrijven. De scores lopen hierbij van 1 = 'bij geen van de bedrijven is hiervan sprake' tot 5 = 'bij al onze bedrijven is hiervan sprake'. De gemiddelde score op deze schaal bedroeg 2,65. Dat wil zeggen dat voor minder dan de helft (circa de helft is een score van 3,00) van de werknemers geldt dat het bedrijf waarin zij werken op dit moment bezig is met het invoeren van IGM.

³² Hierbij zijn de vier onderdelen waarnaar in dit geval gevraagd is als een schaal opgevat (alpha = 0,88) voor de betrokkenheid van arbodiensten bij de in- en/of uitvoering van IGM bij hun bedrijven. De scores lopen hierbij van 1 = 'bij geen van de bedrijven zijn wij hierbij betrokken' tot 5 = 'bij al onze bedrijven zijn wij hierbij betrokken'. De gemiddelde score op deze schaal bedroeg 2,21. Dat wil zeggen dat voor de minderheid (een minderheid is een score van 2,00) van de werknemers geldt dat het bedrijf waarin zij werken de arbodienst betreft bij hun in/uitvoering van IGM.

³³ Zie voor een uitgebreide beschrijving van het begrip IGM en de relatie en afbakening met andere begrippen zoals Arbobeleid, Gezondheidsbevordering op de werkplek, Verzuimbeleid en Human Resources Management: G. Zwetsloot e.a., *IGM definitiestudie*, oktober 2003, p.12 e.v.

Tabel 7.5 De in- en/of uitvoering van onderdelen van Integraal GezondheidsManagement (IGM):
In hoeverre zijn de diensten hierbij betrokken?

(In percentages van de diensten, N = 86)

* g.a. = geen antwoord

Hierbij zijn wij betrokken bij :		alle bedrijven	het merendeel	circa de helft	een minderheid	geen v.d. bedrijven	g.a.*
- invoering van IGM in de organisatie	▲△ (r=.43)(r=.36)	16%	14%	10%	▼▼ 42%	13%	5%
- de uitvoering van maatregelen gericht op verbetering v.d. gezondheid v.d. medewerkers in de organisatie (zoals bv. adviezen over leefstijl)	▲△ (r=.44)(r=.25)	16%	13%	8%	▼▼ 45%	13%	5%
- de uitvoering van maatregelen gericht op de verbetering v.d. gezondheid v.d. klanten/afnemers dmv. gezondere producten en/of diensten v.d. organisatie	▲△ (r=.15)(r=.04)	8%	11%	9%	▼ 35%	34%	3%
- de uitvoering van maatregelen gericht op de verbetering v.d. gezondheid v.d. directe leefomgeving v.d. organisatie	▲ (r=.36)	13%	9%	8%	▼ 40%	24%	6%

. sign. verschil bij type dienst (extern/intern):

▲ interne diensten vaker, ▼ interne diensten minder vaak

. sign. verschil bij grootte v.d. dienst (klein/middelgroot/groot):

△ kleine diensten vaker, ▼ kleine diensten minder vaak

. grootte van het verschil:

r tussen .10-.20 = klein, tussen .20-.40 = middelmatig, > .40 = groot

n.s. = niet significant: geen sign. verschil bij type noch bij grootte van de dienst

de toets is uitgevoerd op het niet-gewogen bestand

8 Ervaringen met de verwijfsfunctie

8.1 Inleiding

Per 1 januari 2004 hebben bedrijfsartsen een formele verwijfsbevoegdheid gekregen. Dat wil zeggen dat voortaan ook bij een verwijfsing door de bedrijfsarts de kosten van de behandeling door de verzekeraar worden vergoed. Het gaat daarbij om behandelingen die krachtens de ZFW en AWBZ vergoed worden.

Deze verwijfsfunctie is landelijk ingevoerd. Aan het College voor Zorgverzekeringen (CVZ) is hierbij door het ministerie van VWS verzocht een monitor- en evaluatieonderzoek uit te zetten waarin de ontwikkeling van de verwijfsfunctie gedurende het eerste jaar na invoering wordt gevolgd. Het CVZ heeft vervolgens op basis van een openbare aanbestedingsprocedure TNO Arbeid, Prismant en MarketConcern opdracht gegeven dit monitor- en evaluatieonderzoek uit te voeren. Dit onderzoek wordt uitgevoerd door middel van zes deelprojecten waarin verschillende partijen (werknemers, werkgevers, arbodiensten, verzekeraars, curatieve behandelaars, e.d.) op verschillende niveaus betrokken worden. Deze zes deelprojecten omvatten alle een nulmeting voor de invoering van de verwijfsfunctie en een eindmeting circa één jaar na de invoering.

Naast deze zes deelprojecten worden voor dit onderzoek ook andere extra informatiebronnen benut. Eén daarvan vormt het arbodienstenpanel waarbij via de vijfde peiling, die vlak na de invoering van de verwijfsfunctie is uitgevoerd, een beeld kan worden verkregen hoe de arbodiensten zich op deze verwijfsbevoegdheid van hun bedrijfsartsen hebben voorbereid alsmede wat hun eerste ervaringen hiermee zijn.

In dit hoofdstuk geven we weer wat deze vijfde peiling hierover aan inzichten heeft opgeleverd.

8.2 Hoe hebben de diensten zich hierop voorbereid?

Aan de diensten is allereerst gevraagd of zij voor hun bedrijfsartsen een protocol of werkinstructie hebben voor het verwijfsen van werknemers naar externe hulpverleners in de reguliere zorg, naar externe hulpverleners in de arbozorg en naar hulpverleners binnen hun eigen dienst. Daarna volgde de vraag of zij met hun werkgevers afspraken hebben gemaakt over de procedure die zij hiervoor bij hen zullen aanhouden. Tabel 8.1 geeft weer wat ten tijde van deze vijfde peiling, dus vlak na de invoering van deze verwijfsbevoegdheid, de diensten hierover aangeven. Daaruit blijkt dat de meeste diensten, zeker wanneer we dit relateren aan het aantal werknemers dat zij onder zorg hebben, al een protocol hebben voor het verwijfsen naar externe hulpverleners alsmede naar hulpverleners binnen hun eigen dienst. Tabel 8.1 geeft hierbij echter wel aan dat dit met name bij grote en middelgrote diensten het geval is. Tabel 8.1 laat verder zien dat bijna de helft van de diensten met het merendeel van hun werkgevers (of al met allemaal), afspraken heeft gemaakt over de procedure die zij bij het verwijfsen bij hen zullen aanhouden. In dit geval blijkt dat met name door interne diensten al is gedaan; externe resp. grote diensten geven vaker aan dat zij hierover pas met een minderheid van hun werkgevers afspraken hebben gemaakt.

Bij deze vragen is overigens niet verder doorgevraagd naar wat dat protocol of die verwijfsprocedure omvatte. Dit kan dus uiteenlopen van een uitgebreid protocol/contract met afspraken over de vergoeding van de kosten van een reïntegratiebe-

drijf tot louter afspraken over het hanteren van een standaard communicatieformulier voor het uitwisselen van gegevens tussen bijvoorbeeld de huisarts en bedrijfsarts.

Tabel 8.1 Overzicht van de afspraken binnen arbodiensten en met werkgevers over het verwijzen van werknemers
(De gegevens van 86 diensten)

		N = 86	% van de diensten	% bij weging naar werknemers
Bij de dienst hanteren de bedrijfsartsen een protocol voor het verwijzen naar:				
- hulpverleners in de reguliere zorg	$\nabla(r=.33)$	68	79%	94%
- hulpverleners in de arbozorg	$\nabla(r=.38)$	65	76%	90%
- hulpverleners binnen de eigen dienst	$\nabla(r=.30)$	66	77%	90%
Bij de dienst zijn over de procedure die voor het verwijzen wordt aangehouden al afspraken gemaakt:				
- met alle werkgevers	$\blacktriangle(r=.11)$ $\triangle(r=.08)$	25	29%	14%
- met het merendeel	∇	17	20%	21%
- met ongeveer de helft		7	8%	5%
- met een minderheid	\blacktriangledown ∇	14	16%	46%
- met nog geen van de werkgevers		21	25%	14%
- geen antwoord		2	2%	0%

. sign. verschil bij type dienst (extern/intern):

\blacktriangle interne diensten vaker, \blacktriangledown interne diensten minder vaak

. sign. verschil bij grootte v.d. dienst (klein/middelgroot/groot):

\triangle kleine diensten vaker, ∇ kleine diensten minder vaak

. grootte van het verschil:

r tussen .10-.20 = klein, tussen .20-.40 = middelmatig, > .40 = groot

n.s. = niet significant: geen sign. verschil bij type noch bij grootte van de dienst

de toets is uitgevoerd op het niet-gewogen bestand

Aan de diensten is in dit verband ook nog gevraagd of zij over het verwijzen afspraken hebben gemaakt met de diverse andere betrokkenen zoals schade- en zorgverzekeraars, eerste- en tweedelijns hulpverleners in de arbozorg, huisartsen en andere curatieve hulpverleners. Tabel 8.2 geeft weer wat de arbodiensten hierover naar voren hebben gebracht. Daaruit blijkt dat de mate waarin de diensten afspraken hebben gemaakt met partijen die bij een verwijzing betrokken (kunnen) zijn, nogal varieert. De meeste afspraken zijn tot nu toe gemaakt met zorgverzekeraars en met hulpverleners in de arbozorg (circa de helft van de diensten heeft die gemaakt). Met curatieve behandelaars blijkt eenderde van de diensten reeds afspraken te hebben over hun verwijzingen, en ruim een kwart heeft die met huisartsen. Heel wat minder diensten (19%) daarentegen hebben al dergelijke afspraken met schadeverzekeraars. Bij dit alles moet overigens bedacht worden dat twee grote landelijke diensten, waarvan bekend is dat met name zij de afgelopen periode zeer actief bezig zijn geweest met het maken van afspraken op dit terrein met externe partijen, op vestigingsniveau rapporteren in het kader van deze peiling. Nadere analyse laat in dit geval zien dat het vooral deze vestigingen zijn die aangeven dat zij deze afspraken reeds hebben.

Uit de gegevens blijkt verder dat de gemaakte afspraken veelal ook schriftelijk zijn vastgelegd (zie tabel B8.2 in de tabellenbijlage).

Kijken we vervolgens nog naar de plannen bij de diensten die deze afspraken (nog) niet hebben, dan valt het op dat met name met schadeverzekeraars en met huisartsen veel diensten ook helemaal niet van plan zijn om daarmee afspraken te gaan maken (zie tabel B8.2a in de tabellenbijlage).

Tabel 8.2 Overzicht van de afspraken met externen, over het verwijzen van werknemers
(De gegevens van 86 diensten)

		N = 86	% van de diensten	% bij weging naar werknemers
De dienst heeft over het verwijzen, afspraken met:				
- schadeverzekeraars	<i>n.s.</i>	16	19%	32%
- zorgverzekeraars	<i>n.s.</i>	43	50%	70%
- 1e lijns arbo-hulpverleners	<i>n.s.</i>	42	49%	41%
- 2e lijns arbo-hulpverleners	<i>n.s.</i>	43	50%	42%
- huisartsen	<i>n.s.</i>	22	26%	36%
- andere curatieve hulpverleners	<i>n.s.</i>	28	33%	26%

. sign. verschil bij type dienst (extern/intern):

▲ interne diensten vaker, ▼ interne diensten minder vaak

. sign. verschil bij grootte v.d. dienst (klein/middelgroot/groot):

△ kleine diensten vaker, ▽ kleine diensten minder vaak

. grootte van het verschil:

r tussen .10-.20 = klein, tussen .20-.40 = middelmatig, > .40 = groot

n.s. = niet significant: geen sign. verschil bij type noch bij grootte van de dienst

de toets is uitgevoerd op het niet-gewogen bestand

8.3 De eerste ervaringen

Bij de diensten is vervolgens nagegaan wat hun eerste ervaringen zijn met de formele verwijsbevoegdheid. Is er inmiddels wat veranderd in het aantal verwijzingen? Deze vraag werd nog uitgesplitst naar het type zorg waarnaar kan worden verwezen en naar de aard van de klachten waarvoor wordt verwezen. Tabel 8.3 geeft een indruk wat de diensten hierover melden.

Tabel 8.3 De eerste ervaringen met de verwijfsbevoegdheid: is er wat veranderd?
(In percentages van de diensten, N = 86)

Het aantal verwijzingen is sindsdien:		toe- genomen	af- genomen	niet veranderd	weet niet	g.a.
- naar de reguliere zorg	n.s.	13%	0%	61%	24%	2%
- naar de arbozorg	n.s.	10%	6%	61%	22%	1%
- bij psychische klachten	n.s.	21%	1%	54%	17%	7%
- bij longklachten	n.s.	6%	0%	65%	22%	7%
- bij huidklachten	n.s.	7%	0%	64%	22%	7%
- bij rugklachten	n.s.	19%	2%	55%	17%	7%
- bij RSI-klachten	n.s.	14%	4%	58%	17%	7%

. sign. verschil bij type dienst (extern/intern):

▲ interne diensten vaker, ▼ interne diensten minder vaak

. sign. verschil bij grootte v.d. dienst (klein/middelgroot/groot):

△ kleine diensten vaker, ▽ kleine diensten minder vaak

. grootte van het verschil:

r tussen .10-.20 = klein, tussen .20-.40 = middelmatig, > .40 = groot

n.s. = niet significant: geen sign. verschil bij type noch bij grootte van de dienst

de toets is uitgevoerd op het niet-gewogen bestand

Uit Tabel 8.3 blijkt dat door het overgrote deel van de diensten wordt aangegeven dat er zich bij hen, na de eerste maanden van de invoering, nog geen duidelijk merkbare veranderingen hebben voorgedaan in het aantal verwijzingen naar de reguliere en arbozorg. Hetzelfde kan opgemerkt worden wanneer de diensten gevraagd wordt of er zich inmiddels veranderingen hebben voorgedaan in het aantal verwijzingen bij bepaalde klachten. Steeds geeft namelijk circa 7 à 8 op de 10 diensten hierbij aan dat er wat dit betreft bij hen (nog) niets veranderd is of dat men dat niet weet. Tabel 8.3 laat verder zien dat deze ervaringen bij alle diensten gelijk zijn, dus niet bijvoorbeeld alleen maar bij interne diensten of alleen maar bij externe dienst en evenmin alleen maar bij kleine, middelgrote of grote diensten.

Een aantal diensten signaleert daarentegen wel een toename van het aantal verwijzingen. Zo geeft bijvoorbeeld 13% aan dat er bij hen inmiddels wel een toename is van het aantal verwijzingen naar de reguliere zorg en 10% bemerkt een toename van het aantal verwijzingen naar de arbozorg. Bij dit laatste kan echter weer worden opgemerkt dat 6% van de diensten bij hen juist een afname signaleert van het aantal verwijzingen naar de arbozorg. Verder meldt een aantal diensten dat er bij hen ook een toename is van het aantal verwijzingen bij met name rugaandoeningen, bij psychische aandoeningen en bij RSI (maar anderzijds melden weer andere diensten dat juist bij deze klachten het aantal verwijzingen bij hen is afgenomen).

9 Samenvatting

9.1 Overzicht vorige peilingen

Het arbodienstenpanel is door TNO Arbeid in 1997, in nauw overleg met SZW en de BOA, 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 van de arbodiensten uitpakt.

De eerste peiling bij het panel vond plaats in de periode oktober 1997 tot en met maart 1998. Hiermee werd een eerste beeld verkregen van het type reïntegratietrajecten waarmee arbodiensten te maken hebben. Verder is bij deze eerste peiling nagegaan tegen welke knelpunten de diensten hierbij vooral aanliepen en welke wensen er op dit terrein bij hen leefden voor verbetering.

De tweede peiling vond een jaar daarna plaats; in de periode oktober 1998 tot en met maart 1999. In deze tweede peiling werd uitgebreid ingegaan op de verwachtingen bij de diensten van de wet (Re)integratie Arbeidsgehandicapten (Rea) en hun eerste ervaringen met deze wet die toen een paar maanden daarvoor was ingevoerd. Tevens werden de verwachtingen van, en eerste ervaringen met de FARBO-regeling gepeild, en werd nader ingegaan op de samenwerking met de uitvoeringsinstellingen (uvi's) en met andere externe deskundigen of instanties. Daarnaast werd een beeld verkregen in hoeverre de diensten hun ervaringen die worden opgedaan in de reïntegratietrajecten intern terugkoppelden.

De derde peiling volgde het jaar daarop, in de periode september 1999 tot en met januari 2000. Hierin stonden vooral de ervaringen met één jaar wet Rea centraal en de samenwerking met de uvi's. Tevens werden de verwachtingen gepeild van de arboconvenanten, werd nagegaan met welk type reïntegratietrajecten de diensten de afgelopen periode te maken hadden gehad en in hoeverre zij in deze trajecten gebruik maakten van scholingen en trainingen. Daarnaast werd gepeild in hoeverre de diensten te maken hadden met eisen van de schade- en zorgverzekeraars, of hun activiteiten ten behoeve van een reïntegratie mede beïnvloed werden door de contracten die zij met de werkgevers hebben afgesloten, en of zij al eens gebruik hadden gemaakt van de diensten van een reïntegratiebedrijf.

De vierde peiling werd anderhalf jaar daarna gehouden, in de periode april 2001 tot en met februari 2002. Met instemming van SZW en de BOA werd hierbij de vraagstelling aan het panel verbreed en werden naast vragen over reïntegratie nu ook vragen opgenomen over de activiteiten die arbodiensten ontplooiden op het preventieve en het adviserende vlak. Verder werd in deze vierde peiling (wederom) uitgebreid stilgestaan bij het samenwerken met externen. Daarnaast werden de ervaringen bij de diensten gepeild met de vergoedingsregeling voor behandelend artsen voor het verstrekken van informatie over een patiënt.

De vijfde peiling bij het panel heeft plaatsgevonden in de periode januari 2004 tot en met juli 2004, en van deze peiling wordt in dit rapport verslag gedaan.

9.2 Hoe en wat is gemeten in de vijfde peiling

Aan deze vijfde peiling hebben in totaal 86 diensten of vestigingen van diensten³⁴ meegedaan. Gemeten aan enkele kernegevens (type arbodiensten, aantal artsen, arbeidshygiënist, A&O-deskundigen en veiligheidskundigen dat bij de diensten werkzaam is, en het aantal werknemers dat men onder zorg heeft) vormen deze 86 diensten een afspiegeling van 50 à 60% van de arbodiensten in Nederland.

De gegevens zijn verzameld door middel van een vragenlijst die via de post of via internet kon worden teruggestuurd. 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. Antwoorden die niet golden voor de gehele dienst zijn buiten de analyses gehouden en werken dus niet door in de resultaten van deze peiling.

Hoofdmoot van deze vijfde peiling vormden de ervaringen bij de diensten met de Wet verbetering poortwachter die ten tijde van deze peiling zo'n anderhalf jaar van kracht was. Daarnaast is in deze vijfde peiling stilgestaan bij de activiteiten die de diensten ontplooiën op het gebied van de preventie van ongezonde werkomstandigheden. Tot slot is ingegaan op de formele verwijzbevoegdheid die de bedrijfsartsen sinds 1 januari 2004 hebben gekregen en zijn de eerste ervaringen hiermee bij de diensten gepeild. Onderstaand wordt samengevat wat deze vijfde peiling hierover aan inzichten heeft opgeleverd.

9.3 Resultaten

De ervaringen met de Wet verbetering poortwachter (de Wvp)

Sinds de Wvp gelden er een aantal nieuwe regels waaraan werknemer, werkgever en arbodienst zich gedurende het eerste ziektejaar zullen moeten houden. Zo moet bijvoorbeeld de arbodienst uiterlijk binnen zes weken van het verzuim een probleemanalyse opstellen als er sprake is van dreigend langdurig verzuim, moeten werkgever en werknemer vervolgens uiterlijk na acht weken van het verzuim een plan van aanpak hebben opgesteld voor de reïntegratie, en moet er aan het eind van het eerste ziektejaar een reïntegratieverslag worden opgesteld als er op dat moment een WAO-aanvraag gaat worden ingediend bij het UWV³⁵.

Over hun ervaringen met deze nieuwe regels, alsmede hun ervaringen met het verzuim en de verzuimbegeleiding sinds de Wvp is ingevoerd, hebben de 86 diensten het volgende naar voren gebracht.

³⁴ Evenals bij de vierde peiling konden de diensten ook bij de vijfde peiling namelijk kiezen voor of één vragenlijst invullen voor de gehele dienst, of hun vestigingen afzonderlijk een vragenlijst laten invullen.

³⁵ Sinds 1 januari 2004 is met de Wet verlenging loondoorbetalingsverplichting dit tijdstip echter verschoven. Voortaan kan pas aan het eind van het tweede ziektejaar de werknemer een WAO-aanvraag indienen en verschuift derhalve ook het moment waarop het reïntegratieverslag moet worden opgesteld (zie noot 7 op p. 15, en noot 21 op p.35 van dit rapport).

a. De probleemanalyse

De definitie ‘dreigend langdurig verzuim’, op grond waarvan de arbodienst een probleemanalyse zal moeten opstellen, blijkt door de diensten zeer verschillend te worden ingevuld. Hoewel de meeste diensten hierbij wel de duur van het verzuim als richtlijn aanhouden, vat de ene dienst een verzuim van langer dan één week al op als ‘dreigend langdurig’ terwijl de ander hierover pas spreekt bij een verzuim van minstens acht maanden. De inhoud van de probleemanalyses blijkt daarentegen bij de diensten in essentie niet van elkaar te verschillen. Zo wordt hierin altijd, of meestal, een inschatting gegeven van de te verwachten verzuimduur, van de oorzaken van het verzuim en van de mogelijkheden voor reïntegratie. Daarnaast vermelden bijna alle diensten altijd, of meestal, hierin hun advies voor de werkgever en werknemer over de reïntegratie en de acties zij als arbodiensten op dit front nog zullen ondernemen. Tenslotte neemt ruim 8 op de 10 diensten hierin ook een voorstel op voor evaluatiemomenten met betrekken.

De meeste diensten (73%) ervaren op dit moment geen problemen meer bij het opstellen van de probleemanalyse. De problemen bij de overige diensten (ruim een kwart) betreffen of de administratieve belasting die een en ander bij/voor de arbodienst tot gevolg heeft, of meer inhoudelijk kwesties zoals het geven van een inschatting over de toekomst en het spanningsveld “*tussen enerzijds de eisen van het UWV en anderzijds de behoefte van de werkgever*”.

b. Het plan van aanpak

Voor het opstellen van het plan van aanpak is bij ruim 6 op de 10 diensten de ervaring dat meestal de werkgever hierbij ‘het voortouw’ neemt (en bij geen van de diensten dat de betrokken werknemer die rol op zich neemt). Bijna 4 op de 10 diensten, en met name de kleine diensten, neemt hierbij echter zelf meestal ‘het voortouw’.

Verder blijkt het in de praktijk zelden voor te komen dat de werkgever of de werknemer een second opinion bij het UWV aanvragen over hun plan van aanpak als zij het hierover onderling niet eens kunnen worden.

Als casemanager tenslotte, die de uitvoering van het plan van aanpak moet bewaken, blijkt in de praktijk meestal of altijd iemand van het bedrijf van de betrokken werknemer te worden aangewezen. Bij met name externe diensten komt het echter ook ‘soms’ voor dat iemand van de eigen dienst die taak op zich neemt.

c. Het reïntegratieverslag

Vrijwel alle diensten hadden het afgelopen jaar te maken met WAO-aanvragen waarvoor dan een reïntegratieverslag moet worden opgesteld door de werkgever, werknemer en de arbodienst. Bij met name de externe diensten is hierbij de ervaring dat zij dan het voortouw nemen bij het opstellen van dit verslag. Interne diensten geven daarentegen vaker aan dat meestal de werkgever hierbij de regie heeft of, door een paar genoemd, de betrokken werknemer zelf.

Circa tweederde van de diensten heeft vervolgens meegemaakt dat een aantal van deze WAO-aanvragen werd afgewezen. Nadere analyse laat hierbij zien dat dit niet samenhangt met het type dienst (interne of externe dienst) of de grootte van de dienst die bij de aanvraag betrokken was. Ruim de helft van de diensten (en nu met name wel interne resp. kleine diensten) is het hierbij tot nu toe nog geen enkele keer overkomen dat het UWV hun activiteiten als arbodienst als ‘onvoldoende’ kwalificeerde. Bij de overige is dit echter wel al eens gebeurd: bij 8% bij minder dan één procent van al hun aanvragen, bij 7% bij 1 à 2 procent van al hun aanvragen, bij 2% bij 3 tot 5 procent en bij 4% bij 6 tot 10 procent van al hun aanvragen. De overige diensten konden hierover geen indicatie geven.

Eveneens ruim de helft van de diensten is het tot nu toe nog geen enkele keer overkomen dat zij met een schadeclaim van een werkgever werden geconfronteerd. De overige diensten hebben hiermee wel al te maken gehad (waaronder ook een aantal die van het UWV geen negatief oordeel hadden gekregen over hun reïntegratie-inspanningen). In de praktijk blijkt dit bij de meeste echter tot nu toe bij hooguit 2 procent van al hun WAO-aanvragen te zijn gebeurd. Met een schadeclaim van een werknemer had tot nu toe pas één dienst te maken gehad.

d. De samenwerking met het UWV

Evenals bij de vorige peilingen zijn veel diensten nog steeds slecht te spreken over hun samenwerking met het UWV. Zo vindt 40% van de diensten hun samenwerking thans slechter dan indertijd met de uvi's en 20% geeft aan dat die samenwerking toen al niet goed was en nu, met het UWV, eveneens niet goed. Verder geeft meer dan 8 op de 10 diensten aan bij de vraag of zij nog knelpunten in de huidige samenwerking met het UWV ervaren, dat dit bij hen het geval is. Volgens 80% van hen hebben die knelpunten voornamelijk te maken met het UWV, volgens 19% hebben zij voor een deel ook te maken met zaken die buiten het UWV liggen, en slechts door één dienst wordt aangegeven dat het UWV aan deze knelpunten feitelijk niets kan doen. Knelpunten die ten aanzien van het UWV vooral de boventoon voeren gaan over “de bureaucratie”, “de slechte bereikbaarheid”, “de gebrekkige communicatie” en/of het ervaringsfeit bij de diensten dat regulier overleg tussen hen en het UWV over reïntegratiedossiers in de praktijk niet of nauwelijks meer mogelijk blijkt.

e. Veranderingen bij het verzuim en de verzuimbegeleiding

Sinds de invoering van de Wvp signaleren de meeste diensten (6 à 7 op de 10) bij ‘hun bedrijven’ vooral een afname van het verzuim van langer dan zes weken, en bijna 8 op de 10 eveneens een afname van het aantal aanvragen voor de WAO. Deze afname wordt met name bij de middelgrote en grote diensten geconstateerd (en vooral bij de grote bedrijven waarmee zij te maken hebben). Door de kleine diensten wordt vaker opgemerkt dat het verzuim bij hun werkgevers niet is toe- of afgenomen maar min of meer gelijk is gebleven met ‘vóór de Wvp’.

Wat betreft de verzuimbegeleiding blijkt er sinds de Wvp eveneens het een en ander veranderd te zijn, en in dit geval niet alleen bij de middelgrote en grote diensten maar ook bij de kleine diensten. Naast een toename van hun administratieve taken bij de begeleiding (door bijna 9 op de 10 diensten naar voren gebracht) valt het 6 op de 10 namelijk op dat ook hun overleg met de werkgevers (waaronder het overleg via het Sociaal Medisch Team) sindsdien is toegenomen. Voorts signaleren veel diensten (87%) dat er nu een grotere betrokkenheid van de werkgevers is bij de verzuimbegeleiding, alsmede van de werknemers zelf (door 65% van de diensten aangestipt). Ook signaleert 68% van de diensten dat sinds de Wvp de mogelijkheden zijn toegenomen voor reïntegratie bij de eigen werknemer in ander passend werk. Verder geeft circa 6 op de 10 diensten aan dat sindsdien de inbreng van hun bedrijfsartsen en arbeidsdeskundigen in de reïntegratietrajecten is toegenomen, en volgens bijna de helft van de diensten kunnen zij hierbij nu ook meer dan voorheen externe hulpverleners in de arbozorg en/of reïntegratiebedrijven inschakelen. Deze toename van de mogelijkheden in de reïntegratietrajecten bemerken overigens met name de externe resp. middelgrote en grote diensten. Met name zij valt het tevens op dat sinds de Wvp hun relatie met de werkgevers bij verzuim verbeterd is.

Tot slot kan in dit verband nog worden opgemerkt dat het voorgeschreven tijdspad bij de verzuimbegeleiding volgens het merendeel van de diensten in de praktijk bij hen vrij goed kan worden aangehouden. Zo geeft ruim 9 op de 10 aan dat de ziekmelding altijd of meestal wel binnen een week na de ziekmelding aan hen wordt doorgegeven.

Hetzelfde blijkt het geval met het doorgeven van de verzuimmelding in de dertiende week aan het UWV. Ook de termijn waarbinnen het reïntegratieverslag moet zijn opgesteld, blijkt volgens vrijwel alle diensten meestal of altijd wel haalbaar. Ruim 8 op de 10 geeft verder aan dat zij de probleemanalyse meestal of altijd wel vóór de zesde week van het verzuim hebben opgesteld. Met het plan van aanpak, uiterlijk in de achtste week van het verzuim, lijkt dit iets minder te lukken alhoewel ook wat dit betreft door circa tweederde van de diensten wordt aangegeven dat deze termijn in de praktijk bij hen meestal of altijd wel gerealiseerd wordt.

Ervaringen met preventie

Op het gebied van de preventie blijken de ervaringen bij de diensten nogal van elkaar verschillen; met name tussen de interne en de externe diensten. Zo geven interne diensten vaker aan dat hun omzetvolume wat dit betreft in 2003 niet veranderd is ten opzichte van 2002. Bij externe diensten is echter een behoorlijke dynamiek waar te nemen. Enerzijds zijn er diensten die hun activiteiten zagen toenemen rond de arbeidsgezondheidskundige onderzoeken en het opstellen van plannen van aanpak naar aanleiding van de risico-evaluaties, terwijl er anderzijds diensten zijn waar deze activiteiten juist afnamen. Verder vallen nog drie andere activiteiten in dit verband op, te weten: 'ergonomische advisering', 'adviseren bij het opzetten van een gezondheidsbeleid' en 'verzuimgesprektrainingen verzorgen voor leidinggevenden'. Voor alle drie geldt dat slechts weinig diensten een afname van deze activiteiten signaleerden en relatief veel diensten een toename.

Veel diensten, en met name externe resp. middelgrote diensten, blijken overigens het afgelopen jaar op dit terrein actief bezig te zijn geweest. Zo geeft bijvoorbeeld 64% van de diensten aan dat zij het afgelopen jaar de acquisitie hiervoor hebben opgevoerd en 47% dat zij (ook) intern specialisaties op dit terrein hebben doorgevoerd.

De verwachtingen van de diensten over het omzetvolume voor 2004, zijn op dit moment dan ook niet bepaald somber; niet bij de interne en niet bij de externe diensten. Zo verwacht 34% dat hun preventieactiviteiten gericht op de veiligheid nog zullen toenemen, 53% verwacht dat dat (ook) het geval zal zijn met hun preventieactiviteiten gericht op gezondheid, en 45% verwacht dat (eveneens) bij hun activiteiten gericht op welzijn.

Eerste ervaringen met de verwijsfunctie

Ten tijde van deze vijfde peiling was de formele verwijsbevoegdheid van bedrijfsartsen pas kort daarvoor ingevoerd. Over het verwijzen naar externe hulpverleners alsmede naar hulpverleners binnen de eigen dienst, bleken de meeste diensten intern al de nodige afspraken te hebben gemaakt. Met afspraken met externe partijen zoals werkgevers, schade- en zorgverzekeraars, eerste- en tweedelijns hulpverleners, bleek dit echter sterk te variëren.

Los daarvan was echter, na de eerste maanden van de invoering, bij het overgrote deel van de diensten de ervaring dat er zich nog geen duidelijk merkbare veranderingen hadden voorgedaan in het aantal verwijzingen naar de reguliere en arbozorg (en evenmin in het aantal verwijzingen bij bepaalde klachten). Door steeds 7 à 8 op de 10 diensten werd hierbij namelijk aangegeven dat er wat dit betreft bij hen (nog) niets veranderd was of dat men dat niet wist. Deze ervaringen bleken tevens bij alle diensten gelijk, dus niet bijvoorbeeld alleen maar bij interne diensten aanwezig of alleen maar bij externe dienst en evenmin alleen maar bij kleine, middelgrote of grote diensten.

10 Nabeschuwing

De Wet verbetering poortwachter

In deze vijfde peiling onder arbodiensten heeft de nadruk gelegen op de vraag hoe arbodiensten in de praktijk de werking van de Wet verbetering poortwachter ervaren.

De invloed van de Wvp lijkt, alleen al afgaande op de antwoorden van de arbodiensten, onmiskenbaar van groot belang.

1. Zo geeft driekwart van de diensten aan dat hun contracten met de werkgevers hen voldoende ruimte biedt voor de uitvoering van de Wvp;
2. signaleert 87% van de diensten sinds de invoering van de Wvp een toename van betrokkenheid van de werkgevers bij de verzuimbegeleiding, en 65% eveneens een toename van de betrokkenheid van werknemers wat dit betreft;
3. signaleert 68% van de arbodiensten een toename van de mogelijkheden voor reïntegratie bij de eigen werkgever in ander passend werk, en geeft 37% van de diensten aan dat ook de reïntegratiemogelijkheden bij andere werkgevers sindsdien zijn toegenomen;
4. blijkt er, sinds de Wvp, een sterke toename van betrokkenheid/ondersteuning van externe deskundigen en partijen bij de begeleidingstrajecten - arbozorg, curatieve zorg, schadeverzekeraars en zorgverzekeraars -, alsmede van de arbeidsdeskundigen en bedrijfsartsen van de eigen dienst;
5. signaleert het grootste deel van de arbodiensten sinds de invoering van de Wvp niet alleen een afname van het verzuim van langer dan zes weken maar eveneens een afname van het aantal WAO-aanvragen;
6. merkt 41% van de diensten op dat hun relatie met de werkgevers bij verzuim sindsdien is verbeterd en, volgens de meeste diensten, ook hun relatie met de werknemers zeker niet is verslechterd. Dit laatste zou je overigens wel verwachten alleen al vanwege het gegeven dat met de Wvp het onderscheid tussen wel of geen medische oorzaak van verzuim scherper wordt gesteld en feitelijk niet-medische oorzaken niet meer als een geldige verzuimreden wordt erkend.

Concluderend: De Wvp lijkt er in belangrijke mate voor hebben gezorgd dat adequate zorg en tijdige reïntegratie thans hoog op de agenda van de meest betrokken partijen is komen te staan. De impact van de Wvp lijkt hiermee ook groter dan ooit, want het bovenstaande zal ongetwijfeld mede hebben bijgedragen aan de daling van het verzuim sinds de inwerkingtreding van de Wvp.

Op onderdelen zijn echter nog wel verbeteringen mogelijk, gezien de knelpunten die er in de dagelijkse praktijk worden ervaren.

- Zo wordt de definitie van ‘dreigend langdurig verzuim’ bij de diensten zeer verschillende ingevuld. De vraag is overigens of dit erg is. Uiteindelijk gaat het er om of adequate zorg geleverd wordt die ook retrospectief, gezien vanuit UWV, als adequate zorg wordt beschouwd. Wat dit betreft verdient het initiatief van NVAB en NVVG navolging om een gemeenschappelijk referentiekader te ontwikkelen over wat als ‘best practice’ beschouwd moet worden bij de verzuimbegeleiding. Dit zal dan ook tot meer duidelijkheid kunnen leiden over wat door het UWV wel of niet zal worden gekwalificeerd als ‘voldoende reïntegratie-inspanningen’. Veel discussie hierover kan dan worden voorkomen alsmede WAO-aanvragen waarbij men al bij voorbaat kan inschatten dat deze zullen worden afgewezen vanwege ‘onvoldoende reïntegratie-inspanningen’. Dit laatste zou dan ook nog tijdsbesparing bij de diverse partijen opleveren.

- De ‘successen’ van de Wvp zijn behaald tegen de ‘prijs’ van een toename van de administratieve taken van arbodiensten (door 86% van de respondenten als zodanig ervaren). Anderzijds zou je het ook als een voorbeeld kunnen zien van weliswaar meer administratieve taken/regelgeving die nu echter wél succes oplevert. Of weghalen van de administratieve taken gepaard kan gaan met behoud van deze successen is onduidelijk. Het aan de Wvp toe te schrijven succes, betreft immers de totale Wvp, inclusief procedurele voorschriften en toetsings- en sanctiekaders.
- Over de plannen van aanpak bestaat onduidelijkheid, dat wil zeggen: wanneer moet zo’n plan nu wel worden opgesteld en wanneer niet? Zo stelt de staatssecretaris dat er geen plan van aanpak nodig is als er direct al wordt vastgesteld dat er geen duurzaam benutbare mogelijkheden zijn (zie p.31 van het rapport); maar blijkt bij de beoordeling ‘incompleteet’ van het UWV bij WAO-aanvragen weer dat dan bijvoorbeeld nogal eens een plan van aanpak of een probleemanalyse wordt gemist.

Kortom: meer duidelijkheid lijkt nodig om bovengenoemde misverstanden en onzekerheden de wereld uit te helpen. Gezien de rol die de Stuurgroep Verbetering Poortwachter tot nu toe al heeft vervuld, lijkt met name voor hen hierbij een belangrijke taak weggelegd.

Preventie

- Wat bij de preventie met name opvalt zijn de optimistische verwachtingen van arbodiensten over hun dienstverlening dit terrein. Deze optimistische verwachtingen zijn mogelijk mede gebaseerd op de door arbodiensten gerapporteerde toename van hun omzet in 2003 voor ergonomische advisering, advisering over het opzetten van gezondheidsbeleid en het geven van verzuimgesprektrainingen aan leidinggevenden. Daarnaast zal bij veel van de diensten hun inmiddels ‘pro-actieve instelling’ op dit terrein (in de vorm van opvoeren van de acquisitie en ook intern de dienst hierop reorganiseren resp. specialiseren), vermoedelijk een belangrijke rol hebben gespeeld bij het uitspreken van deze verwachtingen.
- Verder zullen arbodiensten ook willen inspelen op de aanstaande liberalisering met, kort geformuleerd, een opsplitsing van preventie en verzuim. Juist arbodiensten kunnen deze diensten geïntegreerd aanbieden en zullen zich op beide terreinen willen profileren.
- Wellicht verklaart de noodzaak voor een duidelijk profiel ook de dynamiek die uit de verschillende andere cijfers van dit onderzoek blijkt. Waar enerzijds nogal wat arbodiensten een afname constateren van activiteiten rond arbeidsgezondheidskundig onderzoek, constateren andere juist een toename. Ook bij het aantal contacten met werknemers in het kader van verzuimbegeleiding zijn opvallende verschillen te constateren: enerzijds arbodiensten die een afname constateren terwijl een andere groep juist een toename constateert.
- In verband met preventie is verder van belang dat 63% van de arbodiensten constateert dat bij werkgevers vooral de vraag centraal staat of preventieactiviteiten gepaard gaan met een goede kosten-baten verhouding.
- Tot slot is opvallend dat ruim de helft van de diensten (55%) aangeeft dat het bestaan van wettelijke verplichtingen een grote rol speelt bij het al of niet invoeren van preventieactiviteiten. Volgens de helft speelt hierbij echter ook een belangrijke rol een brede opvatting bij de werkgever over HRM-beleid.

Verwijzen

Een relatief groot aantal arbodiensten geeft aan dat zij over het verwijzen van werknemers reeds afspraken hebben gemaakt met externe partijen. Daarbij moet echter be-

dacht worden dat de trend hier vooral wordt gezet door twee grote landelijke diensten. De aparte vestigingen van deze twee landelijke diensten (die afzonderlijk rapporteren in het kader van deze peiling) blijken namelijk voor een belangrijk deel debet aan het relatief grote aantal respondenten dat aangeeft hierover thans al afspraken te hebben.

Tegen de achtergrond van dit relatief grote aantal afspraken valt het op dat de eerste ervaringen met het verwijzen (nog) niet tot een grote toename van het aantal verwijzingen heeft geleid. Slechts 13% geeft aan een toename te constateren van verwijzingen naar het reguliere circuit. De vrees van sommigen dat er een enorme toename van verwijzingen naar medische specialisten zou ontstaan is, in ieder geval in het eerst half jaar van 2004, niet uitgekomen.

Verder valt op dat voor zover er een toename van verwijzingen wordt geconstateerd dit vooral betrekking heeft op RSI, rug- en psychische klachten. Dat lijkt in overeenstemming met de eveneens bij deze peiling geconstateerde grotere betrokkenheid van werkgevers, werknemers en ook reïntegratiebedrijven bij de verzuimbegeleidingstrajecten

Suggesties voor de zesde peiling

Bij de zesde en laatste peiling die bij het panel zal plaatsvinden en die voorlopig gepland staat voor eind 2005, zullen niet alleen de ontwikkelingen rond de verwijzfunctie verder gevolgd kunnen worden maar eveneens die bij de preventieactiviteiten. Daarbij zou dan ook nog eens nader kunnen worden ingegaan op bijvoorbeeld de bijdrage van arbodiensten aan de totstandkoming en uitvoering van de arboconvenanten. Tevens zijn er dan mogelijkheden om bijvoorbeeld verder in te gaan op de ervaringen met het aanstellen van casemanagers: wanneer blijken zij volgens de arbodiensten met name een belangrijke meerwaarde te hebben bij de reïntegratie. Ook de samenwerking met reïntegratiebedrijven kan dan nog eens nader onder de loep worden genomen: tegen welke knelpunten loopt men hierbij aan en hoe zouden die volgens de arbodiensten kunnen worden opgelost. Verder lijkt nog een belangrijk aandachtspunt de rol die de arbodiensten thans innemen bij arbeidsconflicten en hun ervaringen hiermee. Dit zou bijvoorbeeld antwoord kunnen geven op de vraag of demedicalisering in de praktijk nu wel of niet tot meer conflicten leidt. En uiteraard kan dan ook een eerste indruk worden verkregen van de ontwikkelingen met de arbodienstverlening na de opheffing van de verplichte 'winkelnering' bij arbodiensten met ingang van 1 juli 2005.

Literatuurlijst

Amstel R. van, e a., *Verslag van een studie naar de haalbaarheid van het opzetten van een arbodienstenpanel*, TNO Arbeid, Hoofddorp, mei 1997.

Amstel R. van en D. van Putten, *Het arbodienstenpanel: wat zijn de ervaringen bij reïntegratie? Rapportage eerste peiling*, TNO Arbeid (voorheen NIA TNO), Hoofddorp, augustus 1998.

Amstel R. van, Putten D. van, en K. Proper, *Het arbodienstenpanel: rapportage tweede peiling*, TNO Arbeid, Hoofddorp, juni 1999.

Amstel R. van, Putten D. van. en H. Vinke, *Het arbodienstenpanel: rapportage derde peiling. De ervaringen met één jaar Rea*, TNO Arbeid, Hoofddorp, juni 2000.

Amstel R. van, Buijs P., en D. van Putten, *Arbodiensten nog steeds niet in rustiger vaarwater*, in: Trends in Arbeid 2002, hoofdstuk 8, Kluwer/TNO Arbeid, Alphen aan den Rijn, 2001.

Amstel R. van en D. van Putten, *Het arbodienstenpanel: rapportage vierde peiling. Ervaringen met de dienstverlening*, TNO Arbeid, Hoofddorp, juli 2002.

Barentsen B., *Voor de poort van de WAO - De Wet verbetering poortwachter en de toegang tot de WAO*, Sociaal Maandblad Arbeid, oktober 2003, p. 451-460.

BOA, *Geschillencommissie Arbodiensten, Jaarverslag 2003*, Den Haag, 2004.

BOA, *Geschillencommissie Arbodiensten pleit voor uitleg aanpak ziekteverzuim bij arbeidsconflicten*, Persbericht 24 augustus 2004.

Cohen, J., *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*, Academic Press, New York, 1977.

FNV en het Breed Platform Verzekerden en Werk, *Tussen werk en WAO. De ervaringen van langdurig zieke werknemers met de Poortwachterswet*, Stichting FNV Pers, juli 2003.

FNV, *Nog veel knelpunten Wet Verbetering Poortwachter*, Persbericht 21 augustus 2003.

Heliview, *Heliview-monitor 2003 signaleert trendbreuk: waardering voor arbodiensten gestegen*, <http://www.heliview.nl/news>, 3 december 2003.

Heida, R.A., Anema, J.R. en R.H.C.J. Mentink, *Gezamenlijk werken aan een betere afstemming. Casuïstiekbesprekingen van bedrijfs- en verzekeringsartsen*. (Artikel voor TBV, juni 2004 aangeboden)

Lindner, H. en T. Veerman, *Nederland wordt beter. De effecten van beleid en conjunctuur op het ziekteverzuim*, Astri, Leiden, oktober 2003.

Lindner, H. en T. Veerman, *Privatisering Ziektewet blijkt het meest succesvol*, in: Het Financieele Dagblad, 28 oktober 2003.

Kreij, R. de, *Arboprofs ervaren 'Poortwachter' als belemmerend*, Mens en Werk, december 2003, p.22-23.

Nieuwsbrief Reintegratie, *Beleidsregels verlenging loondoorbetaling poortwachter*, april 2003, nr. 4, p.2-5.

Noordam, F.M., *De loonsanctie, beslist niet het mooiste kind van de poortwachter*, Sociaal Maandblad Arbeid, oktober 2003, p. 439-450.

Staatscourant, *De Geus voert een extra evaluatie in na één ziektejaar*, 4 november 2004 (incl. Wijziging Regeling procesgang eerste ziektejaar met toelichting)

Steenbeek, R. e.a., *De juiste verwijzing: evaluatieonderzoek verwijsfunctie bedrijfsarts. Tussenrapportage: Stand van zaken*, TNO Arbeid (in samenwerking met Prisma en Marketconcern), Hoofddorp, september 2004.

Staatsblad van het Koninkrijk der Nederlanden, *Besluit van 27 oktober 2003, houdende wijziging van het Verstrekkingsbesluit ziekteverzuimverzekering en het Vergoedingsbesluit particulier verzekerden in verband met de invoering van een verwijsfunctie van de bedrijfsarts*, Staatsblad 2003, 452.

Stichting Beheer Certificatie Arbodiensten, *Overzicht van gecertificeerde externe arbodiensten, Overzicht van gecertificeerde interne arbodiensten, Bijgewerkt t/m 1 mei 2004*, Baarn, 2004. (Via internet: <http://www.arbo.nl/systems/organisations/>)

Stuurgroep Verbetering Poortwachter, *Aanbevelingen voor de uitvoering van de ministeriële Procesgang eerste ziektejaar*, <http://www.boapplein.nl/algemeen/poortwachter>.

Stuurgroep Verbetering Poortwachter, *Rapportagehulpmiddelen reïntegratie (Toelichting op het gebruik, Handreiking bij het invullen per hulpmiddel, te downloaden formulieren)*, <http://www.boapplein.nl/algemeen/rapportagehulpmiddelen>.

SZW, *Brief van staatssecretaris Hoogervorst bij de Nadere memorie van antwoord inzake Wetsvoorstel verbetering poortwachter*, brief SV/WV/01/74755 d.d. 12 november 2001.

SZW, *Antwoorden van staatssecretaris Hoogervorst op Kamervragen conceptregeling 'Procesgang eerste ziektejaar'*, brief d.d. 19 maart 2002.

SZW, *Stand van zaken ziekteverzuim. Loonaanvulling in tweede ziektejaar wordt ontmoedigd*. Perbericht 29-0602004.

Tweede Kamer der Staten-Generaal, *Wet verbetering poortwachter*, Tweede Kamer, vergaderjaar 2000/2001, 2001/2002, 2002/2003, 2003/2004 Kamerstukken 27 678.

Tweede Kamer der Staten-Generaal, *Wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet 1998 in verband met een gewijzigde organisatie van de deskundige bijstand bij het arbeidsomstandighedenbeleid en de daarmee samenhangende bepalingen*, Tweede Kamer, vergaderjaar 2004/2005 Kamerstukken 29 814.

UWV, *Klanttevredenheidsonderzoek UWV. Totaalrapport, meting 2003*, Amsterdam, UWV Beleidsinformatievoorziening, oktober 2003.

UWV, *Aanvraagprocedure WAO aangepast*, Persbericht 07-01-2004.

UWV, *Jaarverslag 2003*, Amsterdam, UWV, 12 maart 2004.

UWV, *Halfjaarrapportage 2004*, UWV, Amsterdam, augustus 2004.

Volkskrant, *Honderden boetes na overtreden WAO-regels*, 3 november 2003

Zwetsloot, G. e.a., *IGM definitiestudie*, TNO Arbeid, Hoofddorp, 16 oktober 2003.

A Bijlagen

A.1 Vragenlijst 5e peiling en begeleidende brieven

VRAGENLIJST ARBODIENSTENPANEL 2004

VIJFDE PEILING

Deze vragenlijst vormt al weer de vijfde peiling bij het arbodienstenpanel.

NB. Alle panelleden worden vriendelijk verzocht aan deze peiling deel te nemen; dus ook de diensten die niet hebben meegedaan aan één of meer van de vorige peilingen!!

Inhoud van deze vijfde peiling

Omdat de Wet verbetering poortwachter inmiddels al ruim anderhalf jaar van kracht is, willen we via deze vijfde peiling een voorlopige balans opmaken van de ervaringen bij de arbodiensten met deze wet. Uw ervaringen met de Wet verbetering poortwachter vormen derhalve de hoofdmoot van deze vragenlijst. Verder zal worden ingegaan op de activiteiten die uw dienst kan ontplooiën ten behoeve van de preventie van ongezonde werkomstandigheden en uw verwachtingen daarover voor de toekomst. Tot slot zal nog een aantal vragen worden gesteld over de formele verwijfsbevoegdheid die uw bedrijfsartsen sinds 1 januari 2004 hebben gekregen.

Wie vult de vragenlijst in?

Bij voorkeur een of meer personen die een goed beeld hebben van 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 bij welke vragen de antwoorden alleen de mening weergeven van degenen die de vragenlijst hebben ingevuld. Bij de interpretatie van de gegevens wordt hiermee dan rekening gehouden.

NB. Wanneer uw dienst een grote landelijke arbodienst is (of een grote regionale dienst)

Bij grote landelijke of regionale diensten leert de praktijk dat het voor degenen die de vragenlijst invullen, erg lastig is om de ervaringen van alle vestigingen gezamenlijk weer te geven. Indien dit op uw dienst van toepassing is, dan kan de vragenlijst worden ingevuld per vestiging of namens een groep van vestigingen. Aan het begin van de vragenlijst wordt u daarom gevraagd of de antwoorden betrekking zullen hebben op de gehele dienst of alleen op één (of een groep) vestiging(en) van uw dienst.

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 daarachter het nummer van de vraag waarmee u verder moet gaan.

Eventuele aanvullende opmerkingen kunt u bij de vragen zelf aangeven of u kunt 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 contact met ons opnemen. (telefoon: 023 - 554 9393 en vragen naar Renée van Amstel)

Wij danken u alvast voor uw medewerking aan deze peiling.

Met vriendelijke groet,
TNO Arbeid

Renée van Amstel
(projectleider)

Arbeitsplaatsen (FTE's) per beroep

Per personeelscategorie is het aantal bezette arbeidsplaatsen als volgt te berekenen:

Een *fulltimer* wordt opgevat als 1 FTE.

Een *parttimer* wordt, op basis van het aantal door hem/haar te werken uren per week, omgerekend tot fulltime equivalent. D.w.z. het aantal te werken uren per week wordt gedeeld door het aantal te werken uren per week indien er sprake zou zijn van een fulltime functie.

Bijvoorbeeld: iemand is in dienst voor 24 uur per week en een voltijd dienstverband komt overeen met 40 uur per week. $24/40 = 0.6$ → deze parttimer wordt opgevat als 0.6 FTE.

Belangrijk: Oproepkrachten én personeel dat NIET op de loonlijst staat, tellen niet mee bij het berekenen van het aantal FTE's !

Onder personeel 'niet op de loonlijst' wordt verstaan alle medewerkers van wie geen loon- of salariskaart bij de instelling aanwezig is, zoals voor hulpverleners op uur-honorariumbasis, uitzendkrachten, cursisten en stagiaires die geen salaris ontvangen.

VOORAF:

A. Vult u de vragenlijst in voor uw gehele dienst of alleen voor één (of een groep) vestiging(en) van uw dienst?
 (Bij deze en de volgende vragen steeds het antwoord aankruisen dat voor u van toepassing is)

De antwoorden op deze vragenlijst zullen, voorzover mogelijk, betrekking hebben op:

- onze gehele dienst
- alleen op een groep vestiging(en), nl. (naam van de vestiging(en))
- alleen op één vestiging, nl. (naam van de vestiging)

B. Ter achtergrondinformatie is het voor ons daarnaast belangrijk te weten of uw dienst, of de vestiging of groep van vestigingen waarvoor u deze vragenlijst invult, over onderstaande functionarissen beschikt en zo ja, hoeveel **arbeidsplaatsen (FTE's)** zij bezetten. Als peildatum moet u hiervoor aanhouden: 31 december 2003.

NB. voor een nadere toelichting wat wij onder 'arbeidsplaatsen/FTE's' verstaan, zie de linkerpagina.

Beschikte uw dienst/de vestiging(en) waarvoor u deze vragenlijst invult

- per 31 december 2003 - over één of meer:

	nee	ja		aantal door hen bezette plaatsen, FTE's
a. bedrijfsartsen (geregistreerd)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	-> FTE
b. overige artsen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	-> FTE
c. arbeidshygiënist	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	-> FTE
d. veiligheidskundigen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	-> FTE
e. A&O-deskundigen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	-> FTE

C. Met hoeveel werkgevers heeft uw dienst/ de vestiging(en) waarvoor u deze vragenlijst invult, op dit moment een contract?

met (circa) werkgevers

D. Hoeveel werknemers vallen daarmee momenteel onder uw zorg?

ongeveer werknemers

Onderstaand willen we nu met u uw ervaringen doornemen met de Wet verbetering poortwachter die sinds 1 april 2002 van kracht is.

Allereerst willen we daarbij ingaan op de mogelijke consequenties die deze Wet heeft gehad op de contracten die u heeft met uw werkgevers en de wijze waarop u voor hen de verzuimgegevens registreert.

NB. Indien u de vragenlijst gaat invullen voor één vestiging van uw dienst of een groep vestigingen, dan moet u bij alle volgende vragen de term 'uw dienst' steeds opvatten als 'uw vestiging/vestigingen'!!

1a. Bieden de huidige contracten die u met uw werkgevers heeft afgesloten, uw dienst voldoende mogelijkheden om hen die ondersteuning te geven die de Wet verbetering poortwachter voorschrijft?	<input type="checkbox"/> <i>alle</i> contracten bieden ons hiervoor voldoende ruimte → VRAAG 2 <input type="checkbox"/> bij het <i>merendeel</i> van onze contracten is dit het geval <input type="checkbox"/> bij <i>ongeveer de helft</i> <input type="checkbox"/> bij <i>een minderheid</i> <input type="checkbox"/> bij <i>geen</i> van onze contracten hebben wij hiervoor voldoende ruimte
1b. Wat ontbreekt er nog in die contracten waarbij u hiervoor thans te weinig ruimte hebt? <i>(meer antwoorden zijn mogelijk)</i> In die contracten is er dan geen (financiële) ruimte om bij een werknemer die verzuimt:	<input type="checkbox"/> het eerste spreekuurcontact met de bedrijfsarts zo nodig te vervroegen <input type="checkbox"/> de frequentie van de contacten met de bedrijfsarts zo nodig te verhogen <input type="checkbox"/> informatie uit te wisselen met diens curatieve behandelaar <input type="checkbox"/> externe hulpverleners in te schakelen waarvoor apart betaald zal moeten worden/waarvoor men niet verzekerd is <input type="checkbox"/> een reïntegratiebedrijf in te schakelen waarvoor apart betaald zal moeten worden <input type="checkbox"/> (nog) iets anders ontbreekt in deze contracten, nl.
1c. Bij wie heeft u met name te maken met een in dit opzicht feitelijk te krap contract? Kunt u deze bedrijven nader typeren? <i>(meer antwoorden zijn mogelijk)</i>	<input type="checkbox"/> nee <i>ja, dit zijn voornamelijk:</i> <input type="checkbox"/> kleine bedrijven <input type="checkbox"/> bedrijven in bepaalde branches, nl. in de <input type="checkbox"/> (nog) anders, nl.
2. Staan er in uw contracten regels over welk reïntegratiebureau zo nodig moet worden ingezet?	<input type="checkbox"/> in <i>alle</i> contracten is dit het geval <input type="checkbox"/> <i>bij het merendeel</i> van onze contracten is dit het geval <input type="checkbox"/> <i>bij ongeveer de helft</i> <input type="checkbox"/> <i>bij een minderheid</i> <input type="checkbox"/> <i>bij geen</i> van onze contracten is dit het geval
3a. Heeft uw dienst verplichte banden met een reïntegratiebureau omdat u beide onderdeel uitmaakt van eenzelfde concern?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nee
3b. En samenwerkingsafspraken met één of meer <i>externe</i> reïntegratiebureaus: Heeft uw dienst die afgesloten?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nee

In de Wet verbetering poortwachter wordt aangegeven dat een werkgever aan de arbodienst tijdig (= binnen een week) alle noodzakelijke gegevens aan de arbodienst verstrekt over de ziekmelding van zijn werknemer.

4. Houdt uw dienst de verzuimgegevens van uw werkgevers bij in een geautomatiseerd informatiesysteem?	<p>In een geautomatiseerd informatiesysteem de verzuimgegevens bijhouden doen wij voor:</p> <p><input type="checkbox"/> <i>alle</i> werkgevers</p> <p><input type="checkbox"/> <i>het merendeel</i> van onze werkgevers</p> <p><input type="checkbox"/> <i>ongeveer de helft</i></p> <p><input type="checkbox"/> <i>een minderheid</i></p> <p><input type="checkbox"/> <i>geen</i> van onze werkgevers</p>
---	--

5. Houdt u uw eigen tijdsbesteding aan de verzuimbegeleiding bij in een geautomatiseerd informatiesysteem?	<p>In een geautomatiseerd informatiesysteem onze eigen tijdsbesteding aan de verzuimbegeleiding bijhouden doen wij bij:</p> <p><input type="checkbox"/> <i>alle</i> werkgevers</p> <p><input type="checkbox"/> <i>het merendeel</i> van onze werkgevers</p> <p><input type="checkbox"/> <i>ongeveer de helft</i></p> <p><input type="checkbox"/> <i>een minderheid</i></p> <p><input type="checkbox"/> <i>geen</i> van onze werkgevers</p>
--	--

6. Wat betreft het verzuim bij de bedrijven met wie uw dienst een contract heeft: Wat signaleert uw dienst hierbij, <i>over het geheel genomen</i> , sinds de invoering van de Wet verbetering poortwachter?				
Bij 'onze bedrijven' is dit sindsdien:	toegenomen	afgenomen	gelijk gebleven	onduidelijk
a. het verzuim van minder dan 6 weken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. het verzuim van 6 - 12 weken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. het verzuim van 13 - 39 weken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. het verzuim van langer dan 39 weken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. het aantal aanvragen voor een WAO-uitkering	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7. Wanneer u hierbij het verzuimpercentage in totaal in ogenschouw neemt alsmede de grootte van de bedrijven: Wat signaleert uw dienst hierbij, <i>over het geheel genomen</i> , sinds de invoering van de Wet verbetering poortwachter?				
Het verzuimpercentage is sindsdien:	toegenomen	afgenomen	gelijk gebleven	onduidelijk
a. bij 'onze' kleine bedrijven (minder dan 10 werknemers)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. bij 'onze' middengrote bedrijven (10-100 werknemers)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. bij 'onze' grote bedrijven (meer dan 100 werknemers)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8. Wat betreft de hoeveelheid tijd die uw dienst besteed aan de verzuimbegeleiding: Wat signaleert uw dienst hierbij, <i>over het geheel genomen</i> , sinds de invoering van de Wet verbetering poortwachter?				
Bij ons is dit sindsdien:	toegenomen	afgenomen	gelijk gebleven	onduidelijk
a. het aantal directe contacten met zieke werknemers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. het overleg met de werkgever (waaronder het SMT)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. het overleg met verzekeraars	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. het overleg met de UWV	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. administratieve taken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9. In de Wet verbetering poortwachter is sprake van een tijdspad waarbinnen een en ander moet plaatsvinden. Wat zijn uw ervaringen hiermee: In hoeverre wordt dit tijdspad in de praktijk ook daadwerkelijk gerealiseerd?

	altijd	meestal	soms	nooit
a. binnen de 1e week ziekmelding bij de arbodienst?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. vóór de 6e week opstellen van een probleemanalyse?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. vóór de 8e week opstellen van een plan van aanpak?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. minimaal 1x per 6 weken evaluatie over de voortgang?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. in de 13e week verzuimmelding bij het UWV?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f. indien de WAO-aanvraag niet wordt uitgesteld: vóór de 37e week opstellen van een reïntegratieverslag?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Onderstaand willen we nog wat verder met u ingaan op een aantal van deze onderdelen. Allereerst is dat het opstellen van een probleemanalyse

De Wet verbetering poortwachter (WvP) geeft aan dat u als arbodienst binnen 6 weken na de eerste dag van arbeidsongeschiktheid vast moet stellen of er sprake is van dreigend langdurig verzuim en in dat geval een probleemanalyse moet opstellen. Naderhand is hierover door de Stuurgroep Verbetering Poortwachter nog het volgende aanbevolen: "Hoewel de WvP en de ministeriële regeling niet in alle gevallen een oordeel van de arbodienst verlangen bij verzuim van zes weken vragen werkgevers en/of hun verzekeraars veelal wel een probleemanalyse in alle gevallen op dit vaste tijdstip. (...) Maar er zijn ook eenvoudige, gladde gevallen, waarbij na herstel sprake zal zijn van volledige werkhervatting in eigen functie zonder problemen. Indien een dergelijke situatie het verzuim desondanks langer dan zes weken duurt, adviseert de stuurgroep altijd een oordeel te geven (c.q. te verlangen) in de vorm van een beknopte probleemanalyse. Dus binnen zes weken is er óf een probleemanalyse óf een beknopte probleemanalyse."

10. Welke definitie hanteert uw dienst voor dreigend langdurig verzuim?

Onder dreigend langdurig verzuim verstaan wij:

11. Van welke formulieren maakt uw dienst bij het opstellen van de probleemanalyses in de praktijk het meest gebruik?

Meestal gebruiken wij hiervoor:

- de formulieren van het UWV
- de formulieren van de Stuurgroep/de zg. Rapportagehulpmiddelen
- eigen formulieren (door onze eigen dienst hiervoor ontwikkeld)

12. Welke onderwerpen neemt uw dienst op in uw probleemanalyse?

	altijd	meestal	soms	nooit
a. de te verwachten verzuimduur?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. een inschatting van de oorzaken van het verzuim?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. een inschatting van de mogelijkheden voor reïntegratie?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. een advies aan de werkgever voor reïntegratie?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. een advies aan de werknemer voor reïntegratie?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f. de acties die uw dienst eventueel zelf nog zal ondernemen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g. een voorstel voor evaluatiemomenten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<p>13. Hoe vaak blijkt bij u de inschatting 'dreigend langdurig verzuim' achteraf te moeten worden bijgesteld (omdat het toch korter verzuim is geworden dan aanvankelijk was inschat)?</p>	<p>Een correctie op onze inschatting over dreigend langdurig verzuim, blijkt:</p> <p><input type="checkbox"/> <i>nooit</i> nodig</p> <p><input type="checkbox"/> <i>zelden</i> nodig</p> <p><input type="checkbox"/> <i>regelmatig</i> nodig</p>
---	--

<p>14. Hoe vaak blijkt uw inschatting over 'niet-dreigend langdurig verzuim' achteraf te moeten worden bijgesteld (omdat het verzuim toch langer is geworden dan aanvankelijk was inschat)?</p>	<p>Een correctie op onze inschatting over niet-dreigend langdurig verzuim, blijkt:</p> <p><input type="checkbox"/> <i>nooit</i> nodig</p> <p><input type="checkbox"/> <i>zelden</i> nodig</p> <p><input type="checkbox"/> <i>regelmatig</i> nodig</p>
---	---

<p>15. Ervaart uw dienst op dit moment nog knelpunten/problemen bij het opstellen van de probleemanalyses?</p>	<p><input type="checkbox"/> nee → VRAAG 16</p> <p><input type="checkbox"/> ja</p>
--	---

<p>15a. Zo ja, wat vormt met name nog voor uw dienst een knelpunt bij de probleemanalyses?</p> <p>.....</p>

In de Wet verbetering poortwachter wordt aangegeven dat vóór de 8e week een PLAN VAN AANPAK moeten worden opgesteld door de werkgever en de werknemer ten behoeve van de reïntegratie.

In de volgende vragen willen graag uw ervaringen daarmee doornemen.

<p>16. Wie neemt in de praktijk meestal 'het voortouw' (heeft de regie) bij het opstellen van het plan van aanpak?</p>	<p><input type="checkbox"/> meestal is dat de werkgever</p> <p><input type="checkbox"/> meestal de werknemer</p> <p><input type="checkbox"/> meestal zijn wij dat als arbodienst</p>
--	--

Wanneer de werkgever en werknemer het niet eens worden over hun plan van aanpak, dan is er voor hen de mogelijkheid een deskundigenoordeel hierover (een 'second opinion') aan te vragen bij het UWV.

<p>17a. Hoe vaak is dat in 2003 bij 'uw verzuimgevallen' voorgekomen? Dus dat er een 'second opinion' is aangevraagd bij het UWV over het plan van aanpak?</p>	<p><input type="checkbox"/> weet niet → VRAAG 18</p> <p><input type="checkbox"/> 0 keer → VRAAG 18</p> <p>(ongeveer) keer in 2003</p>
<p>17b. Op hoeveel % komt dat (ongeveer) neer van alle opgestelde plannen van aanpak in 2003?</p>	<p><input type="checkbox"/> weet niet</p> <p>Bij ons bij circa % van alle in 2003 opgestelde plannen van aanpak</p>
<p>17c. Hoe vaak hebben deze second opinions ingehouden dat het oorspronkelijke plan van aanpak vervolgens moest worden bijgesteld?</p>	<p><input type="checkbox"/> in 2003 is dat nooit gebeurd</p> <p><input type="checkbox"/> soms</p> <p><input type="checkbox"/> vaak</p> <p><input type="checkbox"/> altijd</p>

18. In het Plan van aanpak moet niet alleen worden aangegeven welke acties zullen worden ondernomen om de werkhervatting te bevorderen maar eveneens wie als casemanager zal worden aangewezen bij het reïntegratietraject. Wat zijn uw ervaringen daarmee?

Hoe vaak is bij uw reïntegratietrajecten de casemanager:	altijd	meestal	soms	nooit
a. iemand van het bedrijf van de betrokken werknemer?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. iemand van uw dienst?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. iemand van de brancheorganisatie?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. iemand anders (dwz. niet iemand van het bedrijf, uw dienst of de brancheorganisatie)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

In principe moet er vóór de 37e week van het verzuim een reïntegratieverslag worden opgesteld door de werkgever, de werknemer en arbodienst. Van de arbodienst wordt hierbij verlangd dat deze een zogenoemd actueel oordeel geeft van het verloop van de reïntegratie en van de beperkingen en mogelijkheden van en voor de werknemer, alsmede de medische informatie waarmee dit actuele oordeel wordt onderbouwd.

Zo'n reïntegratieverslag moet uiterlijk in de 39e week bij het UWV zijn ingediend tezamen met de WAO-aanvraag. Wanneer de werkgever en werknemer echter gezamenlijk besluiten de WAO-aanvraag uit te stellen dan kan het inleveren van dit reïntegratieverslag nog even achterwege blijven, maar altijd blijft gelden: 13 weken voor de gewenste ingangsdatum van de WAO zal er een reïntegratieverslag moeten zijn opgesteld.

Via de volgende vragen willen graag uw ervaringen doornemen met deze reïntegratieverslagen.

19. Van welke formulieren maakt uw dienst bij het opstellen van uw onderdeel voor het reïntegratieverslag in de praktijk het meest gebruik?

Meestal gebruiken wij hiervoor:

- de formulieren van het UWV
- de formulieren van de Stuurgroep/de zg. Rapportagehulpmiddelen
- eigen formulieren (door onze eigen dienst hiervoor ontwikkeld)

20. Hoeveel reïntegratieverslagen zijn er in 2003 bij uw dienst - in verband met een WAO-aanvraag - bij het UWV ingeleverd?

- 0 keer → VRAAG 25 (op pagina 8)

Bij ons in 2003 circa reïntegratieverslagen voor het UWV

20a. Op hoeveel % komt dat (ongeveer) neer van al 'uw verzuimgevallen' sinds de Wet verbetering poortwachter van kracht is?

- weet niet

Bij ons is dit bij circa % van alle verzuimgevallen sinds 1 april 2002

20b. Wie nam in de praktijk meestal 'het voortouw' (had de regie) bij het opstellen van deze reïntegratieverslagen?

- meestal was dat de werkgever
- meestal de werknemer
- meestal waren wij dat als arbodienst

Een reïntegratieverslag kan door het UWV worden geweigerd als het als onvolledig/niet compleet wordt beschouwd. In dat geval krijgen de indieners 2 weken de tijd om het verslag aan te passen en opnieuw in te leveren.

21. Hoe vaak is het bij u voorgekomen dat het UWV de in 2003 ingediende reïntegratieverslagen als 'niet-compleet' beschouwde? 0 keer → VRAAG 22
(circa) reïntegratieverslagen die in 2003 waren ingediend werden in eerste instantie als niet-compleet beschouwd

21a. Welke cruciale onderdelen ontbraken hierin dan volgens het UWV?
- *meestal* ontbrak er dan:
- *soms* ontbrak er dan:

Wanneer het reïntegratieverslag wordt geaccepteerd (dus al of niet na enige aanpassingen als compleet wordt beschouwd), dan beoordeelt het UWV vervolgens of de betrokken werknemer in aanmerking komt voor een WAO-uitkering.

22. Hoe vaak is het bij u voorgekomen dat de - in 2003 ingediende - aanvragen voor een WAO-uitkering vervolgens zijn afgewezen? 0 keer -----> VRAAG 23
(circa) van de in 2003 ingediende WAO-aanvragen zijn door het UWV vervolgens afgewezen

22a. Om welke reden heeft het UWV deze WAO-aanvragen toen afgewezen?
- keer omdat ook na de herstelmogelijkheid van 2 weken, het reïntegratieverslag nog steeds niet-compleet was
- keer omdat er volgens het UWV nog 'onvoldoende reïntegratie-inspanningen' waren verricht
- keer omdat het UWV de werknemer als arbeidsgeschikt beoordeelde en dus zonder meer niet in aanmerking vond komen voor een WAO-uitkering
- keer om een andere reden, nl.

22b. Wie kreeg een boete van het UWV, en in hoeveel gevallen is daartegen bezwaar aangetekend?
- keer kreeg *de werkgever* een boete, en daartegen is bij: → gevallen bezwaar aangetekend
- keer kreeg *de werknemer* een boete, en daartegen is bij: → gevallen bezwaar aangetekend
- keer is er géén boete opgelegd

22c. Wat zijn uw ervaringen met het bezwaar aantekenen tegen de boete van het UWV: Wordt de boete dan meestal verlaagd, kwijtgescholden of blijft die hetzelfde?
 meestal blijft de boete dan hetzelfde
 meestal wordt de boete dan verlaagd
 meestal wordt het dan kwijtgescholden
 het ligt anders, nl.

23. Adviseert uw dienst de werkgevers en/of werknemers over het aantekenen van bezwaar wanneer een WAO-aanvraag wordt afgewezen?

		altijd	meestal	soms	nooit	
a.	bij de werkgevers	doen wij dit (of zullen wij dit doen):	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b.	bij de werknemers	doen wij dit (of zullen wij dit doen):	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ofschoon bij een WAO-aanvraag formeel gezien niet de arbodienst wordt beoordeeld/getoetst door het UWV is dit indirect natuurlijk wel het geval wanneer hun oordeel bijvoorbeeld zou luiden: "de arbodienst heeft inadequaaf, niet volgens de geldende regelen van de kunst bij dit reïntegratietraject geadviseerd". De betrokken werkgever en werknemer zouden de arbodienst dan daarop kunnen aanspreken. Wat zijn uw ervaringen hiermee?

24a. Hoe vaak is het in 2003 voorgekomen dat het UWV een negatief oordeel gaf over uw activiteiten als arbodienst?	Een negatief oordeel van het UWV kregen wij in 2003: - keer
24b. Hoe vaak heeft uw dienst in 2003 te maken gehad met een schadeclaim van een werkgever?	Met een schadeclaim van een werkgever hebben wij in 2003: - keer te maken gehad
24c. En een schadeclaim van een werknemer: Hoe vaak heeft uw dienst in 2003 daarmee te maken gehad?	Met een schadeclaim van een werknemer hebben wij in 2003: - keer te maken gehad

Voor een goed verloop van een reïntegratietraject kan samenwerking van de arbodienst met het UWV van belang zijn. Daarom willen wij allereerst graag weten:

25. Heeft uw dienst wel eens overleg met het UWV over een reïntegratiedossier vóórdat er sprake is van een WAO-aanvraag?	<input type="checkbox"/> nooit → VRAAG 26 <input type="checkbox"/> soms <input type="checkbox"/> vaak <input type="checkbox"/> altijd					
25a. Welke functionaris bij het UWV is in dat stadium dan uw overlegpartner?						
	<table border="0"> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;">altijd</td> <td style="text-align: center;">vaak</td> <td style="text-align: center;">soms</td> <td style="text-align: center;">nooit</td> </tr> </table>		altijd	vaak	soms	nooit
	altijd	vaak	soms	nooit		
a. de verzekeringsgeneeskundige bij het UWV?	<table border="0"> <tr> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> </table>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
b. de arbeidsdeskundige bij het UWV?	<table border="0"> <tr> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> </table>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
c. met iemand anders bij het UWV hebben wij in dat stadium wel eens een overleg, nl.						
- <i>altijd</i> is dat de:						
- <i>vaak</i> is dat de:						
- <i>soms</i> is dat de:						

26. Heeft uw dienst wel eens overleg met het UWV over een reïntegratiedossier ten tijde van of nadat er een WAO-aanvraag is ingediend?	<input type="checkbox"/> nooit <input type="checkbox"/> soms <input type="checkbox"/> vaak <input type="checkbox"/> altijd
---	---

27a. Hoe beoordeelt uw dienst <i>over het geheel genomen</i> de huidige samenwerking met het UWV?	<input type="checkbox"/> goed <input type="checkbox"/> redelijk <input type="checkbox"/> matig <input type="checkbox"/> slecht
27b. En wanneer u het vergelijkt met uw samenwerking indertijd met de uvi('s)	<input type="checkbox"/> onze samenwerking met het UWV is nu <i>beter</i> dan indertijd met de uvi('s) <input type="checkbox"/> is nu <i>slechter</i> dan indertijd met de uvi('s) <input type="checkbox"/> het is niet veranderd, maar met de uvi('s) was onze samenwerking al <i>goed</i> <input type="checkbox"/> het is niet veranderd, met de uvi('s) was onze samenwerking al <i>niet goed</i>

28. Ervaart uw dienst nog knelpunten in de huidige samenwerking met het UWV?	<input type="checkbox"/> nee → VRAAG 29 <input type="checkbox"/> ja
--	--

28a. Welke knelpunten ervaart uw dienst met name?

Hebben die te maken met het UWV zelf?

nee

ja, het knelpunt met het UWV is met name:

(En/of) hebben zij te maken met zaken die buiten het UWV liggen?

nee

ja, het heeft (nog) andere oorzaken, nl

Tot slot van deze serie vragen over uw praktijkervaringen met de Wet verbetering poortwachter, willen we graag nog weten welke veranderingen uw dienst zoal signaleert nu deze wet zo'n anderhalf jaar van kracht is.

29. Welke veranderingen signaleert uw dienst bij de reïntegratietrajecten sinds de Wet verbetering poortwachter?

Bij 'onze reïntegratietrajecten' is dit sindsdien:	toegenomen	afgenomen	gelijk gebleven	onduidelijk
a. reïntegratie bij de eigen werkgever in ander passend werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. reïntegratie bij een ander werkgever	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. bemoeienis van reïntegratiebedrijven	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. bemoeienis van inkomens/schadeverzekeraars	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. bemoeienis van zorgverzekeraars	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f. inschakelen van externe hulpverleners in de arbozorg	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g. inschakelen van hulpverleners uit de curatieve sector	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h. de inbreng van uw eigen arbeidsdeskundigen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i. de inbreng van uw bedrijfsartsen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j. de betrokkenheid van de werkgevers bij de begeleiding	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k. de betrokkenheid van de werknemer bij hun begeleiding	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

30. Wat betreft de relatie tussen uw dienst en de werkgevers en de werknemers, en de relatie tussen de werkgever en werknemer onderling (wanneer er sprake is van ziekteverzuim):
Welke veranderingen signaleert uw dienst hierbij, *over het geheel genomen*, sinds de Wet verbetering poortwachter?

Onze indruk hierover is dat dit sindsdien is:	verbeterd	verslechterd	niet veranderd	onduidelijk
a. de relatie tussen onze dienst en de werkgevers bij verzuim	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. de relatie tussen onze dienst en de werknemers bij verzuim	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. de relatie tussen de werknemer en werkgever bij verzuim	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Onderstaand willen we vervolgens graag met u ingaan op uw ervaringen met de activiteiten die u kunt ontplooiën op het gebied van de preventie van ongezonde werkomstandigheden.

31. Is binnen uw dienst het omzetvolume van preventieactiviteiten in 2003 veranderd ten opzichte 2002, als het gaat om:

	<i>Dit is bij ons in 2003:</i>			
	toegenomen	afgenomen	onveranderd	weet niet
a. PAGO's	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. GPO's	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. opstellen van plannen van aanpak n.a.v. de RI&E's	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. ergonomische advisering	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. adviseren bij het opzetten van gezondheidsbeleid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f. controles op gevaarlijke stoffen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g. verzuimgesprektrainingen voor leidinggevenden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

32. Wat zijn uw verwachtingen over het omzetvolume voor 2004, wat betreft:

	<i>Onze verwachting is dat die in 2004 bij ons:</i>			
	toenemen	afnemen	gelijk blijven	weet niet
a. uw preventieactiviteiten gericht op veiligheid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. uw preventieactiviteiten gericht op gezondheid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. uw preventieactiviteiten gericht op welzijn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

33. Heeft uw dienst in 2003 zelf nog bepaalde activiteiten op dit terrein ondernomen, zoals bijvoorbeeld:

	ja	nee
a. de acquisitie voor uw preventieactiviteiten opgevoerd?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. interne specialisaties op het terrein van de preventie doorgevoerd?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. (nog) iets anders hebben wij in 2003 op dit terrein ondernomen, nl.		

34. Wat zijn uw ervaringen met de motieven/redenen van werkgevers om zich voor de preventie te laten ondersteunen? Wat speelt hierbij volgens u een rol?

	<i>Naar onze indruk speelt dit:</i>		
	een grote rol	een kleine rol	geen rol
a. wettelijke verplichtingen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. de aanwezigheid van een Arboconvenant?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. uw expertise/'know how' op het gebied van de preventie?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. tijdgebrek bij de werkgever zelf?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. een goede kosten-baten verhouding?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f. een brede opvatting bij de werkgever over HRM-beleid?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g. (nog) iets anders speelt hierbij naar onze indruk een <i>grote</i> rol, nl.			

Een nieuw beleid op het gebied van preventie is Integraal GezondheidsManagement (IGM). Hieronder wordt verstaan: Het managen van de gezondheid binnen bedrijven op een integrale manier waarbij gezondheid wordt gezien als een belangrijk aandachtspunt bij (beleids)beslissingen. Het gezondheidsbesef strekt zich daarbij zowel uit naar zorg voor gezonde personen (medewerkers, klanten, omwonenden) als naar gezonde producten, een gezond milieu en naar zorg voor het welzijn in de samenleving.

Via de volgende vragen willen we graag met u nagaan wat uw indruk is over in hoeverre de bedrijven met wie uw dienst te maken heeft dit gezondheidsbesef reeds geïntegreerd hebben in hun bedrijfsvoering.

35. In hoeverre is er bij de bedrijven met wie uw dienst een contract heeft, sprake van de volgende onderdelen van Integraal GezondheidsManagement (IGM)?

Onze indruk is dat bij 'onze bedrijven' hiervan sprake is bij :

	allemaal	het merendeel	circa de helft	een minderheid	geen
a. gezondheid is een kernwaarde voor de organisatie. Deze gedachte is geëxpliciteerd en men handelt er naar in de gehele organisatie.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. de werkomgeving is op een gezonde en veilige manier ontworpen en vormgegeven.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. bij de keuze en aanschaf van materiaal wordt rekening gehouden met de gezondheid van de medewerkers.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. aandacht voor een goede werksfeer en gezond/veilig gedrag is onderdeel van de bedrijfscultuur: zowel het management als medewerkers dragen hieraan bij.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. aandacht voor de gezondheid van medewerkers is geïntegreerd in de dagelijkse werkzaamheden en maakt onderdeel uit van het beleid.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f. de organisatie voert actief beleid ten aanzien van de gezondheid van de directe leefomgeving.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g. de organisatie produceert gezonde producten en/of diensten of stimuleert dit bij andere organisaties. De organisatie draagt de boodschap van het belang van gezonde producten en/of diensten uit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

36. In hoeverre is uw dienst betrokken bij de in- en/of uitvoering van onderdelen van Integraal GezondheidsManagement?

Wij zijn hierbij betrokken bij :

uw dienst bij 'uw bedrijven' betrokken bij:	allemaal	het merendeel	circa de helft	een minderheid	geen
a. de invoering van IGM in de organisatie?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. de uitvoering van maatregelen gericht op verbetering van de gezondheid van de medewerkers in de organisatie (zoals bijvoorbeeld adviezen over leefstijl)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. de uitvoering van maatregelen gericht op de verbetering van de gezondheid van de klanten/afnemers door middel van gezondere producten en/of diensten van de organisatie?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. de uitvoering van maatregelen gericht op de verbetering van de gezondheid van de directe leefomgeving van de organisatie?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Tot slot willen we graag nog met u ingaan op de formele verwijsbevoegdheid die uw bedrijfsartsen sinds 1 januari 2004 hebben gekregen; de zogenoemde verwijsfunctie.

37. Hanteren uw bedrijfsartsen een protocol of werkinstructie voor het doorverwijzen van werknemers, naar:

	ja	nee
a. externe hulpverleners in de reguliere zorg?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. externe hulpverleners in de arbozorg?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. hulpverleners binnen uw eigen dienst?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

38. Heeft u met uw werkgevers al afspraken gemaakt over de procedure die hiervoor bij hen zal worden aangehouden?

- met al onze werkgevers hebben wij hierover inmiddels al afspraken
- met het merendeel
- met ongeveer de helft
- met een minderheid
- met geen van onze werkgevers hebben we hierover al afspraken

39. Heeft uw dienst al afspraken gemaakt over het doorverwijzen van werknemers, met:

	<i>Heeft uw dienst hiermee afspraken over het doorverwijzen?</i>				<i>Staan die afspraken op papier?</i>	
	<i>nee, ook niet van plan</i>	<i>nog niet/wèl van plan</i>	<i>ja</i>		<i>ja</i>	<i>nee</i>
a. schadeverzekeraars	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	->	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. zorgverzekeraars	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	->	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. 1e lijns arbo-hulpverleners	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	->	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. 2e lijns arbo-hulpverleners	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	->	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. huisartsen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	->	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f. andere curatieve hulpverleners	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	->	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

40. Wat zijn bij uw dienst de eerste ervaringen met deze formele verwijsbevoegdheid? Is sindsdien het aantal verwijzingen van uw bedrijfsartsen veranderd?

	toegenomen	afgenomen	onveranderd	weet niet
a. naar de reguliere zorg is het aantal verwijzingen:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. naar de arbozorg is het aantal verwijzingen:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

41. Is het aantal verwijzingen sindsdien veranderd bij de volgende soorten klachten?

	toegenomen	afgenomen	onveranderd	weet niet
a. bij psychische klachten is het aantal verwijzingen:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. bij longklachten is het aantal verwijzingen:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. bij huidklachten is het aantal verwijzingen:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. bij rugklachten is het aantal verwijzingen:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. bij RSI-klachten is het aantal verwijzingen:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f. bij ons is er bij (nog) een andere klacht sprake van <i>een toename</i> van het aantal verwijzingen, nl. bij:				

.....

U bent nu klaar met het invullen van deze vragenlijst
HARTELIJK DANK VOOR UW MEDEWERKING AAN DEZE PEILING
EN DE TIJD DIE U HIERVOOR BESCHIKBAAR HEEFT GESTELD

Wilt u onderstaand aangeven wie deze vragenlijst heeft/hebben ingevuld en of de antwoorden mogen worden beschouwd als 'een gemiddelde voor uw gehele dienst' (of vestiging, indien dit in uw geval van toepassing is)?

Deze vragenlijst is ingevuld door: (functie)

(functie)

Bij welke vragen schetst het antwoord een representatief beeld van uw gehele dienst (of vestiging)?

- 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.

TNO Work and Employment

Retouradres: Postbus 718, 2130 AS Hoofddorp

Aan de contactpersonen bij de diensten
die deelnemen aan het arbodienstenpanel

Onderwerp

Vijfde peiling bij het arbodienstenpanel

Geachte heer/mevrouw ,

Als contactpersoon van één van de ruim 100 arbodiensten die deelnemen aan het arbodienstenpanel sturen wij u bijgaand de vragenlijst toe voor de vijfde peiling bij dit panel. Deze vragenlijst is opgesteld in nauw overleg met de Begeleidingscommissie 'Arbodienstenpanel' waarin zitting hebben SZW, BOA, de koepels van arbodiensten en de meeste grote landelijke arbodiensten.

In deze vijfde peiling staat de Wet verbetering Poortwachter centraal. Daarnaast wordt ingegaan op de preventie van ongezonde werkomstandigheden en de formele verwijzbevoegdheid die de bedrijfsartsen sinds 1 januari 2004 hebben gekregen. Onderwerpen waarover veel wordt gesproken en waarvan het van groot belang is dat daarover ook het geluid van de arbodiensten zelf wordt gehoord. Om deze reden doen wij een dringend beroep op een hoge respons, want alleen dan kunnen wij de ervaringen en meningen van de arbodiensten over deze zaken goed voor het voetlicht brengen.

Het invullen van deze vragenlijst zal naar onze inschatting al met al een uur in beslag nemen. Gezien de onderwerpen en het doel van deze peiling hopen wij dat dit voor uw dienst geen onoverkomelijk bezwaar zal vormen om hieraan mee te werken.

Op het voorblad van de enquête wordt nader toegelicht hoe de vragenlijst moet worden ingevuld.

Hierbij wordt ook nog het volgende punt aangestipt:

Bij de vorige peilingen leerde de praktijk dat het voor grote landelijke of grote regionale diensten lastig was om de ervaringen van alle vestigingen gezamenlijk weer te geven. Indien dit op uw dienst van toepassing is, dan bestaat er de mogelijkheid de vragenlijst in te vullen per vestiging of namens een groep van vestigingen.

Polarisavenue 151
P.O. Box 718
2130 AS Hoofddorp
The Netherlands

www.arbeid.tno.nl

T +31 23 554 93 93
F +31 23 554 93 94

Date

22 januari 2004

Our reference

15883/10034.ams/swa

E-mail

r.vamstel@arbeid.tno.nl

Doorkiesnummer

023 554 95 06

Doorkiesfax

023 554 93 04

The Standard Conditions for Research Instructions given to TNO, as filed at the Registry of the District Court and the Chamber of Commerce in The Hague shall apply to all instructions given to TNO.

Wij laten de keuze echter graag aan u wat u voor uw dienst het meest gewenst acht: één vragenlijst die voor de gehele dienst wordt ingevuld, of de vestigingen afzonderlijk een vragenlijst laten invullen.

Indien uw voorkeur uitgaat naar 'één vragenlijst voor de gehele dienst':

In dat geval kunt u bijgevoegde vragenlijst invullen en aan ons retourneren via de antwoordenvelop.

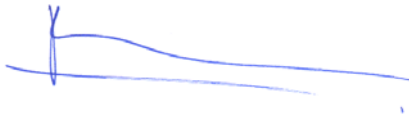
Indien uw voorkeur uitgaat naar 'via vestigingen wordt de vragenlijst ingevuld':

In dat geval kunt u contact opnemen met Renée van Amstel van TNO Arbeid (telefoon: 023 5549393) om door te geven hoeveel vestigingen dit zullen betreffen. Wij zullen dan voor elk een vragenlijst met bijbehorend respondentnummer klaarmaken en naar u toesturen.

Gezien het belang van het in kaart brengen van de ervaringen en meningen van de arbodiensten over de onderwerpen die in deze peiling centraal staan, hopen wij weer op u te kunnen rekenen.

Wij danken u alvast voor uw medewerking.

Met vriendelijke groet,
TNO Arbeid

A handwritten signature in blue ink, consisting of a vertical line on the left and a long, sweeping horizontal line extending to the right.

drs. R.J. van Amstel
Projectleider

Bijlage: Vragenlijst Arbodienstenpanel 2004, vijfde peiling

TNO Work and Employment

Retouradres: Postbus 718, 2130 AS Hoofddorp

«dienst__»
T.a.v. «gesl» «naam»
«adres»
«pcode» «plaats»

Onderwerp

Vragenlijst vijfde peiling arbodienstenpanel

Geachte «gesl» «naam»,

Eind januari hebben wij u, als contactpersoon bij uw dienst voor het arbodienstenpanel, de vragenlijst toegestuurd voor de vijfde peiling. Inmiddels hebben al meer dan 40 diensten deze vragenlijst ingevuld en teruggestuurd. Uw dienst zat daar helaas nog niet bij maar wij hopen uiteraard dat wij ook uw vragenlijst op korte termijn tegemoet kunnen zien.

Naast de mogelijkheid van schriftelijk invullen, bestaat er inmiddels ook de mogelijkheid om de vragenlijst via internet in te vullen.

Wanneer u van deze digitale versie gebruik wilt maken, dan moet u gaan naar:

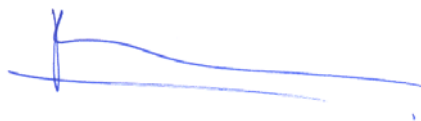
<http://arbeid.pg.tno.nl/arbodiensten>

en daar uw respondentnummer en uw wachtwoord invullen. Voor uw dienst zijn dit: «ID» (= uw respondentnummer) en «wwoord» (= uw wachtwoord).

N.B. Wanneer u de vragenlijst via vestigingen van uw dienst wilt laten invullen, dan graag hierover eerst contact opnemen met ondergetekende (telefoon: 023 5549506, e-mail: r.vamstel@arbeid.tno.nl) om door te geven hoeveel vestigingen dit zullen betreffen. Wij zullen dan namelijk voor elk een vragenlijst met bijbehorend respondentnummer en wachtwoord klaarmaken en naar u toesturen.

Wij hopen dat wij uiteindelijk weer op iedereen zullen kunnen rekenen en danken u alvast voor uw medewerking.

Met vriendelijke groet *,
TNO Arbeid



Renée van Amstel
Projectleider

Polarisavenue 151
P.O. Box 718
2130 AS Hoofddorp
The Netherlands

www.arbeid.tno.nl

T +31 23 554 93 93
F +31 23 554 93 94

Date

5 maart 2004

Our reference

16242/10034/ams/swa

E-mail

r.vamstel@arbeid.tno.nl

Doorkiesnummer

023 554 95 06

Doorkiesfax

023 554 93 04

The Standard Conditions for Research Instructions given to TNO, as filed at the Registry of the District Court and the Chamber of Commerce in The Hague shall apply to all instructions given to TNO; the Standard Conditions will be sent on request.

* Deze brief is u ook per e-mail toegezonden, indien wij over uw e-mailadres beschikten.

A.2 Weegprocedure en weegfactoren

Weegprocedure en weegfactoren

Bij het ongewogen bestand telt de stem van iedere dienst even zwaar mee binnen het totaal. Op deze wijze wordt inzicht verkregen in hoe de diensten tegen bepaalde zaken aankijken respectievelijk wat hun ervaringen hiermee zijn.

Om daarnaast een indruk te krijgen hoe een en ander moet worden gezien in de context van het aantal werknemers waarmee deze diensten te maken hebben, zullen de antwoorden van de diensten moeten worden gerelateerd aan het aantal werknemers dat zij onder zorg hebben. De stem van een grote dienst gaat dan zwaarder binnen het totaal meetellen dan de stem van een kleine dienst. Om dit te bewerkstelligen is op de gegevens de volgende statistische weegprocedure toegepast:

Gekeken is naar het aantal werknemers dat de onderzoeksgroep van 86 arbodiensten in totaal onder hoede heeft. Voor elke dienst is vervolgens berekend hoe groot hun aandeel/’gewicht’ is binnen de onderzoeksgroep qua aantal werknemers onder zorg.

Bij weging van het bestand is in dit geval dus sprake van proportionele weging: het antwoord van een dienst wordt gewogen naar het proportionele aantal werknemers dat de dienst onder zorg heeft binnen de onderzoeksgroep. De ‘gewogen’ resultaten geven als het ware aan op welk percentage *werknemers* een bepaald fenomeen, antwoord, betrekking heeft in plaats van op welk percentage van de *diensten*.

Voor een overzicht van de weegfactoren, zie de volgende pagina.

Onderstaand overzicht geeft van alle (86) diensten achtereenvolgens weer:

- het aantal werknemers dat men onder zorg heeft,
- het procentuele aandeel binnen de onderzoeksgroep,
- de factor waarmee wordt gewogen.

nr.	aantal werknemers onder zorg	% van totaal	weegfactor	nr.	aantal werknemers onder zorg	% van totaal	weegfactor
1	300	0,01%	,01	44	25000	0,88%	,76
2	500	0,02%	,02	45	25000	0,88%	,76
3	670	0,02%	,02	46	25000	0,88%	,76
4	1200	0,04%	,04	47	25000	0,88%	,76
5	1250	0,04%	,04	48	28000	0,99%	,85
6	1350	0,05%	,04	49	29000	1,02%	,88
7	1450	0,05%	,04	50	30000	1,06%	,91
8	1450	0,05%	,04	51	30000	1,06%	,91
9	1900	0,07%	,06	52	30000	1,06%	,91
10	2000	0,07%	,06	53	30000	1,06%	,91
11	2200	0,08%	,07	54	30000	1,06%	,91
12	2500	0,09%	,08	55	30000	1,06%	,91
13	2700	0,10%	,08	56	32000	1,13%	,97
14	2700	0,10%	,08	57	32000	1,13%	,97
15	3000	0,11%	,09	58	34000	1,20%	1,03
16	3000	0,11%	,09	59	34500	1,22%	1,05
17	3400	0,12%	,10	60	36000	1,27%	1,09
18	3600	0,13%	,11	61	36500	1,29%	1,11
19	3700	0,13%	,11	62	38000	1,34%	1,15
20	3900	0,14%	,12	63	38000	1,34%	1,15
21	4400	0,16%	,13	64	40000	1,41%	1,21
22	4500	0,16%	,14	65	40000	1,41%	1,21
23	5000	0,18%	,15	66	40000	1,41%	1,21
24	5150	0,18%	,16	67	42065	1,48%	1,28
25	5500	0,19%	,17	68	45000	1,59%	1,36
26	6000	0,21%	,18	69	48500	1,71%	1,47
27	6000	0,21%	,18	70	50000	1,76%	1,52
28	6400	0,23%	,19	71	50000	1,76%	1,52
29	6500	0,23%	,20	72	51000	1,80%	1,55
30	7500	0,26%	,23	73	53000	1,87%	1,61
31	7500	0,26%	,23	74	55000	1,94%	1,67
32	8000	0,28%	,24	75	55000	1,94%	1,67
33	8061	0,28%	,24	76	55000	1,94%	1,67
34	9000	0,32%	,27	77	55000	1,94%	1,67
35	10000	0,35%	,30	78	56000	1,97%	1,70
36	12000	0,42%	,36	79	60000	2,12%	1,82
37	15000	0,53%	,45	80	61691	2,18%	1,87
38	15000	0,53%	,45	81	75000	2,64%	2,27
39	16500	0,58%	,50	82	90000	3,17%	2,73
40	20000	0,71%	,61	83	100000	3,53%	3,03
41	22700	0,80%	,69	84	105000	3,70%	3,18
42	23000	0,81%	,70	85	200000	7,05%	6,06
43	24500	0,86%	,74	86	500000	17,63%	15,16
				Totaal	2.836.237	100%	86

A.3 Tabellenbijlage

A.3.1

In deze bijlage zijn aanvullende tabellen en overzichten opgenomen bij de verschillende hoofdstukken.

De nummering volgt de hoofdstuknummering van het rapport (en vervolgens de nummering van de tabellen in deze hoofdstukken).

Tabellen die beginnen met B1 horen bij hoofdstuk 1, die beginnen met B2 bij hoofdstuk 2, etc.

Aanvullende tabellen bij hoofdstuk 2

Tabel B2.3 Wat wordt door de diensten bijgehouden in een geautomatiseerd informatiesysteem?
(86 diensten; percentages bij weging naar aantal werknemers onder zorg)

Dit houden wij bij voor:		alle werkgevers	het merendeel	circa de helft	een minderheid	geen v.d. werkgevers	g.a.
- de verzuimgegevens	<i>n.s.</i>	82%	12%	0%	3%	3%	0%
- de eigen tijdsbesteding aan de verzuimbegeleiding	<i>n.s.</i>	85%	2%	0%	5%	8%	0%

. sign. verschil bij type dienst (extern/intern):

▲ interne diensten vaker, ▼ interne diensten minder vaak

. sign. verschil bij grootte v.d. dienst (klein/middelgroot/groot):

△ kleine diensten vaker, ▽ kleine diensten minder vaak

n.s. = niet significant: geen sign. verschil bij type noch bij grootte van de dienst

de toets is uitgevoerd op het niet-gewogen bestand

Tabel B2.4 Het verzuim bij de bedrijven met wie men een contract heeft:
Is dit volgens de diensten veranderd sinds de invoering van de WvP?
(86 diensten; percentages bij weging naar aantal werknemers onder zorg)

	toe- genomen	af- genomen	gelijk gebleven	on- duidelijk	geen antwoord
- het verzuim < 6 weken	3%	▽ 64%	30%	2%	1%
- het verzuim van 6-12 weken	2%	▼▽ 81%	▲△ 14%	2%	1%
- het verzuim van 13-39 weken	1%	▽ 77%	△ 19%	2%	1%
- het verzuim > 39 weken	1%	▽ 64%	34%	△ 1%	0%
- aantal aanvragen voor WAO	1%	▽ 93%	△ 3%	3%	0%

. sign. verschil bij type dienst (extern/intern):

▲ interne diensten vaker, ▼ interne diensten minder vaak

. sign. verschil bij grootte v.d. dienst (klein/middelgroot/groot):

△ kleine diensten vaker, ▽ kleine diensten minder vaak

n.s. = niet significant: geen sign. verschil bij type noch bij grootte van de dienst

de toets is uitgevoerd op het niet-gewogen bestand

Tabel B2.5 Het verzuimpercentage bij de bedrijven met wie men een contract heeft:
Is dit volgens de diensten veranderd sinds de invoering van de WvP?
(86 diensten; percentages bij weging naar aantal werknemers onder zorg)

		toe- genomen	af- genomen	gelijk gebleven	on- duidelijk	geen antwoord
- vz% bij kleine bedrijven	<i>n.s.</i>	0%	52%	14%	25%	9%
- vz% bij middelgrote bedrijven		0%	▼▼ 82%	▲▲ 4%	10%	4%
- vz% bij grote bedrijven		0%	▽ 86%	△ 3%	11%	0%

. sign. verschil bij type dienst (extern/intern): ▲ interne diensten vaker, ▼ interne diensten minder vaak

. sign. verschil bij grootte v.d. dienst (klein/middelgroot/groot): △ kleine diensten vaker, ▽ kleine diensten minder vaak

n.s. = niet significant: geen sign. verschil bij type noch bij grootte van de dienst

de toets is uitgevoerd op het niet-gewogen bestand

Tabel B2.6 De hoeveelheid tijd die men als dienst besteedt aan de verzuimbegeleiding:
Is dit volgens de diensten veranderd sinds de invoering van de WvP?
(86 diensten; percentages bij weging naar aantal werknemers onder zorg)

		toe- genomen	af- genomen	gelijk gebleven	on- duidelijk	geen antwoord
- aantal contacten met werknemers	<i>n.s.</i>	35%	32%	31%	2%	0%
- overleg met de werkgever	<i>n.s.</i>	65%	0%	35%	0%	0%
- overleg met verzekeraars	<i>n.s.</i>	6%	6%	58%	27%	3%
- overleg met het UWV		10%	40%	▲ 39%	▼ 11%	0%
- administratieve taken	<i>n.s.</i>	89%	4%	7%	0%	0%

. sign. verschil bij type dienst (extern/intern): ▲ interne diensten vaker, ▼ interne diensten minder vaak

. sign. verschil bij grootte v.d. dienst (klein/middelgroot/groot): △ kleine diensten vaker, ▽ kleine diensten minder vaak

n.s. = niet significant: geen sign. verschil bij type noch bij grootte van de dienst

de toets is uitgevoerd op het niet-gewogen bestand

Tabel B2.7 Wordt het tijdspad waarbinnen een en ander moet plaatsvinden, gerealiseerd?
(86 diensten; percentages bij weging naar aantal werknemers onder zorg)

In hoeverre lukt dit?	altijd	meestal	soms	nooit	g.a.
- binnen 1e week ziekmelding bij de arbodienst	▲▲ 29%	63%	8%	0%	0%
- vóór 6e week een probleemanalyse opstellen	13%	75%	▲ 10%	0%	2%
- vóór 8e week een plan van aanpak opstellen	8%	▽ 43%	47%	0%	2%
- 1x per 6 weken evaluatie over de voortgang	n.s. 28%	62%	8%	0%	2%
- in 13e week verzuimmelding bij het UWV	n.s. 46%	44%	6%	1%	3%
- als de WAO-aanvraag niet wordt uitgesteld: vóór 37e week een reïntegratieverslag	n.s. 46%	52%	0%	0%	2%

. sign. verschil bij type dienst (extern/intern): ▲ interne diensten vaker, ▼ interne diensten minder vaak

. sign. verschil bij grootte v.d. dienst (klein/middelgroot/groot): △ kleine diensten vaker, ▽ kleine diensten minder vaak

n.s. = niet significant: geen sign. verschil bij type noch bij grootte van de dienst

de toets is uitgevoerd op het niet-gewogen bestand

Tabel B2.8 Veranderingen sinds de WvP bij de reïntegratietrajecten?
(86 diensten; percentages bij weging naar aantal werknemers onder zorg)

Bij 'onze reïntegratietrajecten' is dit:	toe- genomen	af- genomen	gelijk gebleven	on- duidelijk	geen antwoord
- reïntegratie bij de eigen werkgever in ander passend werk	▼▽ 80%	0%	▲▲ 13%	0%	7%
- reïntegratie bij een andere werkgever	n.s. 50%	0%	35%	8%	7%
- bemoeienis van reïntegratiebedrijven	▼▽ 62%	1%	▲▲ 23%	6%	8%
- bemoeienis van schadeverzekeraars	▼ 50%	0%	▲ 28%	15%	7%
- bemoeienis van zorgverzekeraars	▼ 42%	0%	30%	21%	7%
- inschakelen van externe hulpverleners in de arbozorg	▼▽ 65%	1%	▲▲ 22%	5%	7%
- inschakelen van hulpverleners uit de curatieve zorg	▼ 51%	0%	▲ 36%	6%	7%
- de inbreng van onze eigen arbeidsdeskundigen	▼▽ 81%	0%	▲▲ 11%	1%	7%
- de inbreng van onze eigen bedrijfsartsen	▼▽ 58%	2%	▲▲ 31%	2%	7%
- de betrokkenheid van de werkgevers bij de begeleiding	▼▽ 88%	0%	▲▲ 5%	0%	7%
- de betrokkenheid van de werknemer bij hun begeleiding	▼▽ 78%	0%	▲ 15%	0%	7%

. sign. verschil bij type dienst (extern/intern): ▲ interne diensten vaker, ▼ interne diensten minder vaak

. sign. verschil bij grootte v.d. dienst (klein/middelgroot/groot): △ kleine diensten vaker, ▽ kleine diensten minder vaak

n.s. = niet significant: geen sign. verschil bij type noch bij grootte van de dienst

de toets is uitgevoerd op het niet-gewogen bestand

Tabel B2.9 Veranderingen sinds de WvP in de relaties?
(86 diensten; percentages bij weging naar aantal werknemers onder zorg)

Deze relatie is sindsdien bij verzuim:		ver- beterd	ver- slechterd	niet veranderd	on- duidelijk	geen antwoord
- tussen onze dienst en de werkgevers	▽	55%	2%	△ 36%	4%	3%
- tussen onze dienst en de werknemers	n.s.	36%	1%	54%	6%	3%
- tussen de werknemer en werkgever		54%	6%	▲ 17%	19%	3%

. sign. verschil bij type dienst (extern/intern): ▲ interne diensten vaker, ▼ interne diensten minder vaak

. sign. verschil bij grootte v.d. dienst (klein/middelgroot/groot): △ kleine diensten vaker, ▽ kleine diensten minder vaak

n.s. = niet significant: geen sign. verschil bij type noch bij grootte van de dienst

de toets is uitgevoerd op het niet-gewogen bestand

Aanvullende tabellen en overzichten bij hoofdstuk 3

Tabel B3.1 Welke onderwerpen worden in de probleemanalyse opgenomen?
(86 diensten; percentages bij weging naar aantal werknemers onder zorg)

In onze probleemanalyse staat:		altijd	meestal	soms	nooit	g.a.
- de te verwachten verzuimduur	<i>n.s.</i>	66%	27%	7%	0%	0%
- inschatting oorzaken van het verzuim	<i>n.s.</i>	74%	21%	4%	1%	0%
- inschatting mogelijkheden voor reïntegratie	<i>n.s.</i>	76%	24%	0%	0%	0%
- advies aan de werkgever voor reïntegratie	<i>n.s.</i>	75%	21%	4%	0%	0%
- advies aan de werknemer voor reïntegratie	<i>n.s.</i>	73%	21%	6%	0%	0%
- acties die wij evt. nog zullen ondernemen	<i>n.s.</i>	63%	29%	6%	2%	0%
- voorstel voor evaluatiemomenten	<i>n.s.</i>	51%	19%	30%	0%	0%

. sign. verschil bij type dienst (extern/intern):

▲ interne diensten vaker, ▼ interne diensten minder vaak

. sign. verschil bij grootte v.d. dienst (klein/middelgroot/groot):

△ kleine diensten vaker, ▽ kleine diensten minder vaak

n.s. = niet significant: geen sign. verschil bij type noch bij grootte van de dienst

de toets is uitgevoerd op het niet-gewogen bestand

De 23 diensten die aangeven nog knelpunten/problemen te ervaren bij het opstellen van de probleemanalyses, lichten als volgt toe wat met name voor hen nog een knelpunt vormt.

a. Toelichtingen die vooral betrekking hebben op de administratieve rompslomp rond de probleemanalyses en de tijd die men hieraan moet besteden.

(door 11 diensten aangestipt)

- Belachelijke hoeveelheid (papier)werk.
- De administratieve rompslomp + het feit dat we nog geen automatisch signaal bij 6 weken verzuim hebben; waardoor we het handmatig moeten bijhouden
- Te grote administratieve belasting ten gevolge van de 6-weken evaluaties na elke probleemanalyse.
- Omdat de duur van verzuim moeilijk te voorspellen valt, maken wij altijd op 6 weken een probleemanalyse. Dit geeft een grote administratieve belasting en kost veel tijd!
- De UWV-formulieren zijn tijdrovend en advieskracht kan je lastig kwijt.
- a) De vele administratie b) Goede adviezen geven, evaluatie plan van aanpak.
- De tijdigheid.
- Teveel administratieve ballast en teveel vragen en antwoorden waar de werkgever vervolgens niet zoveel mee kan.
- De administratieve rompslomp + de tijdsdruk om de termijn van 6 weken te halen.
- Interne procesproblemen (planning).
- Bureaucratie en veel papier.

b. Toelichtingen die vooral op inhoudelijk kwesties betrekking hebben.

(door 12 diensten aangestipt)

- Verschil in interpretatie van het criterium GBDM (Geen Benutbare Duurzame Mogelijkheden) door Arboprofessionals resp het UWV (bij de toetsing van Rei-verslagen)
- De vertaling van de beperkingen van de FML (Functionele MogelijkhedenLijst) naar daadwerkelijke passende functies/werkzaamheden binnen klant-bedrijven
- Te weinig aan info van de werkgever.
- De vragen zijn toekomstgericht, maar dat kan in de geneeskunde alleen een inschatting zijn.
- Te theoretisch.
- Het werkgeversaandeel in de functie-informatie ontbreekt of schiet tekort.
- Spanningsveld tussen enerzijds eisen UWV en anderzijds behoefte werkgever.
- Prognose is vaak een 'multifactorieel' bepaald verhaal, niet primair medisch. Bij alleen een medische problemen is het al lastig.
- "Onzinnige" probleemanalyse bij bijv. ziekenhuisopname of terminale patiënten. Bureau-cyclisch.
- Goede probleediagnose en concreet advies aan werkgever/werknemer over te nemen acties
- Medische informatie is in verband met het medisch ambtsgeheim niet toegestaan. Daarnaast dient de privacy van de werknemer gerespecteerd te worden. Wat houden we dan nog over??? Hier is echt een probleemsituatie geschapen....
- Advies aan werkgever en werknemer onvoldoende concreet geformuleerd.

Aanvullende tabellen bij hoofdstuk 4

Tabel B4.2 Wie wordt bij de reïntegratietrajecten als de casemanager aangewezen?
(86 diensten; percentages bij weging naar aantal werknemers onder zorg)

Bij onze trajecten is de casemanager:		altijd	meestal	soms	nooit	g.a.
- iemand van het bedrijf v.d. werknemer	▲△	23%	▼▽ 64%	▼ 13%	0%	0%
- iemand van onze dienst		4%	12%	▼ 53%	▲ 29%	2%
- iemand van de brancheorganisatie		0%	0%	▼ 37%	▲ 51%	12%
- iemand anders dan bovengenoemd		0%	0%	▼ 51%	▲ 43%	6%

. sign. verschil bij type dienst (extern/intern):

▲ interne diensten vaker, ▼ interne diensten minder vaak

. sign. verschil bij grootte v.d. dienst (klein/middelgroot/groot):

△ kleine diensten vaker, ▽ kleine diensten minder vaak

n.s. = niet significant: geen sign. verschil bij type noch bij grootte van de dienst

de toets is uitgevoerd op het niet-gewogen bestand

Aanvullende overzichten bij hoofdstuk 5

Door degenen die aangeven dat het bij hen is voorgekomen dat het UWV de ingediende WAO-aanvraag in eerste instantie niet in behandeling nam omdat het dossier volgens hen 'niet compleet/onvolledig' was, wordt door 26 diensten tevens nog nader toegelicht welke cruciale onderdelen hierin dan 'meestal' of 'soms' ontbraken.

Wat ontbrak meestal?

- (5 keer genoemd) Plan van aanpak
- (4 keer genoemd) Werkgeversgedeelte; 1 maal met de toevoeging:
"Het formulier WA 40 ontbrak"
- (3 keer genoemd) Probleemanalyse, maar wel met de toevoeging:
"werd niet (h)erkend door het UWV"
"die was opgenomen in de medische informatie, maar dat werd door het UWV niet geaccepteerd, moest apart stuk zijn"
"vermeend verkeerd formulier voor de probleemanalyse"
- (2 keer genoemd) Evaluatie van de werknemer
- Actueel oordeel, met de toevoeging:
"omdat wij dit verwerken in de medische informatie. Maar omdat leken (claimbeoordelaars) dit beoordelen, wordt dat inhoudelijk niet meegewogen."
- Actueel medisch oordeel, met de toevoeging:
"maar dat zat er wel bij; was een 'format' probleem" "
- Medische bijlage niet meegestuurd

Het betrof iets anders, te weten:

- (2 keer genoemd) Een handtekening
- Een bijlage (van set formulieren van het UWV zonder dat deze hoeft te worden ingevuld).
- Als reden werd genoemd: te laat niet ingevuld, terwijl het op tijd was. Er had n.v.t. ingevuld moeten worden.
- Er ontbreekt niets aan, maar bij de uitvoerende instanties raken formulieren zoek !!
- Onvolledige gegevens
- Onvolledig ingevuld
- Vormfouten, bureaucratie UWV
- Dit zijn vooral de tussentijdse evaluatiemomenten tussen leidinggevende en werknemer die er wel vaak zijn geweest maar niet altijd netjes schriftelijk zijn vastgelegd.
- Inzicht in de ondernomen acties. We hadden scherper kunnen en moeten rapporteren

Wat ontbrak soms?

- (3 keer genoemd) Plan van aanpak
- Medische informatie & actueel oordeel (vaak ten onrechte!)
- Gegevens van ons als arbodienst (onduidelijk wat moest worden aangeleverd)
- FME lijst
- Verslag werkgever
- Werknemersdeel

Het betrof iets anders, te weten:

- Handtekeningen (vooral in de beginfase, begin 2003)
- Een handtekening of een andere onbenulligheid
- Een verslag of formulier
- Richtlijnen niet aantoonbaar gevolgd

Aanvullende tabellen en overzichten bij hoofdstuk 6

Tabel B6.1 Overleg met het UWV: Heeft men dat, in welk stadium, en hoe vaak?
(86 diensten; percentages bij weging naar aantal werknemers onder zorg)

Heeft de dienst overleg met het UWV:	nooit	soms	vaak	altijd	g.a.	
- vóórdat sprake is van een WAO-aanvraag?	34%	▼ 56%	▲ 6%	0%	4%	
- ten tijde van of na een WAO-aanvraag?	n.s.	4%	87%	6%	0%	3%

. sign. verschil bij type dienst (extern/intern):

▲ interne diensten vaker, ▼ interne diensten minder vaak

. sign. verschil bij grootte v.d. dienst (klein/middelgroot/groot):

△ kleine diensten vaker, ▽ kleine diensten minder vaak

n.s. = niet significant: geen sign. verschil bij type noch bij grootte van de dienst

de toets is uitgevoerd op het niet-gewogen bestand

De 70 diensten die aangeven nog knelpunten/problemen te ervaren in de huidige samenwerking met het UWV, lichten als volgt toe wat met name voor hen een knelpunt vormt.

***Opmerkingen/toelichtingen die betrekking hebben op het UWV zelf
(door 69 diensten gegeven)***

a. Knelpunten die vooral betrekking hebben op de organisatie binnen het UWV:

- De bereikbaarheid en (ten tweede, de onnozelheid van de werknemers).
- Slechte bereikbaarheid, slechte en frequent wisselende inhoudelijke adviezen, administratieve processen slecht op orde, erg "werknemer" beschermend.
- Slechte bereikbaarheid en wisselende collega's.
- Bereikbaarheid, traagheid, geringe klantvriendelijkheid
- Bereikbaarheid, het niet toepassen van hoor en wederhoor (niet alleen varen op verhaal werknemer), formele opstelling
- Bereikbaarheid !
- Bereikbaarheid, starheid.
- Bereikbaarheid, bureaucratische benadering, te starre benadering, hautaine houding.
- Bereikbaarheid
- Persoonlijke bereikbaarheid en beschikbaarheid van UWV-medewerkers. De bereidheid om elkaars denkkader te volgen: UWV medewerkers hebben te weinig een oplossingsgericht denkkader, maar strikt toetsend.

- De voortgang, de inhoud van de beoordeling is afhankelijk van de arts, de tijdslijnen welke niet gehaald worden, dossiers welke zoek zijn, enz.
- De achterstanden.
- De wachttijden bij de correspondentie cq de antwoorden.
- Drukke/tijd
- De verwerking van de gegevensstroom (traag).
- Zeer trage verwerking dossiers
- Doorlooptijd dossiers, slechte communicatie.
- De achterstanden bij UWV en het UWV heeft geen tijd / mogelijkheden voor regulier overleg.
- Traagheid in behandeling

- Bureaucratische organisatie, teveel schijven, teveel verzekeringsartsen/arbeidsdeskundigen voor een bedrijf.
- De verregaande bureaucratie.
- De deskundigen zijn goed maar het instituut knudde: bureaucratisch, klantvriendelijk, rechtlijnig.
- Bureaucratisch en onduidelijk welk kantoor
- Lange lijnen (soms) -> lange besluitlijnen.
- Vaak nog bureaucratische cultuur. Afwijzingen vanwege vermeende procedurefouten (kost tijd om het uit te zoeken; vaak onterecht + draagt niet bij aan positieve oplossing). Functionarissen slecht bereikbaar. Second opinions gebeuren te laat.

- De onderlinge afstemming.
- Onderlinge communicatie tussen de vestigingen met betrekking tot één werkgever, Toeneemende ondeskundigheid en gebrek aan klantgerichtheid.
- De communicatie
- Het is minimale of matige communicatie, en weinig tot geen daadkracht.
- Communicatie, overleg, informatie.
- Dat er geen communicatie is, ook als je erom vraagt.

- Ze werken langs elkaar heen. De linkerhand weet niet wat de rechter doet. De arbeidsdeskundige overlegt niet met de verzekeringsgeneeskundige, etc. Regelmatig dossiers zoek. Geen behoorlijke registratie van 13 weekse meldingen, etc.
- Geen vaste contactpersoon.
- Afhandeling door diverse kantoren, er is niet één aanspreekpunt/team.
- Niet helder wie aan te spreken, geen duidelijke communicatie, en ze volgen niet altijd dezelfde "lijn".
- Ontoegankelijk, geen respons, dossiers kwijt bij het UWV en geen communicatie tussen afdelingen.
- Zoekraken van meldingen en gegevens (fusieperikelen).
- Deskundigheid + klantgerichtheid.
- Gemakzuchtig personeel; steekt de nek nóóit uit (want dat zou wel eens tijd na werktijd kunnen kosten en in dubio krijgt de patiënt immers hún voordeel van de twijfel, hoewel een slimme boer ziet dat ze beduveld worden).

b. Knelpunten die vooral betrekking hebben op inhoudelijke zaken bij het UWV:

- Geen regulier overleg
- Geen regulier overleg meer mogelijk op klantniveau
- Ze willen regionaal geen afspraak maken, terwijl dit landelijk wel is afgesproken tussen het UWV en de ArboUnie
- Het ontbreken van overlegmomenten tussen bedrijfsarts - verzekeringsarts. Verzekeringsartsen op verre afstand
- Geen vooroverleg mogelijk.
- Geen bereidheid tot overleg.
- Bereikbaarheid en overlegbereidheid.
- Meer overleg wenselijk
- Het zou wenselijk zijn als het UWV, alvorens een uitspraak te doen in het kader van de WAO, overlegt met de bedrijfsarts of hem/haar verzoekt de laatste info op te sturen. (De informatie die de arbodienst heeft opgestuurd kan door de achterstanden namelijk gedateerd zijn.)
- Overleg is informeel en niet formeel geregeld.
- Moeilijk mee te overleggen, regelmatig ronduit arrogante opstelling. Kwaliteit van de WAO-beoordelingen soms uitermate pover.
- Gebrek aan overleg bij deskundigen oordeel. Geen antwoord op vragen. Geen of beperkt meedenken in oplossingen bij individuele casus. Behoudens in situaties waarbij er nog structureel overleg via werkgever teams is. Bij grotere werkgevers waarbij sprake is van een WG-team, is de samenwerking met het UWV namelijk redelijk tot goed.
- Diversiteit in beleid / in uitspraken. Communicatie -> alleen procedureel denken i.p.v. pragmatisch.
- Verschillende opvattingen op verschillende kantoren UWV.
- De willekeur, de onvoorspelbaarheid van hun beoordelingen.
- De (in)consistentie in oordeelsvorming, door gebrek aan communicatie (hoor-wederhoor).
- Tijdige afhandeling, bereikbaarheid, ontbreken van transparantie en uniformiteit in afhandelen WAO- beoordelingen.
- Onduidelijk beleid, b.v. bij deskundigenoordeel e.d.
- Reactie op werkgevers, strakke, soms rigide behandeling reïntegratietrajecten, vooral procedureel, weinig op inhoud.
- Ze stellen zich erg toetsend op.
- Men beoordeelt op formuleren en niet op inhoud.

- Bij de toepassing van de Wet REA. Verschil van inzicht bij lastige dossiers, ziekte of gebrek. Scannen van reïntegratiedossiers in Heerlen.
- De verkorte probleemanalyse wordt door hun administratie standaard als ontoereikend beoordeeld omdat zij er alleen administratief naar kijken. Ondanks uitleg blijven zij hardnekkig probleemanalyses onterecht afdoen als incompleet!!
- Verschil in interpretatie van het begrip 'geen duurzaam benutbare mogelijkheden', en een second opinion zonder overleg met ons als arbodienst en soms uitgevoerd door onervaren artsen bij het UWV waardoor grote kans op medicalisering.
- De strikte scheiding in werk, wat consultatie met de persoon die bedrijf kent onmogelijk maakt.
- Dat je als arbodienst niet als directe partner wordt gezien, en het UWV heeft geen tijd voor overleg op het bedrijf.
- Zelf hebben ze een administratieachterstand en puur bureaucratische beoordeling door administratieve medewerkers.
- Ondeskundigheid m.b.t. de branche
- Onzorgvuldige bij de medische toetsing en de tijdigheid.
- Hun kennis van de wetgeving

Opmerkingen/toelichtingen die betrekking hebben op zaken 'buiten' het UWV (door 14 diensten gegeven)

- Het UWV moet nu retrospectief de reïntegratie beoordelen. Het blijft een groot gemis dat het UWV niet meer middels bv. een vooroverleg bij de dreigende WAO-dossiers betrokken kan worden. Nu lijkt de WAO-beoordeling wel een tombola.
- Er mag geen "warm" overleg zijn tussen bedrijfsartsen en verzekeringsartsen.
- Vooroverleg zou vanuit de wet lastig zijn.
- De opdracht aan medewerkers bij het UWV om geen vooroverleg meer met bedrijfsartsen te hebben.
- Opgelegde toetsende rol die het UWV heeft gekregen.
- De door de wetgever opgelegde nieuwe rollen, die opnieuw georganiseerd moeten worden.
- De 'bewegingsvrijheid' voor adviezen van het UWV is afgenomen.
- De frequente wetswijzigingen.
- Strakke wetgeving, Bureaucratisch.
- Te rigide wetgeving WAO, ondoorgrondelijke procedures, en de neiging bij het UWV om primair partij voor de werknemer te kiezen en tegen de arbodienst/werkgever.
- De chaos in de WAO-ontwikkelingen
- De boete-regeling is overtrokken.
- Positionering casemanagement buiten de arbodienst.
- Het verbod op werkgeversteams

Aanvullende tabellen en overzichten bij hoofdstuk 7

Tabel B 7.1 Is in 2003 het omzetvolume van preventieactiviteiten veranderd t.o.v. 2002?
(86 diensten; percentages bij weging naar aantal werknemers onder zorg)

Dit is bij ons in 2003:	toe- genomen	af- genomen	gelijk gebleven	weet niet	g.a.
- PAGO's	36%	▼ 24%	▲ 40%	0%	0%
- GPO's	25%	▼ 20%	▲▲ 45%	8%	1%
- opstellen van plannen van aanpak n.a.v. de RI&E's	17%	▼ 38%	▲ 44%	0%	1%
- ergonomische advisering	<i>n.s.</i> 25%	16%	59%	<1%	0%
- adviseren bij het opzetten van gezondheidsbeleid	34%	▼ 15%	▲ 34%	17%	0%
- controles op gevaarlijke stoffen	8%	6%	53%	▼ 33%	0%
- verzuimgesprektrainingen voor leidinggevenden	▽ 50%	11%	△ 37%	2%	0%

. sign. verschil bij type dienst (extern/intern): ▲ interne diensten vaker, ▼ interne diensten minder vaak

. sign. verschil bij grootte v.d. dienst (klein/middelgroot/groot): △ kleine diensten vaker, ▽ kleine diensten minder vaak

n.s. = niet significant: geen sign. verschil bij type noch bij grootte van de dienst

de toets is uitgevoerd op het niet-gewogen bestand

Tabel B7.2 Wat zijn de verwachtingen over het omzetvolume van preventieactiviteiten
voor 2004?

(86 diensten; percentages bij weging naar aantal werknemers onder zorg)

Wij verwachten dat in 2004 bij ons deze preventieactiviteiten:	toe- nemen	af- nemen	gelijk blijven	weet niet	g.a.
- gericht op veiligheid	<i>n.s.</i> 21%	12%	44%	5%	18%
- gericht op gezondheid	49%	▼ 8%	▲ 23%	2%	18%
- gericht op welzijn	39%	▼ 19%	22%	2%	18%

. sign. verschil bij type dienst (extern/intern): ▲ interne diensten vaker, ▼ interne diensten minder vaak

. sign. verschil bij grootte v.d. dienst (klein/middelgroot/groot): △ kleine diensten vaker, ▽ kleine diensten minder vaak

n.s. = niet significant: geen sign. verschil bij type noch bij grootte van de dienst

de toets is uitgevoerd op het niet-gewogen bestand

De 25 diensten die aangeven dat zij in 2003 (al of niet naast acquisitie en interne specialisaties doorvoeren) nog iets anders hebben ondernomen op het terrein van de preventie, lichten als volgt toe wat was.

***Toelichtingen die duiden op een meer intern gerichte actie:
(door 8 diensten gegeven)***

- Bepaalde intensiveringsactiviteiten doorgevoerd.
- De groep preventiedeskundigen uitgebreid.
- Accountmanagers aangetrokken en werkprocedures aangepast (samenwerking met klantenteams)
- Andere structuur, dichter tegen de klant aan (interne arbodienst), waardoor in een vroeg stadium bij veranderingen geadviseerd kan worden en de arbodienstverlening meer op de business van een bedrijfs onderdeel afgestemd kan worden
- Directe zorg verlenen, zonder wachttijden, na signalering werkgever en/of werknemer.
- Organisatie van advies is anders geregeld.
- Ons producten/diensten pakket opnieuw onder de loep genomen en meer gedifferentieerd.
- Nieuwe organisatiestructuur preventie om nog sneller/adequater in te kunnen spelen op wensen klant. Ontwikkelen nieuwe diensten die aansluiten bij huidige vraag.

***Toelichtingen die duiden op een meer extern gerichte activiteit:
(door 17 diensten gegeven)***

- Projecten in het kader van Arboconvenant
- De afgelopen drie jaar is het arboconvenant Academische Ziekenhuizen uitgevoerd waarbij veel medewerkers zijn getraind in fysieke belasting, psychische belasting en RSI.
- Actieve bijdrage geleverd aan invulling arboconvenant.

- Invoeren van Gezondheidsmanagementmodel.
- Invoeren gezondheidsmanagement
- Projecten gezondheidsmanagement geadviseerd.

overige extern gerichte activiteiten:

- Diagnose Interventie Combinaties zijn in ontwikkeling
- Leveren van preventieve arbo-advisering is - mede in het licht van het huidige economische klimaat erg moeizaam.
- Lidmaatschap Borea.
- Toxicologie, lasrook.
- Koppelen verzuim en preventie.
- Expertisecentrum arbeid onder overdruk.
- Analyse verzuimproblematiek op groepsniveau.
- Beleid agressie en intimidatie + vertrouwenspersoon.
- Opstellen jaarplan arbo/verzuim bij werkgevers met meer dan 75 werknemers.
- Opzetten van een trainingsprogramma gericht op stresssignalering en stressaanpak, verbeteren van de mentale en fysieke fitness. Organiseren van workshops en themadagen.
- Opleiden mediators, opleiding en training in company.

Tabel B7.3 Motieven/redenen van werkgevers om zich voor de preventie te laten ondersteunen:
Wat speelt hierbij een rol?

(86 diensten; percentages bij weging naar aantal werknemers onder zorg)

Dit speelt volgens ons:		een grote rol	kleine rol	geen rol	g.a.
- wettelijke verplichtingen	<i>n.s.</i>	49%	45%	6%	0%
- de aanwezigheid van een Arboconvenant	▽	26%	▼ 68%	▲△ 6%	0%
- onze eigen expertise op het gebied van preventie	▲	36%	▼ 63%	▲ 1%	0%
- tijdgebrek bij de werkgever	<i>n.s.</i>	40%	49%	10%	1%
- een goede kosten-baten verhouding		66%	29%	▲△ 4%	1%
- brede opvatting bij de werkgever over HRM-beleid	<i>n.s.</i>	59%	36%	3%	2%

. sign. verschil bij type dienst (extern/intern):

▲ interne diensten vaker, ▼ interne diensten minder vaak

. sign. verschil bij grootte v.d. dienst (klein/middelgroot/groot):

△ kleine diensten vaker, ▽ kleine diensten minder vaak

n.s. = niet significant: geen sign. verschil bij type noch bij grootte van de dienst

de toets is uitgevoerd op het niet-gewogen bestand

Tabel B7.4 *Integraal GezondheidsManagement (IGM):
In hoeverre is hiervan volgens de diensten sprake bij 'hun' bedrijven?
(86 diensten; percentages bij weging naar aantal werknemers onder zorg)*

Bij ons is hiervan sprake bij :		alle bedrijven	het merendeel	circa de helft	een minderheid	geen v.d. bedrijven	g.a.
- gezondheid is een kernwaarde voor de organisatie. Deze gedachte is geëxpliciteerd en men handelt er naar in de gehele organisatie.	▲△	3%	10%	14%	▼▽ 69%	2%	2%
- de werkomgeving is op een gezonde en veilige manier ontworpen en vormgegeven.	▲△	3%	34%	▼▽ 26%	35%	0%	2%
- bij de keuze en aanschaf van materiaal wordt rekening gehouden met de gezondheid v.d. medewerkers.	▲	5%	34%	27%	31%	0%	3%
- aandacht voor een goede werksfeer en gezond/veilig gedrag is onderdeel van de bedrijfscultuur: zowel management als medewerkers dragen hieraan bij.	▲△	4%	14%	▼▽ 55%	25%	0%	2%
- aandacht voor de gezondheid van medewerkers is geïntegreerd in de dagelijkse werkzaamheden en maakt onderdeel uit van het beleid.	▲△	6%	10%	▼ 21%	▼▽ 61%	1%	1%
- de organisatie voert actief beleid ten aanzien van de gezondheid van de directe leefomgeving.	▲△	2%	8%	▼ 20%	▼▽ 58%	10%	2%
- de organisatie produceert gezonde producten en/of diensten of stimuleert dit bij andere organisaties. De organisatie draagt de boodschap van het belang van gezonde producten en/of diensten uit.	▲△	3%	3%	9%	▼▽ 61%	20%	4%

. sign. verschil bij type dienst (extern/intern):

▲ interne diensten vaker, ▼ interne diensten minder vaak

. sign. verschil bij grootte v.d. dienst (klein/middelgroot/groot):

△ kleine diensten vaker, ▽ kleine diensten minder vaak

n.s. = niet significant: geen sign. verschil bij type noch bij grootte van de dienst

de toets is uitgevoerd op het niet-gewogen bestand

Tabel B7.5 De in- en/of uitvoering van onderdelen van Integraal GezondheidsManagement (IGM):
 In hoeverre zijn de diensten hierbij betrokken?
 (86 diensten; percentages bij weging naar aantal werknemers onder zorg)

Hierbij zijn wij betrokken bij :		alle bedrijven	het merendeel	circa de helft	een minderheid	geen v.d. bedrijven	g.a.
- invoering van IGM in de organisatie	▲△	2%	9%	12%	▼▽	69%	6% 2%
- de uitvoering van maatregelen gericht op verbetering v.d. gezondheid v.d. medewerkers in de organisatie (zoals bv. adviezen over leefstijl)	▲△	4%	12%	7%	▼▽	71%	4% 2%
- de uitvoering van maatregelen gericht op de verbetering v.d. gezondheid v.d. klanten/afnemers d.m.v. gezondere producten en/of diensten van de organisatie	▲	1%	9%	11%	▼	54%	24% 1%
- de uitvoering van maatregelen gericht op de verbetering v.d. gezondheid van de directe leefomgeving van de organisatie	▲	3%	7%	11%	▼	50%	24% 5%

. sign. verschil bij type dienst (extern/intern):

▲ interne diensten vaker, ▼ interne diensten minder vaak

. sign. verschil bij grootte v.d. dienst (klein/middelgroot/groot):

△ kleine diensten vaker, ▽ kleine diensten minder vaak

n.s. = niet significant: geen sign. verschil bij type noch bij grootte van de dienst

de toets is uitgevoerd op het niet-gewogen bestand

Aanvullende tabellen bij hoofdstuk 8

Tabel B8.2 Met wie heeft men al afspraken gemaakt over het doorverwijzen, extern?
(In percentages van de diensten, N = 86)

Afspraken met externen over het verwijzen		abs.					
De dienst heeft die met:							
F andere curatieve hulpverl.	(33%)	28	_____ ↓				
E huisartsen	(26%)	22	_____ ↓				
D 2e lijns arbohulpverleners	(50%)	43	_____ ↓				
C 1e lijns arbohulpverleners	(49%)	42	_____ ↓				
B zorgverzekeraars	(50%)	43	_____ ↓				
A schadeverzekeraars	(19%)	16	_____ ↓				
Afspraken met:		A	B	C	D	E	F
		n=16	n=43	n=42	n=43	n=22	n=28
		%	%	%	%	%	%
Staan die afspraken op papier?							
- ja		75%	84%	86%	84%	59%	68%
- nee		12%	5%	5%	7%	27%	25%
- geen antwoord		12%	11%	9%	9%	14%	7%

Tabel B8.2a Overzicht van de afspraken met externen, over het verwijzen van werknemers
(De gegevens van 86 diensten)

	nee, ook niet van plan	nog niet wel van plan	ja	g.a.
Heeft de dienst afspraken over het verwijzen?				
- met schadeverzekeraars?	52%	16%	19%	13%
- met zorgverzekeraars?	19%	25%	50%	6%
- met 1e lijns arbo-hulpverleners?	23%	16%	49%	12%
- met 2e lijns arbo-hulpverleners?	26%	14%	50%	10%
- met huisartsen?	39%	27%	26%	8%
- met andere curatieve hulpverleners?	24%	33%	33%	10%

Tabel B8.3 De eerste ervaringen met de verwijsbevoegdheid: is er wat veranderd?
(86 diensten; percentages bij weging naar aantal werknemers onder zorg)

Het aantal verwijzingen is sindsdien:		toe- genomen	af- genomen	niet veranderd	weet niet	g.a.
- naar de reguliere zorg	n.s.	26%	0%	49%	24%	1%
- naar de arbozorg	n.s.	7%	9%	62%	22%	0%
- bij psychische klachten	n.s.	13%	1%	47%	18%	21%
- bij longklachten	n.s.	6%	0%	51%	21%	21%
- bij huidklachten	n.s.	5%	0%	51%	23%	21%
- bij rugklachten	n.s.	11%	1%	49%	18%	21%
- bij RSI-klachten	n.s.	7%	2%	52%	18%	21%

. sign. verschil bij type dienst (extern/intern):

▲ interne diensten vaker, ▼ interne diensten minder vaak

. sign. verschil bij grootte v.d. dienst (klein/middelgroot/groot):

△ kleine diensten vaker, ▽ kleine diensten minder vaak

n.s. = niet significant: geen sign. verschil bij type noch bij grootte van de dienst

de toets is uitgevoerd op het niet-gewogen bestand

A.3.2

In deze bijlage zijn de tabellen nader uitgesplitst naar type dienst (intern/extern).

NB. Alleen die tabellen in het rapport waarbij een significant verschil bleek.

Tabel 2.1 Bieden de huidige contracten voldoende ruimte voor de uitvoering van de Wvp?
(In percentages van de diensten, N = 86, met daarnaast naar interne/externe dienst)

	N = 86 % van de diensten	interne dienst N=31 %	externe dienst N=55 %
Bieden de huidige contracten voldoende ruimte om die ondersteuning te geven die de Wvp voorschrijft?			
- alle contracten bieden ons die ruimte ▲ (r=.27)	73%	87%	65%
- het merendeel van onze contracten	22%	6%	31%
- ongeveer de helft	0%	0%	0%
- een minderheid	1%	0%	2%
- geen van onze contracten bieden ons die ruimte	1%	0%	2%
- geen antwoord	3%	6%	0%

. sign. verschil bij type dienst (extern/intern):

▲ interne diensten vaker, ▼ interne diensten minder vaak

. sign. verschil bij grootte v.d. dienst (klein/middelgroot/groot):

△ kleine diensten vaker, ▽ kleine diensten minder vaak

. grootte van het verschil:

r tussen .10-.20 = klein, tussen .20-.40 = middelmatig, > .40 = groot

NB. de Chi-kwadraat toets is uitgevoerd exclusief de categorieën 'geen antwoord' en 'niet van toepassing'.

Tabel 2.2 Afspraken met reïntegratiebureaus?
(In percentages van de diensten, N = 86, met daarnaast naar interne/externe dienst)

	N=86 % van de diensten	interne dienst N=31 %	externe dienst N=55 %
Staan er in uw contracten regels over welk reïntegratiebureau zo nodig moet worden ingezet?			
- in alle contracten is dit het geval ▲ (r=.26)	13%	29%	4%
- bij het merendeel	4%	0%	5%
- bij ongeveer de helft	1%	0%	2%
- bij een minderheid	7%	0%	11%
- bij geen van onze contracten is dit het geval	73%	65%	78%
- geen antwoord	2%	6%	0%
Heeft uw dienst samenwerkingsafspraken met één of meer externe reïntegratiebureaus?			
- ja ▼ (r=.47) ▽ (r=.45)	61%	29%	78%
- nee	38%	68%	22%
- geen antwoord	1%	3%	0%

. sign. verschil bij type dienst (extern/intern):

▲ interne diensten vaker, ▼ interne diensten minder vaak

. sign. verschil bij grootte v.d. dienst (klein/middelgroot/groot):

△ kleine diensten vaker, ▽ kleine diensten minder vaak

. grootte van het verschil:

r tussen .10-.20 = klein, tussen .20-.40 = middelmatig, > .40 = groot

NB. de Chi-kwadraat toets is uitgevoerd exclusief de categorieën 'geen antwoord' en 'niet van toepassing'.

Tabel 2.4 Het verzuim bij de bedrijven met wie men een contract heeft:
Is dit volgens de diensten veranderd sinds de invoering van de Wvp?
(In percentages van de diensten, N = 86, met daaronder naar interne/externe dienst)

		toe- genomen	af- genomen	gelijk gebleven	on- duidelijk	geen antw.
- het verzuim < 6 weken	(r=.28)	6%	▼ 48%	39%	6%	1%
	interne dienst N=31	6%	36%	48%	10%	0%
	externe dienst N=55	5%	54%	34%	4%	2%
- het verzuim van 6-12 weken	(r=.35) (r=.43)	2%	▼▼ 63%	▲▲ 26%	8%	1%
	interne dienst N=31	0%	42%	45%	13%	0%
	externe dienst N=55	4%	74%	14%	5%	2%
- het verzuim van 13-39 weken	(r=.37)	2%	▼ 63%	▲ 27%	7%	1%
	interne dienst N=31	3%	48%	39%	10%	0%
	externe dienst N=55	2%	71%	20%	5%	2%
- het verzuim > 39 weken	(r=.24)	1%	▼ 72%	22%	▲ 5%	0%
	interne dienst N=31	0%	68%	26%	6%	0%
	externe dienst N=55	2%	74%	20%	4%	0%
- aantal aanvragen voor WAO	(r=.30)	1%	▼ 79%	▲ 14%	6%	0%
	interne dienst N=31	0%	71%	23%	6%	0%
	externe dienst N=55	2%	84%	9%	5%	0%

. sign. verschil bij type dienst (extern/intern):

▲ interne diensten vaker, ▼ interne diensten minder vaak

. sign. verschil bij grootte v.d. dienst (klein/middelgroot/groot):

▲ kleine diensten vaker, ▼ kleine diensten minder vaak

. grootte van het verschil:

r tussen .10-.20 = klein, tussen .20-.40 = middelmatig, > .40 = groot

NB. de Chi-kwadraat toets is uitgevoerd exclusief de categorieën 'geen antwoord' en 'niet van toepassing'.

Tabel 2.5 Het verzuimpercentage bij de bedrijven met wie men een contract heeft:
Is dit volgens de diensten veranderd sinds de invoering van de Wvp?
(In percentages van de diensten, N = 86, met daaronder naar interne/externe dienst)

		toe- genomen	af- genomen	gelijk gebleven	on- duidelijk	geen antw.
- vz% bij middelgrote bedrijven	(r=.33) (r=.25)	0%	▼▼ 56%	▲▲ 9%	7%	28%
	interne dienst N=31	0%	10%	10%	6%	74%
	externe dienst N=55	0%	82%	9%	7%	2%
- vz% bij grote bedrijven	(r=.01)	2%	▼ 77%	▲ 13%	6%	2%
	interne dienst N=31	7%	74%	16%	0%	3%
	externe dienst N=55	0%	78%	11%	9%	2%

. sign. verschil bij type dienst (extern/intern):

▲ interne diensten vaker, ▼ interne diensten minder vaak

. sign. verschil bij grootte v.d. dienst (klein/middelgroot/groot):

▲ kleine diensten vaker, ▼ kleine diensten minder vaak

. grootte van het verschil:

r tussen .10-.20 = klein, tussen .20-.40 = middelmatig, > .40 = groot

NB. de Chi-kwadraat toets is uitgevoerd exclusief de categorieën 'geen antwoord' en 'niet van toepassing'.

Tabel 2.7 Veranderingen sinds de Wvp bij de reïntegratietrajecten?

(In percentages van de diensten, N = 86, met daaronder naar interne/externe dienst)

Bij 'onze reïntegratietrajecten' is dit:		toe- genomen	af- genomen	gelijk gebleven	on- duidelijk	geen antw.
- reïntegratie bij de eigen werkgever in ander passend werk	▼▼ (r=.59) (r=.49)	68%	0%	▲▲ 31%	0%	1%
interne dienst N=31		32%	0%	68%	0%	0%
externe dienst N=55		87%	0%	11%	0%	2%
- bemoeienis van reïntegratiebedrijven	▼▼ (r=.27) (r=.39)	47%	2%	▲▲ 34%	15%	2%
interne dienst N=31		29%	0%	48%	19%	3%
externe dienst N=55		56%	4%	25%	13%	2%
- bemoeienis van schadeverzekeraars	▼ (r=.48)	35%	0%	▲ 37%	26%	2%
interne dienst N=31		3%	0%	55%	39%	3%
externe dienst N=55		53%	0%	27%	18%	2%
- bemoeienis van zorgverzekeraars	▼ (r=.29)	26%	0%	39%	33%	2%
interne dienst N=31		6%	0%	52%	39%	3%
externe dienst N=55		36%	0%	33%	29%	2%
- inschakelen van externe hulpverleners in de arbozorg	▼▼ (r=.40) (r=.34)	46%	1%	▲▲ 40%	12%	1%
interne dienst N=31		19%	0%	65%	16%	0%
externe dienst N=55		62%	2%	25%	9%	2%
- inschakelen van hulpverleners uit de curatieve zorg	▼ (r=.22)	35%	0%	▲ 54%	10%	1%
interne dienst N=31		19%	0%	71%	10%	0%
externe dienst N=55		44%	0%	44%	11%	1%

→ vervolg tabel 2.7

(Vervolg)

Tabel 2.7 Veranderingen sinds de Wvp bij de reïntegratietrajecten?

(In percentages van de diensten, N = 86, met daaronder naar interne/externe dienst)

Bij 'onze reïntegratietrajecten' is dit:		toe- genomen	af- genomen	gelijk gebleven	on- duidelijk	geen antw.
- de inbreng van onze eigen arbeidsdeskundigen	▼▼ (r=.44) (r=.50)	62%	0%	▲▲ 30%	4%	4%
interne dienst N=31		32%	0%	58%	3%	7%
externe dienst N=55		80%	0%	14%	4%	2%
- de inbreng van onze eigen bedrijfsartsen	▼▼ (r=.40) (r=.39)	56%	5%	▲▲ 37%	1%	1%
interne dienst N=31		29%	6%	65%	0%	0%
externe dienst N=55		71%	3%	22%	2%	2%
- de betrokkenheid van de werkgevers bij de begeleiding	▼▼ (r=.33) (r=.24)	87%	0%	▲▲ 12%	0%	1%
interne dienst N=31		74%	0%	26%	0%	0%
externe dienst N=55		94%	0%	4%	0%	2%
- de betrokkenheid van de werknemer bij hun begeleiding	▼▼ (r=.27) (r=.31)	65%	0%	▲ 32%	2%	1%
interne dienst N=31		48%	0%	48%	3%	0%
externe dienst N=55		74%	0%	22%	2%	2%

. sign. verschil bij type dienst (extern/intern):

▲ interne diensten vaker, ▼ interne diensten minder vaak

. sign. verschil bij grootte v.d. dienst (klein/middelgroot/groot): ▲ kleine diensten vaker, ▼ kleine diensten minder vaak

. grootte van het verschil:

r tussen .10-.20 = klein, tussen .20-.40 = middelmatig, > .40 = groot

NB. de Chi-kwadraat toets is uitgevoerd exclusief de categorieën 'geen antwoord' en 'niet van toepassing'.

Tabel 2.8 Veranderingen sinds de Wvp in de relaties?

(In percentages van de diensten, N = 86, met daaronder naar interne/externe dienst)

Deze relatie is sindsdien bij verzuim:		ver- beterd	ver- slechterd	niet veranderd	on- duidelijk	geen antw.
- tussen onze dienst en de werkgevers	(r=.29)	▽ 41%	1%	△ 52%	5%	1%
interne dienst N=31		29%	0%	68%	3%	0%
externe dienst N=55		47%	2%	44%	5%	2%
- tussen de werknemer en werkgever	(r=.01)	49%	9%	▲ 25%	16%	1%
interne dienst N=31		45%	6%	42%	6%	0%
externe dienst N=55		51%	11%	14%	22%	2%

. sign. verschil bij type dienst (extern/intern):

▲ interne diensten vaker, ▼ interne diensten minder vaak

. sign. verschil bij grootte v.d. dienst (klein/middelgroot/groot):

△ kleine diensten vaker, ▽ kleine diensten minder vaak

. grootte van het verschil:

r tussen .10-.20 = klein, tussen .20-.40 = middelmatig, > .40 = groot

NB. de Chi-kwadraat toets is uitgevoerd exclusief de categorieën 'geen antwoord' en 'niet van toepassing'.

Tabel 2.9 Wordt het tijdspad waarbinnen een en ander moet plaatsvinden, gerealiseerd?

(In percentages van de diensten, N = 86, met daaronder naar interne/externe dienst)

In hoeverre lukt dit?		altijd	meestal	soms	nooit	g.a.
- binnen de 1e week: ziekmelding bij de arbodienst	▲△ (r=.36) (r=.44)	48%	46%	6%	0%	0%
interne dienst N=31		74%	23%	3%	0%	0%
externe dienst N=55		33%	60%	7%	0%	0%
- vóór de 6e week: een probleemanalyse opstellen	(r=.21)	21%	65%	▲ 12%	1%	1%
interne dienst N=31		19%	52%	23%	3%	3%
externe dienst N=55		22%	73%	5%	0%	0%
- vóór de 8e week een plan van aanpak opstellen	(r=.04)	14%	▽ 51%	32%	1%	2%
interne dienst N=31		16%	32%	42%	3%	7%
externe dienst N=55		13%	62%	25%	0%	0%

. sign. verschil bij type dienst (extern/intern):

▲ interne diensten vaker, ▼ interne diensten minder vaak

. sign. verschil bij grootte v.d. dienst (klein/middelgroot/groot):

△ kleine diensten vaker, ▽ kleine diensten minder vaak

. grootte van het verschil:

r tussen .10-.20 = klein, tussen .20-.40 = middelmatig, > .40 = groot

NB. de Chi-kwadraat toets is uitgevoerd exclusief de categorieën 'geen antwoord' en 'niet van toepassing'.

Tabel 4.2 Wie wordt bij de reïntegratietrajecten als de casemanager aangewezen?
(In percentages van de diensten, N = 86, met daaronder naar interne/externe dienst)

* g.a. = geen antwoord

Bij onze trajecten is de casemanager:		altijd	meestal	soms	nooit	g.a.*
- iemand van het bedrijf v.d. werknemer	(r=.39) (r=.20)	▲△ 43%	▼▽ 40%	▼ 15%	2%	0%
interne dienst N=31		81%	10%	3%	6%	0%
externe dienst N=55		22%	56%	22%	0%	0%
- iemand van onze dienst	(r=.19)	4%	13%	▼ 41%	▲ 29%	13%
interne dienst N=31		6%	6%	13%	42%	32%
externe dienst N=55		4%	16%	56%	22%	2%
- iemand van de brancheorganisatie	(r=.26)	0%	0%	▼ 19%	▲ 66%	15%
interne dienst N=31		0%	0%	3%	65%	32%
externe dienst N=55		0%	0%	27%	67%	6%
- iemand anders dan bovengenoemd	(r=.29)	0%	0%	▼ 26%	▲ 59%	15%
interne dienst N=31		0%	0%	7%	61%	32%
externe dienst N=55		0%	0%	36%	58%	6%

. sign. verschil bij type dienst (extern/intern):

▲ interne diensten vaker, ▼ interne diensten minder vaak

. sign. verschil bij grootte v.d. dienst (klein/middelgroot/groot):

△ kleine diensten vaker, ▽ kleine diensten minder vaak

. grootte van het verschil:

r tussen .10-.20 = klein, tussen .20-.40 = middelmatig, > .40 = groot

NB. de Chi-kwadraat toets is uitgevoerd exclusief de categorieën 'geen antwoord' en 'niet van toepassing'.

Tabel 5.6 Degenen die in 2003 te maken hebben gehad met WAO-aanvragen (84 diensten):
 Heeft de beoordeling voor hen als arbodienst nog gevolgen gehad?
 (In percentages van de diensten, N = 84, met daarnaast naar interne/externe dienst)

	N=84 % van deze diensten	interne dienst N=29 %	externe dienst N=55 %
Hoe vaak in 2003 een negatief UWV-oordeel over uw activiteiten?			
<i>NB. van het totaal aantal in 2003 ingeleverde WAO-aanvragen, was dit bij de dienst:</i>			
- bij 0% ▲ (r=.23) △ (r=.38)	54%	71%	42%
- bij < 1% kreeg de dienst een negatief oordeel	8%		
- bij 1 - 2%	7%		
- bij 3 - 5%	2%		
- bij 6 - 10%	4%		
- niet bekend	25%		
Hoe vaak in 2003 een schadeclaim van de werkgever?			
<i>NB. van het totaal aantal in 2003 ingeleverde WAO-aanvragen, was dit bij de dienst:</i>			
- bij 0% ▲ (r=.57) △ (r=.56)	55%	90%	33%
- bij < 1% een schadeclaim v.d. werkgever	13%		
- bij 1 - 2%	7%		
- bij 3 - 5%	1%		
- bij 6 - 10%	1%		
- niet bekend	23%		

. sign. verschil bij type dienst (extern/intern):

▲ interne diensten vaker, ▼ interne diensten minder vaak

. sign. verschil bij grootte v.d. dienst (klein/middelgroot/groot):

△ kleine diensten vaker, ▽ kleine diensten minder vaak

. grootte van het verschil:

r tussen .10-.20 = klein, tussen .20-.40 = middelmatig, > .40 = groot

NB. de Chi kwadraat toets is in dit geval uitgevoerd bij 0% (0 keer) tegenover de rest (exclusief degenen die geen antwoord gaven)

Tabel 6.1 Overleg met het UWV: Heeft men dat, in welk stadium, en hoe vaak?
(In percentages van de diensten, N = 86, met daaronder naar interne/externe dienst)

* g.a = geen antwoord

Heeft de dienst overleg met het UWV:		nooit	soms	vaak	altijd	g.a.*
- vóórdat sprake is van een WAO-aanvraag? <i>(r=.33)</i>		20%	▼ 58%	▲ 16%	1%	5%
interne dienst N=31		16%	39%	36%	3%	6%
externe dienst N=55		22%	69%	5%	0%	4%

. sign. verschil bij type dienst (extern/intern): ▲ interne diensten vaker, ▼ interne diensten minder vaak

. sign. verschil bij grootte v.d. dienst (klein/middelgroot/groot): △ kleine diensten vaker, ▽ kleine diensten minder vaak

. grootte van het verschil: r tussen .10-.20 = klein, tussen .20-.40 = middelmatig, > .40 = groot

NB. de Chi-kwadraat toets is uitgevoerd exclusief de categorieën 'geen antwoord' en 'niet van toepassing'.

Tabel 6.3 Oordeel over de huidige samenwerking met het UWV
(De gegevens van 86 diensten, met daarnaast naar interne/externe dienst)

	N=86 % van de diensten	interne dienst N=31 %	externe dienst N=55 %
Hoe beoordeelt uw dienst over het geheel genomen de huidige samenwerking met het UWV?			
- goed ▲ <i>(r=.27)</i> △ <i>(r=.15)</i>	13%	29%	4%
- redelijk	36%	32%	38%
- matig	35%	23%	42%
- slecht	15%	13%	16%
- geen antwoord	1%	3%	0%
En in vergelijking met indertijd met de uvi's?			
- het is nu beter	7%	10%	5%
- niet veranderd, maar indertijd al goed ▲ <i>(r=.07)</i>	24%	42%	14%
- het is nu slechter	40%	32%	44%
- niet veranderd, was indertijd al niet goed	20%	10%	25%
- geen antwoord	9%	6%	11%

. sign. verschil bij type dienst (extern/intern): ▲ interne diensten vaker, ▼ interne diensten minder vaak

. sign. verschil bij grootte v.d. dienst (klein/middelgroot/groot): △ kleine diensten vaker, ▽ kleine diensten minder vaak

. grootte van het verschil: r tussen .10-.20 = klein, tussen .20-.40 = middelmatig, > .40 = groot

NB. de Chi-kwadraat toets is uitgevoerd exclusief de categorieën 'geen antwoord' en 'niet van toepassing'.

Tabel 6.4 Ervaart men nog knelpunten in de huidige samenwerking met het UWV?
(De gegevens van 86 diensten, met daarnaast naar interne/externe dienst)

	N=86 % van de diensten	interne dienst N=31 %	externe dienst N=55 %
Ervaart uw dienst nog knelpunten in de huidige samenwerking met het UWV?			
- nee ▲ (r=.33) △ (r=.23)	19%	35%	9%
- ja	81%	65%	91%

. sign. verschil bij type dienst (extern/intern):

▲ interne diensten vaker, ▼ interne diensten minder vaak

. sign. verschil bij grootte v.d. dienst (klein/middelgroot/groot): △ kleine diensten vaker, ▽ kleine diensten minder vaak

. grootte van het verschil:

r tussen .10-.20 = klein, tussen .20-.40 = middelmatig, > .40 = groot

NB. de Chi-kwadraat toets is uitgevoerd exclusief de categorieën 'geen antwoord' en 'niet van toepassing'.

Tabel 7.1 Is in 2003 het omzetvolume van preventieactiviteiten veranderd t.o.v. 2002?
(In percentages van de diensten, N = 86, met daaronder naar interne/externe dienst)

* g.a. = geen antwoord

Dit is bij ons in 2003:		toe- genomen	af- genomen	gelijk gebleven	weet niet	g.a.*
- PAGO's	(r=.29)	19%	▼ 20%	▲ 59%	1%	1%
interne dienst N=31		13%	3%	81%	3%	0%
externe dienst N=55		22%	29%	47%	0%	2%
- GPO's	(r=.24) (r=.22)	7%	▼ 15%	▲△ 66%	7%	5%
interne dienst N=31		0%	3%	84%	3%	10%
externe dienst N=55		11%	22%	56%	9%	2%
- opstellen van plannen van aanpak n.a.v. de RI&E's	(r=.26)	16%	▼ 18%	▲ 63%	1%	2%
interne dienst N=31		10%	7%	77%	3%	3%
externe dienst N=55		20%	24%	54%	0%	2%
- adviseren bij het opzetten van gezondheidsbeleid	(r=.12)	35%	▼ 11%	▲ 52%	1%	1%
interne dienst N=31		32%	0%	68%	0%	0%
externe dienst N=55		36%	16%	44%	2%	2%
- controles op gevaarlijke stoffen	(r=.11)	13%	5%	70%	▼ 9%	3%
interne dienst N=31		16%	0%	81%	0%	3%
externe dienst N=55		11%	7%	64%	14%	4%
- verzuimgesprektrainingen voor leidinggevenden	(r=.26)	▽ 54%	3%	△ 37%	5%	1%
interne dienst N=31		48%	0%	48%	3%	0%
externe dienst N=55		56%	5%	31%	5%	2%

. sign. verschil bij type dienst (extern/intern):

▲ interne diensten vaker, ▼ interne diensten minder vaak

. sign. verschil bij grootte v.d. dienst (klein/middelgroot/groot):

△ kleine diensten vaker, ▽ kleine diensten minder vaak

. grootte van het verschil:

r tussen .10-.20 = klein, tussen .20-.40 = middelmatig, > .40 = groot

NB. de Chi-kwadraat toets is uitgevoerd exclusief de categorieën 'geen antwoord' en 'niet van toepassing'.

Tabel 7.2 Wat zijn de verwachtingen over het omzetvolume van preventieactiviteiten voor 2004?
(In percentages van de diensten, N = 86, met daaronder naar interne/externe dienst)

* g.a. = geen antwoord

Wij verwachten dat in 2004 bij ons deze preventieactiviteiten:		toe- nemen	af- nemen	gelijk blijven	weet niet	g.a.*
- gericht op gezondheid	(<i>r=.18</i>)	53%	▼ 8%	▲ 33%	5%	1%
interne dienst N=31		45%	0%	52%	3%	0%
externe dienst N=55		58%	13%	22%	5%	2%
- gericht op welzijn	(<i>r=.10</i>)	45%	▼ 12%	38%	4%	1%
interne dienst N=31		45%	0%	52%	3%	0%
externe dienst N=55		45%	18%	31%	4%	2%

. sign. verschil bij type dienst (extern/intern):

▲ interne diensten vaker, ▼ interne diensten minder vaak

. sign. verschil bij grootte v.d. dienst (klein/middelgroot/groot):

△ kleine diensten vaker, ▽ kleine diensten minder vaak

. grootte van het verschil:

r tussen .10-.20 = klein, tussen .20-.40 = middelmatig, > .40 = groot

NB. de Chi-kwadraat toets is uitgevoerd exclusief de categorieën 'geen antwoord' en 'niet van toepassing'.

Tabel 8.1 Overzicht van de afspraken binnen arbodiensten en met werkgevers over het verwijzen van werknemers

(De gegevens van 86 diensten, met daarnaast naar interne/externe dienst)

		N=86 %	interne dienst N=31 %	externe dienst N=55 %
Bij de dienst hanteren de bedrijfsart- sen een protocol voor het verwijzen naar:				
- hulpverleners in de reguliere zorg	▽(r=.33)	79%	77%	80%
- hulpverleners in de arbozorg	▽(r=.38)	76%	68%	80%
- hulpverleners binnen de eigen dienst	▽(r=.30)	77%	68%	82%
Bij de dienst zijn over de procedure die voor het verwijzen wordt aangehouden al afspraken gemaakt:				
- met alle werkgevers	▲(r=.11) △(r=.08)	29%	45%	20%
- met het merendeel	▽	20%	10%	25%
- met ongeveer de helft		8%	6%	9%
- met een minderheid	▼ ▽	16%	0%	25%
- met nog geen van de werkgevers		25%	32%	20%
- geen antwoord		2%	6%	0%

. sign. verschil bij type dienst (extern/intern):

▲ interne diensten vaker, ▼ interne diensten minder vaak

. sign. verschil bij grootte v.d. dienst (klein/middelgroot/groot):

△ kleine diensten vaker, ▽ kleine diensten minder vaak

. grootte van het verschil:

r tussen .10-.20 = klein, tussen .20-.40 = middelmatig, > .40 = groot

NB. de Chi-kwadraat toets is uitgevoerd exclusief de categorieën 'geen antwoord' en 'niet van toepassing'.

A.3.3

In deze bijlage zijn de tabellen nader uitgesplitst naar grootte van de dienst (klein/middelgroot/groot).

NB. Alleen die tabellen in het rapport waarbij een significant verschil bleek.

Tabel 2.1 Bieden de huidige contracten voldoende ruimte voor de uitvoering van de Wvp?
(In percentages van de diensten, N = 86, met daarnaast naar grootte van de dienst)

	N = 86 % van de diensten	kleine dienst N=34 %	middelgrote dienst N=35 %	grote dienst N=17 %
Bieden de huidige contracten voldoende ruimte om die ondersteuning te geven die de Wvp voorschrijft?				
- alle contracten bieden ons die ruimte ▲ (r=.27)	73%	88%	60%	71%
- het merendeel van onze contracten	22%	6%	34%	29%
- ongeveer de helft	0%	0%	0%	0%
- een minderheid	1%	0%	3%	0%
- geen van onze contracten bieden ons die ruimte	1%	0%	3%	0%
- geen antwoord	3%	6%	0%	0%

- kleine dienst minder dan 10.000 werknemers onder zorg
- middelgrote dienst tussen de 10.000 tót 50.000 werknemers onder zorg
- grote dienst 50.000 of meer werknemers onder zorg

. sign. verschil bij type dienst (extern/intern):

▲ interne diensten vaker, ▼ interne diensten minder vaak

. sign. verschil bij grootte v.d. dienst (klein/middelgroot/groot):

△ kleine diensten vaker, ▽ kleine diensten minder vaak

. grootte van het verschil:

r tussen .10-.20 = klein, tussen .20-.40 = middelmatig, > .40 = groot

NB. de Chi-kwadraat toets is uitgevoerd exclusief de categorieën 'geen antwoord' en 'niet van toepassing'.

Tabel 2.2 Afspraken met reïntegratiebureaus?
(In percentages van de diensten, N = 86, met daarnaast naar grootte van de dienst)

	N=86 % van de diensten	kleine dienst N=34 %	middelgrote dienst N=35 %	grote dienst N=17 %
Staan er in uw contracten regels over welk reïntegratiebureau zo nodig moet worden ingezet?				
- in alle contracten is dit het geval ▲ (r=.26)	13%	21%	8%	6%
- bij het merendeel	4%	0%	8%	0%
- bij ongeveer de helft	1%	0%	3%	0%
- bij een minderheid	7%	0%	14%	6%
- bij geen van onze contracten is dit het geval	73%	73%	66%	88%
- geen antwoord	2%	6%	0%	0%
Heeft uw dienst samenwerkingsafspraken met één of meer externe reïntegratiebureaus?				
- ja ▼ (r=.47) ▽ (r=.45)	61%	26%	86%	76%
- nee	38%	71%	14%	24%
- geen antwoord	1%	3%	0%	0%

- kleine dienst minder dan 10.000 werknemers onder zorg
- middelgrote dienst tussen de 10.000 tót 50.000 werknemers onder zorg
- grote dienst 50.000 of meer werknemers onder zorg

. sign. verschil bij type dienst (extern/intern): ▲ interne diensten vaker, ▼ interne diensten minder vaak

. sign. verschil bij grootte v.d. dienst (klein/middelgroot/groot): △ kleine diensten vaker, ▽ kleine diensten minder vaak

. grootte van het verschil: r tussen .10-.20 = klein, tussen .20-.40 = middelmatig, > .40 = groot

NB. de Chi-kwadraat toets is uitgevoerd exclusief de categorieën 'geen antwoord' en 'niet van toepassing'.

Tabel 2.4 *Het verzuim bij de bedrijven met wie men een contract heeft:
Is dit volgens de diensten veranderd sinds de invoering van de Wvp?
(In percentages van de diensten, N = 86, met daaronder naar grootte van de dienst)*

		toe- genomen	af- genomen	gelijk gebleven	on- duidelijk	geen antw.
- het verzuim < 6 weken	(<i>r=-.28</i>)	6%	▽ 48%	39%	6%	1%
	kleine dienst N=34	3%	29%	56%	12%	0%
	middelgrote dienst N=35	11%	57%	26%	3%	3%
	grote dienst N=17	0%	65%	35%	0%	0%
- het verzuim van 6-12 weken	(<i>r=-.35</i>) (<i>r=-.43</i>)	2%	▼▽ 63%	▲△ 26%	8%	1%
	kleine dienst N=34	0%	35%	50%	15%	0%
	middelgrote dienst N=35	6%	77%	8%	6%	3%
	grote dienst N=17	0%	88%	12%	0%	0%
- het verzuim van 13-39 weken	(<i>r=-.37</i>)	2%	▽ 63%	△ 27%	7%	1%
	kleine dienst N=34	3%	32%	50%	15%	0%
	middelgrote dienst N=35	3%	86%	5%	3%	3%
	grote dienst N=17	0%	76%	24%	0%	0%
- het verzuim > 39 weken	(<i>r=-.24</i>)	1%	▽ 72%	22%	△ 5%	0%
	kleine dienst N=34	0%	56%	32%	12%	0%
	middelgrote dienst N=35	3%	88%	8%	0%	0%
	grote dienst N=17	0%	71%	29%	0%	0%
- aantal aanvragen voor WAO	(<i>r=-.30</i>)	1%	▽ 79%	△ 14%	6%	0%
	kleine dienst N=34	0%	62%	26%	12%	0%
	middelgrote dienst N=35	3%	88%	8%	0%	0%
	grote dienst N=17	0%	94%	0%	6%	0%

- *kleine dienst* minder dan 10.000 werknemers onder zorg
- *middelgrote dienst* tussen de 10.000 tót 50.000 werknemers onder zorg
- *grote dienst* 50.000 of meer werknemers onder zorg

. sign. verschil bij type dienst (extern/intern):

▲ interne diensten vaker, ▼ interne diensten minder vaak

. sign. verschil bij grootte v.d. dienst (klein/middelgroot/groot):

△ kleine diensten vaker, ▽ kleine diensten minder vaak

. grootte van het verschil:

r tussen .10-.20 = klein, tussen .20-.40 = middelmatig, > .40 = groot

NB. de Chi-kwadraat toets is uitgevoerd exclusief de categorieën 'geen antwoord' en 'niet van toepassing'.

Tabel 2.5 *Het verzuimpercentage bij de bedrijven met wie men een contract heeft:
Is dit volgens de diensten veranderd sinds de invoering van de Wvp?
(In percentages van de diensten, N = 86, met daaronder naar grootte van de dienst)*

		toe- genomen	af- genomen	gelijk gebleven	on- duidelijk	geen antw.
- vzw% bij middelgrote bedrijven	(<i>r=.33</i>) (<i>r=.25</i>)	0%	▼▼ 56%	▲▲ 9%	7%	28%
kleine dienst N=34		0%	12%	17%	6%	65%
middelgrote dienst N=35		0%	86%	2%	6%	6%
grote dienst N=17		0%	82%	6%	12%	0%
- vzw% bij grote bedrijven	(<i>r=.01</i>)	2%	▽ 77%	△ 13%	6%	2%
kleine dienst N=34		6%	59%	29%	0%	6%
middelgrote dienst N=35		0%	91%	0%	9%	0%
grote dienst N=17		0%	82%	6%	12%	0%

- kleine dienst minder dan 10.000 werknemers onder zorg
- middelgrote dienst tussen de 10.000 tot 50.000 werknemers onder zorg
- grote dienst 50.000 of meer werknemers onder zorg

. sign. verschil bij type dienst (extern/intern):

▲ interne diensten vaker, ▼ interne diensten minder vaak

. sign. verschil bij grootte v.d. dienst (klein/middelgroot/groot): △ kleine diensten vaker, ▼ kleine diensten minder vaak

. grootte van het verschil:

r tussen .10-.20 = klein, tussen .20-.40 = middelmatig, > .40 = groot

NB. de Chi-kwadraat toets is uitgevoerd exclusief de categorieën 'geen antwoord' en 'niet van toepassing'.

Tabel 2.7 Veranderingen sinds de Wvp bij de reïntegratietrajecten?

(In percentages van de diensten, N = 86, met daaronder naar grootte van de dienst)

Bij 'onze reïntegratietrajecten' is dit:		toe- genomen	af- genomen	gelijk gebleven	on- duidelijk	geen antw.
- reïntegratie bij de eigen werkgever in ander passend werk	▼▼ (r=.59) (r=.49)	68%	0%	▲▲ 31%	0%	1%
kleine dienst N=34		32%	0%	68%	0%	0%
middelgrote dienst N=35		97%	0%	3%	0%	0%
grote dienst N=17		76%	0%	18%	0%	6%
- bemoeienis van reïntegratiebedrijven	▼▼ (r=.27) (r=.39)	47%	2%	▲▲ 34%	15%	2%
kleine dienst N=34		23%	3%	47%	23%	3%
middelgrote dienst N=35		57%	3%	26%	14%	0%
grote dienst N=17		71%	0%	23%	0%	6%
- bemoeienis van schadeverzekeraars	▼ (r=.48)	35%	0%	▲ 37%	26%	2%
kleine dienst N=34		18%	0%	50%	32%	0%
middelgrote dienst N=35		46%	0%	26%	26%	2%
grote dienst N=17		47%	0%	35%	12%	6%
- bemoeienis van zorgverzekeraars	▼ (r=.29)	26%	0%	39%	33%	2%
kleine dienst N=34		12%	0%	44%	44%	0%
middelgrote dienst N=35		34%	0%	37%	26%	3%
grote dienst N=17		35%	0%	35%	24%	6%
- inschakelen van externe hulpverleners in de arbozorg	▼▼ (r=.40) (r=.34)	46%	1%	▲▲ 40%	12%	1%
kleine dienst N=34		26%	0%	59%	15%	0%
middelgrote dienst N=35		57%	3%	26%	14%	0%
grote dienst N=17		65%	0%	29%	0%	6%
- inschakelen van hulpverleners uit de curatieve zorg	▼ (r=.22)	35%	0%	▲ 54%	10%	1%
kleine dienst N=34		23%	0%	65%	12%	0%
middelgrote dienst N=35		34%	0%	54%	12%	0%
grote dienst N=17		59%	0%	29%	6%	6%

→ vervolg tabel 2.7

(Vervolg)

Tabel 2.7 Veranderingen sinds de Wvp bij de reïntegratietrajecten?

(In percentages van de diensten, N = 86, met daaronder naar grootte van de dienst)

Bij 'onze reïntegratietrajecten' is dit:		toe- genomen	af- genomen	gelijk gebleven	on- duidelijk	geen antw.
- de inbreng van onze eigen arbeidsdeskundigen	▼▼ (r=.44) (r=.50)	62%	0%	▲▲ 30%	4%	4%
kleine dienst N=34		32%	0%	59%	6%	3%
middelgrote dienst N=35		80%	0%	14%	3%	3%
grote dienst N=17		88%	0%	6%	0%	6%
- de inbreng van onze eigen bedrijfsartsen	▼▼ (r=.40) (r=.39)	56%	5%	▲▲ 37%	1%	1%
kleine dienst N=34		29%	6%	65%	0%	0%
middelgrote dienst N=35		71%	6%	23%	0%	0%
grote dienst N=17		76%	0%	12%	6%	6%
- de betrokkenheid van de werkgevers bij de begeleiding	▼▼ (r=.33) (r=.24)	87%	0%	▲▲ 12%	0%	1%
kleine dienst N=34		76%	0%	24%	0%	0%
middelgrote dienst N=35		97%	0%	3%	0%	0%
grote dienst N=17		88%	0%	6%	0%	6%
- de betrokkenheid van de werknemer bij hun begeleiding	▼▼ (r=.27) (r=.31)	65%	0%	▲ 32%	2%	1%
kleine dienst N=34		53%	0%	41%	6%	0%
middelgrote dienst N=35		66%	0%	34%	0%	0%
grote dienst N=17		88%	0%	6%	0%	6%

- kleine dienst minder dan 10.000 werknemers onder zorg
- middelgrote dienst tussen de 10.000 tot 50.000 werknemers onder zorg
- grote dienst 50.000 of meer werknemers onder zorg

. sign. verschil bij type dienst (extern/intern):

▲ interne diensten vaker, ▼ interne diensten minder vaak

. sign. verschil bij grootte v.d. dienst (klein/middelgroot/groot):

△ kleine diensten vaker, ▼ kleine diensten minder vaak

. grootte van het verschil:

r tussen .10-.20 = klein, tussen .20-.40 = middelmatig, > .40 = groot

NB. de Chi-kwadraat toets is uitgevoerd exclusief de categorieën 'geen antwoord' en 'niet van toepassing'.

Tabel 2.8 Veranderingen sinds de Wvp in de relaties?

(In percentages van de diensten, N = 86, met daaronder naar grootte van de dienst)

Deze relatie is sindsdien bij verzuim:		ver- beterd	ver- slechterd	niet veranderd	on- duidelijk	geen antw.
- tussen onze dienst en de werkgevers	(<i>r=.29</i>)	▽ 41%	1%	△ 52%	5%	1%
kleine dienst N=34		23%	0%	71%	6%	0%
middelgrote dienst N=35		51%	0%	46%	3%	0%
grote dienst N=17		53%	6%	29%	6%	6%
- tussen de werknemer en werkgever	(<i>r=.01</i>)	49%	9%	▲ 25%	16%	1%
kleine dienst N=34		44%	12%	29%	15%	0%
middelgrote dienst N=35		54%	9%	23%	14%	0%
grote dienst N=17		47%	6%	18%	23%	6%

- kleine dienst minder dan 10.000 werknemers onder zorg
- middelgrote dienst tussen de 10.000 tot 50.000 werknemers onder zorg
- grote dienst 50.000 of meer werknemers onder zorg

. sign. verschil bij type dienst (extern/intern):

▲ interne diensten vaker, ▼ interne diensten minder vaak

. sign. verschil bij grootte v.d. dienst (klein/middelgroot/groot):

△ kleine diensten vaker, ▼ kleine diensten minder vaak

. grootte van het verschil:

r tussen .10-.20 = klein, tussen .20-.40 = middelmatig, > .40 = groot

NB. de Chi-kwadraat toets is uitgevoerd exclusief de categorieën 'geen antwoord' en 'niet van toepassing'.

Tabel 2.9 Wordt het tijdspad waarbinnen een en ander moet plaatsvinden, gerealiseerd?
(In percentages van de diensten, N = 86, met daaronder naar grootte van de dienst)

In hoeverre lukt dit?		altijd	meestal	soms	nooit	g.a.
- binnen de 1e week: ziekmelding bij de arbodienst	▲△ (r=.36) (r=.44)	48%	46%	6%	0%	0%
kleine dienst N=34		79%	18%	3%	0%	0%
middelgrote dienst N=35		28%	66%	6%	0%	0%
grote dienst N=17		23%	65%	12%	0%	0%
- vóór de 6e week: een probleemanalyse opstellen	(r=.21)	21%	65%	▲ 12%	1%	1%
kleine dienst N=34		29%	47%	21%	3%	0%
middelgrote dienst N=35		17%	77%	6%	0%	0%
grote dienst N=17		12%	76%	6%	0%	6%
- vóór de 8e week een plan van aanpak opstellen	(r=.04)	14%	▽ 51%	32%	1%	2%
kleine dienst N=34		21%	32%	41%	3%	3%
middelgrote dienst N=35		6%	77%	17%	0%	0%
grote dienst N=17		18%	35%	41%	0%	6%

- kleine dienst minder dan 10.000 werknemers onder zorg
- middelgrote dienst tussen de 10.000 tót 50.000 werknemers onder zorg
- grote dienst 50.000 of meer werknemers onder zorg

. sign. verschil bij type dienst (extern/intern):

▲ interne diensten vaker, ▼ interne diensten minder vaak

. sign. verschil bij grootte v.d. dienst (klein/middelgroot/groot):

△ kleine diensten vaker, ▽ kleine diensten minder vaak

. grootte van het verschil:

r tussen .10-.20 = klein, tussen .20-.40 = middelmatig, > .40 = groot

NB. de Chi-kwadraat toets is uitgevoerd exclusief de categorieën 'geen antwoord' en 'niet van toepassing'.

Tabel 4.2 Wie wordt bij de reïntegratietrajecten als de casemanager aangewezen?
(In percentages van de diensten, N = 86, met daaronder naar grootte van de dienst)

* g.a. = geen antwoord

Bij onze trajecten is de casemanager:		altijd	meestal	soms	nooit	g.a.*
- iemand van het bedrijf v.d. werknemer	(r=.39) (r=.20)	▲△ 43%	▼▽ 40%	▼ 15%	▲ 2%	0%
kleine dienst N=34		71%	12%	12%	5%	0%
middelgrote dienst N=35		23%	60%	17%	0%	0%
grote dienst N=17		29%	53%	18%	0%	0%
- iemand van onze dienst	(r=.19)	4%	13%	▼ 41%	▲ 29%	13%
kleine dienst N=34		6%	9%	24%	32%	29%
middelgrote dienst N=35		0%	17%	57%	23%	3%
grote dienst N=17		12%	12%	41%	35%	0%
- iemand van de brancheorganisatie	(r=.26)	0%	0%	▼ 19%	▲ 66%	15%
kleine dienst N=34		0%	0%	9%	62%	29%
middelgrote dienst N=35		0%	0%	20%	77%	3%
grote dienst N=17		0%	0%	35%	53%	12%
- iemand anders dan bovengenoemd	(r=.29)	0%	0%	▼ 26%	▲ 59%	15%
kleine dienst N=34		0%	0%	12%	59%	29%
middelgrote dienst N=35		0%	0%	28%	66%	6%
grote dienst N=17		0%	0%	47%	47%	6%

- kleine dienst minder dan 10.000 werknemers onder zorg
- middelgrote dienst tussen de 10.000 tot 50.000 werknemers onder zorg
- grote dienst 50.000 of meer werknemers onder zorg

. sign. verschil bij type dienst (extern/intern):

▲ interne diensten vaker, ▼ interne diensten minder vaak

. sign. verschil bij grootte v.d. dienst (klein/middelgroot/groot):

△ kleine diensten vaker, ▽ kleine diensten minder vaak

. grootte van het verschil:

r tussen .10-.20 = klein, tussen .20-.40 = middelmatig, > .40 = groot

NB. de Chi-kwadraat toets is uitgevoerd exclusief de categorieën 'geen antwoord' en 'niet van toepassing'.

Tabel 5.6 Degenen die in 2003 te maken hebben gehad met WAO-aanvragen (84 diensten):
 Heeft de beoordeling voor hen als arbodienst nog gevolgen gehad?
 (In percentages van de diensten, N = 84, met daarnaast naar grootte van de dienst)

	N=84 % van deze diensten	kleine dienst N=32 %	middelgrote dienst N=35 %	grote dienst N=17 %
Hoe vaak in 2003 een negatief UWV-oordeel over uw activiteiten?				
<i>NB. van het totaal aantal in 2003 ingeleverde WAO-aanvragen, was dit bij de dienst:</i>				
- bij 0% ▲ (r=.23) △ (r=.38)	54%	77%	43%	23%
- bij < 1% kreeg de dienst een negatief oordeel	8%			
- bij 1 - 2%	7%			
- bij 3 - 5%	2%			
- bij 6 - 10%	4%			
- niet bekend	25%			
Hoe vaak in 2003 een schadeclaim van de werkgever?				
<i>NB. van het totaal aantal in 2003 ingeleverde WAO-aanvragen, was dit bij de dienst:</i>				
- bij 0% ▲ (r=.57) △ (r=.56)	55%	85%	40%	18%
- bij < 1% een schadeclaim v.d. werkgever	13%			
- bij 1 - 2%	7%			
- bij 3 - 5%	1%			
- bij 6 - 10%	1%			
- niet bekend	23%			

- kleine dienst minder dan 10.000 werknemers onder zorg
- middelgrote dienst tussen de 10.000 tot 50.000 werknemers onder zorg
- grote dienst 50.000 of meer werknemers onder zorg

. sign. verschil bij type dienst (extern/intern): ▲ interne diensten vaker, ▼ interne diensten minder vaak

. sign. verschil bij grootte v.d. dienst (klein/middelgroot/groot): △ kleine diensten vaker, ▽ kleine diensten minder vaak

. grootte van het verschil: r tussen .10-.20 = klein, tussen .20-.40 = middelmatig, > .40 = groot

NB. de Chi kwadraat toets is in dit geval uitgevoerd bij 0% (0 keer) tegenover de rest (exclusief degenen die geen antwoord gaven).

Tabel 6.1 Overleg met het UWV: Heeft men dat, in welk stadium, en hoe vaak?
(In percentages van de diensten, N = 86, met daaronder naar grootte van de dienst)

* g.a = geen antwoord

Heeft de dienst overleg met het UWV:	nooit	soms	vaak	altijd	g.a.*
- vóórdat sprake is van een WAO-aanvraag? (r=.33)	20%	▼ 58%	▲ 16%	1%	5%
kleine dienst N=34	15%	47%	29%	3%	6%
middelgrote dienst N=35	23%	68%	8%	0%	0%
grote dienst N=17	23%	59%	6%	0%	12%

- kleine dienst minder dan 10.000 werknemers onder zorg
- middelgrote dienst tussen de 10.000 tót 50.000 werknemers onder zorg
- grote dienst 50.000 of meer werknemers onder zorg

. sign. verschil bij type dienst (extern/intern): ▲ interne diensten vaker, ▼ interne diensten minder vaak

. sign. verschil bij grootte v.d. dienst (klein/middelgroot/groot): △ kleine diensten vaker, ▽ kleine diensten minder vaak

. grootte van het verschil: r tussen .10-.20 = klein, tussen .20-.40 = middelmatig, > .40 = groot

NB. de Chi-kwadraat toets is uitgevoerd exclusief de categorieën 'geen antwoord' en 'niet van toepassing'.

Tabel 6.3 Oordeel over de huidige samenwerking met het UWV
(De gegevens van 86 diensten, met daarnaast naar grootte van de dienst)

	N=86 % van de diensten	kleine dienst N=34 %	middelgrote dienst N=35 %	grote dienst N=17 %
Hoe beoordeelt uw dienst over het geheel genomen de huidige samenwerking met het UWV?				
- goed ▲ (r=.27) △ (r=.15)	13%	24%	8%	0%
- redelijk	36%	35%	26%	59%
- matig	35%	29%	40%	35%
- slecht	15%	9%	26%	6%
- geen antwoord	1%	3%	0%	0%
En in vergelijking met indertijd met de uvi's?				
- het is nu beter	7%	9%	5%	6%
- niet veranderd, maar indertijd al goed ▲ (r=.07)	24%	35%	23%	6%
- het is nu slechter	40%	26%	46%	52%
- niet veranderd, was indertijd al niet goed	20%	21%	20%	18%
- geen antwoord	9%	9%	5%	18%

- kleine dienst minder dan 10.000 werknemers onder zorg
- middelgrote dienst tussen de 10.000 tót 50.000 werknemers onder zorg
- grote dienst 50.000 of meer werknemers onder zorg

. sign. verschil bij type dienst (extern/intern): ▲ interne diensten vaker, ▼ interne diensten minder vaak

. sign. verschil bij grootte v.d. dienst (klein/middelgroot/groot): △ kleine diensten vaker, ▽ kleine diensten minder vaak

. grootte van het verschil: r tussen .10-.20 = klein, tussen .20-.40 = middelmatig, > .40 = groot

NB. de Chi-kwadraat toets is uitgevoerd exclusief de categorieën 'geen antwoord' en 'niet van toepassing'.

Tabel 6.4 Ervaart men nog knelpunten in de huidige samenwerking met het UWV?
(De gegevens van 86 diensten, met daarnaast naar grootte van de dienst)

	N=86 % van de diensten	kleine dienst N=34 %	middelgrote dienst N=35 %	grote dienst N=17 %
Ervaart uw dienst nog knelpunten in de huidige samenwerking met het UWV?				
- nee ▲ (r=.33) △ (r=.23)	19%	32%	9%	12%
- ja	81%	68%	91%	88%

- kleine dienst minder dan 10.000 werknemers onder zorg
- middelgrote dienst tussen de 10.000 tot 50.000 werknemers onder zorg
- grote dienst 50.000 of meer werknemers onder zorg

. sign. verschil bij type dienst (extern/intern):

▲ interne diensten vaker, ▼ interne diensten minder vaak

. sign. verschil bij grootte v.d. dienst (klein/middelgroot/groot): △ kleine diensten vaker, ▼ kleine diensten minder vaak

. grootte van het verschil:

r tussen .10-.20 = klein, tussen .20-.40 = middelmatig, > .40 = groot

NB. de Chi-kwadraat toets is uitgevoerd exclusief de categorieën 'geen antwoord' en 'niet van toepassing'.

Tabel 7.1 Is in 2003 het omzetvolume van preventieactiviteiten veranderd t.o.v. 2002?
(In percentages van de diensten, N = 86, met daaronder naar grootte van de dienst)

* g.a. = geen antwoord

Dit is bij ons in 2003:		toe- genomen	af- genomen	gelijk gebleven	weet niet	g.a.*
- PAGO's	(r=.29)	19%	▼ 20%	▲ 59%	1%	1%
kleine dienst N=34		12%	9%	73%	3%	3%
middelgrote dienst N=35		20%	29%	51%	0%	0%
grote dienst N=17		29%	24%	47%	0%	0%
- GPO's	(r=.24) (r=.22)	7%	▼ 15%	▲▲ 66%	7%	5%
kleine dienst N=34		0%	6%	82%	0%	12%
middelgrote dienst N=35		9%	20%	60%	11%	0%
grote dienst N=17		18%	23%	47%	12%	0%
- opstellen van plannen van aanpak n.a.v. de RI&E's	(r=.26)	16%	▼ 18%	▲ 63%	1%	2%
kleine dienst N=34		6%	12%	79%	0%	3%
middelgrote dienst N=35		23%	20%	51%	3%	3%
grote dienst N=17		23%	23%	53%	0%	0%
- adviseren bij het opzetten van gezondheidsbeleid	(r=.12)	35%	▼ 11%	▲ 52%	1%	1%
kleine dienst N=34		29%	6%	62%	0%	3%
middelgrote dienst N=35		31%	14%	54%	0%	0%
grote dienst N=17		53%	12%	29%	6%	0%
- controles op gevaarlijke stoffen	(r=.11)	13%	5%	70%	▼ 9%	3%
kleine dienst N=34		18%	0%	70%	3%	9%
middelgrote dienst N=35		8%	8%	74%	8%	0%
grote dienst N=17		12%	6%	59%	23%	0%
- verzuimgesprektrainingen voor leidinggevenden	(r=.26)	▽ 54%	3%	△ 37%	5%	1%
kleine dienst N=34		35%	0%	56%	6%	3%
middelgrote dienst N=35		68%	3%	23%	6%	0%
grote dienst N=17		59%	12%	29%	0%	0%

- kleine dienst minder dan 10.000 werknemers onder zorg
- middelgrote dienst tussen de 10.000 tot 50.000 werknemers onder zorg
- grote dienst 50.000 of meer werknemers onder zorg

. sign. verschil bij type dienst (extern/intern):

▲ interne diensten vaker, ▼ interne diensten minder vaak

. sign. verschil bij grootte v.d. dienst (klein/middelgroot/groot): △ kleine diensten vaker, ▼ kleine diensten minder vaak

. grootte van het verschil:

r tussen .10-.20 = klein, tussen .20-.40 = middelmatig, > .40 = groot

NB. de Chi-kwadraat toets is uitgevoerd exclusief de categorieën 'geen antwoord' en 'niet van toepassing'.

Tabel 7.2 Wat zijn de verwachtingen over het omzetvolume van preventieactiviteiten voor 2004?
(In percentages van de diensten, N = 86, met daaronder naar grootte van de dienst)

* g.a. = geen antwoord

Wij verwachten dat in 2004 bij ons deze preventieactiviteiten:		toe- nemen	af- nemen	gelijk blijven	weet niet	g.a.*
- gericht op gezondheid	(r=.18)	53%	▼ 8%	▲ 33%	5%	1%
kleine dienst N=34		44%	3%	50%	3%	0%
middelgrote dienst N=35		54%	14%	23%	9%	0%
grote dienst N=17		70%	6%	18%	0%	6%
- gericht op welzijn	(r=.10)	45%	▼ 12%	38%	4%	1%
kleine dienst N=34		44%	3%	50%	3%	0%
middelgrote dienst N=35		40%	17%	37%	6%	0%
grote dienst N=17		59%	17%	17%	0%	6%

- kleine dienst minder dan 10.000 werknemers onder zorg
- middelgrote dienst tussen de 10.000 tot 50.000 werknemers onder zorg
- grote dienst 50.000 of meer werknemers onder zorg

. sign. verschil bij type dienst (extern/intern):

▲ interne diensten vaker, ▼ interne diensten minder vaak

. sign. verschil bij grootte v.d. dienst (klein/middelgroot/groot): ▲ kleine diensten vaker, ▼ kleine diensten minder vaak

. grootte van het verschil:

r tussen .10-.20 = klein, tussen .20-.40 = middelmatig, > .40 = groot

NB. de Chi-kwadraat toets is uitgevoerd exclusief de categorieën 'geen antwoord' en 'niet van toepassing'.

Tabel 8.1 Overzicht van de afspraken binnen arbodiensten en met werkgevers over het verwijzen van werknemers

(De gegevens van 86 diensten, met daarnaast naar grootte van de dienst)

		N=86 % van de diensten	kleine dienst N=34 %	middelgrote dienst N=35 %	grote dienst N=17 %
Bij de dienst hanteren de bedrijfsarten een protocol voor het verwijzen naar:					
- hulpverleners in de reguliere zorg	$\nabla(r=.33)$	79%	62%	86%	100%
- hulpverleners in de arbozorg	$\nabla(r=.38)$	76%	53%	91%	88%
- hulpverleners binnen de eigen dienst	$\nabla(r=.30)$	77%	56%	91%	88%
Bij de dienst zijn over de procedure die voor het verwijzen wordt aangehouden al afspraken gemaakt:					
- met alle werkgevers	$\blacktriangle(r=.11)$ $\triangle(r=.08)$	29%	41%	28%	6%
- met het merendeel	∇	20%	6%	28%	29%
- met ongeveer de helft		8%	9%	8%	6%
- met een minderheid	\blacktriangledown ∇	16%	3%	14%	47%
- met nog geen van de werkgevers		25%	35%	20%	12%
- geen antwoord		2%	6%	0%	0%

- kleine dienst minder dan 10.000 werknemers onder zorg
- middelgrote dienst tussen de 10.000 tót 50.000 werknemers onder zorg
- grote dienst 50.000 of meer werknemers onder zorg

. sign. verschil bij type dienst (extern/intern):

\blacktriangle interne diensten vaker, \blacktriangledown interne diensten minder vaak

. sign. verschil bij grootte v.d. dienst (klein/middelgroot/groot): \triangle kleine diensten vaker, ∇ kleine diensten minder vaak

. grootte van het verschil: r tussen .10-.20 = klein, tussen .20-.40 = middelmatig, > .40 = groot

NB. de Chi-kwadraat toets is uitgevoerd exclusief de categorieën 'geen antwoord' en 'niet van toepassing'.

