

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

TNO-rapport
1090003

Het arbodienstenpanel: rapportage derde peiling

De ervaringen met één jaar Rea

TNO Arbeid

Polarisavenue 151
Postbus 718
2130 AS Hoofddorp

Telefoon 023 554 93 93
Fax 023 554 93 94

Datum
juni 2000

Auteur(s)
R. van Amstel
D. van Putten
H. Vinke

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

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

© 2000 TNO Arbeid

NR. 45788
plaats 63-255

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



Nederlandse Organisatie voor toegepast-natuurwetenschappelijk onderzoek TNO

Uitgave van TNO Arbeid
ISBN 90-6365-194-5

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

Inhoud

Leeswijzer

1	Onderzoeksopzet en uitvoering	1
1.1	Doel en opzet van het panel kort samengevat	1
1.2	Uitvoering van de derde peiling	2
1.3	Samenstelling van het panel en generaliseerbaarheid	3
2.	Typen reïntegratietrajecten: waarmee heeft men te maken?	7
2.1	Nadere begripsbepaling	7
2.2	Reïntegratietrajecten in 1998	8
3	De wet Rea	11
3.1	Inleiding	11
3.2	De wet Rea nader toegelicht	11
3.3	Verwachtingen en eerste ervaringen vlak na de invoering	13
4	De ervaringen na één jaar Rea	15
4.1	Inleiding	15
4.2	Globaal overzicht	15
4.3	De ervaringen met het herplaatsingsbudget	20
4.4	Het plaatsingsbudget	21
4.5	Het pakket-op-maat	23
4.6	De ervaringen met een artikel 15 voorziening	25
4.7	De ervaringen met andere Rea-instrumenten	29
4.8	De ervaringen met de medisch-arbeidskundige verklaring	33
4.9	Oordeel over één jaar Rea en verdere verwachtingen	39
5	De verwachtingen van Arboconvenanten	43
5.1	Inleiding	43
5.2	Arboconvenanten: eigen rol hierbij en verwachtingen	44
6	Scholing en training in reïntegratietrajecten	47
6.1	Inleiding	47
6.2	Het gebruik van de diverse scholingsmogelijkheden	47
6.3	Oordeel over het gebruik	50
7	Verdere praktijkervaringen bij reïntegratietrajecten	53
7.1	Inleiding	53
7.2	De samenwerking met de uvi's	53
7.3	De rol van de schadeverzekeraar	57
7.4	De rol van de zorgverzekeraar	59
7.5	Ervaringen met reïntegratiebedrijven	61
7.6	Rol van de contracten met werkgevers	64

8	Samenvatting	67
8.1	Hoe en wat is gemeten in de derde peiling	67
8.2	Resultaten	67
9	Nabeschouwing	73
9.1	Aandachtspunten met betrekking tot de wet Rea	73
9.2	Aandachtspunten met betrekking tot het panel	76
	Literatuurlijst	79
	Bijlagen	
Bijlage 1	Introductiebrieven en vragenlijst derde peiling	
Bijlage 2	Het Arbeidsgehandicaptebesluit	
Bijlage 3	Nota Arbo-convenanten nieuwe stijl	
Bijlage 4	Brief Lisv over overleg uvi-arbodienst	
Bijlage 5	Tabellenbijlage	

Leeswijzer

Deze rapportage beschrijft de uitkomsten van de derde peiling bij de deelnemers aan het arbodienstenpanel over hun ervaringen bij het reïntegreren van werknemers met een arbeidshandicap. In deze derde peiling hebben vooral centraal gestaan de ervaringen met één jaar wet (Re)integratie Arbeidsgehandicapten (Rea). In totaal hebben 79 arbodiensten aan deze derde peiling meegedaan via een schriftelijke enquête-ronde die in september 1999 is gestart en eind januari 2000 is afgesloten.

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 derde peiling.
- **Hoofdstuk 2** geeft een overzicht van het typen reïntegratietrajecten die kunnen worden onderscheiden en een indruk met welke de diensten in 1998 vooral te maken hadden; voorzover betrokkenen hierover cijfermatige gegevens konden verstrekken.
- **Hoofdstuk 3** beschrijft kort wat er met de invoering van de wet Rea op 1 juli 1998 ten behoeve van de reïntegratie van arbeidsgehandicapten met name is veranderd en geeft tevens een korte schets wat de verwachtingen hierover indertijd bij de diensten waren.
- **Hoofdstuk 4** gaat daarna nader in op wat hun ervaringen met Rea inmiddels zijn.
- In **hoofdstuk 5** wordt stilgestaan bij de Arboconvenanten nieuwe stijl: door de overheid in de loop van 1999 als een nieuw instrument ingezet om de preventie van ziekte en arbeidsongeschiktheid te bevorderen. Beschreven zal worden in hoeverre de arbodiensten denken bij de invoering hiervan een rol te spelen, alsmede welke bijdrage zij van deze convenanten verwachten aan de reïntegratie van arbeidsgehandicapten.
- **Hoofdstuk 6** geeft een indruk van het gebruik van scholingen of trainingen in de reïntegratietrajecten.
- In **hoofdstuk 7** wordt daarna nog ingegaan op een aantal andere ervaringen bij de diensten wanneer zij voor een werknemer activiteiten willen ondernemen om betrokkene terug te laten keren op het werk. Ingegaan wordt op vragen zoals: Hoe is de huidige samenwerking van de diensten met de uvi's?, Worden er eisen en voorwaarden van schade- en zorgverzekeraars gesteld aan de activiteiten die men wil ondernemen?, Maakt men wel eens gebruik van een reïntegratiebedrijf?, en: In hoeverre worden de activiteiten die men wil ondernemen mede beïnvloed door de contracten die men met de werkgevers heeft afgesloten?
- **Hoofdstuk 8** geeft een samenvatting van de belangrijkste uitkomsten van deze derde peiling.
- In **hoofdstuk 9** worden de resultaten nader beschouwd en punten aangestipt die met het oog op de evaluatie van Rea aandacht zullen moeten krijgen en punten die bij de volgende peiling wellicht nader zullen moeten worden uitgediept.

1. Onderzoeksopzet en uitvoering

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

1.1 Doel en opzet van het panel kort samengevat

Om te kunnen volgen hoe het beleid met betrekking tot de reïntegratie van gedeeltelijk arbeids(on)geschikte werknemers in de praktijk uitpakt, heeft TNO Arbeid 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 Nederland¹.

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 naast BOA, SZW en de koepels van arbodiensten, ook de meeste grote landelijke arbodiensten zitting.
- De resultaten van de periodieke peilingen bij het panel worden steeds eerst vertrouwelijk gerapporteerd aan SZW en BOA. Daarna wordt de rapportage naar de diensten die deelnemen aan het panel teruggekoppeld.
- De periodieke peilingen bij het panel worden in principe uitgevoerd via schriftelijke enquêtes.

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

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

De eerste peiling bij het panel heeft plaatsgevonden in de periode oktober 1997 tot en met maart 1998, de tweede peiling in de periode oktober 1998 tot en met maart 1999², en de derde peiling - waarvan in dit rapport verslag wordt gedaan -, is in de periode september 1999 tot en met januari 2000 uitgevoerd.

1.2 Uitvoering van de derde peiling

In nauw overleg met de Begeleidingscommissie Arbodienstenpanel is de vragenlijst voor de derde meting bij het panel opgesteld. Begin september is deze vragenlijst verzonden naar de 91 diensten die na de eerste en tweede meting het 'basispanel' vormden³.

Vervolgens is aan de hand van de overzichten van gecertificeerde diensten van juni 1999 nagegaan welke van deze diensten ontbraken in dit basispanel en derhalve nog aanvullend benaderd zouden kunnen worden. Van de in totaal 114 gecertificeerde diensten (peildatum juni 1999) bleken 76 diensten reeds deel te nemen aan het panel. Van de resterende 38 diensten bleken 4 diensten eveneens deel te hebben uitgemaakt van het panel maar tijdens de eerste of tweede meting hun medewerking te hebben opgezegd. Bleef over een groep van 34 gecertificeerde diensten die in de derde week van september zijn aangeschreven met het verzoek om medewerking aan het panel. Medio oktober zijn alle diensten telefonisch benaderd van wie op dat moment nog geen reactie was ontvangen en medio november is nog een schriftelijke reminder verzonden.

Dit leverde als resultaat op dat eind januari 2000 van 79 diensten de vragenlijst via het computerprogramma SPSS kon worden verwerkt.

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.

³ Het oorspronkelijk 'basispanel', dus het panel dat indertijd voor de eerste peiling kon worden benaderd, bestond uit 110 deelnemers. Bij de eerste enquêteronde zagen 3 diensten 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 eveneens 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 basispanel.

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

De respons op deze derde peiling is als volgt.

In totaal is de vragenlijst voor de derde meting verstuurd naar $91 + 34 = 125$ diensten. Bij de nabelronde bij deze derde enquêteronde bleken inmiddels 10 diensten gefuseerd met een dienst die reeds aan het panel deelnam of om redenen zoals bijvoorbeeld faillissement niet meer als aparte, zelfstandige arbodienst te kunnen worden beschouwd. Dit houdt in dat het aantal potentiële respondenten bij deze derde peiling maximaal op $125 - 10 = 115$ had kunnen uitkomen. Van deze 115 diensten hebben in totaal 79 diensten aan deze derde peiling meegedaan, hetgeen neerkomt op een respons van 69%. (Splitsen we deze respons nog nader uit naar de respons bij het 'basispanel' en de respons bij de diensten die voor de eerste keer zijn benaderd, dan blijkt ruim driekwart (77%) van het basispanel aan deze derde ronde te hebben meegedaan en bijna de helft (47%) van de 'nieuwe' diensten.)

Van de 36 diensten die niet aan deze derde enquêteronde hebben meegedaan, berichtten 5 diensten van (verdere) deelname aan het panel af te zien en gaven 4 diensten door dat zij deze ronde moest 'overslaan' omdat zij de vragenlijst niet voor de gehele dienst konden invullen of vanwege hoge werkdruk. Bij de overige diensten vormde eveneens 'gebrek aan tijd' meestal de reden waarom men (uiteindelijk) niet toekwam aan het invullen van de vragenlijst.

1.3 Samenstelling van het panel en generaliseerbaarheid

Om na te gaan of de 79 diensten die aan de derde peiling hebben meegedaan als groep een afspiegeling vormt van alle arbodiensten in Nederland, geeft tabel 1-1 een beeld van de samenstelling van het panel naar enige kernvariabelen. Hieruit kan het volgende worden geconcludeerd.

Alle koepelorganisaties van arbodiensten blijken in het panel vertegenwoordigd, terwijl het tevens diensten bevat die niet zijn aangesloten bij een koepelorganisatie. Vrijwel alle deelnemers (96%) zijn inmiddels gecertificeerd. Van de 3 diensten die dat (nog) niet zijn geeft één aan dat zij wel van plan is om hiervoor een aanvraag in te dienen; de andere twee geven geen toelichting waarom zij dit niet zullen doen. Alle drie zijn overigens relatief kleine arbodiensten.

In het panel is verder sprake van een ruime vertegenwoordiging van interne of concerngebonden arbodiensten en van externe, zelfstandige arbodiensten. Gerelateerd aan het aantal werknemers dat men 'onder zorg' heeft kunnen de diensten verder nog getypeerd worden naar 'klein' (minder dan 10.000 werknemers onder zorg), 'middelgroot' (10.000 – 49.999 werknemers onder zorg) en 'groot' (50.000 of meer werknemers onder zorg). Van de panelleden kan in dit geval 42% worden opgevat als een kleine dienst, 35% als een middelgrote dienst en 22% als een grote dienst.

Voor een aantal andere achtergrondgegevens van de diensten zoals het aantal artsen dat bij hen werkzaam is, de sectoren waarbinnen en de grootte van de bedrijven waarvoor men werkzaam is, wordt verwezen naar bijlage 5 van dit rapport.)

Tabel 1-1 Samenstelling van het panel naar enige kernvariabelen

	de deelnemers aan meting 3 (n = 79)	
	abs.	%
bij welke koepelorganisatie aangesloten? *		
- BOA, rechtstreeks	9	11
- Arbo-Unie	17	22
- CAB	10	13
- VOAD	10	13
- Arbo-BV	2	3
- SAAZ-UNIE	7	9
- NOVA	2	3
- Mercurius (i.o)	1	1
- CIA	1	1
- niet aangesloten bij een koepelorganisatie	11	14
- geen antwoord	10	13
heeft de dienst op dit moment het 'certificaat arbodienst'?		
- ja	76	96
<i>nee:</i>		
- de dienst is wel van plan hiervoor nog een aanvraag in te dienen	1	1
- is niet van plan dit aan te vragen (reden niet toegelicht)	1	1
- geen antwoord	1	1
typering van de dienst		
- landelijke arbodienst	11	14
- regionale arbodienst	33	42
- concerngebonden, interne dienst	30	38
- sectorale/specialistische dienst	5	6
met hoeveel werkgevers heeft de dienst op dit moment een contract?		
- 1 werkgever	22	28
- 2 werkgevers	5	6
- 3 - 10 (gemiddeld: 7 werkgevers)	4	5
- 11 - 50 (gemiddeld: 36 werkgevers)	9	11
- 51 - 100 (gemiddeld: 77 werkgevers)	3	4
- 101 - 500 (gemiddeld: 225 werkgevers)	11	14
- 501 - 1000 (gemiddeld: 829 werkgevers)	12	15
- meer dan 1000 werkgevers (gemiddeld: 17.429 werkgevers)	12	15
<i>totaal aantal werkgevers: 222.207</i>		
- geen antwoord	1	1
hoeveel werknemers heeft de dienst daarmee onder zorg?		
- minder dan 10.000 werknemers (gemiddeld: 4.224 werknemers)	33	42
- 10.000 - 49.999 (gemiddeld: 25.446 werknemers)	28	35
- 50.000 of meer werknemers (gemiddeld: 273.647 werknemers)	17	22
<i>totaal aantal werknemers: 5.503.900</i>		
- geen antwoord	1	1

* meer antwoorden mogelijk

Volgens de meest recente gegevens van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) was op 31 december 1998 sprake van in totaal 119 gecertificeerde arbodiensten in Nederland. Het aantal werknemers dat arbodiensten (inclusief de niet-gecertificeerde) onder zorg hebben, bedroeg volgens het CBS toen 6.450.000 werknemers. Wat betreft het aantal bedrijfs- en overige artsen waren volgens de CBS-cijfers toen 2.183 artsen bij arbodiensten werkzaam.

Vergelijken we deze cijfers met de groep arbodiensten die aan de derde meting bij het panel heeft meegedaan, dan kan worden opgemerkt dat van de gecertificeerde diensten circa tweederde in het panel is vertegenwoordigd. Verder hebben de diensten in het panel in totaal meer dan 5.503.900 werknemers onder zorg, hetgeen neerkomt op ruim 83% van de populatie waarover het CBS rept. Het aantal artsen bij de diensten komt neer op minstens 1.748 en zou derhalve circa 80% betreffen van de artsen die volgens het CBS bij arbodiensten werkzaam zijn.

Uit het voorgaande kan de conclusie worden getrokken dat de groep diensten die aan de derde meting heeft meegedaan als een vrij goede afspiegeling mag worden beschouwd van de arbodiensten in Nederland.

Over de generaliseerbaarheid van de gegevens uit deze derde peiling kan tot slot nog het volgende worden opgemerkt. Aan het eind van de vragenlijst is gevraagd bij welke vragen het antwoord een beeld schetst voor de gehele dienst. Door vrijwel alle diensten is hierbij aangegeven dat dit bij alle vragen het geval is: de antwoorden mogen worden beschouwd als 'een gemiddelde voor hun gehele dienst' ⁴.

In de hiernavolgende hoofdstukken zullen de resultaten van deze derde peiling worden weergegeven. Daarbij zal steeds een beeld worden geschetst wat de arbodiensten op de diverse vragen naar voren hebben gebracht, waarbij de stem van iedere dienst even zwaar meetelt binnen het totaal. Bij de naar voren gebrachte antwoorden zal tevens worden aangegeven of zij wel of geen samenhang vertonen met de grootte van de dienst of met het type dienst (landelijk, regionaal, intern). Andere achtergrondkenmerken van de diensten zoals de grootte van de bedrijven en de branches waarmee men te maken heeft, blijken voor deze analyse niet bruikbaar aangezien er nog maar weinig arbodiensten zijn die voornamelijk werkzaam zijn voor alleen kleine bedrijven en/of voornamelijk binnen één sector ⁵.

⁴ Bij een aantal is de vragenlijst door twee personen ingevuld; bij ruim 8 op de 10 door één persoon (het hoofd van de dienst, een stafarts of een bedrijfsarts en in een paar gevallen de kwaliteitsmanager, arbeidsdeskundige, arbo-consulent of bedrijfsverpleegkundige).

⁵ Zie tabel B1.2 in bijlage 5. Zo bevinden zich onder de respondenten slechts drie diensten die voornamelijk te maken hebben met bedrijven van minder dan honderd werknemers en vijf diensten die voornamelijk te maken hebben met bedrijven van 100-499 werknemers. Ruim 4 op de 10 is weliswaar voornamelijk binnen één sector werkzaam, maar ook in dit geval zijn de aantallen per sector te gering voor nadere statistische analyses. Zo zijn 9 diensten voornamelijk werkzaam binnen de industrie, één voornamelijk binnen de bouw, 2 diensten voornamelijk binnen het vervoer, 6 diensten voornamelijk binnen de commerciële dienstverlening en 15 voornamelijk binnen de niet-commerciële dienstverlening.

2. Typen reïntegratietrajecten: waarmee heeft men te maken?

In dit hoofdstuk wordt een beeld gegeven met welk type reïntegratietrajecten de diensten in 1998 te maken hadden. Tevens zal hierbij een vergelijking worden gemaakt met de gegevens die de diensten hierover gaven bij de eerste meting (en betrekking hadden op 1997), teneinde na te gaan of er op dit terrein nog eventuele trends zijn te bespeuren. Om ervoor te zorgen dat de respondenten bij deze vragen van hetzelfde begrippenkader zouden uitgaan, is beide keren in de vragenlijst eerst aangegeven wanneer sprake is van een reïntegratietraject en welke situaties daarbinnen te onderscheiden zijn.

Onderstaand lichten we eerst deze begrippen nader toe; daarna volgt een overzicht van de resultaten die de vragen hierover hebben opgeleverd.

2.1 Nadere begripsbepaling

Mensen met een arbeidshandicap:

Dat zijn personen die in verband met een ziekte of gebrek verminderde kansen of belemmeringen hebben bij het verkrijgen of het verrichten van arbeid.

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

Reïntegratietraject:

Het zoeken naar mogelijkheden om iemand met een arbeidshandicap (weer) adequaat te laten functioneren in het arbeidsproces.

Kern van deze definitie is: er moeten extra inspanningen worden verricht om iemand met arbeidsproblemen vanwege een aandoening of beperking, te behouden voor het arbeidsproces. (Deze extra-inspanningen zullen onder meer worden verricht door de deskundigen van de arbodienst.)

Wat verstaan we onder extra-inspanningen?

Nemen we als voorbeeld een werknemer die verzuimt, dan wordt met extra-inspanningen bedoeld dat het gaat om meer dan alleen het standaard verzuimconsult. De extra-inspanningen omvatten al die activiteiten die er op zijn gericht om voor de betrokken werknemer de terugkeer naar het werk te bevorderen. Dit kan zijn via een werkaanpassing waaronder we niet alleen verstaan een aanpassing van de werktijden, functie of de werkplek maar ook bijvoorbeeld iemand een cursus laten volgen om zijn/haar belastbaarheid te verhogen, gebruikmaken van een wettelijk reïntegratie-

instrument om de terugkeer naar het werk te bevorderen, e.d. Daarnaast rekenen we onder extra-inspanningen een intensieve begeleiding om de achtergronden van en mogelijkheden voor terugkeer te exploreren, bemiddelen in een arbeidsconflict, e.d.

Welke typen reïntegratietrajecten kunnen we onderscheiden?

De trajecten waarbij extra-inspanningen door de arbodienst worden verricht, kunnen bedoeld zijn om:

- a. iemand terug te kunnen laten keren op het werk,
- b. te voorkomen dat iemand zal gaan uitvallen, of om
- c. de indienstname van een arbeidsgehandicapte te begeleiden.

Daarbinnen kunnen we vervolgens nog de volgende situaties onderscheiden:

Reïntegratie

- a. Een werknemer is uitgevallen en er worden extra-inspanningen verricht om betrokkene, rekening houdend met zijn/haar aandoening of beperking, weer aan het arbeidsproces te laten deelnemen bij:
 - a1. de eigen werkgever
 - a2. een andere werkgever.

Preventie

- b. Een werknemer functioneert nog wel in een baan maar gezien zijn/haar aandoening of beperking worden er extra-inspanningen verricht om ervoor te zorgen dat betrokkene niet zal uitvallen maar kan blijven werken bij:
 - b1. de eigen werkgever
 - b2. een andere werkgever.

Plaatsing

- c. Voor een persoon met een arbeidshandicap die voorheen nog niet bij de werkgever werkzaam was, wordt via bemiddeling van een uvi, gemeente of arbeidsvoorziening naar passend werk gezocht binnen het bedrijf.

2.2 Reïntegratietrajecten in 1998

Aan de hand van bovengenoemd overzicht is aan de diensten gevraagd een indicatie te geven hoe vaak de dienst in 1998 met deze situaties te maken heeft gehad. Omdat bij de vorige metingen was gebleken dat veel diensten hierover nog geen centrale registratie bijhouden, is hen allereerst gevraagd of bij hun dienst bekend is met hoeveel (re)integratietrajecten zij in 1998 te maken hebben gehad (of hierover een globale schatting konden geven). Dit leverde het volgende resultaat op.

Van de 79 diensten gaven 25 (32%) aan dat dit aantal bij hun dienst bekend was, waarbij 19 diensten een uitsplitsing konden geven naar de verschillende typen trajecten. 10 Andere diensten konden hierover weliswaar niet exact, maar wel een globale schatting geven.

In totaal hebben dus slechts 29 diensten de gevraagde gegevens kunnen leveren: 16 kleine diensten, 11 middelgrote en 2 grote diensten. Door een aantal (grote) diensten die dit niet konden, is hierbij als toelichting gegeven dat deze gegevens bij hen wel te achterhalen zijn, maar binnen de context van dit onderzoek (te)veel aanvullende werkzaamheden zouden vergen (binnen de arbodienst zouden dan bijvoorbeeld op centraal niveau andere deskundigen moeten worden ingeschakeld om deze gegevens uit de centrale registratie 'te lichten', hetgeen naast logistieke inspanningen ook een lange wachttijd met zich mee zou brengen.).

Onderstaande tabel 2-1 over het aantal reïntegratietrajecten in 1998 is derhalve gebaseerd op de gegevens van 29 diensten (37% van de 79 diensten die aan de derde meting hebben meegedaan). Een indicatie over het aantal reïntegratietrajecten waarmee arbodiensten in 1998 te maken hebben gehad, geeft het overzicht derhalve niet; hooguit een indicatie wat relatief vaak en minder vaak is voorgekomen.

Tabel 2-1 Aantal reïntegratietrajecten in 1998 bij 29 diensten (in percentages van het totaal)

		aantal diensten n = 29
a1.	zoeken naar werkhervattingsmogelijkheden na verzuim bij de eigen werkgever	
	% van het totaal aantal trajecten in 1998	81.6%
a2.	zoeken naar werkhervattingsmogelijkheden na verzuim bij een andere werkgever	
	% van het totaal aantal trajecten in 1998	1.5%
b1.	voorkomen van verzuim door te zoeken naar aanpassingen bij de eigen werkgever	
	% van het totaal aantal trajecten in 1998	15.4%
b2.	voorkomen van verzuim door te zoeken naar werk bij een andere werkgever	
	% van het totaal aantal trajecten in 1998	1.0%
c.	indienstname begeleiden van iemand met een arbeidshandicap	
	% van het totaal aantal trajecten in 1998	0.5%

Gemiddeld genomen hebben deze 29 diensten in 1998 het meest te maken gehad met een reïntegratietraject dat wordt gestart omdat iemand is uitgevallen vanwege een ziekte of gebrek. Vrijwel altijd blijkt het dan te gaan om het zoeken naar terugkeermogelijkheden bij de eigen werkgever. Op de tweede plaats, maar wel op ruime afstand, volgen trajecten die worden ondernomen om te voorkomen dat iemand zal gaan verzuimen. Ook hierbij houden deze voornamelijk in dat er dan gezocht wordt naar aanpassingen bij de eigen werkgever. Reïntegraties bij een andere werkgever

blijken in de praktijk (nog) zeer weinig voor te komen; hetzelfde kan gezegd worden over reïntegratietrajecten waarbij de arbodienst iemand met een arbeidshandicap begeleidt bij zijn indiensttreding. Bij deze 29 diensten maakten zij, gemiddeld genomen, net 3% van de reïntegratie-activiteiten uit die in 1998 door hen werden ont-plooid.

Bij de eerste meting bij het panel, waarbij cijfers beschikbaar kwamen over het aantal trajecten in 1997, werd op hoofdlijnen hetzelfde geconstateerd. Een vergelijking met de gegevens uit die eerste meting zou aan kunnen geven of er inmiddels sprake is van een accentverschuiving. Van de 29 diensten zijn er echter slechts 8 waarvan zowel over 1998 als over 1997 deze informatie beschikbaar is ⁶. Een te gering aantal om verantwoorde uitspraken over te kunnen doen, vandaar dat van deze vergelijking is afgezien.

⁶ Bij de eerste meting konden in totaal 25 diensten indicaties geven over het aantal verschillende soorten trajecten waarmee zij in 1997 te maken hadden gehad. Van deze 25 diensten hebben er 18 eveneens meegedaan aan de derde peiling, maar slechts 8 konden hierbij informatie geven over hun trajecten in 1998.

3. De wet Rea

3.1 Inleiding

Alvorens in het volgende hoofdstuk de ervaringen van de diensten zullen worden beschreven met één jaar wet Rea, zal in dit hoofdstuk eerst nog een korte schets worden gegeven wat er met de invoering van deze wet op 1 juli 1998 vooral is veranderd op het wetgevend terrein van reïntegratie van arbeidsgehandicapten. Tevens zal nog kort worden samengevat wat de diensten bij de vorige meting, die vlak na de invoering van deze wet plaatsvond, aan verwachtingen over Rea uitspraken.

3.2 De wet Rea nader toegelicht

Wet op de (Re)integratie Arbeidsgehandicapten (Rea):

Met ingang van 1 juli 1998 is de wet op de (Re)integratie Arbeidsgehandicapten (Rea) ingevoerd. De hoofddoelstelling van deze wet is het reïntegratie-instrumentarium te verbeteren en het vooral beter te laten werken. De wet wil het voor werkgevers aantrekkelijker maken om arbeidsgehandicapten in dienst te nemen respectievelijk te houden (en daarmee de kansen van arbeidsgehandicapten op werk vergroten) ⁷.

De belangrijkste veranderingen met Rea zijn de volgende:

- Op grond van de artikelen 16 en 17 van deze wet kan een bedrijf beschikken over f 24.000,-- (plaatsingsbudget, artikel 17 Rea) bij het aannemen van een arbeidsgehandicapte en over f 8.000,-- (herplaatsingsbudget, artikel 16 Rea) bij herplaatsing van een arbeidsgehandicapte binnen het eigen bedrijf. De werkgever krijgt dit bedrag van de uvi als een tegemoetkoming in de kosten die men moet maken ten behoeve van de arbeidsgehandicapte, bijvoorbeeld aan begeleiding of aan aanpassing van de werkplek, maar hij of zij hoeft niet te verantwoorden waar het bedrag voor is gebruikt.
- Het *plaatsingsbudget* wordt aan de werkgever ter beschikking gesteld als hij een arbeidsgehandicapte in dienst neemt (f 12.000,-- voor het eerste jaar respectievelijk f 8.000,-- voor het tweede jaar en f 4.000,-- voor het derde jaar). Dit budget komt dan in plaats van de bestaande loonkostensubsidie, de vergoeding van de kosten van aanpassing van de arbeidsplaats of -organisatie, de vergoeding van kosten van om-, her-, en bijscholing en de inwerk- en begeleidingssubsidie.

⁷ Een aanzet werd hiertoe overigens ook al gegeven met de invoering op 1 januari 1998 van de wet Pamba (Premiedifferentiatie en marktwerking bij arbeidsongeschiktheid) via de 'kwijscheldings- en kortingsregeling basispremie WAO'. Werkgevers kunnen via deze regeling in aanmerking komen voor korting op of vrijstelling van de basispremie WAO wanneer zij arbeidsgehandicapten in dienst nemen of houden. Aanvankelijk kwamen hiervoor alleen werkgevers in aanmerking die 5% of meer van de loonsom aan arbeidsgehandicapte medewerkers besteedden. Met ingang van 1 juli 1998 komen hiervoor nu ook werkgevers in aanmerking waarbij dit percentage ten minste 3% bedraagt.

Het *herplaatsingsbudget* van f 8.000,- wordt verleend aan de werkgever als zijn arbeidsgehandicapte werknemer een wezenlijk andere functie krijgt in het bedrijf.

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

Een centraal begrip in de wet is de term 'arbeidsgehandicapte'. Alleen voor een 'arbeidsgehandicapte' kan een beroep worden gedaan op één van bovengenoemde budgetten. In het vorige hoofdstuk, paragraaf 2.1, is reeds toegelicht wat onder deze term wordt verstaan.

Wie vallen onder de groep arbeidsgehandicapten?

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

1. *Degenen voor wie één of meer van de volgende regelingen van toepassing zijn:*
 - Personen die recht hebben op een arbeidsongeschiktheidsuitkering (WAO, WAZ of WAJONG)⁸;
 - Personen aan wie een voorziening is toegekend ter behoud, herstel of bevordering van de arbeidsgeschiktheid. (Dit betreft een wettelijke voorziening of kostenvergoeding op grond van artikel 15, 22 of 31 Rea (voorheen op grond van artikel 57 en 57a AAW).
 - Werkzoekenden die voor de WSW zijn geïndiceerd (wachtlIJst voor de WSW).
2. *Degenen voor wie deze regelingen minder dan vijf jaar geleden zijn beëindigd.*
3. *Degenen voor wie op basis van de arbeidsgehandicaptetoets is vastgesteld dat zij in verband met ziekte of gebrek een belemmering hebben bij het verkrijgen of verrichten van arbeid.*
 - Werknemers of werkzoekenden, die niet onder de categorieën 1 of 2 vallen, kunnen op basis van een medisch-arbeidskundig oordeel (de zogenoemde arbeidsgehandicaptetoets), af te geven door uvi, gemeentelijke sociale dienst

⁸ Personen die voor minder dan 15% arbeidsongeschikt zijn bevonden hebben geen recht op WAO. Voor een recht op een WAJONG- of WAZ-uitkering moet ten minste sprake zijn van 25% arbeidsongeschiktheid.

of arbeidsbureau voor een periode van vijf jaar als arbeidsgehandicapte worden aangemerkt, als blijkt dat zij in verband met ziekte of gebrek een belemmering hebben bij het verkrijgen of verrichten van arbeid.

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

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

(In bijlage 2 van dit rapport is de wettekst van dit besluit, het zogenoemde Arbeidsgehandicaptebesluit, opgenomen met daarin ook een stroomschema waarin wordt aangegeven wanneer iemand in aanmerking komt voor het oordeel 'arbeidsgehandicapt'.)

3.3 Verwachtingen en eerste ervaringen vlak na de invoering

In de tweede meting bij het panel die eind oktober 1998 startte - dus een paar maanden na de invoering van Rea - en eind maart 1999 werd afgesloten, zijn aan de 74 diensten die aan deze meting meededen onder andere vragen gesteld over hun verwachtingen van deze wet en over hun eerste ervaringen. Onderstaand wordt kort samengevat wat die verwachtingen en eerste ervaringen toen waren.

Het merendeel van de arbodiensten (70%) beoordeelde de nieuwe mogelijkheden die Rea biedt positief, circa een kwart (26%) stond er 'neutraal' tegenover en slechts één van de 74 diensten keek er overwegend negatief tegenaan. Min of meer hetzelfde gold volgens de diensten bij de werkgevers: volgens een kwart van de diensten stonden ook die er overwegend positief tegenover en volgens de overige diensten werd Rea door de werkgevers op dat moment zeker niet negatief beoordeeld maar hadden de werkgevers er nog geen uitgesproken mening over.

Ruim éénderde (38%) van de diensten verwachtte dat zij, door het beschikbaarstellen van een herplaatsingsbudget van f 8.000,- voor de werkgever, nu vaker dan voorheen voor een werknemer de reïntegratiemogelijkheid zouden kunnen benutten van terugkeer op het werk in een andere functie. De verwachtingen van het plaatsingsbudget van f 24.000,- voor de werkgever, waren min of meer hetzelfde. Circa éénderde (32%) van de diensten verwachtte dat hierdoor werkgevers vaker dan voorheen zouden besluiten tot het in dienst nemen van een arbeidsgehandicapte.

De eerste ervaringen met het aanvragen van deze budgetten bleken echter minder hoopvol. Zo was bijvoorbeeld van de 28 diensten die toen een aanvraag voor het

herplaatsingsbudget hadden meegemaakt, bijna driekwart hierover slecht te spreken. De kritiek spitste zich hierbij vooral toe op de traagheid waarmee de uvi deze aanvraag had behandeld alsmede het gevoel bij de diensten dat er bij de uvi's over de toekenningsvoorwaarden nog interpretatieverschillen bestonden. De ervaringen met de budgetten zelf waren daarentegen aanmerkelijk positiever. De 28 diensten die al te maken hadden gehad met een herplaatsingsbudget en de 8 diensten die reeds ervaring hadden opgedaan met een plaatsingsbudget waren hierover vrijwel zonder uitzondering goed over te spreken. Het bedrag was toereikend; alles wat men van plan was om de reïntegratie te laten slagen kon men ermee uitvoeren.

Door bij een werknemer het oordeel 'arbeidsgehandicapt' te formuleren, kunnen – zoals in de vorige paragraaf reeds is aangestipt - arbodiensten een belangrijke rol voor de werkgever vervullen om over de Rea-budgetten te kunnen beschikken. Aan de diensten is toen ook nog gevraagd of zij verwachtten dat werkgevers bij zieke werknemers op zo'n oordeel zouden gaan aandringen. De helft van de diensten verwachtte dat die druk er nauwelijks zou komen, ruim éénderde verwachtte enige druk en slechts vier van de 74 diensten verwachtten dat werkgevers voortaan grote druk op hen zouden gaan uitoefenen om bij zieke werknemers het oordeel 'arbeidsgehandicapt' af te geven.

De reacties van de werknemers op zo'n oordeel werden daarentegen wat minder eensgezind ingeschat. Bijna de helft (46%) van de diensten verwachtte dat slechts enkele werknemers bij wie zij het oordeel 'arbeidsgehandicapt' zouden willen afgeven hiertegen bezwaar zouden gaan maken. Daarentegen verwachtte 25% van de diensten dat dit in minstens de helft van de gevallen zou gebeuren en 6% schatte in dat dit aantal zou neerkomen op tussen een kwart en de helft van de gevallen.

In het volgende hoofdstuk zal worden weergegeven in hoeverre deze verwachtingen zijn uitgekomen.

4. De ervaringen na één jaar Rea

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk worden de ervaringen van de diensten beschreven na één jaar wet Rea. Daarvoor zullen naast de ervaringen met de diverse instrumenten waarop met de invoering van deze wet voor de reïntegratie van arbeidsgehandicapten een beroep kan worden gedaan, ook de ervaringen van de diensten worden weergegeven met het afgeven van een medisch-arbeidskundige verklaring om een werknemer erkend te krijgen als 'arbeidsgehandicapt' (en aldus voor betrokkene op één van die Rea-instrumenten een beroep te kunnen doen). Het hoofdstuk wordt afgesloten met een terugblik van de diensten op wat er volgens hen met deze wet inmiddels is bereikt (en wat nog niet) en wat zij over een paar jaar verwachten van met name het gebruik van de verschillende Rea-instrumenten.

4.2 Globaal overzicht

Zoals in het vorige hoofdstuk reeds is toegelicht zijn met name het plaatsingsbudget, het herplaatsingsbudget, het pakket-op-maat en de 'artikel 15 subsidie' de Rea-instrumenten die het voor werkgevers aantrekkelijker moeten maken om arbeidsgehandicapten in dienst te nemen respectievelijk te houden. Alvorens in de paragrafen 4.3 tot en met 4.7 bij de ervaringen met de Rea-instrumenten afzonderlijk zal worden stilgestaan, geeft onderstaande tabel 4-1 eerst een globaal overzicht van de ervaringen bij de diensten met deze vier eerstgenoemde instrumenten.

Het overzicht is hierbij gebaseerd op de gegevens van 77 diensten, aangezien twee diensten bij deze vragen aangaven dat hun antwoord niet als geldend voor de gehele dienst mocht worden beschouwd.

Tabel 4-1 Overzicht van de ervaringen met Rea-instrumenten ten tijde van de derde peiling
(De gegevens van 77 diensten)

	% abs.						
de dienst heeft ervaring opgedaan met: *							
E. het herplaatsingsbudget	71%	55	----->				↓
D. het plaatsingsbudget	44%	34	----->				↓
C. het pakket-op-maat voor een plaatsing	17%	13	----->				↓
B. het pakket-op-maat voor een herplaatsing	25%	19	----->				↓
A. een 'artikel 15 Rea-subsidie'	65%	50	----->				↓
ervaringen met:	A	B	C	D	E		
	n=50	n=19	n=13	n=34	n=55		
	%	%	%	%	%		
tot nu toe hoeveel keer?							
- minder dan 5 keer	18	31	23	29	16		
- 5 - 10 keer	18	16	8	24	22		
- 11 - 20 keer	10	0	0	6	7		
- meer dan 20 keer	36	0	0	0	15		
- kan er geen schatting van geven	18	53	69	41	40		
van het totaal aantal werknemers dat de dienst onder zorg heeft houdt dit in (nadere analyse):							
- bij minder dan 1 op de 1000 werknemers	36	42	31	50	37		
- bij circa 1 op de 1000 werknemers	16	5	0	3	7		
- bij circa 2 op de 1000 werknemers	18	0	0	0	5		
- bij circa 3 op de 1000 werknemers	6	0	0	3	7		
- bij circa 4 op de 1000 werknemers	2	0	0	3	0		
- bij circa 5 op de 1000 werknemers	2	0	0	0	2		
- bij meer dan 5 op de 1000 werknemers	0	0	0	0	0		
- het aantal gevallen is niet gegeven (of het aantal werknemers dat men onder zorg heeft is niet gegeven)	20	53	69	41	42		
van wie ging het initiatief uit om het aan te vragen? *							
- (meestal) van de arbdienst	90	68	77	59	91		
- (meestal) van de betrokken werkgever(s) zelf	12	16	15	44	9		
- (meestal) van de uvi	0	0	0	9	0		
- (meestal) van de gemeente/arbeidsvoorziening	0	0	0	3	0		
- het ging anders	2	11	0	3	4		
- geen antwoord	4	5	8	0	2		

* meer antwoorden mogelijk

Tabel 4-1 laat zien dat ruim één jaar na de invoering van Rea de meeste diensten (71% respectievelijk 65%) inmiddels ervaring hebben opgedaan met een herplaatsingsbudget en met een zogenoemde artikel 15 voorziening: de mogelijkheden via deze wet om een werkgever een financiële tegemoetkoming te geven in de kosten die moeten worden gemaakt om een arbeidsgehandicapte te herplaatsen in een andere functie respectievelijk te kunnen laten werken in zijn eigen functie.

Ruim 4 op de 10 (44%) heeft daarnaast reeds ervaring opgedaan met een plaatsingsbudget: een financiële tegemoetkoming in de kosten voor het in dienst nemen van een arbeidsgehandicapte.

De ervaringen na één jaar Rea met een pakket-op-maat, zijn geringer: pas 22 diensten (29%) hebben hiermee al te maken gehad waaronder 13 diensten met een pakket-op-maat voor een plaatsing en 19 diensten met een pakket-op-maat voor een herplaatsing. Verder blijken er van de diensten 11 te zijn (circa 1 op de 7) die tot nu toe met nog geen enkel Rea-instrument ervaring heeft opgedaan. Vrijwel allemaal zijn dit kleine diensten.

Nadere analyse laat hierbij tevens nog het volgende zien ⁹.

Wordt gekeken naar de grootte van de dienst (dat wil zeggen, hoeveel werknemers heeft men in totaal onder zorg), dan zijn het bij al deze instrumenten steeds de kleine diensten die minder vaak melden dat zij hiermee al te maken hebben gehad. Dit is overigens niet zo verrassend omdat bij grote diensten uiteraard de kans groter is dat er de afgelopen periode al eens voor een werknemer een beroep op Rea is gedaan. Wordt gekeken naar type dienst, dan ligt het beeld daarentegen genuanceerder (ondanks het feit dat de interne diensten veelal in de categorie 'kleine dienst' vallen). Tussen de externe en interne diensten blijken er weliswaar wel enige verschillen, maar alleen bij het herplaatsings- en plaatsingsbudget zijn deze verschillen ook significant (dat wil zeggen, aanmerkelijk meer externe dan interne diensten hebben hiermee al te maken gehad); bij het pakket-op-maat en de artikel 15 voorziening zijn de verschillen wat dit betreft niét significant.

Kijken we vervolgens naar de ervaringen met deze instrumenten, dan valt allereerst op dat met uitzondering van de 'artikel 15 subsidie' veel diensten geen beeld kunnen geven hoe vaak zij inmiddels hiermee te maken hebben gehad. (Of deze gegevens ook inderdaad niet bij de diensten worden bijgehouden, is hierbij niet geheel duidelijk. Een aantal keren is bij deze vraag namelijk door de diensten aangegeven dat zij deze gegevens wel hebben, maar geen kans zagen om deze op korte termijn aan te leveren. Anderzijds liet de eerste meting bij het panel zien dat nog niet zoveel diensten dergelijke gegevens centraal registreren ¹⁰.)

⁹ Zoals in hoofdstuk 1, paragraaf 1.3, reeds is aangestipt wordt hiervoor steeds nagegaan of er bij de naar voren gebrachte antwoorden nog significante verschillen zijn te bespeuren qua type dienst en qua grootte van de dienst.

Wat betreft type dienst wordt hierbij gekeken naar een eventueel significant verschil tussen de groep 'externe diensten' (landelijk, regionaal of sectoraal) en de groep 'interne diensten'.

Wat betreft grootte van de dienst wordt de indeling gehanteerd: 'kleine dienst' (minder dan 10.000 werknemers onder zorg), 'middelgroot' (10.000 - 49.999 werknemers onder zorg) en 'groot' (50.000 of meer werknemers onder zorg).

De toetsing vindt steeds plaats door middel van de Chi-kwadraat toets. Bij $p < .05$ wordt het verschil beschouwd als significant, hetgeen wil zeggen: het is voor meer dan 95% zeker dat het verschil tussen de groepen niet toevallig is.

De gegevens waarop de toets wordt uitgevoerd betreffen steeds de gegevens exclusief de categorie 'geen antwoord' en de categorie 'niet van toepassing'.

¹⁰ Zie bijlage 2, tabel B1.7b, in de rapportage van de eerste peiling bij het panel. Deze eerste peiling vond eind 1997/begin 1998 plaats. Van de arbodiensten die hieraan deelnamen, gaf toen 7% aan dat zij centraal een registratie bijhielden van de wettelijke reïntegratie-instrumenten die waren toegepast in de reïntegratietrajecten en 14% dat zij dit weliswaar nog niet deden maar waarschijnlijk wel in de toekomst zouden gaan doen.

Van de diensten die wel een indicatie konden geven hoeveel keer zij inmiddels met deze Rea-instrumenten te maken hebben gehad, komt het bij ongeveer de helft neer op meer dan 20 keer (waaronder bij 15% al meer dan 100 keer). Gerelateerd aan het totaal aantal werknemers dat een dienst onder zorg heeft houdt dit echter het volgende in: bij 84% van deze diensten is er tot nu toe hooguit bij 3 op de 1000 werknemers een beroep op deze instrumenten gedaan (bij 56% bij circa 1 op de 1000, bij 13% bij ongeveer 2 op de 1000 en bij 15% bij om en nabij 3 op de 1000).

Bij circa 1 op de 10 diensten is het initiatief om deze subsidie aan te vragen tot nu toe nog nooit van hen uitgegaan. Bij de overige diensten blijkt daarentegen van het omgekeerde sprake: hier zijn deze aanvragen tot nu toe meestal van henzelf uitgegaan. Alleen bij een plaatsingsbudget is er volgens de diensten nogal eens sprake dat de werkgever hiermee zelf komt. Wanneer het initiatief van de uvi uitgaat – hetgeen volgens de diensten over het geheel genomen zelden het geval is – dan is dit vrijwel uitsluitend voor het aanvragen van een plaatsingsbudget.

Onderstaande tabel 4-2 laat vervolgens nog het volgende zien.

De ervaringen met de aanvraagprocedure voor deze budgetten kunnen over het geheel genomen als 'wisselend' worden gekenschetst, variërend van uitsluitend gunstig tot uitsluitend ongunstig. Hierbij valt echter wel het relatief groot aantal diensten op (53%) dat tot nu toe uitsluitend ongunstige ervaringen heeft met de aanvraagprocedure voor een herplaatsingsbudget¹¹. Bij deze aanvragen maar evenzo bij de aanvraag voor een 'artikel 15 subsidie' (voor het treffen van een voorziening voor de eigen functie) wordt als ongunstig met name ervaren: onduidelijkheid bij de uvi over de toekenningsvoorwaarden, gevolgd door: het duurde lang voordat het budget beschikbaar werd gesteld. Verder valt op dat de eerste ervaringen met het pakket-op-maat opmerkelijk positiever zijn. Hoewel hierbij aan de diensten niet expliciet naar de aanvraagprocedure zelf is gevraagd, geeft het feit dat de meeste diensten aangeven dat zij het een werkgever weer zouden adviseren indicatie dat zij de gang die hiervoor moest worden gevolgd kennelijk niet als al te problematisch hebben ervaren.

Tot slot kan bij dit overzicht nog worden gemeld dat de toegekende Rea-budgetten in de meeste gevallen wel degelijk voor de betrokken reïntegraties van invloed is geweest. Met name (een deel van) de herplaatsingen waren volgens de diensten zonder het herplaatsingsbudget in het geheel niet doorgedaan of hadden dan anders moeten worden 'opgelost'.

In de volgende paragrafen zal bij ieder instrument nog wat uitvoeriger worden ingegaan op de ervaringen die hiermee inmiddels zijn opgedaan.

¹¹ Bij de vorige peiling lag dit percentage echter nog hoger (zie het vorige hoofdstuk, paragraaf 3.3). Toen was bijna driekwart van de betrokken diensten hierover slecht te spreken.

Tabel 4-2 Overzicht van de ervaringen met Rea-instrumenten ten tijde van de derde peiling
(De gegevens van 77 diensten)

	% abs.						
de dienst heeft ervaring opgedaan met: *							
E. het herplaatsingsbudget	71%	55	----->				
D. het plaatsingsbudget	44%	34	----->				
C. het pakket-op-maat voor een plaatsing	17%	13	----->				
B. het pakket-op-maat voor een herplaatsing	25%	19	----->				
A. een 'artikel 15 Rea-subsidie'	65%	50	----->				
			↓				
ervaringen met:	A	B	C	D	E		
	n=50	n=19	n=13	n=34	n=55		
	%	%	%	%	%		
wat waren de ervaringen met de aanvraagprocedure?							
- in alle gevallen gunstig	22			24	22		
- bij een deel gunstig, bij een deel ongunstig	60			12	16		
- in alle gevallen ongunstig	14			35	53		
- geen antwoord	4			29	9		
of:							
zoudt u dit pakket-op-maat weer adviseren?							
- ja, zonder meer		63	77				
- waarschijnlijk niet		26	15				
- nee, zou het niet meer adviseren		0	0				
- geen antwoord		11	8				
wat is bij de aanvraagprocedure als gunstig ervaren? *							
- weinig papieren rompslomp	26			12	20		
- helderheid bij de uvi over de toekenningsvoorwaarden	20			12	5		
- het budget werd vlot beschikbaar gesteld	26			12	13		
- (nog) anders	14			3	9		
- nvt, geen gunstige ervaringen	14	26	15	35	53		
- geen antwoord	4	11	8	29	9		
en wat als ongunstig? *							
- veel papieren rompslomp	36	11	15	18	22		
- onduidelijkheid bij de uvi over de toekenningsvoorwaarden	60	21	15	15	51		
- het duurde lang voordat het budget beschikbaar werd gesteld	48	21	15	38	44		
- (nog) anders	24	0	8	12	20		
- nvt., geen ongunstige ervaringen	22	63	77	24	22		
- geen antwoord	4	11	8	29	9		
waren deze reïntegraties/ deze voorzieningen ook zonder dit budget doorgedaan/ getroffen?							
- ja	30	63	46	23	18		
- bij een deel zou het dan niet, of anders zijn gegaan	36	10	8	44	76		
- nee, bij geen van de gevallen was het dan doorgedaan	18	10	38	12	2		
- geen antwoord	16	16	8	21	4		

* meer antwoorden mogelijk

4.3 De ervaringen met het herplaatsingsbudget

Zoals in paragraaf 3.2 reeds is weergegeven houdt het herplaatsingsbudget in dat er aan de werkgever een bedrag van f 8.000,- beschikbaar wordt gesteld wanneer deze een bij hem in dienst zijnde arbeidsgehandicapte werknemer in staat stelt het werken te hervatten in een andere functie. De werkgever kan dit bedrag gebruiken om de kosten op te vangen die verband houden met deze herplaatsing, zoals bijvoorbeeld een scholing, training, aanpassing van de werkplek, begeleiding van en een tijdelijke mindere productiviteit van betrokkene, e.d. De werkgever hoeft niet aan te tonen dat die kosten werkelijk zijn gemaakt en ook vooraf geen kostenbegroting te overleggen. Wanneer hij voldoet aan de wettelijke voorwaarden en de voorwaarden die hiervoor in het Lisv-besluit worden gesteld, dan kan hij op dit budget aanspraak maken; maar uiteraard moet hij het bij de uvi dan wel aanvragen. De werkgever moet in dit geval dan een beroep doen op artikel 16 van de wet Rea.

Van de arbodiensten die aan de derde peiling bij het panel hebben meegedaan en van hun ervaringen met Rea een beeld hebben kunnen schetsen voor hun gehele dienst (in totaal 77 diensten) hebben 55 van deze diensten (71%) inmiddels meegemaakt dat één of meer van 'hun werkgevers' zo'n herplaatsingsbudget hebben aangevraagd. In de vorige paragraaf is reeds aangegeven dat helaas niet alle diensten een beeld konden geven hoe vaak dit tot nu toe is geweest; van de 33 diensten die dit wel konden komt het bij deze diensten in totaal neer op 961 keer¹².

Over de ervaringen met de herplaatsingsbudgetten is reeds het volgende vermeld (zie paragraaf 4.2, de tabellen 4-1 en 4-2):

- het initiatief om deze subsidie aan te vragen voor het herplaatsen van een arbeidsgehandicapte werknemer in een andere functie, is volgens de diensten meestal van hen uitgegaan (hoewel 9% meldt dat het bij hen meestal van de betrokken werkgevers zelf is uitgegaan);
- de ervaringen met de aanvraagprocedure voor dit budget worden door de diensten wisselend beoordeeld: 22% vond ze tot nu toe bij alle gevallen gunstig, 16% vond ze bij een deel gunstig en bij een deel ongunstig en 53% heeft er tot nu toe alleen ongunstige ervaringen bij opgedaan. Als ongunstig ervaringen worden vooral genoemd: onduidelijkheid bij de uvi over de toekenningsvoorwaarden alsmede dat het lang duurde voordat het budget beschikbaar werd gesteld. Tevens meldt 22% dat het veel papieren rompslomp inhield, alhoewel een ongeveer even groot aantal meldt dat zij daarentegen juist als gunstig hebben ervaren dat de aanvraag voor dit budget zo weinig papieren rompslomp opleverde.

¹² Ter vergelijking met de cijfers van het Lisv die betrekking hebben op de periode juli '98-juli '99 (dus een paar maanden korter dan de periode die bij het panel in beschouwing is genomen): Voor het herplaatsingsbudget verwachtte het Lisv in 1999 in totaal 5.250 toekenningen; eind juni '99 lag het aantal toekenningen volgens het Lisv op 740.
Zie: Cijfers eerste jaar Wet REA, Lisv, 1999, In: E. de Vos en C. Smitskam, 'Reïntegratie instrumenten voor arbeidsgehandicapten 2000', TNO Arbeid, Hoofddorp, februari 2000 (intern rapport).

Verder is in de vorige paragraaf reeds aangestipt dat volgens het merendeel van deze diensten het budget wel degelijk van invloed is geweest. Volgens 2% zou de herplaatsing anders bij geen van hun gevallen zijn doorgegaan en volgens ruim driekwart (76%) was het dan bij een deel van hun gevallen niet of 'anders' gegaan (bijvoorbeeld: *'er was dan naar andere, goedkopere, kwalitatief geringere oplossingen gezocht'*, *'het was dan meer zonder structurele werkaanpassingen gegaan'*).

Kijken we hierbij naar de 33 diensten die een indicatie hebben gegeven met hoeveel herplaatsingsbudgetten zij inmiddels te maken hebben gehad, dan zou dit bij hen op het volgende neerkomen: van de in totaal 961 gevallen zouden zonder dit budget circa 50 herplaatsingen niet zijn doorgegaan en bij 732 werknemers zou het bij een deel van hen niet of anders zijn gegaan. Bij de overige 179 werknemers heeft volgens de betrokken diensten het budget niet die invloed gehad en zouden de herplaatsingen ook zonder deze subsidie toch wel zijn doorgegaan.

In de vorige paragraaf is verder nog aangestipt dat het tot nu toe vaker externe dan interne diensten zijn die reeds met het herplaatsingsbudget te maken hebben gehad (87% van de externe diensten tegenover 47% van de interne diensten). Ook blijken het tot nu toe wat vaker middelgrote en grote diensten te zijn geweest dan kleine diensten (85% respectievelijk 92% van de middelgrote en grote diensten tegenover 51% van de kleine diensten). Worden bovengeschetste ervaringen met de herplaatsingsbudgetten tegen deze achtergrondgegevens in beschouwing genomen, dan kan nog worden opgemerkt dat hierbij geen significante verschillen naar voren komen. Met andere woorden: de weergegeven ervaringen vertonen geen samenhang met het type arbodienst en met de grootte van de dienst. Eveneens blijkt dit niet het geval bij de antwoorden op de vraag of het toegekende budget voldoende was om er alles mee uit te kunnen voeren wat men van plan was. Ruim 4 op de 10 (45%) meldt dat het budget hiervoor voldoende was, 14% dat dit niet het geval was en 20% stelt dat dit 'anders' ligt (waarbij de toelichtingen meestal neerkomen op: *'soms wel, soms niet'* of *'die rekensom wordt doorgaans niet gemaakt'*). Eén significant verschil doet zich hierbij echter wel voor: de interne diensten stellen vaker dan de externe diensten dat de herplaatsingen ook zonder dit budget zonder uitzondering waren doorgegaan.

4.4 Het plaatsingsbudget

Het plaatsingsbudget houdt in dat er aan de werkgever een vast bedrag beschikbaar wordt gesteld wanneer deze een arbeidsgehandicapte werknemer in dienst neemt. Wanneer de werkgever een arbeidsgehandicapte voor onbepaalde tijd en fulltime in dienst neemt dan komt dit bedrag neer op in totaal f 24.000,- (f 12.000,- voor het eerste jaar, f 8.000,- voor het tweede jaar en f 4.000,- voor het derde jaar). Bij deeltijdbanen en tijdelijke banen (indien korter dan drie jaar) wordt het bedrag van subsidie evenredig verlaagd. Met dit plaatsingsbudget kan de werkgever de aanloopkosten bestrijden van het in dienst nemen van een arbeidsgehandicapte zoals bijvoorbeeld productieverlies, kosten van scholing, training, begeleiding, de kosten van aanpassing van de werkplek, hulpmiddelen, e.d. De werkgever hoeft niet aan te tonen dat die kos-

ten werkelijk zijn gemaakt en ook vooraf geen kostenbegroting te overleggen. Wanneer hij voldoet aan de wettelijke voorwaarden en de voorwaarden die hiervoor in het Lisv-besluit worden gesteld, dan kan hij op dit budget aanspraak maken; maar uiteraard moet hij het bij de uvi dan wel aanvragen.

Van de arbodiensten die aan de derde peiling bij het panel hebben meegedaan en van hun ervaringen met Rea een beeld hebben kunnen schetsen voor hun gehele dienst (in totaal 77 diensten) hebben 34 van deze diensten (44%) inmiddels meegemaakt dat één of meer van 'hun werkgevers' zo'n plaatsingsbudget hebben aangevraagd. In paragraaf 4.2 is reeds aangegeven dat niet alle diensten een beeld konden geven hoe vaak dit tot nu toe is geweest; bij de 20 diensten die dit wel konden komt het bij deze diensten in totaal neer op 97 keer¹³.

Over de ervaringen met de plaatsingsbudgetten is reeds het volgende vermeld (zie paragraaf 4.2, de tabellen 4-1 en 4-2):

- het initiatief om deze subsidie aan te vragen voor het in dienst nemen van een arbeidsgehandicapte werknemer is meestal van de dienst of van de betrokken werkgever zelf uitgegaan (en tot nu toe volgens de betrokken diensten aanmerkelijk minder vaak vanuit de uvi of de gemeente of de arbeidsvoorziening);
- de ervaringen met de aanvraagprocedure voor dit budget worden door de diensten wisselend beoordeeld: 24% vond ze tot nu toe bij alle gevallen gunstig, 12% vond ze bij een deel gunstig en bij een deel ongunstig, 35% heeft er tot nu toe alleen ongunstige ervaringen bij opgedaan en de overige 29% heeft er nog geen duidelijk oordeel over. Als ongunstig ervaring wordt vooral genoemd: het duurde lang voordat het budget beschikbaar werd gesteld. Over andere zaken zoals bijvoorbeeld veel of weinig papieren rompslomp en wel of geen helderheid bij de uvi over de toekenningsvoorwaarden zijn de meningen verdeeld.

Verder is in paragraaf 4.2 reeds aangestipt dat volgens ruim de helft van deze diensten (56%) het budget van invloed is geweest op de betrokken plaatsingen ('een zeer belangrijke stimulans', 'vooral als het gaat om extra door het bedrijf te creëren arbeidsplaatsen'). Volgens 12% was het anders bij geen van deze gevallen doorgegaan en volgens ruim 4 op de 10 (44%) was het dan bij een deel niet doorgegaan.

Kijken we hierbij naar de diensten die een indicatie hebben gegeven met hoeveel plaatsingsbudgetten zij inmiddels te maken hebben gehad, dan kan bij 17 van de 20 worden nagegaan bij hoeveel plaatsingen het bovenstaande mogelijk was gebeurd. (De andere 3 hebben namelijk geen inschatting gemaakt hoe het zou zijn gegaan wanneer men niet over deze subsidie had beschikt.) Van de in totaal 83 gevallen bij deze 17 diensten zouden zonder dit budget circa 13 plaatsingen waarschijnlijk niet zijn doorgegaan en bij 58 werknemers zou het bij een deel van hen vermoedelijk niet

¹³ Ter vergelijking met de cijfers van het Lisv die betrekking hebben op de periode juli '98-juli '99 (dus een paar maanden korter dan de periode die bij het panel in beschouwing is genomen): Voor het plaatsingsbudget verwachtte het Lisv in 1999 in totaal 14.325 toekenningen; eind juni '99 lag het aantal toekenningen volgens het Lisv op 4.307. Zie: Cijfers eerste jaar Wet REA, Lisv, 1999, In: E. de Vos en C. Smitskam, 'Reïntegratie instrumenten voor arbeidsgehandicapten 2000', TNO Arbeid, Hoofddorp, februari 2000 (intern rapport).

of anders zijn gegaan. Bij de overige 12 werknemers heeft volgens de betrokken diensten het budget niet die invloed gehad; zij zouden ook zonder deze subsidie in dienst zijn genomen.

In paragraaf 4.2 is verder nog aangestipt dat het tot nu toe vaker externe dan interne diensten zijn die al met het plaatsingsbudget te maken hebben gehad (55% van de externe diensten tegenover 27% van de interne diensten). Ook blijken het tot nu toe wat vaker grote en middelgrote diensten te zijn geweest dan kleine diensten (62% respectievelijk 54% van de grote en middelgrote diensten tegenover 26% van de kleine diensten). Worden bovengeschetste ervaringen met de plaatsingsbudgetten tegen deze achtergrondgegevens in beschouwing genomen, dan kan nog worden opgemerkt dat hierbij geen significante verschillen naar voren komen. Met andere woorden: de weergegeven ervaringen vertonen geen samenhang met het type arbodienst en met de grootte van de dienst. Eveneens blijkt dit niet het geval bij de antwoorden op de vraag of het toegekende budget voldoende was om er alles mee uit te kunnen voeren wat men van plan was. De helft (50%) meldt dat het budget hiervoor voldoende was, 6% dat dit niet het geval was en 12% stelt dat dit 'anders' ligt (waarbij de toelichting meestal neerkomt op: *'het verdwijnt in een algemeen budget voor bijvoorbeeld de WAO-gelden of de afdeling'*). Evenals bij het herplaatsingsbudget doet zich ook bij het plaatsingsbudget echter wel één significant verschil voor: de interne diensten stellen vaker dan de externe diensten dat de plaatsingen ook zonder dit budget zonder uitzondering waren doorgegaan.

4.5 Het pakket-op-maat

Wanneer de werkelijke kosten die de werkgever denkt te maken ten behoeve van een arbeidsgehandicapte werknemer, hoger zullen zijn dan de vaste bedragen die men kan krijgen via het plaatsings- of herplaatsingsbudget, dan kan de werkgever er ook voor kiezen niet een (her)plaatsingsbudget aan te vragen maar een zogenoemd pakket-op-maat. In tegenstelling tot het plaatsings- en herplaatsingsbudget, moet de werkgever bij de aanvraag voor een pakket-op-maat wél een kostenbegroting overleggen om aan te tonen dat hij voor hogere kosten komt te staan.

Van de arbodiensten die aan de derde peiling bij het panel hebben meegedaan en van hun ervaringen met Rea een beeld hebben kunnen schetsen voor hun gehele dienst (in totaal 77 diensten) hebben 22 van deze diensten (29%) inmiddels meegemaakt dat één of meer van 'hun werkgevers' zo'n pakket-op-maat hebben aangevraagd. In paragraaf 4.2 is reeds aangegeven dat in dit geval nogal wat diensten geen beeld

konden geven hoe vaak dit tot nu toe is geweest; van de 11 diensten die dit wel konden komt het bij deze diensten in totaal neer op 42 keer ¹⁴.

Een pakket-op-maat kan worden aangevraagd voor het in dienst nemen van een arbeidsgehandicapte of voor het herplaatsten van een arbeidsgehandicapte werknemer in een andere functie. Met een pakket-op-maat voor een plaatsing hebben 13 diensten (17%) reeds van doen gehad. Met een pakket-op-maat voor een herplaatsing hebben 19 diensten (25%) reeds te maken gehad.

Over de ervaringen met een pakket-op-maat hebben de tabellen 4-1 en 4-2 in paragraaf 4.2 al het volgende laten zien:

- voor beide situaties (het indienstnemen of het herplaatsen van een arbeidsgehandicapte in een andere functie) is het initiatief om hiervoor een pakket-op-maat aan te vragen meestal van de arbodienst uitgegaan;
- de ervaringen bij de diensten met deze aanvragen zijn tot nu toe overwegend gunstig geweest;
- het merendeel van de betrokken diensten zou een werkgever zonder meer weer adviseren een pakket-op-maat aan te vragen. (De 6 diensten - 27% - die het 'waarschijnlijk' niet nog eens zouden adviseren geven hiervoor als redenen op: vanwege de papieren rompslomp, de onduidelijkheid bij de uvi over de toekenningsvoorwaarden en de duur van de behandeling van de aanvraag.)

Aan de diensten is ook gevraagd wat hun ervaringen zijn met het aangevraagde budget: werden alle opgevoerde kostenposten gehonoreerd of niet? Ook wat dit betreft blijken de ervaringen over het geheel genomen als gunstig te kunnen worden gekenschetst. Slechts één dienst meldt dat bepaalde posten voor de plaatsing alleen voor een deel werden gehonoreerd (in dit geval de begeleidingskosten en de verletkosten voor omscholing) en geen van deze diensten dat er posten waren die helemaal niet zijn gehonoreerd. Voor de situaties dat het om een herplaatsing ging wordt één keer gemeld dat eveneens de verletkosten voor omscholing slechts voor een deel werden gehonoreerd (alsmede de opgevoerde kosten voor een vervoersvoorziening) en twee keer dat de kosten voor aanpassingen op de werkplek slechts voor een deel werden gehonoreerd. Dat een bepaalde post voor de herplaatsing helemaal niet werd gehonoreerd hebben tot nu toe drie diensten meegemaakt (waarbij twee keer wordt aangegeven dat dit de opgevoerde loonkostensubsidie en inwerksubsidie betrof en één dienst aangeeft dat dit alle posten waren 'omdat de uvi het teveel rompslomp vond'). Hoewel het er op lijkt dat het budget niet zo belangrijk is geweest voor de betreffende plaatsingen en herplaatsingen – volgens de circa de helft van de betrokken diensten waren deze ook zonder het pakket-op-maat wel doorgedaan -, is dit slechts ogenschijnlijk. In het merendeel van die gevallen was er dan namelijk ook een beroep op Rea gedaan, maar dan op het 'gewone' plaatsings- of herplaatsingsbudget.

¹⁴ Ter vergelijking met de cijfers van het Lisv die betrekking hebben op de periode juli '98-juli '99 (dus een paar maanden korter dan de periode die bij het panel in beschouwing is genomen): Voor een pakket-op-maat verwachtte het Lisv in 1999 in totaal 3.300 toekenningen; eind juni '99 lag het aantal toekenningen volgens het Lisv op 404.
Zie: Cijfers eerste jaar Wet REA, Lisv, 1999, In: E. de Vos en C. Smitskam, 'Reïntegratie instrumenten voor arbeidsgehandicapten 2000', TNO Arbeid, Hoofddorp, februari 2000 (intern rapport).

Daarnaast schat 38% van de betrokken diensten in dat zonder het pakket-op-maat de betreffende arbeidsgehandicapten helemaal niet in dienst waren genomen en 10% dat de betreffende herplaatsingen dan niet waren doorgegaan. De drie diensten die inschatten dat het dan 'anders' was gegaan benadrukken dat het dan *'veel moeizamer, met meer weerstand en met minder maatregelen'* was verlopen.

Kijken we hierbij naar de 11 diensten die een indicatie hebben gegeven met hoeveel pakketten-op-maat zij inmiddels te maken hebben gehad, dan zou dit bij hen op het volgende zijn neergekomen: van de in totaal 42 gevallen zouden zonder dit budget circa 7 plaatsingen waarschijnlijk niet zijn doorgegaan en bij 8 werknemers zou bij een aantal de herplaatsing vermoedelijk 'anders' zijn gegaan. Bij de overige 27 werknemers heeft volgens de betrokken diensten het verstrekte budget niet die invloed gehad; de betreffende 23 herplaatsingen en 4 plaatsingen zouden volgens hen ook zonder het pakket-op-maat wel zijn doorgegaan. (Bij alle 4 plaatsingen en bij 12 van de 23 herplaatsingen had men dan echter wel een beroep gedaan op het 'gewone' (her)plaatsingsbudget.)

Tot slot kan in dit verband nog worden vermeld dat tot nu toe 36% van de externe en 17% van de interne diensten reeds van doen heeft gehad met een pakket-op-maat en onderverdeeld naar grootte van de dienst: 14% van de kleine diensten, 31% van de middelgrote en 54% van de grote diensten. Worden bovengeschetste ervaringen met het pakket-op-maat nog tegen deze achtergrondgegevens in beschouwing genomen, dan komt hierbij op geen enkel punt een significant verschil naar voren; zowel niet bij een pakket-op-maat voor een plaatsing als bij een pakket-op-maat voor een herplaatsing. Met andere woorden, de ervaringen die met het pakket-op-maat tot nu toe zijn opgedaan, of het nu voor het in dienst nemen van een arbeidsgehandicapte was of voor het herplaatsen van een arbeidsgehandicapte naar een andere functie, houden niet verband met het type arbodienst of met de grootte van de dienst.

4.6 De ervaringen met een artikel 15 voorziening

Niet alleen voor het in dienst nemen of voor het herplaatsen van een arbeidsgehandicapte in een andere functie kan door de werkgever een subsidie via de wet Rea worden aangevraagd. Dit kan ook voor voorzieningen die men wil treffen om een arbeidsgehandicapte te behouden voor de eigen functie. Er moet door de werkgever dan een beroep worden gedaan op artikel 15 van de wet Rea 'subsidie kosten voorzieningen voor eigen werk'. Dit artikel bevat geen algemene regels over de omvang van de subsidie. Bij de beoordeling en berekening van de hoogte van de subsidie wordt uitgegaan van de goedkoopste, meest adequate voorziening. Verder heeft het Lisv voor bepaalde voorzieningen normbedragen en regels gesteld, zoals:

- voor rugtrainingen en traumabegeleiding kan aan de werkgever een subsidie worden verstrekt tot 75% van het bedrag van de werkelijk gemaakte kosten;
- voor burnouttrainingen kan aan de werkgever een subsidie worden verstrekt tot eveneens 75% van het bedrag van de werkelijk gemaakte kosten, echter tot maximaal 75% van f 5.400,--.

Voor toekenning gelden naast algemene voorwaarden (zoals onder andere: de werkgever moet gelijktijdig met de aanvraag een reïntegratieplan overleggen), nog aanvullende voorwaarden voor rug-, burnoustrainingen en traumabegeleiding. Voorts is bij de aanvraag voor een 'artikel 15 subsidie' bepaald dat de betrokken uvi binnen 8 weken na ontvangst van de aanvraag een beslissing moet nemen.

Van de arbodiensten die aan de derde peiling bij het panel hebben meegedaan en van hun ervaringen met de wet Rea een beeld hebben kunnen schetsen voor hun gehele dienst (in totaal 77 diensten) hebben 50 van deze diensten (65%) inmiddels meegeemaakt dat één of meer van hun werkgevers een 'artikel 15 subsidie' heeft aangevraagd. In tabel 4-1 is reeds aangegeven dat 82%, 41 diensten, ook een beeld konden geven hoe vaak op deze subsidie tot nu toe een beroep is gedaan: bij deze diensten komt het in totaal neer op 2.351 keer¹⁵.

Over de ervaringen met deze artikel 15 subsidie is reeds het volgende vermeld (zie paragraaf 4.2, de tabellen 4-1 en 4-2):

- het initiatief om deze subsidie aan te vragen is volgens de diensten meestal van hen uitgegaan (hoewel 12% meldt dat het ook wel van de betrokken werkgevers zelf is uitgegaan);
- de ervaringen met de aanvraagprocedure voor deze subsidie worden door de diensten wisselend beoordeeld: 22% vond ze tot nu toe bij alle gevallen gunstig, 60% vond ze bij een deel gunstig en bij een deel ongunstig en 14% heeft tot nu toe alleen ongunstige ervaringen opgedaan. Als ongunstig ervaringen worden vooral genoemd: onduidelijkheid bij de uvi over de toekenningsvoorwaarden alsmede dat het lang duurde voordat het budget beschikbaar werd gesteld. Daartegenover staat echter dat 20% het juist als gunstig heeft ervaren dat er helderheid bij de uvi was over de toekenningsvoorwaarden en 26% dat het budget zo vlot beschikbaar werd gesteld. Verdeeldheid bestaat er wat dit betreft eveneens over of het nu veel of weinig papieren rompslomp betekende. Zo meldt 36% dat zij het als veel papieren rompslomp hebben ervaren, terwijl 26% daarentegen juist roemt dat de aanvraag voor deze subsidie zo weinig papieren rompslomp opleverde;
- verder is in paragraaf 4.2 reeds aangestipt dat volgens ruim de helft van deze diensten de subsidie van belang is geweest voor de getroffen voorzieningen. Volgens 18% zou er geen enkele voorziening zonder subsidie zijn getroffen en volgens 36% zouden bepaalde voorzieningen dan niet zijn getroffen (waarbij vooral de trainingen worden genoemd).

Kijken we hierbij naar de diensten die een indicatie hebben gegeven hoe vaak zij inmiddels te maken hebben gehad met een artikel 15 subsidie, dan kan bij 35

¹⁵ Ter vergelijking met de cijfers van het Lisv die betrekking hebben op de periode juli '98-juli '99 (dus een paar maanden korter dan de periode die bij het panel in beschouwing is genomen): Voor een artikel 15 subsidie verwachtte het Lisv in 1999 in totaal 850 toekenningen; eind juni '99 lag het aantal toekenningen volgens het Lisv echter al op 2.995.
Zie: Cijfers eerste jaar Wet REA, Lisv, 1999, In: E. de Vos en C. Smitskam, 'Reïntegratie instrumenten voor arbeidsgehandicapten 2000', TNO Arbeid, Hoofddorp, februari 2000 (intern rapport).

van de 41 worden nagegaan bij hoeveel van de thans getroffen voorzieningen het bovenstaande mogelijk was gebeurd. (De andere 6 hebben namelijk geen inschatting gemaakt hoe het zou zijn gegaan wanneer men hierbij niet over deze subsidie had beschikt.) Van de in dit geval in totaal 2191 via de wet Rea gesubsidieerde voorzieningen zouden volgens deze diensten circa 1438 waarschijnlijk niet zijn getroffen en bij 425 werknemers zou het bij een deel van hen vermoedelijk niet zijn doorgedaan. (Zoals hierboven reeds is opgemerkt vermoeden de diensten dat het met name de nu aangeboden fysieke en mentale trainingen zouden zijn die in dat geval niet hadden kunnen worden aangeboden.) Bij de overige 328 werknemers heeft volgens de betrokken diensten de Rea-subsidie niet die invloed gehad; ook zonder deze artikel 15 subsidie waren de betreffende voorzieningen voor deze werknemers wel getroffen.

Het bovenstaande geeft een algemeen beeld van de ervaringen met de artikel 15 subsidie. Bij deze subsidie kan het echter gaan om verschillende soorten voorzieningen waarvoor een financiële tegemoetkoming is aangevraagd, zoals een scholing of een training om een werknemer weer in staat te stellen de functie te kunnen uitoefenen, een aanpassing van de werkplek zelf, een persoonlijke begeleider voor de werknemer, e.d. Aan de 50 betrokken diensten is daarom tevens gevraagd of zij konden aangeven met welke artikel 15 voorzieningen zij tot nu toe reeds te maken hebben gehad en wat hun ervaringen met de aanvraagprocedure hierbij waren. Onderstaande tabel 4-3 geeft hierover het volgende beeld.

Tabel 4-3 Nadere uitsplitsing van de ervaringen met de artikel 15 Rea-subsidie

n=50						
de dienst heeft ervaring met een 'artikel 15 Rea- subsidie' voor: *						
E. een scholing/deskundigheidsbevordering van een werknemer	54%	27				
D. een training om de <i>fysieke</i> conditie te bevorderen	94%	47				
C. een training om de <i>mentale</i> conditie te bevorderen	54%	27				
B. een persoonlijke begeleider voor een werknemer	22%	11				
A. een aanpassing van de werkplek	74%	37				
↓						
ervaringen met:	A	B	C	D	E	
	n=37	n=11	n=27	n=47	n=27	
	%	%	%	%	%	
tot nu toe hoeveel keer?						
- minder dan 5 keer	35	36	26	30	33	
- 5 - 10 keer	27	18	22	28	11	
- 11 - 20 keer	8	0	11	4	7	
- meer dan 20 keer	8	9	19	21	7	
totaal aantal keer	272	65	589	1.186	167	
- kan geen schatting geven	22	36	22	17	41	
van het totaal aantal werknemers dat de dienst onder zorg heeft houdt dit in (nadere analyse):						
- bij minder dan 1 op de 1000 werknemers	73	64	63	62	59	
- bij circa 1 op de 1000 werknemers	5	0	15	8	0	
- bij circa 2 op de 1000 werknemers	0	0	0	8	0	
- bij circa 3 op de 1000 werknemers	0	0	0	2	0	
- bij circa 4 op de 1000 werknemers	0	0	0	0	0	
- bij circa 5 op de 1000 werknemers	0	0	0	0	0	
- bij meer dan 5 op de 1000 werknemers	0	0	0	0	0	
- het aantal gevallen is niet gegeven (of het aantal werknemers dat men onder zorg heeft is niet gegeven)	22	36	22	19	41	
wat waren de ervaringen met de aanvraagprocedure?						
- al met al gunstig	59	36	52	68	55	
- deels gunstig, deels ongunstig	3	0	4	4	4	
- al met al ongunstig	27	27	37	21	26	
- geen antwoord	11	36	7	6	15	

* meer antwoorden mogelijk

Bij 47 van de 50 diensten (94%) die inmiddels ervaring hebben opgedaan met een 'artikel 15 voorziening' betrof het onder meer een training om de fysieke conditie van een werknemer te bevorderen, bijvoorbeeld een rugtraining, een tilcursus. (De- genen die hierbij een aantal noemen - 16 van de in dit geval 27 diensten - komen bij hen uit op een totaal van 1.186 trainingen ten behoeve van de reïntegratie van een arbeidsgehandicapte werknemer in de eigen functie.)

Bijna driekwart van de betrokken diensten heeft tevens al een artikel 15 subsidie meegemaakt voor een aanpassing van de werkplek, en bijna de helft een subsidie

voor een scholing van een werknemer en/of voor een training om de mentale conditie van een werknemer – bijvoorbeeld via een burnouttraining - te bevorderen. Aanmerkelijk minder vaak is het tot nu toe bij deze diensten gegaan om een vergoeding van de kosten voor een persoonlijke begeleider voor een werknemer. Van de 50 diensten heeft nog geen kwart hiermee al te maken gehad.

De ervaringen met de aanvraagprocedure voor deze subsidies laten het volgende beeld zien. Wanneer het om een training ging om de fysieke conditie van een werknemer te bevorderen, dan beoordelen de meeste diensten (68%) die als gunstig. De aanvragen voor een vergoeding van een aanpassing van de werkplek, voor een scholing of voor een training om de mentale conditie van een werknemer te bevorderen heeft ruim de helft als gunstig ervaren. Het minst gunstig zijn de ervaringen met het aanvragen van een subsidie voor de kosten van een persoonlijke begeleider voor een werknemer. Hierbij moet echter wel de kanttekening worden geplaatst dat nogal wat diensten die hiermee te maken hebben gehad geen oordeel hierover hebben uitgesproken.

Worden deze ervaringen nog nader bekeken tegen de achtergrond van het type arbodienst en de grootte van de dienst, dan komt er bij geen een significant verschil naar voren. Met andere woorden, de ervaringen met de aanvragen voor deze subsidie hangen niet samen met het type arbodienst of met de grootte van de dienst

Door 7 van de 50 diensten is tot slot nog aangestipt dat zij ook al eens hebben meegemaakt dat er door een werkgever nog voor iets anders een beroep op de 'artikel 15 subsidie' is gedaan, te weten:

- bij 4 diensten was dit voor onder andere de aanschaf van persoonlijke hulpmiddelen voor een werknemer, zoals: veiligheidsschoenen, een speciaal gehoorapparaat, een elektrische rolstoel (in totaal bij hen 55 keer);
- bij 4 diensten voor onder andere de aanschaf van aangepast meubilair, zoals: een speciale bureaustoel, een computer voor doven/slechtzienden (in totaal 5 keer);
- bij 2 diensten voor onder andere de kosten van een aangepaste vervoersvoorziening voor de betrokken werknemers (in totaal 5 keer);
- bij 2 diensten voor onder andere de kosten van een specifieke curatieve behandeling voor de betrokken werknemers (in totaal 3 keer);
- bij 1 dienst voor de kosten van een outplacementtraject (in totaal 4 keer).

4.7 De ervaringen met andere Rea-instrumenten

Naast een herplaatsingsbudget, een plaatsingsbudget, een pakket-op-maat en een artikel 15 voorziening, is de diensten nog gevraagd of zij al ervaring hadden opgedaan met een aanvraag voor andere Rea-instrumenten dan de hiervoor genoemde. Door 14 diensten (18%) is hierop bevestigend geantwoord, waarbij de volgende zijn genoemd:

(Bij deze vraag is verder niet meer doorgevraagd naar aantallen en ervaringen gezien de lengte van de vragenlijst en de gedetailleerdheid waarmee de andere Rea-instrumenten al met de respondenten waren 'doorgenomen' ¹⁶.)

- *artikel 31 Rea*: persoonlijke kostenvergoeding voor iemand met een dienstverband
(6 diensten hebben met een aanvraag hiervoor reeds ervaring opgedaan).
- *artikel 23 tot en met 27 Rea*: proefplaatsing en reïntegratie-uitkering
(door 6 diensten genoemd).
- *artikel 22 Rea*: scholing of vervoersvoorziening voor iemand zonder dienstverband
(door 2 diensten genoemd).
- *artikel 7 Rea*: loondispensatie
(door 2 diensten genoemd).
- *artikel 32 Rea*: loonsuppletie
(door 1 dienst genoemd).
- *artikel 29B Ziektewet*: overname loonbetalingsplicht eerste ziektejaar
(door 1 dienst genoemd)

Ter afsluiting van de vragen naar de ervaringen met de Rea-instrumenten, is de diensten nog het volgende gevraagd:

- a. hebben zij als eens meegemaakt dat de uvi de verstrekte subsidie terugvorderde omdat de reïntegratie van de betrokken werknemer niet slaagde?
- b. hebben zij al eens de situatie meegemaakt waarin de werkgever werd geadviseerd om één van de Rea-instrumenten te benutten, maar de werkgever hiervan toen afzag? (en zo ja, van welk instrument werd toen afgezien en wat heeft dit voor consequenties gehad voor de reïntegratie van de betrokkene)

In dit geval konden 76 diensten hierover een beeld schetsen voor hun gehele dienst, aan de hand waarvan onderstaande tabel 4-4 is opgesteld.

*Tabel 4-4 Ervaringen met een terugvordering en ervaringen met het afzien van een Rea-subsidiemogelijkheid door de werkgever
(De gegevens van 76 diensten)*

	abs.	%
een terugvordering van de verstrekte Rea-subsidie door de uvi: heeft de dienst dat al eens meegemaakt?		
- nee	68	90
- geen antwoord	7	9
ja, dat heeft de dienst al eens meegemaakt, nl. *		
- een terugvordering van een plaatsingsbudget	0	0
- een terugvordering van een herplaatsingsbudget	(1) 1	(1) 1
- een terugvordering van iets anders	0	0

* meer antwoorden mogelijk

¹⁶ Het Lisv geeft over het gebruik in het eerste jaar wet Rea van een aantal van onderstaande instrumenten de volgende cijfers. Proefplaatsing en reïntegratie-uitkering: 587 toekenningen. Loondispensatie: 90 toekenningen. Loonsuppletie: 517 toekenningen.

Tabel 4-4 Ervaringen met een terugvordering en ervaringen met het afzien van een Rea-subsidiemogelijkheid door de werkgever (vervolg) (De gegevens van 76 diensten)

	abs.	%
een werkgever ziet af van het benutten van een Rea-instrument: heeft de dienst dat al eens meegemaakt?		
- ja, dat is al eens een keer voorgekomen	(20) { 11	(27) { 15
- ja, meerdere keren	8	11
- ja, regelmatig	1	1
- nee, tot nu toe nog niet meegemaakt	52	68
- geen antwoord	4	5

De situatie dat de uvi van de mogelijkheid gebruik heeft gemaakt de verstrekte subsidie terug te vorderen omdat de reïntegratie van de betrokkene niet is doorgegaan, heeft tot nu toe pas één dienst meegemaakt (waarbij in dit geval van de werkgever het herplaatsingsbudget werd teruggeëist). Hoewel het uiteraard zo kan zijn dat een arbodienst hiervan niet altijd op de hoogte wordt gesteld, lijkt het er desalniettemin op dat het tot nu toe nog niet vaak is voorgekomen dat de uvi een verstrekte subsidie terugvorderde.

De situatie dat een werkgever wordt geadviseerd een beroep te doen op één van de Rea-subsidies maar dat deze daarvan afziet, hebben de diensten daarentegen al wel eens meegemaakt (ruim een kwart van de diensten die hierover een beeld konden geven voor hun gehele dienst). 1% heeft dat al regelmatig meegemaakt, 11% meerdere keren en 15% 'al eens een keer'. Nadere analyse laat verder zien dat dit niet verband houdt met het type arbodienst of de grootte van de dienst.

De vragen die hierbij vervolgens opdoemen is van welke Rea-instrumenten een werkgever al eens heeft afgezien en of dit nog consequenties heeft gehad voor de reïntegratie van de betrokken werknemer. Onderstaand kan hierover het volgende beeld wordt geschetst:

Waarvan heeft een werkgever al eens afgezien en wat waren de consequenties?

- Bij 9 diensten (12%) is het al eens voorgekomen dat een werkgever afzag van **een herplaatsingsbudget**.

Volgens ruim driekwart heeft het echter geen consequenties gehad voor de reïntegratie van de betrokken(en); slechts 2 diensten melden dat die reïntegraties toen niet zijn doorgegaan.

- Bij 8 diensten (11%) heeft een werkgever al eens afgezien van een beroep op **een 'artikel 15 subsidie'**.

Volgens de helft heeft dit toen geen consequenties gehad voor het treffen van de voorgenomen voorziening voor de eigen functie van de betrokken werknemers; 1 dienst meldt dat de reïntegratie toen minder succesvol is verlopen en 2 dat die reïntegraties toen niet zijn doorgegaan.

- Bij 2 diensten (3%) is het al eens voorgekomen dat een werkgever afzag van een aanvraag voor een **pakket-op-maat**.

Volgens 1 van de 2 heeft dit geen consequenties gehad voor de reïntegratie van de betrokkene(n); bij de ander is/zijn die toen minder succesvol verlopen).

Bij 3 diensten (4%) betrof het een andere mogelijkheid voor een Rea-subsidie waarvan door een werkgever werd afgezien (**voor een omscholing bij de eigen werkgever, voor een persoonlijke kostenvergoeding**) en tot nu toe heeft nog geen van de diensten meegemaakt dat er van een advies om een plaatsingsbudget aan te vragen werd afgezien.

De vraag aan de betrokken diensten om kort aan te geven wat volgens hen voor deze werkgevers toen de belangrijkste reden is geweest om af te zien van een beroep op Rea, laat tot slot nog het volgende zien:

Waarom werd er door de werkgever toen van afgezien?

Volgens 7 diensten zag de werkgever er van af omdat hij het teveel papieren rompslomp vond.

Volgens 5 diensten lag het vooral aan de onbekendheid met Rea en onduidelijkheid over de procedure.

Volgens 5 diensten was het vanwege de inmiddels gewijzigde omstandigheden voor/ bij de betrokken werknemer.

Volgens 3 diensten zag de werkgever er van af vanwege de eigen bijdrage die hij of zij als werkgever toch nog zou moeten betalen voor de rugtraining

In deze en de voorafgaande paragrafen is een overzicht gegeven van de ervaringen bij de arbodiensten met de diverse Rea-instrumenten. Ten tijde van de derde peiling was de wet Rea inmiddels ruim een jaar van kracht, waardoor het beeld dat is geschetst kan worden beschouwd als 'de ervaringen bij de arbodiensten met ruim één jaar Rea'. Van de 79 diensten die aan deze derde meting hebben meegedaan blijkt circa 1 op de 7 diensten met Rea tot nu toe nog geen enkele ervaring te hebben. Een zeer ruime meerderheid, 86% van de diensten, heeft die ervaring met Rea inmiddels al wel, waarbij circa driekwart ook indicaties heeft gegeven hoe vaak er tot nu toe door werkgevers bij hun dienst een beroep op een Rea-subsidie is gedaan. Tezamen komen zij uit op circa 3.469 keer. Dit moet uiteraard als een ondergrens worden gezien van het totaal aantal keer dat de diensten in het panel inmiddels met een Rea-subsidie te maken hebben gehad. Het werpt desalniettemin de vraag op of de arbodiensten de mogelijkheden van Rea tot nu toe wel voldoende hebben benut, gezien het totaal aantal werknemers dat de diensten in het panel onder zorg hebben, namelijk ruim 5 miljoen. Dit mede in het licht van recente cijfers van het Lisv over bijvoorbeeld het aantal voorlopige en definitieve reïntegratieplannen dat in 1999 bij de uvi's is ingediend en inzicht geven bij hoeveel werknemers sprake is geweest van

een verzuim van minstens 13 weken ¹⁷. Hoewel uiteraard lang niet alle langdurig zieke werknemers in aanmerking zullen komen voor een Rea-voorziening, zullen er waarschijnlijk in 1999 toch aanzienlijk meer werknemers zijn geweest waarvoor een beroep op Rea had kunnen worden gedaan dan het aantal waarover wordt gerept bij het panel. In het slothoofdstuk zal hierop nog worden teruggekomen, wanneer ook alle andere gegevens in beschouwing kunnen worden genomen die uit deze derde meting naar voren zijn gekomen.

4.8 De ervaringen met de medisch-arbeidskundige verklaring

De Rea-budgetten kunnen alleen worden aangevraagd voor werknemers die zijn erkend als arbeidsgehandicapt zoals omschreven in de Algemene Maatregel van Bestuur 'Het Arbeidsgehandicaptebesluit' (zie bijlage 2). Deze erkenning krijgt een werknemer wanneer hij of zij behoort tot één van de volgende drie groepen:

1. Personen die reeds een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangen en personen aan wie een voorziening is toegekend ter behoud, herstel of bevordering van de arbeidsgeschiktheid.
2. Personen bij wie deze regeling minder dan vijf jaar geleden is beëindigd.

De erkenning 'arbeidsgehandicapt' geldt bij deze personen voor een periode van vijf jaar ná beëindiging van de uitkering of de voorziening.

3. Personen bij wie op basis van de arbeidsgehandicaptetoets is vastgesteld dat zij in verband met ziekte of gebrek belemmeringen hebben bij het verkrijgen of verrichten van arbeid. Om dit te kunnen bepalen is een medisch-arbeidskundig oordeel noodzakelijk, aan de hand waarvan de erkenning 'arbeidsgehandicapt' voor vijf jaar wordt afgegeven. Bij werknemers zal de uvi voor dit oordeel gebruik maken van de gegevens respectievelijk de verklaring die de arbodienst hierover verstrekt.

¹⁷ Zie het 'Kwartaaloverzicht arbeidsongeschiktheid, 1999 I-IV' van het Lisv waarin wordt gemeld dat er in 1999 in totaal 308.339 voorlopige reïntegratieplannen zijn ingediend waarvan er 108.147 definitief zijn geworden. Een voorlopig plan wordt ingediend uiterlijk na 13 weken ziekte van de werknemer. Dit gaat uiterlijk na 35 weken ziekte over in een definitief plan wanneer blijkt dat betrokkene toch niet volledig het eigen werk zal kunnen hervatten.

Daarnaast zijn er in 1999 in totaal 29.412 direct definitieve plannen ingediend, hetgeen wil zeggen dat er na 13 weken ziekte van de werknemer door de arbodienst niet wordt verwacht dat betrokkene binnen een jaar het werk volledig zal hervatten bij de eigen werkgever.

De ervaringen bij de diensten met het afgeven van zo'n medisch-arbeidskundige verklaring worden onderstaand weergegeven. In totaal hebben 77 van de 79 diensten die aan deze derde peiling hebben meegedaan hierover een beeld kunnen geven voor de gehele dienst.

Allereerst is bij de diensten nagegaan of criteria die in het Arbeidsgehandicaptebesluit staan vermeld wanneer een werknemer als arbeidsgehandicapt kan worden erkend, voor hen voldoende duidelijk zijn. Tabel 4-5 laat hierover het volgende zien:

*Tabel 4-5 Duidelijkheid over de criteria in 'Het Arbeidsgehandicaptebesluit'
(De gegevens van 77 diensten)*

	abs.	%
de criteria wanneer iemand als arbeidsgehandicapt kan worden aangemerkt, zijn die voor de dienst voldoende duidelijk?		
- ja	51	66
nee, bij de dienst is het niet duidelijk voor: *		
- groep 1 (personen die reeds een uitkering ontvangen of bij wie al een voorziening is getroffen)	3	4
- groep 2 (personen bij wie deze regeling minder dan vijf jaar geleden is beëindigd)	3	4
- groep 3 (personen waarbij een medisch-arbeidskundig oordeel nodig is voor de erkenning)	23	30

* meer antwoorden mogelijk

Van de diensten geeft 1 op de 3 aan dat die criteria zoals vermeld in het Arbeidsgehandicaptebesluit voor hen niet voldoende duidelijk zijn. Zo is er bij 4% onduidelijkheid over de criteria voor groep 1 en/of groep 2 (waarbij de toelichtingen in dit geval neerkomen op 'omdat de communicatie met de uvi hierover slecht is', 'omdat onduidelijk is wat de consequenties voor de werknemer zijn op langere termijn', terwijl één dienst de onduidelijkheid over groep 2 toelicht met: 'we waren hiervan niet op de hoogte'). Over groep 3 - personen waarbij een medisch-arbeidskundig oordeel nodig is voor de erkenning 'arbeidsgehandicapt' - blijkt echter bij aanmerkelijk meer diensten (namelijk 23, 30%) onduidelijkheid te bestaan; de groep waarbij zoals eerder al is aangestipt, de arbodiensten juist zelf een bepaalde rol kunnen spelen. De toelichtingen die deze 23 diensten geven wat bij hen hierbij niet duidelijk is, kunnen grofweg worden ingedeeld naar 'onduidelijkheid over de criteria zelf' en 'onduidelijkheid over de rol van de uvi hierbij'.

De onduidelijkheid wat betreft de criteria voor groep 3 wordt onder meer als volgt verwoord:

'Waarom moet iemand eerst drie maanden arbeidsongeschikt zijn; dat is vreemd.', 'De criteria zijn vaag, mede in verband met de arbeidsmarkt is steeds een individuele beoordeling nodig.', 'De interpretatie van het begrip "in verband met ziekte en/of gebrek een belemmering hebben bij het verkrijgen of verrichten van arbeid".', 'Hoe/wat zijn de criteria voor arbeidsongeschiktheid bij psychische klachten en bij langdurige klachten van het bewegingsapparaat?', 'De criteria op medisch c.q. arbeidskundig gebied die hiervoor gesteld zijn (of beter gezegd: niet ge-

steld zijn.’, ‘De consequenties voor de werknemer (arbeidsrechterlijk), ook op langere termijn.’, ‘De weging van de criteria.’

De onduidelijkheid over respectievelijk vraagtekens bij de rol van de uvi hierbij, verwoorden de respondenten onder meer als volgt:

‘Onduidelijkheid over wie beoordeelt: de uvi-arts of de bedrijfsarts?’, ‘De onzekerheid die nog kleeft aan de toezegging van collega’s van de uvi dat betrokkene arbeidsgehandicapt is.’, ‘Verschillende interpretaties door verschillende uvi’s.’, ‘Toekenning in het eerste ziektejaar blijkt geheel onmogelijk’, ‘We dachten dat onze beoordeling voldoende is, maar het blijkt dat we een volledig reïntegratieplan moeten indienen.’, ‘Ons oordeel wordt niet altijd gevolgd.’, ‘Wie toetst er binnen de uvi op welke gronden? En waarom duurt het zo lang?’

Tot slot kan in dit verband nog worden opgemerkt dat het vaker externe dan interne diensten zijn (40% van de externe diensten tegenover 13% van de interne diensten) bij wie deze onduidelijkheid over de criteria voor groep 3 heerst. De grootte van de dienst laat wat dit betreft geen relatie zien.

Aan de diensten is vervolgens gevraagd of zij naast de aanwijzingen in het Arbeidsgehandicaptebesluit, nog aanvullende richtlijnen hanteren voor het opstellen/afgeven van een medisch-arbeidskundige verklaring dat een werknemer arbeidsgehandicapt is. Bij 84% van de diensten blijkt dit niet het geval (zie tabel 4-6). Bij de andere worden of nog richtlijnen aangehouden die de uvi hen heeft verstrekt (bij 7%), of heeft de dienst hiervoor nog zelf richtlijnen opgesteld (bij 3%).

Tabel 4-6 Wel of geen aanvullende richtlijnen voor het afgeven van een medisch-arbeidskundige verklaring (De gegevens van 77 diensten)

	abs.	%
<i>hanteert de dienst nog aanvullende richtlijnen? *</i>		
- nee	65	84
- ja, nog richtlijnen die de uvi ons heeft verstrekt	5	7
- ja, wij hebben daarvoor binnen de dienst ook nog zelf richtlijnen opgesteld	2	3
- geen antwoord	6	8

* meer antwoorden mogelijk

Bij de vorige peiling (die een paar maanden na de invoering van de wet Rea plaatsvond) waren de verwachtingen omtrent een mogelijke druk van de werkgevers op de arbodiensten om bij zieke werknemers een medisch-arbeidskundige verklaring ‘arbeidsgehandicapt’ af te geven, als volgt: 5% verwachtte wat dit betreft een grote druk, 35% enige druk, en 50% nauwelijks druk. Die inschatting blijkt zelfs nog iets te somber te zijn geweest gezien de ervaringen die men hiermee inmiddels heeft opgedaan (zie tabel 4-7). Van de diensten ervaart in de praktijk geen enkele dienst een grote druk, 8% enige druk, 8% nauwelijks druk en 84% in het geheel geen druk van de werkgevers op dit punt.

(De 12 diensten die aangeven op dit terrein iets of enige druk te ervaren, brengen zelden naar voren dat dit met name bepaalde werkgevers zijn maar specificeren het

vooral naar bepaalde werknemers: 'die niet goed functioneren', 'die kort in dienst zijn en iets mankeren', 'die niet meer volwaardig mee kunnen'.)

In dit verband kan tevens nog worden opgemerkt dat het wel of geen druk ervaren van de werkgevers op dit punt, geen samenhang laat zien met het type dienst. Wel komt hierbij een significant verschil naar voren wanneer de grootte van de dienst in beschouwing wordt genomen: de grote diensten zijn wat minder stellig dan de andere dat zij helemaal geen druk van de werkgevers ervaren. Op zich is dit niet zo verrassend omdat deze diensten uiteraard ook met aanzienlijk meer werkgevers te maken.

Tabel 4-7 Druk van de werkgevers voor het afgeven van een medisch-arbeidskundige verklaring?
(De gegevens van 77 diensten)

	abs.	%
ervaart de dienst druk van de werkgevers om een medisch arbeidskundige verklaring af te geven?		
- nee, er is geen druk	65	84
ja:		
- een grote druk	0	0
- enige druk	6	8
- nauwelijks druk	6	8

Over hoe vaak zij aan de uvi reeds een medisch-arbeidskundige verklaring 'arbeidsgehandicapt' hebben afgegeven, melden de diensten het volgende (tabel 4-8):

Tabel 4-8 Het afgeven van de medisch-arbeidskundige 'arbeidsgehandicapt'
(De gegevens van 77 diensten)

	abs.	%
hoe vaak heeft de dienst tot nu toe de verklaring 'arbeidsgehandicapt' aan de uvi afgegeven?		
- (formeel) nog geen een keer	28	36
- bij minder dan 10 werknemers	15	20
- 10 - 50 werknemers	15	20
- bij meer dan 50 werknemers	5	6
	<i>totaal aantal keer: 1.226</i>	
- geen antwoord of kan geen schatting geven	14	18
neemt de uvi het advies van de dienst altijd over?		
- altijd	17	22
- meestal	22	29
- soms	4	5
- nooit	0	0
- geen antwoord	6	8
- nvt; tot nu toe nog geen een keer zo'n advies afgegeven	28	36

Ruim éénderde van de diensten (36%) heeft tot nu toe (formeel) nog geen enkele keer voor een werknemer de verklaring 'arbeidsgehandicapt' aan de uvi afgegeven.

Formeel, want enkele diensten geven bij deze vraag aan dat zoiets ook informeel kan verlopen en dat zij dat ook al redelijk vaak hebben gedaan, maar officieel gezien tot nu toe nog geen enkele keer zo'n verklaring hebben afgegeven. Bij degenen die melden dit wel al te hebben gedaan (35 diensten), komt het bij hen neer op in totaal 1.226 keer. Van deze 35 diensten hebben 28 diensten ook nog nader kunnen aangeven hoe veel keer dit was bij een werknemer die wegens zijn handicap was uitgevallen en hoeveel keer bij een werknemer waarbij dit nog niet het geval was. Hun gegevens laten zien dat de eerste categorie (de groep die al verzuimt) de hoofdmoot vormt: van de in totaal 771 verklaringen 'arbeidsgehandicapt' die deze diensten tot nu toe aan een uvi hebben afgegeven was dit 674 keer bij werknemers die reeds verzuimden en 97 keer bij werknemers die nog niet waren uitgevallen (een verhouding van ongeveer 7 tegenover 1).

Wordt bij dit 'wel of nog niet een verklaring arbeidsgehandicapt hebben afgegeven' gekeken naar het type dienst, dan blijkt er sprake van een significant verschil: het zijn tot nu toe vaker externe dan interne diensten geweest die zo'n verklaring hebben opgesteld (69% van de externe diensten tegenover 37% van de interne diensten). Tegen de achtergrond van het reeds eerder gesignaleerde gegeven dat bij 30% van de diensten onduidelijkheid bestaat over de criteria op grond waarvan iemand als arbeidsgehandicapt kan worden aangemerkt, is tevens nog gekeken of er wellicht bij dit gegeven ook nog een significant verschil naar voren komt. Dit blijkt niet het geval. Met andere woorden, het is niet zo dat degenen die tot nu toe zo'n verklaring 'arbeidsgehandicapt' hebben afgegeven voornamelijk diensten zijn voor wie deze criteria voldoende duidelijk zijn. (Opmerkelijk is eerder dat het zelfs - relatief gezien - wat meer de diensten zijn waar deze criteria niet voldoende duidelijk zijn).

Verder blijkt het laatste ook geen verband te houden met 'de uvi neemt het advies niet over', maar dit is ook niet zo verwonderlijk aangezien vrijwel alle diensten op de vraag hiernaar aangeven dat de uvi hun advies om iemand als arbeidsgehandicapt te beschouwen meestal tot altijd overneemt. Gebeurt dit niet dan is dit volgens circa de helft onder meer omdat het advies betrekking heeft op iemand die nog niet is uitgevallen. Volgens ruim tweederde heeft het ook te maken met het feit dat de uvi 'nogal eens vaag is', 'dan van mening verschilt over de achtergrond en de prognose', of dat het hen gewoon niet duidelijk is omdat er door de uvi niet wordt 'teruggekoppeld'.

Bij circa 1 op de 3 is de ervaring dat na zo'n afwijzing van de uvi (waardoor dan geen beroep op een Rea-subsidie kan worden gedaan) de reïntegratie toch wel volgens het voorgenomen plan wordt uitgevoerd, bij eveneens circa 1 op de 3 dat het dan beperkter wordt uitgevoerd en de overige zeggen het niet te weten. Slechts bij 2 diensten is de ervaring dat na zo'n afwijzing dan geen reïntegratie plaatsvindt.

Bij de diensten is tevens nog nagegaan wat hun ervaringen met de werknemers zelf zijn bij het afgeven van de verklaring 'arbeidsgehandicapt'. Vindt daarover vooraf met de betrokkene overleg plaats, is het al eens voorgekomen dat een werknemer er bezwaar tegen maakte dat de arbodienst hem als arbeidsgehandicapt wilde beoordelen (en omgekeerd: heeft de dienst het al eens meegemaakt dat een werknemer aandrang op dit oordeel maar dat zij betrokkene niet als zodanig wilde bestempelen)? Via tabel 4-9 komt hierover het volgende beeld naar voren.

Tabel 4-9 Ervaringen met het afgeven van het oordeel 'arbeidsgehandicapt'
(De gegevens van 77 diensten)

	abs.	%
vindt er bij de dienst eerst met de betrokken werknemer overleg plaats voordat hij/zij als arbeidsgehandicapt wordt aangemerkt?		
- ja, altijd	70	91
- soms wel, soms niet	5	6
- nee, nooit	0	0
- geen antwoord	2	3
is het al eens voorgekomen dat een werknemer tegen het oordeel bezwaar maakte?		
- ja	23	30
- nee	50	65
- geen antwoord	4	5
	(n = 23)	(100)%
indien ja: hoe vaak is dit tot nu toe voorgekomen?		
- 1 keer	5	22
- 2 keer	4	17
- 3 keer	2	9
- 4 keer	2	9
- kan geen schatting geven	10	43
wat zijn dan de bezwaren van de werknemers tegen dit oordeel? *		
- ze zijn het dan niet eens met de procedure	0	0
- ze vinden de beoordeling niet terecht	8	35
- ze verwachten dat dit nadelige gevolgen voor hun loopbaan zal hebben	19	83
- (nog) andere argumenten	11	48
al meegemaakt dat een werknemer bezwaar maakte omdat de dienst hem NIET als arbeidsgehandicapt wilde bestempelen?		
- ja, dat is al eens voorgekomen	0	0
- nee, tot nu toe nog niet meegemaakt	48	62
- geen antwoord	29	38

* meer antwoorden mogelijk

Vrijwel altijd vindt er volgens de diensten eerst met de werknemer overleg plaats voordat zij de verklaring 'arbeidsgehandicapt' over betrokkene afgeven. Slechts 6% meldt dat dit 'soms wel/soms niet' bij hen gebeurt.

Van de diensten hebben 23 (30%) al eens meegemaakt dat een werknemer tegen dit oordeel bezwaar maakte. Een relatie met het type dienst en de grootte van de dienst blijkt hierbij niet; evenmin met het gegeven of de dienst zelf voldoende duidelijkheid heeft over de te hanteren criteria voor dit oordeel. Over hoe vaak het tot nu toe bij deze 23 diensten is voorgekomen dat een werknemer niet als arbeidsgehandicapt wilde worden bestempeld, konden echter slechts 7 diensten een indruk geven: in totaal is het tot nu toe bij hen 20 keer geweest. Gerelateerd aan het totaal aantal keer dat zij inmiddels de verklaring 'arbeidsgehandicapt' aan de uvi hebben afgegeven houdt dit bij 1 van deze 7 diensten in dat het bij hen neerkomt op tussen 'de helft à

een kwart' van de gevallen, bij 5 diensten op 'minder dan een kwart' en bij 1 dienst betreft het slechts een 'enkel' geval.

Vergeleken met de cijfers uit de vorige peiling (waarbij de diensten naar hun verwachtingen hierover is gevraagd) zijn deze aantallen opvallend gering. Bij de vorige peiling schatte namelijk toen niet 30% maar in totaal 85% van de diensten in dat een aantal van de werknemers die zij als arbeidsgehandicapt zouden willen beoordelen hiertegen bezwaar zouden gaan maken. (Hierbij verwachtte 25% dat dit 'bij de helft of meer' zou zijn, 6% schatte in 'tussen de helft à een kwart', 8% 'bij minder dan een kwart' en 46% verwachtte dat het weliswaar niet veel werknemers zou zijn maar toch wel 'enkelen'.)

Hoewel, zoals eerder al is aangegeven, ruim éénderde van de diensten nog geen ervaring heeft opgedaan met het opstellen van zo'n verklaring, lijkt dit toch niet het grote verschil te kunnen verklaren tussen de ervaringen in de praktijk en de inschatting hierover vooraf. Wellicht speelt onbekendheid bij de werknemers hierbij een rol (bijvoorbeeld met het feit dat men hiermee voor vijf jaar als arbeidsgehandicapt 'te boek staat'), maar het zou uiteraard ook kunnen zijn dat de verwachtingen hierover indertijd gewoon te somber zijn geweest.

Worden er bezwaren door de werknemers tegen geuit, dan zijn die volgens de diensten vooral dat betrokkenen verwachten dat dit nadelige gevolgen voor hun verdere loopbaan zal hebben. Andere argumenten die nog worden genoemd zijn dat betrokkenen de beoordeling niet terecht vinden (door ruim eenderde, 8 diensten, aangestipt), zij niet als zodanig bestempeld willen worden (door 5 diensten genoemd) of bezwaren hebben tegen de financiële teruggang die een en ander tot gevolg kan hebben (door 3 diensten naar voren gebracht). De meeste diensten geven in zo'n geval dan hun oordeel (zondermeer) niet af; een deel probeert via een uitvoeriger uitleg betrokkene dan alsnog 'over te halen'.

Tot slot kan in dit verband nog worden opgemerkt dat tot nu toe nog geen van de diensten heeft meegemaakt dat een werknemer bezwaar maakte omdat de dienst hem of haar **niét** als arbeidsgehandicapt wilde bestempelen.

4.9 Oordeel over één jaar Rea en verdere verwachtingen

Ter afsluiting van de vragen aan de diensten over hun ervaringen met één jaar Rea, is hen nog gevraagd of de verwachtingen van deze wet reeds zijn uitgekomen en wat zij over een paar jaar verwachten van het gebruik van de verschillende Rea-instrumenten: zullen die dan vaker dan nu benut worden?

Om het eerste na te gaan - wat is er volgens de diensten na een jaar Rea bereikt -, zijn de doelstellingen van deze wet aan hen voorgelegd met daarbij het verzoek steeds aan te geven in hoeverre naar hun mening deze doelstelling al is gehaald. Tabel 4-10 laat zien wat de diensten hierover naar voren hebben gebracht.

Tabel 4-10 Oordeel over een jaar Rea
(De gegevens van 77 diensten)

is deze doelstelling van Rea al gehaald?	geheel/groten-deels	voor een belangrijk deel	in beperkte mate	nog in het geheel niet	geen oordeel
1 dat werkgevers meer dan voorheen arbeidsgehandicapten in dienst blijven houden	4%	13%	51%	27%	5%
2 dat werkgevers meer dan voorheen arbeidsgehandicapten in dienst gaan nemen	0%	3%	38%	58%	1%
3 dat het toepassen van reïntegratie-instrumenten voor de werkgevers is vereenvoudigd	0%	21%	43%	35%	1%
4 dat de reïntegratie-instrumenten nu meer zijn toegesneden op de behoefte van de werkgever	1%	29%	43%	25%	2%
5 dat werkgevers door de snellere aanvraag-procedures de geboden mogelijkheden efficiënter en slagvaardiger kunnen benutten	1%	17%	34%	47%	1%
6 dat er een goede onderlinge afstemming en communicatie is tussen werkgever/arbodienst en de uvi	4%	12%	36%	47%	1%

Gerelateerd aan de doelstellingen van Rea is er volgens de arbodiensten na ruim een jaar nog niet zoveel bereikt. Tabel 4-10 laat zien dat bij elk van de doelen steeds een grote meerderheid stelt dat dit pas 'in beperkte mate' of 'nog in het geheel niet' is gehaald. Naar grootte van de dienst doet zich wat dit betreft bij geen enkel punt een significant verschil voor. Naar type dienst is er alleen sprake van een significant verschil bij de eerste twee (werkgevers zullen meer dan voorheen arbeidsgehandicapten in dienst blijven houden en werkgevers zullen meer dan voorheen arbeidsgehandicapten in dienst gaan nemen). Maar ook hierbij gaat het dan voornamelijk om de discussie of hiervan op dit moment al in beperkte mate sprake is of in het geheel nog niet. De externe diensten zijn vaker van mening dat deze twee doelstellingen al in beperkte mate zijn gehaald; de interne diensten stellen bij beide dat deze naar hun mening op dit moment nog in het geheel niet zijn gehaald.

Tabel 4-10 schetst dus niet zo'n positief beeld van de eerste ervaringen bij de arbodiensten met de wet Rea. In hoofdstuk 3 is echter reeds aangestipt dat bij de vorige peiling circa tweederde van de diensten aangaf ook niet te verwachten dat werkgevers door bijvoorbeeld het plaatsingsbudget en herplaatsingsbudget vaker dan voorheen een arbeidsgehandicapte in dienst zouden nemen of terug laten keren op het werk in een andere functie. Tegen die achtergrond is het beeld dat tabel 4-10 hierover geeft minder verrassend: het is feitelijk wat de diensten aan verwachtingen hadden uitgesproken (en die waren bij de diensten wat dit betreft niet erg hooggespannen).

Dit tussentijds oordeel over Rea wil overigens niet zeggen dat de arbodiensten deze wet niet zouden 'zien zitten'. Tabel 4-11 laat hierover namelijk het volgende zien (waarbij ook al kan worden opgemerkt dat hierbij geen significante verschillen naar voren komen wat betreft type dienst en grootte van de dienst).

*Tabel 4-11 Verwachtingen van Rea voor de toekomst
(De gegevens van 77 diensten)*

	abs.	%				
biedt Rea voldoende duurzame mogelijkheden om arbeidsgehandicapten aan het werk te helpen respectievelijk te houden?						
- ja	40	52				
- nee, daarvoor zal (nog) meer nodig zijn	35	45				
- geen antwoord	2	3				
	<i>ten opzichte van nu:</i>	<i>vaker</i>	<i>even vaak</i>	<i>minder vaak</i>	<i>geen oordeel</i>	
hoe vaak zullen de volgende subsidie over twee jaar bij de dienst benut worden?						
- het herplaatsingsbudget	66%	24%	1%	9%		
- het plaatsingsbudget	48%	38%	0%	14%		
- het pakket-op-maat voor een plaatsing	40%	42%	1%	17%		
- het pakket-op-maat voor een herplaatsing	61%	29%	1%	9%		
- de 'artikel 15 subsidie' voor het laten volgen van een training	71%	16%	1%	12%		
- de 'artikel 15 subsidie' voor werkplekaanpassing	73%	18%	0%	9%		

Ruim de helft van de diensten (52%) vindt dat Rea ook nu al voldoende duurzame mogelijkheden biedt om arbeidsgehandicapten aan het werk te helpen respectievelijk te houden. De andere vinden dat daarvoor nog meer nodig zal zijn waarbij 25 diensten aangeven waaraan zij dan met name denken. Ongeveer de helft stipt daarbij punten aan die kunnen worden beschouwd als 'suggesties richting Rea zelf', zoals:

'Er moet veel eerder kunnen worden ingegrepen, vroegtijdiger handelen bij verzuim.', 'De budgetten zijn te gering.', 'Minder bureaucratie.', 'Het is nog veel te ondoorzichtig en te veel rompslomp.', 'Onder andere meer bekendheid met de mogelijkheden.', 'Beter aansluiten bij de reïntegratiepraktijk.', 'Verruiming van het contact/overleg met de uvi.', 'Meer aandacht (= tijd) door bijvoorbeeld binnen de arbodienst een Rea-functionaris aan te stellen en een netwerk op te bouwen met uvi's en verzekeraars om te zorgen voor een vlotte afhandeling.', 'Een adequaat inspelende uvi.', 'Een veel soepeler wijze van afhandeling van de aanvragen.', 'Er zal in het algemeen een reïntegratiebonus nodig zijn; bijvoorbeeld na enkele weken ziek, als interventie op terugkeer in eigen werk', .

De andere helft stipt in hun toelichting wat er nog meer nodig zal zijn, vooral zaken aan die meer 'richting de bedrijven en de maatschappij zelf' gaan, zoals:

'Ook de bereidheid in de bedrijven zelf, welwillende werkgevers.', 'Meer financiële druk via Pemba.', 'Meer regionale samenwerking tussen werkgevers en uitzendbureaus.', 'Werkgevers zijn nog onbekend met de (on)mogelijkheden.', 'Scholen/opleiden van functiemensen binnen de organisaties.', 'Het is een proces van

werknemers veel meer stimuleren.', 'Er zit een gat tussen de oude en de nieuwe werkgever.', 'Een andere arbeidsmarkt en een andere cultuur ten aanzien van arbeidsgehandicapten/vooroordelen wegnemen.'

Tot slot blijkt uit tabel 4-11 dat een ruime meerderheid van de diensten voor de toekomst ook wel degelijk verwacht dat zij de Rea-mogelijkheden vaker zullen benutten dan tot nu toe het geval is geweest. Met name wordt ingeschat – namelijk door ruim 70% respectievelijk 66% - dat dit zal zijn van de artikel 15 subsidie-mogelijkheden (om een arbeidsgehandicapte werknemer via het regelen van een bepaalde voorziening te kunnen behouden voor de eigen functie) en van het herplaatsingsbudget. En hoewel het plaatsingsbudget wat dit betreft wat lager scoort, verwacht desalniettemin bijna de helft van de diensten (48%) dat zij ook hiervan over twee jaar vaker gebruik zijn gaan maken.

5. De verwachtingen van Arboconvenanten

5.1 Inleiding

In het vorige hoofdstuk is uitgebreid ingegaan op de wet Rea die 1 juli 1998 werd ingevoerd en bedoeld is om de reïntegratie van arbeidsgehandicapten te bevorderen. In dit hoofdstuk wordt stilgestaan bij een ander instrument dat door de overheid begin 1999 is ingezet om voor de werknemers in het algemeen de preventie van ziekte en arbeidsongeschiktheid (verder) te bevorderen; de zogenoemde 'Arboconvenanten nieuwe stijl'. (De nota hierover is opgenomen in bijlage 3 van dit rapport.)

Arboconvenanten nieuwe stijl zijn een samenstel van afspraken tussen werkgevers, werknemers en overheid met een taakstellend karakter. De convenanten worden aangegaan met brancheorganisaties. In de eerste plaats hebben zij tot doel een constructieve samenwerking te genereren tussen werkgevers en werknemers. In de tweede plaats wordt beoogd meer maatwerk op brancheniveau te leveren als algemene wettelijke normen te weinig uitkomst bieden. Arboconvenanten nieuwe stijl komen niet in de plaats van de reeds bestaande wetgeving over de normen, maar zijn bedoeld voor aanvullende beleid hierop in een bedrijfstak. Door de overheid wordt nadrukkelijk gesteld dat er dus geen sprake is van óf-óf, maar van én-én.¹⁸

De convenanten worden aangegaan met bedrijfstakken waar het aantal werknemers dat is blootgesteld aan een bepaald arbeidsrisico relatief of absoluut het hoogst is. In totaal heeft de overheid voorlopig 29 hoogrisicobedrijfstakken geselecteerd waarbinnen arboconvenanten moeten worden afgesloten.

Eind 1999 hadden reeds 12 sectoren een door SZW opgestelde modelintentieverklaring ondertekend¹⁹. Hierin staat dat partijen streven naar het afsluiten van een taakstellend convenant binnen één jaar en dat zij zullen voldoen aan een aantal randvoorwaarden dat hierbij is gesteld zoals het doen van onderzoek naar de stand van de techniek, het uitvoeren van een nulmeting en het opstellen van een plan van aanpak. In de thuiszorg en de kinderopvang is zo'n convenant in 1999 al daadwerkelijk van kracht geworden. Beide convenanten bevatten een norm die vastgelegd gaat worden in een beleidsregel, een plan van aanpak per instelling en monitoring.

Aan de diensten is gevraagd of zij al een beeld hebben van wat de Arboconvenanten nieuwe stijl voor hun eigen dienst gaan betekenen, of zij bij de invoering van deze convenanten een actieve rol voor henzelf ziet weggelegd en welke bijdrage zij van de voorgenomen convenanten verwachten aan de reïntegratie van arbeidsgehandicapten in die sectoren.

¹⁸ Zie het verslag van het overleg over de nota Arboconvenanten nieuwe stijl van 18 oktober 1999, Tweede Kamer, vergaderjaar 1999-2000, 26 375, nr. 3, p. 8.

¹⁹ De thuiszorg, de horeca, het onderwijs, de vleesverwerkende industrie, de rijksoverheid, de woningbouwcorporaties, de hout- en timmerindustrie, de meubelindustrie, de kappers, de meelverwerkende industrie, de funderingsbedrijven en de geestelijke gezondheidszorg.

In onderstaande paragraaf zal worden weergegeven wat de diensten hierbij naar voren hebben gebracht.

5.2 Arboconvenanten: eigen rol hierbij en verwachtingen

Bij de vragen over de Arboconvenanten hebben 77 van de 79 diensten een beeld geschetst dat mag worden beschouwd als geldend voor de gehele dienst. Tabel 5-1 geeft een overzicht wat deze 77 diensten op deze vragen geantwoord hebben.

*Tabel 5-1 Inschatting over de Arboconvenanten 'nieuwe stijl'
(De gegevens van 77 diensten)*

	abs.	%
heeft de dienst al een beeld wat de Arboconvenanten voor de dienst gaan betekenen?		
- ja	22	28
- nee	49	64
- nee, en het voornemen van Arboconvenanten is bij de dienst ook niet bekend	6	8
ziet de dienst een rol voor zichzelf weggelegd bij de invoering hiervan?		
- nee	27	35
- geen antwoord	5	6
ja, schat in dat zij hierbij de volgende rol kunnen spelen: *		
- adviseren naar de partijen die het convenant gaan afsluiten	23	30
- voorlichting geven over de afgesproken plannen	32	42
- het ontwikkelen van de benodigde instrumenten	30	39
- nog anders	6	8
welke bijdrage verwacht de dienst van de convenanten aan de reïntegratie van arbeidsgehandicapten?		
- weet het niet/kan het (nog) niet inschatten	45	58
- denkt geen bijdrage	9	11
- denkt een kleine bijdrage	13	17
- denkt een grote bijdrage	5	7
- geen antwoord	5	7

* meer antwoorden mogelijk

Tabel 5-1 laat allereerst zien dat de meeste diensten (72%) aangeven eigenlijk nog geen beeld te hebben wat de Arboconvenanten nieuwe stijl voor hen kunnen gaan betekenen. (Hierbij merkt 8% op - voornamelijk interne diensten - dat het voornemen van deze Arboconvenanten hen eigenlijk ook, totdat deze vraag aan hen gesteld werd, nog niet bekend was).

Bovenstaand gegeven laat onverlet dat de meeste diensten wel een actieve rol bij de invoering van deze convenanten denken te kunnen spelen. Naar type dienst doen zich hierbij geen significante verschillen voor; wel naar grootte van de dienst (de grote en middelgrote diensten stellen dit wat vaker dan de kleine diensten).

Met name op het gebied van voorlichting geven over de afgesproken plannen zien de diensten een actieve rol voor hen weggelegd, maar evenzo al in een stadium daar-

voor (bij het adviseren naar de partijen die het convenant gaan afsluiten) en in het stadium daarna wanneer benodigde instrumenten zullen moeten worden ontwikkeld. Een zestal diensten ziet hierbij ook nog een andere rol voor hen, waarbij met name wordt genoemd: *'overdragen van kennis die bij ons reeds aanwezig is over specifieke arbeidsrisico's'*, en één dienst noemt: *'onderzoeken en evalueren of de beoogde doelen gerealiseerd zijn'*.

Over de bijdrage van deze Arboconvenanten nieuwe stijl aan de reïntegratie in de betreffende sectoren van arbeidsgehandicapten, zijn de verwachtingen bij de diensten daarentegen op dit moment niet hooggespannen. Ruim de helft van hen (58%) geeft aan dit nu nog niet in te kunnen schatten, 11% verwacht dat het 'geen bijdrage' aan de reïntegratie van arbeidsgehandicapten zal leveren, 17% verwacht dat de convenanten hieraan een 'kleine bijdrage' zullen kunnen leveren en slechts 7% een 'grote bijdrage'. Hierbij blijkt echter wel een samenhang te zijn met het op dit moment wel of nog geen beeld hebben van wat de Arboconvenanten voor de arbodienst kunnen gaan betekenen. Degenen die hiervan nog geen beeld hebben noemen wat vaker dat zij het nog niet kunnen inschatten welke bijdrage deze convenanten kunnen leveren aan de reïntegratie van arbeidsgehandicapten; degenen die hierover wél een beeld hebben noemen hierbij wat vaker dat die bijdrage er wel zal zijn maar niet groot.

Tot slot nog de toelichtingen die de diensten hierbij hebben gegeven.

Bij degenen die inschatten dat de Arboconvenanten nieuwe stijl aan de reïntegratie van arbeidsgehandicapten *geen bijdrage* zullen gaan leveren, komen die vrijwel altijd op het volgende neer:

'Het zijn papieren intenties of bedrijfstakniveau, te theoretisch, vanachter het bureau opgesteld terwijl de praktijk vaak anders is.', *'Deze keuzes vinden niet plaats op financiële gronden; arbeidsgeschikten hebben bij werkgevers toch de voorkeur.'*

De argumenten waarom er van de deze convenanten slechts *een kleine bijdrage* wordt verwacht, verschillen niet veel van bovengenoemde maar bevatten veelal nog de opmerking:

'Verbetering van de arbeidsomstandigheden werkt slechts indirect bevorderend op reïntegratie.', *'Die bijdrage is indirect via een betere regeling van arbo-, verzuimen en opleidingsbeleid. Een werkgever kijkt vooral naar de convenantsafspraken waar direct "bloed kan vloeien".'*, *'Het wordt op brancheniveau afgesproken, maar het draagvlak hiervoor bij de individuele bedrijven zal wisselend zijn.'*

De 5 diensten die daarentegen van de Arbeidsconvenanten wel *een grote bijdrage* verwachten aan de reïntegratie van arbeidsgehandicapten, baseren dit vooral op de volgende inschattingen:

'Een grotere (h)erkenning van de risico's zal meer kansen bieden voor behoud/herstel van de arbeidsgeschiktheid.', *'Met name door de preventie zal er meer winst te halen zijn.'*, *'De samenwerking tussen branches, arbodiensten en uvi zal zeker leiden tot verbetering van de activiteiten op het terrein preventie en reïntegratie.'*

6. Scholing en training in reïntegratietrajecten

6.1 Inleiding

Over de ervaringen bij de diensten met het regelen van een (bij)scholing of een training voor de reïntegratie van een werknemer in zijn eigen of in een andere functie, is via de vorige peilingen slechts een vrij summier beeld verkregen. Alleen in de eerste peiling - die eind 1997, begin 1998 is gehouden - is gevraagd wat de ervaringen bij de diensten waren wanneer zij een dergelijke werkaanpassing nodig achtte om de terugkeer op het werk mogelijk te maken voor een werknemer die was uitgevallen. Betrof het een (bij)scholing, dan was bij 36% van de diensten de ervaring dat dit in de praktijk meestal wel te realiseren was, 37% meldde 'soms', 25% meldde 'zelden' en 1% gaf aan dat hun ervaring was dat een (bij)scholing ten behoeve van de reïntegratie van een werknemer in de praktijk eigenlijk 'nooit' te regelen viel. De percentages bij een training om de (fysieke of mentale) belastbaarheid van een werknemer te verhogen, lagen vrij overeenkomstig. Van de diensten die aan de eerste peiling meededen meldde 33% dat zo'n training in de praktijk meestal wel te regelen was, 40% meldde 'soms', 23% meldde 'zelden' en bij 4% was de ervaring dat zo'n training ten behoeve van de reïntegratie van een werknemer in de praktijk eigenlijk 'nooit' te regelen was.

Om na te kunnen gaan of zich op dit vlak nog ontwikkelingen hebben voorgedaan alsmede of er bij de diensten wat dit betreft nog bepaalde wensen leven, is in de derde peiling een apart blok vragen opgenomen over het gebruik van scholings- of trainingsmogelijkheden in de reïntegratietrajecten. In dit hoofdstuk zal worden weergegeven wat de 77 van de 79 diensten die hierbij een beeld hebben geschetst voor hun gehele dienst hierover naar voren hebben gebracht.

6.2 Het gebruik van de diverse scholingsmogelijkheden

Binnen de scholingsmogelijkheden kunnen allereerst worden onderscheiden:

- een scholing in de zin van: een opleiding/deskundigheidsbevordering.
- een training of een cursus om de mentale of fysieke conditie van een werknemer te bevorderen (bijvoorbeeld een rugtraining, burnouttraining, omgaan met stress, traumabegeleiding).

Bij elk kan vervolgens nog worden onderscheiden waarvoor die scholing of die training ten behoeve van de reïntegratie van een werknemer wordt ingezet respectievelijk benut, zoals:

- a. voor omscholing naar een andere functie, of voor behoud van de arbeidsgeschiktheid voor de eigen functie?
- b. voor de terugkeer op het werk voor iemand die is uitgevallen, of om te voorkomen dat iemand zal gaan uitvallen?
- c. voor iemand die erkend is als arbeidsgehandicapt, of voor een niet-arbeidsgehandicapte werknemer?

Aan de diensten is eerst gevraagd hoe vaak er in hun reïntegratietrajecten van de mogelijkheid van een opleiding/deskundigheidsbevordering gebruik wordt gemaakt en hoe vaak van de mogelijkheid van een training of een cursus. Daarna is bij elk steeds verzocht een indicatie te geven waarvoor zij dan meestal zijn bedoeld. Tabel 6-1 laat zien welk beeld hierbij naar voren komt.

*Tabel 6-1 Het gebruik in de trajecten van scholings- en trainingsmogelijkheden
(De gegevens van 77 diensten)*

	abs.	%
maakt de dienst in de reïntegratietrajecten wel eens gebruik van de mogelijkheid van scholing in de zin van: een opleiding/deskundigheidsbevordering?		
- vaak	4	5
- regelmatig	22	29
- zelden	28	36
- nooit	21	27
- geen antwoord	2	3
	(n = 54)	(100)%
indien er gebruik van wordt gemaakt: waarvan is bij de dienst dan VAKER sprake?		
a. het wordt vaker ingezet voor omscholing naar een andere functie	32	59
- omgekeerd: vaker voor behoud van de eigen functie	7	13
- ligt ongeveer gelijk	9	17
- geen antwoord/kan geen schatting geven	6	11
b. het is vaker voor iemand die al is uitgevallen	22	41
- omgekeerd: vaker voor iemand die nog niet is uitgevallen	3	6
- ligt ongeveer gelijk	17	31
- geen antwoord/kan geen schatting geven	12	22
c. het wordt vaker toegepast bij een arbeidsgehandicapte	14	26
- omgekeerd: vaker bij een niet-arbeidsgehandicapte	10	18
- ligt ongeveer gelijk	14	26
- geen antwoord/kan geen schatting geven	16	30

Tabel 6-1 Het gebruik in de trajecten van scholings- en trainingsmogelijkheden
(vervolg) (De gegevens van 77 diensten)

	abs.	%
maakt de dienst in de reïntegratietrajecten wel eens gebruik van de mogelijkheid van een training/cursus om de fysieke of mentale conditie te bevorderen?		
- vaak	12	16
- regelmatig	42	55
- zelden	15	19
- nooit	7	9
- geen antwoord	1	1
	(n - 69)	(100)%
indien er gebruik van wordt gemaakt: waarvan is bij de dienst dan VAKER sprake?		
a. het wordt vaker ingezet voor omscholing naar een andere functie	6	9
- omgekeerd: vaker voor behoud van de eigen functie	50	72
- ligt ongeveer gelijk	7	10
- geen antwoord/kan geen schatting geven	6	9
b. het is vaker voor iemand die al is uitgevallen	35	51
- omgekeerd: vaker voor iemand die nog niet is uitgevallen	8	12
- ligt ongeveer gelijk	18	26
- geen antwoord/kan geen schatting geven	8	11
c. het wordt vaker toegepast bij een arbeidsgehandicapte	15	22
- omgekeerd: vaker bij een niet-arbeidsgehandicapte	30	43
- ligt ongeveer gelijk	11	16
- geen antwoord/kan geen schatting geven	13	19

Tabel 6-1 geeft allereerst aan dat er bij de diensten vaker sprake is van een reïntegratietraject waarbij gebruik wordt gemaakt van een training of een cursus om de fysieke of mentale belastbaarheid van een werknemer te bevorderen dan van een traject waarbij voor een werknemer een opleiding wordt geregeld om zijn of haar deskundigheid voor een functie te bevorderen.

Wanneer zo'n training of een cursus wordt 'ingezet' (volgens 55% van de diensten gebeurt dit bij hen regelmatig en volgens 16% zelfs vaak), dan is dit meestal om de betrokken werknemer daarmee te behouden voor de eigen functie. Verder wordt zo'n training of cursus volgens de meeste diensten vaker 'ingezet' bij iemand die al is uitgevallen dan bij iemand die dat nog niet is, en eveneens wat vaker bij een niet-arbeidsgehandicapte werknemer dan bij iemand die wel als zodanig erkend is.

Wanneer gebruik wordt gemaakt van een scholing om de deskundigheid van een te reïntegreren werknemer te bevorderen (volgens 29% van de diensten doen zij dit regelmatig en volgens 5% zelfs vaak), dan is dit meestal om betrokkene om te scho- len voor een andere functie. Evenals bij een training of een cursus wordt zo'n scholingsmogelijkheid vaker 'ingezet' bij iemand die al is uitgevallen dan bij iemand die dat nog niet is (met echter wel het verschil: de omscholingsmogelijkheid blijkt vaker te worden toegepast bij een arbeidsgehandicapte dan bij een werknemer die niet als zodanig erkend is). Wellicht speelt bij het laatste het kostenaspect een rol (bij een

arbeidsgehandicapte kan hiervoor immers een Rea-subsidie worden verkregen) maar hiernaar is niet expliciet doorgevraagd en het is ook niet via de andere gegevens 'hard' te maken.

Wat betreft het gebruik van scholings- of trainingsmogelijkheden in reïntegratietrajecten kan tot slot nog worden opgemerkt dat hierbij geen relatie blijkt met het type arbodienst of met de grootte van de dienst. Daarentegen blijken de diensten die stellen vaak of regelmatig in hun reïntegratietrajecten gebruik te maken van een training of een scholing ook vaker diensten te zijn die reeds ervaring hebben met de Rea-subsidie die hiervoor, wanneer het een arbeidsgehandicapte werknemer betreft, benut kan worden. Dit wil echter niet zeggen dat een training of scholing bij hen vaker wordt toegepast bij een arbeidsgehandicapte dan bij een niet-arbeidsgehandicapte werknemer want op dit punt komt tussen degenen met wel/geen ervaring met deze (artikel 15) Rea-subsidie geen significant verschil naar voren. De arbodiensten die regelmatig gebruik maken van de Rea-subsidies voor een scholing of training, zijn dus blijkbaar diensten die deze begeleidingsvorm inzetten ook zonder Rea.

6.3 Oordeel over het gebruik

Aan de diensten is vervolgens gevraagd of zij vinden van de diverse scholings- of trainingsmogelijkheden die er zijn voldoende gebruik te maken of feitelijk te weinig (en wanneer dit laatste het geval was, is hierbij nog gevraagd waardoor dit komt en waarvan zij eigenlijk meer gebruik zouden willen maken). Tabel 6-2 geeft een overzicht wat de diensten op deze vragen naar voren hebben gebracht.

Tabel 6-2 Oordeel over het gebruik van de scholingsmogelijkheden
(De gegevens van 77 diensten)

	abs.	%
oordeel van de dienst over het gebruik van de diverse scholings- of trainingsmogelijkheden		
- maakt er voldoende gebruik van	30	39
- vindt dat zij er feitelijk te weinig gebruik van maken	45	58
- geen antwoord	2	3
	(n = 45)	(100)%
indien te weinig: waaraan ligt dat? *		
- bij de dienst is over de mogelijkheden (nog) onvoldoende kennis	20	44
- (nog) niet voldoende bekend met de subsidiemogelijkheden	19	42
- de aard van de bedrijven waarmee de dienst te maken heeft	13	29
- aan (nog) iets anders	17	38

* meer antwoorden mogelijk

Meer dan de helft van de diensten (58%) vindt dat zij in hun reïntegratietrajecten feitelijk te weinig gebruik maken van de mogelijkheid van een scholing of een trai-

ning voor de betrokken werknemers. Nadere analyse laat hierbij zien dat het type dienst en de grootte van de dienst hierbij geen rol speelt, en evenmin hoe vaak men hiervan thans gebruik maakt.

Op de vraag van welke scholings- of trainingsmogelijkheden zij feitelijk meer gebruik zouden willen maken worden voornamelijk trainingen of cursussen genoemd die de fysieke en/of de mentale conditie van een werknemer kunnen bevorderen. Vijf van de 45 diensten vinden daarentegen dat zij feitelijk niet alleen van deze trainingen tot nu toe nog te weinig gebruik maken maar evenzo van de (her)scholingsmogelijkheden. De reden waardoor dit komt legt een deel bij zichzelf: *'bij onszelf is er nog onvoldoende kennis over de mogelijkheden die er zijn op dit terrein'*, *'wij zijn zelf nog niet voldoende bekend met de subsidiemogelijkheden op dit vlak'*, of (door sommigen genoemd): *'het is veel rompslomp rondom het aanvragen en door de hoge werkdruk, tijdgebrek wordt er dan van afgezien.'* Circa 3 op de 10 diensten wijst er echter op dat het ook te maken heeft met de aard van de bedrijven. De meeste noemen hierbij niet zozeer bepaalde branches, maar stippen dan meer kwesties aan zoals: *'die hebben nog onvoldoende beleid op dit punt'*, *'zien er vanwege de kosten van af'*, *'zijn niet of slechts moeizaam bereid te investeren in hun personeel'*. Anderen oorzaken die in dit verband nog (door één of een paar diensten) worden genoemd gaan meer richting het Lisv of de uvi's die volgens hen hierbij te hoge drempels hebben aangebracht, of richting werknemers en werkgevers die hun advies niet altijd willen opvolgen.

Tot slot is in dit kader nog aan de diensten gevraagd of zij behoefte hebben aan een overzicht van kwaliteitscriteria waaraan de diverse scholingen en trainingen voldoen en welke criteria hierin dan volgens hen zouden moeten opgenomen. Tabel 6-3 laat zien dat die behoefte bij een grote meerderheid (79%) aanwezig is: zowel bij degenen die vinden dat zij de diverse scholings- en trainingsmogelijkheden al voldoende benutten als bij degenen die vinden dat zij hiervan nog te weinig gebruik maken. Naast inzicht in de duur, kosten, inhoud en organisatie van iedere opleiding, training of cursus wordt hierbij met name benadrukt dat zo'n overzicht dan (een betrouwbaar) inzicht zal moeten geven in de resultaten die ermee zijn behaald. *'Wat is bijvoorbeeld het percentage geslaagde reïntegraties, zowel op korte als lange termijn?'*, *'Wat is het effect van deze interventie in aantal jaren zonder klachten?'*, *'Hoeveel belandt toch nog in de WAO, kortom: wat zijn de concrete resultaten op lange termijn?'*, *'Levert het een significante verkorting op van de arbeidsongeschiktheidsduur?'*, *'Wat is de meerwaarde, het bewezen groter nut dan andere methodieken?'* en *'Wat levert de vergelijking kosten-baten (behaalde resultaten) op?'*

Tabel 6-3 *Behoefte aan een overzicht van kwaliteitscriteria van de scholingen en trainingen?*
(De gegevens van 77 diensten)

	abs.	%
behoefte aan een overzicht van kwaliteitscriteria waaraan de diverse scholingen/trainingen voldoen?		
- ja	61	79
- nee	10	13
- geen antwoord	6	8

7. Verdere praktijkervaringen bij reïntegratietrajecten

7.1 Inleiding

In de vorige hoofdstukken is uitgebreid stilgestaan bij de aard van de reïntegratietrajecten waarmee de diensten te maken hebben, de ervaringen met de wet Rea bij deze trajecten, de verwachtingen van de Arboconvenanten nieuwe stijl, en het gebruik van een scholing of een training in de trajecten om de slaagkans van een reïntegratie te vergroten. In dit hoofdstuk zal nog worden stilgestaan bij een aantal andere factoren die eveneens het verloop van een reïntegratietraject kunnen beïnvloeden, zoals de samenwerking met de betrokken uvi, de schadeverzekeraar van de werkgever en de zorgverzekeraar van de werknemer. Tevens zullen in dit hoofdstuk de eerste ervaringen bij de diensten worden belicht met zogenoemde reïntegratiebedrijven, en tot slot zal nog worden stilgestaan bij de aard van de contracten die de diensten met hun werkgevers hebben en de mogelijke invloed van deze contracten op de activiteiten die de diensten in een reïntegratietraject ontplooiën.

7.2 De samenwerking met de uvi's

Om inzicht te krijgen in de huidige samenwerking met de uvi's, is de diensten onder meer gevraagd of zij met één of meer uvi's periodiek overleg hebben over de reïntegratiedossiers. Bij de vorige peiling, ongeveer een jaar geleden, is min of meer dezelfde vraag gesteld waarbij toen naar voren kwam dat 66% van de diensten die aan die tweede peiling meededen zo'n periodiek overleg over individuele casus met één of meer uvi's hadden, 25% (nog) niet maar het wel graag zouden willen en de overige 8% zo'n overleg niet hadden maar dit ook niet echt nodig vonden ²⁰.

Door de diensten die aan de derde peiling hebben meegewerkt en de vragen over hun samenwerking met de uvi's voor de gehele dienst hebben beantwoord (77 diensten), is over het al of niet regelmatig overleg hebben met een uvi over de 'reïntegratiegevallen' het volgende naar voren gebracht (tabel 7-1).

²⁰ Bij die peiling is toen via degenen die dit overleg hadden onder andere inzicht verkregen in wat we ons hierbij moeten voorstellen. Ruim de helft had maandelijks of eens in de twee maanden zo'n overleg met de uvi; bij de overige vond het ieder kwartaal plaats of varieerde de frequentie afhankelijk van de grootte van de bedrijven en de noodzaak tot overleg. Het overleg werd van de zijde van de arbodiensten door de bedrijfsartsen gevoerd (een enkele keer vergezeld door een P&O functionaris of een arbeidsdeskundige) en van de zijde van de uvi's door verzekeringsartsen (in het merendeel samen met een arbeidsdeskundige).

Tabel 7-1 Wel of geen periodiek overleg met de uvi's over reïntegratiedossiers
(De gegevens van 77 diensten)

	abs.	%
heeft de dienst met één of meer uvi's periodiek overleg over de reïntegratiedossiers?		
- ja	51	66
- nee	23	30
- geen antwoord	3	4
met welke uvi's heeft de dienst dit overleg? *		
	(n = 51)	(100)%
- met (één of meer vestigingen van) het GAK	33	65
- met (één of meer vestigingen van) het USZO	23	45
- met (één of meer vestigingen van) CADANS	16	31
- met (één of meer vestigingen van) het GUO	5	10
- met (één of meer vestigingen van) het SFB	4	8
helpt dit overleg bij de reïntegratie van de betrokken werknemers? *		
- ja, zonder meer	32	63
- bij de ene uvi wel, bij de andere niet	8	16
- bij de ene werknemer wel, bij de andere niet	7	14
- het ligt anders	8	16

* meer antwoorden mogelijk

Het beeld over het aantal diensten dat periodiek overleg heeft met de uvi's over de reïntegratiedossiers, 66%, blijkt vergeleken met de vorige peiling feitelijk niet te zijn veranderd (ook niet wanneer hiervoor alleen de diensten in beschouwing worden genomen die aan beide peilingen hebben meegedaan). De grootte van de dienst laat hierbij geen samenhang zien maar wel het type dienst: vrijwel alle interne diensten hebben zo'n overleg (87%), van de externe diensten iets meer dan de helft (57%). Ook in dit opzicht is het beeld vergeleken met de vorige peiling niet veranderd. Het enige verschil is dat er toen geen enkele dienst was die met alle vijf uvi's zo'n overleg had terwijl dit nu bij 3 diensten het geval blijkt. Tevens had toen geen enkele dienst periodiek overleg met het SFB en slechts 1 dienst met het GUO, terwijl dit er nu 4 respectievelijk 5 zijn. Ook zijn er nu meer diensten die zo'n overleg met Cadans en/of het GAK hebben, en een paar diensten meer die zo'n overleg met het USZO hebben ²¹.

In dit verband kan tevens nog worden opgemerkt dat bij de vorige peiling 18 diensten aangaven dat zij nog geen periodiek overleg met een uvi hadden maar dit wel op prijs zouden stellen. Van deze 18 hebben 12 ook deelgenomen aan deze derde peiling en nadere analyse laat zien dat tegen de helft zo'n overleg inmiddels heeft. (Hetzelfde blijkt overigens ook het geval bij degenen die toen aangaven zo'n perio-

²¹ Alleen bij Cadans komen hierbij significante verschillen naar voren qua type dienst en qua grootte van de dienst. Degenen die periodiek overleg met Cadans voeren over de reïntegratiedossiers zijn voornamelijk externe diensten en het zijn wat vaker de grote diensten.

diek overleg niet te hebben en ook niet nodig te vinden. Ook van hen heeft inmiddels de helft nu toch zo'n overleg.) Anderzijds laat deze analyse bij de diensten die aan beide peilingen hebben meegedaan echter ook zien dat 7 van de 39 die toen wél regelmatig overleg hadden met een uvi (meestal met het USZO of met het GAK) dit nu niet meer hebben.

Van de 23 diensten die bij deze derde peiling hebben aangegeven nog geen periodiek overleg te hebben met een uvi, geeft nu slechts 1 dienst aan dit zelf niet nodig te vinden en wijten de andere het aan andere oorzaken zoals: *'het overleg is door de uvi's opgezegd'*, *'de uvi's vinden het niet nodig, houden het af'*, en *'de kostendoorberekening; wie betaalt het?'*.

De ervaringen van de diensten die dit overleg wél hebben zijn bij de meeste (62%) positief; zij vinden dat het hen zonder meer helpt bij de reïntegratie van de betrokken werknemers. De andere stellen dat dit afhankelijk is van de uvi, van de werknemer (bij de ene wel, bij de andere niet), of merken op dat het 'anders' ligt waarbij meestal de toelichting volgt: *'de bijdrage van de uvi hieraan is beperkt'*, *'het heeft weinig tot geen toegevoegde waarde want het heeft feitelijk geen effectieve invloed op de reïntegratie'*. Opmerkingen die meestal nog eens worden herhaald bij de vraag wat men, ondanks het periodiek overleg dat men heeft met de uvi, nog als knelpunt blijft ervaren bij de reïntegratietrajecten. Ook dan wijst een deel er op dat je hierbij mede afhankelijk bent van de mogelijkheden in de bedrijven (*'ook een uvi kan het aanbod aan aangepaste werkzaamheden niet wezenlijk beïnvloeden'*, *'niet iedereen is te reïntegreren'*). De andere diensten zoeken het echter toch vooral bij de uvi zelf (*'de ambtelijke opstelling, de lange wachttijden, te weinig uniformering in de beleidskaders, het wisselende kennis en ervaringsniveau, e.d.'*).

Hoe de diensten over het geheel genomen hun samenwerking met de uvi's beoordelen, laat tabel 7-2 zien.

*Tabel 7-2 Oordeel over de huidige samenwerking met de uvi's
(De gegevens van 77 diensten)*

	abs	%
hoe beoordeelt de dienst hun huidige samenwerking met de uvi's?		
- over het geheel genomen goed	26	34
- met een aantal uvi's goed, met een aantal minder goed	15	19
- over het geheel genomen niet zo goed	21	27
- het ligt anders	12	16
--geen antwoord	3	4

Ruim de helft (53%) beoordeelt hun huidige samenwerking met de uvi's over het geheel genomen als goed (of met een aantal goed en met een aantal minder goed). Ruim een kwart (27%) vindt die samenwerking daarentegen niet zo goed, waaronder sommigen stellen deze op dit moment zelfs uitgesproken slecht te vinden. De overi-

ge diensten brengen naar voren dat zij het wat complexer vinden liggen waarbij een paar opmerken dat dit mede komt omdat de mogelijkheden voor samenwerking nog maar beperkt zijn omdat bijvoorbeeld de USZO 'die samenwerking plotseling heeft afgekapt, het overleg heeft afgeschaft'. De toelichting van de andere diensten komt er meestal op neer dat zij hun samenwerking met de uvi slechts op een aantal aspecten als goed beoordeelt, maar op andere eerder omgekeerd. 'Met sommige functionarissen zijn de persoonlijke contacten goed, maar met de uvi in het algemeen is het contact slecht.', 'De relatie is redelijk maar de afspraken worden vaak niet nagekomen.', 'De contacten zijn wel goed maar de inhoudelijke waarde is beperkt.'

Wordt bij deze oordelen nog gekeken naar grootte van de dienst en naar type dienst, dan laat de grootte hierbij geen relatie zien maar wel het soort dienst: de interne diensten stellen aanmerkelijk vaker (namelijk 61% van de interne diensten) dat hun samenwerking met de uvi goed is, de externe diensten stellen vaker dat die met alle uvi's juist niet goed is (37% van de externe diensten geeft dit oordeel) of met een aantal van de uvi's niet goed (28% van de externe diensten). Ook het hebben van een periodiek overleg met de uvi blijkt hierbij nog van belang. De diensten die dit met één of meer uvi's hebben brengen namelijk vaker dan de andere (67% tegenover 29%) naar voren dat zij hun samenwerking met de uvi's (ook) over het geheel genomen goed vinden.

Bij de vorige peiling is eveneens aan de deelnemers gevraagd hoe zij hun samenwerking met de uvi's beoordeelden, waarbij het in dit geval ging om de periode vóórdat de wet Rea werd ingevoerd; dus voor 1 juli 1998. Om na te gaan of bij de diensten die oordelen sindsdien zijn veranderd kunnen de antwoorden worden vergeleken van degenen die zowel aan de vorige als aan deze derde peiling hebben meegedaan. In totaal betreffen dit 59 diensten aan de hand waarvan onderstaande tabel 7-3 is opgesteld.

Tabel 7-3 Oordeel over de samenwerking met de uvi's vóór Rea en ruim een jaar na de invoering van Rea
(De gegevens van de 59 diensten die zowel aan de tweede peiling als de derde peiling hebben meegedaan)

	aan beide peilingen meegedaan n = 59			
	oordeel bij de tweede peiling		oordeel bij de derde peiling	
	(abs.)	(%)	(abs.)	(%)
hoe beoordeelt de dienst hun samenwerking met de uvi's?				
- over het geheel genomen goed	26	44%	19	32%
- met een aantal uvi's goed, met een aantal minder goed	18	31%	13	22%
- over het geheel genomen niet zo goed	9	15%	14	24%
- het ligt anders	6	10%	11	19%
--geen antwoord	0	0%	2	3%

Over het geheel genomen blijkt bij deze 59 diensten hun oordeel over hun samenwerking met de uvi's inderdaad te zijn veranderd; echter niet in positieve maar meer in negatieve zin. Vond driekwart die samenwerking vóór Rea goed (of met een aan-

tal goed), sindsdien is dit percentage geslonken naar 54%. En het aantal diensten dat hun samenwerking met alle uvi's niet zo goed vond, blijkt te zijn gestegen van 15% bij de tweede peiling naar 24% bij de derde peiling.

Gezien hetgeen in hoofdstuk 4 al is beschreven over de ervaringen met Rea en de kritiek die daarbij naar voren is gebracht richting de uvi's, is het bovenstaande niet zo verrassend. Tegen de achtergrond van de verwachtingen die de diensten bij de vorige meting hierover zelf hebben geuit, daarentegen wel. Nadere analyse laat namelijk nog het volgende zien:

- de 26 diensten die toen hun samenwerking met alle uvi's als goed beoordeelden, hadden allen verwacht dat die samenwerking onder Rea ook zo zou blijven. Bij de helft blijkt dit echter niet te zijn uitgekomen en is de samenwerking met een aantal, of met alle uvi's sindsdien minder goed geworden;
- van de 18 diensten die toen hun samenwerking met een aantal uvi's als minder goed beoordeelden, had een kwart verwacht dat die samenwerking beter zou worden, ruim tweederde dat het niet wezenlijk zou veranderen en verwachtte slechts 1 dienst dat de samenwerking onder Rea slechter zou worden. Bij geen van deze diensten is echter een verbetering geconstateerd en niet 1 maar 5 diensten vinden dat hun samenwerking thans slechter is geworden;
- van de 9 diensten die toen hun samenwerking met alle uvi's als niet zo goed beoordeelden, had 1 dienst verwacht dat die onder Rea beter zou worden en verwachtten de andere 8 diensten geen wezenlijke verandering. In dit geval is bij 2 diensten deze verwachting anders uitgevallen en wordt de samenwerking met de uvi's nu als goed beoordeeld.

Uit het voorgaande kan de conclusie worden getrokken dat de samenwerking met de uvi's het afgelopen jaar bij nogal wat diensten eerder slechter dan beter is geworden, hetgeen bij een deel van de diensten ook zeker niet was verwacht. Met een uvi periodiek overleg invoeren over de reïntegratiedossiers lijkt een ingang voor de arbo-diensten om die samenwerking te verbeteren, maar daarover komen vanuit de diensten signalen dat enkele uvi's deze overlegvormen eerder aan het afbouwen dan aan het opbouwen zijn. De achterliggende reden blijkt te maken te hebben met het wettelijk kader waarbinnen de uvi's hun taken uitvoeren, zoals recentelijk door het Lisv in een brief aan de leden van de Vaste Kamercommissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid uitvoerig is toegelicht (zie bijlage 4). In het slothoofdstuk zal hierop nog worden teruggekomen als een van de aandachtspunten voor onder meer de evaluatie van de wet Rea.

7.3 De rol van de schadeverzekeraar

Met de invoering van de Wet terugdringing ziekteverzuim (TZ) in 1994 werden werkgevers verplicht bij verzuim wegens arbeidsongeschiktheid minimaal 70% van het loon van de werknemer door te betalen. Onder TZ gold die verplichting voor de eerste twee of zes weken; na de invoering van de Wet uitbreiding loondoorbetalingsplicht bij ziekte (Wulbz) in maart 1996 geldt die verplichting voor het gehele

eerste ziektejaar. Werkgevers kunnen zich voor de loondervingskosten bij ziekte verzekeren bij een zogenoemde schadeverzekeraar, hetgeen ook massaal blijkt te zijn gedaan ²². Omdat het niet ondenkbaar is dat door deze verzekeraar van de werkgever getracht wordt invloed uit te oefenen op de activiteiten die door de arbo-dienst worden ontplooid voor de reïntegratie van een werknemer, is zowel bij de vorige als ook bij deze peiling aan de diensten gevraagd of hen dat al eens is overkomen. Bij de vorige peiling gaf 79% van de deelnemers aan dat zij dat tot dan toe nog niet hadden meegemaakt, 6% was het al eens een keer overkomen, 8% al meerdere keren en 4% gaf toen aan dat zij dat al regelmatig hadden meegemaakt. Onderstaande tabel 7-4 laat zien wat hierover bij deze peiling naar voren is gebracht door de 76 diensten die deze vragen voor hun gehele dienst hebben beantwoord.

Tabel 7-4 *Ervaringen met eisen of voorwaarden van SCHADEverzekeraars*
(De gegevens van 76 diensten)

	abs.	%
is het de dienst al eens overkomen dat de schadeverzekeraar eisen ging stellen aan de reïntegratie-activiteiten die de dienst voor een werknemer wilde ondernemen?		
- nee, dat heeft de dienst tot nu toe nog nooit meegemaakt	56	74
- geen antwoord	2	2
ja:		
- dat is de dienst wel eens een keer overkomen	7	9
- al meerdere keren	9	12
- dat overkomt de dienst regelmatig	2	2
	(n=18)	(100)%
wat hielden die eisen in? *		
- eisen aan de inhoud van het arbozorgcontract met de werkgever	13	72
- gegevens opgevraagd over de verzuimactiviteiten bij de werknemer	12	67
- inhoudelijke informatie opgevraagd over de oorzaak van het verzuim	9	50
- financiële grenzen aangegeven bij de reïntegratie-activiteiten	5	28
- er moest een beroep op hun zorgbemiddeling worden gedaan	9	50
- (nog) anders	6	33
wat was de invloed van deze eisen op de reïntegratie-activiteiten?		
- in alle gevallen positief beïnvloed	1	6
- noch positief, noch negatieve invloed gehad	8	44
- bij een deel van de gevallen negatief	4	22
- in alle gevallen negatief	4	22
- geen antwoord	1	6

* meer antwoorden mogelijk

²² Voor de invoering van Wulbz had 8% van de bedrijven een ziekteverzuimverzekering. In 1996, het jaar dat Wulbz werd ingevoerd, was reeds 64% van de bedrijven verzekerd bij een particuliere verzekeringsmaatschappij voor het risico van loondoorbetaling bij ziekte van een werknemer. In 1997 is dit gestegen tot 80% en dit is in 1998 niet veranderd. Zie: Schellekens et al., 'SZW-werkgevers-panel, rapportage 1997-1998', Den Haag, Elsevier.

Vergeleken met het beeld dat bij de vorige peiling naar voren kwam, is er wel sprake van een toename van het aantal diensten dat bij hun reïntegratietrajecten wordt geconfronteerd met eisen van de schadeverzekeraar van de werkgever, maar die toename is vrij gering. Bij de vorige peiling was 18% van de diensten dit al eens, meerder keren of regelmatig overkomen, bij deze peiling is dit percentage gestegen naar 23%. (Wordt hierbij alleen gekeken naar de 59 diensten die aan beide peilingen hebben meegedaan, dan is bij deze groep de toename wat groter maar dit komt voornamelijk omdat bij de vorige peiling 13% van hen aangaf dit te hebben meegemaakt en thans van deze diensten 24%)

Die eisen hielden niet zozeer in dat er financiële grenzen werden aangegeven voor de activiteiten die zij voor een werknemer wilden ondernemen (slechts 28% meldt dat zij dat al eens hebben meegemaakt). Veelal betroffen het eisen die gesteld werden aan de inhoud van het arbozorgcontract dat zij met de werkgever hadden afgesloten (door 72% genoemd), werden er gegevens opgevraagd over de verzuimactiviteiten die zij bij de werknemer hadden ondernomen (door 67% genoemd), werd er inhoudelijk informatie opgevraagd over de oorzaak van het verzuim van de werknemer (door 50% genoemd), of werd er aangegeven dat er een beroep moest worden gedaan op zorgbemiddeling van hun kant (eveneens 50% meldt dat zij dat al eens hebben meegemaakt). Enkele diensten brengen daarnaast nog naar voren dat hen ook al eens is overkomen dat bijvoorbeeld de schadeverzekeraar aan het bedrijf opgaf naar welke arbodienst zij moesten gaan (door twee diensten genoemd), dat de door hun voorgestelde aanpak niet werd geaccepteerd (door 1 dienst genoemd), of dat de schadeverzekeraar verhaal zou halen indien de reïntegratie-activiteiten ook via de wet Rea gesubsidieerd zouden worden (door 1 dienst genoemd).

Op de vraag naar de invloed van deze eisen op de reïntegratie-activiteiten voor de betrokken werknemers, meldt 6% dat zij deze reïntegraties allemaal positief beïnvloed hebben en 44% dat deze eisen hierop eigenlijk geen invloed hebben gehad. De andere diensten geven aan dat de invloed bij een deel van de gevallen negatief is geweest of bij alle gevallen. Indien het negatief uitpakte kwam dit volgens deze diensten vooral omdat de betrokken schadeverzekeraar niet bereid was om in de voorgestelde aanpak te investeren en de reïntegratie derhalve niet kon doorgaan.

7.4 De rol van de zorgverzekeraar

Omdat het ook niet ondenkbaar is dat arbodiensten bij hun reïntegratie-activiteiten worden geconfronteerd met eisen of voorwaarden van een zorgverzekeraar (bijvoorbeeld, men wil bij een werknemer de voorgestelde curatieve behandeling niet vergoeden), is bij deze peiling hierover eveneens een aantal vragen gesteld. Zoals onderstaande tabel 7-5 laat zien blijkt dit een situatie die zich in de praktijk nog niet veel heeft voorgedaan bij de 76 diensten die deze vragen voor hun gehele dienst hebben beantwoord. Van de 13 diensten (17%) die hiermee al eens te maken hebben gehad, geeft het merendeel namelijk aan dat het hen niet meerdere keren of al regelmatig is overkomen, maar slechts een enkele keer. De voorwaarden van de kant

zorgverzekeraar hielden dan 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). Wanneer deze voorwaarden de reïntegratie negatief beïnvloed hebben (hetgeen in de meeste gevallen niet het geval blijkt te zijn geweest), dan kwam dit volgens de diensten voornamelijk omdat door de financiële barrière die door de zorgverzekeraar werd opgeworpen, de gewenste behandeling van de werknemer niet kon doorgaan of moest worden uitgesteld.

Tabel 7-5 *Ervaringen met eisen of voorwaarden van ZORGverzekeraars*
(De gegevens van 76 diensten)

	abs.	%
is het de dienst al eens overkomen dat de zorgverzekeraar eisen ging stellen aan de reïntegratie-activiteiten die de dienst voor een werknemer wilde ondernemen?		
- nee, dat heeft de dienst tot nu toe nog nooit meegemaakt	60	79
- geen antwoord	3	4
ja:		
- dat is de dienst wel eens een keer overkomen	8	10
- al meerdere keren	3	4
- dat overkomt de dienst regelmatig	2	3
	(n=13)	(100)%
wat hielden die eisen in? *		
- eisen aan de inhoud van het arbozorgcontract met de werkgever	3	23
- gegevens opgevraagd over de verzuimactiviteiten bij de werknemer	5	38
- inhoudelijke informatie opgevraagd over de oorzaak van het verzuim	4	31
- financiële grenzen aangegeven bij de reïntegratie-activiteiten	8	62
- er moest een beroep op hun zorgbemiddeling worden gedaan	7	54
- (nog) anders	2	15
wat was de invloed van deze eisen op de reïntegratie-activiteiten?		
- in alle gevallen positief beïnvloed	2	15
- noch positief, noch negatieve invloed gehad	6	46
- bij een deel van de gevallen negatief	4	31
- in alle gevallen negatief	1	8

* meer antwoorden mogelijk

7.5 Ervaringen met reïntegratiebedrijven

Reïntegratiebedrijven zijn bedrijven die ondersteunende diensten aanbieden ter bevordering van de reïntegraties. Die diensten kunnen van velerlei aard zijn, zoals bemiddeling bij het zoeken naar werk, bij een arbeidsconflict of bijvoorbeeld bij het zoeken naar een kortere wachttijd voor specialistische hulp. Maar het kan ook bijvoorbeeld het aanbieden van specifieke hulp zijn zoals het verzorgen van een training om de mentale of fysieke conditie van een werknemer te bevorderen, de coördinatie op zich nemen van de diverse activiteiten in een reïntegratietraject en het regelen van de financiering. Dit soort op reïntegratie gerichte bedrijven vinden deels hun oorsprong in de nieuwe taken die de gemeenten hebben gekregen op het terrein van reïntegratie van werkloze arbeidsgehandicapten en het creëren van additionele werkgelegenheid, en zijn deels ontstaan onder invloed van de privatisering van de wetgeving rond ziekte en arbeidsongeschiktheid²³. Zij zijn een vrij nieuw fenomeen, schieten bij wijze van spreken nog steeds als paddestoelen uit de grond, en ten tijde van het opstellen van de vragenlijst voor deze derde peiling was er nog geen overzicht en nadere typering beschikbaar van de talloze en diverse soorten aanbieders die zich op dit terrein inmiddels manifesteren. Aan de diensten is daarom meer globaal de vraag gesteld of zij voor de reïntegratie van een werknemer al eens gebruik hadden gemaakt van de diensten van een reïntegratiebedrijf. Tabel 7-6 laat zien wat de 76 diensten die hierbij een beeld hebben geschetst voor hun gehele dienst, hierop hebben geantwoord.

²³ Zie: B. Tappèl, hoofdstuk 9 'Private arbeidstoeleiding en -inpassing', in het Handboek Lokaal Werkgelegenheidsbeleid, Elsevier BedrijfsInformatie (geplande publicatiedatum: zomer 2000), waarin uitgebreid wordt ingegaan op de achtergronden van het ontstaan van de diverse aanbieders op het reïntegratieterrein en een poging is ondernomen een indeling aan te brengen naar het soort diensten dat zij aanbieden. Hij komt hierbij tot een onderscheid naar 8 soorten aanbieders, te weten:

1. Locale en regionale organisaties rond additionele arbeid,
2. Revalidatiecentra met afdelingen arbeidsreïntegratie,
3. Private arbeidsbemiddelingsbedrijven,
4. Reïntegratieversnellers voor cliënten met fysieke belemmeringen,
5. Reïntegratieversnellers voor cliënten met psychische belemmeringen,
6. Coördinatie- en regie bedrijven,
7. Kenniscentra en bedrijvenpoli's, en
8. Instituten, gericht op (vroeg-)diagnostiek en voorlichting.

Tabel 7-6 *Gebruik maken van de diensten van reïntegratiebedrijven
(De gegevens van 76 diensten)*

	abs.	%
heeft de dienst voor de reïntegratie van een werknemer al eens gebruik gemaakt van de diensten van een reïntegratiebedrijf?		
- ja, al regelmatig	12	16
- ja, al meerdere keren	5	7
- ja, al eens een keer	9	12
- nee, nog niet	49	64
- geen antwoord	1	1
	(n=26)	(100)%
ter ondersteuning van welke reïntegratie-activiteiten is er een beroep op gedaan? *		
- voor bemiddeling om de wachttijd voor specialistische hulp te bekorten	10	39
- voor zoeken naar werkhervattingsmogelijkheden bij een andere werkgever	5	19
- voor begeleiding bij de plaatsing van een arbeidsgehandicapte	9	35
- voor verbeteren v.d. belastbaarheid v.d. werknemer middels een training	14	54
- voor begeleiding bij de werkhervatting bij de eigen werkgever	2	8
- voor het regelen van de financiering	2	8
- voor bemiddeling bij een arbeidsconflict	1	4
- voor het inzetten van specialistische hulp voor de werknemer	1	4
wie financierde de inschakeling van zo'n bedrijf?		
- (meestal) de betrokken werkgever	16	61
- (meestal) de uvi	2	8
- (meestal) de schadeverzekeraar van de werkgever	2	8
- (meestal) de zorgverzekeraar	1	4
- het ging anders	2	8
- geen antwoord	3	11
wat zijn de ervaringen met reïntegratiebedrijven tot nu toe?		
- vnl. gunstig	15	58
- deels gunstig, deels ongunstig	1	4
- vnl. ongunstig	7	27
- geen antwoord	3	11

* meer antwoorden mogelijk

Van de 76 arbodiensten geven 26 (35%) aan dat zij al regelmatig, meerdere keren of al eens een keer van de diensten van een zogenoemd reïntegratiebedrijf gebruik hebben gemaakt. Nadere analyse laat zien dat hierbij geen samenhang blijkt met de grootte van de dienst, maar wel met het type dienst: van de externe diensten zegt 44% voor de reïntegratie van een werknemer al eens gebruik te hebben gemaakt van een reïntegratiebedrijf en van de interne diensten net 20%. Of het ook vaker arbodiensten zijn die met externe deskundigen en instellingen afspraken hebben gemaakt over samenwerken bij de reïntegraties (of omgekeerd, juist degenen die dergelijke

afspraken nog niet hebben) is via de gegevens uit de vorige peiling na te gaan ²⁴. Bij de 59 diensten die aan beide metingen hebben meegedaan en waarvan ook dit achtergrondgegeven bekend is, komen hierbij echter geen significante verschillen naar voren. Met andere woorden, degenen die tot nu toe gebruik hebben gemaakt van de diensten van een reïntegratiebedrijf blijken niet opvallend vaker degenen die ook al met andere externe hulpverleners samenwerkingsverbanden hebben, of juist degenen die dat nog niet hebben (en voor wie zo'n reïntegratiebedrijf 'dit gat' dan zou hebben opgevuld). Evenmin blijkt er een samenhang met deskundigen die de dienst hiervoor eventueel zelf 'in huis heeft', zoals een psycholoog, een fysiotherapeut of een maatschappelijk werker.

Zoals in het begin van deze paragraaf al is aangestipt is het aanbod groot en zeer divers, hetgeen ook blijkt uit de antwoorden op de vraag aan de diensten van welke reïntegratiebedrijven zij reeds gebruik hebben gemaakt. Het meest genoemd worden bedrijven die met name hulp bieden aan cliënten met fysieke belemmeringen zoals De Gezonde Zaak, rugadviescentra en vergelijkbare hulpverleners. Verder wordt een aantal keer Argonaut genoemd, een bedrijf met een veel uitgebreider dienstverleningspakket en onder meer onder de categorie 'arbeidsbemiddelingsbedrijven' valt, onder de categorie 'reïntegratieversnellers voor cliënten met psychische en mentale belemmeringen', en onder de categorie 'coördinatie- en regiebedrijven'. Daarnaast passeren nog diverse andere één of een paar keer de revue zoals Compaen, Step, Flohr expertises, Keerpunt, Job Coach Company, DBC, EMN, Spel en EEGA.

Wordt gekeken ter ondersteuning van welke activiteiten de diensten op deze bedrijven een beroep hebben gedaan, dan blijkt het tot nu toe vooral te zijn geweest voor het verzorgen van een training om de fysieke of mentale conditie van een werknemer te bevorderen (door ruim de helft genoemd), om te proberen de wachttijd voor specialistische hulp te bekorten (door circa 4 op de 10 genoemd), of voor de begeleiding bij de plaatsing van een arbeidsgehandicapte (door ruim éénderde genoemd). Het initiatief om hiervoor van een reïntegratiebedrijf gebruik te maken is volgens de diensten meestal van hen uitgegaan, en een enkele keer van de betrokken werkgever of werknemer zelf of van de behandelend therapeut. Tot nu toe blijken de betrokken werkgevers het meestal zelf te hebben gefinancierd (en een paar keer hun schadeverzekeraar of de uvi).

De eerste ervaringen met deze reïntegratiebedrijven vindt het merendeel van de betrokken diensten alleen maar gunstig ('ze werken snel en efficiënt', 'het was een adequate behandeling en het heeft de reïntegratie versneld', 'het was een actieve begeleiding en het heeft een deel van het werk overgenomen'). Degenen die er minder over te spreken zijn wijzen er op dat het uiteindelijk toch weer een extra tussenschakel betekende of vonden het eindresultaat tegenvallen. Een duidelijke lijn met

²⁴ Bij de vorige, de tweede peiling bij het panel is namelijk nagegaan of de diensten afspraken hebben over samenwerken met: arbeidsbureaus, sociale diensten, Centra voor Werk en Inkomen, uitzendbureaus, verzekeraars, bureaus voor outplacement of voor juridische adviezen, zogenoemde mediators (conflictbemiddelaars), externe psychologen of psychiaters, fysiotherapeuten, maatschappelijk werkers, ziekenhuizen of specialistenpoli's, rugadviescentra en/of met huisartsen.

welk type reïntegratiebedrijf de ervaringen vooral gunstig respectievelijk ongunstig zijn valt hierbij echter, mede gezien de geringe aantallen, nog niet ontdekken.

7.6 Rol van de contracten met werkgevers

Om een indruk te krijgen of de aard van de contracten die de diensten hebben afgesloten met de bedrijven waarvoor zij werken mogelijk ook van invloed is op de reïntegratie-activiteiten die zij kunnen ontplooiën, zijn aan het eind van de vragenlijst nog de volgende drie vragen voorgelegd.

- Hoe typeert de dienst de contracten die zij heeft met het merendeel van de werkgevers voor het terrein reïntegratie?
- Bieden deze contracten mogelijkheden om zo nodig te declareren op basis van verrichtingen?
- Komt het wel eens voor dat er moet worden afgezien van bepaalde reïntegratie-activiteiten omdat er binnen de ruimte die het contract biedt geen financieringsmogelijkheden voor zijn?

In dit geval hebben alle 79 diensten die aan deze derde peiling meededen bovengestane vragen voor hun gehele dienst beantwoord, hetgeen het volgende beeld oplevert (zie tabel 7-7):

Circa éénvijfde van de diensten (21%) vindt het merendeel van de contracten met hun werkgevers krap minimaal voor de reïntegratie-activiteiten die zij willen uitvoeren. De overige vinden hun contracten hiervoor redelijk tot voldoende of 'ruim'. Hierbij doen zich echter wel significante verschillen voor: Het zijn voornamelijk externe diensten die melding maken van krappe contracten voor hun reïntegratie-activiteiten en voornamelijk interne diensten die aangeven dat zij hiervoor met een ruim contract te maken hebben.

De meeste externe diensten geven echter wel aan dat het merendeel (of een deel) van hun contracten wel de mogelijkheid biedt om zo nodig te declareren op basis van verrichtingen (waaronder ook degenen die voornamelijk binnen minimale contracten moeten werken).

Desalniettemin beïnvloedt de ruimte van een contract volgens bijna 4 op de 10 diensten (maar wel voornamelijk de externe diensten) hun reïntegratie-activiteiten, ook al kan er zo nodig gedeclareerd worden op verrichtingsbasis. Zo meldt 12% dat hen *regelmatig* overkomt dat zij van bepaalde activiteiten moeten afzien omdat er binnen de ruimte van het contract geen financieringsmogelijkheden voor zijn, 4% heeft dat al *meerdere keren* meegemaakt en 23% is dat *wel eens* overkomen. Nadere analyse laat hierbij echter wel zien dat het voornamelijk de externe diensten zijn met krappe minimale contracten die dit regelmatig overkomt en de andere met wat ruimere contracten 'wel eens een keer'.

Uit het voorgaande kan de conclusie worden getrokken dat het voornamelijk externe diensten zijn bij wie het probleem speelt dat zij door de aard van hun contract met een werkgever wel eens moeten afzien van bepaalde reïntegratie-activiteiten. Degenen die dit echter regelmatig overkomt zijn vooral externe diensten die zelf al aan-

geven dat zij feitelijk ook te krappe contracten hiervoor met hun werkgevers hebben afgesloten.

*Tabel 7-7 Aard van de contracten met werkgevers
(De gegevens van 79 diensten)*

	abs	%
voor de reïntegratie-activiteiten die de dienst wil uitvoeren:		
hoe typeert de dienst de contracten die zij met het merendeel van de werkgevers heeft?		
- over het geheel genomen krap/minimaal	17	21
- redelijk/voldoende	26	33
- ruim	17	21
- omschrijft het anders *	14	18
- geen antwoord	5	6
bieden de contracten mogelijkheden om zo nodig te declareren op verrichtingenbasis?		
- ja, bij het merendeel van de contracten bestaat die mogelijkheid	31	39
- bij een deel	15	19
- bij enkele	4	5
- bij geen van de contracten bestaat die mogelijkheid	6	8
- ligt anders *	15	19
- geen antwoord	8	10
al eens voorgekomen dat de dienst moest afzien van bepaalde reïntegratie-activiteiten omdat een contract hiervoor geen financieringsmogelijkheden bood		
- ja, dat overkomt de dienst regelmatig	10	12
- al meerdere keren voorgekomen	3	4
- dat komt wel eens een keer voor	18	23
- nee, dat is nog niet voorgekomen	37	47
- geen antwoord	11	14

* andere omschrijving van de contracten en een andere omschrijving wat betreft de mogelijkheden om op basis van verrichtingen te kunnen declareren, bevat voornamelijk de vermelding dat de dienst een interne dienst is.

8. Samenvatting

Het arbodienstenpanel is in 1997 opgezet met de bedoeling om via periodieke peilingen bij dit panel te kunnen volgen hoe het beleid met betrekking tot de reïntegratie van arbeidsgehandicapten in de praktijk uitpakt. *De eerste peiling* bij het panel heeft in de periode oktober 1997 tot en met maart 1998 plaatsgevonden. Hiermee werd een beeld verkregen van de verschillende te onderscheiden typen reïntegratietrajecten waarmee de arbodiensten te maken hebben, de activiteiten die daarin worden ontplooid, de knelpunten waartegen de diensten aanlopen en de wensen die er op dit terrein bij hen leven voor verbetering. *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 de FARBO-regeling gepeild, de eerste ervaringen daarmee, werd nader ingegaan op de samenwerking met de uitvoeringsinstellingen (uvi's) en met andere externe deskundigen of instanties en werd een beeld verkregen in hoeverre de diensten hun ervaringen die worden opgedaan in de reïntegratietrajecten intern terugkoppelen. *De derde peiling* bij het panel heeft plaatsgevonden in de periode september 1999 tot en met januari 2000, dus wederom ongeveer een jaar na de vorige peiling, en van deze peiling wordt in dit rapport verslag gedaan.

8.1 Hoe en wat is gemeten in de derde peiling

Van de 115 diensten die op dit moment deel uitmaken van het panel, hebben in totaal 79 diensten (69%) aan deze derde peiling meegedaan. Gemeten aan enkele kerngegevens (type arbodiensten, aantal artsen dat bij de diensten werkzaam is en het aantal werknemers dat men onder zorg heeft) vormen deze 79 diensten een goede afspiegeling van alle arbodiensten in Nederland.

De gegevens zijn verzameld door middel van een schriftelijke vragenlijst. Deze vragenlijst is uitgezet bij een contactpersoon van de dienst die er vervolgens voor gezorgd heeft dat de vragen door de meest geschikt geachte informant(en) op het betreffende terrein werden beantwoord.

Op de vragenlijst kon worden aangegeven of de antwoorden beschouwd mogen worden als een gemiddelde voor de gehele dienst. Door vrijwel alle diensten is aangegeven dat dit bij alle vragen het geval was. Antwoorden die niet golden voor de gehele dienst zijn buiten de analyses gehouden en werken dus niet door in de resultaten van deze peiling.

In deze derde peiling hebben vooral centraal gestaan de ervaringen met één jaar wet Rea en de huidige samenwerking met de uvi's. Tevens zijn de verwachtingen gepeild van de Arboconvenanten nieuwe stijl, is nagegaan met welk type reïntegratie-

trajecten de diensten in 1998 te maken hebben gehad alsmede in hoeverre zij gebruik maken van scholingen en trainingen in deze trajecten. Daarnaast is gepeild in hoeverre de diensten te maken hebben met eisen van de schade- en zorgverzekeraars, of de activiteiten die zij ten behoeve van een reïntegratie willen ondernemen mede beïnvloed worden door de contracten die zij met de werkgevers hebben afgesloten en of zij al eens gebruik hebben gemaakt van de diensten van een zogenoemd reïntegratiebedrijf.

Onderstaand worden de inzichten samengevat die deze derde peiling hierover heeft opgeleverd.

8.2 Resultaten

De ervaringen met Rea

Ruim één jaar na de invoering van Rea hebben de meeste diensten (71% respectievelijk 65%) inmiddels ervaring opgedaan met een herplaatsingsbudget en met een zogenoemde artikel 15 voorziening: de mogelijkheden via deze wet om een werkgever een financiële tegemoetkoming te geven in de kosten die moeten worden gemaakt om een arbeidsgehandicapte te herplaatsen in een andere functie respectievelijk te behouden voor de eigen functie.

Ruim 4 op de 10 (44%) heeft daarnaast reeds ervaring opgedaan met een plaatsingsbudget: een financiële tegemoetkoming in de kosten voor het in dienst nemen van een arbeidsgehandicapte.

De ervaringen na één jaar Rea met een pakket-op-maat, zijn geringer: pas 22 diensten (29%) hebben hiermee al te maken gehad. Hetzelfde kan gezegd worden van nog andere Rea-instrumenten zoals een proefplaatsing met een reïntegratie-uitkering (pas 6 diensten hebben hiermee al te maken gehad), een persoonlijke kostenvergoeding voor iemand met een dienstverband (eveneens pas door 6 diensten genoemd), een scholing of vervoersvoorziening voor iemand zonder dienstverband of een loon dispensatie (elk door 2 diensten genoemd), een overname van de loonbetalingsplicht bij ziekte of een loonsuppletie (elk pas door 1 dienst genoemd). Verder blijken er van de diensten 11 te zijn (circa 1 op de 7) die tot nu toe met nog geen enkel Rea-instrument ervaring heeft opgedaan. Vrijwel allemaal zijn dit kleine diensten.

Circa driekwart van de diensten kon bij bovengenoemde Rea-instrumenten (soms of altijd) een indicatie geven hoe vaak er tot nu toe door werkgevers bij hun dienst een beroep op is gedaan. Tezamen komen zij uit op circa 3.469 keer. Dit moet uiteraard als een ondergrens worden gezien van het totaal aantal keer dat de diensten in het panel inmiddels met een Rea-subsidie te maken hebben gehad. Het werpt desalniettemin de vraag op of de arbodiensten de mogelijkheden van Rea tot nu toe wel voldoende hebben benut, gezien het totaal aantal werknemers dat de diensten in het panel onder zorg hebben, namelijk ruim 5 miljoen.

Bij circa 1 op de 10 diensten is het initiatief om deze subsidie aan te vragen tot nu toe nog nooit van hen uitgegaan. Bij de overige diensten is volgens betrokkenen

daarentegen van het omgekeerde sprake: hier zijn deze aanvragen tot nu toe meestal van henzelf uitgegaan. Alleen bij een plaatsingsbudget is er volgens deze diensten nogal eens sprake dat de werkgever hiermee zelf komt.

De ervaringen met de aanvraagprocedure voor deze budgetten variëren van uitsluitend gunstig tot uitsluitend ongunstig. Hierbij valt echter wel het relatief groot aantal diensten op (53%) dat tot nu toe uitsluitend ongunstige ervaringen heeft met de aanvraagprocedure voor een herplaatsingsbudget. Bij deze aanvragen maar evenzo bij de aanvraag voor een 'artikel 15 subsidie' (voor een voorziening voor de eigen functie) wordt als ongunstig met name ervaren: onduidelijkheid bij de uvi over de toekenningsvoorwaarden, gevolgd door: het duurde lang voordat het budget beschikbaar werd gesteld. Verder valt op dat de eerste ervaringen met het pakket-op-maat aanmerkelijk positiever zijn.

De toegekende Rea-budgetten blijken in de meeste gevallen wel degelijk van belang te zijn geweest voor de betrokken reïntegraties. Met name (een deel van) de herplaatsingen waren volgens de diensten zonder het herplaatsingsbudget in het geheel niet doorgestaan of hadden dan anders moeten worden 'opgelost'. Ook zouden zonder Rea-subsidie met name de trainingen zijn 'gesneuveld'; voorzieningen die nu konden worden getroffen om een werknemer te behouden voor de eigen functie.

Door bij een werknemer het oordeel 'arbeidsgehandicapt' te formuleren, kunnen arbodiensten een belangrijke rol voor de werkgever vervullen om over de Rea-budgetten te kunnen beschikken. Van enige druk hierop van de werkgevers is volgens 84% van de diensten in het geheel geen sprake, 8% ervaart nauwelijks druk en de overige 8% hooguit 'enige druk'. Ten tijde van deze derde peiling had ruim tweederde van de diensten de verklaring 'arbeidsgehandicapt' aan de uvi afgegeven (in totaal 1.226 keer), waarbij het meestal ging om een werknemer die wegens zijn handicap verzuimde en aanmerkelijk minder vaak om een werknemer die nog niet was uitgevallen. De ervaring van de meeste diensten is dat hun advies meestal tot altijd door de uvi is overgenomen. Dit laatste is enigszins opmerkelijk tegen de achtergrond van het gegeven dat van deze diensten bijna 3 op de 10 aangeeft de aanwijzingen in het Arbeidsgehandicaptebesluit wanneer een werknemer als arbeidsgehandicapt kan worden beschouwd, eigenlijk niet duidelijk te vinden.

Van de diensten heeft 30% al eens meegemaakt dat een werknemer bezwaar maakte tegen hun voornemen om betrokkene arbeidsgehandicapt te verklaren. Volgens de diensten komen die bezwaren er vooral op neer dat de betrokken werknemers dan verwachten dat dit nadelige gevolgen voor hun verdere loopbaan zal hebben. Soms was het echter omdat betrokkene de beoordeling gewoon niet terecht vond, niet als zodanig bestempeld wilde worden of bezwaren had tegen de financiële teruggang die een en ander tot gevolg kon hebben. De meeste diensten geven in zo'n geval dan die verklaring niet af.

Tot nu toe heeft nog geen van de diensten meegemaakt dat een werknemer bezwaar maakte omdat de dienst hem of haar **niet** als arbeidsgehandicapt wilde bestempelen.

Gerelateerd aan de doelstellingen van Rea is er volgens de arbodiensten na ruim een jaar nog niet zoveel bereikt. Dit tussentijds oordeel over Rea wil echter niet zeggen dat de arbodiensten deze wet niet zouden 'zien zitten'. Zo vindt ruim de helft van de diensten (52%) dat Rea ook nu al voldoende duurzame mogelijkheden biedt om arbeidsgehandicapten aan het werk te helpen respectievelijk te houden. De andere vinden dat daarvoor nog wel wat meer nodig zal zijn waarbij de helft vooral punten aanstipt die als suggesties voor aanpassingen van vooral de procedures bij Rea kunnen worden gezien en de andere helft vooral zaken aanstipt die meer wijzen richting de bedrijven en de maatschappij in het algemeen (bijvoorbeeld: *'een andere arbeidsmarkt en een andere cultuur ten aanzien van arbeidsgehandicapten'*.)

Daarnaast geeft een ruime meerderheid aan voor de toekomst ook wel degelijk te verwachten vaker de Rea-mogelijkheden te zullen benutten dan tot nu toe het geval is geweest; met name de artikel 15 subsidie en het herplaatsingsbudget.

De samenwerking met de uvi's onder Rea

Ruim de helft (53%) van de diensten beoordeelt hun huidige samenwerking met de uvi's over het geheel genomen als goed (of met een aantal goed en met een aantal minder goed). Ruim een kwart (27%) vindt die samenwerking daarentegen niet zo goed, waaronder sommigen stellen deze op dit moment zelfs uitgesproken slecht te vinden. De overige diensten brengen naar voren dat zij het wat complexer vinden liggen waarbij een paar opmerken dat dit mede komt omdat de mogelijkheden voor samenwerking nog maar beperkt zijn omdat de uvi *'die samenwerking plotseling heeft afgekapt, het overleg heeft afgeschaf'*. De toelichtingen van de andere komen er meestal op neer dat zij hun samenwerking met de uvi slechts op een aantal aspecten goed vindt, maar op andere eerder omgekeerd.

Vergeleken met de antwoorden bij de vorige peiling, waarbij de diensten aangaven hoe hun samenwerking met de uvi's was vóór Rea, blijkt deze bij nogal wat diensten het afgelopen jaar eerder slechter dan beter te zijn geworden. Met een arbodienst periodiek overleg voeren over de reïntegratiedossiers lijkt hiertegen de remedie gezien het feit dat de diensten die zo'n overleg met één of meer uvi's hebben (66% van de diensten) aanmerkelijk vaker dan de andere (67% tegenover 29%) naar voren brengen dat zij over het geheel genomen hun samenwerking met de uvi's goed vinden.

De verwachtingen van de Arboconvenanten nieuwe stijl

Van een ander door de overheid begin 1999 ingezet 'instrument' om de preventie van ziekte en arbeidsongeschiktheid verder te bevorderen, de Arboconvenanten nieuwe stijl, had ten tijde van de derde peiling het merendeel van de diensten wel gehoord maar nog geen beeld wat die convenanten voor hen kunnen gaan betekenen. Dit verklaart mede waarom de verwachtingen bij de diensten van de bijdrage van deze Arboconvenanten aan de reïntegratie van arbeidsgehandicapten, niet als hooggespannen kunnen worden omschreven. Ruim de helft geeft namelijk aan dat zij dit nog niet kunnen inschatten, 11% verwacht dat deze convenanten 'geen bijdrage' hieraan zal leveren, 17% een 'kleine bijdrage' en 7% verwacht een 'grote bijdrage'.

Het gebruik van scholingen en trainingen in de reïntegratietrajecten

Over het geheel genomen is er bij de diensten vaker sprake van een reïntegratietraject waarbij gebruik wordt gemaakt van een training of een cursus om de fysieke of mentale belastbaarheid van een werknemer te bevorderen dan van een traject waarbij voor een werknemer een opleiding wordt geregeld om zijn of haar deskundigheid voor een functie te bevorderen.

Wanneer zo'n training of een cursus wordt 'ingezet' (volgens 71% van de diensten gebeurt dit bij hen regelmatig tot vaak), dan is dit meestal om de betrokken werknemer daarmee te behouden voor de eigen functie.

Wanneer gebruik wordt gemaakt van een scholing (volgens 34% van de diensten doen zij dit regelmatig tot vaak), dan is dit meestal om betrokkene om te scholen voor een andere functie.

Meer dan de helft van de diensten (58%) vindt dat zij in hun reïntegratietrajecten feitelijk (nog) te weinig gebruik maakt van met name een training/cursus om de fysieke en/of de mentale conditie van een werknemer te bevorderen. De reden waardoor dit komt legt een deel bij zichzelf (*'nog onvoldoende kennis over de mogelijkheden die er zijn op dit terrein'*). Niet alleen bij hen maar ook bij veel van de andere diensten blijkt er behoefte aan een overzicht van de diverse scholingen en trainingen die er worden aangeboden; een overzicht waarin naast de duur, kosten, inhoud en organisatie tevens wordt vermeld welke resultaten ermee kunnen worden behaald.

Eisen van schade- en zorgverzekeraars aan de reïntegratie-activiteiten

Vergeleken met het beeld dat bij de vorige peiling naar voren kwam, blijkt er sprake van een toename van het aantal diensten dat bij hun reïntegratietrajecten wordt geconfronteerd met eisen van de schadeverzekeraar van de werkgever, maar die toename kan vrij gering worden genoemd. Bij de vorige peiling was 18% van de diensten dit al eens, meerder keren of regelmatig overkomen; bij deze peiling is dit percentage gestegen naar 23%. Die eisen houden niet zozeer in dat er financiële grenzen werden aangegeven voor de activiteiten die zij voor een werknemer willen ondernemen (slechts 28% van de betrokken diensten had dat al eens meegemaakt). Veelal zijn het eisen die gesteld worden aan de inhoud van het arbozorgcontract dat zij met de werkgever hebben afgesloten (door bijna driekwart genoemd), worden er gegevens opgevraagd over de verzuimactiviteiten die zij bij de werknemer hebben ondernomen (door circa tweederde genoemd), wordt er inhoudelijk informatie opgevraagd over de oorzaak van het verzuim van de werknemer (door de helft genoemd), of wordt er aangegeven dat er een beroep moet worden gedaan op zorgbemiddeling van hun kant (eveneens de helft van de betrokken diensten had dat al eens meegemaakt). Volgens de helft van deze diensten hebben deze eisen echter geen negatieve invloed gehad op de reïntegratie-activiteiten voor de betrokken werknemers. Indien het volgens de dienst wel negatief uitpakte dan kwam dit vooral omdat de betrokken schadeverzekeraar niet bereid bleek om in de voorgestelde aanpak te investeren en de reïntegratie derhalve niet kon doorgaan.

De situatie dat de zorgverzekeraar van de werknemer bepaalde voorwaarden stelt aan de reïntegratie-activiteiten, blijkt zich in de praktijk pas zelden te hebben voorgedaan. Van de 13 diensten (17%) die hiermee al eens te maken hebben gehad, geeft

het merendeel namelijk aan dat het hen niet meerdere keren of al regelmatig is overkomen, maar slechts een enkele keer.

Invloed van de contracten

Circa éénvijfde van de diensten (21%), voornamelijk externe diensten, vindt het merendeel van de contracten met hun werkgevers krap minimaal voor de reïntegratie-activiteiten die zij willen uitvoeren. De overige vinden hun contracten hiervoor redelijk tot voldoende of 'ruim'.

De ruimte van een contract beïnvloedt volgens bijna 4 op de 10 diensten hun reïntegratie-activiteiten, ook al kan er zo nodig gedeclareerd worden op verrichtingenbasis. Zo meldt 12% dat hen *regelmatig* overkomt dat zij van bepaalde activiteiten moeten afzien omdat er binnen de ruimte van het contract geen financieringsmogelijkheden voor zijn, 4% heeft dat al *meerdere keren* meegemaakt en 23% is dat *wel eens* overkomen. Nadere analyse laat zien dat het voornamelijk de externe diensten met krappe, minimale contracten zijn die dit regelmatig overkomt en de andere externe diensten met wat ruimere contracten 'wel eens een keer'. Voor interne diensten spelen deze problemen niet of nauwelijks.

Eerste ervaringen met de diensten van reïntegratiebedrijven

Ten tijde van deze derde peiling gaf ruim éénderde van de diensten aan dat zij voor hun reïntegratie-activiteiten al regelmatig (16%), meerdere keren (7%) of al eens een keer (12%) een beroep hadden gedaan op een zogenoemd reïntegratiebedrijf. Reïntegratiebedrijven zijn een vrij nieuw fenomeen waarbij de talloze aanbieders die zich inmiddels op deze snel groeiende markt hebben aangediend zeer uiteenlopende diensten verlenen. Wordt gekeken ter ondersteuning van welke activiteiten bovengenoemde arbodiensten op deze bedrijven een beroep hebben gedaan, dan blijkt het tot nu toe vooral te zijn geweest voor het verzorgen van een training om de fysieke of mentale conditie van een werknemer te bevorderen (door ruim de helft genoemd), om te proberen de wachttijd voor specialistische hulp te bekorten (door circa 4 op de 10 genoemd), of voor de begeleiding bij de plaatsing van een arbeidsgehandicapte (door ruim éénderde genoemd). Het initiatief om hiervoor van een reïntegratiebedrijf gebruik te maken is volgens de diensten meestal van hen uitgegaan, en een enkele keer van de betrokken werkgever of werknemer zelf of van de behandelend therapeut. Tot nu toe blijken de betrokken werkgevers het meestal zelf te hebben gefinancierd (en een paar keer hun schadeverzekeraar of de uvi).

De eerste ervaringen met deze reïntegratiebedrijven vindt het merendeel van de betrokken diensten alleen maar gunstig ('*het was een adequate behandeling en het heeft de reïntegratie versneld*'). Degenen die er minder over te spreken zijn wijzen er op dat het uiteindelijk toch weer een extra tussenschakel betekende of vonden het eindresultaat tegenvallen.

9. Nabeschuwing

9.1 Aandachtspunten met betrekking tot de wet Rea

Via deze derde peiling bij het arbodienstenpanel, die ruim een jaar na de invoering van de wet Rea is gehouden, kan de volgende balans worden opgemaakt van de ervaringen bij de arbodiensten met deze wet.

De wet Rea: perspectieven voor het behoud en bevorderen van arbeidsparticipatie
Ongeveer de helft van de arbodiensten (52%) geeft aan dat de wet Rea voldoende duurzame mogelijkheden biedt om arbeidsgehandicapten aan het werk te helpen respectievelijk te houden. Tegelijkertijd vindt slechts een kleine minderheid dat de doelstellingen van de wet Rea thans al gerealiseerd zijn. Dit laatste blijkt ook uit de verwachting dat de mogelijkheden die de wet Rea biedt in de komende jaren veel vaker benut zullen worden. De arbodiensten verwachten met name meer gebruik te zullen gaan maken van artikel 15 subsidies en herplaatsingsbudgetten. Ook valt op dat 58% van de arbodiensten vindt dat zij nog onvoldoende gebruik maken van de scholingsmogelijkheden voor werknemers en dat dit vooral samenhangt met het feit dat zij zelf onvoldoende bekend zijn met de mogelijkheden daartoe.

Al met al lijkt de wet Rea veel perspectieven te bieden voor reïntegratie van arbeidsgehandicapten. De arbodiensten zelf onderkennen dat. De geboden perspectieven worden in de praktijk echter om uiteenlopende redenen nog onvoldoende benut. Zo is aan het slot van paragraaf 4.7 gewezen op het feit dat er een zeer groot verschil is tussen het aantal werknemers voor wie mogelijk een beroep op de wet Rea gedaan kan worden (werknemers die langer dan 13 weken verzuimen) en het aantal werknemers bij wie dat ook feitelijk wordt gedaan. Een mogelijke verklaring is dat een beroep op de wet Rea niet altijd nodig is voor deze groep, dat er bij werkgevers/arbodiensten te weinig kennis aanwezig is of dat werkgevers/arbodiensten de procedures te omslachtig vinden. Onderstaand willen wij enkele opvallende punten naar voren halen die wijzen op mogelijke (toekomstige) knelpunten in de uitvoering.

Betrokkenheid van de arbodienst bij het (her-)plaatsen van werknemers

In hoofdstuk 4 is aangegeven hoeveel diensten ervaringen hebben met het toepassen van de Rea-instrumenten en hoe vaak van bepaalde instrumenten gebruik is gemaakt. Daarbij is tevens aangegeven hoe vaak volgens het Lisv de uvi's subsidies hebben toegekend voor toepassing van het betreffende instrument.

Van de 79 arbodiensten die deelnamen aan de derde peiling hebben er 55 ervaring opgedaan met het herplaatsingsbudget in de eerste 1-1½ jaar dat de wet Rea van kracht is. Hiervan konden 33 diensten aangeven dat het bij hen om 961 herplaatsingen ging (paragraaf 4.3). Indien dit aantal herplaatsingen geëxtrapoleerd wordt naar de 55 diensten met ervaring zou het gaan om circa 1600 herplaatsingen. Volgens opgave van het Lisv zijn er in het eerste jaar Rea in totaal 740 herplaatsingsbudgetten toegekend. Er zijn verschillende redenen die het verschil tussen de cijfers van het Lisv en de opgaven van de arbodiensten kunnen verklaren (bijvoorbeeld: verschillen

in de rapportageperiode, extrapolatie kan leiden tot een overschatting/onderschatting omdat de diensten die wel aantallen herplaatsingen hebben aangeleverd qua omvang kunnen verschillen van de diensten die dat niet hebben gedaan).

Alhoewel het dus om zeer grove vergelijkingen gaat, lijkt het er toch op dat de arbodiensten vrijwel altijd betrokken zullen zijn bij herplaatsingen. Ook ingeval van de voorzieningen op basis van artikel 15 uit de wet Rea (paragraaf 4.6) kan afgeleid worden dat de arbodiensten vrijwel altijd bij deze toegekende subsidies betrokken zijn (de arbodiensten hebben ervaring met naar schatting 2.500 verzoeken om subsidie terwijl er volgens het Lisv 2.995 zijn toegekend).

Bij de plaatsingsbudgetten (paragraaf 4.4.) ligt de situatie echter geheel anders. Een analoge vergelijking laat zien dat de arbodiensten betrokken zijn bij 165 plaatsingstrajecten, terwijl er volgens het Lisv ruim 4.300 zijn toegekend. Hier lijkt zich dus een zeer grote discrepantie voor te doen tussen het plaatsen van arbeidsgehandicapten bij een nieuwe werkgever en de betrokkenheid van arbodiensten daarbij. In iets minder mate geldt deze discrepantie ook voor de pakketten-op-maat (paragraaf 4.5). Juist bij arbeidsgehandicapten die bij een nieuwe werkgever geplaatst worden, komt de vraag naar voren of de nieuwe arbeidsplek - ook in de praktijk - optimaal is afgestemd op de arbeidsmogelijkheden van de nieuw geplaatste werknemer. Het lijkt dan ook ongewenst dat arbodiensten niet betrokken (niet geïnformeerd?) zijn over zo'n groot aantal plaatsingen. Gezien de grote inspanningen die de overheid zich getroost om de arbeidsparticipatie te verhogen in de groep niet-werkenden (waaronder arbeidsgehandicapten), lijkt afstemming met de arbodienst over het volgen van deze bijzondere groepen geboden.

Het afgeven van de verklaring 'arbeidsgehandicapt'

De bedrijfsartsen bij arbodiensten hebben in de praktijk vaak te maken met situaties waarin zij als deskundigen een advies uitbrengen aan de uvi om vast te stellen dat een werknemer arbeidsgehandicapt is. Een dergelijk besluit door de uvi kan slechts genomen worden indien de betrokken werknemer daarvoor toestemming heeft gegeven. In de Memorie van Toelichting bij het Arbeidsgehandicaptebesluit is aangegeven dat het gebruik van de term arbeidsgehandicapt gebaseerd dient te zijn op een zorgvuldige afweging: niet een te gemakkelijke toekenning van het predikaat arbeidsgehandicapt (wat kan leiden tot afroming) en niet een te zware procedure (wat belemmerend kan werken op de reïntegratie).

Inmiddels blijkt uit de praktijk dat 91% van de diensten aangeeft aan dat er altijd overleg is met de werknemer voordat hij/zij als arbeidsgehandicapt wordt aangemerkt en 30% van de diensten heeft meegemaakt dat werknemers bezwaren maken tegen dat oordeel. Over de mate waarin dat gebeurt kunnen de meeste diensten geen kwantitatieve gegevens leveren. De wel beschikbare gegevens van enkele diensten wijzen erop dat het niet om uitzonderingen gaat. Bij werknemers leeft vooral het bezwaar dat zij verwachten dat de aanwijzing 'arbeidsgehandicapte' nadelige gevolgen voor hun loopbaan zal hebben.

Tegelijkertijd meldt 30% van de arbodiensten dat zij de criteria op grond waarvan tot het oordeel arbeidsgehandicapt wordt gekomen onvoldoende helder vinden en meldt 36% van de arbodiensten dat zij *formeel* nog geen enkele keer een medisch-arbeidskundig advies 'arbeidsgehandicapt' hebben afgegeven aan de uvi. Enkele

diensten die geen formele verklaring hebben afgegeven, geven echter aan dat zij dat informeel wel redelijk vaak, met succes, doen. Een nadere analyses van de beschikbare gegevens laat zien dat van de 28 diensten die formeel nog geen verklaring hebben afgegeven 19 diensten (68%) wel ervaring hebben met het benutten van Rea-voorzieningen. Het gaat dan vooral om subsidies voor training van de fysieke belastbaarheid. Het is niet aannemelijk dat het hier alleen gaat om werknemers die op grond van bepalingen uit de wet het predikaat arbeidsgehandicapt hebben verkregen. Het lijkt er eerder op dat bij deze arbodiensten wel de behoefte bestaat om een beroep te doen op de middelen/voorzieningen die de wet Rea ter beschikking stelt, maar dat zij in de communicatie met de werknemer forse drempels ervaren als het gaat over het voor de toekenning van deze middelen noodzakelijke 'label' arbeidsgehandicapt.

Het resultaat zou kunnen zijn dat de arbodienst en werknemer in de praktijk onvoldoende helder met elkaar communiceren over de condities waaronder een beroep op de wet Rea wordt gedaan. Dit wordt nog versterkt doordat er onduidelijkheid bestaat over de wijze waarop over de advisering door de deskundigen van de arbodienst en de besluitvorming door de uvi wordt gecommuniceerd naar de werknemer en werkgever. Het is niet ondenkbeeldig dat veel werknemers die een training of scholing ontvangen die gefinancierd wordt met behulp van Rea-middelen, zich niet realiseren dat zij het predikaat arbeidsgehandicapt hebben toegewezen gekregen voor de komende vijf jaar.

De samenwerking met de uvi

De samenwerking met de uvi is sinds de tweede peiling eerder slechter dan beter geworden. Van de 59 diensten die aan de tweede en derde peiling deelnamen was bij de tweede peiling 75% over het geheel genomen redelijk tevreden over de samenwerking met uvi's. Bij de derde peiling was dit slechts bij 54% van deze diensten het geval. Dit ondanks eerdere verwachtingen dat de samenwerking goed zou blijven respectievelijk verbeteren. De arbodiensten die periodiek overleg met de uvi's voeren over reïntegratiedossiers oordelen vaker positief over de samenwerking met de uvi's (67%) dan de arbodiensten zonder een dergelijk periodiek overleg (29%). Verontrustend is het derhalve dat vanuit de diensten met periodiek overleg signalen komen dat de uvi's de bestaande contacten eerder aan het afbouwen dan uitbouwen zijn.

Met name vormen knelpunten het vroegtijdig signaleren/overleggen of reïntegratie bij de eigen werkgever nog mogelijk is en het vroegtijdig zoeken naar mogelijkheden voor reïntegratie bij een andere werkgever. Hierover zijn blijkbaar ook verschillende verwachtingen over en weer tussen arbodienst en uvi. Wat deze relatie betreft

lijken de ervaringen die uit het arbodienstenpanel naar voren komen parallel te lopen aan de bevindingen van Meershoek e.a.²⁵

Essentie lijkt te zijn dat het vroegtijdig begeleiden van reïntegratietrajecten met meer complexe werkhervattingsproblematiek zich moeilijk lijkt te verenigen met een scherpe afbakening van verantwoordelijkheden (inhoudelijk en financieel) tussen verschillende instanties. Het is dan ook gewenst om te komen tot een systematiek waarin dergelijke reïntegratietrajecten vroegtijdig gesignaleerd worden opdat (in de loop van de begeleiding) een gemeenschappelijke visie opgesteld kan worden over een op werkhervatting gerichte aanpak. Dit lijkt een belangrijke voorwaarde om te voorkomen dat een reïntegratietraject geruisloos overgaat in een wachttraject richting WAO-poortwachter.

De invulling van het nieuwe poortwachtersmodel met een zesde-weeks melding, het eerder beschikbaar stellen van Rea-middelen en een flexibelere invulling van het reïntegratieconsult²⁶ kan daar een bijdrage aan leveren. Met name zal het dan gaan om vast te stellen in hoeverre het reïntegratietraject gericht moet worden op terugkeer naar de eigen of een andere werkgever en over de consequenties van de uitvoering ervan.

Wellicht kan ook de inschakeling van reïntegratiebedrijven hieraan een bijdrage leveren. De eerste ervaringen van arbodiensten met dergelijke bedrijven zijn overwegend positief. De inbreng van de reïntegratiebedrijven lijkt zich tot nu toe echter vooral te richten op belastbaarheidstrainingen en wachttijdverkorting in het curatieve circuit. Er is nog relatief weinig ervaring met de inschakeling van reïntegratiebedrijven om de terugkeer naar de eigen werkgever of een andere werkgever te realiseren. Vooral voor de externe diensten zal dan gelden dat binnen de krappe/minimale contracten extra ruimte ingebouwd moet worden om deze dienstverlening in te kopen. Een kwaliteitsmerk voor reïntegratiebedrijven zou bovendien de keuze van een reïntegratiebedrijf kunnen ondersteunen.

9.2 Aandachtspunten met betrekking tot het panel

Inmiddels is er in de periode 1997-1999 drie maal een peiling gehouden bij het panel die - mede door hun hoge respons - iedere keer unieke, niet op andere wijze te verkrijgen, informatie heeft opgeleverd over wat de arbodiensten in Nederland doen op reïntegratiegebied, welke knelpunten daarbij worden ervaren en welke suggesties er bij hen leven voor verbetering. Tevens is bij iedere peiling ingehaakt op actuele

²⁵ Meershoek e.a. 'Zicht op Reïntegratie: een onderzoek naar de uitvoering van de poortwachtersfunctie'. College van Toezicht Sociale Verzekeringen (Ctsv), Zoetermeer, R00/01, januari 2000. In onder andere de paragrafen 2.3, 2.4, 4.3 en 5.2 wordt in dit rapport ingegaan op de achtergronden van de knelpunten bij het overleg tussen enerzijds werkgever/arbodienst en anderzijds verzekeringsgeneeskundige/arbeidsdeskundige van de uvi.

²⁶ Zie de Voortgangsnota arbeidsongeschiktheidsregelingen. (Tweede Kamer, vergaderjaar 1999-2000, 22 187, nr 104, 14 april 2000), waarin in hoofdstuk 3, interventies in het eerste ziektejaar en het poortwachtersmodel, deze nieuwe maatregelen worden voorgesteld.

onderwerpen zoals de invoering van de wet Rea, de FARBO-regeling en de Arboconvenanten nieuwe stijl.

Het panel heeft ook relevante informatie vanuit de arbodiensten aangeleverd ten behoeve van de integrale evaluatie van de Wet Rea die in 2000 op de agenda staat. De uitkomsten zijn verder telkens teruggerapporteerd naar de arbodiensten. De belangrijkste resultaten zijn door middel van persberichten van SZW/BOA verspreid en in brieven van de staatssecretaris van SZW aan de Tweede Kamer gerapporteerd. Het lijkt gewenst om het panel te continueren opdat de ervaringen van de arbodiensten teruggekoppeld kunnen worden naar de diensten zelf en de betrokken beleidsinstanties.

Voor een eventueel volgende peiling stellen wij voor de vraagstelling te verbreden naar de activiteiten van arbodiensten, afgezet tegen de doelstellingen die de overheid voor ogen had bij het verbreden van arbodienstverlening tot de totale populatie van werknemers en werkgevers in Nederland. De vraagstelling richt zich dan uitdrukkelijk ook op preventieve activiteiten.

Daarnaast is het gewenst om op het materiaal dat via de eerste drie peilingen is verkregen secundaire analyses uit te voeren voor verdere kennisverdieping. De uitvoering van de peilingen blijkt namelijk zeer arbeidsintensief te zijn, waardoor van de oorspronkelijke gedachte om de gegevens van opeenvolgende peilingen te gebruiken voor analyses van ontwikkelingen in de tijd tot nu toe geen ruimte beschikbaar bleek.

Literatuurlijst

Amstel, R. van, et al., *'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.

Koehler, J.B.I. en P.M. Spijkerboer (red.), *'Augustusrapportage arbeidsongeschiktheidsverzekeringen 1999. Een overzicht van ontwikkelingen tot begin 1999'*, Ctsv, Zoetermeer, augustus 1999.

Lisv, *'Cijfers eerste jaar Wet REA'*, Lisv, Amsterdam, september 1999.

Lisv, *'Kwartaaloverzicht arbeidsongeschiktheid, 199 I-IV'*, Lisv, Amsterdam, maart 2000.

Lisv, *'Overleg uitvoeringsinstelling-arbodienst'*, Brief van het Lisv aan de leden van de Vaste Kamercommissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Kenmerk SB/Comm/38698, 10 maart 2000.

Meershoek, A. e.a., *'Zicht op reïntegratie'*, Ctsv, Zoetermeer, januari 2000.

Schellekens, E.I.L.M., C.G.L. van Deursen, et.al., *'SZW-werkgeverspanel, rapportage 1997-1998'*, Elsevier, Den Haag, 1999.

Staatsblad, *'Besluit van 20 juli 1998, houdende regels met betrekking tot de vaststelling van een arbeidshandicap als bedoeld in artikel 2, derde lid, van de Wet op de re(integratie van arbeidsgehandicapten (Arbeidsgehandicaptebesluit)'*, Staatsblad, Den Haag, 1998, 488.

Tweede Kamer der Staten Generaal, *'Arboconvenanten'*, Tweede Kamer, vergaderjaar 1998-1999, 26 375, nr.1, 15 januari 1999.

Tweede Kamer der Staten Generaal, *'Arboconvenanten, Lijst van vragen en antwoorden'*, Tweede Kamer, vergaderjaar 1998-1999, 26 375, nr.2, 18 juni 1999.

Tweede Kamer der Staten Generaal, *'Voortgangsnota arbeidsongeschiktheidsregelingen'*, Tweede Kamer, vergaderjaar 1999-2000, 22 187, nr 104, 14 april 2000.

Tappèl, B., *Private arbeidstoeleiding en -inpassing*, In: Handboek Lokaal Werkgelegenheidsbeleid, Elsevier Bedrijfsinformatie, Den Haag, geplande publicatiedatum: zomer 2000

Vos, E. de en C. Smitskam, *'Reintegratie instrumenten voor arbeidsgehandicapten 2000'*, TNO Arbeid, Hoofddorp, februari 2000 (intern rapport).

Bijlage 1

Introductiebrieven en vragenlijst derde peiling

TNO Arbeid

Polarisavenue 151
Postbus 718
2130 AS Hoofddorp

Telefoon 023 554 93 93
Fax 023 554 93 94

Aan de contactpersonen bij de diensten die
deelnemen aan het arbodienstenpanel

Doorkiesnummer
023 554 99 46

Doorkiesfax
023 554 93 04

Datum
7 september 1999

Nummer
1090003\b9904952.ams\loc

Onderwerp

Uw brief

derde peiling bij het arbodienstenpanel

Geachte heer/mevrouw,

Als contactpersoon van een van de 90 arbodiensten die deelnemen aan het arbodienstenpanel sturen wij u bijgaand de vragenlijst toe voor de derde 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.

Bij deze peiling staan vooral de ervaringen bij de arbodiensten met één jaar wet Rea centraal. De resultaten van deze peiling zullen mede dienen voor de integrale rapportage 'evaluatie wet Rea' die begin volgend jaar voor de Tweede Kamer zal worden opgesteld.

Voor deze integrale evaluatie zullen zoveel mogelijk cijfers en gegevens van verschillende bronnen worden gebruikt. Een van die bronnen zal de derde peiling bij het arbodienstenpanel zijn. Voorwaarde is echter wel dat de uitkomsten dan eind dit jaar beschikbaar zijn. Om deze reden doen wij niet alleen een dringend beroep op een hoge maar ook op een snelle respons. Een hoge respons is uiteraard belangrijk om de praktijkervaringen van de arbodiensten met Rea goed naar voren te kunnen brengen. Een snelle respons is in dit geval noodzakelijk om de resultaten van deze peiling op tijd aan te kunnen leveren voor de integrale evaluatie wet Rea. Wij willen u dan ook dringend verzoeken om de vragenlijst uiterlijk in de eerste week van oktober te retourneren.

Op het voorblad van de vragenlijst wordt nader toegelicht hoe de vragenlijst moet worden ingevuld. Wij danken u alvast voor uw medewerking en hopen deze vragenlijst weer zo spoedig mogelijk van u terug te krijgen via de bijgevoegde antwoordenvolp (een postzegel plakken is niet nodig).

Met vriendelijke groet,
TNO Arbeid

drs. D.J. van Putten
Projectleider

Branche Organisatie Arbodiensten (BOA)

mr. Chr. Steenberg
Directeur

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



Nederlandse Organisatie voor toegepast-
natuurwetenschappelijk onderzoek TNO

Op opdrachten aan TNO zijn van toepassing de Algemene Voorwaarden voor onderzoeksopdrachten aan TNO, zoals gedeponseed bij de Arrondissementsrechtbank en de Kamer van Koophandel te 's-Gravenhage.

TNO Arbeid

Polarisavenue 151
Postbus 718
2130 AS Hoofddorp

Telefoon 023 554 93 93
Fax 023 554 93 94

«bedrijf»
«adres2»
«tav»
«adres»
«plaats»

Doorkiesnummer
023 554 95 06

Doorkiesfax
023 554 93 04

Datum
22 september 1999

Nummer
1090003\b9905115.ams\luy

Onderwerp

Uw brief

verzoek om medewerking aan het arbodienstenpanel

Geachte «aanhef»,

Met bijgaande vragenlijst wordt de derde peiling bij het arbodienstenpanel uitgevoerd. Bij deze peiling staan vooral de ervaringen bij de arbodiensten met één jaar wet Rea centraal. De resultaten van deze peiling zullen mede dienen voor de integrale rapportage 'evaluatie wet Rea' die begin volgend jaar voor de Tweede Kamer zal worden opgesteld.

Aan het panel nemen op dit moment reeds 90 arbodiensten deel, waaronder 79% van de gecertificeerde externe arbodiensten en 45% van de gecertificeerde interne arbodiensten. Uw dienst maakt helaas nog geen deel uit van dit panel en dit vormt de reden waarom wij ons tot u wenden met het verzoek of ook uw dienst aan dit panel wil gaan deelnemen. Juist met het oog op de komende evaluatie van de wet Rea is het immers van groot belang dat hierbij een zo volledig mogelijk beeld naar voren kan worden gebracht van de praktijkervaringen bij de arbodiensten met deze wet. Met de huidige omvang van het panel zal dit redelijk weergegeven kunnen worden, maar het zal uiteraard nog sterker staan wanneer er gerapporteerd zal kunnen worden over een panel waaraan (vrijwel) alle gecertificeerde arbodiensten deelnemen. Vandaar deze oproep aan onder meer uw dienst. Wij hopen dat wij op uw medewerking kunnen rekenen.

Onderstaand lichten wij kort het doel van het panel toe alsmede wat deelname aan het panel inhoudt. Het arbodienstenpanel is in 1997 door TNO Arbeid opgezet 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 arbodienst uitpakt. Over de opzet en begeleiding van het panel zijn tussen TNO Arbeid, het ministerie van SZW en de BOA de volgende afspraken gemaakt:
Deelname aan het panel zal per arbodienst een tijdsinvestering van maximaal twee uur per jaar mogen kosten. De periodieke peilingen bij het panel gebeuren via een schriftelijke vragenlijst. Deze wordt gestuurd naar de contactpersoon bij een dienst die de dienst hiervoor zelf heeft aangewezen. Deze contactpersoon zorgt er dan voor dat de vragenlijst door de meest geschikte informant(en) wordt ingevuld.

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



Nederlandse Organisatie voor toegepast-natuurwetenschappelijk onderzoek TNO

Op opdrachten aan TNO zijn van toepassing de Algemene Voorwaarden voor onderzoeksopdrachten aan TNO, zoals gedeponeerd bij de Arrondissementsrechtbank en de Kamer van Koophandel te 's-Gravenhage.



De vragenlijst wordt steeds opgesteld in nauw overleg met de Begeleidingscommissie Arbodienstenpanel. In deze commissie hebben naast BOA, SZW en de koepels van arbodiensten, ook de meeste grote landelijke arbodiensten zitting.

Na iedere peiling worden de resultaten eerst vertrouwelijk gerapporteerd aan deze Begeleidingscommissie. Daarna wordt de rapportage teruggekoppeld naar de deelnemers aan het panel (en is vervolgens openbaar).

Het projectteam Arbodienstenpanel bij TNO Arbeid bestaat uit de volgende personen: drs. D.J. van Putten (projectleider), mevr. drs. R.J. van Amstel en mevr. dr. H. Vinke (beiden onderzoeker).

In de loop van volgende week zal er telefonisch contact met u worden opgenomen om uw reactie te vernemen en nog eventuele vragen van uw kant te kunnen beantwoorden.

Wij hopen op uw medewerking te mogen rekenen en danken u bij voorbaat voor de te nemen moeite,

Met vriendelijke groet,
TNO Arbeid


drs. D.J. van Putten
Projectleider

Branche Organisatie Arbodiensten (BOA)


mr. Chr. Steenbergen
Directeur



VRAGENLIJST ARBODIENSTENPANEL

1999, DERDE PEILING

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

Inhoud van deze derde peiling

Omdat de Wet op de (Re)integratie Arbeidsgehandicapten (REA) inmiddels een jaar van kracht is, wordt via deze derde peiling een voorlopige balans opgemaakt van de ervaringen bij de diensten met deze wet. Aan de orde komt onder meer van welke REA-instrumenten tot nu toe gebruik is gemaakt, hoe vaak en door welk soort bedrijven. Verder zal worden ingegaan op de ervaringen bij de diensten met het afgeven van een medisch-arbeidskundige verklaring om een werknemer erkend te krijgen als 'arbeidsgehandicapt'. Een ander aandachtspunt vormen deze keer de scholingsmogelijkheden. Nagegaan wordt in hoeverre de diensten hiermee bekend zijn en van welke scholingsmogelijkheden in de praktijk gebruik gemaakt wordt. Ook wordt nog even stilgestaan bij de samenwerking met onder meer de UVI's.

Wie vult de vragenlijst in?

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

Hoe de vragenlijst in te vullen?

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

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

Problemen met invullen?

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

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

Met vriendelijke groet,
TNO Arbeid

Dick van Putten
(projectleider)

Wet op de (Re)integratie Arbeidsgehandicapten (REA):

Met ingang van 1 juli 1998 jl. is de Wet op de (Re)integratie Arbeidsgehandicapten (REA) ingevoerd. Het doel van deze wet is de deelname van arbeidsgehandicapten aan het arbeidsproces te bevorderen. Dat gebeurt door voor werkgevers verschillende subsidies beschikbaar te stellen en hen financieel te ondersteunen wanneer zij een arbeidsgehandicapte in dienst houden of in dienst nemen.

Werkgevers kunnen via REA een beroep doen op onder meer de volgende financiële tegemoetkomingen:

- een *herplaatsingsbudget* van f 8.000,- wanneer een arbeidsgehandicapte werknemer wordt herplaatst in een andere functie bij de eigen werkgever (artikel 16 REA);
- een *plaatsingsbudget* van f 24.000,- wanneer een werkgever een arbeidsgehandicapte werknemer in dienst neemt (artikel 17 REA);
- een *pakket-op-maat* wanneer de werkgever verwacht dat de kosten van (re)integratie van de arbeidsgehandicapte hoger zullen zijn dan uit het (her)plaatsingsbudget kan worden betaald (artikel 18 REA);
- *subsidie voor behoud eigen werk* voor wanneer er kosten moeten worden gemaakt om er voor te zorgen dat een werknemer bij (dreigende) arbeidsongeschiktheid in zijn eigen functie kan blijven werken of na ziekte hierin weer kan terugkeren (artikel 15 REA);

Verder biedt REA een aantal verzuimen in al bestaande reïntegratie-instrumenten, zoals bijvoorbeeld overname van de loondoorbetalingsplicht bij ziekte van een arbeidsgehandicapte werknemer. Vóór invoering van de wet REA gold hierbij een periode van drie jaar, thans wordt de werkgever gedurende vijf jaar hiervan vrijgesteld.

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

Mensen met een arbeidshandicap:

Dat zijn personen die in verband met een ziekte of gebrek verminderde kansen of belemmeringen hebben bij het verkrijgen of het verrichten van arbeid.

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

Wie vallen onder de groep arbeidsgehandicapten?

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

1. Degenen voor wie één of meer van de volgende regelingen van toepassing zijn:

- Personen die recht hebben op een arbeidsongeschiktheidsuitkering (WAO, WAZ of WAJONG);
- Personen aan wie een voorziening is toegakend ter behoud, herstel of bevordering van de arbeidsgeschiktheid. (Dit betreft een wettelijke voorziening of kostenvergoeding op grond van art. 15, 22 of 31 Wet REA (voorheen op grond van art. 57 en 57a AAW).
- Werkzoekenden die voor de WSW zijn geïndiceerd (wachttijst voor de WSW).

2. Degenen voor wie deze regelingen minder dan vijf jaar geleden zijn beëindigd

3. Degenen voor wie op basis van de arbeidsgehandicaptetoets is vastgesteld dat zij in verband met ziekte of gebrek een belemmering hebben bij het verkrijgen of verrichten van arbeid.

- Werknemers of werkzoekenden, die niet onder de voorgaande categorieën 1 of 2 vallen, kunnen op basis van een medisch-arbeidskundig oordeel (de zgn. arbeidsgehandicaptetoets), af te geven door UVI, gemeentelijke sociale dienst of Arbeidsbureau voor een periode van vijf jaar als arbeidsgehandicapte worden aangemerkt, als blijkt dat zij in verband met ziekte of gebrek een belemmering hebben bij het verkrijgen of verrichten van arbeid.

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

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

Met ingang van 1 juli 1998 jl. is de Wet op de (Re)integratie Arbeidsgehandicapten (REA) ingevoerd. Op de linkerpagina memoreren we nog even kort wat er met deze wet vooral is veranderd. REA is inmiddels een jaar van kracht en uiteraard zijn we benieuwd om de ervaringen van de diensten hiermee te vernemen. Onderstaande serie vragen zijn bedoeld om hierin nader inzicht te krijgen.

Nieuw sinds REA zijn met name het herplaatsingsbudget, het plaatsingsbudget en het pakket-op-maat. Bij alle drie willen we even stilstaan om uw ervaringen hiermee te vernemen.

1. Heeft uw dienst al ervaring opgedaan met het herplaatsingsbudget, dus het budget voor herplaatsing van een werknemer in een andere functie?

- nee ----> DOORGAAN MET VRAAG 2
 ja

1a. Kunt u een indicatie geven hoe vaak er tot nu toe door werkgevers die bij uw dienst zijn aangesloten, gebruik is gemaakt van dit budget?

- ongeveer keer
 kan er geen schatting van geven

1b. Wat waren het voor bedrijven die dit budget aanvroegen:
 Kunt u ze typeren naar branche?
(meer antwoorden zijn mogelijk)

- nee
ja, het zijn tot nu toe bedrijven geweest in de:
 landbouw
 industrie/ delfstoffenwinning
 bouw/ bouwnijverheid
 detailhandel/ groothandel
 horeca
 vervoer, opslag en communicatie
 zakelijke dienstverlening
 overheid
 onderwijs
 gezondheidszorg/ maatschappelijke dienstverlening
 (nog) anders, nl.

1c. En kunt u ze typeren naar grootteklasse?
(meer antwoorden zijn mogelijk)

- nee
ja, het waren tot nu toe:
 zeer kleine bedrijven (minder dan 10 werknemers)
 kleine bedrijven (10 - 99 werknemers)
 middelgrote bedrijven (100 - 499 werknemers)
 grote bedrijven (500 of meer werknemers)

<p>1d. Van wie ging het initiatief uit om dit herplaatsingsbudget aan te vragen?</p> <p><i>NB. Indien het meer gevallen betreft gaat het bij deze en de volgende vragen steeds om wat MEESTAL het geval was.</i></p>	<p><input type="checkbox"/> (meestal) van onze dienst</p> <p><input type="checkbox"/> (meestal) van de betrokken werkgever(s) zelf</p> <p><input type="checkbox"/> (meestal) van de UVI</p> <p><input type="checkbox"/> het ging anders, nl.:</p>
<p>1e. Wat zijn globaal genomen uw ervaringen met de aanvraagprocedure bij dit budget?</p> <p><i>(meer antwoorden zijn mogelijk).</i></p>	<p><input type="checkbox"/> gunstig, nl.</p> <p><input type="checkbox"/> weinig papieren rompslomp</p> <p><input type="checkbox"/> helderheid bij de UVI over de toekenningsvoorwaarden</p> <p><input type="checkbox"/> het budget werd vlot beschikbaar gesteld</p> <p><input type="checkbox"/> (nog) anders, nl.</p> <p><input type="checkbox"/> ongunstig, nl.:</p> <p><input type="checkbox"/> veel papieren rompslomp</p> <p><input type="checkbox"/> onduidelijkheid bij de UVI over de toekenningsvoorwaarden</p> <p><input type="checkbox"/> het duurde lang voordat het budget beschikbaar werd gesteld</p> <p><input type="checkbox"/> (nog) anders, nl.</p>
<p>1f. En met het budget zelf: Kon er <i>(meestal)</i> alles mee worden uitgevoerd wat men van plan was?</p>	<p><input type="checkbox"/> ja</p> <p><input type="checkbox"/> nee</p> <p><input type="checkbox"/> ligt anders, nl.</p>
<p>1g. Is het budget belangrijk geweest om de herplaatsing van betrokkenen door te laten gaan?</p>	<p><i>zonder het budget was de herplaatsing van de betrokken werknemers:</i></p> <p><input type="checkbox"/> bij geen van allen doorgedaan ----> DOORGAAN MET VRAAG 2</p> <p><input type="checkbox"/> bij enkelen doorgedaan</p> <p><input type="checkbox"/> bij de meesten doorgedaan</p> <p><input type="checkbox"/> bij allen wel doorgedaan</p>
<p>1h. En wanneer het ook zonder dit budget was doorgedaan; zouden de herplaatsingen dan ook op dezelfde wijze zijn uitgevoerd?</p>	<p><input type="checkbox"/> ja, op dezelfde wijze</p> <p><input type="checkbox"/> nee, het zou dan (in een aantal gevallen) anders zijn gegaan, nl.</p>

<p>2. Heeft uw dienst al ervaring opgedaan met het plaatsingsbudget, dus het budget voor het in dienst nemen van een arbeidsgehandicapte werknemer?</p>	<p><input type="checkbox"/> nee ----> DOORGAAN MET VRAAG 3 <input type="checkbox"/> ja</p>
<p>2a. Kunt u een indicatie geven hoe vaak er tot nu toe door werkgevers die bij uw dienst zijn aangesloten, gebruik is gemaakt van dit budget?</p>	<p>- ongeveer keer <input type="checkbox"/> kan er geen schatting van geven</p>
<p>2b. Wat waren het voor bedrijven die dit budget aanvroegen: Kunt u ze typeren naar branche? <i>(meer antwoorden zijn mogelijk)</i></p>	<p><input type="checkbox"/> nee <i>ja, het zijn tot nu toe bedrijven geweest in de:</i> <input type="checkbox"/> landbouw <input type="checkbox"/> industrie/ delfstoffenwinning <input type="checkbox"/> bouw/ bouwnijverheid <input type="checkbox"/> detailhandel/ groothandel <input type="checkbox"/> horeca <input type="checkbox"/> vervoer, opslag en communicatie <input type="checkbox"/> zakelijke dienstverlening <input type="checkbox"/> overheid <input type="checkbox"/> onderwijs <input type="checkbox"/> gezondheidszorg/ maatschappelijke dienstverlening <input type="checkbox"/> (nog) anders, nl. </p>
<p>2c. En kunt u ze typeren naar grootteklasse? <i>(meer antwoorden zijn mogelijk)</i></p>	<p><input type="checkbox"/> nee <i>ja, het waren tot nu toe:</i> <input type="checkbox"/> zeer kleine bedrijven (minder dan 10 werknemers) <input type="checkbox"/> kleine bedrijven (10 - 99 werknemers) <input type="checkbox"/> middelgrote bedrijven (100 - 499 werknemers) <input type="checkbox"/> grote bedrijven (500 of meer werknemers)</p>
<p>2d. Van wie ging het initiatief uit om dit plaatsingsbudget aan te vragen? <i>NB. Indien het meer gevallen betreft gaat het bij deze en de volgende vragen steeds om wat MEESTAL het geval was.</i></p>	<p><input type="checkbox"/> (meestal) van onze dienst <input type="checkbox"/> (meestal) van de betrokken werkgever(s) zelf <input type="checkbox"/> (meestal) van de UVI <input type="checkbox"/> (meestal) van de gemeente/arbeidsvoorziening <input type="checkbox"/> het ging anders, nl.: </p>
<p>2e. Wat zijn globaal genomen uw ervaringen met de aanvraagprocedure bij dit budget? <i>(meer antwoorden zijn mogelijk).</i></p>	<p><input type="checkbox"/> gunstig, nl. <input type="checkbox"/> weinig papieren rompslomp <input type="checkbox"/> helderheid bij de UVI over de toekenningsvoorwaarden <input type="checkbox"/> het budget werd vlot beschikbaar gesteld <input type="checkbox"/> (nog) anders, nl. </p> <p><input type="checkbox"/> ongunstig, nl.: <input type="checkbox"/> veel papieren rompslomp <input type="checkbox"/> onduidelijkheid bij de UVI over de toekenningsvoorwaarden <input type="checkbox"/> het duurde lang voordat het budget beschikbaar werd gesteld <input type="checkbox"/> (nog) anders, nl. </p>

<p>2f. En met het budget zelf: Kon er tot nu toe (<i>meestal</i>) alles mee worden uitgevoerd wat men van plan was?</p>	<p><input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nee <input type="checkbox"/> ligt anders, nl. </p>
<p>2g. Is het budget belangrijk geweest om het in dienst nemen van betrokkenen door te laten gaan?</p>	<p><i>zonder het budget was de plaatsing van de betrokken werknemers:</i> <input type="checkbox"/> bij geen van allen doorgedaan ----> DOORGAAN MET VRAAG 3 <input type="checkbox"/> bij enkelen doorgedaan <input type="checkbox"/> bij de meesten doorgedaan <input type="checkbox"/> bij allen wel doorgedaan</p>
<p>2h. En wanneer het ook zonder dit budget wel was doorgedaan; zouden de plaatsingen dan ook op dezelfde wijze zijn uitgevoerd?</p>	<p><input type="checkbox"/> ja, op dezelfde wijze <input type="checkbox"/> nee, het zou dan (in een aantal gevallen) anders zijn gegaan, nl. </p>

3. Heeft uw dienst al ervaring opgedaan met het pakket-op-maat, dus het ruimere budget voor herplaatsing of voor het in dienst nemen van een arbeidsgehandicapte?

- nee ----> DOORGAAN MET VRAAG 6 (op pagina 9)
 ja

4a. Hoe vaak is er tot nu toe door werkgevers die bij uw dienst zijn aangesloten, gebruik gemaakt van een pakket-op-maat voor het in dienst nemen van een arbeidsgehandicapte?

- voor die situatie is het niet gebruikt ---> DOORGAAN MET VRAAG 5a
- ongeveer keer
 kan er geen schatting van geven

4b. Wat waren het voor bedrijven die voor de plaatsing van een arbeidsgehandicapte een pakket-op-maat aanvroegen: Kunt u ze typeren naar branche?

(meer antwoorden zijn mogelijk)

- nee
ja, het zijn tot nu toe bedrijven geweest in de:
- landbouw
 - industrie/ delfstoffenwinning
 - bouw/ bouwnijverheid
 - detailhandel/ groothandel
 - horeca
 - vervoer, opslag en communicatie
 - zakelijke dienstverlening
 - overheid
 - onderwijs
 - gezondheidszorg/ maatschappelijke dienstverlening
 - (nog) anders, nl.
-

4c. En kunt u ze typeren naar grootteklasse?

(meer antwoorden zijn mogelijk)

- nee
ja, het waren tot nu toe:
- zeer kleine bedrijven (minder dan 10 werknemers)
 - kleine bedrijven (10 - 99 werknemers)
 - middelgrote bedrijven (100 - 499 werknemers)
 - grote bedrijven (500 of meer werknemers)

4d. Van wie ging het initiatief uit om in dit geval (dus voor de plaatsing van een arbeidsgehandicapte) een pakket-op-maat aan te vragen?

NB. Indien het meer gevallen betreft gaat het bij deze en de volgende vragen steeds om wat MEESTAL het geval was.

- (meestal) van onze dienst
 (meestal) van de betrokken werkgever(s) zelf
 (meestal) van de UVI
 (meestal) van de gemeente/arbeidsvoorziening
 het ging anders, nl.:
-

4e. Wat zijn uw ervaringen met het aangevraagde budget. Werden alle opgevoerde kostenposten gehonoreerd?

- ja, alle posten zijn (meestal) volledig gehonoreerd
 nee, de volgende posten zijn (meestal) *slechts voor een deel gehonoreerd*:

.....

- de volgende posten zijn (meestal) helemaal *niet gehonoreerd*

.....

<p>4f. Wat zou er zijn gebeurd wanneer er helemaal geen pakket-op-maat beschikbaar was gesteld voor het plaatsen van een arbeidsgehandicapte?</p> <p><i>NB. Indien het om meer gevallen gaat dan graag uw inschatting hoe het BIJ DE MEESTE zou zijn gegaan indien dit pakket-op-maat er niet was geweest</i></p>	<p><i>hetzelfde; ook dan zou de plaatsing -bij de meeste- zijn doorgedaan, nl.</i></p> <p><input type="checkbox"/> geheel op kosten van de werkgever</p> <p><input type="checkbox"/> er zou dan genoeg zijn genomen met het plaatsingsbudget</p> <p><i>het zou -bij de meeste- wél invloed hebben gehad, nl.</i></p> <p><input type="checkbox"/> er was dan geen arbeidsgehandicapte in dienst genomen</p> <p><input type="checkbox"/> het zou dan anders zijn gegaan, nl.</p> <p>.....</p>
<p>4g. Zoudt u op grond van uw ervaringen met dit pakket-op-maat, een werkgever (weer) adviseren om voor het in dienst nemen van een arbeidsgehandicapte een beroep te doen op deze mogelijkheid?</p>	<p><input type="checkbox"/> ja, zonder meer ----> DOORGAAN MET VRAAG 5a</p> <p><input type="checkbox"/> waarschijnlijk niet</p> <p><input type="checkbox"/> nee, wij zouden het niet (meer) adviseren</p>
<p>4h. Kunt u kort aangeven waarom uw dienst in zo'n geval het pakket-op-maat niet, of waarschijnlijk niet meer zal adviseren?</p> <p><i>(meer antwoorden zijn mogelijk)</i></p> <p>wij zouden het niet of waarschijnlijk niet meer adviseren, vanwege:</p> <p><input type="checkbox"/> de papieren rompslomp</p> <p><input type="checkbox"/> de onduidelijkheid bij de UVI over de toekenningsvoorwaarden voor bepaalde posten</p> <p><input type="checkbox"/> de duur van de behandeling van de aanvraag</p> <p><input type="checkbox"/> (nog) anders, nl.</p> <p>.....</p>	

<p>5a. Hoe vaak is er tot nu toe door werkgevers die bij uw dienst zijn aangesloten, gebruik gemaakt van een pakket-op-maat voor het herplaatsen van een werknemer in een andere functie?</p>	<p><input type="checkbox"/> voor die situatie is het niet gebruikt ---> DOORGAAN MET VRAAG 6</p> <p>- ongeveer keer</p> <p><input type="checkbox"/> kan er geen schatting van geven</p>								
<p>5b. Wat waren het voor bedrijven die voor het herplaatsen naar een andere functie een pakket-op-maat aanvroegen: Kunt u ze typeren naar branche?</p> <p><i>(meer antwoorden zijn mogelijk)</i></p>	<p><input type="checkbox"/> nee</p> <p><i>ja, het zijn tot nu toe bedrijven geweest in de:</i></p> <p><input type="checkbox"/> landbouw</p> <p><input type="checkbox"/> industrie/ delfstoffenwinning</p> <p><input type="checkbox"/> bouw/ bouwnijverheid</p> <p><input type="checkbox"/> detailhandel/ groothandel</p> <p><input type="checkbox"/> horeca</p> <p><input type="checkbox"/> vervoer, opslag en communicatie</p> <p><input type="checkbox"/> zakelijke dienstverlening</p> <p><input type="checkbox"/> overheid</p> <p><input type="checkbox"/> onderwijs</p> <p><input type="checkbox"/> gezondheidszorg/ maatschappelijke dienstverlening</p> <p><input type="checkbox"/> (nog) anders, nl.</p>								
<p>5c. En kunt u ze typeren naar grootteklasse?</p> <p><i>(meer antwoorden zijn mogelijk)</i></p>	<p><input type="checkbox"/> nee</p> <p><i>ja, het waren tot nu toe:</i></p> <table border="0"> <tr> <td><input type="checkbox"/> zeer kleine bedrijven</td> <td>(minder dan 10 werknemers)</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> kleine bedrijven</td> <td>(10 - 99 werknemers)</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> middelgrote bedrijven</td> <td>(100 - 499 werknemers)</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> grote bedrijven</td> <td>(500 of meer werknemers)</td> </tr> </table>	<input type="checkbox"/> zeer kleine bedrijven	(minder dan 10 werknemers)	<input type="checkbox"/> kleine bedrijven	(10 - 99 werknemers)	<input type="checkbox"/> middelgrote bedrijven	(100 - 499 werknemers)	<input type="checkbox"/> grote bedrijven	(500 of meer werknemers)
<input type="checkbox"/> zeer kleine bedrijven	(minder dan 10 werknemers)								
<input type="checkbox"/> kleine bedrijven	(10 - 99 werknemers)								
<input type="checkbox"/> middelgrote bedrijven	(100 - 499 werknemers)								
<input type="checkbox"/> grote bedrijven	(500 of meer werknemers)								
<p>5d. Van wie ging het initiatief uit om in dit geval (dus voor het herplaatsen van een arbeidsgehandicapte) een pakket-op-maat aan te vragen?</p> <p><i>NB. Indien het meer gevallen betreft gaat het bij deze en de volgende vragen steeds om wat MEESTAL het geval was.</i></p>	<p><input type="checkbox"/> (meestal) van onze dienst</p> <p><input type="checkbox"/> (meestal) van de betrokken werkgever(s) zelf</p> <p><input type="checkbox"/> (meestal) van de UVI</p> <p><input type="checkbox"/> het ging anders, nl.:</p>								
<p>5e. Wat zijn uw ervaringen met het aangevraagde budget. Werden alle opgevoerde kostenposten gehonoreerd?</p> <p><input type="checkbox"/> ja, alle posten zijn (meestal) volledig gehonoreerd</p> <p><input type="checkbox"/> nee, de volgende posten zijn (meestal) <i>slechts voor een deel gehonoreerd</i>:</p> <p><input type="checkbox"/> de volgende posten zijn (meestal) helemaal <i>niet gehonoreerd</i></p>									

<p>5f. Wat zou er zijn gebeurd wanneer er helemaal geen pakket-op-maat beschikbaar was gesteld voor het herplaatsen naar een andere functie?</p> <p><i>NB. Indien het om meer gevallen gaat dan graag uw inschatting hoe het BIJ DE MEESTE zou zijn gegaan indien dit pakket-op-maat er niet was geweest</i></p>	<p><i>hetzelfde; ook dan zou de herplaatsing -bij de meeste- zijn doorgedaan, nl.</i></p> <p><input type="checkbox"/> geheel op kosten van de werkgever</p> <p><input type="checkbox"/> er zou dan genoeg zijn genomen met het herplaatsingsbudget</p> <p><i>het zou -bij de meeste- wél invloed hebben gehad, nl.</i></p> <p><input type="checkbox"/> de herplaatsing in een andere functie was dan niet doorgedaan</p> <p><input type="checkbox"/> het zou dan anders zijn gegaan, nl.</p> <p>.....</p>
<p>5g. Zoudt u op grond van uw ervaringen met dit pakket-op-maat, een werkgever (weer) adviseren om voor het herplaatsen van een arbeidsgehandicapte in een andere functie een beroep te doen op deze mogelijkheid?</p>	<p><input type="checkbox"/> ja, zonder meer ----> DOORGAAN MET VRAAG 6</p> <p><input type="checkbox"/> waarschijnlijk niet</p> <p><input type="checkbox"/> nee, wij zouden het niet (meer) adviseren</p>
<p>5h. Kunt u kort aangeven waarom uw dienst in zo'n geval het pakket-op-maat niet, of waarschijnlijk niet meer zal adviseren?</p> <p><i>(meer antwoorden zijn mogelijk)</i></p> <p>wij zouden het niet of waarschijnlijk niet meer adviseren, vanwege:</p> <p><input type="checkbox"/> de papieren rompslomp</p> <p><input type="checkbox"/> de onduidelijkheid bij de UVI over de toekenningsvoorwaarden voor bepaalde posten</p> <p><input type="checkbox"/> de duur van de behandeling van de aanvraag</p> <p><input type="checkbox"/> (nog) anders, nl.</p> <p>.....</p>	

6. Niet alleen voor het in dienst nemen of voor het herplaatsen van een arbeidsgehandicapte in een andere functie kan een subsidie via de wet REA worden aangevraagd. Dit kan ook voor voorzieningen die men wil treffen om een arbeidsgehandicapte te behouden voor de eigen functie. Er moet door de werkgever dan een beroep worden gedaan op artikel 15 van REA 'subsidie kosten voorzieningen voor eigen werk'.

Heeft uw dienst hiermee al ervaring opgedaan?

- nee ----> DOORGAAN MET VRAAG 7
 ja

6a. Kunt u een indicatie geven voor welke voorzieningen er tot nu toe door werkgevers die bij uw dienst zijn aangesloten, een beroep is gedaan op deze 'artikel 15 subsidie'?

is er al eens een beroep op gedaan voor:	nee	ja		tot nu toe ongeveer
- een scholing/ deskundigheidsbevordering van een werknemer?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	-> keer
- een training om de fysieke conditie te bevorderen? (bv. een rugtraining, een tilcursus, e.d.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	-> keer
- een training om de mentale conditie te bevorderen? (bv. omgaan met stress, een burnouttraining, e.d.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	-> keer
- een persoonlijke begeleider voor een werknemer?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	-> keer
- een aanpassing van de werkplek?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	-> keer
- er is (ook) voor iets anders al eens een beroep op gedaan, nl.				

..... keer voor de volgende voorziening:

..... keer voor de volgende voorziening:

..... keer voor de volgende voorziening:

6b. Wat waren het voor bedrijven die een beroep deden op deze subsidiemogelijkheid.

Kunt u ze typeren naar branche?

(meer antwoorden zijn mogelijk)

nee

ja, het zijn tot nu toe bedrijven geweest in de:

- landbouw
- industrie/ delfstoffenwinning
- bouw/ bouwnijverheid
- detailhandel/ groothandel
- horeca
- vervoer, opslag en communicatie
- zakelijke dienstverlening
- overheid
- onderwijs
- gezondheidszorg/ maatschappelijke dienstverlening
- (nog) anders, nl.

.....

6c. En kunt u ze typeren naar grootteklasse?.

(meer antwoorden zijn mogelijk)

nee

ja, het waren tot nu toe:

- zeer kleine bedrijven (minder dan 10 werknemers)
- kleine bedrijven (10 - 99 werknemers)
- middelgrote bedrijven (100 - 499 werknemers)
- grote bedrijven (500 of meer werknemers)

6d. Van wie ging het initiatief uit om deze 'artikel 15 subsidie' aan te vragen?

NB. Indien het meer gevallen betreft gaat het bij deze en de volgende vragen steeds om wat MEESTAL het geval was.

(meestal) van onze dienst
 (meestal) van de betrokken werkgever(s) zelf
 (meestal) van de UVI
 het ging anders, nl.:

6e. Wat zijn tot nu toe uw ervaringen met de aanvraagprocedure voor deze subsidiemogelijkheid voor voorzieningen voor de eigen functie van een arbeidsgehandicapte werknemer?
 Onderstaand noemen we een aantal van deze voorzieningen, en wilt u daarbij dan steeds aangeven hoe uw dienst de aanvraag hiervoor al met al heeft ervaren?

wat waren uw ervaringen hiermee?

de aanvraagprocedure voor:	gunstig	ongunstig	nog geen ervaring mee
- een scholing/ deskundigheidsbevordering	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- een training om de fysieke conditie te bevorderen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- een training om de mentale conditie te bevorderen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- een persoonlijke begeleider voor een werknemer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- een aanpassing van de werkplek	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6f. Kunt u kort aangeven wat u hierbij met name als gunstig hebt ervaren en wat (eventueel) als ongunstig?
(meer antwoorden zijn mogelijk)

<p>gunstig was bij deze aanvragen met name:</p> <input type="checkbox"/> weinig papieren rompslomp <input type="checkbox"/> helderheid bij de UVI over de toekenningsvoorwaarden <input type="checkbox"/> het budget werd vlot beschikbaar gesteld <input type="checkbox"/> (nog) iets anders hebben we als gunstig ervaren, nl.	<p>ongunstig was met name:</p> <input type="checkbox"/> veel papieren rompslomp <input type="checkbox"/> onduidelijkheid bij de UVI over de toekenningsvoorwaarden <input type="checkbox"/> het duurde lang voordat het budget beschikbaar kwam <input type="checkbox"/> (nog) iets anders hebben we als ongunstig ervaren, nl.
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

6g. Stel dat deze REA-subsidie voor het treffen van voorzieningen voor de eigen functie er niet was geweest: wat zou er dan zijn gebeurd?

NB. Indien het om meer gevallen gaat dan graag uw inschatting hoe het BIJ DE MEESTE zou zijn gegaan

hetzelfde; ook dan zouden deze voorzieningen voor de werknemer(s) zijn getroffen
het zou wél invloed hebben gehad, nl.
 er zouden dan helemaal geen voorzieningen zijn getroffen
 bepaalde voorzieningen zouden dan niet zijn getroffen, nl.

<p>7. Heeft uw dienst al ervaring opgedaan met een aanvraag voor andere REA-instrumenten dan de hiervoor genoemde?</p>	<p><input type="checkbox"/> nee ----> DOORGAAN MET VRAAG 8 <input type="checkbox"/> ja</p>
<p>7a. Welke instrumenten waren dat? <i>(meer antwoorden zijn mogelijk)</i></p>	<p><i>maatwerkvoorzieningen voor arbeidsgehandicapten, zoals:</i></p> <p><input type="checkbox"/> een scholing of vervoersvoorziening voor iemand zonder dienstverband (artikel 22 REA) <input type="checkbox"/> persoonlijke kostenvergoedingen voor iemand mét een dienstverband (artikel 31 REA)</p> <p><i>andere voorzieningen, zoals:</i></p> <p><input type="checkbox"/> loondispensatie (artikel 7 REA) <input type="checkbox"/> loonsuppletie (artikel 32 REA) <input type="checkbox"/> proefplaatsing en reïntegratie-uitkering (art. 23 tot en met 27 REA)</p> <p><input type="checkbox"/> met (nog) een andere REA-instrument hebben wij al te maken gehad, nl. met: </p>

<p>8. Als een reïntegratie niet slaagt, dan kan de UVI de verstrekte subsidie of voorziening terugvorderen. Heeft uw dienst een dergelijke terugvordering bij uw cliënten al eens meegemaakt? <i>(meer antwoorden zijn mogelijk)</i></p> <p><input type="checkbox"/> nee, nog niet meegemaakt</p> <p><i>ja, wij hebben al eens meegemaakt:</i></p> <p><input type="checkbox"/> een terugvordering van een plaatsingsbudget <input type="checkbox"/> een terugvordering van een herplaatsingsbudget <input type="checkbox"/> een terugvordering van iets anders, nl.: </p>

9. Heeft uw dienst al eens een situatie meegemaakt waarin de werkgever geadviseerd werd om één van de REA-instrumenten te benutten, maar de werkgever hiervan toen afzag?

- nee -----> DOORGAAN MET VRAAG 10
- ja, dat is al eens een keer voorgekomen
- ja, dat is al meerdere keren voorgekomen
- ja, dat is al regelmatig voorgekomen

9a. Wat waren dat voor situaties; van welk(e) REA-instrument(en) is door een werkgever al eens afgezien?

is er toen afgezien van een aanvraag voor:	wat heeft het voor consequenties gehad voor de (re)integratie van betrokken(en)?				
	nee	ja	geen	minder succesvol verlopen	die is toen niet doorgegaan
- een herplaatsingsbudget?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	-> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- een plaatsingsbudget?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	-> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- een pakket-op-maat?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	-> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- een 'artikel 15 subsidie'?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	-> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- van (nog) een ander REA-instrument is al eens afgezien, nl.					

9b. Waarom is toen van die mogelijkheid een beroep te doen op REA afgezien; kunt u kort de belangrijkste reden(en) hiervoor van de betrokken werkgever(s) toelichten?

.....

De REA-budgetten kunnen alleen worden aangevraagd voor werknemers die zijn erkend als arbeidsgehandicapt. Deze erkenning krijgt een werknemer wanneer hij of zij behoort tot één van de volgende groepen:

1. Personen die reeds een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangen en personen aan wie een voorziening is toegekend ter behoud, herstel of bevordering van de arbeidsgeschiktheid.
2. Personen bij wie deze regeling minder dan vijf jaar geleden is beëindigd.
3. Personen bij wie op basis van de arbeidsgehandicaptetoets is vastgesteld dat zij in verband met ziekte of gebrek belemmeringen hebben bij het verkrijgen of verrichten van arbeid. Om dit te kunnen bepalen is een medisch-arbeidskundig oordeel noodzakelijk. Bij werknemers zal de UVI hierbij gebruik maken van de gegevens respectievelijk de verklaring die de arbodienst hierover verstrekt.

Over de ervaringen bij uw dienst met het afgeven van zo'n medisch-arbeidskundige verklaring, gaat de volgende serie vragen

10. In de Algemene Maatregel van Bestuur 'Het Arbeidsgehandicaptebesluit' staat nader omschreven wie er als arbeidsgehandicapt kan worden aangemerkt. Zijn de criteria uit dit Besluit wanneer u een werknemer als arbeidsgehandicapt kunt beschouwen, voor uw dienst voldoende duidelijk?

(meer antwoorden zijn mogelijk)

ja ---> DOORGAAN MET VRAAG 11

nee, het is ons niet duidelijk:

- voor groep 1 (personen die reeds een uitkering ontvangen of bij wie al een voorziening is getroffen)
- voor groep 2 (personen bij wie deze regeling minder dan vijf jaar geleden is beëindigd)
- voor groep 3 (personen waarbij een medisch-arbeidskundig oordeel nodig is voor de erkenning)

-
- 10a. Kunt u kort toelichten wat bij uw dienst hierbij niet duidelijk is?

11. Hanteert uw dienst nog aanvullende richtlijnen voor het opstellen/afgeven van een medisch-arbeidskundige verklaring dat een werknemer arbeidsgehandicapt is?

(meer antwoorden zijn mogelijk)

- nee
- ja, wij hebben daarvoor nog richtlijnen die de UVI ons heeft verstrekt
- ja, wij hebben daarvoor binnen de dienst ook nog zelf richtlijnen opgesteld
- (nog) anders nl.

.....

12. Ervaart uw dienst wel eens druk van de kant van werkgevers om bij een werknemer zo'n verklaring af te geven dat betrokkene arbeidsgehandicapt is?

- nee, er is geen druk ----> DOORGAAN MET VRAAG 13
- ja, er is een grote druk
- er is enige druk
- er is nauwelijks druk

12a. Kunt u deze druk van werkgeverszijde nog verder specificeren?

(meer antwoorden zijn mogelijk)

- het zijn met name kleine werkgevers die die druk op ons uitoefenen
- het zijn met name grote werkgevers
- het zijn met name werkgevers uit bepaalde branches, nl.

- het gebeurt met name bij bepaalde werknemers, nl.

- (nog) anders, nl.

13. Vindt er bij uw dienst eerst overleg met een werknemer plaats voordat hij als arbeidsgehandicapt wordt aangemerkt?

- ja, altijd
- soms wel, soms niet
- nee, nooit

13a. Is het bij uw dienst wel eens voorgekomen dat een werknemer bezwaar maakte tegen het oordeel 'arbeidsgehandicapt'?

- nee ----> DOORGAAN MET VRAAG 14
- ja

13b. Hoe vaak is dit tot nu toe voorgekomen?

- ongeveer keer
- weet niet/kan er geen schatting over geven

13c. Welke argumenten voeren de werknemers in hun bezwaren aan?

(meer antwoorden zijn mogelijk)

- ze zijn het dan niet eens met de procedure
- ze vinden deze beoordeling niet terecht
- ze verwachten dat dit nadelige gevolgen zal hebben voor hun verdere loopbaan
- (nog) andere argumenten, nl.

13d. Hoe wordt de situatie waarin er door de werknemer bezwaar wordt aangetekend meestal opgelost?

- wij geven dan het oordeel 'arbeidsgehandicapt' niet af ----> dat is tot nu toe keer voorgekomen
- we lossen het anders op, nl.

14a. Hoe vaak heeft uw dienst tot nu toe een medisch arbeidskundige verklaring 'arbeidsgehandicapt' aan de UVI afgegeven?

nog geen een keer ----> DOORGAAN MET VRAAG 17

tot nu toe bij:

..... werknemers, waarvan



.....keer bij werknemers die wegens hun handicap waren uitgevallen

.....keer bij werknemers die nog niet waren uitgevallen

15. Formeel neemt de UVI de beslissing of iemand als arbeidsgehandicapt kan worden aangemerkt, waarvoor dan gebruik wordt gemaakt van de gegevens en het advies van de arbodienst. Wat zijn uw ervaringen hiermee?

Neemt de UVI uw advies om iemand als arbeidsgehandicapt te beschouwen altijd over?

- ja, altijd ----> DOORGAAN MET VRAAG 16
 meestal
 soms
 nooit

15a. Waarom neemt de UVI uw advies om iemand als arbeidsgehandicapt te beschouwen niet altijd over?

(meer antwoorden zijn mogelijk)

- dat heeft te maken met het feit of iemand al is uitgevallen of nog niet, nl.
 ons advies wordt niet altijd overgenomen bij iemand die nog niet is uitgevallen
 het is net omgekeerd; bij iemand die al is uitgevallen wordt ons advies niet altijd overgenomen
 het heeft met (nog) iets anders te maken waarom de UVI ons advies niet altijd overneemt, nl.

.....

15b. Wat gebeurt er met de werknemers die door de UVI worden 'afgewezen'; dus niet als arbeidsgehandicapt worden beschouwd? Wat zijn de ervaringen bij uw dienst hiermee (bij de meeste gevallen)?

- weet niet
 (meestal) wordt de reïntegratie dan toch wel volgens het voorgenomen plan uitgevoerd
 (meestal) wordt het reïntegratieplan dan *beprekter uitgevoerd*
 (meestal) vindt er dan *geen reïntegratie* plaats
 (meestal) gaat het dan anders, nl.

.....

16. Is het bij uw dienst al eens voorgekomen dat een werknemer bezwaar maakte omdat u hem niet als arbeidsgehandicapt wilde bestempelen?

- nee, tot nu toe nog niet ----> DOORGAAN MET VRAAG 17
 ja, dat is al eens voorgekomen

16a. Hoe vaak is dat tot nu toe voorgekomen?

- ongeveer keer

- weet niet/kan er geen schatting over geven

17. Tot slot van deze serie vragen over uw praktijkervaringen met REA, willen we graag nog weten of volgens u de verwachtingen van deze wet reeds zijn uitgekomen. We leggen u hiervoor de doelstellingen voor van deze wet, met daarbij steeds de vraag of volgens uw dienst deze doelstelling al is gehaald of nog niet.

is hiervan volgens uw dienst al sprake?

	geheel/ grotendeels	voor een belangrijk deel	in bepaalde mate	nog in het geheel niet
<i>de wet REA beoogt onder andere :</i>				
- dat werkgevers meer dan voorheen arbeidsgehandicapten in dienst blijven houden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- dat werkgevers meer dan voorheen arbeidsgehandicapten in dienst gaan nemen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- dat het toepassen van reïntegratie-instrumenten voor de werkgevers is vereenvoudigd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- dat de reïntegratie-instrumenten nu meer zijn toegesneden op de behoefte van de werkgever	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- dat werkgevers door de snellere aanvraagprocedures de geboden mogelijkheden efficiënter en slagvaardiger kunnen benutten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- dat er een goede onderlinge afstemming en coördinatie is tussen werkgever/ arbodienst en de UVI	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

18. Even los van de 'kinderziektes' in deze beginperiode van REA die ook te maken hebben met de reorganisatieprocessen in de sociale zekerheid:
Biedt naar uw mening REA voldoende duurzame mogelijkheden om arbeidsgehandicapten aan het werk te helpen respectievelijk te houden?

- ja
 nee, daarvoor zal (nog) meer nodig zijn, nl.

18a. En wat verwacht u over twee jaar? Welke REA-instrumenten zullen dan vaker dan tot nu toe benut worden?

hoe vaak zal deze subsidie over twee jaar bij uw dienst benut worden?

	vaker dan nu	even vaak als nu	minder vaak dan nu
- het herplaatsingsbudget	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- het plaatsingsbudget	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- het pakket-op-maat voor plaatsing van een arbeidsgehandicapte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- het pakket-op-maat voor herplaatsen van een werknemer in een andere functie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- de 'artikel 15 subsidie' voor het laten volgen van een training	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- de 'artikel 15 subsidie' voor werkplekaanpassing	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- de volgende REA-instrumenten zullen volgens ons over twee jaar (ook) vaker dan tot nu toe benut worden, nl.			

.....

Door de overheid is onlangs het instrument van Arboconvenanten 'nieuwe stijl' ingezet om de preventie van ziekte en arbeidsongeschiktheid (verder) te bevorderen. Arboconvenanten nieuwe stijl zijn een samenstel van afspraken tussen werkgevers, werknemers en overheid met een taakstellend karakter. Deze convenanten worden aangegaan met bedrijfstakken waar het aantal werknemers dat is blootgesteld aan een bepaald arbeidsrisico relatief of absoluut het hoogst is. In totaal heeft de overheid voorlopig 29 hoogrisicobedrijfstakken geselecteerd waarbinnen arboconvenanten zullen moeten worden afgesloten. In de zorgsector is zo'n convenant onlangs al daadwerkelijk van kracht geworden.

19. Heeft u al een beeld van wat deze Arboconvenanten voor uw dienst gaan betekenen?

- ja
 nee
 nee, en het voornemen van Arboconvenanten was ons ook niet bekend

19a. Ziet u voor uw dienst een actieve rol weggelegd bij de invoering van deze convenanten?

(meer antwoorden zijn mogelijk)

nee

ja, wij zullen hierbij de volgende actieve rol kunnen spelen

- adviseren naar de partijen die het convenant gaan afsluiten
 voorlichting geven over de afgesproken plannen
 het ontwikkelen van de benodigde instrumenten
 onze rol kan (nog) anders zijn, nl.

.....

19b. Welke bijdrage verwacht u van de voorgenomen Arboconvenanten aan de reïntegratie van arbeidsgehandicapten in die sectoren?

- weet niet/kan het (nog) niet inschatten ----> DOORGAAN MET VRAAG 20
 wij denken *geen* bijdrage
 een *kleine* bijdrage
 een *grote* bijdrage

19c. Kunt u kort toelichten waarom u dit verwacht?

.....

De volgende serie vragen zijn bedoeld om een indruk te krijgen van welke scholingsmogelijkheden er in de praktijk gebruik wordt gemaakt in de reïntegratie-trajecten.

Allereerst zijn hierin te onderscheiden:

- scholing in de zin van: een opleiding/deskundigheidsbevordering voor de eigen of een andere functie
- een training of cursus om de mentale of fysieke conditie van een werknemer te bevorderen voor de eigen of een andere functie (bijvoorbeeld een rugtraining, burnouttraining, omgaan met stress, traumabegeleiding).

Vervolgens kan hierbij nog worden onderscheiden waarvoor die scholing of die training/cursus is bedoeld:

- a. ten behoeve van omscholing voor een andere functie
- b. tot behoud, herstel of bevordering van de arbeidsgeschiktheid voor de eigen functie

20. Allereerst willen we graag weten hoe vaak er bij u in de reïntegratie-trajecten gebruik wordt gemaakt van de mogelijkheid van scholing in de zin van: een opleiding/deskundigheidsbevordering.

Een opleiding/deskundigheidsbevordering voor de eigen of een andere functie, wordt in onze reïntegratie-trajecten:

- nooit toegepast ---> DOORGAAN MET VRAAG 21
- zelden
- regelmatig
- vaak

20a. En wanneer we hierbij het onderscheid aanbrengen 'voor een andere functie' versus 'ten behoeve van behoud van de arbeidsgeschiktheid voor de eigen functie': waarvan is bij uw dienst dan vaker sprake?

Een opleiding/deskundigheidsbevordering wordt bij ons VAKER ingezet:

- voor omscholing naar een andere functie
- omgekeerd: vaker voor behoud van de arbeidsgeschiktheid voor de eigen functie
- ligt ongeveer gelijk
- geen idee/ kan er geen inschatting over maken

20b. En wanneer we hierbij kijken naar het type reïntegratie-trajecten: van welke is dan bij uw dienst vaker sprake?

Een opleiding/deskundigheidsbevordering wordt bij ons VAKER benut:

- voor terugkeer op het werk voor iemand die is uitgevallen
- omgekeerd: vaker ter preventie, om te voorkomen dat iemand zal gaan uitvallen
- ligt ongeveer gelijk
- geen idee/ kan er geen inschatting over maken

20c. En wanneer we hierbij kijken naar de werknemer zelf: waarvan is dan vaker sprake?

De mogelijkheid van een opleiding/deskundigheidsbevordering wordt bij ons VAKER toegepast:

- bij een werknemer die is erkend als arbeidsgehandicapt
- omgekeerd: er wordt bij ons vaker gebruik van gemaakt bij een niet-arbeidsgehandicapte werknemer
- ligt ongeveer gelijk
- geen idee/ kan er geen inschatting over maken

21. Hoe vaak wordt er bij u in de reïntegratie-trajecten gebruik gemaakt van de mogelijkheid van een training of een cursus om de mentale of fysieke conditie van een werknemer te bevorderen? (Bijvoorbeeld een rugtraining, burnoutraining, een cursus over omgaan met stress, time-management, traumabegeleiding, e.d.)

Een training of cursus, wordt in onze reïntegratie-trajecten:

- nooit toegepast ----> DOORGAAN MET VRAAG 22
 zelden
 regelmatig
 vaak

- 21a. En wanneer we hierbij het onderscheid aanbrengen 'in het kader van omscholing naar een andere functie' versus 'ten behoeve van behoud van de arbeidsgeschiktheid voor de eigen functie': waarvan is bij uw dienst dan vaker sprake?

Een training/cursus wordt bij ons VAKER ingezet:

- ten behoeve van omscholing naar een andere functie
 omgekeerd: vaker voor behoud van de arbeidsgeschiktheid voor de eigen functie
 ligt ongeveer gelijk
 geen idee/ kan er geen inschatting over maken

- 21b. En wanneer we hierbij kijken naar het type reïntegratie-trajecten: van welke is dan bij uw dienst vaker sprake?

Een training/cursus wordt bij ons VAKER benut:

- voor de terugkeer op het werk voor iemand die is uitgevallen
 omgekeerd: vaker ter preventie, om te voorkomen dat iemand zal gaan uitvallen
 ligt ongeveer gelijk
 geen idee/ kan er geen inschatting over maken

- 21c. En wanneer we hierbij kijken naar de werknemer zelf: waarvan is dan vaker sprake?

De mogelijkheid van een training/cursus wordt bij ons VAKER toegepast:

- bij een werknemer die is erkend als arbeidsgehandicapt
 omgekeerd: er wordt bij ons vaker gebruik van gemaakt bij een niet-arbeidsgehandicapte werknemer
 ligt ongeveer gelijk
 geen idee/ kan er geen inschatting over maken

22. Stel dat er criteria zouden worden geformuleerd waaraan de kwaliteit kan worden afgemeten van de scholingen en trainingen die worden aangeboden. Welke criteria zouden hierin dan voor uw dienst moeten worden opgenomen?

voor ons zou het belangrijk zijn om van de aanbieders op dit terrein inzicht te krijgen in de volgende gegevens:

.....

- 22a. Heeft uw dienst behoefte aan een overzicht van kwaliteitscriteria waaraan de diverse scholingen en trainingen voldoen?

- ja
 nee

23. Hoe wordt het gebruik van de diverse scholings- of trainingsmogelijkheden die er zijn, bij uw dienst beoordeeld: wordt er voor de reïntegratie van werknemers door uw dienst voldoende gebruik van gemaakt of feitelijk te weinig?

- wij maken er voldoende gebruik van ----> DOORGAAN MET VRAAG 24
- feitelijk te weinig

23a. Van welke scholings- of trainingsmogelijkheden zou uw dienst feitelijk meer gebruik willen maken?

.....

23b. Waaraan ligt het dat uw dienst hiervan tot nu toe nog niet voldoende gebruik maakt?
(meer antwoorden zijn mogelijk)

- bij onszelf is er (nog) onvoldoende kennis over de mogelijkheden die er op dit terrein zijn
- wij zijn (nog) niet voldoende bekend met de subsidiemogelijkheden op dit vlak
- het heeft te maken met aard van de bedrijven waarmee wij te maken hebben, nl.:

.....

- het heeft met (nog) iets anders te maken, nl.:

.....

In onderstaand blok vragen willen nog wat nader ingaan op de samenwerking met de UVI's en op de rol van de verzekeraars in de reïntegratie-trajecten.

24. Bij de vorige peiling hebben we onder meer gevraagd over de verwachtingen bij de diensten over de samenwerking met de UVI's onder de REA. Uiteraard zijn we zeer benieuwd of die verwachtingen zijn uitgekomen. Daarom willen wij u allereerst graag vragen hoe de samenwerking tussen uw dienst en de UVI's thans is.

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

.....

25. Heeft uw dienst met één of meer UVI's een periodiek overleg over de reïntegratiedossiers?

nee ----> DOORGAAN MET VRAAG 26

ja, met de volgende UVI's hebben wij inmiddels periodiek overleg:

(graag aankruisen wat voor uw dienst van toepassing is)

- met (één of meer vestigingen van) het GAK
- met (één of meer vestigingen van) het USZO
- met (één of meer vestigingen van) CADANS
- met (één of meer vestigingen van) het GUO
- met (één of meer vestigingen van) het SFB

25a. En wat zijn de ervaringen bij uw dienst hiermee. Helpt dit periodiek overleg met de UVI uw dienst bij de reïntegratie van de betrokken werknemers?

(meer antwoorden zijn mogelijk)

- ja, zonder meer ----> DOORGAAN MET VRAAG 27
- bij de ene UVI wel, bij de andere niet
- bij de ene werknemer wel, bij de andere niet
- het ligt (nog) anders, nl.:

.....

25b. Kunt u kort toelichten waarom het niet altijd helpt? Wat wordt bij uw dienst, ondanks het periodiek overleg dat u met een UVI heeft, nog als een belangrijk knelpunt ervaren?

----> DOORGAAN MET VRAAG 27

(NB. Alleen voor degenen die op dit moment met geen enkele UVI periodiek overleg hebben)

26. Waarom niet? Vindt uw dienst dat niet nodig of zijn er andere redenen waarom uw dienst nog geen periodiek overleg met een UVI heeft?

- wij vinden dat niet nodig
- het heeft andere oorzaken waarom wij nog geen periodiek met één of meer UVI's hebben, nl.:

.....

27. De rol van de verzekeraars in de reïntegratie-trajecten is bij de vorige peiling reeds kort aangestipt en hierop willen we bij deze peiling nog wat verder ingaan.

Is het uw dienst al eens overkomen dat er door de SCHADEverzekeraar van de werkgever voor het ziekterisico/de loonderving, eisen of voorwaarden werden gesteld aan de reïntegratie-activiteiten die uw dienst voor een werknemer wilde ondernemen?

- nee, dat hebben wij tot nu toe nog *nooit* meegemaakt ----> DOORGAAN MET VRAAG 28
- ja, dat is ons *wel eens een keer* overkomen
- dat is ons *al meerdere keren* overkomen
- dat overkomt ons *regelmatig*

27a. Wat hielden die eisen of voorwaarden van de schadeverzekeraar in?

(meer antwoorden zijn mogelijk)

- er werden eisen gesteld aan de inhoud van het arbozorgcontract dat wij met de werkgever hebben
- er werden gegevens opgevraagd over de verzuimactiviteiten die bij de werknemer waren ondernomen
- er werd inhoudelijke informatie opgevraagd over de oorzaak van het verzuim van de werknemer
- er werden de financiële grenzen aangegeven voor de reïntegratie-activiteiten die konden worden ondernomen
- er werd aangegeven dat er een beroep moest worden gedaan op zorgbemiddeling van hun kant
- (nog) anders, nl.
.....

27b. En wat was de invloed van deze eisen op de reïntegratie-activiteiten?

- in alle gevallen heeft het de reïntegratie positief beïnvloed -----> DOORGAAN MET VRAAG 28
- in alle gevallen heeft het noch positieve, noch negatieve invloed gehad -----> DOORGAAN MET VRAAG 28
- bij een deel van de gevallen negatief
- in alle gevallen negatief

27c. Kunt u kort toelichten welke eisen van de schadeverzekeraar met name (een deel van) de reïntegratie-trajecten negatief hebben beïnvloed en waarom?

28. En is het uw dienst al eens overkomen dat er door de ZORGverzekeraar eisen of voorwaarden werden gesteld aan de reïntegratie-activiteiten die uw dienst voor een werknemer wilde ondernemen?

- nee, dat hebben wij tot nu toe nog *nooit* meegemaakt -----> DOORGAAN MET VRAAG 29
- ja, dat is ons *wel eens een keer* overkomen
- dat is ons *al meerdere keren* overkomen
- dat overkomt ons *regelmatig*

28a. Wat hielden die eisen of voorwaarden van de zorgverzekeraar in?
(meer antwoorden zijn mogelijk)

- er werden eisen gesteld aan de inhoud van het arbozorgcontract dat wij met de werkgever hebben
- er werden gegevens opgevraagd over de verzuimactiviteiten die bij de werknemer waren ondernomen
- er werd inhoudelijke informatie opgevraagd over de oorzaak van het verzuim van de werknemer
- er werden de financiële grenzen aangegeven voor de reïntegratie-activiteiten die konden worden ondernomen
- er werd aangegeven dat er een beroep moest worden gedaan op zorgbemiddeling van hun kant
- (nog) anders, nl.
.....

28b. En wat was de invloed van deze eisen op de reïntegratie-activiteiten?

- in alle gevallen heeft het de reïntegratie positief beïnvloed -----> DOORGAAN MET VRAAG 29
- in alle gevallen heeft het noch positieve, noch negatieve invloed gehad -----> DOORGAAN MET VRAAG 29
- bij een deel van de gevallen negatief
- in alle gevallen negatief

28c. Kunt u kort toelichten welke eisen van de zorgverzekeraar met name (een deel van) de reïntegratie-trajecten negatief hebben beïnvloed en waarom?

29. De laatste tijd zijn er diverse bedrijven opgericht die ondersteunende diensten aanbieden ter bevordering van de reïntegraties. We doelen hiermee op de zogenaamde reïntegratiebedrijven, zoals bijvoorbeeld Argonaut, Compaen, Keerpunt, De Gezonde Zaak, Rea-actief, e.d. Heeft uw dienst voor de reïntegratie van een werknemer al eens gebruik gemaakt van de diensten van zo'n reïntegratiebedrijf?

(meer antwoorden zijn mogelijk)

- nee ----> DOORGAAN MET VRAAG 30
- ja, *regelmatig* maken wij gebruik van:
- ja. *meerdere keren* hebben wij al gebruik gemaakt van:
- ja, we *al eens een keer* gebruik gemaakt van:

29a. Van wie ging het initiatief uit om van zo'n reïntegratiebedrijf gebruik te maken?

NB. Indien het meer gevallen betreft gaat het bij deze en de volgende vragen steeds om wat MEESTAL het geval was.

- (meestal) van onze dienst
- (meestal) van de betrokken werkgever(s)
- (meestal) van de betrokken werknemer(s) zelf
- (meestal) van de UVI
- (meestal) van de schadeverzekeraar van de werkgever
- (meestal) van de zorgverzekeraar
- (meestal) van de gemeente/arbeidsvoorziening
- het ging anders, nl.:
.....

29b. Kunt u kort aangeven ter ondersteuning van welke reïntegratie-activiteiten er een beroep op een reïntegratiebedrijf is gedaan?

(meer antwoorden zijn mogelijk)

- voor bemiddeling om de wachttijd voor specialistische hulp te bekorten
- voor het zoeken naar werkhervattingsmogelijkheden bij een andere werkgever
- voor de begeleiding bij de plaatsing van een arbeidsgehandicapte
- voor (nog) andere zaken, nl.
.....

29c. Wie financierde de inschakeling van dit bedrijf; naar wie ging de rekening?

- (meestal) naar de betrokken werkgever
- (meestal) naar de UVI
- (meestal) naar de schadeverzekeraar van de werkgever
- (meestal) naar de zorgverzekeraar
- anders, nl.:
.....

29d. Wat zijn uw ervaringen met reïntegratiebedrijven?

- die zijn gunstig, omdat:

- die zijn ongunstig, omdat:

De volgende vraag is bedoeld om een beeld te krijgen met hoeveel (re)integratie-trajecten de diensten in de praktijk te maken hebben. Dus het aantal *trajecten waarbij extra-inspanningen door de arbodienst worden verricht om:*

- iemand terug te kunnen laten keren op het werk,
- te voorkomen dat iemand zal gaan uitvallen, of om
- de indienstname van een arbeidsgehandicapte te begeleiden.

Alvorens we hiernaar vragen, willen wij u echter eerst vragen of er bij uw dienst centraal een registratie is bijgehouden van het aantal reïntegratie- en integratietrajecten waarmee uw dienst in 1998 te maken heeft gehad.

30a. Is bij uw dienst bekend met hoeveel (re)integratie-trajecten zij in 1998 te maken heeft gehad?

- ja ----> DOORGAAN MET VRAAG 31
 nee

30b. Denkt u dat u hierover wel een globale schatting kunt geven?

- nee ----> DOORGAAN MET VRAAG 32
 ja

31. Binnen de (re)integratie-trajecten kunnen we de volgende situaties onderscheiden:

Reïntegratie

A. Een werknemer is uitgevallen en er worden extra-inspanningen verricht om betrokkene, rekening houdend met zijn/haar aandoening of beperking, weer aan het arbeidsproces te laten deelnemen bij:

- A1. de eigen werkgever**
A2. een andere werkgever.

Preventie

B. Een werknemer functioneert nog wel in een baan maar gezien zijn/haar aandoening of beperking worden er extra-inspanningen verricht om ervoor te zorgen dat betrokkene niet zal uitvallen maar kan blijven werken bij:

- B1. de eigen werkgever**
B2. een andere werkgever.

Plaatsing

C. Voor een persoon met een arbeidshandicap die voorheen nog niet bij de werkgever werkzaam was, wordt via bemiddeling van een UVI, gemeente of arbeidsvoorziening naar passend werk gezocht binnen het bedrijf.

Kunt u een indicatie geven hoe vaak uw dienst in 1998 met bovengeschetste situaties te maken heeft gehad?

- A1 (zoeken naar werkhervattingsmogelijkheden na verzuim bij de eigen werkgever)** (circa)
- A2 (zoeken naar werkhervattingsmogelijkheden na verzuim bij een andere werkgever)** (circa)
- B1 (voorkomen van verzuim door te zoeken naar aanpassingen bij de eigen werkgever)** (circa)
- B2 (voorkomen van verzuim door te zoeken naar werk bij een andere werkgever)** (circa)
- C (indienstname begeleiden van iemand met een arbeidshandicap)** (circa)

Het aantal (re)integratietrajecten in 1998 komt hiermee neer op: (circa)

Tot slot van deze vragenlijst willen wij u nog naar een aantal achtergrondgegevens van uw dienst vragen, aangezien de gegevens die wij hierover hebben verzameld bij de beginmeting eind 1996, waarschijnlijk enige wijzigingen hebben ondergaan.

<p>32. Bij welke koepelorganisatie is uw dienst aangesloten?</p> <p><i>(meer antwoorden zijn mogelijk)</i></p>	<p><input type="checkbox"/> BOA, rechtstreeks</p> <p><input type="checkbox"/> Arbo-Unie</p> <p><input type="checkbox"/> CAB</p> <p><input type="checkbox"/> VOAD</p> <p><input type="checkbox"/> Arbo-BV</p> <p><input type="checkbox"/> SAAZ-UNie</p> <p><input type="checkbox"/> andere organisatie, nl.</p> <p><input type="checkbox"/> onze dienst is niet aangesloten bij een koepelorganisatie</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>33. Heeft uw organisatie op dit moment het 'certificaat arbodienst'?</p>	<p><input type="checkbox"/> ja, het 'certificaat arbodienst' is ons toegekend, nl. door:</p> <p><i>nee,:</i></p> <p><input type="checkbox"/> onze toetsing loopt nog op dit moment</p> <p><input type="checkbox"/> wij hebben hiervoor inmiddels wel een aanvraag ingediend</p> <p><input type="checkbox"/> wij zijn wel van plan hiervoor nog een aanvraag in te dienen</p> <p><input type="checkbox"/> wij zijn niet van plan dit aan te vragen, om redenen dat:</p>
-----------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>34. Hoe typeert u uw dienst?</p>	<p><input type="checkbox"/> als een landelijke arbodienst</p> <p><input type="checkbox"/> als een regionale arbodienst</p> <p><input type="checkbox"/> als een concernegebonden, interne dienst</p> <p><input type="checkbox"/> als een sectorale/specialistische dienst</p> <p><input type="checkbox"/> anders, nl.</p>
-------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>35. Heeft uw dienst één of meer vestigingen?</p>	<p><input type="checkbox"/> één vestiging</p> <p><input type="checkbox"/> meer vestigingen, nl.: vestigingen in totaal</p>
-----------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>36a. Hoeveel medewerkers telt uw dienst op dit moment in totaal?</p>	<p><input type="checkbox"/> minder dan 35</p> <p><input type="checkbox"/> 35 - 99 medewerkers</p> <p><input type="checkbox"/> 100 - 200 medewerkers</p> <p><input type="checkbox"/> meer dan 200 medewerkers</p>
<p>36b. En hoeveel zijn daarvan als bedrijfsarts werkzaam?</p>	<p>..... artsen, waarvan</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p>..... zijn geregistreerd als bedrijfsarts</p> <p>..... zijn geregistreerd als bedrijfs- en verzekeringsarts</p> <p>..... zogenoemde AGIO's (in opleiding)</p> <p>..... zogenoemde AGNIO's (nog niet in opleiding)</p>

<p>37a. Hoe zoudt u de bedrijven typeren waarvoor uw dienst <i>vooral</i> werkzaam is? <i>(meer antwoorden zijn mogelijk)</i></p>	<p>Onze dienst is vooral werkzaam voor:</p> <p><input type="checkbox"/> zeer kleine bedrijven (minder dan 10 werknemers)</p> <p><input type="checkbox"/> kleine bedrijven (10 - 99 werknemers)</p> <p><input type="checkbox"/> middelgrote bedrijven (100 - 499 werknemers)</p> <p><input type="checkbox"/> grote bedrijven (500 of meer werknemers)</p>
<p>37b. En hoe zoudt u de branche of branches typeren waarbinnen uw dienst vooral werkzaam is? <i>(meer antwoorden zijn mogelijk)</i></p>	<p><input type="checkbox"/> land- en tuinbouw, tabakverwerkende en agrarische bedrijven</p> <p><input type="checkbox"/> delfstoffenwinning</p> <p><input type="checkbox"/> metaal- en electrotechnische industrie</p> <p><input type="checkbox"/> metaalnijverheid</p> <p><input type="checkbox"/> grafische industrie</p> <p><input type="checkbox"/> zuivelindustrie</p> <p><input type="checkbox"/> voedings- en genotmiddelenindustrie</p> <p><input type="checkbox"/> overige industrie</p> <p><input type="checkbox"/> bouw, bouwnijverheid</p> <p><input type="checkbox"/> hout- en meubelindustrie en groothandel in hout</p> <p><input type="checkbox"/> vervoer (spoorwegen, wegvervoer, luchtvaart, zeevaart/koopvaardij)</p> <p><input type="checkbox"/> haven- en aanverwante bedrijven, binnenscheepvaart en visserij</p> <p><input type="checkbox"/> bank- en verzekeringswezen</p> <p><input type="checkbox"/> horeca</p> <p><input type="checkbox"/> detailhandel</p> <p><input type="checkbox"/> groothandel</p> <p><input type="checkbox"/> overige zakelijke dienstverlening (ingenieurs-, reis-, uitzendbureaus, e.d.)</p> <p><input type="checkbox"/> schoonmaakbedrijven</p> <p><input type="checkbox"/> sociale werkplaatsen</p> <p><input type="checkbox"/> overheidsdiensten openbaar bestuur (rijk, provincie, gemeente)</p> <p><input type="checkbox"/> onderwijs</p> <p><input type="checkbox"/> gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening</p> <p><input type="checkbox"/> <i>wij werken binnen (nog) andere branches, nl.:</i></p> <p>.....</p>

<p>38a. Met hoeveel werkgevers heeft uw dienst op dit moment een contract?</p>	<p>met (circa) werkgevers</p>
<p>38b. Hoeveel werknemers heeft uw dienst daarmee momenteel onder zorg?</p>	<p>ongeveer werknemers onder zorg</p>

<p>39a. Hoe typeert u de contracten die u momenteel met het merendeel van de werkgevers heeft voor het terrein (re)integratie?</p>	<p>voor de reïntegratie-activiteiten die wij willen uitvoeren, zijn de contracten:</p> <p><input type="checkbox"/> over het geheel genomen krap/minimaal</p> <p><input type="checkbox"/> redelijk/voldoende</p> <p><input type="checkbox"/> ruim</p> <p><input type="checkbox"/> ik zou het ander omschrijven, nl. </p>
<p>39b. Bieden deze contracten mogelijkheden om zo nodig te declareren op basis van verrichtingen?</p>	<p><input type="checkbox"/> ja, bij het merendeel van de contracten bestaat die mogelijkheid</p> <p><input type="checkbox"/> bij een deel van de contracten</p> <p><input type="checkbox"/> bij enkele van onze contracten is dit mogelijk</p> <p><input type="checkbox"/> nee, bij geen van de contracten bestaat die mogelijkheid</p> <p><input type="checkbox"/> het ligt anders, nl. </p>
<p>39c. Komt het wel eens voor dat uw dienst moet afzien van bepaalde reïntegratie-activiteiten omdat er binnen de ruimte die het contract biedt geen financieringsmogelijkheden voor zijn?</p>	<p><input type="checkbox"/> ja, dat overkomt ons regelmatig</p> <p><input type="checkbox"/> dat is al meerdere keren voorgekomen</p> <p><input type="checkbox"/> dat komt wel eens een keer voor</p> <p><input type="checkbox"/> nee, dat is nog niet voorgekomen</p>

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

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

Deze vragenlijst is ingevuld door:

(functie)

(functie)

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

bij alle vragen

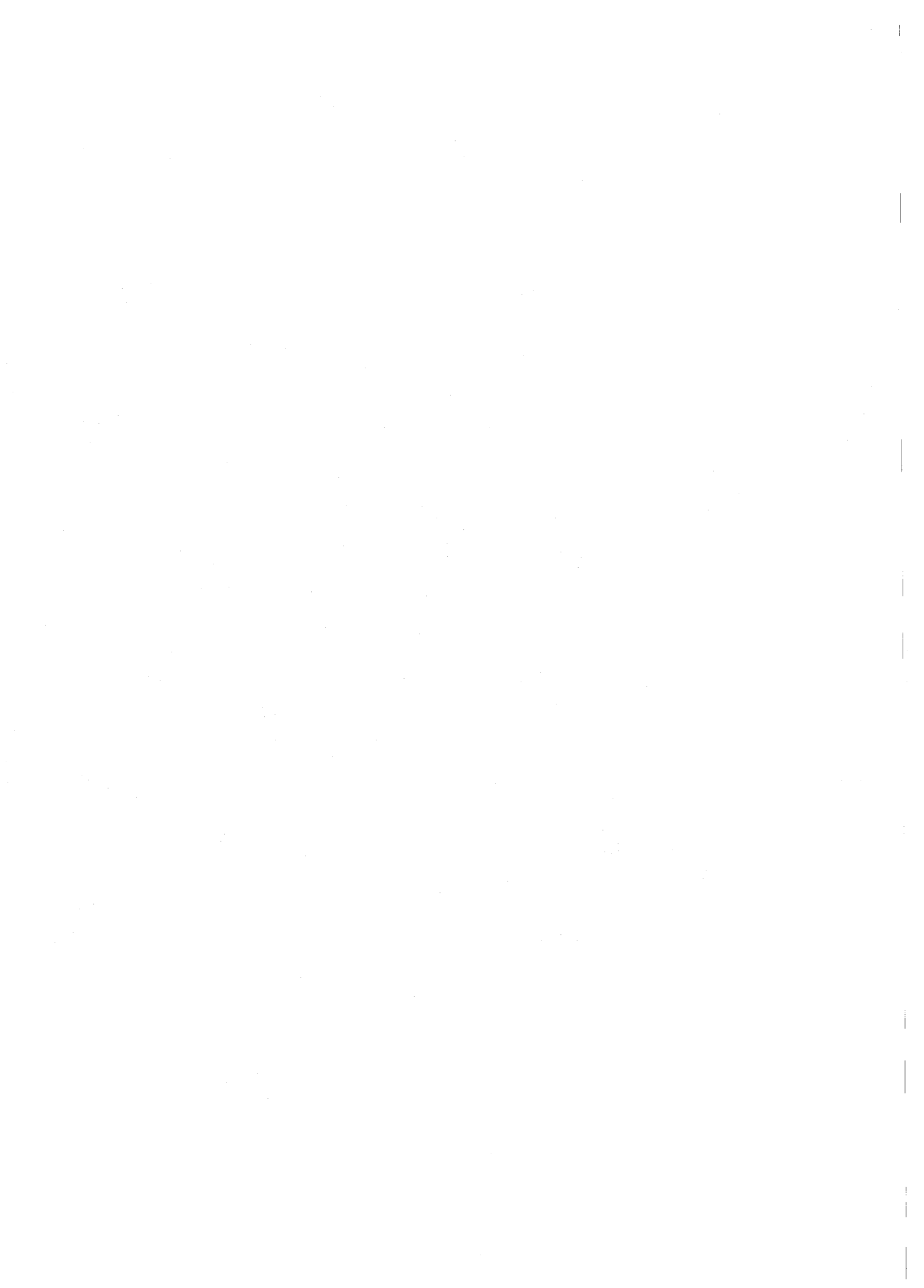
de antwoorden bij de volgende vragen uitgezonderd:
.....

Eind dit jaar zal de evaluatie plaatsvinden van de eerste ervaringen van alle betrokkenen (werkgevers, werknemers, arbodiensten en UVI's) met de wet REA. Aan TNO Arbeid is de opdracht verleend om deze evaluatie op te stellen, waarbij zij voor de ervaringen bij de arbodiensten zal putten uit de resultaten van deze vragenlijst. Het zou kunnen zijn dat er dan behoefte ontstaat om van enkele diensten nog wat meer details te vernemen van bepaalde ervaringen. Zouden wij u daarvoor eind dit jaar eventueel nog mogen benaderen?

ja

nee

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



Bijlage 2

Het Arbeidsgehandicaptebesluit



488

Besluit van 20 juli 1998, houdende regels met betrekking tot de vaststelling van een arbeidshandicap als bedoeld in artikel 2, derde lid, van de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten (Arbeidsgehandicaptebesluit)

Wij Beatrix, bij de gratie Gods, Koningin der Nederlanden, Prinses van Oranje-Nassau, enz. enz. enz.

Op de voordracht van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 9 juni 1998, Directie Sociale Verzekeringen, Nr. SV/WV/98/2545;

Gelet op de artikelen 2, zesde lid, van de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten, 87 van de Ziektewet, 75g en 76f, zesde lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering;

De Raad van State gehoord (advies van 26 juni 1998, no.W12.98 0243);

Gezien het nader rapport van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 10 juli 1998, Directie Sociale Verzekeringen, Nr. SV/WV/98/2952;

Hebben goedgevonden en verstaan:

Artikel 1. Begripsbepalingen

1. In dit besluit wordt verstaan onder:

a. betrokkene: degene op wie de vaststelling, bedoeld in artikel 2, derde lid, van de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten betrekking heeft;

b. voorzieningen of maatregelen: voorzieningen of maatregelen met behulp waarvan betrokkene arbeid kan verrichten en die betrekking hebben op:

- 1°. technische aanpassingen op de werkplek en in de werkomgeving;
- 2°. organisatorische aanpassingen in het werk;
- 3°. speciale begeleiding bij het werk;
- 4°. aanpassing van de werktijd; of
- 5°. aanpassing van het werktempo.

2. Onder werknemer wordt in dit besluit mede verstaan een werknemer als bedoeld in artikel 1, onderdeel h, van de WIW.

Artikel 2. Vaststelling arbeidshandicap

1. Met toepassing van artikel 3 van de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten stelt het Landelijk instituut sociale verzekeringen, het gemeentebestuur of de Arbeidsvoorzieningsorganisatie, op verzoek van betrokkene of een werkgever dan wel ambtshalve, aan de hand van een advies van een of meer deskundigen vast of een persoon arbeidsgehandicapt is als bedoeld in de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten met inachtneming van het beslisschema behorend bij dit besluit.

2. Indien betrokkene niet verzoekt om de vaststelling, bedoeld in het eerste lid, geschiedt deze slechts indien betrokkene daarvoor toestemming heeft gegeven.

Artikel 3. Vaststelling op grond van andere adviezen

In plaats van aan de hand van het advies, bedoeld in artikel 2, kan het gemeentebestuur vaststellen dat betrokkene arbeidsgehandicapt is, indien:

- a. aan betrokkene een vervoersvoorziening of een rolstoel op grond van de Wet voorzieningen gehandicapten is toegekend; of
- b. er om redenen van medische aard op grond van artikel 107 van de Algemene bijstandswet besloten is betrokkene geheel of gedeeltelijk te ontheffen van de verplichting voor arbeid beschikbaar te zijn.

Artikel 4. Deskundigen

1. Onder deskundigen als bedoeld in artikel 2 worden verstaan:
 - a. artsen die staan ingeschreven in het register van Sociaal Geneeskundigen, bij de tak arbeids- en bedrijfsgeneeskunde, dan wel bij de tak verzekeringsgeneeskunde of in het register sociale geneeskunde, bij de hoofdstroom arbeid en gezondheid, van de Sociaal-Geneskundige Registratiecommissie van de Koninklijke Nederlandse Maatschappij tot bevordering van de Geneeskunst;
 - b. psychologen die staan ingeschreven als Psycholoog NIP in het register van het Nederlands Instituut van Psychologen, dan wel als gezondheidszorgpsycholoog in het register, bedoeld in artikel 3 van de Wet op de beroepen in de individuele gezondheidszorg, en indien zij beschikken over gerichte kennis en ervaring op het gebied van psychodiagnostiek;
 - c. arbeidskundigen die in het bezit zijn van een getuigschrift van een opleiding techniek van een op grond van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek bekostigde instelling alsmede van een applicatiecursus VOA-3 van VOA, Vereniging voor bedrijfskunde te Woerden, en ervaring in proces- en arbeidsanalyse hebben;
 - d. arbeidsmarktdeskundigen die in het bezit zijn van een getuigschrift van een opleiding gedrag en maatschappij van een op grond van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek bekostigde instelling, richting arbeidsmarktpolitiek/personeelsbeleid alsmede kennis van en ervaring op het gebied van de arbeidsmarkt in de desbetreffende regio hebben;
 - e. arbeidsdeskundigen die in dienst zijn bij een uitvoeringsinstelling en de opleiding tot arbeidsdeskundige in de sociale verzekeringen met goed gevolg hebben afgesloten;
 - f. arbeids- en organisatiedeskundigen als bedoeld in artikel 2.4 van de Arbeidsomstandighedenregeling.
2. Een persoon die een opleiding volgt met het oogmerk aan de criteria, genoemd in de onderdelen a tot en met f van het eerste lid, te voldoen en reeds werkzaam is in het desbetreffende beroep wordt als deskundige aangemerkt.

3. Een deskundige beantwoordt de vragen, genoemd in de artikelen 5, 6 of 7, voorzover zijn specifieke deskundigheid dit toelaat.

Artikel 5. Aandachtspunten in het advies

1. In het deskundigenadvies wordt ten minste aan de volgende vragen aandacht besteed:

- a. of er sprake is van ziekte of gebreken die leiden tot structurele functionele beperkingen van lichamelijke, verstandelijke of psychische aard;
- b. of er sprake is van een aanzienlijk risico op ernstige gezondheidsklachten binnen vijf jaar;
- c. of betrokkene door de in onderdeel a bedoelde beperkingen evident minder dan 75% van een normale voltijdsfunctie kan vervullen;
- d. of voor betrokkene voorzieningen als bedoeld in artikel 31 van de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten vereist zijn voor het verrichten van normale functies.

2. Aan de hand van het beslisschema behorend bij dit besluit stellen de deskundigen vast aan welke vragen in het advies aandacht wordt besteed.

Artikel 6. Aandachtspunten in het advies over een betrokkene die werknemer is

1. In het deskundigenadvies wordt indien betrokkene werknemer is ten minste aan de volgende vragen aandacht besteed:

- a. of betrokkene nog in staat is tot het verrichten van de eigen of andere arbeid bij zijn werkgever;
- b. of betrokkene met voorzieningen of maatregelen de eigen arbeid kan verrichten;
- c. of voor het behoud van werk of de werkhervatting van betrokkene een extra inspanning van de werkgever nodig is, die de normale werksituatie overstijgt.

2. Aan de hand van het beslisschema behorend bij dit besluit stellen de deskundigen vast aan welke vragen in het advies aandacht wordt besteed.

Artikel 7. Aandachtspunten in het advies over een betrokkene die geen werknemer is

1. In het deskundigenadvies wordt indien betrokkene geen werknemer is ten minste aan de volgende vragen aandacht besteed:

- a. tot het verrichten van welke arbeid is betrokkene nog in staat;
- b. of betrokkene voorzieningen of maatregelen nodig heeft voor de in onderdeel a bedoelde arbeid;
- c. of die voorzieningen of maatregelen zijn te realiseren binnen een normale werkomgeving;
- d. of betrokkene een goed beroepsperspectief en goede arbeidsmarkt-kwalificaties heeft.

2. Aan de hand van het beslisschema behorend bij dit besluit stellen de deskundigen vast aan welke vragen in het advies aandacht wordt besteed.

Artikel 8. Verlenging termijn bij verhoogd gezondheidsrisico

1. Indien ten aanzien van een werknemer als bedoeld in artikel 29b ZW wordt vastgesteld dat hij lijdt aan ziekte of gebreken, die maken dat hij binnen vijf jaar na de beoordeling van de arbeidshandicap een aanzienlijk verhoogd risico heeft op ernstige gezondheidsklachten, wordt de in artikel 29b ZW bedoelde termijn voor de afloop van die termijn verlengd, indien op dat moment de ziekte of gebreken dan wel het verhoogde risico op ernstige gezondheidsklachten nog bestaan.

2. Indien ten aanzien van een werknemer als bedoeld in artikel 29b ZW

de in artikel 29b ZW bedoelde termijn op grond van het eerste lid wordt verlengd, worden de in de artikelen 75a, derde lid, en 76f, vierde lid, van de WAO bedoelde perioden van zes jaar, eveneens verlengd.

Artikel 9. Inwerkingtreding

Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van het Staatsblad waarin het wordt geplaatst en werkt terug tot en met 1 juli 1998.

Artikel 10. Citeertitel

Dit besluit wordt aangehaald als: Arbeidsgehandicaptebesluit.

Lasten en bevelen dat dit besluit met de daarbij behorende bijlage en nota van toelichting in het Staatsblad zal worden geplaatst.

's-Gravenhage, 20 juli 1998

Beatrix

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
A. P. W. Melkert

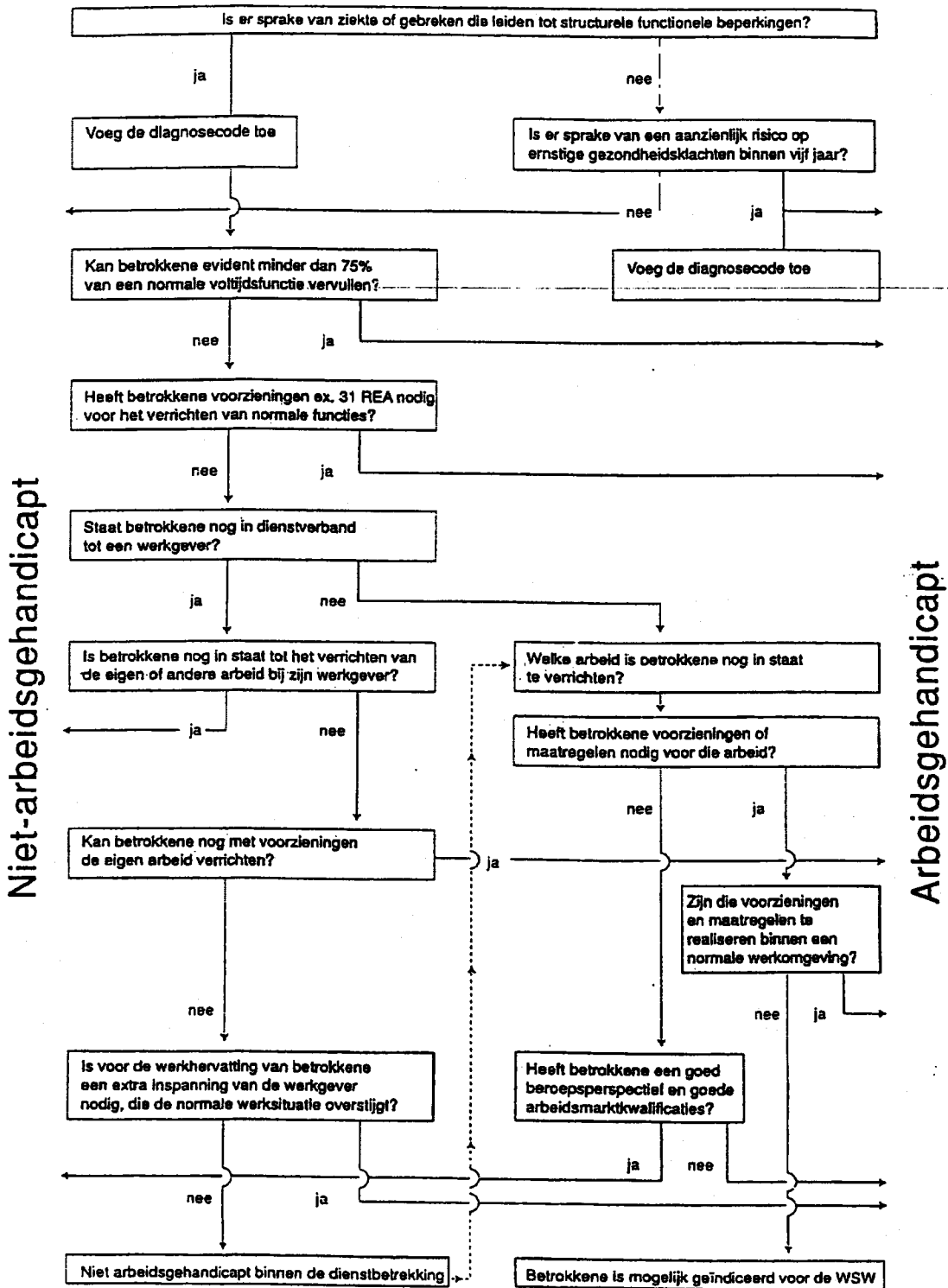
De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
F. H. G. de Grave

Uitgegeven de *elfde* augustus 1998

De Minister van Justitie,
A. H. Korthals

Het advies van de Raad van State is openbaar gemaakt door terinzagelegging bij het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen.
Tevens zal het advies met de daarbij ter inzage gelegde stukken worden opgenomen in het bijvoegsel bij de Staatscourant van 8 september 1998, nr. 170.

Bellesschema



NOTA VAN TOELICHTING

1. Algemeen

Het begrip arbeidsgehandicapte is één van de centrale elementen van de Wet op de (re)ïntegratie (Wet REA). Indien een persoon als arbeidsgehandicapt wordt aangemerkt brengt dit de mogelijkheid met zich van toepassing van een groot aantal wettelijke instrumenten. Het wordt daarmee voor werkgevers een stuk aantrekkelijker de betrokken persoon in dienst te nemen. Met name op financieel gebied zijn de gevolgen van toekenning van het predikaat arbeidsgehandicapt groot. De werkgever kan immers aanspraak maken op een (her)plaatsingsbudget, op een premiekorting in het kader van de premiekwijtscheldings- en kortingsregeling voor de WAO, op overname van de loondoorbetalingsverplichting krachtens artikel 29b Ziektewet, en op de zogenoemde «no-risk» polis van de WAO (artikelen 75c en 76f WAO).

Bij de parlementaire behandeling van het wetsvoorstel REA is aangegeven dat het in de toekomst wellicht mogelijk zou zijn de arbeidsgehandicaptetoets gedeeltelijke geautomatiseerd te laten verlopen, bijvoorbeeld via het zogenaamde functie-informatiesysteem (FIS) van het Landelijk instituut sociale verzekeringen (Lisv). Aangezien echter gebleken is dat dit niet op korte termijn kon worden geoperationaliseerd is tijdens de Eerste Kamer behandeling toegezegd dat een voorlopige amvb getroffen zou worden, waarmee alle uitvoerders uit de weg zouden kunnen, en die later nog zou kunnen worden aangepast aan de alsdan bestaande technische mogelijkheden.

Gezien het feit dat, naar het zich thans laat aanzien, de technische mogelijkheden de eerst komende tijd beperkt zullen blijven, lijkt de term «voorlopig» niet op zijn plaats. Het betreft hier derhalve een «normaal» besluit ter uitvoering van de Wet REA, waarin een nadere uitwerking wordt gegeven van het begrip «arbeidsgehandicapte» zoals bedoeld in artikel 2, derde en zesde lid, van de wet. Voorts wordt in dit besluit op basis van artikel 87 van de Ziektewet een uitbreiding gegeven aan de werkingssfeer van artikel 29b Ziektewet (zie paragraaf 2c van deze toelichting).

In de meeste gevallen kan reeds op grond van de bepalingen uit de Wet REA worden afgeleid of een persoon als arbeidsgehandicapt met worden beschouwd (bijvoorbeeld personen met een gedeeltelijke WAO-uitkering, en personen die WSW-geïndiceerd zijn). In een aantal gevallen echter zal dit nog afzonderlijk moeten worden bepaald. De vrij ingrijpende gevolgen van het «arbeidsgehandicapt zijn» maken een heldere afgrenzing van het begrip arbeidsgehandicapt gewenst, dit ook gezien het feit dat verschillende uitvoerende instanties, de uitvoeringsinstellingen van de sociale verzekeringen, de gemeenten en de arbeidsvoorzieningsorganisatie daarmee moeten werken. Voor werkende personen geldt dat ook arbodiensten vaak met het arbeidsgehandicaptbegrip te maken zullen krijgen. Bij de afgrenzing van het arbeidsgehandicaptbegrip en de daadwerkelijke toets is het zoeken vooral naar een evenwichtige benadering: een te gemakkelijke toekenning van het predikaat arbeidsgehandicapt brengt het risico van afroming met zich (het instrumentarium komt dan niet ten goede van die personen die het werkelijk nodig hebben), en een te zware procedure kan weer belemmerend werken op een voortvarend reïntegratieproces. Dit besluit is de neerslag van dit proces. Het is tot stand gekomen na intensief technisch overleg met vertegenwoordigers van het Lisv, VNG en de Arbeidsvoorzieningsorganisatie, die dit besluit en het daarbij gevoegde beslisschema uitvoerbaar achten.

b. het beslisschema

De gehandicaptetoets dient dus te voldoen aan de nodige zorgvuldigheidsvereisten, en aan het uitgangspunt dat de vaststelling van een arbeidshandicap geen loodzware procedure mag worden.

Aan deze vereisten kan worden voldaan, indien men de beoordeling systematisch aanpakt.

Ten behoeve van de uitvoering is derhalve aan dit besluit een beslisschema toegevoegd dat dient tot verheldering van de vragen en beoordelingspunten die tot de eindconclusie moet leiden of een bepaalde persoon die niet reeds op grond van de wet als arbeidsgehandicapt moet worden beschouwd dit op grond van een individuele afweging is.

Voor het goede begrip zij hier opgemerkt dat de beoordeling door de uitvoeringsinstellingen (uvi's), de arbodiensten, de gemeenten en de Arbeidsvoorzieningsorganisatie zoveel mogelijk zal moeten aansluiten bij de reeds bestaande keuringspraktijk, die uit hoofde van andere door die instellingen reeds uitgevoerde regelingen is ontwikkeld. Bij de uvi's gaat het om de toetsing van een restgroep van personen die overblijft na de WAO-keuring: al degenen die niet (minder dan 15/25%) arbeidsongeschikt zijn bevonden. Een gedeelte van de vragen uit het beslisschema wordt reeds bij de arbeidsongeschiktheidskeuring beantwoord. De arbodiensten zullen bij hun advisering over het al dan niet arbeidsgehandicapt zijn van een werknemer kunnen aansluiten bij hun activiteiten rond het reïntegratieplan. Van belang is voorts dat aansluiting is gezocht bij de in ontwikkeling zijnde ideeën omtrent het meten van de afstand tot de arbeidsmarkt van werkzoekenden.

Bij de beoordeling door de gemeenten geldt dat zal kunnen worden aangesloten bij de indicatiestellingspraktijk voor de nieuwe WSW, er komt als het ware een afslag naar de Wet REA; in de praktijk kunnen ook de vrijstelling van de sollicitatieplicht op grond van artikel 107 ABW om redenen van medische aard (vanzelfsprekend alleen indien hieraan een medische beoordeling ten grondslag heeft gelegen), en de toekenning van vervoersvoorzieningen een rol spelen.

Dit beslisschema is zodanig opgesteld dat met al deze verschillende vormen van beoordeling rekening is gehouden, en zal in principe door alle betrokken organisaties steeds moeten worden toegepast bij beoordeling van de vraag of een persoon arbeidsgehandicapt is. Aan de hand van een aantal hier gegeven, en hierna nader toegelichte, beoordelingspunten kan dan stapsgewijs worden bepaald of een bepaalde persoon arbeidsgehandicapt is. Het volgen van het beslisschema betekent dat het voor de uitkomst van de toets niet uitmaakt welke organisatie die toets verricht.

c. de aanvang van de toetsing

De aanvang van de arbeidsgehandicaptetoets kan op verschillende manieren plaatsvinden. Zo ligt het voor de hand dat bij de uvi's de arbeidsgehandicaptetoets wordt verricht indien bij de arbeidsongeschiktheidskeuring blijkt dat betrokkene minder dan 15/25% arbeidsongeschikt is, en dus niet per definitie arbeidsgehandicapt. Het kan ook zijn dat betrokkenen zichzelf als werkzoekende – meldt, bijvoorbeeld bij een arbeidsbureau of CWI. Is dit het geval dan zal bij de administratieve intake moeten worden bezien of betrokkene mogelijk een arbeidsgehandicapt is, en zal hij voor een beoordeling moeten worden doorverwezen naar de voor hem aangewezen beoordelende instantie. Bij werknemers ligt het voor de hand dat de arbeidsgehandicaptetoets aan de orde zal komen in het kader van de reïntegratieactiviteiten door de arbodienst.

De vraag kan nog gesteld worden wat de consequenties zijn indien een uitvoeringsinstelling meent dat betrokkene mogelijk arbeidsgehandicapt is, doch betrokkene weigert als zodanig te worden aangemerkt. Dit zou zijn bemiddeling kunnen frustreren. Naar aanleiding van vragen van Tweede Kamerleden hierover is in de memorie van antwoord op de Wet REA aangegeven dat een arbeidsgehandicapte werknemer zich naar buiten toe niet als zodanig hoeft te afficheren, indien hij meent dat daardoor zijn kansen op de arbeidsmarkt worden verkleind.

Indien echter een werknemer zonder goede gronden weigert mee te werken aan reïntegratieverplichtingen, en dat kan ook de keuring op een arbeidshandicap zijn, dan kan dit er toe leiden dat een maatregel wordt opgelegd. Indien echter betrokkene op zich wel bereid is het nodige te doen voor zijn reïntegratie, doch hij om hem moverende redenen onoverkomelijke bezwaren heeft dit als arbeidsgehandicapte te doen, ligt de situatie anders. Weliswaar kan het instrumentarium van de Wet REA niet voor hem werken, en vermindert betrokkene in die zin zijn arbeidsmarktkansen, doch indien hij overigens wel veel moeite doet weer aan het werk te komen, dan ligt een sanctie niet voor de hand. Dit zal aan de omstandigheden van het geval moeten worden beoordeeld.

d. a priorigroepen

De eerste vraag die men zich dient te stellen is of een persoon niet reeds op grond van de wet arbeidsgehandicapt is. Zo mag er van uitgegaan worden dat personen die thans reeds op basis van de WAGW als arbeidsgehandicapte worden beschouwd dit ook voor de toepassing van de Wet REA zijn. Voor met name de gemeenten geldt nog als punt van aandacht dat in het huidige bestand van de sociale diensten een groot aantal personen is opgenomen bij wie min of meer ernstige gezondheidsproblemen zijn geconstateerd. Het lijkt weinig zinvol – en het zou ook verkeerde verwachtingen wekken – om een groep personen te gaan indiceren waarvan in het recente verleden al is vastgesteld dat zij ernstige gezondheidsproblemen hebben. Vandaar dat er van mag worden uitgegaan dat personen die thans reeds zijn vrijgesteld van de sollicitatieplicht op grond van medische gronden (artikel 107 ABW), en personen aan wie vervoersvoorzieningen (rolstoel bijvoorbeeld) zijn toegekend, op voorhand als arbeidsgehandicapt moeten worden beschouwd. Het beslisschema moet derhalve alleen worden doorgelopen voor bijstandsccliënten die niet onder deze groepen vallen. Indien men er niet zeker van is of betrokkene a priori als arbeidsgehandicapte moet worden beschouwd, moet het beslisschema verder doorlopen worden.

Overigens: overwogen is nog of het wel zinvol is om personen die volledig arbeidsongeschikt zijn, of die wegens ernstige gezondheidsklachten zijn vrijgesteld van de sollicitatieplicht als arbeidsgehandicapt te beschouwen. Bij personen met een arbeidshandicap gaat het immers om diegenen die gedeeltelijk werkloos zijn, maar nog een kans hebben om werk te vinden, en daarbij extra steun verdienen. Omdat echter niet uitgesloten kan worden dat volledig arbeidsongeschikten of personen met een ontheffing van de sollicitatieplicht in sommige gevallen toch werk zouden kunnen vinden zijn zij niet van het arbeidsgehandicaptebegrip uitgezonderd. Dan kan het REA-instrumentarium materieel van betekenis zijn, bijvoorbeeld omdat een voorziening nodig is. Men dient zich echter te realiseren dat het hier om uitzonderingen zal gaan.

e. drie centrale toetsingsvragen

Indien een persoon niet reeds a priori als arbeidsgehandicapt moet worden beschouwd komen we aan de eigenlijke toetsing toe. Een

arbeidshandicap wordt bepaald door de wisselwerking tussen persoonlijke eigenschappen en kenmerken van de arbeidsmarkt. De wet bepaalt dat het moet gaan om een persoon die in verband met ziekte of gebreken een belemmering heeft bij het verkrijgen of verrichten van arbeid. Nader geconcretiseerd betekent deze formulering dat er bij betrokkene sprake moet zijn van functionele beperkingen bij het verrichten van arbeid, en belemmeringen bij het verkrijgen van arbeid. Om tot dit oordeel te kunnen komen dienen in principe drie verschillende vragen te worden beoordeeld, namelijk:

- is er sprake van aan de gezondheidssituatie van betrokkene gerelateerde beperkingen bij het verrichten van arbeid;
- welke arbeid is gezien de beperkingen van betrokkene nog wel voor hem geschikt, en
- hoe groot is de kans dat betrokkene de voor hem geschikte arbeid ook binnen afzienbare tijd kan vinden?

2. Het medisch-arbeidskundig oordeel

a. ziekte en gebreken

Er is in de eerste plaats een medisch oordeel noodzakelijk. De wet stelt als vereisten dat het moet gaan om beperkingen ten gevolge van ziekte of gebreken. Die dienen voorts een structureel karakter te hebben: de aandoening en beperkingen in functioneren moeten minstens een jaar voorafgaande aan de beoordeling hebben bestaan. Als dat niet het geval is kan het ook voldoende zijn dat de klachten en beperkingen naar alle waarschijnlijkheid tenminste een jaar zullen bestaan.

Voor arbodiensten geldt in dat verband dat als bij het voorlopige reïntegratieplan is aangegeven dat verwacht wordt dat een werknemer binnen het ziektejaar weer zal genezen van een arbeidshandicap geen sprake is.

Het is voorts noodzakelijk dat de ziekte of het gebreken op het moment van keuring nog bestaan.

Het feit dat iemand in het verleden aan een aandoening heeft geleden, die als genezen moet worden beschouwd, is niet voldoende om een arbeidshandicap aan te nemen. Een dergelijke oprekking van het ziektebegrip zou meer na- dan voordelen voor betrokkene met zich brengen.

Ook praktisch is het aantonen van ziekte of gebreken in het verleden een moeilijke zaak.

b. beperkingen

De ziekte en gebreken dienen tot uiting te komen in gezondheidsklachten die zowel van lichamelijke, verstandelijke als psychische aard kunnen zijn. Nu is het in algemene zin niet de bedoeling dat een arts alléén op basis van een medische beoordeling of een diagnose een persoon arbeidsgehandicapt verklaart. Wel dient de arts aan te geven wat de aandoening is waar betrokkene aan lijdt. In het beslisschema wordt dan ook een diagnosecode gevraagd. Ten behoeve van het WSW-traject, dient daarbij door gemeenten de ICDH-codering van de Wereld Gezondheidsorganisatie inzake stoornis of beperking te worden gebruikt. Bij het Lisv en een aantal arbodiensten kan gebruik gemaakt worden van de thans geldende CAS-code (classificatie voor arbo en sv van klachten, ziekten, oorzaken voor bedrijfs- en verzekeringsartsen). De diagnose is echter niet beslissend over het al dan niet bestaan van een arbeidshandicap. Een diagnose zegt niets over de vraag in hoeverre betrokkene van die klacht ook beperkingen ondervindt bij het verrichten van arbeid: eenzelfde aandoening kan op de ene persoon in zijn specifieke beroep in

veel sterkere mate belemmerend werken dan op een andere persoon met vergelijkbare klachten. Waar het om gaat is dat de arts in het individuele geval moet vaststellen of de gezondheidsklachten van een bepaalde persoon ook leiden tot beperkingen in het functioneren van betrokkene. Eisen van reproduceerbaarheid, controleerbaarheid en objectiviteit brengen met zich dat de arts zich overtuigt van de aannemelijkheid van het bestaan van de klachten en beperkingen. Overwegend situatieve beperkingen – bijvoorbeeld uitsluitend ten aanzien van een bepaalde arbeidssituatie of in verband met de door betrokkene te beïnvloeden omstandigheden in zijn persoonlijke levenssfeer kunnen niet als een aanleiding voor een arbeidshandicap worden beschouwd.

De taak van de arts is in de kern om zo objectief mogelijk de bij betrokkene vastgestelde mogelijkheden en beperkingen vast te stellen, expliciet ter wille van de daarna volgende vaststelling van het arbeidshandicap en de daarop gerichte faciliteiten. Als een beperking in deze zin is op te vatten datgene wat iemand niet meer kan wat hij voor het ontstaan van de klachten wel kon of wat een gezonde soortgelijke zonder het betreffende gebrek wel kan.

c. aanzienlijk verhoogde risico's

In twee gevallen echter kan een arts reeds zelf tot het oordeel komen dat een persoon arbeidsgehandicapt is. De eerste situatie waarin de arts een arbeidshandicap kan vaststellen is die waarin op het moment van keuring geen beperkingen bij het verrichten van arbeid bestaan, doch er wel een grote mate van waarschijnlijkheid is dat betrokkene een aanzienlijk verhoogd risico op ziekte of gebreken in de toekomst heeft. In het algemeen zal de arts daar geen individuele voorspellingen over kunnen doen, maar zal hij zijn oordeel moeten baseren op interpretatie van statistische gegevens. Het is de bedoeling dit criterium uitsluitend op die aandoeningen te betrekken, waarvan een ernstige progressie binnen de termijn van enkele jaren vaststaat. Het criterium is het biologische verloop van de aandoening en niet het veel moeilijker in te schatten verloop van de beperkingen in functioneren. Dat kan bijvoorbeeld het geval zijn bij bepaalde genetische aandoeningen, stofwisselingsziekten, spierziekten, infectieziekten en sommige progressieve neurologische aandoeningen en vormen van kanker. Anders gezegd: het betreft hier dus relatief zeldzame en duidelijke uitzonderingssituaties die betrekking hebben op ziekten met een sterk invaliderend verloop binnen enkele jaren of aanmerkelijke verkorting van de levensverwachting vóór het 65^e levensjaar.

Het is daarom niet de bedoeling dat veel voorkomende, in het algemeen vaak op wat op langere termijn progressieve aandoeningen als hart- en vaatziekten, diabetes, artrose, reuma, psychiatrische aandoeningen en dergelijke onder dit criterium te vatten. Wel kunnen ook dan individuele gevallen toch aan het strikte criterium voldoen zoals in voorkomende gevallen zal blijken. De arts kan dus vrijwel nooit alléén maar op grond van de diagnose een arbeidshandicap aannemen of uitsluiten.

Vanwege de gevoeligheid van de materie is het juist in deze omstandigheden van veel belang dat de betrokkene zélf op deze gronden expliciet kenbaar maakt, als arbeidsgehandicapt beschouwd te willen worden. Het initiatief zal dus nadrukkelijk van betrokkene en niet van derden – Arbeidsvoorziening, werkgevers, behandelend artsen, sociale verzekering, GGD, arbodienst – moeten uitgaan.

Tijdens de Kamerbehandeling van de Wet REA is voorts de aandacht gevestigd op de specifieke problemen van personen met een sterk verhoogd risico. Algemeen bleek men te voelen voor de suggestie van de

Gehandicaptenraad om voor mensen met een progressieve aandoening of een sterk wisselend ziektebeeld een verlenging van de (reeds tot vijf jaar verlengde) termijn van artikel 29b Ziektewet met (bijvoorbeeld) vijf jaar mogelijk te maken. Een motie van die strekking van het lid Van Nieuwenhoven werd met algemene stemmen aanvaard. Met name voor personen met een progressief verlopende ziekte kan het probleem optreden, dat zij op zich wel enkele jaren goed kunnen presteren en verdienen, en in die periode dus als een gewone werknemer kunnen worden beschouwd, doch dat op termijn hun vooruitzichten met betrekking tot het ziekteverzuim (en invalideringsrisico) onverminderd slecht blijven. Dit kan hun arbeidsmarktkansen belemmeren. In dit besluit wordt derhalve voor de groep werknemers met een aanzienlijk verhoogd risico de mogelijkheid geschapen voor verlenging van de vijfjaarsperiode. Dit houdt in dat voor het einde van de vijfjaarsperiode wordt bezien of de aandoening die reden was om een persoon als een verhoogd risico te beschouwen nog steeds aanwezig is. Is dit het geval dan wordt de overname van de loondoorbetalingsverplichting met vijf jaar verlengd. Tevens wordt in deze amvb geregeld dat voor de betrokken werknemers de verlenging van de no-riskpolis van de WAO mogelijk is (de artikelen 75c en 76f WAO). Een werkgever die een werknemer in dienst neemt wiens aandoening als een sterk verhoogd risico moet worden beschouwd krijgt dus geen premieopslag WAO opgelegd als betrokkene arbeidsongeschikt wordt, zolang het verhoogde risico aan de orde is.

d. aanmerkelijk verlies van prestatievermogen

Een tweede situatie waarin uitsluitend op grond van een medisch oordeel tot een arbeidshandicap besloten kan worden, is wanneer de arts vaststelt dat er sprake is van een zeer duidelijk verlies aan prestatievermogen van betrokkene, indien een persoon evident niet in staat is om meer dan 75 % van normaal voltijds te functioneren. Het dient daarbij te gaan om verminderd functioneren in welke reguliere arbeid dan ook (bijvoorbeeld wegens tempoverlies, arbeidsduurbeperving, verlies van zelfredzaamheid, medische behandeling, extreem hoog ziekteverzuim). Het verlies aan prestatievermogen dient het gevolg te zijn van ziekte of gebreken. Indien dit uitsluitend het gevolg is van de leeftijd van betrokkene, kan dit niet als grond voor een arbeidshandicap gelden.

Personen van wie kan worden vastgesteld dat zij in ieder geval minder dan 75% kunnen functioneren kunnen zonder meer als arbeidsgehandicapt worden beschouwd. De beperkingen spreken dan voor zich en het heeft geen zin de arbeidsmarktkansen van die groep personen verder in kaart te brengen. De vraag naar het evident verminderd functioneren is een efficiency-maatregel: de 75% is geen harde grens. Indien er twijfel bestaat zal men het beslisschema verder moeten doorlopen. Voor het gemeentelijk traject is van belang dat naar verwachting een aantal personen die thans op medische gronden op basis van artikel 107 ABW worden vrijgesteld van de sollicitatieplicht in deze categorie van personen zouden kunnen vallen.

e. het oordeel van de arbeidsdeskundige

In de volgende fase van het proces is het aan de arbeidsdeskundige te bepalen wat de mogelijkheden van de betrokken persoon zijn om werk te verrichten. Bij de uvi's wordt – in het kader van de arbeidsongeschiktheidskeuring – daarbij gebruik gemaakt van het geautomatiseerde functie-informatiesysteem, het FIS. Dit systeem zal binnenkort ook bij de arbeidsvoorzieningsorganisatie en gemeenten ter beschikking kunnen komen. Uitgangspunt bij het aangeven van de arbeid die een persoon nog kan verrichten is dat het daarbij moet gaan om concrete functies, waarvan de belasting zorgvuldig in kaart is gebracht.

Het FIS is echter wel een hulpmiddel dat niet verabsoluteerd moet worden. Niet voor alle te beoordelen personen zal het systeem bruikbaar zijn, en ook overigens dient er verstandig mee te worden omgegaan: welke functies er ook door de computer worden gesuggereerd, het is aan de arbeidsdeskundige om te bepalen of die functies voor de individuele persoon een reële optie zijn.

f. persoonlijke voorzieningen

Ook voor de arbeidsdeskundige geldt dat van bepaalde personen kan worden aangenomen dat zij als arbeidsgehandicapt moeten worden beschouwd. Indien de arbeidsdeskundige constateert dat er voor een bepaalde persoon voorzieningen nodig zijn om hem arbeid van welke aard dan ook te laten verrichten, mag een arbeidshandicap worden aangenomen. In deze fase van de beoordeling gaat het om algemene, aan de werknemer verbonden voorzieningen, zoals vervoersvoorzieningen, doventolk etc, die worden verstrekt op basis van artikel 31 van de Wet REA. Het spreekt voor zich dat voor een persoon die in alle situaties ondersteuning nodig heeft het niet noodzakelijk is om geschikte arbeid en arbeidsmarktkansen te duiden.

Indien deze vraag echter negatief wordt beantwoord zullen de hiervoor geschetste individuele mogelijkheden van betrokkene in kaart moeten worden gebracht. Daarbij dient onderscheid te worden gemaakt tussen personen die werk hebben en personen die dit niet hebben. Allereerst zal aandacht worden besteed aan werknemers.

3. Het arbeidsgehandicapt begrip bij werknemers

a. Algemeen

Bij de beoordeling van personen die nog werk hebben dient een aantal zaken in het oog te worden gehouden. De eerste is dat het hier gaat om personen met de beste kansen om gereïntegreerd te worden. Verreweg de meeste herplaatsingen vinden plaats bij de eigen werkgever. Dat op zich is een argument voor een daadwerkelijke ondersteuning van de werkgever. Anderzijds gelden evenzeer de uitgangspunten van de Wulbz en Pemba: de werkgever is financieel aansprakelijk voor de ziekte en arbeidsongeschiktheid die zijn bedrijf genereert, en dus ook in eerste instantie ook zelf verantwoordelijk voor de reïntegratie van zijn zieke werknemers. De prikkels uit Wulbz en Pemba moeten in algemene zin voldoende zijn om een werkgever tot het gewenste gedrag aan te zetten. Vanuit de Wet REA wordt alleen ondersteuning verleend, indien de werkgever zich extra inspanningen getroost voor een zieke werknemer. Indien dit het geval is moet het instrumentarium snel en zonder bureaucratie ter beschikking worden gesteld. Een punt dat daarbij wel de aandacht verdient is de handhaafbaarheid van de regelingen. Met name door de Eerste Kamer is er uitdrukkelijk op gewezen dat de werkgever ook veel manipulatiemogelijkheden heeft met betrekking tot zijn inspanningen: de grote financiële voordelen die voor een werkgever verbonden zijn aan de reïntegratie van zijn arbeidsgehandicapte werknemers dienen hem niet te gemakkelijk ter beschikking te worden gesteld, willen de uitgangspunten van Wulbz en Pemba niet te zeer ondermijnd worden. De definitie van het begrip arbeidsgehandicapte werknemer is ook daarom van veel belang, omdat het niet de bedoeling is om werkgevers – bijvoorbeeld via de premiekwijtscheldings- en kortingsregeling – te belonen voor het in dienst hebben of houden van arbeidsongeschikten of arbeidsgehandicapten. Indien een werknemer arbeidsongeschikt wordt is dit juist een feit waarvoor hij op basis van Pemba een premieopslag opgelegd krijgt. Waar het om gaat is dat beloning eerst aan de orde komt indien de

werkgever initiatieven ontwikkelt om de werknemer daadwerkelijk te reïntegreren. Bij het vaststellen of er sprake is van een arbeidsgehandicapte werknemer dienen dan ook de feitelijke omstandigheden, het functioneren en de mogelijkheden van de werknemer binnen het bedrijf te worden meegewogen.

b. kan de werknemer de eigen of andere arbeid nog verrichten?

De eerste vraag die dient te worden beantwoord is of de werknemer nog in staat is zonder meer de eigen of andere arbeid bij zijn werkgever te verrichten. In een situatie waarin iemand wel beperkingen heeft, doch deze hem niet belemmeren de eigen arbeid te verrichten, is van een arbeidshandicap geen sprake. Hierbij moet men bijvoorbeeld denken aan gevallen waarin een werknemer ten gevolge van een arbeidsconflict ziek is, doch waarin hij op een andere afdeling binnen het bedrijf gewoon kan functioneren.

Indien het mogelijk is dat een werknemer binnen een bedrijf zonder meer andere arbeid kan verrichten is evenmin een arbeidshandicap aanwezig. Het betreft hier bijvoorbeeld gevallen waarin een werknemer een bepaald aspect van een functie niet meer kan verrichten, die bij een andere invulling van die functie geen probleem meer behoeven te vormen. Het kan hier ook gaan om situaties waarin een werknemer geheel andere functies kan verrichten, zonder dat daarvoor omscholing van de werknemer of aanpassing van de werkplek noodzakelijk is.

c. kan de eigen arbeid nog met voorzieningen worden verricht?

Indien het duidelijk is dat de werknemer de eigen arbeid of andere arbeid niet zonder meer kan verrichten, dient te worden beoordeeld of het niet mogelijk is dat hij met behulp van voorzieningen in staat kan worden gesteld de eigen arbeid te verrichten. Voor deze situatie bestaat in de Wet REA een aparte regeling, artikel 15, die te vergelijken is met de voorzieningenverstrekking zoals die voorheen in de AAW geregeld was. Indien een voorziening tot behoud van de eigen arbeid wordt verstrekt, wordt de werknemer als arbeidsgehandicapt beschouwd: dat betekent dat de werkgever bijvoorbeeld aanspraak kan maken op de premievrijstellings- en kortingsregeling van de WAO. Een herplaatsingsbudget of een pakket op maat worden echter niet verstrekt. Alle kosten van de werkgever worden immers reeds op basis van artikel 15 Wet REA verstrekt. Wel betekent het feit dat de betrokken werknemer als arbeidsgehandicapt wordt beschouwd, dat – indien hij van betrekking verandert – een andere werkgever wel voor het volledige REA-instrumentarium in aanmerking kan komen.

d. een extra inspanning van de werkgever?

Indien voorzieningen niet aan de orde zijn dient de vraag te worden beantwoord of voor de werkhervatting van de werknemer een nieuwe functie moet worden gecreëerd, die maakt dat een extra inspanning van de werkgever noodzakelijk is, die de normale werksituatie overstijgt. De reden van deze vraagstelling is gelegen in de volgende overweging. Op basis van de wet kan een herplaatsingsbudget of een pakket op maat worden toegekend aan de werkgever die een bij hem in dienst zijnde werknemer in een andere functie plaatst. Maar de vraag of een werknemer arbeidsgehandicapt is, is juist afhankelijk van de werkzaamheden die de betrokken werknemer placht te verrichten. Met andere woorden: de vraag naar het bestaan van een arbeidshandicap, en de vraag of een nieuwe functie gecreëerd wordt, kunnen niet los worden gezien van elkaar.

Voorts is er – met name bij de Eerste Kamer behandeling van de wet – op gewezen dat het bijzonder moeilijk zal zijn te definiëren wat onder een andere functie moet worden verstaan.

Nu is het inderdaad juist dat deze vraag in abstracto niet kan worden beantwoord, doch wanneer de werknemer in het complex van zijn werksituatie wordt beschouwd, in het concrete geval dus, kan gemakkelijker worden aangegeven of sprake is van wezenlijk andere arbeid. Door de nadruk te leggen op de feitelijke werkzaamheden die betrokkene gaat verrichten, en of die werkhervatting extra inspanningen vergt of extra belasting voor de werkgever betekent, komt men tot de kern van het arbeidsgehandicaptebegrip binnen een dienstbetrekking. Een positief antwoord op de vraag of voor de werkhervatting van betrokkenen een extra inspanning van de werkgever nodig is die de normale werksituatie overstijgt leidt er dan toe dat de werknemer arbeidsgehandicapt wordt verklaard, en dat de werkgever aanspraak kan maken op het REA-instrumentarium, inclusief het herplaatsingsbudget of het pakket op maat. Door deze benadering wordt voorkomen dat er in het kader van het herplaatsingsbudget moeilijke discussies ontstaan óf een werkgever een andere functie heeft gecreëerd. Het herplaatsingsbudget wordt dus niet «zomaar», zonder toetsing, verstrekt: de werkgever, daarbij ondersteund door zijn arbodienst – die ook tevens het Lisv adviseert – zal op aannemelijke wijze moeten aangeven dat er sprake is van een aanmerkelijke wijziging van de werkzaamheden.

Wat is nu zo'n andere functie, en wat zijn die extra inspanningen die werkgever moet verrichten?

Ook hier geldt weer dat het één veelal niet gedacht kan worden zonder het ander. Functiewijziging gaat veelal gepaard met omscholing naar een ander beroep, het creëren van een andere functie impliceert ook het veranderen van de werkzaamheden van andere werknemers, het aanpassen van een *bestaande* andere functie aan de beperkingen van de werknemer gaat meestal ook niet zonder veranderingen in het werkproces gepaard. Het treffen van voorzieningen, zoals bedoeld in artikel 1b van dit besluit, het delen of verdelen van een functie, het geven van extra werkbegeleiding, zijn alle voorbeelden van activiteiten waarvan sprake moet zijn om extra inspanningen aannemelijk te maken. Bezien vanuit die optiek zal het in de praktijk niet bijzonder moeilijk zijn om aan te geven dat er activiteiten zijn die de «normale» reïntegratieactiviteiten van werkgevers te boven gaan. Is dit het geval, dan moet de werknemer als arbeidsgehandicapt worden beschouwd. Hiervoor is dus geen zware procedure noodzakelijk. De arbodienst kan, op basis van hetgeen reeds bekend is over de werknemer en diens arbeidssituatie, aangeven of een wezenlijke wijziging van diens werkzaamheden vereist is.

Op grond van het bovenstaande moge het duidelijk zijn dat een kenmerk van het arbeidsgehandicaptebegrip bij werknemers is dat die aanduiding sterk gebonden is aan de mogelijkheden die voor betrokkene binnen het bedrijf bestaan, en de activiteiten die zijn werkgever voor hem ontplooit. Indien er binnen het bedrijf waar de werknemer werkzaam is weinig of geen herplaatsingsmogelijkheden bestaan, dan is betrokkene niet arbeidsgehandicapt ten opzichte van zijn werkgever: het is heel goed mogelijk dat er bij de betrokken werknemer objectief gesproken sprake is van een arbeidshandicap, doch binnen zijn bestaande dienstbetrekking wordt hij niet als zodanig beschouwd. Zijn werkgever kan dan ook geen aanspraak maken op het REA-instrumentarium of de premiekortings- en vrijstellingsregeling van de WAO. Indien de werknemer ontslagen wordt, of zelf ander werk vindt, kan hij vanzelfsprekend wel (alsnog), op grond van de hierna volgende beschrijving van het arbeidsgehandicaptebegrip bij niet-werknemers, als arbeidsgehandicapt worden beschouwd. In het

beslisschema wordt met een stippellijn aangegeven dat bij een negatief oordeel over het bestaan van een arbeidshandicap binnen een dienstbetrekking, de tweede kolom van het schema kan worden gevolgd.

Tot slot zij, wellicht ten overvloede, nog gemeld dat niet als arbeidsgehandicapt moet worden beschouwd de persoon die weliswaar lijdt aan ziekten of gebreken, doch die overigens thans normaal functioneert. Dat geldt ook indien voor betrokkene in het verleden wellicht een voorziening is verstrekt, doch waar deze reeds langer dan vijf jaar geleden werd beëindigd. Het feit dat iemand in het (verre) verleden ten gevolge van ziekte of gebreken beperkt is geweest in zijn functioneren is niet voldoende om een arbeidshandicap aan te blijven nemen.

4. Het arbeidsgehandicaptbegrip bij niet-werknemers

a. Algemeen

De beoordeling van niet-werknemers verloopt langs een enigszins ander stramien, omdat hier niet het referentiepunt van de eigen arbeid bestaat, terwijl ook de vraag of er sprake is van een andere functie niet van belang is. Er wordt in meer algemene termen naar de kansen en mogelijkheden van de betrokken persoon gekeken. Om de kern van het arbeidsgehandicaptbegrip hier nog eens te parafraseren: het gaat er om vast te stellen welke soorten arbeid de betrokken persoon met zijn beperkingen nog kan verrichten, en hoe groot de kans is dat hij in de voor hem geschikte functies ook daadwerkelijk werk kan vinden. In het vervolg van deze paragraaf wordt uitgegaan van personen die zijn aangewezen op het vinden van arbeid in dienstbetrekking. Ook voor zelfstandigen kan echter een arbeidsgehandicaptetoets noodzakelijk zijn. Voor deze groep personen dient in principe het beslisschema voor niet-werknemers te worden gevolgd, met dien verstande dat bij beantwoording van de hierna toe te lichten vraag welke arbeid betrokkene nog kan verrichten rekening gehouden moet worden met zijn arbeid als zelfstandige.

b. welke arbeid is betrokkene nog in staat om te verrichten?

De – door een arbeidsdeskundige te beantwoorden – vraag welke arbeid betrokkene nog in staat is te verrichten laat zich splitsen in twee subvragen:

- wat zijn de actuele bekwaamheden van de cliënt, en
- welke arbeid op welk niveau is geschikt te achten voor betrokkene?

Met beantwoording van de eerste vraag moet men derhalve de kennis, vaardigheden en ervaring van betrokkene in beeld brengen. Het gaat daarbij om zijn actuele bekwaamheden. Daarbij dient bijvoorbeeld rekening gehouden te worden met het verlies aan vaardigheden gedurende een lange periode van ziekte en het niet meer actueel zijn van bepaalde ooit behaalde opleidingen.

Bij beantwoording van de tweede vraag zij ter toelichting opgemerkt dat vooral gekeken moet worden naar het niveau van opleiding van betrokkene. In principe dient dit te worden afgezet tegen alle in Nederland beschikbare arbeid. Dat betekent dat voor hoogopgeleiden een groter deel van de arbeidsmarkt bij de beoordeling betrokken kan worden dan voor laagopgeleiden met vergelijkbare beperkingen. Het begrip passende arbeid krijgt voor het doel van de vaststelling van het arbeidshandicap dus een veel bredere strekking en werking: ten eerste omdat het hier gaat om personen die veelal al langere tijd werkloos zijn, en voor wie alle arbeid toch al passend is, ten tweede omdat het zal gaan om personen die hun oude beroep, op het oude niveau, niet meer kunnen verrichten, zodat

het hoe dan ook gewenst is om over de grenzen van het oude beroep heen te kijken.

De actuele bekwaamheden van betrokkene afgezet tegen de voor hem beschikbare en reëel voorkomende functies leiden tot een bepaald soort en aantal functies die betrokkene nog kan verrichten. Op dit moment vindt – als het om de uvi's gaat – een «afsplitsing» plaats van de arbeidsongeschiktheidskeuring. Bij de WAO-keuring wordt vastgesteld welk inkomen betrokkene met de geduide functies zou kunnen verkrijgen, en komt men tot een oordeel over de mate van arbeidsongeschiktheid. Bij de arbeidsgehandicaptetoets zal verder moeten worden onderzocht wat de mogelijkheden van betrokkene zijn om de voor hem geschikte arbeid te verkrijgen. Daarbij is het wellicht gewenst om meer functies te duiden dan voor de arbeidsongeschiktheidskeuring noodzakelijk zijn, en ook om die functies op een hoger abstractieniveau weer te geven. In het kader van de arbeidsongeschiktheidskeuring is het noodzakelijk dat de beperkingen van betrokkene worden gerelateerd aan concrete individuele functies; bij het verkrijgen van arbeid is het belangrijker dat een persoon in staat moet worden geacht bepaalde beroepen uit te oefenen.

c. zijn er voor betrokkenen voorzieningen nodig?

Alvorens te komen tot een inschatting van de arbeidsmarktkansen van betrokkene, dient te worden nagegaan of betrokkene de voor hem geduide functies zonder meer kan verrichten, of dat er wellicht voorzieningen of maatregelen nodig zijn. Nu worden er in het keuringsproces geen functies geduid die de betrokkene zonder voorzieningen niet zou kunnen verrichten, maar indien het duidelijk is dat er ook in de geduide functies fysieke maatregelen nodig zijn, bijvoorbeeld in de vorm van een aanpassing van de werkplek (toegankelijkheid voor rolstoelen bijvoorbeeld) kan dat aanleiding zijn betrokkene op die grond alleen als arbeidsgehandicapt te beschouwen. Ook indien duidelijk is dat de mogelijkheden tot het verrichten van arbeid door betrokkene met voorzieningen aanzienlijk worden verruimd kan betrokkene als arbeidsgehandicapt worden beschouwd. Het gaat hier om voorzieningen als bedoeld in artikel 1b van het besluit; omscholing is in dit verband geen voorziening. Met name voor gemeenten – maar ook andere organen krijgen met die vraag te maken – dient bij een bevestigend antwoord op de vraag naar de noodzaak van voorzieningen de vervolgvraag te worden gesteld of die voorzieningen zijn te realiseren binnen een normale werkomgeving. Luidt het antwoord daarop bevestigend dan is betrokkene arbeidsgehandicapt, luidt het antwoord hierop ontkennend, dan is hij mogelijk geïndiceerd voor de WSW (en op grond daarvan ook arbeidsgehandicapt).

Voorts is de situatie nog denkbaar dat wordt vastgesteld dat een persoon geen voorziening behoeft, hij ook overigens niet arbeidsgehandicapt wordt bevonden, maar hij uiteindelijk wel werk vindt waarin een voorziening nodig blijkt te zijn. Teneinde te voorkomen dat zo iemand niet wordt aangenomen zal betrokkene dan alsnog arbeidsgehandicapt moet worden verklaard, omdat blijkt bij nader inzien voor passende arbeid toch een voorziening nodig is.

d. de arbeidsmarktkansen

Zijn voor betrokkene geen voorzieningen nodig dan geldt voor de betrokken persoon dat hij ondanks zijn beperkingen in voor hem geschikte arbeid qua krachten, bekwaamheden en niveau voltijds en met een normale prestatie kan functioneren. Met ander woorden: in theorie kan betrokkene op gelijke voet met andere werklozen solliciteren naar voor hem geschikte functies, en zou hij gelijke kansen moeten hebben om die

functies te kunnen verkrijgen. In de praktijk echter blijkt dit niet zo eenvoudig te liggen. Het feit dat betrokkene nog bepaalde beperkingen heeft, ook al belemmeren die hem niet bij zijn concrete werkzaamheden, schrikt werkgevers af.

Dat is ook de reden van het bestaan van de term arbeidsgehandicapte. Nu zou men kunnen overwegen alle werklozen met functionele beperkingen als arbeidsgehandicapt te beschouwen. De verdiscontering van de werkloosheid bij arbeidsongeschikten, die in 1987 is afgeschaft, zou dan onder een ander etiket terugkomen. Om verschillende redenen is dit ongewenst. Niet alleen zou dit het verkeerde signaal zijn aan alle betrokken personen en hun potentiële werkgevers, maar ook zou een dergelijke categorische aanduiding van arbeidsgehandicapten niet reëel zijn. Duizenden personen met medische beperkingen, zowel «afgeschatte» WAO'ers als bijstandsgerechtigden vinden jaarlijks gewoon werk, ook zonder het REA-instrumentarium. Het zou onjuist zijn deze personen te «belasten» met een aanduiding als arbeidsgehandicapte. Voorzover zij dan toch werk vinden, zou het instrumentarium van de Wet REA ten onrechte worden toegepast, en een te gemakkelijke categoriale aanduiding van arbeidsgehandicapten zou ook leiden tot verdringing van personen die de steun van de Wet REA juist nodig hebben. Er dient dus een nadere aanduiding plaats te vinden binnen de groep personen die ondanks hun beperkingen gewoon kunnen werken.

Nu is het niet mogelijk om een directe relatie te leggen tussen de beperkingen van een persoon, en diens positie op de arbeidsmarkt. Die beperkingen zijn immers voor het werk dat hij kan verrichten niet relevant. Er wordt bij deze beoordeling derhalve van uitgegaan, dat het hebben van medische beperkingen tot een achterstand leidt ten opzichte van andere werkzoekenden, maar dat dit alleen niet voldoende is om een arbeids handicap aan te nemen. De vraag is hoe groot die achterstand is. Er is namelijk ook bij personen met beperkingen een groot verschil in de kansen om snel werk te vinden. Iemand kan ernstige fysieke beperkingen hebben, maar als hij bijvoorbeeld IT'er is, zijn zijn kansen op het vinden van werk – ieder geval tot het jaar 2000 groot. Dit voorbeeld mag ook aangeven hoe de positie van arbeidsgehandicapten wordt beïnvloed door de vraag op de arbeidsmarkt. Anderzijds, indien iemand met beperkingen geschikt wordt bevonden voor arbeid waarvoor ook een groot aanbod van «gezonde» werkzoekenden bestaat, zijn diens kansen op de arbeidsmarkt, zonder omscholing of intensieve begeleiding, zeer beperkt.

De laatste vraag die bij arbeidsgehandicaptetoets dan ook zal moeten worden beantwoord is of de individuele persoon een goede kans heeft om de voor hem geschikte arbeid te verkrijgen. Immers, indien een persoon dank zij een goede opleiding of een gewild beroep, ondanks zijn beperkingen, toch relatief gemakkelijk werk kan vinden, valt hij niet onder de hoofdvoorwaarde om als arbeidsgehandicapte te worden beschouwd, namelijk «het hebben van belemmeringen bij het vinden van arbeid». Om het arbeidsgehandicapt begrip zuiver te houden is het dus noodzakelijk die personen met beperkingen van medische aard daarvan uit te zonderen die gezien hun beroep en werkervaring en de relatie van deze punten met de actuele arbeidsmarkt wel degelijk nog goede kansen hebben om werk te vinden. Om tot dit oordeel te kunnen komen is inzicht gewenst met betrekking tot de actuele arbeidsmarktsituatie, in relatie tot het perspectief van de voor betrokkene geschikte arbeid. Daarbij kan gebruik worden gemaakt van onderdelen van de landelijk uniforme methode van fase-indeling, zoals die in het kader van SWI is ontwikkeld, de Kansmeter.

Deze methode van fase-indeling komt per 1 juli beschikbaar en zal – op basis van een ministeriële regeling – per 1 januari 1999 verplicht worden toegepast door alle bij SWI betrokken uitvoeringsorganen. Nu is het

uitdrukkelijk niet de bedoeling om de Kansmeter in zijn geheel te gebruiken bij het vaststellen van een arbeidshandicap, of de uitvoering van SWI te belasten met een deel van de arbeidsgehandicaptetoets. De kansmeter is in de eerste plaats een instrument bij de intake van werkzoekenden om een eerste selectie van hun kansen op de arbeidsmarkt te maken. Blijkt bij de reguliere intake dat er mogelijk sprake is van een arbeidshandicap, dan dient de arbeidsmarktpositie van betrokkene juist nader bepaald te worden. Het toepassen van de gehele Kansmeter zou dus tot een cirkelredenering leiden. Men dient dus de fase-indeling en het vaststellen van het arbeidshandicap niet te verwarren. Eerst dient te worden vastgesteld of er een arbeidshandicap is, pas daarna wordt betrokkene, al dan niet als arbeidsgehandicapte, ingedeeld in een fase. Waar het om gaat is dat de instantie die de arbeidsgehandicaptetoets uitvoert gebruik maakt van onderdelen van de Kansmeter waarin het reëel arbeidsmarktperspectief wordt bepaald, namelijk de vragen 7a en 7b van de Kansmeter. In het kader van vraag 7a worden de arbeidsmarkt-kwalificaties van de te bemiddelen persoon – ook cijfermatig – in kaart gebracht, en afgezet tegen de regionale arbeidsmarktsituatie. Voor de bepaling van het beroepsperspectief kan gebruik worden gemaakt van informatie over het «arbeidsmarktperspectief voor beroepen», zoals dit bij Arbeidsvoorziening in gebruik is (als bijlage gevoegd bij de Kansmeter).

Per regio wordt daarin het volgende weergegeven:

- het perspectief van beroepen, uitgedrukt in een getal tussen nul en honderd; nul betekent dat het perspectief minimaal is, honderd betekent dat het perspectief maximaal is;
- het aantal personen waaruit de referentiegroep bestaat;
- de differentiatie van het perspectief naar leeftijdsklassen.

Bij de arbeidsgehandicapte toets zal moeten worden aangegeven wat het beroepsperspectief van betrokkene is in vergelijking tot personen zonder enige belemmering. Wanneer sprake is van een ruim vacatureaanbod voor bepaalde beroepen dan zal, naar verwachting, ook een sollicitant met voor de functie irrelevante beperkingen snel worden geselecteerd, maar is sprake van een beperkt vacatureaanbod dan kan voor die persoon toch sprake zijn van belemmeringen bij het vinden van arbeid, omdat hij te veel concurrentie ondervindt van gegadigden zonder enige beperking.

Voor de uitspraak hierover kan, bij toepassing van de informatie inzake het beroepsperspectief, worden uitgegaan van de volgende vuistregels. Scoort een beroep:

- 100-75 punten =het beroepsperspectief goed
- 75-50 punten =het beroepsperspectief redelijk
- 50-25 punten =het beroepsperspectief matig
- 25-0 punten =het beroepsperspectief slecht.

Het hebben van een goed beroepsperspectief garandeert echter nog niet dat betrokkene ook goede kansen heeft op de arbeidsmarkt: het feit dat een persoon lijdt aan een bepaalde aandoening brengt vaak met zich dat hij een achterstand heeft opgelopen ten opzichte van vergelijkbare «gezonde» werknemers. Luidt de conclusie dat het beroepsperspectief van een bepaald beroep op zich goed is, dan dient derhalve te worden bezien of de arbeidsmarktqualificaties (opleiding en werkervaring van betrokkene) toereikend zijn (vraag 7b). Bij vraag 7b worden de noodzakelijke opleiding en werkervaring (geschoold of ongeschoold, schoolverlater of werkervaring) van betrokkene in beeld gebracht, en wordt daaraan een waarde toegekend. Ook hier is een score mogelijk van goed, redelijk, matig en slecht. Indien de uit de toe te kennen waarden blijkt dat naast het beroepsperspectief ook de arbeidsmarktqualificaties van betrokkene goed zijn, dan moet hij niet als arbeidsgehandicapt worden beschouwd.

Verondersteld kan dan worden dat zijn beperkingen hem niet in overwegende mate zullen belemmeren bij het vinden van werk, gezien de goede kansen die hij in het algemeen heeft. Betrokkene moet dan als werkloos worden beschouwd. Als zodanig komt hij in aanmerking voor de basisdienstverlening van de CWI's en arbeidsvoorziening. Eerst dan zal pas de eigenlijke fase-indeling aan de orde komen. Daarbij zou nog kunnen blijken dat er andere redenen zijn die maken dat betrokkene minder kansen op de arbeidsmarkt heeft (sollicitatiegedrag, het hebben van een zorgtaak, leeftijd, etniciteit) die maken dat extra ondersteuning met het instrumentarium voor werklozen nodig is. Arbeidsgehandicapt is betrokkene dan echter niet.

Wanneer de betrokkene redelijk tot slecht scoort op het punt van het beroepsperspectief of de arbeidsmarktqualificaties, dan dient hij als arbeidsgehandicapt te worden beschouwd. Verondersteld kan dan worden dat zijn achterstand op één van deze twee punten, gecombineerd met zijn medische beperkingen hem in overwegende mate zullen belemmeren bij het vinden van werk en dat hij behoefte heeft aan ondersteuning vanuit het REA-instrumentarium. Het predikaat arbeidsgehandicapt is dan op zijn plaats. Betrokkene ontvangt hieromtrent een beschikking van het Lisv, de Arbeidsvoorzieningsorganisatie of de gemeente. Indien betrokkene valt onder een uvi, zal deze hem doorzenden naar de Arbeidsvoorzieningsorganisatie voor een kwalificerende intake. Daarbij wordt dan tevens de reïntegratievisie van de uvi opgesteld, waarin de opvatting van de uvi omtrent de mogelijkheden van reïntegratie van de betrokken arbeidsgehandicapte wordt gegeven, een aanduiding van de vastgestelde functionele beperkingen en fysieke en psychische belastbaarheid van de cliënt alsmede een indicatie van de fase-indeling. Het reïntegratieproces kan dan beginnen.

Tot slot nog een opmerking. Het betreft hier een geheel nieuw soort beoordeling, die in de praktijk zijn waarde zal moeten bewijzen. Dat betekent dat de ontwikkelingen met betrekking tot dit besluit met extra aandacht zullen worden gevolgd. Op korte termijn zal duidelijk moeten worden of de hier gekozen benadering van de arbeidsgehandicaptetoets effectief is, dat wil zeggen: of de toets voldoende onderscheidend vermogen heeft of dat nog nieuwe beoordelingsinstrumenten ontwikkeld zullen moeten worden. Alleen de praktijk zal dit kunnen aantonen. Voorts zal de aanpak van de arbeidsgehandicapteproblematiek alleen maar succesvol kunnen zijn, indien alle betrokken instellingen goed met elkaar samenwerken. Dat betekent dat er goede nadere werkafspraken zullen moeten worden gemaakt, dat de gegevensuitwisseling tussen de verschillende organisaties vlot moet verlopen (bijvoorbeeld het gebruik van elkaar geautomatiseerde systemen en een voor alle partijen bruikbare registratie van personen die als arbeidsgehandicapt moet worden beschouwd). Ook dit dient in eerste instantie in de praktijk vorm gegeven te worden.

Mocht blijken dat op deze punten nog nadere regels nodig zijn dan zal dit besluit daaraan alsnog worden aangepast.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
A. P. W. Melkert

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
F. H. G. de Grave

Bijlage 3

Nota Arbo-convenanten nieuwe stijl

Vergaderjaar 1998–1999

26 375

Arboconvenanten

Nr. 1

BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

's-Gravenhage, 15 januari 1999

Bijgaand treft u aan de nota «Arboconvenanten nieuwe stijl: beleidsstrategie voor de komende vier jaar (1999–2002)». Een nota over dit onderwerp heb ik u op 16 november jl. toegezegd bij de aanbieding van de Arbobalans (ARBO/ATB/98/34723).

De nota zoals deze thans voor u ligt geeft per hoofdstuk antwoord op de volgende vijf vragen: (1) waarom convenanten, (2) voor welke arbeidsrisico's, (3) met welke bedrijfstakken, (4) onder welke voorwaarden, en (5) hoe komen ze tot stand. Hieronder belicht ik voor u enkele belangrijke aandachtspunten.

In het regeerakkoord is aangekondigd dat het arbobeleid zal worden geïntensiveerd. Het bedrag dat met de intensivering van het arbobeleid is gemoeid zal geleidelijk oplopen: 25 miljoen gulden in 1999, 50 miljoen gulden in 2000, 75 miljoen gulden in 2001 en 100 miljoen in 2002. Het kabinet geeft hiermee een belangrijke impuls aan verbetering van de arbeidsomstandigheden en daarmee ook aan de preventie van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid.

Een belangrijk deel van genoemde financiële middelen zal worden aangewend ten behoeve van de totstandkoming van arboconvenanten van de overheid met sociale partners. Het gaat daarbij om 14 miljoen in 1999, 27,5 miljoen in 2000, 42 miljoen in 2001 en 77,5 miljoen in 2002 als maximale bijdrage van de overheid over die periode. De meerkosten van de convenanten worden gedragen door de sociale partners. In het Plan van aanpak WAO (SV/WV/99/387) wordt ingegaan op andere hoofdlijnen in het preventief beleid in samenhang met de ombuiging in de arbeidsongeschiktheidsuitgaven die in het regeerakkoord is afgesproken.

Bij de effectuering van preventief arbobeleid acht ik samenwerking met – en zelfwerkzaamheid van – sociale partners essentieel. Ik ben daarom verheugd dat werkgevers en werknemers met het kabinet in het najaars-

overleg overeenstemming hebben bereikt over een gezamenlijke aanbeveling ter ondersteuning van de arboconvenanten nieuwe stijl.

Aan dit belangrijke signaal voor sociale partners en andere betrokkenen op bedrijfstakniveau zal met inzet van voorlichting ruime bekendheid worden gegeven. Beoogd wordt het thema arbeidsomstandigheden – en de financiering van arbobeleid op bedrijfstakniveau – een reguliere plaats te laten krijgen in het CAO-overleg in de verschillende bedrijfstakken, en jaarlijks te overleggen met de sociale partners in de Stichting van de Arbeid over de voortgang van de arboconvenantenaanpak.

Overigens acht ik ook de betrokkenheid van anderen, waaronder de arbodiensten en de Arbeidsinspectie van groot belang voor een effectieve convenantenaanpak. Arbodiensten zullen, waar mogelijk, actief betrokken worden bij de voorbereiding en de uitvoering van de convenanten op bedrijfstakniveau. Daarnaast is het nadrukkelijk de bedoeling dat arbodiensten een belangrijke rol spelen bij de concrete vertaalslag naar het bedrijfsniveau: de implementatie van de preventieve maatregelen. Hiermee geef ik mede uitvoering aan de motie Middel (TK 25 879, nr. 38), die ik als aansporing opvat om te bewerkstelligen dat arbodiensten meer kunnen doen aan preventieve activiteiten. Van belang voor deze motie is voorts dat ik investeer in een programma kwaliteitsbevordering arbodienstverlening, dat thans in ontwikkeling is en waarvan preventie een belangrijk doel is.

Voorts is betrokkenheid van de Arbeidsinspectie, onder meer bij de naleving van de gemaakte afspraken, een belangrijk element in de convenantenaanpak. Dit vergt extra capaciteit de komende jaren. Ik zal de capaciteit voor actieve inspecties de komende vier jaar geleidelijk uitbreiden met 20 fte. Dit betekent een uitbreiding van de actieve inspecties op arbeidsomstandigheden van 13% in 2002. Hiermee geef ik mede uitvoering aan de motie Middel (TK 25 879, nr. 37). De afgelopen jaren zijn al belangrijke stappen gezet om werkgevers financieel te prikkelen tot een beter preventie- en reïntegratiebeleid, en is hard gewerkt aan het scheppen van een adequate arbo-infrastructuur. Ook in de nieuwe Arbowet worden verbeteringen gerealiseerd met betrekking tot de versterking van de zelfwerkzaamheid en effectief toezicht (bestuurlijke boete). Nochtans is verdere verbetering van de arbeidsomstandigheden met complementaire maatregelen noodzakelijk ter bescherming van de veiligheid en de gezondheid van werknemers. Recente cijfers uit voornoemde Arbobalans tonen aan dat zeer veel werknemers te maken hebben met risico's van fysieke en psychische belasting in het werk. Aan de arbeidsomstandigheden zijn hoge kosten van ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en medische consumptie verbonden: in Nederland circa 12 miljard gulden in 1995. De meest recente gegevens omtrent de ontwikkelingen in het volume van de WAO beklemtonen ten overvloede de urgentie van aanvullend preventief beleid.

De inzet van het kabinet is een substantiële verbetering in de arbeidsomstandigheden te realiseren. Hiertoe zijn landelijke streefcijfers met betrekking tot de vermindering van bepaalde arbeidsrisico's opgesteld. Landelijke streefcijfers zijn kwantitatieve beleidsdoelstellingen gekoppeld aan een bepaalde, mede door economische overwegingen ingegeven termijn. Zij dienen helderheid te verschaffen omtrent de prioriteiten van de overheid en maken het beleid beter meetbaar en toetsbaar, zonder overigens de illusie te willen wekken dat de resultaten louter door de overheid kunnen worden geboekt. De arboconvenanten zijn er immers juist op gericht tot «arbobeleid op maat» in het bedrijfsleven te leiden.

Een tweetal streefcijfers, namelijk voor schadelijk geluid en RSI (Repetitive Strain Injuries), werden reeds eerder aan u voorgelegd (SOZA 97-1132 en

98-367). In de Sociale Nota heeft het kabinet aangekondigd ook streefcijfers voor tillen en werkdruk te formuleren. Deze streefcijfers heb ik thans in bijgaande nota geconcretiseerd: afname van het totaal aantal werknemers dat regelmatig zwaar tilt met 30 procent in 7 jaar, en afname van het aantal blootgestelden aan werkdruk met 10 procent in 5 jaar. Met de formulering van streefcijfers wordt gevolg gegeven aan de wens van de Tweede Kamer, zoals naar voren gebracht tijdens de behandeling van de begroting '98 (zie ook de motie Van Middelkoop/Marijnissen bij de begroting '98, 25 600 XV, nr. 25) om kwantitatieve doelen op te stellen met betrekking tot fysieke en psychische belasting. Mijn voornemen is om op andere arbeidsrisico's eveneens streefcijfers te ontwikkelen zodra hiervoor voldoende monitor-informatie beschikbaar is.

Het kabinet en de sociale partners maken zich sterk voor de verwezenlijking van de arboconvenanten nieuwe stijl. Gezien deze gezamenlijke inzet ben ik voornemens om voorlopig af te zien van kwantitatieve wettelijke normering ten aanzien van tillen. Hiermee wordt tegemoet gekomen aan de wens van werkgevers om voldoende ruimte te houden voor maatwerk en economisch haalbare invoeringstermijnen van preventieve (bron)maatregelen. Daarbij vertrouw ik er nadrukkelijk op dat sociale partners zich krachtig en voortvarend zullen inzetten om samen met de overheid arboconvenanten te realiseren die dusdanig effectieve afspraken bevatten dat deze aanpak zal leiden tot een substantiële afname van de tilproblematiek, en in belangrijke mate zal bijdragen aan de realisatie van het streefcijfer. In de bijlage bij de nota Arboconvenanten nieuwe stijl licht ik mijn voornemens terzake van handmatig tillen nader toe.

In relatie tot de WAO-instroom is in het regeerakkoord in het bijzonder de aandacht gevestigd op instroom wegens psychische klachten. Ongeveer een derde van de WAO-instroom heeft te maken met psychische problematiek. Deze problematiek is uitermate complex qua oorzakelijke achtergronden, verschijningsvormen, beoordeling en bestrijding. Een van de oorzaken is de werkdruk, die volgens internationaal vergelijkend onderzoek en blijkens de signalen uit diverse bedrijven en branches in Nederland hoog is. De opgaande tendens in de werkdruk van de afgelopen jaren zal moeten worden omgebogen, wil de rekening in termen van WAO-instroom niet nog verder oplopen. Deze ambitie komt tot uitdrukking in het streefcijfer voor werkdruk: een teruggang van 10% van het aantal blootgestelden op middellange termijn. Met de gezamenlijke inzet van sociale partners en overheid moet dit te realiseren zijn. Er is een breed scala aan maatregelen denkbaar – in bedrijfsorganisatorische, personele en educatieve sfeer – die zich echter over het algemeen niet door de overheid laten voorschrijven en beter ontwikkeld kunnen worden binnen het maatwerk van de arboconvenanten.

De arboconvenanten nieuwe stijl moeten – naast andere beleidsinstrumenten: ik noem de landelijke voorlichtingscampagne komend voorjaar tegen RSI – een belangrijke bijdrage leveren aan de realisatie van de landelijke streefcijfers en zodoende aan de preventie van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid.

Hoe groot die bijdrage kan zijn en op welke termijn, kan per arbeidsrisico en bedrijfstak verschillen en zal door de convenantpartijen worden beoordeeld. Tillen, RSI (veroorzaakt door statische houding en repeterende arbeid) en werkdruk hebben veruit de omvangrijkste volumegevolgen voor de WAO. Klachten aan het bewegingsapparaat en psychische aandoeningen hebben tezamen circa driekwart van de uitkeringskosten van ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en medische

consumptie tot gevolg. De overheid zal zich dan ook krachtig inspannen om op de arbeidsrisico's tillen, RSI en werkdruk convenanten te realiseren.

Daarnaast streeft de overheid naar convenanten met betrekking tot arbeidsbelastende factoren die ernstige en onomkeerbare gezondheidseffecten met zich mee brengen, welke zich veelal op langere termijn voordoen. Het gaat bij deze factoren om het risico op beroepsziekten als OPS, silicose, beroepsastma, beroepshuidaandoeningen en gehoorschade. Voor beheersing van deze risico's geldt in principe heldere wettelijke normering in het kader van de Arbeidsomstandighedenwet. Tegelijk kan worden geconstateerd dat de gewenste bron-aanpak in de vorm van vervanging van schadelijke stoffen of het gebruik van stof- of geluidsarme technieken en apparatuur achterblijft, met name als gevolg van trage ontwikkeling van de stand van de techniek en de kosten van doorvoering van de nieuwste technieken in de meest betrokken bedrijfstakken. De beoogde convenanten zullen zich met name richten op de aanpak van de genoemde risico's door gezamenlijk met sociale partners in aantal hoogrisicobedrijfstakken (eventueel in samenwerking met producenten) de grenzen van de stand van de techniek ten aanzien van gewenste bronmaatregelen te verkennen en – waar mogelijk – te verleggen, en vervolgens bedrijfstakbrede implementatie van nieuwe effectieve brontechnieken te stimuleren. Op de langere termijn acht ik een dergelijke aanpak zeer effectief voor de door mij voorgestane preventie van beroepsziekten.

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

ARBOCONVENANTEN NIEUWE STIJL: BELEIDSSTRATEGIE VOOR DE KOMENDE VIER JAAR (1999-2002)

1. Over de noodzaak van convenanten

1.1. naar zelfwerkzaamheid van werkgevers en werknemers

Een heroriëntatie op het arbobeleid heeft in februari 1998 geleid tot indiening bij de Tweede Kamer van een voorstel voor een nieuwe Arbowet, welke in oktober door de Tweede Kamer is aanvaard. Kern hiervan is de verdere versterking van de verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers voor het arbeidsomstandighedenbeleid in hun bedrijf. Door zelfwerkzaamheid kunnen werkgevers en werknemers op ondernemingsniveau vormgeven aan arbobeleid op maat. Daarbij heeft de overheid een voorwaardenscheppende rol, zoals ten aanzien van de kennisinfrastructuur, maar ook een stimulerende en sturende rol, zoals bij het ontwikkelen en stimuleren van nieuwe arbo-initiatieven in bedrijven en branches. De introductie van financiële prikkels in de sociale verzekeringen is daarvan een belangrijke invulling.

1.2. de overheid schept wettelijk kader, stelt en bewaakt minimumgrenzen

Daarnaast schept en onderhoudt de overheid het wettelijk kader ter vaststelling van de minimumeisen waaraan de arbozorg in bedrijven dient te voldoen. Ingeval van arbeidsrisico's, waarbij kans bestaat op blijvende gezondheidsschade en ongevallen, houdt de overheid bovendien een eigen verantwoordelijkheid voor gericht preventiebeleid, adequate normstelling en effectieve handhaving.

1.3. beleidsintensivering is noodzakelijk

Uit de eerste arbomonitor, die tegelijk met de nieuwe Arbowet aan het parlement werd aangeboden, blijkt dat de zelfwerkzaamheid in bedrijven nog tot onvoldoende resultaat leidt. Het aantal bedrijven dat arbo- en verzuimbeleid voert neemt toe, maar het aantal werknemers dat is blootgesteld aan arbeidsrisico's is nog zeer groot. Het betreft met name blootstelling aan risico's van fysieke en psychische belasting, maar ook werken in schadelijk geluid en gevaarlijke stoffen komt nog veel voor. Daarnaast zijn de aan arbeidsomstandigheden verbonden kosten van ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en medische consumptie bijzonder hoog: in 1995 in Nederland circa 12 miljard gulden (1,9 procent van het bruto binnenlands product)¹. Preventiemaatregelen worden niet altijd tijdig genomen en zijn soms ook niet krachtig genoeg om gezondheidsschade te voorkomen. Een substantiële verbetering van de arbeidsomstandigheden is noodzakelijk.

1.4. landelijke streefcijfers

Voor de verbetering van arbeidsomstandigheden zijn - waar mogelijk - voor prioritaire arbeidsrisico's landelijke streefcijfers geformuleerd. Doel hiervan is helderheid te verschaffen over het ambitieniveau en de prioriteiten van de overheid alsook het beleid beter meetbaar en toetsbaar te maken. De streefcijfers zijn vastgesteld op basis van representatieve gegevens over klachten ingevolge en/of blootstelling aan bepaalde arbeidsrisico's. De jaarlijkse arbomonitoring, welke wordt uitgevoerd door het CBS, vormt hiervoor de basis.

De prioritaire arbeidsrisico's voor de komende jaren zijn: tillen, werkdruk, RSI² (Repetitive Strain Injury), schadelijk geluid, oplosmiddelen, allergene stoffen en kwarts. De keuze is bepaald op basis van de omvang van de

¹ E.A.P. Koningsveld *Kerncijfers maatschappelijke kosten van arbeidsomstandigheden in Nederland; 's-Gravenhage, VUGA Uitgeverij B.V., mei 1997, biz. 14.*

² RSI is een verzamelnaam voor de chronische en niet chronische klachten en aandoeningen aan de bovenste ledematen (nek, schouder, armen, polsen of handen) hoofdzakelijk veroorzaakt door twee arbeidsrisico's: langdurig dezelfde houding (van het bovenlichaam) en repeterende bewegingen (met armen en handen).

risicopopulatie, de omvang en ernst van het gezondheidsrisico, en de relatie met medische consumptie en arbeidsuitval. Door het kabinet is besloten om naast de bestaande instrumenten – arboregelgeving, handhaving, financiële prikkels, voorlichting en fiscale facilitering – het instrument van convenanten met hoogrisicobedrijfstakingen in te zetten om de beleidsdoelstellingen en landelijke streefcijfers te realiseren. In het Regeerakkoord zijn hiertoe financiële middelen beschikbaar gesteld.

1.5. convenanten als aanvullend beleidsinstrument

- De inzet op convenanten als aanvullend instrument past in het beleid gericht op versterking van de zelfwerkzaamheid van werkgevers en werknemers. Met de convenanten wordt beoogd een impuls te geven aan arbo-beleid op bedrijfstoniveau, dat in het algemeen nog weinig ontwikkeld is. Zo ontbreekt het in de meeste bedrijfstakingen aan een adequaat platform ter ondersteuning van de arbozorg in de eerste lijn: de individuele arbodienst en de onderneming. Convenanten bieden een kader voor de ontwikkeling van een dergelijk platform, evenals voor de ontwikkeling en implementatie van branchespecifieke risico-inventarisaties en -evaluaties (RI&E's), normering en kosteneffectieve preventiemaatregelen. Convenanten kunnen daarmee een belangrijke functie gaan vervullen bij de ondersteuning en verbetering van het arbo- en verzuimbeleid op ondernemingsniveau, met name ook in het midden- en kleinbedrijf, en bij de verdere verbetering van de arbeidsomstandigheden in Nederland. Voorwaarde is dat convenantafspraken een doorvertaling krijgen op het bedrijfsniveau: naar het plan van aanpak in bedrijven. De OR of personeelsvertegenwoordiging in bedrijven kan hierbij een rol van betekenis gaan spelen. In de nieuwe Arbowet is vastgelegd dat de werkgever jaarlijks moet gaan rapporteren over de uitvoering van het plan van aanpak, en hierover overleg moet voeren met de OR of personeels-vertegenwoordiging.

1.6. arboconvenanten nieuwe stijl hebben een taakstellend karakter

Arboconvenanten zijn geen nieuw verschijnsel. Ook in het (recente) verleden zijn met wisselend succes op het terrein van de arbeidsomstandigheden tussen overheid, werkgevers en werknemers in bepaalde bedrijfstakingen convenanten gesloten (bijvoorbeeld in de bouwnijverheid, rubber- en grafische industrie, en de agrarische sectoren), met name ten behoeve van instrumentontwikkeling. Belangrijke vernieuwing ten opzichte van eerdere arboconvenanten is dat de arboconvenanten nieuwe stijl een taakstellend karakter hebben. Elk convenant zal effectieve afspraken moeten gaan bevatten, die zo veel mogelijk worden uitgedrukt in een concreet kwantitatief doel. Deze kwantitatieve doelen of taakstellingen kunnen betrekking hebben op de normering van de blootstelling of de toepassing van maatregelen volgens de stand der techniek. Voor gevaarlijke stoffen bijvoorbeeld zullen de kwantitatieve doelen kunnen worden geformuleerd in termen van penetratie van innovatieve bronbeheersingsmaatregelen. De kwantitatieve doelen of taakstellingen hebben als uiteindelijke doel het aantal blootgestelden aan een bepaald risico te reduceren.

Deze reductie zal zo mogelijk ook in een percentage worden vastgelegd. De afspraken in het kader van convenanten moeten een tastbare bijdrage leveren – naast de bestaande instrumenten – aan het realiseren van de beleidsdoelstellingen en waar die aanwezig zijn de landelijke streefcijfers van de overheid. Hoe groot die bijdrage kan zijn, zal per arbeidsrisico en per hoogrisicobedrijfstaking worden beoordeeld door de partijen die betrokken zijn bij het afsluiten van het convenant.

Aandachtspunt bij het afsluiten van een convenant is verder de mate waarin convenantpartijen in staat zijn individuele werkgevers en werknemers in de bedrijfstak aan de convenantsafspraken te binden.

1.7. relatie met het CAO-niveau

Door convenanten op bedrijfstakniveau te sluiten, kan door werkgevers en werknemers ook een koppeling worden gelegd met de CAO-afspraken in de bedrijfstak. Hierdoor wordt de relatie tussen arbobeleid en andere onderwerpen op de sociaal-economische agenda versterkt. Dat maakt evenwichtiger en doeltreffende besluitvorming mogelijk over interacterende vraagstukken van arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en arbeidsmarkt. Denk aan de relatie tussen werkdruk, werktijden en loonvorming; of aan de relatie tussen slechte arbeidsomstandigheden en het ontstaan van knelpunten in de personeelsvoorziening¹.

Voorts kunnen door aansluiting bij het CAO-niveau bepaalde afspraken algemeen verbindend verklaard worden en zodoende van toepassing worden op alle bedrijven in de bedrijfstak.

Beoogd wordt het thema arbeidsomstandigheden – en de financiering van arbobeleid op bedrijfstakniveau – een reguliere plaats te laten krijgen in het CAO-overleg in de verschillende bedrijfstakken, en jaarlijks te overleggen met de sociale partners in de Stichting van de Arbeid over de voortgang van de arboconvenantenaanpak. De O&O-fondsen zouden meer dan nu het geval is aangewend kunnen worden voor de ontwikkeling van arbozorg op bedrijfstakniveau.

1.8. relatie met technologische ontwikkeling

Blootstelling aan arbeidsrisico's hangt in hoge mate samen met de technologie die in het arbeidsproces wordt toegepast. Via technologische toepassingen kunnen risico's van fysieke belasting, RSI, geluid en gevaarlijke stoffen worden verminderd. De toepassing door het bedrijfsleven van arbovriendelijke bedrijfsmiddelen wordt fiscaal gefaciliteerd via de FARBO-regeling. Mede gelet op de arboconvenanten wordt het aantal bedrijfsmiddelen uitgebreid dat via de FARBO-regeling fiscaal aantrekkelijk kan worden aangeschaft. Daarnaast zal de technologische ontwikkeling van innovatieve, arbovriendelijke bedrijfsmiddelen ter preventie van arbeidsrisico's van overheidswege worden gestimuleerd, o.a. door het ontwikkelingsprogramma Technologie en Samenleving. Daarbij zal worden ingespeeld op de technologische behoeften van bedrijfstakken die voor convenanten in aanmerking komen en op specifieke afspraken die hieromtrent in de convenanten worden gemaakt.

1.9. ontwikkeling van normen en stand der techniek

Op het terrein van fysieke en psychische belasting is nu in veel bedrijven onduidelijkheid over wat nog wel en niet gezondheidskundig verantwoord is en wettelijk is toegestaan, bijvoorbeeld ten aanzien van tillen en werkdruk. Dit belemmert effectief arbobeleid binnen bedrijfstakken en ondernemingen.

Convenanten kunnen hierin helderheid verschaffen. Er kunnen per bedrijfstak afspraken worden gemaakt over normering van de blootstelling of de toepassing van effectieve preventie c.q. bronmaatregelen volgens de huidige stand van de techniek.

Arboconvenanten kunnen ook worden ingezet om de toekomstige stand van de techniek op het gebied van bronmaatregelen versneld binnen bereik te brengen en tot gangbare praktijk te verheffen. Dit is vooral aan de orde op het gebied van gevaarlijke stoffen, waar vervanging door minder schadelijke stoffen en gebruik van inherent veilige verwerkings-

¹ NEI, *Sectoren in de knel*; Den Haag, Elsevier (te verschijnen in januari 1999).

technieken moeizaam van de grond komt, en nu in veel gevallen alleen beheersmaatregelen op basis van de huidige stand van de techniek afdwingbaar zijn.

1.10. relatie met regelgeving en handhaving

Arboconvenanten nieuwe stijl zijn een samenstel van afspraken tussen werkgevers, werknemers en overheid. Onderdeel hiervan kunnen afspraken zijn over (de nadere concretisering van de – in algemene doelvoorschriften geformuleerde – wettelijke) normen die door de overheid zullen worden gepubliceerd als beleidsregels en door de Arbeidsinspectie zullen worden gehandhaafd. Onder een beleidsregel wordt verstaan: een besluit, niet inhoudende een algemeen verbindend voorschrift, dat een algemene regel geeft omtrent de afweging van belangen, de vaststelling van feiten of de uitleg van wettelijke voorschriften bij het gebruik van een bevoegdheid van een bestuursorgaan, in casu meestal de Arbeidsinspectie. Beleidsregels worden – voorzover nodig – vastgesteld om de werkgever en werknemers meer houvast te geven bij de concrete invulling van hun verplichtingen ingevolge de Arbowet, het Arbobesluit en de Arboregeling, die in globale (doel)voorschriften zijn geformuleerd.

In aansluiting op de ondertekening van het convenant zullen deze beleidsregels en de termijn waarop zij van kracht zullen worden als zodanig bekend worden gemaakt in de Staatscourant en de basis vormen voor het – toekomstige – handhavingsbeleid door de Arbeidsinspectie in de betreffende bedrijfstak. Hiermee kunnen alle werkgevers in de bedrijfstak gehouden worden aan de afspraken met betrekking tot de toepassing van de stand der techniek. Dat schept rechtsgelijkheid van bedrijven binnen de bedrijfstak. Ook de rechtsgelijkheid tussen bedrijfstakken behoeft aandacht. Dit kan consequenties hebben voor de reikwijdte van de beleidsregel: een beleidsregel kan als gevolg van het gelijkheidsbeginsel ook gelding moeten krijgen voor andere bedrijfstakken met vergelijkbare problematiek. Indien er onvoldoende bereidheid bestaat tot het sluiten van een convenant zal onvermijdelijk een zwaarder accent op normstelling en handhaving in de bedrijfstak komen te liggen. Afspraken in het kader van een convenant laten onverlet dat de Arbeidsinspectie in alle gevallen – en volgens de daarvoor geldende procedurevoorschriften – zal handhaven op de bestaande wettelijke normen, zal optreden bij constatering van evidente misstanden en zal reageren op klachten en ongevallen.

2. Welke arbeidsrisico's worden aangepakt?

2.1. Criteria: omvang populatie en ernst van de gevolgen

Convenanten worden ingezet op arbeidsrisico's waaraan een absoluut en relatief groot deel van de beroepsbevolking is blootgesteld en die omvangrijke danwel ernstige gevolgen hebben in termen van gezondheidsklachten, medische consumptie, ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid. De fysieke en psychische arbeidsrisico's – tillen, RSI (statische houding en repeterende bewegingen) en werkdruk – hebben de grootste volume-effecten in de sfeer van de gezondheidszorg en sociale verzekeringen. Aan de arbeidsrisico's schadelijk geluid, oplosmiddelen, allergene stoffen en kwarts is eveneens een relatief groot aantal werknemers blootgesteld. Deze risico's hebben weliswaar minder grote volume-effecten, maar het risico op blijvende – en ernstige – gezondheidschade is nadrukkelijk aanwezig. In overleg met de bedrijfstak kan in voorkomende gevallen worden besloten naast één van bovengenoemde arbeidsrisico's ook nog een ander voor de bedrijfstak prioritair risico op te nemen in een convenant. Denk hierbij bijvoorbeeld aan risico van

arbeidsongevallen in de bouw. Ook zijn afspraken mogelijk over maatregelen ter bevordering van reïntegratie in aansluiting op de wensen en behoeften van sociale partners op dit thema en ter ondersteuning van wat is afgesproken in het najaarsoverleg.

2.2. toelichting op hoogte en termijnen van landelijke streefcijfers

Arboconvenanten dienen een aanzienlijke bijdrage te leveren aan het realiseren van de beleidsdoelstellingen met betrekking tot de bovengenoemde arborisico's en – waar die aanwezig zijn – het bereiken van de landelijke streefcijfers. Landelijke streefcijfers zijn geformuleerd voor tillen, werkdruk, RSI en schadelijk geluid. Voor de gevaarlijke stoffen zijn op dit moment nog geen landelijke representatieve gegevens beschikbaar. De omvang van de risicopopulatie betreft een schatting. Het is hierdoor nog niet mogelijk voor de reductie van blootstelling aan gevaarlijke stoffen een landelijk streefcijfer op te stellen en te monitoren of dit streefcijfer gehaald wordt.

De landelijke streefcijfers voor geluid, tillen, werkdruk en RSI lopen onderling uiteen qua hoogte van de doelstelling en qua gestelde termijn. Dat komt doordat bij de formulering van streefcijfers nadrukkelijk moet worden uitgegaan van hetgeen per arbeidsrisico wenselijk en haalbaar is in het licht van de mogelijkheid van wetgeving en handhaving en van de beschikbaarheid, doeltreffendheid en kosten van (bron)maatregelen. In het algemeen kan worden gesteld dat een streefcijfer hoger ligt naarmate (bron)maatregelen beter afdwingbaar zijn via normering en bovendien duurzamer effectief zijn, en dat de termijn voor realisatie van het streefcijfer ruimer is naarmate maatregelen meer investeringen vergen. Dit valt toe te lichten aan de hand van de afzonderlijke arbeidsrisico's. Zo is de doelstelling ten aanzien van schadelijk geluid relatief hoog en de termijn betrekkelijk kort, omdat de doelstelling in belangrijke mate wordt gesteund door adequate wetgeving en handhaving, en omdat beschermende maatregelen relatief eenvoudig en goedkoop zijn te treffen. Voor tillen geldt dat duurzaam effectieve maatregelen op de werkvloer in veel gevallen mogelijk zijn en zondig met normering en handhaving af te dwingen. Voor tillen is daarom een relatief hoog streefcijfer geformuleerd. Hier staat tegenover dat de benodigde maatregelen investeringen vergen die in de tijd kosteneffectief gepleegd moeten kunnen worden. Daarom is de termijn voor het streefcijfer tillen ruimer dan voor de andere arbeidsrisico's. Voor werkdruk en RSI zijn lage streefcijfers geformuleerd omdat de huidige, opgaande tendens in de prevalentie en de volumegevolgen van deze arbeidsrisico's moet worden omgebogen. Een dergelijke ombuiging is moeilijk met wet- en regelgeving afdwingbaar.

De maatregelen op ondernemingsniveau kunnen betrekkelijk eenvoudig en weinig kostbaar zijn (bijvoorbeeld verbeteren van werktijdroosters of pauzemogelijkheden), waardoor realisatie op korte termijn tot de mogelijkheden behoort.

Schema 1: Overzicht van de arbeidsrisico's waarvoor een landelijk streefcijfer is geformuleerd

risico	doelstelling inzake aantal blootgestelden	realisatie ultimo	risicopopulatie landelijk	reductie landelijk
tillen	30 % minder	2005	1 300 000	390 000
werkdruk	10 % minder	2003	1 700 000	170 000
RSI	10 % minder (a)	2001	1 000 000	100 000 (a)
geluid	50 % minder	2002	340 000	170 000
Totaal		-	4 340 000 (b)	830 000 (b)

a) deze doelstelling beperkt zich vooralsnog tot RSI bij beeldschermwerkers.

b) incl. dubbelstellingen: één werknemer kan aan meerdere arbeidsrisico's blootstaan, er is met name overlap tussen de moderne risico's werkdruk en repeterende bewegingen enerzijds en de klassieke risico's tillen en geluid anderzijds

2.3. tillen: 390 000 blootgestelden minder in 7 jaar (ultimo 2005)

Ruim 1,3 miljoen werknemers tillen regelmatig meer dan gezondheidskundig verantwoord is. Ongeveer de helft hiervan tilt regelmatig gewichten van meer dan 25 kilo, en ruim 250 000 werknemers meer dan 40 kilo, zo blijkt uit CBS-gegevens over 1996 en 1997. Te zware tilbelasting heeft rugklachten tot gevolg. Van de werknemers die in hun werk te maken hebben met enigerlei vorm van fysieke arbeidsbelasting had 40 procent in de afgelopen 12 maanden klachten die daarmee samenhangen. Rugklachten vormen één van de belangrijkste oorzaken van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid. Eenmaal opgelopen gezondheidsschade door zwaar tillen is vaak niet of slechts ten dele herstelbaar. De kans op reïntegratie, en vooral op reïntegratie in hetzelfde of een vergelijkbaar beroep, is dan ook klein. De maatschappelijke kosten van ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en medische consumptie in verband met arbeidsgebonden aandoeningen van het bewegingsapparaat worden geschat op 4,8 miljard gulden per jaar.¹ Doordat vele jaren van tilbelasting kunnen verstrijken voordat klachten als gevolg van tillen optreden, hebben financiële prikkels gericht op verzuim en arbeidsongeschiktheid op de korte termijn en voor de huidige werknemers niet voldoende resultaat. Het kabinet streeft er naar het totaal aantal werknemers dat regelmatig zwaar tilt in 7 jaar met 30 % laten afnemen. Om dit streefcijfer te realiseren zal in belangrijke mate gesteund worden op convenanten met hoogrisicobedrijfstakingen. Hierdoor is maatwerk per bedrijfstak mogelijk en zal het bedrijfsleven de gelegenheid krijgen om de nodige investeringen zoveel mogelijk in de tijd efficiënt en qua kosten effectief te plagen.

2.4. werkdruk: 170 000 blootgestelden minder in 5 jaar (ultimo 2003)

Er zijn 1,7 miljoen werknemers die regelmatig te maken hebben met een hoge werkdruk, zo blijkt uit CBS-gegevens over 1996 en 1997. Uit internationaal vergelijkend onderzoek is bekend dat de werkdruk in Nederland hoger ligt en de laatste jaren sneller is gestegen dan elders in de Europese Unie. Voorts is uit onderzoek bekend dat van de werkgebonden factoren met name werkdruk, naast conflicten op en door het werk, een sterke samenhang vertoont met stress en uitval als gevolg van psychische klachten. Van de werknemers die regelmatig te maken hebben met hoge werkdruk heeft 23% het gevoel dat het werk hen te veel wordt. Van de WAO-instroom geschiedt ruim 30% op basis van de medische diagnose psychische aandoening. Een deel hiervan is werkgebonden, een ander deel niet.

De maatschappelijke kosten van ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en medische consumptie in verband met arbeidsgebonden psychische

¹ E.A.P. Koningsveld, *Kerncijfers maatschappelijke kosten van arbeidsomstandigheden in Nederland*; 's-Gravenhage, VUGA Uitgeverij B.V., mei 1997, blz. 10.

problematiek worden geschat op 4,7 miljard per jaar.¹ Een geringe reductie van deze gevolggkosten levert derhalve een enorme winst op. De sociale partners in de Stichting van de Arbeid hebben in december 1997 afspraken gemaakt omtrent de aanpak van hoge werkdruk. In veel branches en beroepen is sprake van een aanzienlijke problematiek. Anderzijds zijn er voldoende voorbeelden bekend van bedrijven die een succesvol preventiebeleid hebben gevoerd. Het verbeteren van de regel- en herstel mogelijkheden en het terugdringen van structureel overwerk zijn hierbij belangrijke aangrijpingspunten. Het streven is een reductie van de blootstelling aan werkdruk met 10% in 5 jaar.

2.5 Repetitive Strain Injuries (RSI): 100 000 blootgestelden met klachten minder in 3 jaar (ultimo 2001)

Repetitive Strain Injuries (RSI) is een verzamelnaam voor de niet-chronische en chronische klachten aan handen, polsen, armen, schouders en nek. Deze met RSI aangeduide klachten worden voornamelijk veroorzaakt door twee risicofactoren in het werk: statische houding (van het bovenlichaam) en repeterende bewegingen (met armen en handen). De combinatie van deze twee risicofactoren komt vooral voor bij beeldschermwerk². Onderzoek van de Arbeidsinspectie laat dan ook zien dat 56 procent van de ondervraagde beeldschermwerkers tijdens het werk met RSI aangeduide klachten heeft. De uitkomst van dit onderzoek was voor het vorige kabinet aanleiding het beleid op het terrein van RSI te intensiveren. In eerste instantie is hiervoor als doel gesteld een daling van het aantal beeldschermwerkers met RSI-gerelateerde klachten van tenminste 10% in het jaar 2001. Dit impliceert een vermindering van ongeveer 100 000 blootgestelde werknemers met RSI-gerelateerde klachten. De overheid start hiertoe naast de convenanten begin 1999 een algemene voorlichtingscampagne.

De combinatie van statische houding en repeterende bewegingen komt echter niet alleen voor bij beeldschermwerkers. Ook in het werk van caissières, kappers, koks, lopendebandwerkers en werknemers in de vis- en vleesverwerkende industrie zijn beide arbeidsrisico's veelvuldig aanwezig. Een landelijk streefcijfer voor de overige risicoberoepen zal – zodra meer gegevens beschikbaar zijn – nader worden bepaald.

2.6. schadelijk geluid: 170 000 blootgestelden minder in 4 jaar (ultimo 2002)

Meer dan een half miljoen mensen werken in Nederland regelmatig in schadelijk geluid. Hiervan gebruikt circa 60% geen gehoorbescherming, of doet dat niet consequent, zo blijkt uit CBS-gegevens over 1996. Dit betekent dat 340 000 werknemers onvoldoende beschermd werken in schadelijk geluid. Uitgaande van statistieken over buitenlandse beroepsrisicoverzekeringen lopen in Nederland als gevolg van het werken in schadelijk geluid jaarlijks naar schatting meer dan 2 000 werknemers een ernstige gehoorschade op. Dergelijke aantallen zijn onaanvaardbaar hoog en het vorige kabinet heeft daarom als streefcijfer geformuleerd een reductie van het aantal werknemers dat onbeschermd werkt in schadelijk geluid met circa 170 000 op een termijn van – op dat moment nog – vijf jaar. Om dit doel te kunnen bereiken is aangekondigd dat het dragen van gehoorbeschermingsmiddelen verplicht wordt bij geluidsniveaus boven 85 decibel in plaats van de huidige 90 decibel. Voorts zullen convenanten met hoogrisicobedrijfstakken worden afgesloten om de kloof tussen de gezondheidskundige grenswaarde (80 decibel) en wettelijk voorschrift (85 decibel) te overbruggen en de frequentere toepassing van bronmaatregelen te realiseren.

¹ Ibid.

² Het aantal beeldschermwerkers in Nederland werd in 1997 geschat op 2,2 miljoen. Zie: P. Paoli, «Second European Survey on Working Conditions», European Foundation for the Improvement of Working and Living Conditions, Dublin, p.186. Volgens recent onderzoek van het CBS (nog te verschijnen) bedraagt dit aantal inmiddels 2,6 miljoen. Tot de beeldschermwerkers worden degenen gerekend die meer dan twee uur per dag beeldschermwerk verrichten.

2.7. OPS

Circa 500 000 werknemers in een groot aantal bedrijfstakken worden blootgesteld aan organische oplosmiddelen. Daarmee lopen zij een risico op ziekte en uitval, als gevolg van het Organisch Psychosyndroom (OPS), een ernstige aandoening van het centrale zenuwstelsel. Naar schatting hebben ongeveer 2500 werknemers OPS. Dit aantal neemt, bij ongewijzigd beleid, jaarlijks met 30 à 300 toe. Door SZW is een stringent preventiebeleid opgestart, waarbij de nadruk ligt op bronbeleid, c.q. vervanging van oplosmiddelrijke producten (verven, schoonmaakmiddelen, drukinkten, etc) door-oplosmiddelarme c.q. oplosmiddelvrije producten. Wettelijke vervangingsregelingen op grond van het Arbobe-sluit zijn in voorbereiding voor het binnenschilderwerk, het stofferen van woningen en gebouwen, de grafische branche en autospuiterijen. Voor diverse andere sectoren zijn oriëntaties naar noodzaak en mogelijkheden van vervanging gaande. Nu al is duidelijk dat het vervangingsbeleid in een flink aantal gevallen slechts beperkt zal kunnen worden ingevuld. Reden is dat vervangende producten c.q. processen nog geheel ontbreken, of dat deze weliswaar beschikbaar zijn maar om een aantal redenen nog niet of te beperkt worden gepraktiseerd, met name wanneer sprake is van onbekendheid en een zekere afwachtende houding bij de desbetreffende bedrijfstak, omdat de gevolgen van invoering van de nieuwe bronmaatregel nog onvoldoende bekend zijn. Ook kan het gaan om een veelbelovende brontechniek die (bij de producent) nog in ontwikkeling is. Via afsluiten van convenanten wordt beoogd het vervangingsbeleid binnen bedrijfstakken te stimuleren.

2.8. allergene stoffen

Enkele honderdduizenden werknemers worden blootgesteld aan stoffen die op de luchtwegen en de huid allergische klachten veroorzaken (beroepsastma, respectievelijk beroepseczeem). Recentelijk is onderzoek gedaan naar de incidentie en prevalentie van luchtwegallergene stoffen in het beroep¹, en worden, bij afwezigheid van exacte beroepsziektecijfers, schattingen gedaan voor de Nederlandse situatie. De belangrijkste veroorzakers van beroepsastma zijn organisch stof, enzymen, latex, isocyanaten en anhydriden.

Een bekend voorbeeld is de blootstelling aan tarwemeel en alpha-amylase (een broodverbeteraar) in bedrijven waarin met meelproducten en bakkerijgrondstoffen wordt gewerkt. De risicopopulatie bedraagt circa 35 000. Uit onderzoek is gebleken dat 7 à 15% van de werknemers in deze sector een overgevoeligheid heeft ontwikkeld voor genoemde allergenen. Overgevoeligheid leidt bij hernieuwde blootstelling tot het ontwikkelen van allergie, i.c. bakkersastma, een nog steeds wijdverspreide beroeps-ziekte. Naar schatting hebben minimaal 1600 werknemers in de sector bakkersallergie, terwijl ieder jaar 100 à 130 nieuwe gevallen ontstaan. Gebleken is dat in de sector regelmatig sprake is van hoge blootstellingen aan meelstof, die boven het veilig geachte niveau uitstijgen. De afgelopen jaren heeft de sector een plan van aanpak ontwikkeld om het astma-probleem het hoofd te bieden. Het ontwikkelen en implementeren van beheersmaatregelen – met nadruk op bronbeleid – staat daarbij centraal. Via een convenant kan aan dit proces een flinke stimulans worden gegeven. Daarnaast kunnen via de convenantsaanpak ook afspraken worden gemaakt over de bronaanpak van andere allergene stoffen, zoals latex (risicopopulatie 200 000, minimaal 5000 astmagevallen, jaarlijks worden naar schatting 1800 werknemers overgevoelig voor latex). Ten aanzien van bronbeheersing van blootstelling aan allergene stoffen die huidklachten veroorzaken kunnen, op basis van te verrichten onderzoek,

¹ Beroepsgebonden allergische luchtweg-aandoeningen, D. Heederik et al, november 1998 (moet nog verschijnen).

in een later stadium convenanten worden afgesloten met de betrokken sectoren in het bedrijfsleven. Daarbij wordt prioriteit gegeven aan sectoren waarin veel uitval door huidklachten voorkomt.

2.9. kwarts

Ruim 100 000 werknemers in de bouwnijverheid en keramische industrie worden blootgesteld aan kwarts, afkomstig uit steenachtige materialen. Bij circa 10% ervan (o.a. voegenslijpers en sleuvenhakkers) is sprake van zeer hoge blootstellingen. Dit kan leiden tot silicose en in het uiterste geval tot longkanker. Binnen de bouwnijverheid zijn door sociale partners initiatieven genomen om tot de noodzakelijke stofreductie te komen bij risicovolle werkzaamheden. Doelstelling daarbij is het voldoen aan de wettelijke grenswaarde van 0,15 mg/m³ door inzet van allerlei beheersmaatregelen. SZW is doende om beleidsregels op te stellen waarin de stand der techniek m.b.t. beheersmaatregelen wordt vastgelegd. Veel thans gebruikelijke technieken gaan echter niet (voldoende) uit van een bronaanpak. Via een convenant kan de inzet van bronbeheersingsmaatregelen verder worden gestimuleerd. Daarbij is het doel om te gaan voldoen aan de wettelijke grenswaarde van 0,075 mg/m³ zoals die reeds in sectoren buiten de bouwnijverheid geldt.

3. Welke bedrijfstakken komen in aanmerking?

3.1. waar blootstelling relatief of absoluut het hoogst is

Convenanten worden aangegaan met bedrijfstakken waar het aantal blootgestelden aan een bepaald arbeidsrisico relatief of absoluut het hoogst is. In dit verband zijn twee criteria gehanteerd om de hoogrisico-bedrijfstakken te selecteren: 40 procent van de werkzame personen binnen de bedrijfstak moet aan het onderhavige arbeidsrisico blootgesteld staan of een bedrijfstak moet minimaal 50 000 blootgestelden omvatten. Voor de arbeidsrisico's geluid, tillen, werkdruk is voor de selectie gebruik gemaakt van CBS-monitoregegevens 1996 en 1997 (zie bijlage). Voor het bepalen van de risicopopulatie voor RSI is uitgegaan van het onderzoek dat in 1998 is uitgevoerd door de Arbeidsinspectie¹. Voor de arbeidsrisico's kwarts, allergene stoffen en oplosmiddelen is gebruik gemaakt van recent onderzoek. Bij deze arbeidsrisico's zullen waar nodig ook producenten in de convenanten worden betrokken.

3.2. inspelen op eigen initiatief van «zelfmelders»

Prioriteit genieten vanzelfsprekend de hoogrisicobedrijfstakken die zowel absoluut als relatief een groot aantal blootgestelden kennen: de impact van resultaten op de landelijke beleidsdoelstellingen en streefcijfers is daar het grootst. Maar de haalbaarheid van convenanten is afhankelijk van draagvlak bij zowel werkgevers als werknemers. Daarom kan ook met zogenoemde zelfmelders convenanten worden aangegaan, indien die bedrijfstakken op eigen initiatief plannen ontwikkelen met betrekking tot één van de prioritaire arbeidsrisico's en die plannen van voldoende ambitie getuigen. Voorbeeld van zo'n initiatiefrijke branche die zichzelf heeft gemeld, is de funderingsbranche.

3.3. het bereik van de convenantaanpak

In totaal zijn – vooralsnog – 29 hoogrisicobedrijfstakken geselecteerd (zie schema 3). Als uitgangspunt voor de indeling in bedrijfstakken is de Bedrijfstak Indeling Kamers van koophandel (BIK-codering) gebruikt. Hierin worden zo'n 70 verschillende bedrijfstakken onderscheiden. Door

¹ Massaer J (1998) «Repetitive Strain Injuries (RSI): de muisarm ontzenuwd», VUGA: Den Haag.

convenanten te sluiten met de geselecteerde bedrijfstakken kan potentieel bijna 40 procent van de landelijke risicopopulatie worden bereikt. Daarnaast wordt indirect bereik beoogd. Convenanten hebben een voorbeeldwerking naar andere bedrijfstakken. Overkoepelende voorlichting rond de convenantsaanpak is daarbij een belangrijk instrument van de overheid. Ook kan onderzoek naar de stand van de techniek in de ene bedrijfstak richtinggevend zijn voor andere bedrijfstakken. De beleidsregels en de handhaving daarop door de Arbeidsinspectie hebben op termijn eveneens een vliegwieleffect. Eerder is al gezegd dat koppeling van de convenanten aan het CAO-niveau belangrijke voordelen biedt. Uit een nadere analyse van de hoogrisicobedrijfstakken blijkt dat in de meeste van deze bedrijfstakken meerdere grote CAO's worden afgesloten. Er zal in sommige bedrijfstakken daarom naar verwachting ook meer dan één convenant moeten worden afgesloten. Uitgaande van de geselecteerde 29 bedrijfstakken is de schatting dat het om ongeveer 40 convenanten gaat. Het streven is in de komende 4 jaar minimaal 20 convenanten af te sluiten.

Schema 2: Het bereik van convenanten¹

Bedrijfstakken	Landelijke risicopopulatie (x 1000)	Risicopopulatie bedrijfstak (x 1000)	convenant bereik
GEELUID (4)			
metaalproductenindustrie		40,0	11,8%
papier en karton		11,0	3,2%
houtindustrie		8,0	2,4%
glas- en bouwmaterialen		15,0	4,4%
TOTAAL	240	74,0	21,8%
WITTE (9)			
overige welzijnzorg (incl. thuiszorg)		68,0	5,2%
bouwbedrijven		121,0	9,3%
ziekenhuizen		78,0	6,0%
verzorgings- en verpleeghuizen		122,0	9,4%
afwerking van gebouwen		25,0	1,9%
schoonmaakbedrijven		21,0	1,6%
winkels in voedings- en genotsm.		14,0	1,1%
houtindustrie		8,0	0,6%
landbouw		37,0	2,8%
TOTAAL	1300	394,0	38,0%
ROZE (6)			
bankwezen		70,0	4,8%
verzekeringswezen		35,0	2,4%
handel in o.g. en verhuur		16,0	1,1%
computerservice en IT		43,0	3,0%
TOTAAL	450	164,0	11,3%
VERBODEN (10)			
bouwbedrijven		60,0	3,5%
openbaar bestuur		98,0	5,8%
ziekenhuizen		99,0	5,8%
verzorgings- en verpleeghuizen		101,0	5,9%
drukkerijen/uitgeverijen		42,0	2,5%
overige welzijnzorg (incl. thuiszorg)		61,0	3,6%
openbaar vervoer		22,0	1,3%
luchtvaart		16,0	0,9%
juridische/economische dienstverl.		68,0	4,0%
architecten en ingenieurs		27,0	1,6%
TOTAAL	1500	594,0	44,9%
KWARTAL (1)			
bouwnijverheid		105,0	100,0%
TOTAAL	105	105,0	100,0%
AFLERGENDE STOPFAC (2)			
voed.- en genotm. ind.		35,0	20,0%
gezondheidszorg		200,0	80,0%
TOTAAL	200	235,0	100,0%
OPLOSSINGDELEN (5)			
drukkerijen		40,0	8,0%
metaalindustrie		200,0	40,0%
hout- en meubelind.		100,0	20,0%
schoonm. en reiniging		50,0	10,0%
leer- en lederwarenind.		30,0	6,0%
TOTAAL	300	320,0	64,0%
TOTAAL GENERAAL (35)	5195	2.041,0	39,3%
excl. Dubbelstellingen (29)			

¹ De kwantitatieve doelstelling (-10%) voor RSI betreft een vermindering van het aantal blootgestelden met RSI-klachten. Voor de overige arbeidsrisico's beperkt de reductiedoelstelling zich tot een vermindering van het aantal blootgestelden. Het convenantbereik op het terrein van RSI valt hierdoor in verhouding laag uit.

4. Wat wordt in een convenant geregeld?

4.1. algemeen

De ervaring – met eerdere arboconvenanten – leert dat voor het welslagen van een convenant een aantal elementen van wezenlijk belang is: het formuleren van heldere en toetsbare doelstellingen, het verkrijgen van sterk commitment van de convenantpartners op de afspraken, en waarborging van de daadwerkelijke implementatie van de afspraken op bedrijfsniveau. Alles wat in een arboconvenant nieuwe stijl wordt geregeld moet hieraan getoetst worden.

4.2. taakstelling en termijnstelling

De essentie van elk arboconvenant nieuwe stijl is de taakstelling en termijnstelling. De taakstelling kan betrekking hebben op de normering van de blootstelling of de mate van toepassing van preventie- c.q. bronmaatregelen volgens de huidige of toekomstige stand der techniek. Ze hebben als uiteindelijk doel het aantal blootgestelden aan een bepaald arbeidsrisico te reduceren. Die reductie zal, waar mogelijk, ook in een bepaald percentage worden vastgelegd. In alle gevallen zal het convenant aan een bepaalde looptijd worden gebonden, hetgeen betekent dat ook aan de realisatie van de afgesproken taakstelling een tijdspad wordt gekoppeld. Dit vraagt om een heldere tijdsplanning van het hele convenantsproces. Daarom worden in het convenant ook afspraken gemaakt over de termijn waarop de verschillende onderdelen van het plan van aanpak uitgevoerd moeten zijn. Dit stelt ook eisen aan monitoring en voortgangsbewaking.

4.3. toepassing stand der techniek

Arbeidsrisico's kunnen dikwijls worden vermeden en bestreden door toepassing van de stand der techniek. Met de stand der techniek wordt bedoeld: de thans beschikbare of in de toekomst mogelijke maatregelen ter beheersing van een arbeidsrisico, gelet op wat gezondheidkundig wenselijk en praktisch uitvoerbaar is. Deze maatregelen kunnen zowel van technische als van organisatorische aard zijn. In het convenant vormen afspraken omtrent de – geleidelijke – toepassing van de stand der techniek en toezicht op de naleving van deze afspraken door de Arbeidsinspectie een vast onderdeel. Hierbij wordt rekening gehouden met wat economisch haalbaar is in de bedrijfstak. Onderdeel van de afspraken kunnen normen zijn, die als beleidsregel worden gepubliceerd (zie paragraaf 1.10). Waar nodig kan de ontwikkeling en toepassing van innovatieve arbeidsmiddelen en -methoden, bijvoorbeeld via pilotprojecten, financieel worden ondersteund. Dit kan o.a. via het programma Technologie en Samenleving van EZ en door bepaalde arbeidsmiddelen in aanmerking te laten komen voor fiscale facilitering via de FARBO-regeling.

4.4. structurele voorziening of regeling

Met een convenant wordt ook beoogd het arbobeleid op bedrijfstakniveau op een hoger plan te brengen. Dat kan door instelling van een structurele voorziening, bijvoorbeeld een platform dat binnen de bedrijfstak als kenniscentrum en informatiepunt fungeert. Hierbij zouden de arbodiensten die in de bedrijfstak werkzaam zijn nadrukkelijk moeten worden betrokken. De overheid kan in het kader van een convenant voor de oprichting van een platform voor de bedrijfstak een eenmalige startsubsidie verstrekken. Ook is een eenmalige overheidsbijdrage aan een arbobedrijfstakfonds of arbosubdidierегeling denkbaar, waarbij aan koppeling met een O&O-fonds gedacht kan worden.

4.5. ontwikkeling van branchespecifieke instrumenten

Een onderdeel van het convenant kan ook zijn de ontwikkeling van een branchespecifieke risico-inventarisatie en -evaluatie en een werkboek waarin wordt beschreven op welke wijze de afspraken over de toepassing van de stand van de techniek in verschillende werksituaties concreet gerealiseerd kunnen worden.

4.6. voorlichting

In elk convenant worden verder afspraken vastgelegd over voorlichting. Met effectieve voorlichting in de bedrijfstak kan – in aanvulling op algemene voorlichting – een belangrijke bijdrage geleverd worden aan de daadwerkelijke implementatie van de convenantsafspraken op bedrijfsniveau. De voorlichting zal zich op zowel werkgevers als werknemers (vertegenwoordigers) richten. De personeelsvertegenwoordiging, de OR en de vakbond kunnen een belangrijke rol vervullen bij het stimuleren van doorvertaling van convenantsafspraken naar het plan van aanpak in bedrijven. Daarnaast is het aan te bevelen de in de bedrijfstak werkzame arbodiensten te betrekken bij de voorlichting.

4.7. monitoring en evaluatie

Ontwikkelingen met betrekking tot blootstelling van werknemers aan arbeidsrisico's en klachten dientengevolge worden op hoofdlijnen gevolgd aan de hand van landelijk representatieve monitorgegevens van het CBS. Deze komen jaarlijks beschikbaar. Ontwikkelingen met betrekking tot maatregelen die werkgevers nemen worden op hoofdlijnen gevolgd aan de hand van landelijk representatieve monitorgegevens van de Arbeidsinspectie. Ook deze komen jaarlijks beschikbaar. Die gegevens volstaan over het algemeen niet om de vorderingen die in het kader van de afzonderlijke convenanten worden gemaakt te kunnen toetsen. Hiervoor is extra onderzoek nodig: een nul-, tussen- en eindmeting met betrekking tot zowel het aantal blootgestelden als de maatregelen waarop het convenant is gericht. Bepalingen dienaangaande vormen een noodzakelijk onderdeel van elk convenant.

4.8. cofinanciering overheid en sociale partners

Uitgangspunt bij de financiering is dat overheid en sociale partners in principe in gelijke mate bijdragen, ook financieel, aan het convenant en de voorwaardenscheppende activiteiten in dat kader. Dit hoeft niet voor alle onderdelen op dezelfde wijze te gelden. De overheid financiert in principe de directe kosten die zijn verbonden aan de totstandkoming en implementatie van een convenant, waarmee wordt bedoeld op het convenantsproces. Daarnaast komen de kosten die samenhangen met het onderzoek naar – toepassing van – de stand van de techniek, monitoring en evaluatie meestal voor rekening van de overheid, teneinde de neutraliteit en waar mogelijk het wetenschappelijk gehalte te waarborgen. Voorts neemt de overheid de kosten voor haar rekening van de externe ondersteuning van de branche-begeleidingscommissie door een projectbureau. Kosten ingevolge andere afspraken in het convenant vergen een bijdrage van de bedrijfstak. Voor de overheidsfinanciering van de convenanten zal een kader subsidieregeling worden ontwikkeld.

4.9. de eigen bijdrage van de bedrijfstak

In het convenant wordt geregeld in welke mate en voor welke onderdelen overheid, werkgevers en werknemers in de bedrijfstak qua financiën en menskracht participeren gedurende de looptijd van het convenant. De

hoogte van de financiële bijdrage die van de bedrijfstak wordt verwacht, is onder meer afhankelijk van de kosten die uitvoering van het plan van aanpak met zich meebrengt en de financiële draagkracht van de betrokken bedrijfstak.

5. Hoe komt een convenant tot stand?

5.1. aanpak per convenant in drie fasen: het stappenplan

Om een convenant te kunnen afsluiten dient een aantal standaard-activiteiten te worden ontplooid. Deze activiteiten verlopen in principe volgens het stramien van het stappenplan (zie schema 4). Het stappenplan is onderverdeeld in drie fasen. In elk van deze fasen wordt toegewerkt naar een belangrijk product: eerst naar een intentieverklaring, dan naar de ondertekening van het taakstellende convenant, en tenslotte naar de implementatie – en evaluatie – van het convenant. De gemiddelde duur van het gehele proces zal – afhankelijk van het arbeidsrisico en de bedrijfstak – 2 à 4 jaar zijn. Om te voorkomen dat te lang wordt geïnvesteerd in een proces dat weinig kans heeft op concreet resultaat, zal door de overheid als leidraad worden gehanteerd dat een intentieverklaring binnen drie maanden na de start van de verkennende besprekingen getekend moet zijn en dat het taakstellende convenant maximaal 1 jaar na ondertekening van de intentieverklaring gerealiseerd wordt. Dit zal ook in de intentieverklaring zelf worden opgenomen.

5.2. eerste fase: naar een intentieverklaring

In de eerste fase wordt nagegaan of bij partijen daadwerkelijk voldoende draagvlak aanwezig is voor een taakstellend convenant, welke obstakels er wellicht nog zijn die opgeruimd kunnen worden, welke wensen er leven ten aanzien van de doelstellingen van het convenant, en of die wensen verenigbaar zijn. De eerste fase moet uitmonden in een intentieverklaring. De intentieverklaring is een pre-convenant, waarin partijen verklaren een taakstellend convenant te willen opstellen en afspraken vastleggen over de activiteiten die daarvoor nodig zijn. Tevens verbinden partijen zich in de intentieverklaring aan de soort van bepalingen die in het convenant zullen worden opgenomen. In de intentieverklaring verklaren partijen bijvoorbeeld te streven naar een convenant dat een streefcijfer bevat, nog niet welk streefcijfer dat concreet zal zijn. Die invulling maakt deel uit van de tweede fase.

5.3. tweede fase: naar een convenant

In de tweede fase wordt een tripartite branchebegeleidingscommissie (BBC) ingesteld, die belast is met de invulling van de bepalingen van het convenant en het opstellen van een plan van aanpak. Dit plan maakt integraal onderdeel uit van het convenant, en vormt mede de basis voor het kwantitatieve doel of de taakstelling. Zoals eerder gezegd kan deze taakstelling, afhankelijk van het arbeidsrisico, betrekking hebben op de normering van de blootstelling of de mate van toepassing van bepaalde preventie- c.q. bronmaatregelen.

Een belangrijke voorwaarde is kennis over het aantal blootgestelden, de – huidige en in de toekomst mogelijke – stand van de techniek en de mate van toepassing daarvan op dit moment in de bedrijfstak.

Hiervoor zal in aanvulling op de reguliere monitoring door CBS en Arbeidsinspectie in veel gevallen onderzoek nodig zijn. Dit zal door een extern onderzoeksbureau worden uitgevoerd. Een extern projectbureau zal in deze fase werkzaamheden ter ondersteuning van de BBC verrichten.

Deze fase wordt – indien succesvol – afgesloten met de ondertekening van het convenant door sociale partners en de staatssecretaris van SZW.

5.4. derde fase: implementatie en evaluatie van het convenant

De derde fase omvat implementatie en evaluatie. Het convenant zal volgens het daaraan gekoppelde plan van aanpak worden uitgevoerd. Voortgang en tussentijdse resultaten zullen worden getoetst via monitoring door CBS en Arbeidsinspectie, en zonodig door extern onderzoek. De BBC zal op basis hiervan beoordelen of de uitvoering en implementatie van het convenant naar wens verloopt en of voldoende resultaat wordt geboekt.

Schema 3: Stappenplan arboconvenanten nieuwe stijl

STAP	DUUR	ACTIES EN ACTOREN	PRODUCT
<i>Fase 1: Verkenning bedrijfstak</i>			<i>Intentieverklaring</i>
1. Bedrijfstak-oriëntatie	1 mnd	<ul style="list-style-type: none"> Bestuderen documentatie Gesprekken met AI Gesprekken met deskundigen Bedrijfsbezoeken 	<ul style="list-style-type: none"> Gespreksverslagen Basisdocument bedrijfstak
2. Draagvlakpeiling	1 - 2 mnd	<ul style="list-style-type: none"> Varkennende gesprekken sociale partners 	<ul style="list-style-type: none"> Gespreksverslagen
3. Opstellen intentieverklaring	1 mnd	<ul style="list-style-type: none"> Consensusbijeenkomst met sociale partners en SZW Partijen ondertekenen intentieverklaring 	<ul style="list-style-type: none"> Intentieverklaring
<i>Fase 2: Opstellen plan van aanpak</i>			<i>Convenant</i>
4. Opzetten organisatiestructuur	1 mnd	<ul style="list-style-type: none"> instellen van branche-begeleidingscommissie (BBC): vertegenwoordigers sociale partners en overheid, zonodig geadviseerd door externe deskundigen realiseren van ondersteuning via extern projectbureau 	<ul style="list-style-type: none"> Branchebegeleidingscommissie Contract met extern projectbureau Werkplanning
5. Uitzetten onderzoek naar Stand der techniek	2 - 8 mnd	<ul style="list-style-type: none"> Overheid verleent na offerte-aanvraag en -vergelijking opdracht onderzoek (toepassing) stand der techniek 	<ul style="list-style-type: none"> Rapport t.a.v. stand der techniek Nul-meting
6. Opstellen plan van aanpak	1 - 2 mnd	<ul style="list-style-type: none"> Projectbureau stelt op basis van stand der techniek en advies BBC een plan van aanpak op, waarin doelactiviteiten opgenomen worden ten aanzien van: maatregelen, implementatie en handhaving; voorlichting, monitoring en evaluatie 	<ul style="list-style-type: none"> Plan van aanpak
7. Opstellen conceptconvenant	1 mnd	<ul style="list-style-type: none"> Projectbureau stelt op basis van plan van aanpak een concept convenant op 	<ul style="list-style-type: none"> Concept convenant
8. Bekrachtiging convenant	1 mnd	<ul style="list-style-type: none"> BBC verricht consultatieronde achterban Partijen bekrachtigen het convenant en plan van aanpak 	<ul style="list-style-type: none"> Convenant
<i>Fase 3: Implementatie convenant</i>			<i>Evaluatie</i>
9. Opdrachtverlening	1 mnd	<ul style="list-style-type: none"> Opdrachtverlening doelactiviteiten plan van aanpak mede op advies van BBC 	<ul style="list-style-type: none"> Offertes Opdrachtbrieven
10. Implementatie & voortgangsbewaking	13-29 mnd	<ul style="list-style-type: none"> Implementatie doelactiviteiten op branche- en ondernemingsniveau Periodieke toetsing van de voortgang door BBC mede op basis monitorgegevens 	<ul style="list-style-type: none"> Tussenmeting Tussenevaluatie
11. Evaluatie	1 mnd	<ul style="list-style-type: none"> Evaluatie convenantafspraken door extern bureau Eindoordeel BBC 	<ul style="list-style-type: none"> Eindmeting Evaluatierapport
Tijdsduur per convenant	24-48 mnd (2 à 4 jaar)		

CBS / AI
 MONITORING

Inleiding

Op 21 augustus 1997 heeft de Commissie Arbeidsomstandigheden van de SER advies uitgebracht over nader beleid inzake handmatig tillen op het werk. De Commissie is in haar advies unaniem van mening dat de problematiek dermate ernstig is, dat er alle aanleiding toe is om meer aandacht te besteden aan het voorkomen en verminderen van de nadelige gevolgen van handmatig tillen. Over de manier waarop dat zou moeten gebeuren adviseren de partijen echter verdeeld. De werkgeversgeleding is van mening dat het huidige Arbobesluit toereikend is. Om de aanpak van de tilproblematiek te bevorderen pleiten de werkgevers voor expliciete aandacht voor tillen in de verplichte risico-inventarisatie en -evaluatie. De vakbeweging en de onafhankelijke geleding daarentegen stellen voor om een wettelijke norm voor tillen in te voeren, gebaseerd op gezondheidkundige waarden. Zij geven daarbij de voorkeur aan een flexibele norm, in de vorm van een basisnorm met de mogelijkheid om op bedrijfsniveau of op brancheniveau daarvan af te wijken in overleg en overeenstemming tussen werkgever en werknemers.

Structurele aandacht en aanpak noodzakelijk

Het onderwerp tillen op het werk verdient meer structurele aandacht. Ruim 1,3 miljoen werknemers tillen regelmatig meer dan volgens de huidige inzichten gezondheidkundig verantwoord is. Ongeveer de helft van deze 1,3 miljoen tilt regelmatig gewichten van meer dan 25 kilogram, en ruim 250 000 werknemers tilt regelmatig meer dan 40 kilogram. Klachten aan het bewegingsapparaat is een van de belangrijkste oorzaken van arbeidsgebonden ziekteverzuim, medische consumptie en arbeidsongeschiktheid. De maatschappelijke kosten van arbeidsgebonden bewegingsapparaatklachten zijn hoog, ruim 4,8 miljard¹. Een belangrijk deel hiervan heeft te maken met handmatig tillen.

Ruimte voor maatwerk

De wijze waarop structurele aandacht voor tillen het best kan worden bevorderd en hoe een substantiële vermindering van de tilproblematiek bereikt kan worden is, mede gezien de uiteenlopende standpunten van werkgevers en werknemers, niet eenvoudig te bepalen. Het afgelopen jaar is gezocht naar een tussenweg die recht doet aan de argumenten van beide partijen. Daarbij is steeds uitgangspunt geweest om ruimte voor maatwerk te koppelen aan een krachtige, resultaatgerichte aanpak. Alhoewel wettelijke kwantitatieve normering van het tilgewicht, gezien de ernst en omvang van de problematiek, zeker gerechtvaardigd is, heeft dit nadelen vanuit het oogpunt van kosteneffectiviteit en de ruimte voor maatwerk. Anderzijds is van alleen een globale doelbepaling, gecombineerd met de risico-inventarisatie en -evaluatie, onvoldoende effect te verwachten. Door de lange termijn die vaak ligt tussen de blootstelling aan tillen en klachten aan het bewegingsapparaat als gevolg hiervan, hebben ook financiële prikkels, gericht op ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid, op de korte termijn niet voldoende resultaat.

Aanpak via convenanten

Een aanpak met bedrijfstakgewijze afspraken, vastgelegd in convenanten met de overheid, lijkt de meest aangewezen weg om de gewenste substantiële reductie van de tilproblematiek te bereiken. De gemeenschappelijke verklaring van 3 december jl. van het kabinet en sociale partners over arboconvenanten wettigt het vertrouwen dat daarmee een

¹ E.A.P. Koningsveld, Kerncijfers maatschappelijke kosten van arbeidsomstandigheden in Nederland; 's-Gravenhage, VUGA Uitgeverij B.V., mei 1997.

wezenlijke bijdrage kan worden geleverd aan beperking van de tilproblematiek in Nederland, en dat nadere wetgeving niet nodig zal zijn.

Landelijk streefcijfer voor tillen

Ten aanzien van de tilproblematiek is als landelijk streefcijfer geformuleerd een afname van het aantal werknemers dat regelmatig zwaarder tilt dan gezondheidkundig verantwoord is met 30% binnen een termijn van zeven jaar. Dit is een ambitieus streefcijfer. Voor tillen geldt echter, dat duurzame effectieve maatregelen in veel gevallen mogelijk en haalbaar zijn. Hier staat tegenover dat de termijn van 7 jaar ruimer is dan de termijnen die voor de andere arbeidsrisico's zijn geformuleerd. Daarvoor is gekozen omdat de benodigde maatregelen investeringen vergen die in de tijd efficiënt en kosteneffectief geplëegd moeten kunnen worden.

Selectie van de hoogrisicobedrijfstakingen

Als hoogrisicobedrijfstakingen waarmee convenanten zullen worden afgesloten zijn in eerste instantie de bedrijfstakingen aangeduid waarin, volgens de Arbomonitor zowel in 1996 als in 1997, meer dan 40% van het totaal aantal werknemers aangeeft vaak kracht te moeten gebruiken. Vaak kracht gebruiken betekent in een groot aantal gevallen hetzelfde als zwaar tillen. Daarnaast worden bedrijfstakingen waarin meer dan 50 000 mensen regelmatig kracht moeten gebruiken, gezien de grote absolute omvang eveneens als hoogrisicobedrijfstakingen beschouwd.

De volgende bedrijfstakingen vallen onder deze definitie: bouwnijverheid (bouwbedrijven en afwerking van gebouwen), zorgsector (verpleeg- en verzorgingshuizen, ziekenhuizen, overige welzijnszorg), landbouw, houtindustrie, schoonmaakbedrijven, detailhandel (winkels in voedings- en genotmiddelen). Bijzondere aandacht gaat daarbij uit naar de bouw en de zorgsector, verreweg de twee grootste sectoren, zowel wat betreft omvang als ernst van de problematiek.

Relatie met regelgeving en handhaving

In convenanten kunnen afspraken zijn opgenomen over normen die door de Arbeidsinspectie zullen worden vertaald in beleidsregels. Beleidsregels worden – voorzover nodig – vastgesteld om de werkgever en werknemers meer houvast te geven bij de concrete invulling van hun verplichtingen die in de Arbowet, het Arbobesluit en de Arboregeling in globale doel-voorschriften zijn geformuleerd. Deze beleidsregels zullen de basis vormen voor het – toekomstige – handhavingsbeleid door de Arbeidsinspectie in de betreffende bedrijfstaking. Hiermee kunnen alle werkgevers in de bedrijfstaking gehouden worden aan de afspraken met betrekking tot de toepassing van de stand van de techniek. Dat schept rechtsgelijkheid van bedrijven binnen de bedrijfstaking. Afspraken in het kader van een convenant laten onverlet dat de Arbeidsinspectie in alle gevallen – en volgens de daarvoor geldende procedurevoorschriften – zal handhaven op de bestaande wettelijke normen, zal optreden bij constatering van evidente misstanden en zal reageren op klachten en ongevallen.

De Arbeidsinspectie zal voorts vanaf de gezondheidkundige grens voor tillen toetsen op de aanwezigheid van het onderwerp in de risico-inventarisatie en -evaluatie en het plan van aanpak, en het geven van voorlichting en instructie. Voor die gezondheidkundige grens zal de zogenaamde NIOSH-formule¹ als referentie dienen. Bij het ontbreken van een of meer van deze zaken zal de Arbeidsinspectie handhaven volgens de geldende regels.

¹ De NIOSH-formule (Revised edition, 1993) is ontwikkeld door het National Institute for Occupational Safety and Health. Met deze formule kunnen tilsituaties beoordeeld worden en limieten voor het gewicht van te tillen lasten worden berekend op basis van zes factoren die kenmerkend zijn voor een tilsituatie: horizontale en verticale afstand van de last tot het lichaam, verplaatsing van de last, draaiing van het lichaam bij het tillen, frequentie van het tillen en contact met de last. Onder optimale omstandigheden is een gewicht van 23 kg toegestaan. Dat wordt lager naarmate de genoemde factoren meer van invloed zijn. Volgens een recent advies van de Gezondheidsraad (1995) is het overschrijden van de NIOSH-formule een goede indicator voor de aanwezigheid van gezondheidsrisico's.

Financiële ondersteuning

Om een brongerichte aanpak van de tilproblematiek te stimuleren, heeft de SER unaniem geadviseerd om investeringen voor het verminderen van fysieke belasting fiscaal te ondersteunen. In de regeling voor fiscale facilitering van arbo-investeringen (FARBO-regeling) zijn daartoe ook investeringen voor het verbeteren van belastende tilsituaties opgenomen. Deze zullen de komende jaren worden uitgebreid. Voor de zorgsector wordt een regeling gecreëerd, om investeringen in hulpmiddelen voor tillen van patiënten financieel te ondersteunen. Daarvoor wordt de komende jaren ten laste van de SZW-begroting een bedrag van 10 miljoen jaarlijks uitgetrokken. Nog eens 10 miljoen wordt ten laste van de VWS-begroting loonsomevenredig verdeeld over de sectorfondsen in de zorgsector ten behoeve van preventieprojecten op het terrein fysieke belasting. Voorts is in opdracht van SZW en VWS het programma Preventie Klachten aan het Bewegingsapparaat (PKB) opgestart. De Nationale Commissie Chronisch Zieken en ZorgOnderzoek Nederland (ZON) voeren het programma uit. Doelstelling van het programma is het stimuleren van de toepassing van effectief gebleken of kansrijke praktische instrumenten en het evalueren van de effecten, zodat kennis beschikbaar komt over de voorwaarden voor doeltreffende interventies en de mogelijke opbrengsten daarvan.



Bijlage 4

Brief Lisv over overleg uvi-arbodienst

Uw brief van

Uw kenmerk

Behandeld door

D. Paarhuis

Doorkiesnummer

020-5047678



Landelijk instituut sociale verzekeringen

LISV

0007

000155

Ons kenmerk

SB/Comm/38698

Bezoekadres

Gebouw Metropolitan
Buitenveldertselaan 3
1082 VA Amsterdam

Aan de leden van de Vaste Kamercommissie
voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Postbus 20018
2500 EA DEN HAAG

Algemeen telefoonnummer

020 504 75 00

Faxnummer

020 504 75 55

Postadres

Postbus 74765
1070 BT Amsterdam

Datum

10-03-2000

Onderwerp

overleg uitvoeringsinstelling-arbodienst

Geachte dames en heren,

In een interview met Trouw ('Geduld met Hoogervorst is op', 26 februari 2000) gaat uw commissielid mevrouw Smits in op het gebrek aan begeleiding van zieke werknemers in het eerste ziektejaar. Een van de oorzaken hiervan is volgens haar het gebrek aan overleg tussen arbodienst en uitvoeringsinstelling. Dit zou mede te wijten zijn aan een besluit van het Lisv om hiervoor geen geld meer ter beschikking te stellen. Dit verwijt is echter niet op de feiten gebaseerd. Gezien het belang van een goed inzicht in de verdeling van verantwoordelijkheden tussen het publieke en het private domein menen wij er goed aan te doen u als leden van de Vaste Kamercommissie tekst en uitleg te geven.

Het Lisv is opdrachtgever van de uitvoeringsinstellingen en bepaalt als zodanig binnen het bestaande wettelijke kader aard en omvang van de door de uvi's uit te voeren taken. Dit gebeurt op basis van zogenoemde referentiediensten. Over de omvang van deze diensten en de hoogte van de tarieven die daarvoor worden betaald, onderhandelt het Lisv jaarlijks met elk van de vijf uvi's. De uvi's brengen offertes uit, het Lisv toetst die aan de omschreven referentiediensten en intern gehanteerde standaardtarieven en uiteindelijk wordt per te leveren dienst een tarief vastgesteld.

Op grond van de Organisatiewet Sociale Verzekeringen financiert het Lisv alleen publieke, dat wil zeggen uit de verschillende sociale zekerheidswetten voortvloeiende activiteiten. Het gaat dus om financiering van wettelijke taken uit collectieve fondsen. Diensten die zich in de private sfeer moeten voltrekken, zoals preventie en verzuimbegeleiding, zijn hiervan nadrukkelijk uitgesloten.

Hier zit hem dan ook de crux. De werkgever is, samen met zijn arbodienst, verantwoordelijk voor preventie en verzuimbegeleiding van zijn werknemers in het eerste jaar van ziekte. Activiteiten die sinds het van kracht worden van Tz/Arbo in 1994 zijn geprivatiseerd. De uvi moet sindsdien, bij dreigende arbeidsongeschiktheid van een werknemer, een oordeel vellen over de



verzuimbegeleiding van werkgever en arbodienst. Daarnaast kan de uvi werkgever en arbodienst, wanneer zij dat wensen, adviseren wanneer er problemen dreigen rond werkhervatting. Deze beide taken, controleur en adviseur, zijn publieke taken die als doel hebben instroom in de WAO te voorkomen. Taken die ook wel de poortwachtersfunctie van de uvi worden genoemd.

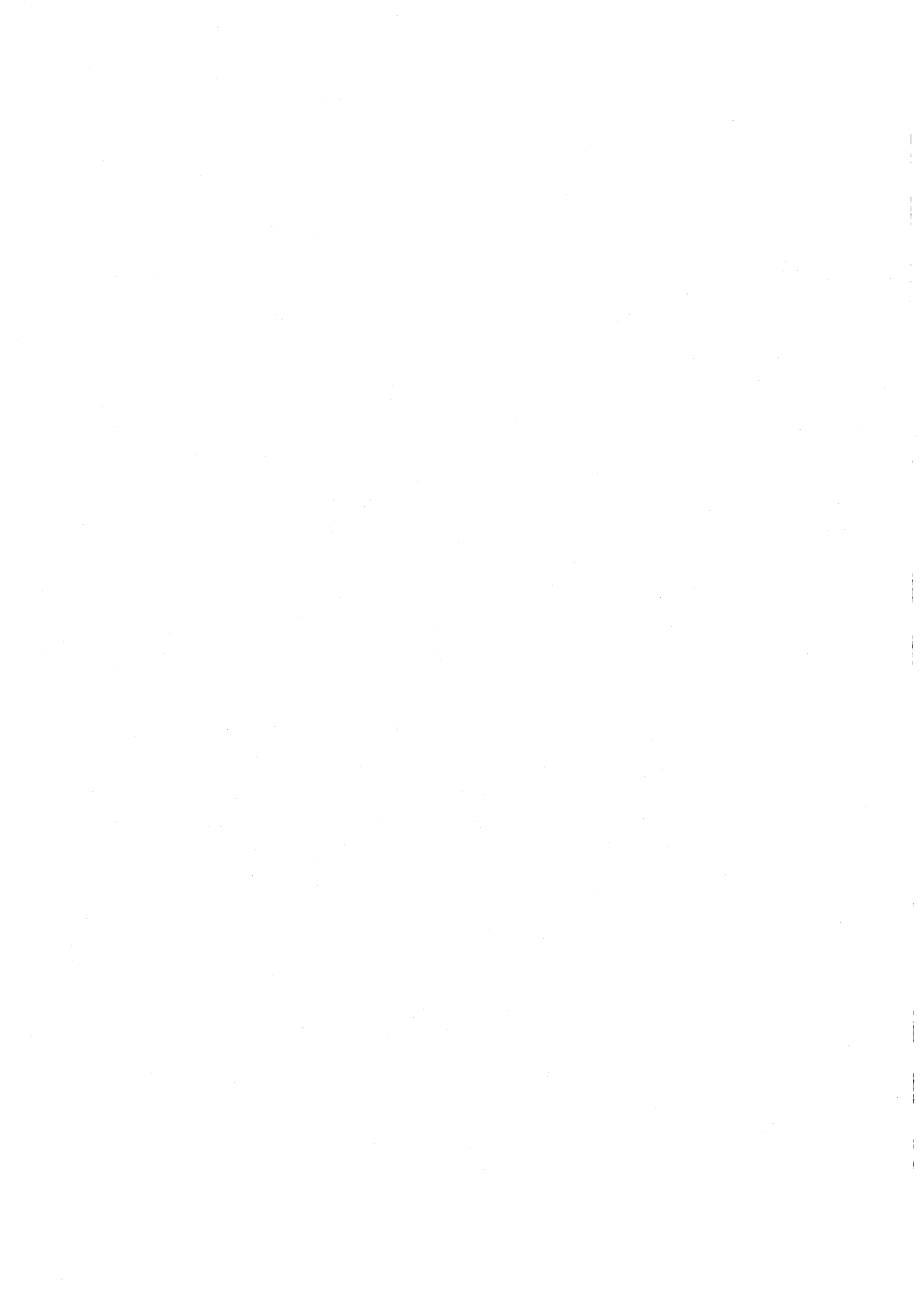
Binnen die poortwachtersfunctie is wel degelijk ruimte voor overleg over specifieke, door werkgever en arbodienst gesignaleerde en gemotiveerde probleemsituaties. Overleg dat door het Lisv wordt gefinancierd. De uvi kan bijvoorbeeld op verzoek van werkgever en arbodienst een gratis reïntegratieadvies geven over vragen als: is er nog wel een passende werkplek in het bedrijf te vinden of kan een reïntegratieinstrument uitkomst bieden? Hiervoor heeft de uvi informatie nodig van werkgever en arbodienst in de vorm van een reïntegratieplan. Ook is er ruimte voor overleg wanneer uit het door werkgever en arbodienst ingediende reïntegratieplan blijkt dat een werknemer niet meer in het eigen bedrijf aan het werk kan. Gezamenlijk kan dan worden bezien of de mogelijkheden voor terugkeer inderdaad zijn uitgeput en zo ja, of er een spoor naar een andere werkgever moet worden gevolgd.

Het is echter niet de bedoeling dat de uvi werkzaamheden die behoren tot de verantwoordelijkheid van werkgever en arbodienst overdoet en hiervoor verantwoordelijk wordt. Voor regulier overleg tussen uvi, werkgever en arbodienst over alle verzuimende werknemers is geen financiële ruimte, hoe graag professionals van beiden kanten dat ook zouden willen. Dat heeft de wetgever bewust niet gewild. De verzuimbegeleiding is immers geprivatiseerd en de publieke uvi is bewust op afstand geplaatst in de rol van controleur en adviseur. Dit is een essentiële wijziging in positie en rol van de uvi in het eerste ziektejaar. Als de politiek dit anders wil, is verandering van de wet nodig.

Met vriendelijke groet,



Dianne Paarhuis,
woordvoerder



Bijlage 5

Tabellenbijlage

In deze bijlage is een aantal aanvullende tabellen opgenomen.

De nummering van de tabellen volgt de hoofdstuknummering van dit rapport.

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

Tabel B1.1 Omvang van de dienst

	de deelnemers aan meting 3	
	(n = 79)	
	abs.	%
hoeveel vestigingen heeft de dienst?		
- 1 vestiging	27	34
- 2-5 vestigingen	29	36
- 6-10 vestigingen	11	14
- meer dan 10 vestigingen	9	12
- geen antwoord	3	4
hoeveel medewerkers telt de dienst in totaal?		
- minder dan 35	44	56
- 35-99 medewerkers	14	18
- 100-200 medewerkers	9	11
- meer dan 200 medewerkers	10	13
- geen antwoord	2	2
en hoeveel daarvan zijn als bedrijfsarts werkzaam?		
- 1 bedrijfsarts	6	8
- 2-3 bedrijfsartsen (gemiddeld: 2.5 bedrijfsartsen)	16	20
- 4-10 (gemiddeld: 6.0)	26	33
- 11-20 (gemiddeld: 15.1)	9	11
- 21-50 (gemiddeld: 30.8)	9	11
- 51-100 (gemiddeld: 68.3)	3	4
- meer dan 100 bedrijfsartsen (gemiddeld: 154.7)	6	8
	<i>totaal aantal bedrijfsartsen: 1.748</i>	
- geen antwoord	4	5

In de vragenlijst is via vraag 36b aan de diensten gevraagd hoeveel artsen zij in dienst hebben en hoeveel daarvan geregistreerd zijn als bedrijfsarts, hoeveel in opleiding en hoeveel niet in opleiding. Van de 79 diensten hebben 75 diensten het aantal artsen dat bij hen in totaal werkzaam is opgegeven, waaronder 69 diensten tevens deze nadere uitsplitsing hebben gegeven.

Bij deze 69 diensten zijn in totaal:

1514 artsen werkzaam, waaronder:

683 (45%) geregistreerd als bedrijfsarts

265 (18%) geregistreerd als bedrijfs- en verzekeringsarts

375 (25%) AGIO's (in opleiding voor bedrijfsarts)

191 (13%) AGNIO's (nog niet in opleiding voor bedrijfsarts)

Niet iedere dienst maakt echter ook gebruik van AGNIO's.

Bij bovenstaande 69 diensten is dit bij 26 diensten (38%) het geval. Kijken we bij deze 26 diensten per dienst hoeveel van de artsen bestaat uit AGNIO', dan levert dit het volgende beeld op:

van het totaal aantal artsen bij deze 26 diensten maakt het aantal AGNIO's:

. 25% of minder uit bij 18 v.d. 26 (69%) is dit het geval

. 26 - 50% bij 6 v.d. 26 (23%) is dit het geval

. meer dan 50% uit bij 2 v.d. 26 (8%) is dit het geval.

Tabel B1.2 Grootte van de bedrijven en sectoren waarvoor respectievelijk waarbinnen de diensten werkzaam zijn

		de deelnemers aan meting 3	
		(n = 79)	
		abs.	%
de dienst is vooral werkzaam voor: *			
- zeer kleine bedrijven	(minder dan 10 werknemers)	16	20
- kleine bedrijven	(10 - 99 werknemers)	33	42
- middelgrote bedrijven	(100 - 499 werknemers)	41	52
- groot bedrijf/grote bedrijven	(500 of meer werknemers)	58	73
- geen antwoord		2	3
de dienst is werkzaam (nadere analyse):			
- alleen voor zeer kleine bedrijven		0	0
- alleen voor kleine bedrijven		3	4
- alleen voor middelgrote bedrijven		5	6
- alleen voor grote bedrijven		31	39
- voor bedrijven van diverse omvang		38	48
- geen antwoord		2	3
branche(s) waarbinnen de dienst vooral werkt: *			
- land- en tuinbouw, tabakverwerkende en agrarische bedrijven		6	8
- delfstoffenwinning		4	5
- metaal- en electrotechnische industrie		26	33
- metaalnijverheid		22	28
- grafische industrie		21	27
- zuivelindustrie		9	11
- voedings- en genotmiddelenindustrie		21	27
- overige industrie		22	28
- bouw, bouwnijverheid		23	29
- hout- en meubelindustrie en groothandel in hout		18	23
- vervoer		23	29
(spoorwegen, wegvervoer, luchtvaart, zeevaart/koopvaardij)			
- haven- en aanverwante bedrijven, binnenscheepvaart en visserij		8	10
- bank- en verzekeringswezen		21	27
- horeca		13	17
- detailhandel		19	24
- groothandel		22	28
- overige zakelijke dienstverlening		27	34
(ingenieurs-, reis-, uitzendbureaus, e.d.)			
- schoonmaakbedrijven		17	22
- sociale werkplaatsen		18	23
- overheidsdiensten openbaar bestuur		21	27
(rijk, provincie, gemeente)			
- onderwijs		24	30
- gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening		37	47
- de dienst werkt binnen (nog) andere branches		6	8
(genoemd wordt: kunst en cultuur, it-business, defensie, e.d.)			
- geen antwoord		2	3

* meer antwoorden mogelijk resp. meer sectoren mogelijk

Tabel B1.2 Grootte van de bedrijven en sectoren waarvoor respectievelijk waarbinnen de diensten werkzaam zijn
(vervolg)

	de deelnemers aan meting 3 (n = 79)	
	abs.	%
de dienst werkt derhalve binnen de volgende sectoren *:		
- landbouw	6	8
- industrie	42	53
- bouw	26	33
- vervoer	23	29
- commerciële dienstverlening	43	54
- niet-commerciële dienstverlening	49	62
- andere sector	6	8
- geen antwoord	2	3
de dienst werkt (nadere analyse):		
- binnen meer sectoren	40	50
- alleen in één van bovengenoemde sectoren, nl.	← 37	47
. industrie	9	
. bouw	1	
. vervoer	2	
. commerciële dienstverlening	6	
. niet-commerciële dienstverlening	15	
. andere sector	4	
- geen antwoord	2	3

* meer antwoorden mogelijk resp. meer sectoren mogelijk

