

# De arbeidsgehandicaptentoets in de praktijk

H. Vinke en J.J.M. Besseling

## Samenvatting

Een nieuw element in de wet (Re)integratie arbeidsgehandicapten (REA) is het begrip arbeidsgehandicapte. Om vast te stellen of iemand arbeidsgehandicapt is, is de arbeidsgehandicaptentoets ontwikkeld. De Nota van Toelichting stelt dat het een nieuw soort beoordeling is die in de praktijk zijn waarde dient te bewijzen. In dit artikel gaan de auteurs in op de uitwerking van het Arbeidsgehandicaptenbesluit door de wetgever en de toepassing in de praktijk door Arbodiensten en uitvoeringsinstellingen.

In de praktijk blijkt het uitvoeren van de toets veel minder centraal te staan dan verwacht. De vaststelling van het arbeidsgehandicapt zijn is een professioneel oordeel dat zich moeilijk in eenduidige criteria laat vangen. Er is slechts een gering onderscheidend vermogen door de veelheid aan criteria die er in het Arbeidsgehandicaptenbesluit zijn opgenomen.

*Trefwoorden:* arbeidsgehandicaptentoets, wet REA, uitvoeringsinstellingen, Arbodiensten

## Inleiding

Afgelopen zomer was de wet op de (Re)integratie arbeidsgehandicapten (REA) twee jaar van kracht. Tijd om een pas op de plaats te maken en na te gaan in hoeverre één van de nieuwe elementen in de wet REA, de arbeidsgehandicaptentoets, functioneert.

De arbeidsgehandicaptentoets is omschreven in het Arbeidsgehandicaptenbesluit. De Nota van Toelichting bij dit besluit eindigt met de opmerking dat het hier een geheel nieuw soort beoordeling betreft, die in de praktijk zijn waarde zal moeten bewijzen. Ook zal duidelijk moeten worden of de gekozen benadering van de arbeidsgehandicaptentoets effectief is. Er zouden daarnaast nadere werkafspraken gemaakt moeten worden tussen de verschillende betrokken organisaties. Wanneer mocht blijken dat op deze punten aanvullende regels nodig zijn, dan zal het besluit daarna alsnog worden aangepast. De ontwikkelingen met betrekking tot het Arbeidsgehandicaptenbesluit worden om die reden met extra aandacht gevolgd.

In dit artikel willen we nagaan in hoeverre de arbeidsgehandicaptentoets inderdaad voldoet aan de uitgesproken verwachtingen. Met andere woorden heeft de arbeidsgehandicaptentoets inderdaad een voldoende onderscheidend vermogen of zijn nieuwe beoordelingsinstrumenten nodig, en zijn er goede samenwerkingsafspraken tussen de verschillende betrokken instanties gemaakt?

Met de invoering van de wet REA wilde de wetgever onder andere het bestaande reïnte-

gratie-instrumentarium herordenen en vooral vereenvoudigen. Daarbij was het niet de bedoeling om het bestaande instrumentarium door een geheel nieuw systeem te vervangen<sup>1</sup>. Een manier om deze vereenvoudiging en herordening tot stand te brengen was de introductie van budgetten, met name het plaatsings- en het herplaatsingsbudget. De werkgever ontvangt daarbij een vast (forfaitair) bedrag wanneer hij een nieuwe arbeidsgehandicapte in dienst neemt of een arbeidsgehandicapte werknemer herplaatst in een andere functie. De werkgever hoeft hiervoor niet langer aan te tonen dat hij bepaalde kosten moet maken of heeft gemaakt<sup>2</sup>. Toch betekent dit niet dat deze budgetten 'automatisch' worden toegekend. Voor alle REA-instrumenten en -voorzieningen geldt dat de werknemer arbeidsgehandicapt dient te zijn in de zin van de wet REA. De vaststelling van de arbeidshandicap kan aan de hand van de arbeidsgehandicaptentoets plaatsvinden.

## Arbeidshandicap als voorwaarde

De arbeidsgehandicaptentoets komt om de hoek kijken wanneer er een beroep gedaan wordt op het REA-instrumentarium. Sinds de invoering van de wet REA wordt onder een persoon met een arbeidshandicap verstaan: *een ieder die door ziekte of gebrek verminderde kansen heeft op de arbeidsmarkt.*

Hierbij kunnen we in de praktijk twee categorieën arbeidsgehandicapten onderscheiden: (1) In veel gevallen is een persoon arbeidsgehandicapt van rechtswege (art. 2 lid 1 en 2 wet REA), bijvoorbeeld omdat iemand

recht heeft op een WAO-uitkering, scholing of een voorziening. Aan deze categorie arbeidsgehandicapten besteden we verder geen aandacht; (2) Bij de tweede categorie gaat het om arbeidsgehandicapten die in aanmerking kunnen komen voor hulp bij reactivering, maar die niet tot de eerste categorie behoren. Het gaat bij deze tweede categorie met name om<sup>3</sup>:

- 1 Personen met alleen een bijstandsuitkering (die een arbeidskundig medische indicatie ontvangen van de gemeente);
- 2 Personen zonder werk of met een uitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet (weduw(e)naar);
- 3 Werknemers in het eerste ziektejaar die eigen werk niet meer kunnen verrichten. De werkgever blijft verantwoordelijk voor de reïntegratie in het eerste ziektejaar. De UVI zal de toekenning formaliseren aan de hand van de argumentatie in het reïntegratieplan dat door de Arbodienst wordt opgesteld;
- 4 Personen zonder vast dienstverband in het eerste ziektejaar (de vangnetpopulatie);
- 5 Personen die na einde wachttijd WAO arbeidsgeschikt of minder dan 15% arbeidsongeschikt zijn verklaard en die mogelijk een WW-uitkering ontvangen.

In dit artikel gaan we met name in op de groepen werknemers die onder de tweede categorie arbeidsgehandicapten vallen (punten 3 en 5).

Voordat een werknemer in aanmerking komt voor een REA-voorziening, moet eerst vast komen te staan dat hij arbeidsgehandicapt is. Duidelijk mag zijn dat dit voor de tweede categorie personen een stuk ingewikkelder ligt dan voor de personen die van rechtswege arbeidsgehandicapt zijn.

Of iemand tot de tweede categorie behoort, wordt bepaald in de zogenaamde 'arbeidsgehandicaptentoets', die weer is uitgewerkt in een Algemene Maatregel van Bestuur, het 'Arbeidsgehandicaptenbesluit'. Behalve de bepalingen of iemand tot de tweede categorie arbeidsgehandicapten behoort, is in het Arbeidsgehandicaptenbesluit ook opgenomen welke instanties verantwoordelijk zijn voor de beoordeling of een persoon behoort tot één van de groepen arbeidsgehandicapten in de tweede categorie. Gezien het gesignaleerde belang van het Arbeidsgehandicaptenbesluit voor zowel de bepaling van de arbeids handicap als de bepaling van de verantwoordelijke instantie, zullen we hierna het Arbeidsgehandicaptenbesluit nader onder de loep nemen.

### **Het Arbeidsgehandicaptenbesluit en de arbeidsgehandicaptentoets**

Het Arbeidsgehandicaptenbesluit bepaalt onder meer dat aan de hand van het advies van één of meer deskundigen wordt vastgesteld of een persoon arbeidsgehandicapt is zoals bedoeld in de wet REA (met inachtne-

ming van het beslisschema behorend bij het besluit):

'In het deskundigenadvies wordt ten minste aan de volgende aandachtspunten 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 door betrokkene voorzieningen als bedoeld in artikel 31 van de Wet op de (re)ïntegratie arbeidsgehandicapten vereist zijn voor het verrichten van normale functies.

Aan de hand van het beslisschema behorend bij het Arbeidsgehandicaptenbesluit stellen de deskundigen vast aan welke vragen in het advies aandacht wordt besteed' (Arbeidsgehandicaptenbesluit artikel 5).

In het Besluit wordt een aantal mogelijke deskundigen genoemd, variërend van psychologen (NIP) en arbeidsdeskundigen tot artsen die staan ingeschreven in het register van Sociaal Geneeskundigen.

Daarnaast gelden voor werknemers nog een aantal aanvullende aandachtspunten (artikel 6). Deze bepalingen uit het Arbeidsgehandicaptenbesluit zijn zeker niet eenduidig. Enerzijds beginnen zowel artikel 5 als artikel 6 met de bepaling dat in het deskundigenadvies ten minste aan de navolgende vragen aandacht dient te worden besteed. Anderzijds eindigen beide artikelen met de bepaling dat aan de hand van het beslisschema behorend bij het besluit vastgesteld dient te worden welke vragen in het advies aan de orde moeten komen.

Onduidelijk blijft of alle vragen aandacht behoeven of dat de deskundige op basis van het beslisschema een keuze maakt uit de aandachtspunten waarbij stilgestaan zal worden in het advies. Wanneer we uitgaan van het laatste laat het Arbeidsgehandicaptenbesluit in het midden welke elementen uit het beslisschema doorslaggevend zijn voor de aandachtspunten waarop men in het advies ingaat. Het is aan de deskundige om het beslisschema te interpreteren en te bepalen wat maatgevend is voor de aandachtspunten in het deskundigenadvies.

In de Nota van Toelichting bij het Arbeidsgehandicaptenbesluit worden verder nog drie centrale toetsingsvragen gegeven voor de groep personen die niet van rechtswege arbeidsgehandicapt zijn. Bij hen moet er sprake zijn van functionele beperkingen bij het verrichten van arbeid én belemmeringen bij het verkrijgen van arbeid. Om tot dit oordeel te kunnen komen, moeten drie centrale toetsingsvragen worden beantwoord:

- 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?
- Hoe groot is de kans dat betrokkene de voor hem geschikte arbeid ook binnen afzienbare tijd kan vinden?

(Overigens achten wij het opmerkelijk dat bij de claimbeoordeling WAO het feitelijke arbeidsmarktperspectief buiten beschouwing dient te blijven, terwijl bij de beoordeling van een arbeidshandicap juist het arbeidsmarktperspectief een grote rol speelt.)

Voor de drie centrale toetsingsvragen geldt dat er in de Nota van Toelichting niet is aangegeven hoe deze vragen zich verhouden tot het eerder genoemde beslisschema en aandachtspunten. Onduidelijk blijft of deze toetsingsvragen complementair zijn of dat zij altijd voor iedere werknemer afzonderlijk beantwoord dienen te worden.

Verder wordt in de Nota van Toelichting aandacht besteed aan het medisch-arbeidskundig oordeel. Ook dat vormt een onderdeel van de arbeidsgehandicaptentoets. Het medisch oordeel is nodig om vast te kunnen stellen of er sprake is van beperkingen ten gevolge van ziekte of gebreken. In de volgende fase moet de arbeidskundige door middel van het arbeidskundig oordeel bepalen wat de mogelijkheden zijn van de betrokken persoon om werk te verrichten

Samenvattend: er zijn veel regelingen en bepalingen om de arbeidshandicap vast te stellen van personen die van rechtswege niet als arbeidsgehandicapt kunnen worden beschouwd. Zo is er een beslisschema, zijn er aandachtspunten, drie centrale toetsingsvragen en is er een medisch-arbeidskundig oordeel. Enerzijds bieden al deze bepalingen tezamen voldoende aanknopingspunten om vast te kunnen stellen of iemand arbeidsgehandicapt is. Anderzijds gaat het om een zodanig breed scala van aandachtspunten dat de vraag zich voordoet of er in de praktijk wel mee te werken valt. Nergens wordt aangegeven hoe deze aandachtspunten zich tot elkaar verhouden. Moeten zij altijd allemaal worden nagegaan of mag er (naar eigen goeddunken) afhankelijk van de omstandigheden een willekeurige greep uit worden gedaan?

De enige algemene richtlijn die wordt gegeven is dat de vaststelling van de arbeidshandicap aan de nodige zorgvuldigheidseisen dient te voldoen en ook mag de vaststelling van de arbeidshandicap geen loodzware procedure worden.

### **Nieuwe verantwoordelijkheidsverdeling**

Behalve de uitgesproken voorwaarde dat de toets effectief moet zijn in die zin dat er sprake moet zijn van een voldoende onderscheidend vermogen wordt in de Nota van Toelichting tevens aangegeven dat er goede samenwerkingsafspraken tussen betrokken

partijen gemaakt moeten worden. Dit brengt ons op de vraag naar de verantwoordelijkheidsverdeling tussen partijen.

In het Arbeidsgehandicaptensbesluit is bepaald dat de eigen werkgever primair verantwoordelijk is voor reïntegratie van de werknemers in het eerste ziektejaar, die hun eigen werk niet meer kunnen verrichten en waarbij de UVI het reïntegratieplan heeft goedgekeurd. Voor de indicatie als arbeidsgehandicapte is de Arbodienst verantwoordelijk. In de Nota is aangegeven dat de Arbodiensten bij hun advisering over het al dan niet arbeidsgehandicapt zijn van een werknemer kunnen aansluiten bij hun activiteiten rond het reïntegratieplan. Tevens is in het Besluit bepaald dat de Arbodienst verantwoordelijk is voor de uitvoering voor wat betreft het medisch-arbeidskundig oordeel. Dit kan eventueel ook elders worden ingekocht.

Wat opvalt aan deze verantwoordelijkheidsverdeling is dat hoewel de werkgever primair verantwoordelijk is voor de reïntegratie van werknemers (met dienstverband) in het eerste ziektejaar, hij niet bevoegd is om een werknemer de status van arbeidsgehandicapte toe te kennen. Het is zijn Arbodienst die een belangrijke adviserende rol speelt bij het toekennen van deze status. Vervolgens gaat het Landelijk instituut sociale verzekeringen (Lisv), in praktijk de betrokken UVI, af op dit oordeel van de Arbodienst (art. 3 lid 1 onder a wet REA). Hier wordt dus een belangrijke rol toebedeeld aan de Arbodienst.

Pas na het eerste ziektejaar (voor de werknemers die minder dan 15% arbeidsongeschikt zijn bevonden bij einde wachttijd) zijn de UVI's verantwoordelijk voor de eerste indicatie van een arbeidsgehandicapte. Dit lijkt een duidelijke verantwoordelijkheidsverdeling te zijn. De vraag is alleen in hoeverre deze verantwoordelijkheidsverdeling in de praktijk ook leeft. Op deze vraag zal in de navolgende paragrafen worden ingegaan, samen met de vraag naar de werking in de praktijk van de bepalingen uit het Arbeidsgehandicaptensbesluit. Dit gebeurt aan de hand van recent onderzoek naar de uitvoering van de wet REA<sup>4</sup>.

### **Toepassing van de arbeidsgehandicaptentoets door Arbodienst en UVI**

In het eerste ziektejaar moet bij de aanvraag van een REA-voorziening of -instrument eerst worden vastgesteld of de aanvraag bestemd is voor een persoon die als arbeidsgehandicapt in de zin van de wet REA kan worden beschouwd<sup>1</sup>. Klosse voorspelde dat de vraag of de werkgever voor een herplaatsingsbudget in aanmerking komt in wezen in handen van de Arbodienst ligt. Dit gezien het feit dat de Arbodienst zowel nagaat of en welke herplaatsingsmogelijkheden er nog zijn (daarbij aansluiting zoekend bij het reïntegratieplan) en gegeven het principe dat de Arbodienst ook de instantie is die werknemers het stempel van 'arbeidsgehandicapte' geeft. Op basis van ons onderzoek naar de

uitvoering van de wet REA door de UVI's kan worden vastgesteld dat de verantwoordelijkheidsverdeling tussen met name Arbodiensten en UVI's anders verloopt dan voorspeld door Klosse. Bovendien pakt deze verantwoordelijkheidsverdeling in de praktijk zeker niet zo uit zoals in het Arbeidsgehandicaptenbesluit is geregeld.

Een opmerkelijke bevinding is dat de samenwerkingsovereenkomsten die in de Nota staan genoemd niet zijn gemaakt tussen UVI's en Arbodiensten. In de geest van de wet REA zou de Arbodienst beoordelen of betrokkene arbeidsgehandicapt is, waarna de UVI dit oordeel slechts marginaal zou dienen te toetsen en de gevraagde voorziening per ommegaande beschikbaar zou stellen als aan de vereiste criteria wordt voldaan. De praktijk is hier nog ver van verwijderd. Er zijn bijvoorbeeld geen afspraken gemaakt over de kwaliteitseisen voor de beoordeling door de Arbodienst of betrokkene arbeidsgehandicapt is. De Arbodiensten constateren ook zelf in het zogeheten Arbodienstenpanel dat er tussen Arbodienst en UVI onduidelijkheden bestaan: Welke procedure moet er gevolgd worden en wie doet er wat ten aanzien van het medisch-arbeidskundig oordeel?

In de praktijk vraagt óf de werkgever met een advies van zijn Arbodienst óf de Arbodienst namens de werkgever een REA-voorziening of -instrument aan bij de UVI. De Arbodiensten laten het vervolgens aan de UVI over om te bepalen of de aanvraag inderdaad voor een arbeidsgehandicapte is. Het enige dat de Arbodiensten doorgaans aan indicatiestelling doen, is op een standaardaanvraagformulier aankruisen dat het om een arbeidsgehandicapte gaat. Er vindt dus geen verdere indicatiestelling plaats aansluitend bij de reïntegratie-activiteiten van de Arbodiensten.

De arbeidsdeskundigen van de UVI's gaan hierna over tot het indiceren van een persoon als arbeidsgehandicapt. Zij doen meer dan in het Arbeidsgehandicaptenbesluit wordt verondersteld, mede omdat de Arbodiensten hier hun verantwoordelijkheid niet oppakken. Een mogelijke verklaring voor deze opstelling van de Arbodiensten is dat zij door 'magere contracten', veroorzaakt door onderlinge concurrentie niet over de middelen beschikken om een meer uitgebreide indicatiestelling uit te voeren.

De wijze waarop de arbeidsdeskundigen van de UVI's vervolgens deze verantwoordelijkheid op zich nemen kan blijkens ons onderzoek zeer verschillen. Ondanks, of misschien juist dankzij, de verschillende bepalingen en regelingen uit het Arbeidsgehandicaptenbesluit.

Voor sommige arbeidsdeskundigen staan vooral de drie centrale toetsingsvragen centraal. Anderen leunen sterk op het beslisschema en weer anderen laten de bepaling van de status van arbeidsgehandicapte afhangen van de omstandigheden van het geval. De UVI's hebben veel aandacht besteed aan

het opnemen van de wet REA in de handboeken en aan het informeren van de verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen. Toch worden de beoordelingen in de praktijk niet gefaciliteerd, gemonitord of geregistreerd<sup>6</sup>. Het wegen en beoordelen van de informatie en het vaststellen of betrokkene arbeidsgehandicapt is, is niet nader voorgeschreven en wordt overgelaten aan de professionals. Daarbij blijken de arbeidsdeskundigen en verzekeringsartsen van de UVI overwegend tot hetzelfde oordeel te komen als de Arbodienst. Uit ons onderzoek komt niet als knelpunt naar voren dat de UVI en Arbodienst van mening verschillen over de vraag of betrokkene wel of niet arbeidsgehandicapt is. (Overigens moeten we ons wel realiseren dat het labelen van een werknemer als arbeidsgehandicapte door de werknemer zelf niet altijd als positief wordt ervaren.)

Wanneer de aanvraag een herplaatsingsbudget betreft, gaan de arbeidsdeskundigen doorgaans na of de betrokken persoon inderdaad niet meer herplaatsbaar is bij de eigen werkgever. Soms nemen zij hiertoe contact op met de betrokken werkgever en werknemer en in een enkel geval volgt zelfs een werkplekbezoek. Het is dus zeker niet zo dat de Arbodiensten bepalen of een werkgever voor een herplaatsingsbudget in aanmerking komt. Zij dienen in de praktijk alleen de aanvraag in. In die zin is de invloed van Arbodiensten geringer dan voorspeld door Klosse.

Samenvattend stellen we vast dat in het eerste ziektejaar bij de aanvraag van een REA-voorziening of -instrument in feite het omgekeerde proces plaatsvindt van wat ooit bedoeld werd in het Arbeidsgehandicaptenbesluit. De Arbodiensten dienen een aanvraag voor een REA-instrument/voorziening in, waarna de arbeidsdeskundigen van de UVI's bepalen of de aanvraag voor een arbeidsgehandicapte persoon is, en zo ja of deze aanvraag kan worden toegekend. Daarnaast bieden de bepalingen en regelingen uit het Besluit onvoldoende houvast voor de arbeidsdeskundigen om op een eenduidige manier een beslissing te nemen. Arbeidsdeskundigen nemen in de praktijk op basis van een eigen 'professionele standaard' beslissingen. Bij dit alles vindt er een marginale toetsing plaats van reïntegratieplannen van de Arbodiensten door de UVI's.

Na het eerste ziektejaar draagt de UVI duidelijk meer verantwoordelijkheid voor de indicatiestelling van een persoon als arbeidsgehandicapte. In de praktijk blijken de UVI's deze verantwoordelijkheid ook op te pakken. Bij deze groep is het voordeel voor de UVI dat de UVI een eigen dossier heeft gevormd voor de claimbeoordeling en dat de arbeidsgehandicaptentoeets logisch aansluit op de claimbeoordeling en het opstellen van de reïntegratievisie. Alleen geldt ook hier weer, evenals in het eerste ziektejaar, dat de indicatiestelling door de arbeidsdeskundigen niet op eenduidige wijze plaatsvindt. Net als tij-

dens het eerste ziektejaar wordt de arbeids-handicap van een persoon vastgesteld volgens een eigen 'professionele' standaard die per UVI en zelfs per arbeidsdeskundige kan verschillen.

### Beschouwing en conclusies

In dit artikel is nagegaan op welke wijze de uitvoeringsinstellingen en Arbodiensten invulling geven aan de arbeidsgehandicapenttoets zoals geformuleerd in de wet REA.

Het 'arbeidsgehandicapt zijn' is voorwaarde om een beroep op de wet REA te kunnen doen. Onze veronderstelling was dan ook dat het vaststellen van het arbeidsgehandicapt zijn, c.q. het uitvoeren van de arbeidsgehandicaptentoets, een centrale rol zou spelen. In de praktijk blijkt het uitvoeren van de toets veel minder centraal te staan dan verwacht. De vervolgactie, dat wil zeggen de aanvraag voor een REA-voorziening of het inkopen van bemiddeling lijkt sturend te zijn om iemand als arbeidsgehandicapt te labelen. De vaststelling van het arbeidsgehandicapt zijn is een professioneel oordeel dat zich moeilijk in eenduidige criteria laat vangen. In de UVI-praktijk lijkt de arbeidsgehandicaptentoets weinig effectief in die zin dat er niet of nauwelijks aanvragen voor een REA-voorziening worden afgewezen omdat de betrokkene niet als arbeidsgehandicapte aangemerkt kan worden. Er is slechts een gering onderscheidend vermogen door de veelheid aan criteria die er in het Arbeidsgehandicaptenbesluit zijn opgenomen.

Zowel de arbeidsdeskundigen als de Arbodiensten spreken de verwachting uit dat het gebruik van het merendeel van de REA-instrumenten in de toekomst verder zal toenemen. Daarmee wordt ook het belang van de arbeidsgehandicaptentoets als criterium voor het toekennen van een REA-instrument groter. Gezien de constatering dat de vaststelling van de arbeidshandicap aan de hand van de arbeidsgehandicaptentoets op een vage, en niet eenduidige wijze plaatsvindt, zal de rechtmatigheid van die toets die ook de deuren openzet naar de REA-voorzieningen bij een toenemend gebruik moeten worden ge-waarborgd. Dit kan reden genoeg zijn om de

in de Nota van Toelichting bij het Arbeidsgehandicaptenbesluit uitgesproken mogelijkheid tot aanpassing van het besluit serieus te overwegen, waarbij met name nadere regelgeving over de verantwoordelijkheidsverdeling en een duidelijker keuze uit het geheel van aandachtspunten richting gevend moeten zijn. Wat dat betreft zou er wat meer doortastendheid van de wetgever verwacht mogen worden.

Een verdere invulling van de verantwoordelijkheidsverdeling tussen UVI en Arbodienst zoals hiervoor is beschreven kan ook beschouwd worden als een uitdaging voor de toekomst. Van bedrijfsartsen wordt in toekomende mate verwacht dat zij in de geest van het poortwachtersmodel een activerende rol spelen ten aanzien van verzuimende werknemers en werknemers met een chronische ziekte en dat ze daarbij gebruik maken van de mogelijkheden die de wet REA biedt. Daartoe zullen zij hun passieve rol in de vaststelling van de arbeidshandicap, door dit over te laten aan de UVI's, moeten laten varen.

### Literatuur

- 1 Klosse S. Heeft de wet REA bestaansrecht? Sociaal Maandblad Arbeid 1998; 2.
- 2 Noordam FM. Dertien aantekeningen bij de wet REA. Sociaal Maandblad Arbeid 1998; 2.
- 3 Smitskam CJ, Vos EL de. Reïntegratie-instrumenten voor arbeidsgehandicapten. Deventer: Kluwer, 1999.
- 4 Vinke H, Besseling JJ, Gent MJ van. De uitvoering van de wet REA door de uitvoeringsinstellingen: een kwalitatief onderzoek. Amsterdam: Lisv, juni 2000.
- 5 Amstel R van, Putten D van, Vinke H. Het Arbodienstenpanel: rapportage derde peiling. Hoofddorp: TNO Arbeid, juni 2000.
- 6 Kok DLJ, Dijk PEM van, Hulshof ME, Leeuwen PA van, Schmidt DPJ. Eindrapport audit implementatie wet REA bij Lisv, UVI's, Arbeidsvoorziening en gemeenten. Utrecht: Berenschot (in voorbereiding).

### Personalia

Mevrouw dr. H. Vinke werkt bij TNO Arbeid als onderzoeker/adviseur. De heer J.J.M. Besseling werkt bij TNO Arbeid als senior onderzoeker/adviseur.

### Correspondentie-adres

TNO Arbeid, Postbus 718, 2130 AS Hoofddorp.