

nia'tno



***Het arbodienstenpanel:
wat zijn de ervaringen bij reïntegratie?***

rapportage eerste peiling

auteur(s):
R. van Amstel
D. van Putten

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

NR. 43360
plaats 59-126, 2^e ex.

datum:
3 augustus 1998

NIA TNO rapport:
1070001

© NIA TNO B.V.
Niets uit deze uitgave mag worden
verveelvoudigd of openbaar gemaakt
door middel van druk, fotokopie, microfilm
of op welke andere wijze dan ook, zonder
voorafgaande schriftelijke toestemming van NIA TNO

Polarisavenue 151
Postbus 718
2130 AS Hoofddorp

Inhoudsopgave

Leeswijzer

1	Onderzoeksopzet en uitvoering	7
1.1	Inleiding	7
1.2	Het arbodienstenpanel: doel en opzet.....	7
1.3	Uitvoering eerste peiling	8
1.4	Samenstelling van het panel	9
2	Typen reïntegratie-trajecten: waarmee heeft men te maken?	11
2.1	Nadere begripsbepaling	11
2.2	Reïntegratie-trajecten in 1997	13
2.3	Voorlopig en volledig reïntegratieplan	17
3	Maatregelen om de reïntegratie te bevorderen	21
3.1	Het regelen van werkaanpassingen.....	21
3.2	Het toepassen van wettelijke reïntegratie-instrumenten	24
3.3	Casus: wat doet men in dat geval?	29
4	Hoe oordelen arbodiensten over de reïntegratie-trajecten?	33
4.1	Criteria voor een succesvolle reïntegratie	33
4.2	De bijdrage van de arbodienst aan de reïntegratie	35
4.3	Samenwerking met externen	37
4.4	Samenwerking met de UVI.....	40
4.5	Ervaren knelpunten in de reïntegratie-trajecten.....	42
4.6	Wensen voor verbetering	46
5	Samenvatting	47
5.1	Doel en opzet arbodienstenpanel	47
5.2	Wat is gemeten in de eerste peiling	47
5.3	Resultaten	48
6	Beschouwing en suggesties voor een tweede peiling	53
6.1	Het proces van gegevensverzameling.....	53
6.2	Uitkomsten eerste peiling en aanknopingspunten voor het vervolg	55

Bijlagen

Bijlage 1	Vragenlijst enquête 1997 en introductiebrief
Bijlage 2	Tabellenbijlage

Leeswijzer

Deze rapportage beschrijft de uitkomsten van de eerste peiling bij het arbodienstenpanel over hun ervaringen bij het reïntegreren van werknemers met een arbeidshandicap. Aan de hand van een schriftelijke enquêteronde die eind oktober 1997 is gestart en eind maart 1998 is afgesloten, is van 81 van de 110 deelnemers aan dit panel hierover een eerste beeld verkregen.

In deze leeswijzer wordt aangegeven hoe de rapportage is opgebouwd:

- In hoofdstuk 1 wordt het doel en de opzet van dit arbodienstenpanel nader toegelicht en de uitvoering van de eerste peiling.
- Hoofdstuk 2 geeft een overzicht van de typen reïntegratie-trajecten die kunnen worden onderscheiden en een indruk met welke de diensten in 1997 vooral te maken hadden.
- Hoofdstuk 3 gaat over de maatregelen die worden ondernomen om de reïntegratie te bevorderen. Wat wordt in de praktijk meestal gedaan respectievelijk welke 'instrumenten' blijken er in de praktijk te worden ingezet.
- In hoofdstuk 4 wordt nader ingegaan op de achterliggende processen. Wanneer wordt een reïntegratie als geslaagd beschouwd, welke bijdrage kan de arbodienst hieraan leveren al of niet in samenwerking met de UVI of andere extern deskundigen, wat blijken nu vooral de knelpunten te zijn en hoe zouden die volgens de betrokken diensten moeten worden aangepakt om de kans op succes te vergroten.
- In hoofdstuk 5 worden de belangrijkste uitkomsten van deze eerste peiling samengevat.
- In hoofdstuk 6 worden de resultaten nader beschouwd en punten aangestipt die bij een volgende peiling extra aandacht zullen moeten krijgen.

1 Onderzoeksopzet en uitvoering

1.1 Inleiding

In dit hoofdstuk geven we eerst kort enige achtergrondinformatie over het arbodienstenpanel: waarom is het opgezet en welke voorbereidingen zijn hieraan voorafgegaan? Daarna wordt in paragraaf 1.3 de uitvoering van de eerste enquêteronde bij het panel toegelicht en in paragraaf 1.4 nader stilgestaan bij de respons.

1.2 Het arbodienstenpanel: doel en opzet

De afgelopen jaren hebben zich grote verschuivingen voorgedaan op het terrein van arbozorg en arbodienstverlening. Met de gewijzigde Arbeidsomstandighedenwet en de privatisering van de Ziektewet is met name de rol van werkgevers en arbodiensten op het gebied van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid naar voren gehaald. Daarnaast wordt van overheidswege via diverse wettelijke maatregelen de (her)intrede gestimuleerd van werknemers met een arbeids handicap.

Doel van het formeren van een arbodienstenpanel

Om te kunnen volgen hoe het beleid met betrekking tot de reïntegratie van gedeeltelijk arbeids(on)geschikte werknemers in de praktijk uitpakt, heeft de overheid bij verschillende partijen op dit terrein (werkgevers, werknemers, arbodiensten) projecten geëntameerd voor nadere gegevensverzameling. Voor het verzamelen van informatie bij de arbodiensten is voor het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) door TNO eind 1996 verkend of het haalbaar was een panel te formeren dat een aantal jaren geraadpleegd zou kunnen worden over de praktijkervaringen bij het reïntegreren van mensen met een arbeidshandicap. 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 deelnemers aan het panel bleken tevens een goede afspiegeling te vormen van de arbodiensten in Nederland ¹.

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', NIA TNO, Amsterdam, mei 1997.

Afspraken over de opzet en begeleiding

Tussen NIA TNO, SZW en de Branche Organisatie Arbodiensten (BOA) zijn de volgende afspraken gemaakt over de opzet en de begeleiding van het panel:

- Er wordt een commissie ingesteld die de metingen bij het panel begeleidt; niet alleen wat betreft de items die aan het panel zullen worden voorgelegd maar ook wat betreft de rapportages over de resultaten. In deze zogenoemde Begeleidingscommissie Arbodienstenpanel hebben naast BOA, SZW en de koepels van arbodiensten, ook enkele grote landelijke arbodiensten zitting.
- De resultaten van de periodieke peilingen bij het panel worden eerst vertrouwelijk gerapporteerd aan SZW en BOA. Daarna wordt de rapportage naar de diensten die deelnemen aan het panel teruggekoppeld. Tevens krijgen deze diensten na afloop van iedere meting een vertrouwelijke rapportage waarin wordt aangegeven hoe de resultaten van de eigen dienst zich verhouden ten opzichte van de resultaten van het totale panel.
- De periodieke peilingen bij het panel worden in principe uitgevoerd via schriftelijke enquêtes.
- Het toesturen van deze schriftelijke enquêtes zal steeds lopen via een contactpersoon bij de dienst die de dienst hiervoor zelf aanwijst. Deze contactpersoon kan er dan voor zorgen dat de vragenlijsten steeds door de meest geschikt geachte informanten op het betreffende terrein zullen worden ingevuld.
- De deelname aan het arbodienstenpanel zal per arbodienst een tijdsinvestering mogen kosten van maximaal twee uur per jaar.

1.3 Uitvoering eerste peiling

In nauw overleg met de Begeleidingscommissie Arbodienstenpanel is de vragenlijst voor de eerste meting bij het panel opgesteld en bij enkele diensten uitgetest. Eind oktober 1997 is deze vragenlijst naar de contactpersonen van de in totaal 110 diensten verzonden die bij het haalbaarheidsonderzoek voor het panel hadden aangegeven aan het panel mee te zullen werken. Begin december 1997 volgde een eerste telefonische nabelronde onder degenen van wie op dat moment de vragenlijst nog niet was terugontvangen, eind januari 1998 volgde een tweede ronde en begin maart 1998 werden degenen van wie op dat moment nog geen reactie was ontvangen nog voor een derde keer gebeld. Dit leverde als resultaat op dat begin april 1998 van 81 van de 110 diensten de vragenlijst via het computerprogramma SPSS kon worden verwerkt.

De respons op deze eerste peiling komt hiermee neer op 74%.

Van de 29 diensten die niet aan deze eerste enquêteronde hebben meegedaan, zagen 3 diensten alsnog van medewerking aan het panel af en bleek 1 (andere) dienst inmiddels gefuseerd met een dienst die reeds deelnam aan het panel. Bij de overige diensten vormde vooral 'gebrek aan

tijd' de reden waarom men (uiteindelijk) niet toekwam aan het invullen van de vragenlijst. De lengte van de vragenlijst voor deze eerste ronde was hieraan mede debet, alsmede enkele vragen waarvoor cijfermatige gegevens nodig waren. In het slothoofdstuk zal op beide punten nog worden teruggekomen, aangezien hiermee bij de volgende peilingen rekening zal moeten worden gehouden. De vragenlijst voor deze eerste peiling en de begeleidende brief voor de diensten is opgenomen in bijlage 1 van dit rapport.

1.4 Samenstelling van het panel

Aan de hand van enige kernvariabelen wordt in tabel 1.1 een overzicht gegeven hoe het 'basispanel' is samengesteld en wie daarvan heeft meegedaan aan de eerste meting. Geconcludeerd kan worden dat van een selectieve uitval geen sprake lijkt; verhoudingsgewijs verschilt de samenstelling van beide groepen nauwelijks.

Over de samenstelling van het 'basispanel' is reeds opgemerkt dat het een goede afspiegeling vormt van de arbodiensten in Nederland. Alle (grote) koepelorganisaties van arbodiensten zijn er ruim in vertegenwoordigd. De groep bevat tevens diensten die niet zijn aangesloten bij een koepelorganisatie. Hetzelfde kan worden opgemerkt ten aanzien van het wel of (nog) niet gecertificeerd zijn. Verder is er sprake van een ruime vertegenwoordiging van diensten die zichzelf als interne of concerngebonden arbodienst karakteriseren en diensten die als externe arbodienst zijn georganiseerd.

Ten aanzien van de groep die heeft deelgenomen aan de eerste meting kan min of meer hetzelfde worden opgemerkt. Dit houdt in dat de gegevens uit deze eerste peiling een redelijke indicatie zullen geven van de ervaringen op dit moment bij de arbodiensten met reïntegratie.

Aan het eind van de vragenlijst is gevraagd door welke functionaris(sen) bij de dienst de vragen zijn beantwoord en bij welke vragen het antwoord een beeld schetst voor de gehele dienst. Hieruit blijkt het volgende:

Bij ruim driekwart van de diensten is de vragenlijst door één persoon ingevuld (meestal een bedrijfsarts, bij ongeveer éenderde het hoofd van de dienst en in een paar gevallen de arbeidsdeskundige, adviseur of bedrijfsverpleegkundige). Door vrijwel alle diensten wordt tevens aangegeven dat bij alle vragen het antwoord mag worden beschouwd als 'een gemiddelde voor de gehele dienst'. In de rapportage zal bij de weergave van de resultaten steeds worden vermeld op hoeveel diensten het geschetste beeld is gebaseerd.

Tabel 1.1 Samenstelling van het arbodienstenpanel naar enige kernvariabelen

	de deelnemers aan het panel			
	meting 0*		meting 1*	
	n = 110		n = 81	
	abs.	%	abs.	%
a. bij welke koepelorganisatie aangesloten? <i>(meer antwoorden zijn mogelijk geweest)</i>				
. BOA	91	83	67	83
. Arbo-Unie (incl. LIGA)	40	36	31	38
. CAB	16	15	14	17
. VOAD	20	18	13	16
. NOVA	1	1	1	1
. Arbo-BV	6	6	2	3
. SAAZ-UNle	4	4	4	5
. niet aangesloten bij een koepelorganisatie	19	17	14	17
b. hoe typeert men de dienst?				
. als een landelijke Arbodienst	17	15	12	15
. als een regionale Arbodienst	59	54	43	53
. als een interne, concerngebonden dienst	30	27	23	28
. anders <i>(een sectorale dienst, een specialistische arbodienst, e.d.)</i>	4	4	3	4
c. heeft de dienst het 'certificaat arbodienst'? <i>(peildatum april 1998)</i>				
. ja	86	78	61	75
. nee, (nog) niet	24	22	20	25

* meting 0 is eind 1996 gehouden ten behoeve van de haalbaarheidsstudie
meting 1 is de peiling waarvan in dit rapport verslag wordt gedaan

2 Typen reïntegratie-trajecten: waarmee heeft men te maken?

In dit hoofdstuk wordt een beeld gegeven met welk type reïntegratie-trajecten de diensten het afgelopen jaar te maken hadden. Om ervoor te zorgen dat de respondenten hierbij van hetzelfde begrippenkader zouden uitgaan, werd in de vragenlijst eerst aangegeven welke situaties wel en welke niet moesten worden beschouwd als reïntegratie van een werknemer met een arbeidshandicap. De omschrijvingen van het begrip 'arbeidshandicap' en van het begrip 'reïntegratie' werden hierbij afgestemd op de nieuwe Reïntegratiewet (REA) die op 1 juli 1998 in werking is getreden.

Onderstaand geven we eerst een nadere toelichting op de diverse begrippen; 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 een belemmering 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'.

Reïntegratie:

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 arbo-dienst.)

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, gebruik maken 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.

Wanneer beschouwen we een verzuimtraject als een 'reïntegratie-traject'?

- WAT WEL: alle situaties waarbij voor een werknemer extra-inspanningen worden verricht om betrokkene, rekening houdend met zijn/haar arbeidshandicap, terug te kunnen laten keren naar het werk. Dit is niet gebonden aan een bepaalde verzuimduur. Ook het regelen van bijvoorbeeld een tijdelijke of blijvende werkaanpassing na een paar dagen verzuim om de terugkeer naar en het behoud van werk te bevorderen, wordt hier gerekend tot 'reïntegratie van werknemers met een arbeidshandicap'.
- WAT NIET: alle situaties waarin spontaan herstel wordt verwacht en die alleen via standaard consulten worden gevolgd, rekenen we niet tot het terrein van 'reïntegratie van werknemers met een arbeidshandicap'. Dit slaat bijvoorbeeld op werknemers die verzuimen vanwege een griep of verkoudheid, maar ook op werknemers met bijvoorbeeld botfracturen waarbij niet via extra-activiteiten een (tijdelijke) werkaanpassing wordt geregeld. Wordt echter wèl voor hen naar een (tijdelijke) werkaanpassing gezocht, dan beschouwen we dit wel als 'reïntegratie van werknemers met arbeidshandicap'.

Reïntegratie: op wie nog meer van toepassing?

Bovengenoemde begrippen hebben niet alleen betrekking op werknemers die vanwege hun arbeidshandicap verzuimen. Door de overheid worden diverse groepen arbeidsgehandicapten onderscheiden waaronder:

- werknemers met gezondheidsproblemen die (nog) niet verzuimen maar bij wie op grond van hun aandoening of beperking uitval op termijn te verwachten is. De inspanningen die voor deze groep worden verricht om hen te behouden voor het arbeidsproces omschrijven we met de term 'preventie';
- werklozen met een ziekte of gebrek waarvoor gezocht moet worden naar passend werk. De inspanningen die voor deze groep worden verricht, omschrijven we met de term 'plaatsing'.

Overzicht van te onderscheiden reïntegratie-trajecten

Vatten we het voorgaande samen dan zijn de reïntegratie-trajecten waarmee arbodiensten te maken kunnen krijgen, als volgt te typeren:

a. Zoeken naar werkhervattingsmogelijkheden.

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

- a1. bij de eigen werkgever, of
- a2. bij een andere werkgever.

b. Preventie.

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:

- b1. bij de eigen werkgever, of
- b2. bij een andere werkgever.

c. Plaatsing.

Voor een persoon met een ziekte of gebrek die (nog) niet bij een werkgever werkzaam was, wordt via bemiddeling van een UVI, gemeente of arbeidsvoorziening gezocht naar passend werk binnen het bedrijf.

Bij deze definities is het moeilijk gebleken om de term reïntegratie eenduidig te gebruiken. Soms wordt de term in brede zin gebruikt om alle trajecten (a1 tot en met c) naar werkhervatting aan te duiden. Soms wordt de term in engere zin gebruikt (traject a1 en a2). Uit de context wordt duidelijk in welke betekenis het woord reïntegratie wordt gebruikt.

2.2 Reïntegratie-trajecten in 1997

Aan de hand van bovengenoemd overzicht is aan de diensten gevraagd een indicatie te geven hoe vaak de dienst in 1997 met deze situaties te maken heeft gehad. Hierbij werd gevraagd om een schatting omdat uit de haalbaarheidsstudie voor het panel was gebleken dat veel diensten centraal nog geen uitgebreide registratie bijhouden over hun reïntegratie-trajecten.

Door 4 diensten werd bij deze vraag aangegeven dat de gegeven schatting niet gold voor de gehele dienst en 15 andere diensten hebben deze vraag niet of niet volledig beantwoord. Dit houdt in dat onderstaande overzichten gebaseerd zijn op de gegevens van 62 diensten.

Allereerst werd gevraagd om een inschatting hoeveel procent van de verzuimgevallen in 1997 mocht worden beschouwd als een reïntegratie-traject. Tabel 2.1 geeft een overzicht wat de betrokken 62 diensten hierover naar voren brengen.

Tabel 2.1 Hoeveel % van de verzuimgevallen in 1997 betrof een reïntegratie-traject?

	aantal diensten	
	n = 62	%
% van de verzuimgevallen waarvoor extra inspanningen zijn verricht voor werkhervatting bij de eigen werkgever		
in 1997 gebeurde dit:		
. bij 0% van de verzuimgevallen	0	0
. bij minder dan 10% van de verzuimgevallen	13	21
. bij 10 - 24% van de verzuimgevallen	29	47
. bij 25 - 75% van de verzuimgevallen	15	24
. bij meer dan 75% van de verzuimgevallen	5	8
gemiddeld genoemd percentage: 25%		
% van de verzuimgevallen waarvoor extra inspanningen zijn verricht voor werkhervatting bij een andere werkgever		
In 1997 gebeurde dit:		
. bij 0% van de verzuimgevallen	38	61
. bij minder dan 0,5% van de verzuimgevallen	10	16
. niet bekend	14	23
<i>(basisgetallen ontbreken voor de berekening van het %)</i>		
gemiddeld genoemd percentage: 0.04%		

Door 3 diensten wordt gemeld dat feitelijk bij alle verzuimgevallen in 1997 extra inspanningen zijn verricht om ervoor te zorgen dat de betrokken werknemer weer het werk kon hervatten bij de eigen werkgever. Circa 2 op de 10 meldt daarentegen dat dit in 1997 bij nog geen 10% van de verzuimgevallen het geval is geweest. Gemiddeld genomen is bij ongeveer een kwart van de verzuimgevallen waarmee de arbodiensten in 1997 te maken hadden sprake geweest van een reïntegratie-traject voor werkhervatting bij de eigen werkgever.

Tabel 2.1 laat tevens zien dat als er bij iemand die verzuimt extra inspanningen worden verricht om ervoor te zorgen dat betrokkene weer kan gaan werken, het in de praktijk dan vrijwel altijd neerkomt op werkhervatting bij de eigen werkgever. De andere mogelijkheid, zoeken naar werkhervattingsmogelijkheden bij een andere werkgever, heeft volgens de schatting van de diensten op minder dan 0.05% van de verzuimgevallen betrekking.

Aan de arbodiensten is in dit verband tevens nog gevraagd hoe vaak er in deze reïntegratie-trajecten sprake was van een *blijvende* werkaanpassing voor betrokkene. Ook hierbij variëren de antwoorden van 'nooit' tot 'in alle gevallen'. Gemiddeld genomen blijkt er bij nog geen kwart van de trajecten in 1997 waarbij voor iemand die was uitgevallen werd gezocht naar mogelijkheden om het werk weer te kunnen hervatten, sprake te zijn geweest van een blijvende werkaanpassing.

Vervolgens is nagegaan hoe vaak arbodiensten te maken hebben met een reïntegratie-traject waarbij getracht wordt te voorkomen dat een werknemer met een arbeidshandicap zal uitvallen (preventie) of waarbij naar een passende functie wordt gezocht voor iemand met een ziekte of gebrek die bij de werkgever in dienst treedt (plaatsing).

Van in totaal 60 diensten is een indicatie verkregen of men hiermee in 1997 wel eens te maken heeft gehad. Tabel 2.2 geeft hierover het volgende beeld.

Tabel 2.2 In 1997 te maken gehad met reïntegratie-trajecten die kunnen worden beschouwd als 'preventie' of 'plaatsing'?

	aantal diensten	
	n = 60	%
voorkomen van verzuim door te zoeken naar aanpassingen bij de eigen werkgever		
in 1997 mee te maken gehad?		
- ja	58	97
- nee, in 1997 niet mee te maken gehad	2	3
voorkomen van verzuim door te zoeken naar werk bij een andere werkgever		
in 1997 mee te maken gehad?		
- ja	27	45
- nee, in 1997 niet mee te maken gehad	33	55
indienstname begeleiden van iemand met een ziekte of gebrek		
in 1997 mee te maken gehad?		
- ja	32	53
- nee, in 1997 niet mee te maken gehad	28	47

Met een traject waarbij voor iemand met een aandoening (die nog niet is uitgevallen) wordt gezocht naar aanpassingen bij de eigen werkgever om ervoor te zorgen dat betrokkene kan blijven werken, blijken vrijwel alle diensten in 1997 wel eens te maken te hebben gehad. Bij de andere situaties die in dit geval nog onderscheiden kunnen worden, ligt dit anders. Zo blijkt er

bij ruim de helft (55%) van de betrokken diensten in 1997 geen traject te zijn voorgekomen waarbij getracht is verzuim te voorkomen door te zoeken naar werk bij een andere werkgever en heeft 47% in 1997 niet te maken gehad met een traject waarbij voor iemand 'van buiten' met een ziekte of gebrek, gezocht moest worden naar een passende functie binnen het bedrijf.

De vraag die vervolgens opdoemt is hoe vaak een traject dat kan worden opgevat als 'preventie' of 'plaatsing' in de praktijk blijkt voor te komen en met welk type reïntegratie-trajecten arbo-diensten over het geheel genomen nu vooral te maken hebben.

In totaal konden 25 diensten indicaties geven over de aantallen (peildatum eind september 1997). Bij één derde betrof het echter wel een grove schatting. Aan de hand van hun gegevens is onderstaand overzicht opgesteld (tabel 2.3).

Tabel 2.3 Aantal reïntegratie-trajecten in 1997 (t/m september) bij 25 diensten

		aantal diensten n = 25	
		abs.	%
a1. zoeken naar werkhervattingsmogelijkheden na verzuim bij de eigen werkgever	aantal trajecten in 1997 (t/m september)	314.466	87
a2. zoeken naar werkhervattingsmogelijkheden na verzuim bij een andere werkgever	aantal trajecten in 1997 (t/m september)	1.503	0.7
b1. voorkomen van verzuim door te zoeken naar aanpassingen bij de eigen werkgever	aantal trajecten in 1997 (t/m september)	37.565	10
b2. voorkomen van verzuim door te zoeken naar werk bij een andere werkgever	aantal trajecten in 1997 (t/m september)	1.122	0.3
c. indienstname begeleiden van iemand met een ziekte of gebrek	aantal trajecten in 1997 (t/m september)	6.870	2
totaal aantal trajecten bij 25 diensten in 1997 (t/m september)		361.526	100

Gemiddeld genomen heeft men het meest te maken met een reïntegratie-traject 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. Bij deze 25 diensten kwam gemiddeld genomen 87% van de reïntegraties in 1997 neer op werkhervatting bij de eigen werkgever.

Hieronder bevinden zich echter wel 3 diensten (twee interne diensten en één dienst die zich omschrijft als een specialistische dienst) waarbij de verhoudingen totaal anders liggen. Bij hen komt het erop neer dat in 1997 circa de helft van hun reïntegratie-activiteiten werden ontplooid naar aanleiding van verzuim, en de andere helft om te voorkomen dat iemand zou gaan verzuimen. Hierbij ging het, evenals bij de andere diensten, voornamelijk om het zoeken naar aanpassingen bij de eigen werkgever. Reïntegratie bij een andere werkgever blijkt, over het geheel genomen, in de praktijk (nog) zeer weinig voor te komen.

2.3 Voorlopig en volledig reïntegratieplan

Met de invoering van de wet Terugdringing Ziekteverzuim (TZ) in 1994 werd de werkgever verplicht om - standaard - na 13 weken ziekte van de werknemer bij de Uitvoeringsinstelling (UVI) een volledig reïntegratieplan in te dienen. Hiertegen rezen in de loop der tijd bezwaren van met name de arbodiensten vanwege onder meer de administratieve belasting die dit voor hen teweeg bracht.

Met ingang van 1 september 1997 is in deze verplichting een nuance aangebracht middels het Lisv-Besluit 'minimumeisen reïntegratieplan 1997'. Onderscheiden worden voortaan *een volledig* reïntegratieplan en *een voorlopig* reïntegratieplan (een verkorte versie van het reïntegratieplan²). Over wanneer kan worden volstaan met een voorlopig plan en wanneer een volledig plan zal moeten worden opgesteld, wordt in dit besluit het volgende opgemerkt.

a. Met **een voorlopig reïntegratieplan** kan de werkgever volstaan:

'indien hij redelijkerwijs kan verwachten dat de werknemer zal hervatten in arbeid binnen de onderneming van de werkgever binnen 8 maanden na aanvang van de arbeidsongeschiktheid'.

² Voor het voorlopige reïntegratieplan moeten de volgende gegevens worden verstrekt:

1. Werknemer: sofinummer, voorletters en naam
2. Werkgever: aansluitingsnummer, naam en adres, contactpersoon, telefoon/faxnummer
3. Arbodienst: naam en adres, contactpersoon, telefoon/faxnummer
4. 1e arbeidsongeschiktheidsdag
5. Verwachte datum volledige werkhervatting in de eigen onderneming
6. Is er behoefte aan voorlichting, advies van of overleg met de UVI (en waarover)
7. Ziektediagnose(s), of -code(s) conform de classificatie van de CAS
8. Eventuele overige opmerkingen

b. **Een volledig reïntegratieplan** moet door de werkgever worden ingediend:

'zodra hij redelijkerwijs niet of niet meer kan verwachten dat de werknemer zal hervatten in de eigen of andere arbeid binnen de onderneming van de werkgever binnen 8 maanden na aanvang van de arbeidsongeschiktheid' (of wanneer de UVI daarom vraagt binnen de door de UVI daartoe gestelde termijn).

(N.B. In dit besluit zijn met ingang van 1 april 1998 nog een aantal wijzigingen aangebracht met het oog op de inwerkingtreding van de Wet (re)integratie arbeidsgehandicapten (REA) en de Wet flexibiliteit en zekerheid. Het indienen van een *volledig* reïntegratieplan zal nu ook nodig zijn wanneer de werkgever:

- a. een aanvraag doet voor een voorziening, een herplaatsingsbudget of een pakket op maat, zoals bedoeld in de Wet REA;
- b. een verzoek tot ontbinding indient van de arbeidsovereenkomst.)

Aan de diensten is gevraagd of zij een schatting konden geven hoe vaak zij - wanneer het besluit (van september 1997) al eerder had gegolden - bij hun reïntegratieplannen die zij in 1996 opstelden, feitelijk hadden kunnen volstaan met een voorlopig reïntegratieplan. Hiermee kon een indicatie worden verkregen hoe vaak een reïntegratie-traject dat naar aanleiding van verzuim van een werknemer wordt gestart, in de praktijk binnen 8 maanden na de ziekmelding is afgerond.

Bij de beantwoording van deze vraag werd door 3 diensten aangegeven dat de gegeven schatting niet gold voor de gehele dienst en 9 andere diensten hebben deze vraag niet of niet volledig beantwoord. Dit houdt in dat onderstaande overzichten gebaseerd zijn op de gegevens van 69 diensten.

Tabel 2.4 Hoeveel % van de opgestelde reïntegratieplannen in 1996, zou een 'voorlopig plan' zijn geweest en hoeveel % een 'volledig plan'?

	aantal diensten	
	n = 69	%
% van de reïntegratieplannen die in 1996 zijn opgesteld waarbij had kunnen worden volstaan met een voorlopig reïntegratieplan		
Dit zou het geval zijn geweest:		
. bij 0% van de plannen	1	1
. bij minder dan 10% van de plannen	1	1
. bij 10 - 49% van de plannen	1	1
. bij 50 - 74% van de plannen	6	9
. bij 75 - 90% van de plannen	29	42
. bij meer dan 90% van de plannen	31	45
gemiddeld genoemd percentage: 81%		
% waarbij een volledig reïntegratieplan nodig zou zijn gebleven		
In 1996 van toepassing op:		
. 0% van de plannen	1	1
. minder dan 10% van de plannen	7	10
. 10 - 49% van de plannen	57	83
. 50 - 74% van de plannen	2	3
. 75 - 90% van de plannen	0	0
. meer dan 90% van de plannen	2	3
gemiddeld genoemd percentage: 19%		

Tabel 2.4 laat zien dat het voor 2 diensten nauwelijks tot niets had uitgemaakt wanneer in 1996 al de mogelijkheid had bestaan van het indienen van een voorlopig reïntegratieplan omdat men kon verwachten dat binnen 8 maanden de reïntegratie zou zijn afgerond met werkhervatting bij de eigen werkgever. Zij melden dat zij voor de reïntegratie-trajecten die in 1996 werden gestart naar aanleiding van uitval van de werknemer, vrijwel altijd een volledig reïntegratieplan hadden moeten indienen ook al had het Lisv-Besluit (van september 1997) toen al gegolden. De overgrote meerderheid van de diensten (bijna 9 op de 10) schat daarentegen in dat zij in driekwart of meer van deze gevallen hadden kunnen volstaan met een voorlopig plan. Gemiddeld genomen schatten de diensten in dat bij circa 81% van de reïntegratieplannen die zij in 1996 voor de UVI's hebben opgesteld een voorlopig plan voldoende was geweest.

Het voorgaande geeft aan dat verreweg de meeste reïntegratie-trajecten waarmee de diensten te maken hebben binnen 8 maanden zijn afgerond. Daarnaast wordt het beeld bevestigd dat in de

vorige paragraaf al is geschetst: verreweg de meeste reïntegraties komen neer op werkhervatting bij de eigen werkgever.

Wanneer de overgrote meerderheid van de diensten aangeeft dat zij bij (minstens) driekwart van de verzuimgevallen die langer dan 13 weken duren geen volledig reïntegratieplan meer hoeven op te stellen, dan zou men verwachten dat ook de administratieve belasting voor hen op dit terrein in de toekomst gaat afnemen. De antwoorden op de vraag die hierover is gesteld, bevestigen dit echter maar deels (zie tabel 2.5). Een relatief grote groep van bijna 30% verwacht namelijk nauwelijks tot geen afname van de administratieve belasting.

Tabel 2.5 Welk effect wordt verwacht van het Lisv-Besluit op de administratieve belasting voor de diensten bij het indienen van reïntegratieplannen?

		aantal diensten	
		n = 69	%
Bij de dienst zal de administratieve belasting op dit punt waarschijnlijk:			
. sterk afnemen	(met meer dan 50%)	18	26
. afnemen	(met 10 tot 50%)	31	45
. nauwelijks afnemen	(0 - 10%)	12	18
. niet afnemen		1	1
. toenemen		6	9
. geen antwoord		1	1

3 Maatregelen om de reïntegratie te bevorderen

In het vorige hoofdstuk is een beeld gegeven van het type reïntegratie-trajecten waarmee de diensten te maken hebben. In dit hoofdstuk wordt de inhoud nader belicht. Welke acties worden door de diensten in concreto ondernomen om de reïntegratie van een werknemer te bevorderen? Bij deze eerste peiling stond de situatie waarmee de diensten over het geheel genomen het meest te maken hebben centraal: het reïntegratie-traject bij een werknemer die is uitgevallen vanwege een ziekte of gebrek. Onderstaand wordt allereerst weergegeven welke werkaanpassingen in dat geval zo nodig worden geregeld om de terugkeer op het werk mogelijk te maken. Vervolgens wordt een beeld gegeven van welke wettelijke reïntegratie-instrumenten in deze trajecten gebruik wordt gemaakt. Daarna wordt aan de hand van een case (een werknemer met specifieke rugklachten) beschreven welke acties in dat geval door de diensten worden ondernomen om de reïntegratie te bevorderen.

3.1 Het regelen van werkaanpassingen

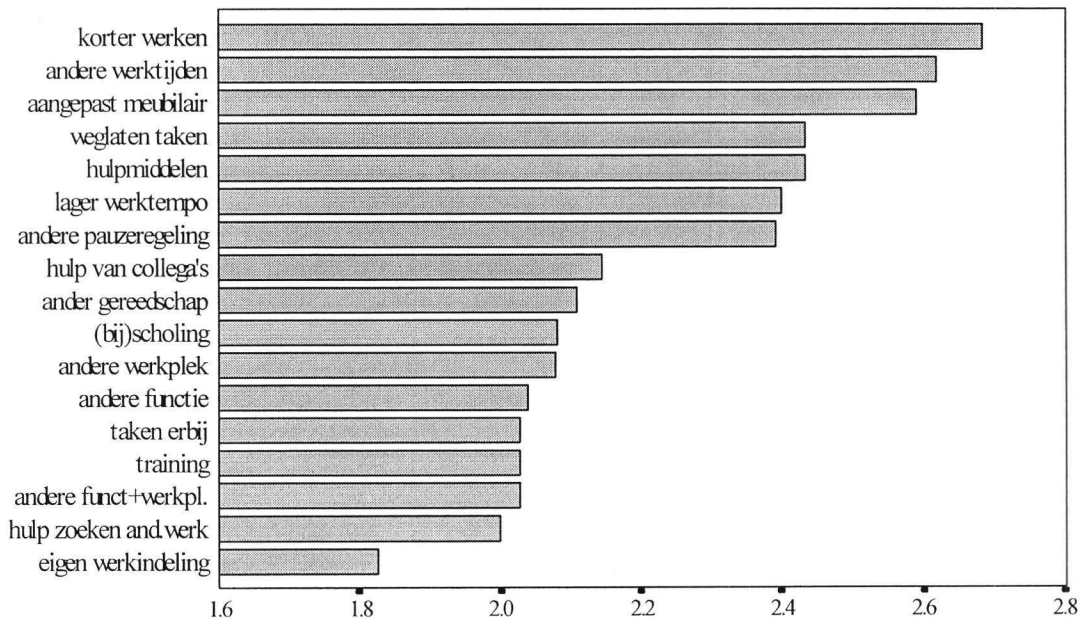
Om inzicht te krijgen in welke werkaanpassingen er in de praktijk worden geregeld om voor iemand de terugkeer op het werk mogelijk te maken (of te bespoedigen), kregen de diensten een lijst met zeventien mogelijke aanpassingen voorgelegd. Hierbij werd gevraagd wat in de praktijk meestal wel gerealiseerd kon worden wanneer zij deze (eventuele tijdelijke) aanpassing voor een werknemer nodig vonden om het werk te kunnen hervatten, wat soms, wat zelden en bij welke aanpassingen hun ervaring was dat dit in de praktijk feitelijk nooit lukte om daadwerkelijk te regelen. Tevens werd nog gevraagd of er eventuele andere aanpassingen waren die de dienst in de praktijk (meestal, soms of zelden) gerealiseerd kreeg.

Door 3 diensten werd bij deze vraag aangegeven dat hun antwoord niet mocht worden opgevat als 'geldend voor de gehele dienst'. Dit houdt in dat onderstaand overzicht is gebaseerd op de gegevens van 78 diensten.

Figuur 3.1 geeft weer wat de ervaringen zijn met het regelen van een werkaanpassing. Gaf men aan dat een bepaalde aanpassing 'meestal wel' in de praktijk gerealiseerd kon worden wanneer men dit nodig achtte, dan kreeg men een score 3; 'soms' kreeg een score 2, 'zelden' een score 1 en 'nooit' een score 0. Aan de hand hiervan is van iedere aanpassing berekend wat de 78 diensten hierop gemiddeld scoorden. Een gemiddelde van 3.00 (in dit geval het maximale) betekent dat alle betrokken diensten aangeven dat de betreffende aanpassing meestal te realiseren is; een gemiddelde van 0.00 (in dit geval het minimale) betekent dat alle diensten aangeven dat die aanpassing in de praktijk nooit te realiseren valt.

Aan de hand van de gevonden gemiddelden geeft figuur 3.1 een indruk van de ervaringen bij de diensten met het regelen van een werkaanpassing (wanneer de dienst die nodig acht om de terugkeer op het werk mogelijk te maken voor een werknemer die is uitgevallen).

Figuur 3.1 De ervaringen van de diensten met het regelen van een werkaanpassing



Over het geheel genomen blijken de diensten aanpassingen als korter werken of met andere werktijden, in de praktijk meestal wel gerealiseerd te krijgen. Met beter of aangepast meubilair kunnen gaan werken, blijkt eveneens voor de diensten meestal wel te regelen.

Iets minder vaak te realiseren blijken zaken als het (tijdelijk) weglaten van één of meer taken in het werk van betrokkene, de aanschaf van hulpmiddelen, (tijdelijk) in een lager werktempo kunnen gaan werken of met een andere pauzeregeling.

Nog wat minder vaak blijkt men aanpassingen te kunnen regelen zoals meer hulp van collega's bij het werk dat de betrokken werknemer doet, hem of haar met ander gereedschap of een andere machine laten werken, iemand (tijdelijk) laten werken op een andere werkplek en/of in een andere functie, iemand bijscholen of een training laten volgen om zijn of haar belastbaarheid te verhogen, of de betrokken werknemer er één of meer taken bijgeven.

Helemaal onderaan de lijst - hetgeen wil zeggen dat nogal wat diensten aangeven dat dit zelden of nooit te realiseren valt - zijn aanpassingen als 'regelen dat iemand (al of niet tijdelijk) het werk zelf mag indelen' en 'iemand ondersteuning geven bij het zoeken van werk bij een andere werkgever'. Dit laatste bevestigt de conclusie die in het vorige hoofdstuk al is getrokken: met reïntegraties bij een andere werkgever hebben arbodiensten tot nu toe, relatief gezien, nog weinig te maken.

In bijlage 2 van dit rapport is de tabel opgenomen waarin per aanpassing is aangegeven hoe de diensten hierop concreet hebben 'gescoord'. Dat wil zeggen, hoeveel diensten hebben aangegeven dat de betreffende aanpassing in de praktijk (meestal, soms, zelden of nooit) te realiseren is wanneer zij die voor de terugkeer van iemand op het werk nodig vinden.

Bijna de helft van de diensten (45%) geeft tevens aan dat zij ook nog wel eens andere soorten van aanpassingen voor een werknemer kunnen regelen. Het meest genoemd worden dan werkaanpassingen die liggen op het vlak van het woon-werkverkeer (telewerken of iets regelen voor het vervoer naar het werk) en allerlei vormen van begeleiding bij de terugkeer naar het werk (supervisie, coaching, e.d.).

In het voorgaande is een overzicht gegeven wat bij de diensten de ervaring is met het regelen van een werkaanpassing. Daarbij is alleen gekeken naar wat er op dit moment op dit gebied daadwerkelijk gerealiseerd kan worden en nog niet of er eventueel bepaalde werkaanpassingen zijn die de diensten óók, of eigenlijk méér zouden willen toepassen bij de reïntegraties. In het slothoofdstuk zal hierop nog worden teruggekomen, omdat dit een van de aandachtspunten zou kunnen zijn bij een volgende peiling

3.2 Het toepassen van wettelijke reïntegratie-instrumenten

Om de reïntegratie te bevorderen kan er voor bepaalde situaties ook eventueel een beroep worden gedaan op wettelijke regelingen die hiervoor in het leven zijn geroepen. Deze regelingen worden wettelijke reïntegratie-instrumenten genoemd.

Aan de diensten is een aantal van deze regelingen voorgelegd met de vraag of zij bij de dienst bekend zijn en zo ja, of deze instrumenten in hun reïntegratie-trajecten wel eens worden toegepast.

Door 4 diensten werd bij deze vraag aangegeven dat hun antwoord niet mocht worden beschouwd als 'geldend voor de gehele dienst'. Dit houdt in dat onderstaand overzicht ³ is gebaseerd op de gegevens van 77 diensten.

Allereerst kregen de diensten een zestal regelingen voorgelegd die vooral voor de werkgever waren bedoeld en een (meestal financieel) voordeel zouden kunnen opleveren wanneer men er een beroep op zou doen. In de vragenlijst werd steeds een korte toelichting gegeven wat deze regelingen inhielden (zie bijlage 1). Tabel 3.1 geeft weer in hoeverre deze regelingen bij de betrokken diensten bekend waren en of zij (regelmatig, af en toe, of nooit) in hun reïntegratie-trajecten worden toegepast.

³ Dit overzicht behandelt een aantal instrumenten waarop tot de invoering van de Wet Premie differentiatie en marktwerking bij arbeidsongeschiktheidsverzekeringen (Pemba) op 1-1-1998, een beroep op kon worden gedaan. De periode waarop in deze peiling wordt teruggekeken. Met de inwerkingtreding van Pemba zijn een aantal van deze regelingen enigszins gewijzigd en is de zogenoemde TAW komen te vervallen. Omdat deze veranderingen voor dit onderzoek nog niet relevant waren, zal in deze rapportage hierop niet uitvoerig worden ingegaan. Voor een overzicht van deze veranderingen waarbij eveneens de gevolgen worden belicht die de invoering van de wet REA per 1-7-1998 hierop nog zal hebben, wordt verwezen naar: De Vos en Smitskam, 'De reïntegratietaak en WAO-lasten van bedrijven na Pemba en REA', NIA TNO, 1997 (Interne publicatie).

Tabel 3.1 De bekendheid met en het gebruik van een zestal reïntegratie-instrumenten die in overwegende mate op de werkgever zijn gericht (De gegevens van 77 diensten)

regeling/ instrument	bij de dienst bekend?	wordt het in hun trajecten toegepast?		
	ja %	regelmatig %	af en toe %	nooit %
1. privaatrechtelijke verplichting van de werkgever om de eigen werknemer passende arbeid aan te bieden <i>(artikel 7a: 1638z en 1638d BW)</i>	99	14	40	46
2. vergoeding van de kosten van aanpassing van de arbeidsplaats van een gehandicapte werknemer <i>(artikel 57a AAW)</i>	99	11	78	11
3. overname loonbetalingsplicht bij ziekte door de UVI bij (ex)-arbeidsongeschikte werknemers <i>(artikel 29b ZW)</i>	93	26	50	24
4. loonkostensubsidie en inwerk- en begeleidingssubsidie <i>(artikel 62 WAO)</i>	89	0	45	55
5. loondispensatie: afstemming van het loon op de werkelijke prestatie van de gehandicapte werknemer <i>(artikel 8 WAGW)</i>	85	3	51	46
6. jobcoaching: vergoeding voor de personele ondersteuning van een gehandicapte werknemer <i>(artikel 8 AAW)</i>	67	0	24	76

De privaatrechtelijke verplichting van de werkgever om de eigen werknemer passende arbeid aan te bieden en de regeling waarop men op een beroep kan doen voor een vergoeding van de kosten van het aanpassen van de arbeidsplaats van een gehandicapte werknemer, blijken regelingen te zijn die vrijwel bij alle diensten (99%) bekend zijn.

Vrijwel hetzelfde kan worden opgemerkt over de regeling waarbij de loonbetalingsplicht bij ziekte van een (ex)-arbeidsongeschikte werknemer wordt overgenomen door de UVI. Van de betrokken diensten blijkt 93% hiermee bekend.

De mogelijkheid van subsidie voor het loon, het inwerken of het begeleiden van iemand die via bemiddeling van de UVI bij de werkgever in dienst komt (of via een aangepaste functie in dienst kan blijven), blijkt eveneens een regeling die bij de meeste diensten (89%) bekend is. Min of meer hetzelfde geldt voor de regeling voor loondispensatie van de UVI wanneer men een gehandicapte werknemer werk laat verrichten waarbij betrokkene echter niet (meer) de prestaties kan leveren van een niet-gehandicapte collega. Van deze mogelijkheid blijkt 85% van de diensten op de hoogte.

De bekendheid met de mogelijkheid om een persoonlijke begeleider voor een werknemer met een arbeidshandicap vergoed te krijgen, blijkt daarentegen geringer. Eénderde van de diensten brengt naar voren dat zij hiervan niet op de hoogte waren.

Hoewel bovengenoemde regelingen in het algemeen wel bekend zijn, blijkt er in de praktijk echter slechts bij weinig diensten regelmatig een beroep op te worden gedaan om de reïntegratie te bevorderen. De meeste diensten geven aan dat er in hun reïntegratie-trajecten 'nooit' of slechts 'af en toe' gebruik van wordt gemaakt.

Naast regelingen die met name zijn gericht op de werkgever, bestaan er ook diverse regelingen die vooral zijn bedoeld om de werknemer financieel of anderszins te stimuleren tot werkhervatting. Tabel 3.2 geeft een overzicht wat de diensten hierover naar voren brengen bij een vijftal regelingen die hen werd voorgelegd.

Tabel 3.2 De bekendheid met en het gebruik van een vijftal reïntegratie-instrumenten die in overwegende mate op de werknemer zijn gericht (De gegevens van 77 diensten)

regeling/ instrument	bij de dienst bekend?		wordt het in hun trajecten toegepast?		
	ja %	regelmatig %	af en toe %	nooit %	
1. vergoeding van scholingskosten (artikel 57.1 AAW)	93	12	58	30	
2. uitstel van de afschatting na het aanvaarden van arbeid (artikel 33 AAW en artikel 44 WAO)	88	37	48	15	
3. proefplaatsing met een reïntegratie- uitkering van de UVI (artikel 63 WAO)	85	8	32	60	
4. loonsuppletie (artikel 60 WAO)	85	6	37	57	
5. taakverlichting voor een oudere alleenstaande werkende (de TAW)	51	4	19	77	

De mogelijkheid voor vergoeding van de scholingskosten om iemand met een arbeidsongeschiktheidsuitkering in staat te stellen weer aan het arbeidsproces deel te nemen, blijkt in dit geval het meest bekend (bij 93% van de diensten).

Eveneens bij de meeste wel bekend blijken de regelingen te zijn voor uitstel van de WAO-afschatting indien een werknemer die reeds een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangt, wil proberen het werken te hervatten (bij 88% van de diensten bekend), de regeling voor proefplaatsing waarbij iemand met behoud van zijn of haar uitkering de mogelijkheid wordt geboden werkzaamheden te verrichten bij een potentiële werkgever (bij 85% bekend) en de regeling voor loonsuppletie voor een iemand die weer wil gaan werken tegen een lager loon dan zijn of haar arbeidsongeschiktheidsuitkering (bij 85% van de diensten bekend).

Aanzienlijk minder bekend (slechts bij net de helft van de diensten) blijkt daarentegen de regeling voor taakverlichting voor een oudere alleenstaande werkende met een betrekkelijk laag

inkomen. Via deze regeling kon ⁴ er een financiële vergoeding van de UVI worden aangevraagd om deze werknemers de mogelijkheid te bieden minder uren te gaan werken of een huishoudelijke hulp te nemen.

Ook van deze regelingen blijkt in de praktijk tot nu toe relatief weinig gebruik te zijn gemaakt, hetgeen overigens ook al uit eerder onderzoek naar voren was gekomen ⁵. Opmerkelijk is echter dat 37% van de diensten aangeeft dat op de regeling 'uitstel van afschatting na het aanvaarden van arbeid' in hun reïntegratie-trajecten regelmatig een beroep wordt gedaan, terwijl in het rapport van Wevers en De Vos daarentegen wordt opgemerkt dat dit instrument door weinig arbeidsdeskundigen wordt toegepast (pag. 77). Ook de inschatting van de diensten over het gebruik van de regelingen 'proefplaatsing met een reïntegratie-uitkering' en 'loonsuppletie' lijkt wat dit betreft aan de hoge kant. Wever en De Vos geven hierover de volgende cijfers: 'In het eerste jaar werd de suppletie in 26 gevallen toegekend en in 1997 is dit verviervoudigd (raming 105)', 'Een proefplaatsing en reïntegratie-uitkering werd in 1996 ongeveer 185 keer toegekend en in 1997 ongeveer 288 keer.' (pag. 76).

Op de vraag of de dienst nog met andere wettelijke reïntegratie-instrumenten (regelmatig of af en toe) te maken heeft of met instrumenten die bijvoorbeeld via een CAO zijn afgesproken, wordt door een kwart (19 diensten) bevestigend geantwoord. Door 4 wordt hierbij de Wet Amber genoemd waaronder verschillende van de al eerder genoemde regelingen vallen. De overige 15 diensten stippen andere regelingen aan die via de CAO zijn geregeld of bij een bedrijf zelf zijn afgesproken. Meestal worden dan regelingen genoemd specifiek voor oudere werknemers of zwangere werknemers om te voorkomen dat zij zouden uitvallen (bijvoorbeeld: een regeling voor vrijstelling van bepaalde diensten, voor aanpassing van de functie, voor omscholing, e.d.).

In het voorgaande is een overzicht gegeven in hoeverre de diensten op de hoogte zijn van bepaalde wettelijke regelingen die de reïntegratie van een werknemer zouden kunnen bevorderen en of daarvan wel eens gebruik wordt gemaakt. Daarbij is nog niet gevraagd waarom deze regelingen in de praktijk betrekkelijk weinig worden ingezet (niet nodig?, te ingewikkeld?) en welke wensen er op dit terrein eventueel bij de diensten leven. In het slothoofdstuk zal hierop nog worden teruggekomen omdat dit een aandachtspunt zou kunnen zijn bij een volgende peiling; mede tegen de achtergrond dat met de invoering van REA voor de arbodiensten op dit

⁴ Kòn, want per 1-1-1998 (de inwerkingtreding van de wet Pemba) is deze regeling komen te vervallen.

⁵ Wevers en De Vos, 'Research-nota 1998 Reïntegratie-instrumenten', NIA TNO, maart 1998.

gebied een niet onbelangrijke adviserende rol is weggelegd (zowel richting UVI als richting werknemer en werkgever) ⁶.

3.3 Casus: wat doet men in dat geval?

Om een beeld te krijgen wat arbodiensten doen wanneer voor een werknemer die is uitgevallen extra-inspanningen moeten worden verricht om betrokkene - rekening houdend met zijn of haar aandoening - weer terug te kunnen laten keren in het arbeidsproces, is aan de diensten een casus voorgelegd waarin de volgende verzuimsituatie werd geschetst:

Een werknemer verzuimt al meer dan twee weken vanwege aspecifieke rugklachten en is al vaker uitgevallen met dergelijke klachten. Er zijn geen andere verklaringen voor de pijnklachten, er zijn geen andere gezondheidsproblemen en er is ook geen sprake van een hernia.

Aan de diensten is vervolgens gevraagd welke activiteiten er door hen in dat geval worden ondernomen om zo een werknemer weer terug te krijgen op het werk.

Door 3 diensten werd bij deze vraag aangegeven dat hun antwoord niet mocht worden beschouwd als 'een gemiddelde voor hun gehele dienst'. Dit houdt in dat onderstaand overzicht is gebaseerd op de gegevens van 78 diensten.

Aan de diensten is allereerst gevraagd wanneer zij voor deze werknemer een reïntegratieplan zouden opstellen. Pas op het moment dat zij hiertoe na 13 weken verzuim wettelijk verplicht zijn, of al eerder?

Ruim éenderde van de diensten (35%) stelt in zo'n geval na 13 weken verzuim een reïntegratieplan op (het moment dat men hiertoe wettelijk verplicht is) en 13% houdt deze '13 weken-grens' wel in gedachten maar stelt het plan eerder op (namelijk wanneer men inschat dat het verzuim van betrokkene deze grens zal gaan overschrijden). Bij 8% van de diensten houdt men een andere termijn aan voor het opstellen van een reïntegratieplan. Hierbij lopen de antwoorden

⁶ Met de invoering van REA, op 1 juli 1998, wordt namelijk voor de reïntegratie van een arbeidsgehandicapte de mogelijkheid geïntroduceerd van het toekennen van een (persoonsgebonden) budget. De arbodienst zal de UVI moeten adviseren of iemand hiervoor in aanmerking komt en de werknemer en werkgever ondersteunen om voor zo'n budget een aanvraag in te dienen.

uiteen van *'binnen 4 weken'* tot *'ongeveer in de 10e week van ziekte'*. De overige diensten (circa éénderde) verbinden het opstellen van zo'n plan niet zozeer aan een termijn, maar stellen het op wanneer zij inschatten dat betrokkene zonder hulp niet zal kunnen terugkeren op het werk. Een paar geven hierbij meestal nog als toelichting: *'na elk spreekuurbezoek stellen wij een "werkhervattingsplan" op'*.

Vervolgens werd de diensten een aantal mogelijke activiteiten voorgelegd met het verzoek om hierbij steeds aan te geven of men dit bij deze werknemer meestal, soms, zelden of nooit doet. Gaf men aan dat men een bepaalde actie 'meestal' bij zo'n verzuimgeval onderneemt, dan kreeg men een score 3; 'soms' kreeg een score 2, 'zelden' een score 1 en 'nooit' een score 0. Aan de hand hiervan is van iedere activiteit berekend wat de 78 diensten hierop gemiddeld scoorden. Een gemiddelde van 3.00 (in dit geval het maximale) betekent dat alle betrokken diensten aangeven dat zij die betreffende actie meestal ondernemen wanneer zij te maken hebben met zo'n verzuimgeval; een gemiddelde van 0.00 (in dit geval het minimale) betekent dat alle diensten aangeven dat zij dit in een dergelijke situatie nooit doen. Aan de hand van de gevonden gemiddelden geeft figuur 3.2 een indruk van wat de diensten doen wanneer zij te maken hebben met een werknemer die al meer dan twee weken verzuimt vanwege specifieke rugklachten en met dergelijke klachten al vaker is uitgevallen.

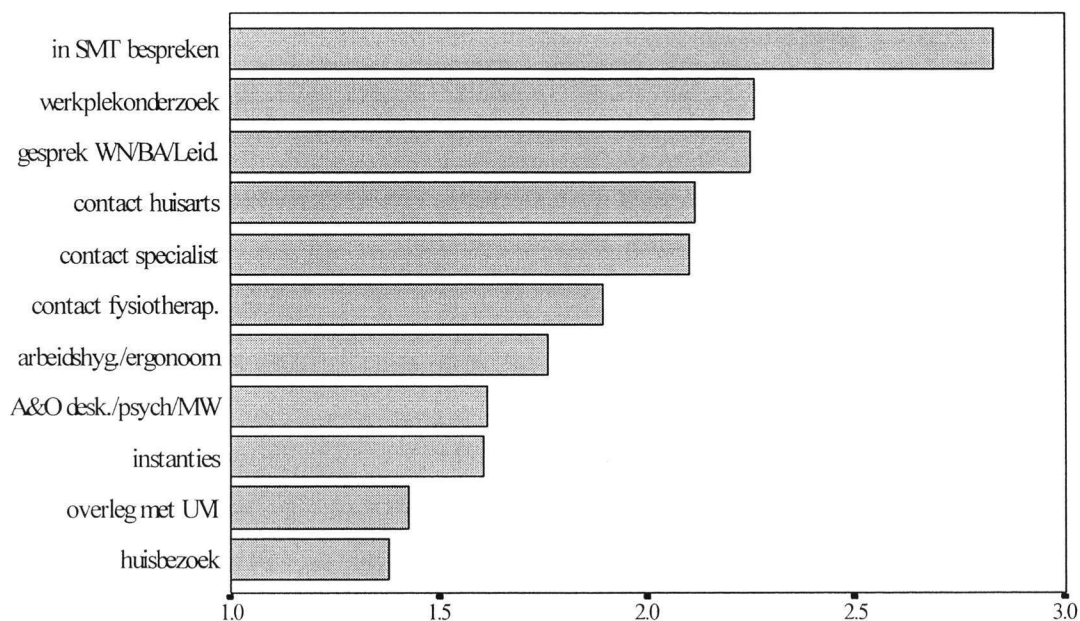
Bij het bedrijf bespreken in het Sociaal Medisch Team scoort verreweg het hoogst, hetgeen wil zeggen dat over het geheel genomen dit meestal door de diensten wordt gedaan.

Daarna volgt een serie activiteiten die in de praktijk wat minder vaak bij zo'n verzuimsituatie door de diensten wordt ondernomen. Bijvoorbeeld: 'onderzoek op de werkplek', 'gesprekken arrangeren tussen de werknemer, bedrijfsarts en leidinggevende', 'contact opnemen met de huisarts', of 'contact opnemen met de behandelend medisch specialist'.

Nog wat minder vaak blijkt men in dit geval acties te ondernemen richting de fysiotherapeut door wie de betrokken werknemer eventueel behandeld wordt, of instanties te raadplegen die gespecialiseerd zijn in het begeleiden van werknemers met rugklachten. Hetzelfde kan gezegd worden van het inschakelen van deskundigen bij de eigen dienst (zoals bijvoorbeeld de arbeidshygiënist, de ergonoom, de A&O-deskundige, e.d.), ofschoon hier wellicht sprake is van enige vertekening. Het uitvoeren van een werkplekonderzoek zou immers ook al kunnen inhouden dat deze interne deskundigen hiervoor worden ingeschakeld.

Helemaal onderaan de lijst - hetgeen wil zeggen dat nogal wat diensten aangeven dat zij dit zelden of nooit bij zo'n verzuimgeval doen - zijn activiteiten zoals 'overleg voeren met de betrokken UVI' en 'de betrokken werknemer thuis bezoeken'.

Figuur 3.2 Wat doen de diensten bij een werknemer die al meer dan twee weken verzuimt vanwege specifieke rugklachten en met dergelijke klachten al vaker is uitgevallen?



In bijlage 2 van dit rapport is de tabel opgenomen waarin per activiteit is aangegeven hoe de diensten hierop concreet hebben 'gescoord'. Dat wil zeggen, hoeveel diensten hebben aangegeven dat zij die actie in de praktijk (meestal, soms, zelden of nooit) uitvoeren wanneer zij te maken hebben met een verzuimsituatie van een werknemer die met specifieke rugklachten verzuimt.

Circa de helft van de diensten (51%) geeft tevens aan dat zij in dit geval ook nog wel eens andere acties ondernemen. Het meest genoemd worden dan (intensieve) verzuimbegeleiding en verwijzen naar een specifiek trainingsprogramma, een rugadviescentrum, e.d. Daarnaast brengt een aantal diensten nog naar voren dat men probeert te regelen dat betrokkene (al of niet op arbeidstherapeutische basis) zo snel mogelijk het werk kan hervatten in een aangepaste functie.

In dit hoofdstuk is een beeld geschetst van de acties die de diensten ondernemen ten behoeve van de reïntegratie van een werknemer met specifieke rugklachten en een overzicht gegeven van welke regelingen en instrumenten de diensten gebruik maken in hun reïntegratie-trajecten in het algemeen. In het volgende hoofdstuk zal nader worden ingegaan op het kader waarbinnen arbodiensten werken (bijvoorbeeld de deskundigen waarover men als dienst beschikt, het netwerk van externe deskundigen of instellingen waarop men zo nodig een beroep kan doen, e.d.),

de knelpunten waartegen men in de reïntegratie-trajecten aanloopt en de wensen die er op dit gebied bij hen leven.

4 Hoe oordelen arbodiensten over de reïntegratie-trajecten?

In dit hoofdstuk worden de ervaringen van de diensten weergegeven met reïntegratie-trajecten. Wanneer beschouwen ze een reïntegratie als geslaagd, welke bijdrage kunnen zijzelf hieraan leveren al of niet in samenwerking met de UVI of andere deskundigen, wat blijken nu vooral de knelpunten te zijn en hoe zouden die volgens de betrokken diensten moeten worden aangepakt om de kans op succes te vergroten.

Onderstaand worden allereerst de criteria belicht waaraan volgens de diensten moet zijn voldaan om van een geslaagde reïntegratie te kunnen spreken.

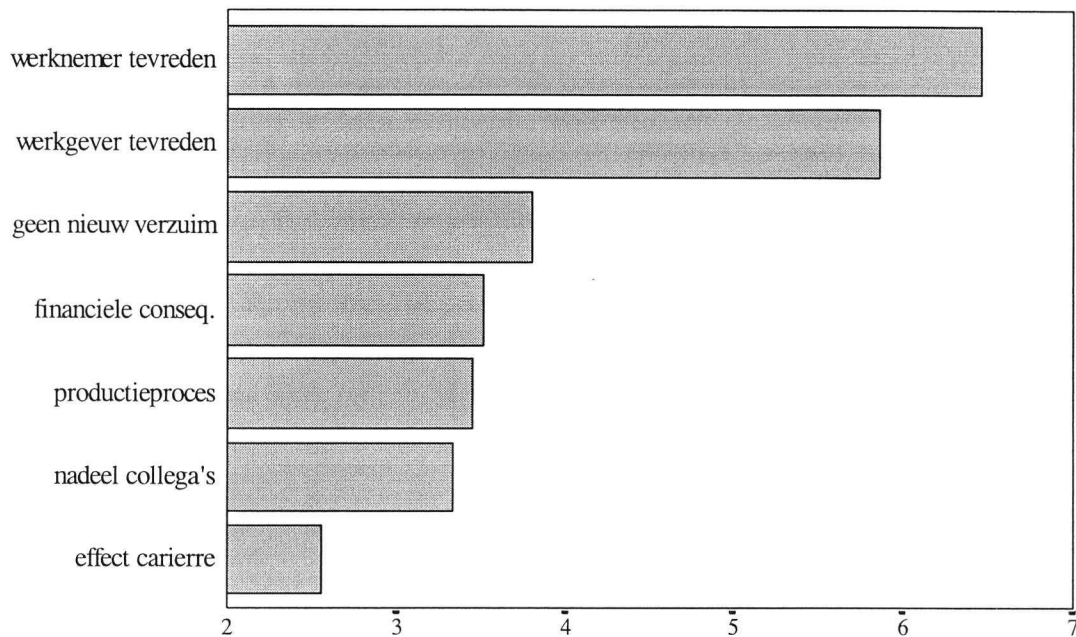
4.1 Criteria voor een succesvolle reïntegratie

Om inzicht te krijgen in wat bij de diensten belangrijke criteria worden gevonden voor een succesvolle reïntegratie, is hen eerst een zevental mogelijke criteria voorgelegd met de vraag het relatieve belang van elk aan te geven. Daarna werd gevraagd of bij de dienst eventueel nog andere criteria golden voor een geslaagde reïntegratie.

Door 4 diensten werd bij deze vragen aangegeven dat hun antwoord niet mocht worden opgevat als 'geldend voor de gehele dienst'. Dit houdt in dat onderstaand overzicht is gebaseerd op de gegevens van 77 diensten.

Figuur 4.1 geeft weer hoe de diensten de 7 voorgelegde criteria beoordelen. Hierin staat per criterium aangegeven hoe de diensten hierop gemiddeld scoorden. Het criterium dat door een dienst op de eerste plaats werd gezet (bij hen wordt dit het meest belangrijk gevonden om van een geslaagde reïntegratie te kunnen spreken), kreeg 7 punten toegekend, het criterium dat men op de tweede plaats zette kreeg 6 punten, etc. Een gemiddelde van 7.00 (in dit geval het maximale) betekent derhalve dat alle diensten hebben aangegeven dat criterium het belangrijkste te vinden; een gemiddelde van 1.00 (in dit geval het minimale) betekent dat alle diensten het betreffende criterium het minst belangrijk vinden van de zeven die hen werden voorgelegd.

Figuur 4.1 Wat vinden de diensten belangrijke criteria voor een succesvolle reïntegratie?
(De gegevens van 77 diensten)



Binnen de criteria die werden voorgelegd bevinden zich er drie die vooral zijn gericht op de werknemer (betrokkene is tevreden over de wijze waarop hij of zij weer kan deelnemen aan het arbeidsproces, het heeft geen nadelige effecten op zijn of haar carrièremogelijkheden binnen het bedrijf, het heeft voor betrokkene geen nadelige financiële consequenties). Drie criteria zijn vooral gericht op de werkgever (die is tevreden over de gevonden oplossing, het heeft geen nadelige consequenties voor het productieproces, en het heeft geen nadelige gevolgen voor de collega's van de betrokken werknemer). Eén criterium is feitelijk op beiden gericht: de betrokken werknemer verzuimt binnen een maand niet opnieuw.

Figuur 4.1 laat zien dat over het geheel genomen het aspect 'werknemer en werkgever zijn tevreden' door de diensten veruit het belangrijkste wordt gevonden. 'Op afstand' volgen daarna criteria als: de wijze van terugkeer heeft geen nieuw verzuim tot gevolg, financieel heeft het voor de werknemer geen nadelige consequenties, voor het productieproces eveneens niet, en voor de collega's evenmin. De eventuele verdere carrièremogelijkheden van de werknemer, wordt wat dit betreft door de diensten als het minst belangrijke criterium beschouwd om af te wegen of de reïntegratie als geslaagd kan worden gezien.

In bijlage 2 van dit rapport is de tabel opgenomen waarin per criterium is aangegeven hoe de diensten hierop concreet hebben 'gescoord'. Dat wil zeggen, hoeveel diensten hebben het betreffende punt op de eerste plaats gezet, op de tweede plaats, etc.

Door 18 diensten zijn ook nog andere criteria genoemd die bij hen gelden voor een geslaagde reïntegratie. Vaak betrof dit een nuancering van bovengenoemde criteria maar dan meer vanuit een meer medisch perspectief geformuleerd (bijvoorbeeld 'herstel van de balans tussen belastbaarheid en belasting', 'de gezondheidsrisico's zijn verminderd', e.d.). Een zestal diensten noemt nog: 'een goede verstandhouding tussen werkgever en werknemer' en/of 'een duurzame terugkeer'. De meeste van deze diensten zouden dat criterium, indien het had gestaan op de lijst die was voorgelegd, dan op de eerste plaats hebben gezet.

4.2 De bijdrage van de arbodienst aan de reïntegratie

Bij een reïntegratie-traject zijn verschillende partijen betrokken. Behalve de werknemer, de werkgever en de begeleiders van de arbodienst zullen ook anderen hierin een rol kunnen spelen: huisarts, specialist, UVI, paramedische begeleiders, etc.

Aan de diensten is allereerst gevraagd hoe zij hun eigen rol inschatten voor het slagen van een reïntegratie: kunnen zij als arbodienst hieraan een zekere bijdrage leveren of zijn zij daarvoor geheel afhankelijk van de inzet van anderen? De uitkomsten op deze vraag zijn vermeld in tabel 4.1.

Tabel 4.1 *Kan de dienst een bijdrage leveren aan het slagen van een reïntegratie? (De gegevens van 76 diensten)*

	abs.	%
aan het slagen kunnen wij als arbodienst:		
- feitelijk <i>geen</i> bijdrage leveren	1	1
- een <i>kleine</i> bijdrage leveren	6	8
- een <i>grote</i> bijdrage leveren	69	91

Tabel 4.1 laat zien dat op één dienst na, alle aangeven dat zij als arbodienst zeker een bijdrage kunnen leveren aan het slagen van een reïntegratie. Verreweg de meeste diensten geven aan dat hun bijdrage hieraan zelfs groot kan zijn.

Vervolgens is aan de respondenten gevraagd of zij konden aangeven waardoor respectievelijk hoè zij als dienst een bijdrage leveren aan het slagen van een reïntegratie. Vrijwel alle diensten hebben dit nader toegelicht. Hoewel deze toelichtingen niet altijd even eenduidig zijn te classificeren (een antwoord als '*goede contacten*' kan onder veel rubrieken vallen) zijn er toch wel enkele hoofdlijnen te onderkennen. Deze worden hieronder besproken.

a. Kennis van en contacten met het bedrijf en het werk

- Het hebben van kennis over, en goede contacten met het bedrijf is een van de meest genoemde aspecten (door 43% van de diensten naar voren gebracht) van de bijdrage van de dienst aan een succesvolle reïntegratie. Het gaat daarbij in het bijzonder om:
 - . *'het bedrijf/management/pz kennen'*,
 - . *'regelmatig overleg/goede contacten hebben met de lijn/pz'*,
 - . *'bekend zijn met de arbeidsmogelijkheden/werkplekken'*.
- Indien de arbodiensten expliciet aangaven dat goed contact hebben met werkgever en werknemer bijdraagt aan een succesvolle reïntegratie, dan werden deze toelichtingen apart geturfd. In totaal is dit punt naar voren gebracht door circa 1 op de 10 diensten.

b. Samenwerking

- Door circa 25% van de diensten wordt verwezen naar de communicatie, samenwerking met externe partijen. Hierbij wordt vooral het punt van (snel) inschakelen van deskundigen/derden benadrukt.
- Regelmatig wordt eveneens verwezen naar de meer algemene positie of rol die de arbodienst vervult (door circa 21% van de diensten naar voren gebracht). Hierbij worden een groot aantal verschillende punten genoemd, waaronder *'de bedrijfsarts staat centraal'* en *'we beschikken over korte lijnen'*.
- Verschillende diensten (circa 20%) melden dat de wijze waarop hun organisatie intern is opgezet mede bepaalt waarom hun bijdrage aan een succesvolle reïntegratie groot is. Het beschikbaar zijn van diverse deskundigen intern en de interdisciplinaire samenwerking, zijn de factoren die in dit geval het meest benadrukt worden.

c. Inhoud van de begeleiding

- Diverse aspecten die betrekking hebben op de individu-gerichte medische begeleiding kunnen worden samengevat met de term sociaal medische begeleiding. In totaal worden deze aspecten door circa een kwart van de diensten (24%) naar voren gebracht. De meest genoemde aspecten betreffen: *'vroeg/snel erbij zijn'* en de mogelijkheden voor bijvoorbeeld aangepast werk benutten.
- Kennis en vaardigheden wordt door circa 18% van de diensten aangestipt, waarbij het dan primair gaat om de professionele kennis en vaardigheden van meestal de bedrijfsarts. Genoemd worden onder andere: *'veel kennis'*, *'vakmanschap'*.
- Diverse malen (door circa 17% van de diensten) wordt (ook nog) gewezen op bijdragen die vooral te maken hebben met persoonsgebonden kenmerken van de begeleiders (sociale vaardigheden, instelling van de begeleiders, e.d.). Een kenmerk dat verschillende malen wordt genoemd komt vooral neer op een zogenoemde proactieve opstelling van de bedrijfsarts.

Uit het voorgaande valt op dat bij de criteria voor een geslaagde reïntegratie het werknemer-georiënteerde criterium 'werknemer is tevreden' door de diensten als het belangrijkste wordt aangewezen, met 'werkgever is tevreden' als goede tweede. Bij de nadere uitleg van de diensten van hun bijdrage aan het slagen van een reïntegratie, lijken de werknemer-georiënteerde activiteiten echter een bijna ondergeschikte rol te spelen. Het zijn vooral de activiteiten richting werkgever en het interdisciplinair samenwerken, die er volgens de diensten voor zorgen dat zij als arbodienst een grote bijdrage kunnen leveren aan het succes van reïntegratie.

4.3 Samenwerking met externen

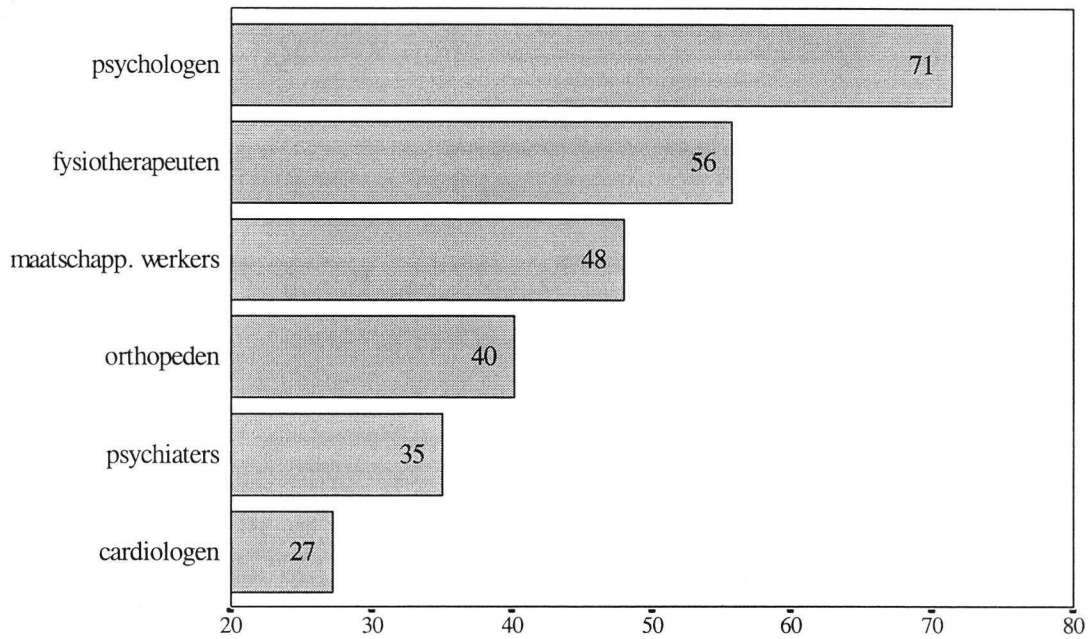
In de vorige paragraaf kwam de bijdrage van de arbodienst aan het slagen van een reïntegratietraject ter sprake. Samenwerking met externe partijen kan hiervan een onderdeel vormen, hetgeen door circa een kwart van de diensten ook als zodanig naar voren is gebracht.

Aan de diensten is de vraag voorgelegd of zij met externe hulpverleners en/of specialistische centra bepaalde afspraken hebben gemaakt over samenwerken; bijvoorbeeld over het eventueel kunnen verwijzen voor diagnostiek of behandeling.

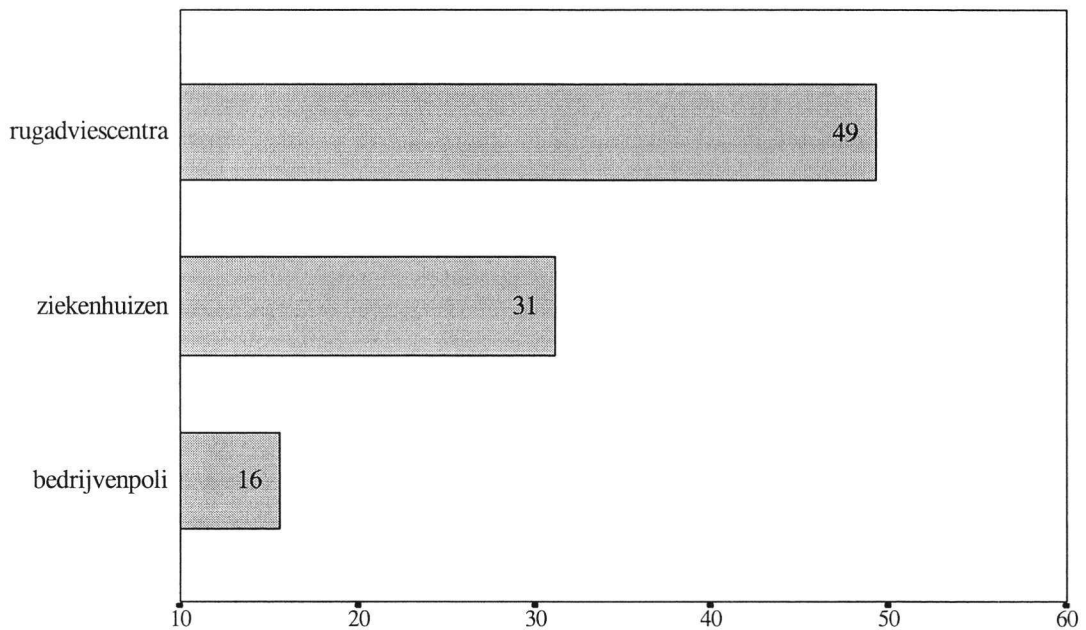
Door 4 diensten werd bij deze vraag aangegeven dat hun antwoord niet kon worden opgevat als 'geldend voor de gehele dienst'. Dit houdt in dat onderstaande overzichten zijn gebaseerd op de gegevens van 77 diensten.

Van deze 77 diensten geven er 70 aan (91%) dat zij inderdaad afspraken met externe hulpverleners en/of centra hebben over het zo nodig naar hen kunnen doorverwijzen voor diagnostiek of behandeling. Slechts 9% van de diensten heeft geen afspraken hierover 'lopen' met externen. Onderstaande figuren (4.2 en 4.3) geven weer met wie de diensten deze afspraken hebben gemaakt.

*Figuur 4.2 Heeft de dienst afspraken met externe deskundigen en zo ja, met welke?
(De gegevens van 77 diensten)*



*Figuur 4.3 Heeft de dienst afspraken met instellingen en zo ja, met welke?
(De gegevens van 77 diensten)*



Ongeveer 7 op de 10 diensten (71%) heeft bepaalde afspraken met externe psychologen en ruim de helft (56%) met fysiotherapeuten. Met (bedrijfs)maatschappelijk werkers heeft bijna de helft (48%) bepaalde afspraken, met orthopeden 40% van de diensten, met psychiaters 35%, en met cardiologen heeft ruim een kwart (27%) van de diensten afspraken over het eventueel verwijzen van een werknemer voor diagnostiek of behandeling.

Door 26 diensten (34%) zijn (daarnaast) nog andere deskundigen genoemd met wie zij hierover afspraken hebben gemaakt. Genoemd worden dan diverse klinische specialisten (neuroloog, neuro-psycholoog, dermatoloog, oogarts, plastisch chirurg), en specialisten met betrekking tot het bewegingsapparaat en revalidatie (revalidatie-arts, cesar-therapeut, mensendieck-therapeut, ergonoom, bewegingswetenschapper).

Nogal wat diensten hebben ook nog afspraken met een instelling over het verwijzen voor diagnostiek of behandeling: 49% van de diensten heeft dat met rugadviescentra, 31% met ziekenhuizen en 16% van de diensten geeft aan dat zij hierover afspraken hebben met bedrijvenpoli's. Verder noemen 25 diensten (33%) nog andere instellingen met wie zij dergelijke afspraken hebben. Onderstaand geven we voorbeelden van de antwoorden die in dit verband zijn genoemd.

a. Voor psychische problematiek:

'instelling voor snelle hulpverlening', 'Riagg', 'psychologen praktijken', 'stressbestrijdingscentra', 'psychotherapeutisch instituut', 'psychotherapeuten bureau', 'psychologenhuis'.

b. Voor fysieke aspecten:

'fitnesscentrum', 'sport medisch centrum', 'bedrijfsfitness', 'bedrijfsfysiotherapie onderneming'.

c. Voor reïntegratie in het algemeen:

'reïntegratie bedrijf', 'assessment interventie centra', 'commerciële adviesdiensten', 'arbeidsonderzoekcentrum', 'assessment centrum', 'revalidatiecentrum'.

d. Voor curatieve begeleiding:

'privé-kliniek', 'poliklinisch adviescentrum', 'polikliniek psychiatrie', 'diagnostisch centrum'.

In dit verband kan tevens nog worden opgemerkt dat er bij de arbodiensten geen sprake is van direct doorverwijzen naar externe deskundigen omdat er intern in het geheel geen deskundigheid zou zijn. Van alle arbodiensten die de mogelijkheid hebben gecreëerd voor doorverwijzen naar extern (bedrijfs)maatschappelijk werk heeft meer dan helft ook een eigen bedrijfsmaatschappelijk werker. Circa tweederde die zelf een psycholoog in dienst heeft, heeft ook afspraken met externe psychologen, en bijna driekwart van de diensten die over een eigen fysiotherapeut beschikt heeft ook afspraken voor een eventuele behandeling met externe fysiotherapeuten.

Uit de omvang en aard van specialisten en instellingen waarmee arbodiensten afspraken hebben gemaakt, laat zich afleiden dat er grote inspanningen worden verricht om (langdurig) verzuim te voorkomen. Vrijwel alle arbodiensten maken zo nodig gebruik van zowel reguliere als niet-reguliere voorzieningen om de reïntegratie te bevorderen. Een instantie die daarvoor ook zou kunnen worden ingeschakeld is de Uitvoeringsinstelling (UVI) bij wie de betrokken werkgever is aangesloten. In hoeverre de diensten van deze instantie gebruik maken om de reïntegratie te bevorderen, zal in de volgende paragraaf worden belicht.

4.4 Samenwerking met de UVI

Bij de nadere uitleg die de diensten hebben gegeven van hun bijdrage aan het slagen van een reïntegratie valt op dat de uitvoeringsinstelling (UVI) hierbij slechts eenmaal werd genoemd als belangrijke samenwerkingspartner. Bovendien werd die vermelding weer 'gecompenseerd' door een andere respondent met de opmerking: *'als het ons niet lukt, dan lukt het de UVI ook niet'*. In deze paragraaf zullen de ervaringen van de diensten met de UVI's nader in beeld worden gebracht. Door 4 diensten is bij de vragen hierover aangegeven dat hun antwoord niet kon worden opgevat als 'geldend voor de gehele dienst' en 2 andere diensten hebben deze vragen niet volledig beantwoord. Dit houdt in dat het onderstaande is gebaseerd op de gegevens van 75 diensten.

In het kader van de reïntegratie van werknemers die uitvallen bij de eigen werkgever hebben de UVI's verschillende functies:

- 1) **ondersteunen** van de werkgever en/of werknemer bij het toepassen van instrumenten die de terugkeer naar het werk bevorderen.
- 2) **toezicht houden** op het uitvoeren van wettelijk reïntegratie-verplichtingen van de werkgever en werknemer.
- 3) **overnemen van de individuele gevalshandeling** indien terugkeer naar de eigen werkgever niet mogelijk is.

Allereerst is aan de diensten gevraagd of zij gedurende het jaar van deze eerste meting wel eens nader overleg hebben gehad met een UVI over een reïntegratieplan. Hierbij werd aangegeven dat hiermee het volgende werd bedoeld: naast het indienen van de wettelijk voorgeschreven formulieren is er ook nog onderling contact opgenomen voor aanvullend overleg.

De overgrote meerderheid (66 diensten, 88%) geeft aan dat zij zo'n overleg wel eens met een UVI hebben gehad. Aan deze diensten is vervolgens gevraagd of zij een indicatie konden geven hoe vaak zij met de UVI's in 1997 over hun reïntegratieplannen overleg hebben gehad. Tabel 4.2 geeft hierover het volgende beeld:

Tabel 4.2 Hoe vaak heeft de dienst met de UVI's nader overleg gehad over de reïntegratieplannen in 1997?
(De gegevens van 66 diensten)

	hoe vaak over de plannen in 1997 overleg gehad?		
	bij meer dan de helft %	bij minder dan de helft %	bij geen v.d. plannen %
overleg is er geweest in het kader van de functie van de UVI van:			
- ondersteuning geven	17	55	28
- toezicht houden	22	60	18
- overnemen van de individuele gevalshandeling	9	57	34

Door de diensten is op alle drie genoemde functies van de UVI's het afgelopen jaar wel eens een beroep gedaan (en vrijwel in dezelfde mate). Bijna driekwart van de diensten heeft in 1997 wel eens contact opgenomen met een UVI voor ondersteuning bij een reïntegratie, ruim driekwart heeft met een UVI wel eens nader overleg gehad in het kader van hun functie van 'toezichthouder', en bij circa tweederde van de diensten is er met een UVI in 1997 wel eens overleg geweest in verband met de overname van de UVI van de individuele gevalshandeling.

Aan de betrokken diensten is vervolgens gevraagd naar hun ervaringen hiermee. Heeft het overleg met de UVI hen geholpen bij de reïntegratie van de betrokken werknemers of niet? Door de diensten is hierop als volgt geantwoord: 6% van de diensten meldt dat het 'altijd' heeft geholpen, bij 17% is de ervaring dat het 'vaak' heeft geholpen, 60% antwoordt dat het 'soms' heeft geholpen en 17% van de diensten stelt dat nader overleg met de UVI hen eigenlijk (nog) 'nooit' heeft kunnen helpen bij de reïntegratie van een werknemer.

Aan de (62) diensten die aangaven dat nader overleg met de UVI niet altijd helpt, is vervolgens nog gevraagd of zij kort wilden toelichten waarom het niet altijd helpt. Ligt dat aan eventuele knelpunten in de contacten met de UVI's of aan andere zaken?

Circa éénderde van deze diensten wijt het aan het laatste: het feit dat nader overleg met een UVI toch niet altijd helpt om de reïntegratie te bevorderen vinden zij niet zozeer met het functioneren van de UVI's samenhangen maar meer te maken te hebben met bijvoorbeeld het feit dat er maar beperkte reïntegratiemogelijkheden zijn. De overige (39) diensten schrijven het daarentegen wel aan bepaalde knelpunten toe met de UVI's. Uit de toelichtingen die hierbij worden gegeven komt vooral het verwijt naar voren van een gebrek aan kennis, inzicht en vaardigheden bij de UVI's ('ze benaderen het te theoretisch', 'ze voeren de wetgeving rigide

uit', 'ze zijn niet op de hoogte van de werkinhoud en werkplek', 'ze zijn niet ter zake kundig', 'ze reageren laat, log, bureaucratisch, star', 'ze denken niet mee met de werkgever en werknemer, ze zijn niet praktijkgericht', e.d.). Vaak wordt hierbij echter ook aangegeven dat er op dit punt grote verschillen bestaan tussen de UVI's en ook binnen de UVI's zelf (dat wil zeggen, tussen de verschillende vestigingen en personeelsleden).

4.5 Ervaren knelpunten in de reïntegratie-trajecten

In de vorige paragraaf is geconstateerd dat nogal wat diensten bij hun reïntegratie-activiteiten de opstelling van de UVI's als een knelpunt ervaren. Om inzicht te krijgen in mogelijke andere knelpunten waartegen diensten aanlopen in hun reïntegratie-trajecten, is hen een lijst met 11 uitspraken hieromtrent voorgelegd. Hierbij werd gevraagd of zij steeds wilden aangeven of het betreffende punt dat hierin werd aangestipt ook bij hun eigen dienst als een knelpunt wordt ervaren en zo ja, of zij daarmee in de praktijk relatief vaak, niet zo vaak of zelden te maken hebben.

Door 4 diensten werd bij deze vraag aangegeven dat hun antwoord niet kon worden beschouwd als 'geldend voor de gehele dienst'. Dit houdt in dat onderstaande overzichten zijn gebaseerd op de gegevens van 77 diensten.

Tabel 4.3 Wat ervaren de diensten als een knelpunt bij het zoeken naar reïntegratiemogelijkheden?
(De gegevens van 77 diensten)

	<i>de dienst ervaart het als:</i>		
	een belangrijk knelpunt %	niet zo belangrijk %	geen knelpunt %
- Bij een bedrijf waar maar een beperkt aantal verschillende functies aanwezig zijn, zijn er nauwelijks mogelijkheden zijn om iets op het gebied van reïntegratie te regelen.	68	21	11
- Wanneer een bedrijf de betrokken werknemer liever 'kwijt dan rijk is', dan lukt je niet om zo iemand te reïntegreren.	65	25	9
- Wanneer bij de betrokken werknemer de motivatie ontbreekt om weer aan het arbeidsproces deel te nemen, dan lukt het je niet om zo iemand te reïntegreren.	58	31	11
- Bij de bedrijven zijn er maar weinig voor reïntegratie geschikte functies/werkplekken.	45	46	9
- De wettelijke reïntegratie-instrumenten zijn onvoldoende toegesneden op de praktijk en de behoeften van de werkgever.	36	36	27
- Door een te hoge werkdruk bij de arbodiensten kan er niet die aandacht worden gegeven aan de begeleiding die bij zo'n reïntegratie-traject nodig is.	16	37	47
- Wanneer er voor iemand een werkaanpassing moet worden geregeld, dan is bij de bedrijven vaak de wil niet aanwezig om zich daarvoor in te spannen.	15	52	33
- Binnen de contracten is er nauwelijks tot geen ruimte om andere deskundigen bij de dienst bij een reïntegratie-traject in te schakelen.	11	35	54
- Binnen de contracten zijn er te weinig uren gereserveerd voor de begeleiding van dergelijke 'probleemgevallen'.	9	31	60
- Binnen de arbodiensten ontbreekt het veelal aan de (advies)vaardigheden om goed te kunnen onderhandelen met een bedrijf over de werkaanpassingen die nodig zijn om iemand te laten terugkeren op het werk.	4	35	61
- Binnen de arbodiensten is er te weinig kennis van de wettelijke reïntegratie-instrumenten waarvan een bedrijf in zo'n reïntegratie-traject gebruik zou kunnen maken.	3	53	45

In tabel 4.3 is allereerst een overzicht gegeven welke knelpunten de diensten nu vooral ervaren in hun reïntegratie-trajecten. Daaruit kan worden afgeleid dat de belangrijkste knelpunten moeten worden gezocht bij de hoofdrolspelers: werkgever en werknemer. Knelpunten die door een groot aantal diensten (circa tweederde) namelijk als belangrijke knelpunten worden ervaren betreffen het niet beschikbaar zijn van alternatieve of geschikte functies bij een bedrijf, en de situatie wanneer een bedrijf iemand liever 'kwijt dan rijk is'. Ook wordt gebrek aan motivatie bij de werknemer door ruim de helft (58%) van de diensten als een belangrijk knelpunt aangewezen waardoor een reïntegratie-traject soms moeizaam verloopt.

Over de wettelijke reïntegratie-instrumenten zijn de meningen verdeeld: circa éénderde van diensten ervaart het als een belangrijk probleem dat zij onvoldoende toegesneden zijn op de praktijk en de behoefte van de werkgever, éénderde ervaart dat eveneens als een probleem maar vindt het niet zo'n belangrijk knelpunt, en voor ongeveer éénderde vormen de wettelijke reïntegratie-instrumenten in het geheel geen knelpunt.

Eveneens worden er nauwelijks belangrijke knelpunten aangewezen die meer met de arbodienst zelf te maken hebben (zoals bijvoorbeeld: onvoldoende ruimte binnen de contracten voor een goede begeleiding, een te hoge werkdruk, het ontbreken van kennis van de wettelijke instrumenten en/of van adviesvaardigheden, e.d.). Zou het op de dienst van toepassing zijn, dan ervaren de meeste diensten het zeker niet als een belangrijk knelpunt in hun reïntegratie-trajecten.

Tabel 4.4 geeft een indruk hoe vaak de diensten met deze knelpunten daadwerkelijk te maken hebben. Daaruit blijkt dat sommige knelpunten zoals bijvoorbeeld 'gebrek aan motivatie bij de werknemer' weliswaar als een belangrijk probleem wordt ervaren, maar dat in de praktijk de diensten dit zelden meemaken. Met betrekking tot het niet beschikbaar zijn van alternatieve of geschikte functies bij een bedrijf, ligt dit echter anders. Voor de diensten vormt het niet alleen een van de belangrijkste knelpunten, maar men blijkt er in de praktijk ook relatief vaak in de reïntegratie-trajecten mee geconfronteerd te worden.

Tabel 4.4 Hoe vaak lopen de diensten tegen knelpunten aan in de reïntegratie-trajecten?
(De gegevens van 77 diensten)

knelpunten	hoe vaak komt het voor? *			
	relatief vaak %	niet zo vaak %	zelden %	is geen knelpunt %
- 'binnen bedrijf nauwelijks mogelijkheden vanwege beperkte aantal functies'	38	36	9	11
- 'bedrijf is betrokken werknemer liever 'kwijt dan rijk'	21	46	22	9
- 'gebrek aan motivatie bij werknemer'	8	51	27	11
- 'bij bedrijf weinig voor reïntegratie geschikte functies'	34	44	9	9
- 'wettelijke reïntegratie-instrumenten zijn onvoldoende toegesneden op de praktijk'	20	40	5	27
- 'te hoge werkdruk bij de arbodiensten'	13	26	7	47
- 'bij bedrijven vaak de wil niet aanwezig'	10	35	16	33
- 'binnen contracten nauwelijks ruimte om deskundigen in te schakelen'	8	31	3	54
- 'binnen contracten te weinig uren gereserveerd'	8	22	3	60
- 'binnen arbodiensten ontbreekt het aan (advies)vaardigheden om goed te kunnen onderhandelen met bedrijf'	0	30	9	61
- 'ontbreken van kennis van de wettelijke reïntegratie-instrumenten binnen de arbodiensten'	3	34	10	45

* de 'geen antwoorden' zijn in het overzicht niet opgenomen

Door middel van een open vraag is vervolgens nog nagegaan of er eventueel nog ander knelpunten zijn waartegen de diensten in hun reïntegratie-trajecten relatief vaak aanlopen. Hierop antwoorden 29 diensten bevestigend, waarbij een aantal (wederom) wijst op de gebrekkige medewerking van de zijde van de UVI's. Andere punten die in dit verband nog worden genoemd, betreffen zaken zoals bijvoorbeeld: 'werknemers hebben moeite met een demotie-beleid', 'bedrijven kunnen of willen onvoldoende investeren in de reïntegratiemogelijkheden', 'soms is er

onvoldoende draagvlak binnen het bedrijf of geen interesse voor de problematiek', 'de wachlijsten in en de informatie-uitwisseling met de curatieve sector', 'de verzekeringsmaatschappijen willen lang niet altijd meehelpen'.

4.6 Wensen voor verbetering

Naast de knelpunten die men in de praktijk tegenkomt, is aan de diensten (uiteraard) ook de vraag voorgelegd hoe deze zouden moeten worden aangepakt om bij de reïntegratie-trajecten de kans op succes te vergroten.

In totaal hebben 43 arbodiensten hun wensen op dit terrein naar voren gebracht. Hoewel de antwoorden nogal wat verschillende zaken aanstippen, zijn er toch wel enkele hoofdlijnen in te onderkennen.

Over het geheel genomen gaan de wensen voor verbeteringen vooral uit richting overheid en UVI's. Daarbij zijn twee hoofdpunten te onderscheiden:

1. Een pleidooi voor een helderder, duidelijker wet- en regelgeving en een betere voorlichting hierover vanuit de overheid en de UVI's.

In dit verband brengen de diensten bijvoorbeeld de volgende wensen naar voren: *'eenduidiger en minder regels opstellen', 'minder negatieve prikkels', 'duidelijke uitleg van nieuwe wetten zoals bijvoorbeeld REA, 'de subsidieregelingen aantrekkelijker maken', 'preventieve activiteiten wettelijk verplichten'.*

Maar ook wensen zoals bijvoorbeeld: *'de wachttijden aanpakken', 'samenwerking stimuleren tussen bedrijven onderling voor herplaatsing, tussen arbodiensten en curatieve sector, tussen arbodiensten en arbeidsbemiddelaars'.*

2. Een pleidooi voor een beter functioneren van de UVI's en een duidelijker afbakening van de taken tussen UVI en arbodienst.

De wensen die in dit verband door de diensten richting UVI's naar voren worden gebracht, zijn bijvoorbeeld: *'meer toezicht op de UVI's', 'het accent meer richten op de dienstverlening en sneller reageren'.*

Qua taakafbakening worden onder andere de volgende suggesties gegeven: *'ook na 52 weken verzuim de arbodienst centraal houden' en 'het zou veel tijdsbesparing opleveren wanneer er een budget voor reïntegratie naar de arbodiensten zou gaan'.*

5 Samenvatting

5.1 Doel en opzet arbodienstenpanel

Om na te gaan hoe het beleid met betrekking tot de reïntegratie van gedeeltelijk arbeids(on)-geschikte werknemers in de praktijk uitpakt, heeft de overheid bij de verschillende betrokken partijen projecten geëntameerd voor een nadere gegevensverzameling. In dit onderzoek is in nauw overleg met SZW en BOA een start gemaakt met de opzet van een panel van arbodiensten en het uitvoeren van een eerste peiling over de praktijkervaringen van arbodiensten bij het reïntegreren van mensen met een arbeidshandicap.

Van de 110 aangeschreven diensten die in een voorafgaand haalbaarheidsonderzoek hadden aangegeven medewerking te willen verlenen, hebben er 81 (74%) de gevraagde gegevens aangeleverd. Gemeten aan enkele kerngegevens (type arbodienst, koepel, gecertificeerd zijn) vormen deze 81 diensten een goede afspiegeling van alle arbodiensten in Nederland.

De gegevens op de arbodienst zijn verzameld door middel van een schriftelijk afgenomen vragenlijst. De vragenlijst is uitgezet bij een contactpersoon van de arbodienst. Deze heeft de lijst zelf ingevuld of voorgelegd aan een andere functionaris op de dienst. In driekwart van de gevallen is de lijst door één functionaris ingevuld, meestal een bedrijfsarts.

Op enkele uitzonderingen na hebben alle diensten aangegeven dat de antwoorden beschouwd mogen worden als een gemiddelde voor de hele dienst. Bij de resultaten worden gegevens waarvan is aangegeven dat ze niet gelden voor de hele dienst, niet meegenomen in de analyses. In de praktijk betekent dit dat bij verschillende vragen de gegevens van een beperkt aantal diensten niet in de analyses zijn meegenomen.

5.2 Wat is gemeten in de eerste peiling

Het panel van arbodiensten is er op gericht te meten hoe het beleid met betrekking tot reïntegratie van mensen met een arbeidshandicap in de praktijk uitpakt. Daartoe is in deze eerste peiling ruim aandacht besteed aan de begrippen 'mensen met een arbeidshandicap' en 'reïntegratie'. De definitie van deze begrippen is afgestemd op de nieuwe Reïntegratiewet en uitvoerig toegelicht in de vragenlijst. Op grond van deze definities zijn de volgende reïntegratie-trajecten onderscheiden:

a. Zoeken naar werkhervattingsmogelijkheden.

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

- a1. bij de eigen werkgever, of
- a2. bij een andere werkgever.

b. Preventie.

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 uitval- len maar kan blijven werken:

- b1. bij de eigen werkgever, of
- b2. bij een andere werkgever.

c. Plaatsing.

Voor een persoon met een ziekte of gebrek die (nog) niet bij een werkgever werkzaam was, wordt via bemiddeling van een UVI, gemeente of arbeidsvoorziening gezocht naar passend werk binnen het bedrijf.

In deze eerste peiling is getracht een overzicht te krijgen over mate waarin de arbodiensten te maken krijgen met de verschillende reïntegratie-trajecten. Vervolgens spitst de eerste peiling zich vooral toe op de voor de arbodiensten meest omvangrijk groep nl. werkhervatting naar de eigen werkgever in het eerste ziektejaar. Aan de orde komen 1) maatregelen die arbodiensten toepassen in het kader van werkhervatting, 2) oordelen van arbodiensten over criteria om vast te stellen of er sprake is van succesvolle werkhervatting, 3) samenwerking tussen de arbodien- sten en de UVI's en andere externe partijen, 4) knelpunten en wensen voor verbetering.

5.3 Resultaten

Omvang van de reïntegratie-activiteiten waar arbodiensten bij betrokken zijn

De arbodiensten geven aan dat er bij gemiddeld 25% van de verzuimgevallen sprake is van extra-inspanningen gericht op werkhervatting bij de eigen werkgever. De spreiding is echter groot: sommige diensten melden dat het om minder dan 10% gaat, terwijl andere diensten aan- geven dat zij extra-inspanningen verrichten bij meer dan 75% van alle verzuimgevallen.

Van de 81 deelnemende arbodiensten kunnen er 25 een indicatie geven van de absolute aantal- len reïntegratie-trajecten. Daaruit blijkt dat werkhervatting bij de eigen werkgever verreweg het voornaamste reïntegratie-traject is (87%) gevolgd door preventie van verzuim door aanpassin- gen van het werk bij de eigen werkgever (10%). De arbodiensten zijn in relatief geringe mate betrokken bij trajecten gericht op werkhervatting bij een andere werkgever en het plaatsen (in

dienst nemen en begeleiden) van een persoon met een arbeidshandicap. In absolute zin ging het bij deze 25 arbodiensten om ruim 9000 personen waarvoor zij in de eerste 9 maanden van 1997 extra inspanningen hebben verricht voor werkhervatting bij een andere werkgever of plaatsing van een persoon met een arbeidshandicap.

Maatregelen om de reïntegratie te bevorderen

Aan de arbodiensten is gevraagd aan te geven wat hun ervaringen zijn met het realiseren van maatregelen die de reïntegratie van werknemers in het eerste ziektejaar bij de eigen werkgever kunnen bevorderen.

Van de voorgelegde lijst van mogelijke werkaanpassingen blijken 'korter werken', 'andere werktijden' en 'aangepast meubilair' het best te realiseren in de praktijk. Dat wil zeggen dat 65% tot 76% van de arbodiensten deze aanpassingen in de praktijk meestal kan realiseren terwijl nog eens 30 tot 17% aangeeft dat ze soms zijn te realiseren. Het vinden van een 'andere functie', 'ander werk', of het realiseren van een 'eigen werkindeling' blijken in de praktijk het moeilijkst te realiseren; circa 20% van de arbodiensten geeft aan dat dit type aanpassingen meestal wel gerealiseerd kan worden en afhankelijk van de precieze werkaanpassing geeft 40% tot 60% aan dat het soms te realiseren is.

Ook is in de eerste peiling gevraagd aan te geven of de arbodiensten bekend zijn met een serie specifieke wettelijke regelingen gericht op het stimuleren van reïntegratie en zo ja of deze regelingen in de praktijk gebruikt worden. De wettelijke regelingen blijken op grote schaal bekend te zijn. Van 11 met name genoemde regelingen blijken er 9 bij meer dan 85% van de arbodiensten bekend. De twee minst bekende regelingen betreffen vergoedingen die kunnen worden verkregen voor 'jobcoaching' en 'taakverlichting van een oudere alleenstaande werkende'. Deze twee regelingen zijn bij 67% resp. 51% van de arbodiensten bekend.

Hoewel de meeste regelingen in het algemeen dus wel bekend zijn, blijkt er in de praktijk echter slechts bij weinig diensten regelmatig een beroep op te worden gedaan om de reïntegratie te bevorderen. De meeste diensten geven aan dat er in hun reïntegratie-trajecten 'nooit' of slechts 'af en toe' gebruik van wordt gemaakt.

Aanvullend op de wettelijke regelingen noemen 19 arbodiensten nog overige regelingen (bijvoorbeeld in het kader van een CAO) die toegepast worden. Veelal gaat het dan om regelingen voor specifieke groepen werknemers (zwangere werknemers, oudere werknemers).

Om de toepassing van reïntegratiebevorderende maatregelen verder te concretiseren is een korte casus (werknemer met specifiek lage rugpijn die al meer dan twee weken verzuimt) voorgelegd aan de arbodiensten met de vraag welke op reïntegratie gerichte activiteiten de dienst in dit geval zal ondernemen.

Het bespreken van de casus in het Sociaal Medisch Team scoort verreweg het hoogst. Dit wordt door alle diensten 'meestal' gedaan. Daarna volgen werkplekonderzoek, gesprek met werknemer en werkgever en contact opnemen met huisarts of specialist. Minst frequent worden over-

leg met UVI en huisbezoek genoemd, dat wil zegen dat een groot aantal arbodiensten aangeeft dat 'zelden' of 'nooit' te doen.

Verder valt op dat er aanzienlijke verschillen zijn wat betreft het tijdstip van indienen van een reïntegratieplan voor deze casus: sommige diensten stellen na 13 weken een plan op, terwijl andere diensten een termijn noemen van 'binnen 4 weken' tot 'ongeveer in de 10e week'.

Hoe oordelen arbodiensten over reïntegratie-trajecten

Aan de diensten zijn zeven criteria voorgelegd die zouden kunnen worden aangehouden om te bepalen of er sprake is van succesvolle werkhervatting. Gevraagd is om aan te geven wat zij de belangrijkste criteria vinden. Voor vrijwel alle arbodiensten zijn de twee voornaamste criteria 'tevredenheid van de werknemer' (67% van de diensten zet dat op de eerste en 24% op de tweede plaats) en 'tevredenheid van de werkgever' (27% van de diensten zet dat op de eerste en 49% op de tweede plaats). Vier criteria lopen niet veel uiteen wat betreft de rangordening naar mate van belang. Het betreft de volgende criteria: 'niet binnen een maand opnieuw verzuimen', 'geen nadelige financiële consequenties voor de werknemer', 'geen nadelige consequenties voor het productieproces' en 'geen nadelige consequenties voor de collega's van de betrokken werknemer'. Nadelige effecten op zijn of haar carrièremogelijkheden neemt een duidelijk laatste positie in op de rangorde van criteria.

Vrijwel alle arbodiensten (91%) vinden dat zij, naast de inbreng van anderen, ook zelf een grote bijdrage leveren aan succesvolle werkhervatting. Deze specifieke inbreng betreft op hoofdlijnen: 1) kennis van en contacten met het bedrijf en het werk, 2) samenwerking vooral met externe partijen waarbij de centrale positie van de arbodienst een belangrijke rol speelt, en 3) inhoud geven aan de sociaal medische begeleiding.

De samenwerking met externe partijen

Van de deelnemende arbodiensten geeft 91% aan dat zij afspraken hebben gemaakt met externe hulpverleners en/of specialistische centra over verwijzingen voor diagnostiek en/of therapie. Afspraken worden met name gemaakt met psychologen (71%) en fysiotherapeuten. Binnen de klinische sector worden afspraken met name gemaakt met orthopeden (40%), psychiaters (35%) en cardiologen (27%). Ook heeft een groot aantal diensten afspraken met rugadviescentra (49%), ziekenhuizen (31%) en bedrijvenpoli's (16%).

In veel gevallen betreft het afspraken van arbodiensten die ook zelf psychologen of fysiotherapeuten in dienst hebben.

De samenwerking met de UVI

Een goede samenwerking tussen arbodienst en UVI kan van groot belang zijn voor de werknemer. Indien het eerste ziektejaar ten einde loopt of al in een eerder stadium duidelijk wordt dat reïntegratie bij de eigen werkgever niet aan de orde is, zal de begeleiding tijdig moeten worden overgenomen door de UVI.

De overgrote meerderheid van de arbodiensten (88%) geeft aan wel eens nader overleg te hebben gehad met de UVI. Bovendien geeft 89% aan dat het overleg met de UVI in meer of mindere mate bijdraagt aan de reïntegratie.

De meeste arbodiensten brengen echter ook naar voren dat zij verschillende problemen ervaren in hun contacten met de UVI. Die problemen hangen samen met het functioneren van de UVI. Zij zouden te bureaucratisch zijn, vooral gericht op claimbeoordeling en toezicht, en onvoldoende op het praktijkgericht meedenken met de problematiek van werkgever en werknemer. Ook constateren de arbodiensten regelmatig onvoldoende kennis van de complexe wet-/regelgeving bij medewerkers van de UVI's.

Knelpunten in de reïntegratie-trajecten

Er is een groot aantal factoren dat belemmerend kan werken op succesvolle reïntegratie. De diensten wijzen de volgende factoren aan als de meest belangrijke: het niet beschikbaar zijn van alternatieve, geschikte functies en het gebrek aan motivatie bij de werknemer. Onwil aan de zijde van de werkgever om te komen tot werkaanpassingen vormt voor de meeste arbodiensten geen belangrijk knelpunt. Wel is het zo dat als een bedrijf een werknemer eenmaal liever kwijt dan rijk is, reïntegratie een groot probleem wordt. Het eventueel onvoldoende op de praktijk toegesneden zijn van het wettelijk reïntegratie-instrumentarium neemt een middenpositie in: éénderde van de diensten vindt dit een belangrijk knelpunt, éénderde vindt het een minder belangrijk knelpunt en éénderde vindt het geen knelpunt.

Wensen voor verbetering

Op de vraag wat aangepakt zou moeten worden om de kans op succes bij reïntegratie-trajecten te vergroten hebben 43 arbodiensten gereageerd. Over het geheel genomen gaan de wensen vooral uit richting overheid en UVI's. Daarbij zijn twee hoofdpunten te onderscheiden: 1) een pleidooi voor een duidelijker wet- en regelgeving en een betere voorlichting hierover vanuit de overheid en de UVI's en 2) een pleidooi voor een beter functioneren van de UVI's en een duidelijker afbakening van de taken tussen UVI en arbodienst.

6 Beschouwing en suggesties voor een tweede peiling

6.1 Het proces van gegevensverzameling

De afname van de vragenlijst

De vragenlijsten zijn eind oktober 1997 uitgezet en de laatste vragenlijsten kwamen begin april 1998 binnen. Gedurende deze periode zijn drie telefonische rappels uitgegaan (begin december, eind januari, begin maart). Uit deze rappels kwamen enkele belangrijke signalen naar voren.

1. In de eerste plaats bleek dat de arbodiensten over het algemeen graag meewerken en toezeggen de vragenlijst in te vullen. Diverse diensten kwamen er vervolgens echter niet aan toe vanwege tijdsgebrek. De mondelinge toezeggingen om alsnog de vragenlijst in te vullen en op te sturen is de voornaamste reden om de responsperiode voor deze eerste peiling toch enkele malen te verlengen. Een hoge respons op de eerste peiling is een stimulans voor deelname aan verdere peilingen. Uiteindelijk hebben 28 van de 29 niet- deelnemers vanwege tijdgebrek afgezien van deelname aan deze eerste peiling. Eén dienst heeft alsnog afgezien van deelname aan het panel.
2. In de tweede plaats bleek uit de telefonische rappels dat de vragenlijst door veel diensten als moeilijk werd ervaren, ondanks de aanpassingen op grond van het haalbaarheidsonderzoek en een proefafname. Belangrijke knelpunten die ook tot vertraging bij de invulling leidden, waren:
 - het vragen naar kwantitatieve gegevens. In de haalbaarheidsstudie was gebleken dat over enkele kerngegevens niet alle arbodiensten exacte aantallen konden aanleveren. Daarom was de mogelijk geboden een globale schatting te geven. Desondanks bleken deze vragen veel problemen op te leveren. Voor de beantwoording van de kwantitatieve vragen werden op diverse diensten weer andere functionarissen ingeschakeld en dat leidde vaak tot vertragingen in de aanlevering van gegevens.

Het is opmerkelijk dat in de haalbaarheidsstudie ruim 80% van de diensten aangaf dat zij een centrale registratie bijhielden van de 13e weeks verzuimgevallen en 68% had aangegeven dat er een centrale registratie was van werknemers voor wie een reïntegratieplan is opgesteld. In het kader van deze eerste peiling kon echter maar 31% van de diensten de gevraagde gegevens aanleveren en voor een belangrijk deel ging het daarbij om zeer globale schattingen.
 - enkele diensten gaven aan dat het problematisch was om de vragenlijst voor de hele dienst in te vullen. Voor grote diensten met veel (regionale) vestigingen zou overwogen moeten worden de afzonderlijke vestigingen als aparte eenheid op te nemen in het panel.

3. In de derde en laatste plaats bleek de vragenlijst als complex te worden ervaren. Het was voor deze eerste peiling noodzakelijk om de begrippen die gemeten werden uitvoering toe te lichten en de invullers van de vragenlijst door middel van aanwijzingen zo goed mogelijk op het uitgezette spoor te houden. Daarnaast had de lijst op verzoek van de begeleidingscommissie ook een informatiefunctie gekregen door de wettelijke maatregelen waaraan gerefereerd werd kort samen te vatten inclusief de wetsartikelen waar deze te vinden waren. Het doornemen en invullen van de vragenlijst vergde mede hierdoor van verschillende invullers de maximale tijdsduur van twee uren.

Wenken voor de volgende peiling:

De tweede peiling zal kunnen worden uitgevoerd bij 106 van de 110 diensten die ook in de eerste peiling zijn benaderd (zie paragraaf 1.3). Op grond van de ervaringen bij de eerste peiling zullen hierbij de volgende aanpassingen moeten worden overwogen:

- de vragenlijst dient geen informatiefunctie te krijgen. Eventuele aanvullende informatie kan beter los meegestuurd worden met de vragenlijst;
- het aantal kwantitatieve vragen dient tot het uiterste beperkt te worden. Het blijkt voor de meeste diensten grote problemen op te leveren dit type gegevens tijdig aan te leveren binnen de kaders van schriftelijk vragenlijstsonderzoek. Werken met (globale) schattingen verandert hier weinig aan.
- er zal bij vervolgpeilingen rekening moeten worden gehouden met de noodzaak van twee mondelinge rappels.

De definitie van de begrippen mensen met een arbeidshandicap en reïntegratie

Bij de voorbereiding van de eerste peiling is uitvoerig stil gestaan bij het definiëren van de verschillende begrippen. Dit heeft geleid tot een nadere definitie/omschrijving van wat we verstaan onder mensen met een arbeidshandicap en wat onder reïntegratie. Op grond van deze definities worden vijf zogenaamde reïntegratie-trajecten onderscheiden: werkhervatting van werknemers met een arbeidshandicap in het eerste ziektejaar bij de eigen of een andere werkgever (reïntegratie), voorkomen van uitval door maatregelen gericht op blijven werken bij de eigen of een andere werkgever (preventie) en plaatsing van een (nog) niet werkende persoon met een arbeidshandicap (plaatsing).

Bij deze nadere definiëring doet zich het probleem voor dat de term reïntegratie in twee betekenissen wordt gebruikt; in ruime zin worden er alle reïntegratie-trajecten mee bedoeld (inclusief plaatsing en preventie) en in engere zin wordt er alleen de begeleiding van werknemers in het eerste ziektejaar mee bedoeld.

Uit de context is veelal duidelijk in welke betekenis de term reïntegratie wordt gebruikt.

Essentie van de reïntegratie-trajecten waarover hier wordt gerapporteerd is, dat er door de arbdiensten extra-inspanningen worden verricht gericht op behoud en terugkeer naar werk van mensen met een arbeidshandicap. Dat kan om blijvende aanpassingen gaan voor personen met

een klassiek chronische aandoening of lichamelijke handicap, maar ook om tijdelijke oplossingen om te voorkomen dat een langdurige herstelperiode ook leidt tot een langdurige afwezigheid van het werk. De extra-inspanningen komen bovenop de standaard consulten die in het kader van het verzuimbeleid worden gevoerd. Extra inspanningen komen tot uitdrukking in extra-activiteiten gericht op werkhervatting, bijvoorbeeld een dubbele of extra-afpraak voor een meer uitvoerig gesprek, extra-activiteiten richting werkgever/chef, overleg met de curatieve sector over een werkhervattingsplan, intern overleg over nader werkplek onderzoek, etc. Deze extra-inspanningen geven aan wat de specifiek bijdrage is van arbodiensten bij het terugleiden naar werk van personen met een arbeidshandicap.

De recent van kracht geworden Wet op de reïntegratie (REA) hanteert dezelfde definitie van 'arbeidshandicap' als gebruikt in de eerste peiling. Krachtens de REA worden echter twee hoofdgroepen van mensen met een arbeidshandicap onderscheiden:

1. zij die op grond van wettelijke regelingen als arbeidsgehandicapt beschouwd moeten worden;
2. zij die op basis van een medisch arbeidskundig oordeel als zodanig zijn aangewezen.

Arbodiensten hebben relatief weinig met de eerste categorie personen te maken (tenzij deze personen worden aangenomen door en geplaatst bij de werkgever waarvoor de arbodienst ook werkt: het plaatsingstraject). Bij de tweede categorie komt de arbodienst veel actiever in beeld. De arbodienst kan een werknemer in het eerste ziektejaar die het eigen werk niet meer aan kan of die een voorziening nodig heeft, namelijk aanwijzen als werknemer met een arbeidshandicap. Daarmee wordt het vervolgens voor de werkgever mogelijk een beroep te doen op financiële voorzieningen uit de REA. Daarnaast kan een arbodienst ingeschakeld worden - door de gemeente - voor het geven van een medisch arbeidskundig oordeel bij personen zonder arbeidsverleden met een Algemene Bijstandswet (ABW)-uitkering.

Voor de indeling naar reïntegratie-trajecten in de tweede peiling heeft de REA de volgende consequenties:

De plaatsings-trajecten.

De werkgever/arbodienst krijgt te maken met UVI's die verantwoordelijk zijn voor de reïntegratie van arbeidsgehandicapten zonder arbeid/werkgever. Er is geen trendbreuk met de eerste peiling.

De preventie-trajecten.

Extra-inspanningen om tot preventie van verzuim te komen vallen buiten het REA-traject. Meenemen in de volgende peiling leidt niet tot een trendbreuk. Wel doet zich de vraag voor wie nu de extra-inspanningen gericht op preventie gaat financieren.

Reïntegratie in het eerste ziektejaar.

De REA biedt mogelijkheden om te komen tot een nadere definiëring van de 'extra-inspanningen' gericht op werkhervatting in het eerste ziektejaar. De extra-inspanningen omvatten voor een arbodienst in ieder geval het afgeven van een medisch arbeidskundig oordeel of een werknemer tot de groep arbeidsgehandicapten kan worden gerekend (waarna de werkgever een beroep kan doen op 'REA-voorzieningen'). Daarnaast zullen er nog veel andere extra-inspanningen worden verricht zonder dat er sprake is van een werknemer die als arbeidsgehandicapt is beoordeeld.

Wenken voor de volgende peilingen:

Bij volgende peilingen zal sowieso opnieuw aandacht moeten worden besteed aan de definitie van de term reïntegratie, aangezien de nieuw Reïntegratiewet betrekking heeft op reïntegratie in engere zin en plaatsing, maar niet op preventieve activiteiten.

In de tweede peiling zou ingegaan kunnen worden op:

- a. Het medisch arbeidskundig oordeel van de arbodiensten. Hierbij kan dan worden ingehaakt op actuele discussies over:
 - wie geeft een medisch arbeidskundig oordeel (de bedrijfsarts?, de arbeidsdeskundige?). De werkgever kan de arbodienst inhuren, maar ook anderen (bijvoorbeeld de UVI);
 - het oordeel moet gebaseerd zijn op 'objectief aantoonbare beperkingen';
 - de toetsing van het medisch arbeidskundig oordeel van de arbodiensten. Dit gebeurt marginaal (via ingediende reïntegratieplannen) door de UVI. Ervaringen van arbodiensten met de toetsingen van de UVI's zou een aandachtspunt kunnen zijn;
 - werknemers die niet als arbeidsgehandicapt aangewezen willen worden (stig-matisering). Komt dit vaak voor en wat is de aard van de problemen in de praktijk?
- b. De extra-inspanningen die verricht worden in het kader van preventie van uitval en die nu buiten de REA blijven.

6.2 Uitkomsten eerste peiling en aanknopingspunten voor het vervolg

In deze eerste peiling is aan de arbodiensten een groot aantal mogelijke activiteiten/ maatregelen voorgelegd die meer of minder specifiek gericht zijn op het reïntegreren van werknemers met een arbeidshandicap.

Gevraagd is naar:

- de mate waarin op reïntegratie gerichte maatregelen in de praktijk te realiseren zijn voor arbodiensten;
- de mate waarin wettelijke regelingen ter bevordering van reïntegratie worden toegepast;
- de toepassing van eventueel overige reïntegratie-bevorderende activiteiten;
- de activiteiten die de arbodienst onderneemt naar aanleiding van een concrete casus;
- de specifieke bijdragen van arbodiensten aan succesvolle werkhervatting;
- de samenwerking van arbodiensten met andere deskundigen buiten de arbodienst
- de voornaamste knelpunten en wensen met betrekking tot het onderwerp reïntegratie.

Uit dit geheel komt een beeld naar voren dat arbodiensten over de brede linie (extra)-inspanningen verrichten gericht op terugkeer naar het werk van werknemers in het eerste ziektejaar. Het feit dat 91% van de arbodiensten op een af andere wijze afspraken heeft gemaakt met externe instanties/personen voor nadere diagnostiek en begeleiding van uitgevallen werknemers, is hiervan een van de voorbeelden. Parkeren in de luwte van de collectieve voorzieningen zal, voorzover dat in het verleden gebeurde, in aanzienlijke mate zijn ingeperkt.

Ook is gebleken dat er grote verschillen zijn tussen arbodiensten wat betreft de aard van de maatregelen en de mate waarin van bestaande regelingen gebruik wordt gemaakt. Nader onderzoek naar deze verschillen is gewenst: in welke mate kunnen de verschillen worden toegeschreven aan externe omstandigheden (bijvoorbeeld de branche waarvoor men voornamelijk werkt en de omvang en flexibiliteit van de bedrijven waarvoor men werkt) of hebben de verschillen ook specifieke arbodienstgebonden oorzaken.

Uit de antwoorden van de arbodiensten valt ook af te leiden dat de arbodiensten momenteel in een complexe krachtenveld hun werk moeten uitvoeren:

- De afbakening van taken/bevoegdheden met de UVI's stond en staat nog steeds volop ter discussie.
- De positie en rol van de arbodienst staan ter discussie: kwaliteit en certificatie eisen de volle aandacht van arbodiensten evenals hun (onafhankelijke) positie ten opzichte van werkgevers en werknemers. Ook dient zich op politiek niveau al de volgende discussie aan: afschaffing van de verplichting voor werkgevers om zich door arbodiensten te laten bijstaan.

De samenwerking met curatieve instanties staat volop in de aandacht van de politiek. Soms dreigt men vanuit de politiek met het badwater ook het kind weg te gooien (verbieden bedrijvenpoli's), dan weer wordt beleid gestimuleerd om te komen tot kenniscentra voor arbeidsgerelateerde aandoeningen. Meer in het algemeen staat het snijvlak van sociale zekerheid en zorg voortdurend ter discussie. In de praktijk lijken de arbodiensten de politieke discussie echter al te hebben ingehaald met het op grote schaal afspraken maken met externe instanties voor de begeleiding van uitgevallen werknemers. Discussie rond de relatie met de huisarts (de poortwachter tot de tweedelijns curatieve zorg), de vertrouwelijkheid van medische dossiers staan volop in de aandacht.

Suggesties voor de tweede peiling:

Als vast onderdeel zal de betrokkenheid van arbodiensten bij de verschillende reïntegratie-trajecten gevolgd moeten worden inclusief de knelpunten/wensen die er op dit terrein leven. Met name ook de consequenties van de REA dienen daarbij aan de orde te komen (zie paragraaf 6.1). Bij de tweede peiling, die voor het komende najaar staat gepland, reeds vragen naar de ervaringen met de REA zal echter nog te vroeg zijn. Wel zal gepeild kunnen worden hoe de diensten zich hierop hebben voorbereid (zowel intern als middels afspraken met externen) en wat zij verwachten van de mogelijkheden die de REA biedt.

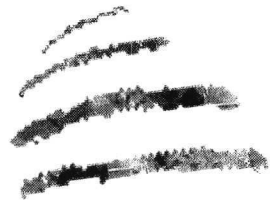
Daarnaast lijkt het de moeite waard om aandacht te schenken aan de betekenis van de diverse bovengenoemde ontwikkelingen voor het primaire proces: het bevorderen van werkhervatting van personen met een arbeidshandicap. Hierbij zal dan tevens nader kunnen worden ingegaan op een aantal items die in de eerste peiling pas vrij globaal zijn aangestipt. Bijvoorbeeld de interne deskundigen waarover de dienst beschikt (met welke taakomschrijving zijn zij bij de dienst aangesteld en welke rol kunnen zij daarmee vervullen in de reïntegratie-trajecten), de samenwerkingsafspraken met externe deskundigen/instanties (wat houden die afspraken in), het regelen van een werkaanpassing (wat doet men wanneer dit niet gerealiseerd kan worden), de knelpunten waartegen men aanloopt in de reïntegratie-trajecten (hoe wordt getracht dit op te lossen en in hoeverre wordt hieruit intern lering getrokken).

Bijlage 1

***Vragenlijst enquête 1997
en introductiebrief***



nia'tno



advies
informatie
onderzoek
opleiding

(naam arbodienst)
t.a.v. (naam contactpersoon)
(adres)

Ons kenmerk

Amsterdam

Telefoonnummer
020 549 89 46

NIA TNO B.V.
Bezoekadres
De Boelelaan 30

Uw kenmerk

Uw brief van

Telefax direct
020 549 85 30

Postbus 75665
1070 AR Amsterdam

T 020 549 86 11

F 020 646 23 10

Betreft: eerste meting bij het arbodienstenpanel

Geachte (naam geadresseerde)

Als contactpersoon van één van de 110 deelnemers aan het arbodienstenpanel sturen wij u bijgaand met genoeg de vragenlijst toe voor de eerste peiling die bij dit panel wordt uitgevoerd. Deze vragenlijst is opgesteld in nauw overleg met de Begeleidingscommissie 'Arbodienstenpanel' waarin zitting hebben SZW, BOA, de koepels van arbodiensten en enkele grote landelijke arbodiensten (ArboNed, De Twaalf Provinciën, Avios Arbozorg, Stigas en de Arbo Management Groep).

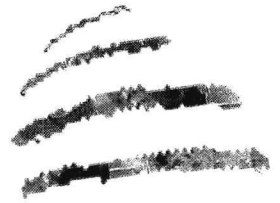
Postbank 75 27 838
Rabobank 39 38 92 999

Kamer van Koophandel
Amsterdam 33283654

Wat is de bedoeling?

Het arbodienstenpanel is opgezet om gedurende de komende drie jaar arbodiensten te kunnen raadplegen over hun praktijkervaringen met het reïntegreren van werknemers met een arbeidshandicap, over de knelpunten die daarbij worden ondervonden en over de ideeën die er bij hen leven hoe de reïntegratietrajecten beter zouden kunnen verlopen. Dit raadplegen gebeurt via schriftelijke enquêtes waarvan de resultaten steeds zullen worden teruggekoppeld naar de deelnemers aan het panel. Deze rapportages zullen zodanig worden opgesteld dat zij de diensten niet alleen informeren over de ontwikkelingen op het gebied van reïntegratie, maar tevens door de diensten gebruikt zullen kunnen worden voor eigen managementdoeleinden.

Bijgevoegde vragenlijst vormt de eerste van een serie peilingen bij het panel. Met deze vragenlijst wordt getracht een beeld te krijgen van de huidige reïntegratie-activiteiten die door arbodiensten (kunnen) worden ontplooid.



Bij de nog komende peilingen zullen een aantal vragen steeds terugkeren om na te kunnen gaan of er zich op dat vlak eventueel veranderingen hebben voorgedaan. Naast deze vaste kern van vragen zullen dan tevens bepaalde items rond reïntegratie verder worden uitgediept. Zo nodig worden er dan ook vragen meegenomen over actuele onderwerpen die niet direct aan reïntegratie zijn gekoppeld maar waarvan het beleidsmatig van belang wordt geacht het arbodienstenpanel hierover te raadplegen. Het ontwikkelen van de vragenlijsten voor het panel zal, evenals de rapportages, steeds in nauw overleg gebeuren met bovengenoemde Begeleidingscommissie 'Arbodienstenpanel'.

Bij het opzetten van het panel is afgesproken dat het toesturen van de schriftelijke enquête steeds zal lopen via een contactpersoon bij de dienst die de dienst hiervoor zelf heeft aangewezen. Deze contactpersoon zal dan intern regelen wie bij de dienst welke vragen van de enquête zal beantwoorden.

Voor het invullen van deze vragenlijst kunt u dus meer personen inschakelen. Onze voorkeur gaat daarbij uit naar functionarissen die een zo goed mogelijk beeld kunnen schetsen voor uw gehele dienst.

Wij hopen dat het invullen van deze vragenlijst geen problemen zal opleveren. Mocht u echter nog vragen hebben over een en ander, dan kunt u ons vanzelfsprekend altijd even bellen.

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

Met vriendelijke groet,
NIA TNO

drs. B.G.M. Ris
Directeur

drs. D.J. van Putten
Projectleider

VRAGENLIJST ARBODIENSTENPANEL

ENQUETE OKTOBER 1997

Deze vragenlijst vormt de eerste peiling bij het arbodienstenpanel over de praktijkervaringen bij het (re)integreren van werknemers met een arbeidshandicap. Aan de hand van deze en de nog komende peilingen zullen vanuit 'het veld' aanwijzingen moeten worden verkregen hoe het beleid dat wordt gevoerd ter bevordering van de reïntegratie van deze werknemers in de praktijk uitpakt.

Inhoud van deze eerste peiling

Deze peiling is bedoeld om van de deelnemers aan het panel een eerste beeld te krijgen van de reïntegratie-trajecten waarmee men op dit moment vooral te maken heeft, de werkwijze die hierbij wordt gevolgd respectievelijk de activiteiten die hierbij vanuit de dienst worden ontplooid en de knelpunten waartegen men in deze reïntegratie-trajecten aanloopt.

Omdat uit het haalbaarheidsonderzoek voor het panel is gebleken dat veel diensten centraal nog geen uitgebreide registratie bijhouden over hun reïntegratie-trajecten, wordt bij de meeste vragen niet gevraagd naar exacte aantallen maar wordt gevraagd om een schatting te geven. Er wordt dan bijvoorbeeld gevraagd of iets relatief vaak, soms of nooit voorkomt.

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 kan namelijk worden aangegeven bij welke vragen wij het antwoord mogen beschouwen als 'min of meer geldend voor de 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: 020 - 5498 611 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,
NIA TNO

Dick van Putten
(projectleider)

In deze vragenlijst zullen wij ons concentreren op de reïntegratie van werknemers die verzuimen en waarvoor mede vanuit de arbodienst activiteiten moeten worden ontplooid om er voor te zorgen dat de betrokken werknemer, rekening houdend met zijn/haar aandoening of beperking, weer aan het arbeidsproces kan deelnemen.

Allereerst willen we echter graag een beeld krijgen van de reïntegratie-trajecten waarmee uw dienst op dit moment in de praktijk te maken heeft. Om hierbij verwarring te voorkomen hebben we op de linkerpagina nader omschreven wat we verstaan onder mensen met een arbeidshandicap en wat onder reïntegratie.

We onderscheiden in dit onderzoek dus de volgende situaties:

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 ziekte of gebrek 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.

1a. Kunt u een indicatie geven hoe vaak uw dienst in 1997 met bovengeschetste situaties te maken heeft gehad?

Allereerst vragen wij u om een inschatting hoeveel % van de verzuimgevallen dit jaar sloegen op situatie **A1** (er zijn extra-inspanningen verricht voor **werkhervatting bij de eigen werkgever**) en bij hoeveel daarvan is gestreefd naar een blijvende werkaanpassing voor de betrokken werknemer.

- bij ongeveer . . % van alle verzuimgevallen zijn extra-inspanningen verricht (dus meer dan alleen een standaard verzuimconsult) om ervoor te zorgen dat betrokkene kan terugkeren bij de eigen werkgever
- van deze reïntegraties (situatie A1) is bij ongeveer . . % gezocht naar een **blijvende** werkaanpassing

1b. En wanneer u het aantal overige gevallen in gedachten neemt waarvoor uw dienst extra-inspanningen heeft verricht en dat aantal even op 100% stelt. Kunt u dan een schatting geven hoe vaak uw dienst dit jaar met deze situaties te maken heeft gehad?

	in 1997
. A2 (zoeken naar werkhervattingsmogelijkheden na verzuim bij een andere werkgever)	. . %
. B1 (voorkomen van verzuim door te zoeken naar aanpassingen bij de eigen werkgever)	. . %
. B2 (voorkomen van verzuim door te zoeken naar werk bij een andere werkgever)	. . %
. C (indienstname begeleiden van iemand met een ziekte of gebrek)	. . %
	<hr/> 100 %

Dit percentage van 100% slaat op ongeveer gevallen

De op het voorlopig reïntegratieplan te verstrekken gegevens

1. Werknemer: sofinummer, voorletters en naam
2. Werkgever: aansluitingsnummer, naam en adres, contactpersoon, telefoon/faxnummer
3. Arbodienst: naam en adres, contactpersoon, telefoon/faxnummer
4. 1e arbeidsongeschiktheidsdag
5. Verwachte datum volledige werkhervatting in de eigen onderneming
6. Heeft men behoefte aan voorlichting, advies van of overleg met de UVI en zo ja, aangeven waarover dat gaat
7. Ziektediagnose(s), of -code(s) conform de classificatie van de CAS
8. Overige opmerkingen

Sinds de invoering van de wet TZ in 1994, is de werkgever verplicht om na 13 weken ziekte van de werknemer bij de bedrijfsvereniging (thans UVI) een reïntegratieplan in te dienen (artikel 71a WAO).
(Hierbij wordt geen onderscheid gemaakt tussen wel of geen arbeidshandicap hebben; alle werknemers die 13 weken verzuimd hebben vallen hieronder.)

Met ingang van 1 september 1997 is hierin een nuance aangebracht middels het Lisv-Besluit 'minimumeisen reïntegratieplan 1997'. Onderscheiden worden voortaan:
een volledig reïntegratieplan en een voorlopig reïntegratieplan (een sterk verkorte versie van het reïntegratieplan).

- a. **Met een voorlopig reïntegratieplan** kan de werkgever volstaan:
'indien hij redelijkerwijs kan verwachten dat de werknemer zal hervatten in arbeid binnen de onderneming van de werkgever binnen 8 maanden na aanvang van de arbeidsongeschiktheid'.
De gegevens die in dit geval aan de UVI moeten worden verstrekt hebben we weergegeven op de linkerpagina.
- b. **Een volledig reïntegratieplan** moet door de werkgever worden ingediend
'zodra hij redelijkerwijs niet of niet meer kan verwachten dat de werknemer zal hervatten in de eigen of andere arbeid binnen de onderneming van de werkgever binnen 8 maanden na aanvang van de arbeidsongeschiktheid' (of wanneer de UVI daarom vraagt binnen de door de UVI daartoe gestelde termijn).

- 2a. Wanneer we 1996 in beschouwing nemen en het totaal aantal reïntegratieplannen dat uw dienst toen voor de UVI's heeft opgesteld op 100% stellen:
Kunt u dan een schatting geven bij hoeveel daarvan uw dienst had kunnen volstaan met een voorlopig reïntegratieplan indien het Besluit minimumeisen reïntegratieplan toen al had gegolden?

Van het totaal aantal door ons opgestelde reïntegratieplannen in 1996 was de verdeling dan als volgt geweest:

. een voorlopig reïntegratieplan <i>(binnen 8 maanden na de ziekmelding is de werknemer bij de eigen werkgever weer aan het werk gegaan)</i>	. . %
. een volledig reïntegratieplan <i>(de betrokken werknemer heeft niet binnen 8 maanden na de ziekmelding het werk bij de eigen werkgever hervat)</i>	. . %
	<hr/> 100 %

- 2b. Welk effect verwacht u van dit Lisv-Besluit op de administratieve belasting bij het indienen van reïntegratieplannen?

Bij onze dienst zal die waarschijnlijk:

- sterk afnemen (met meer dan 50%)
 afnemen (met 10 tot 50%)
 nauwelijks afnemen (0 tot 10%)
 niet afnemen
 toenemen, omdat:

Dan gaan we nu verder in op de werkwijze die bij uw dienst wordt gevolgd bij reïntegratie, en de ervaringen daarmee in de praktijk.

Omschrijving van de begrippen

Mensen met een arbeidshandicap:

Dat zijn personen die in verband met een ziekte of gebrek een belemmering 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'.

Reïntegratie:

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

Kern van deze definitie is: er moeten bepaalde inspanningen worden verricht om iemand met arbeidsproblemen vanwege een aandoening of beperking, te behouden voor het arbeidsproces.

Te onderscheiden groepen

Bovengenoemde definities hebben niet alleen betrekking op werknemers die vanwege hun arbeidshandicap verzuimen. Door de overheid worden diverse groepen arbeidsgehandicapten onderscheiden waaronder:

- werknemers met gezondheidsproblemen die (nog) niet verzuimen maar bij wie op grond van hun aandoening of beperking uitval op termijn te verwachten is. De inspanningen die voor deze groep worden verricht om hen te behouden voor het arbeidsproces omschrijven wij in deze vragenlijst met de term 'preventie';
- werklozen met een ziekte of gebrek waarvoor gezocht moet worden naar passend werk. De inspanningen die voor deze groep worden verricht, omschrijven wij in deze vragenlijst met de term 'plaatsing'.

Op welke groep richten wij ons in deze vragenlijst?

In deze vragenlijst concentreren wij ons op de groep verzuimers met een arbeidshandicap waarvoor extra-inspanningen worden verricht door onder meer de deskundigen van de arbodienst om hen weer adequaat te laten functioneren in het arbeidsproces.

Wat verstaan we onder extra-inspanningen?

Met extra-inspanningen wordt bedoeld dat het gaat om andere activiteiten dan 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.

Wat beschouwen we in deze vragenlijst als 'reïntegratie van werknemers met een arbeidshandicap'?

- WAT WEL: alle situaties waarbij voor een werknemer extra-inspanningen worden verricht om betrokkene, rekening houdend met zijn/haar arbeidshandicap, terug te kunnen laten keren naar het werk. Dit is niet gebonden aan een bepaalde verzuimduur. Ook het regelen van bijvoorbeeld een tijdelijke of blijvende werkaanpassing na een paar dagen verzuim om de terugkeer naar en het behoud van werk te bevorderen, wordt hier gerekend tot 'reïntegratie van werknemers met een arbeidshandicap'.
- WAT NIET: alle situaties waarin spontaan herstel wordt verwacht en alleen via standaard consulten worden gevolgd, rekenen we niet tot het terrein van 'reïntegratie van werknemers met een arbeidshandicap'. Dit slaat bijvoorbeeld op werknemers die verzuimen vanwege een griep of verkoudheid, maar ook op werknemers met bijvoorbeeld botfracturen waarbij niet via extra-activiteiten een (tijdelijke) werkaanpassing wordt geregeld. Wordt echter wel voor hen naar een (tijdelijke) werkaanpassing gezocht, dan beschouwen we dit wel als 'reïntegratie van werknemers met arbeidshandicap'.

3. Om de terugkeer op het werk mogelijk te maken voor iemand die is uitgevallen vanwege een arbeidshandicap, kan het gewenst zijn dat er een bepaalde werkaanpassing wordt geregeld. Uw dienst kan een werkgever hierover dan adviseren, maar we willen vooral graag weten **wat in de praktijk daadwerkelijk wordt gerealiseerd**. (Bij de volgende peiling zullen we het dan hebben over welke werkaanpassingen naar uw mening eigenlijk meer zouden moeten worden toegepast.)

Onderstaand sommen we een aantal werkaanpassingen op. Wilt u hierbij steeds aangeven wat uw ervaringen hiermee zijn.

Wat kan in de praktijk meestal wel gerealiseerd worden, wat soms, wat zelden en bij welke werkaanpassingen is uw ervaring dat het in de praktijk feitelijk nooit lukt om dit gerealiseerd te krijgen?

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

Wanneer wij deze aanpassing nodig vinden, dan is dit:	meestal te realiseren	soms te realiseren	zelden te realiseren	nooit te realiseren
- andere werktijden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- korter werken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- andere pauzeregeling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- lager werktempo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- (meer) hulp van collega's	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- andere functie (totaal andere taken)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- zelfde functie op andere werkplek of afdeling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- andere functie op andere werkplek of afdeling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- weglaten van één of meer taken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- erbij krijgen van één of meer taken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- zelf het werk mogen indelen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- aanschaf van hulpmiddelen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- beter, aangepast meubilair	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- andere gereedschappen of machines	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- (bij)scholing	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- training laten volgen om de belastbaarheid te verhogen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- ondersteuning geven bij het zoeken van werk bij een andere werkgever	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. Zijn er eventueel nog andere werkaanpassingen die in de vorige vraag niet zijn genoemd, maar waarbij uw ervaring is dat die wel te realiseren zijn wanneer uw dienst die aanpassing nodig vindt ten behoeve van de reïntegratie van een werknemer?

- nee
- ja, **meestal** kan ook gerealiseerd worden:
- soms** kan ook wel gerealiseerd worden:
- weliswaar **zelden** kan ook wel eens gerealiseerd worden:

Korte toelichting bij vraag 5 (Herplaatsingsplicht, art. 7A:1638z BW en art. 7A:1638d BW)¹

Op grond van art. 1638z BW is de werkgever in het algemeen verplicht al datgene te doen en na te laten wat een goed werkgever in gelijke omstandigheden behoort te doen en na te laten. Deze eis van goed werkgeverschap vormt in samenhang met de loonbetalingsverplichting ex art. 1638d BW, een reïntegratie-instrument ten behoeve van de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer, die passende arbeid wil gaan verrichten bij zijn eigen werkgever.

Korte toelichting bij vraag 6a (Loondispensatie, art. 8 WAGW)

Op grond van art. 7 WAGW heeft de gehandicapte werknemer voor de door hem te verrichten werkzaamheden recht op een loon dat gelijk is aan het loon dat de niet-gehandicapte collega voor dezelfde werkzaamheden ontvangt. Zou men onverkort vasthouden aan dit beginsel van gelijke beloning, dan zou dit de arbeidsparticipatie van de gehandicapte werknemer, die duidelijk minder presteert dan de niet-gehandicapte collega, kunnen schaden. Om dit te voorkomen is het middel van de loondispensatie in het leven geroepen. De bedrijfsvereniging/UVI kan op verzoek van de werkgever of de gehandicapte werknemer loondispensatie toekennen, indien de arbeidsprestatie van de werknemer ten gevolge van ziekte of gebrek duidelijk minder is dan als normaal mag worden beschouwd.

Korte toelichting bij vraag 6b (Loonkosten-, inwerk- en begeleidingssubsidie, art. 62 WAO)

De bedrijfsvereniging/UVI kan aan de werkgever een loonkostensubsidie verstrekken, als hij een dienstbetrekking aangaat met een persoon die door de bedrijfsvereniging/UVI is bemiddeld. Hetzelfde geldt indien de werkgever door tussenkomst van de bedrijfsvereniging/UVI een dienstbetrekking met een werknemer in stand houdt in een aangepaste of andere functie. De subsidie bedraagt maximaal 25% van het bruto loon. Tevens kan een eenmalige inwerk- en begeleidingssubsidie worden verstrekt als tegemoetkoming in de kosten van training en begeleiding. De omvang van deze subsidie wordt vastgesteld op grond van de begroting in het inwerk- en begeleidingsplan, met een maximum van f 4.000,-.

Korte toelichting bij vraag 6c (Jobcoaching, art. 8 van het Besluit AAW-voorzieningenverstrekking)

De jobcoach-regeling is gericht op gehandicapten die zonder begeleiding niet in staat zijn arbeid op reguliere arbeidsplaatsen te verrichten. De regeling biedt de bedrijfsvereniging/UVI de mogelijkheid om aan de werkgever een vergoeding te geven voor de persoonlijke ondersteuning van zijn gehandicapte werknemer, geboden door een persoon (jobcoach) die verbonden is aan een rechtspersoon die onder meer het bieden van persoonlijke ondersteuning tot doel heeft. Het gaat in feite om de gecombineerde toepassing van twee regelingen. De Regeling persoonlijke ondersteuning gehandicapte werknemers maakt het mogelijk voor maximaal 15% van de werktijd persoonlijke begeleiding op de werkplek te vergoeden; de Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomsten uit arbeid bepaalt dat voor de deelnemers de som van het verkregen loon, geanticipeerd met een AAW/WAO-uitkering, ten minste gelijk is aan het wettelijk geldende minimumloon.

Korte toelichting bij vraag 6d (Vangnet Ziektewet ex-WAO'ers, art. 29b ZW)

Op grond van art. 29b ZW heeft de ex-WAO'er, dan wel degene die de wachttijd van 52 weken heeft doorlopen en daarna niet voor AAW/WAO in aanmerking komt, aanspraak op een ZW-uitkering indien hij binnen drie jaar na aanvang van de dienstbetrekking ziek wordt. De werkgever loopt dus geen direct financieel risico bij ziekteverzuim door een persoon uit deze doelgroep; de bedrijfsvereniging/UVI neemt het verzuimrisico over. Het ziekgeld bedraagt 70% van het dagloon, maar kan op verzoek van de werkgever maximaal gelijk gesteld worden aan het dagloon.

Korte toelichting bij vraag 6e (Aanpassing van de arbeidsplaats, art. 57a AAW)

Dit artikel opent voor de bedrijfsvereniging/UVI de mogelijkheid een werkgever in aanmerking te brengen voor een vergoeding van de kosten van aanpassing van de arbeidsplaats van de gehandicapte werknemer of van de werknemer die de wachttijd van art. 6 AAW doormaakt, indien de aanpassing van de arbeidsplaats wegens ziekte of gebrek van die werknemer noodzakelijk is. Er is echter pas sprake van 'kosten van aanpassingen', indien en voor zover als gevolg van tewerkstelling van gehandicapten het ondernemingsresultaat nadelig wordt beïnvloed.

¹ Bron voor de toelichtingen bij alle genoemde regelingen: E.L. de Vos en C.J. Smitskam, 'Instrumenten bij werkhervatting na ziekte', VUGA Uitgeverij, 's Gravenhage, 1997.

5. Bent u bekend met de privaatrechtelijke verplichting van de werkgever om de eigen werknemer passende arbeid aan te bieden? (*artikel 7a: 1638z BW en artikel 7A: 1638d BW*)

- nee ----> DOORGAAN MET VRAAG 6
 ja

Zo ja, komt het bij uw dienst voor dat er een beroep op dit artikel wordt gedaan om de reïntegratie te bevorderen?

- regelmatig
 af en toe
 nooit

Om de reïntegratie te bevorderen kan er voor bepaalde situaties (ook) een beroep worden gedaan op nog andere wettelijke regelingen: zogenoemde wettelijke reïntegratie-instrumenten.

Onderstaand noemen we een aantal reïntegratie-instrumenten die de werkgever of werknemer financieel of anderszins kunnen stimuleren tot reïntegratie.

Van u zouden we graag willen weten of het betrokken instrument bij uw dienst bekend is en zo ja, of het in uw reïntegratie-trajecten wordt toegepast.

(Aan de hand van dit eerste beeld over het gebruik van deze instrumenten, zullen we in de volgende peiling dan verder ingaan op uw ervaringen met reïntegratie-instrumenten en de wensen die er eventueel op dit terrein bij uw dienst leven.)

6. Reïntegratie-instrumenten die in overwegende mate op de werkgever zijn gericht en die de werkgever een financieel voordeel kunnen opleveren.

Deze regeling/dit instrument:	bij uw dienst bekend?		->	wordt het in uw reïntegratie-trajecten toegepast?		
	nee	ja		regelmatig	af en toe	nooit
a. loondispensatie: afstemming van het loon op de werkelijke prestatie van de gehandicapte werknemer (<i>artikel 8 WAGW</i>)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	->	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. loonkostensubsidie en inwerk- en begeleidingssubsidie (<i>artikel 62 WAO</i>)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	->	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. jobcoaching, vergoeding voor de personele ondersteuning van een gehandicapte werknemer (<i>artikel 8 AAW</i>)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	->	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. overname loonbetalingsplicht bij ziekte door de UVI bij (ex)-arbeidsongeschikte werknemers (<i>artikel 29b ZW</i>)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	->	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. vergoeding van de kosten van aanpassing van de arbeidsplaats van een gehandicapte werknemer (<i>artikel 57a AAW</i>)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	->	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Korte toelichting bij vraag 7a (Loonsuppletie, art. 60 WAO)

De bedrijfsvereniging/UVI kan een persoon die recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering en die werk in dienstbetrekking aanvaardt tegen een loon dat lager is dan zijn theoretische verdiencapaciteit een loonsuppletie toekennen. De loonsuppletie bedraagt maximaal 20% van de theoretische verdiencapaciteit, en wordt gedurende maximaal vier jaar uitgekeerd. In deze vier jaar wordt de suppletie stapsgewijs afgebouwd van 100% gedurende het eerste jaar naar 25 % in het vierde jaar.

De loonsuppletie is primair gericht op de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer (hij moet het aanvragen), maar het zal ook een rol kunnen spelen in het bemiddelingsproces, en kan door de bedrijfsvereniging/UVI op eigen initiatief worden ingezet om betrokkene te stimuleren de dienstbetrekking te aanvaarden.

Korte toelichting bij vraag 7b (Proefplaatsing, art. 63 WAO)

Dit reïntegratie-instrument houdt in dat de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer, die naast zijn AAW/WAO-uitkering ook een WW-uitkering ontvangt, de mogelijkheid heeft om gedurende een proefperiode van maximaal drie maanden onbeloonde werkzaamheden te verrichten bij een potentiële werkgever. Tijdens de proefplaatsing ontvangt hij een reïntegratie-uitkering van de bedrijfsvereniging/UVI (die gelijk is aan de omvang van de WW-uitkering), zodat hij er in inkomen niet op achteruitgaat.

Het werken op een proefplaats geschiedt geheel op vrijwillige basis. Na afloop van de proefplaatsing is de werkgever niet verplicht de werknemer in dienst te nemen. De werknemer die van plan is op een proefplaats bij een werkgever onbeloonde werkzaamheden te verrichten, dient zelf de bedrijfsvereniging/UVI te verzoeken om de toekenning van een reïntegratie-uitkering. De werkgever die van dit instrument gebruik wil maken, kan het dus niet zelf aanvragen bij zijn bedrijfsvereniging/UVI; hij zal de werknemer moeten aansporen de aanvraag te doen.

Korte toelichting bij vraag 7c (Uitstel WAO-afschatting, art. 33 AAW en 44 WAO)

Als het onzeker is of de arbeidsongeschikte met een AAW- of WAO-uitkering het aangeboden werk ook duurzaam kan hervatten of wanneer getwijfeld wordt over de vraag of de arbeid wel passend is, dan wordt het arbeidsongeschiktheidspercentage voorlopig op het oude niveau gehandhaafd, tot het moment waarop het duidelijk is dat de betrokkene het werk aankan. De schatting, die zou kunnen leiden tot verlaging of intrekking van de WAO/AAW-uitkering, wordt dus uitgesteld. Wel vindt er een fictieve schatting plaats om de uitkering te kunnen aanpassen aan de arbeidsinkomsten. De uitkering gaat dus omlaag, het arbeidsongeschiktheidspercentage echter niet. Kan de betrokkene het werk toch niet aan, of raakt hij zijn betaalde arbeid weer kwijt, dan valt hij meteen weer terug op zijn oorspronkelijke WAO/AAW-uitkering.

Korte toelichting bij vraag 7d (Scholingskosten, art. 57 lid 1 AAW)

De doelgroep van deze regeling zijn: AAW-verzekerden, ex-AAW-verzekerden, en degenen die een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangen of ontvingen. Op grond van art. 57, eerste lid AAW heeft de bedrijfsvereniging/UVI de bevoegdheid om aan personen die tot deze doelgroep behoren voorzieningen te verstrekken tot behoud, herstel of ter bevordering van de arbeidsgeschiktheid: de zgn. "werkvoorzieningen". Deze bevoegdheid strekt zich ook uit naar reïntegratie bij een nieuwe werkgever.

Het gaat met name om de volgende soorten werkvoorzieningen: werkaanpassingen, werkvervoer, werkrolstoelen, scholing, hulpmiddelen ten behoeve van het reguliere onderwijs, doventolkvergoeding in werk- en onderwijssituatie, financiering zelfstandige vestiging, voorziening in verband met taakverlichting alleenstaande werkenden (zie de toelichting bij 7e).

De voorziening moet als doel hebben het behoud, herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid. De meeste voorzieningen zijn tot nu toe toegekend voor scholing. Daarnaast worden veel positieve adviezen afgegeven voor het vervoer van cliënten.

Korte toelichting bij vraag 7e (Taakverlichting oudere alleenstaande werkende, art. 57 lid 1 AAW, Besluit TAW)

De doelgroep is: AAW-verzekerden, die ouder zijn dan 55 jaar en jonger dan 65 jaar, en ongehuwd zijn en niet duurzaam een gezamenlijke huishouding met een ander voeren, en een bruto inkomen van minder dan 1 1/3 maal het wettelijk minimumloon (inclusief minimum vakantietoeslag) verdienen, en meer dan 30 uur per week betaalde arbeid verrichten. De regeling beoogt te voorkomen dat oudere alleenstaanden arbeidsongeschikt worden als gevolg van overbelasting door de combinatie huishoudelijke arbeid thuis en betaalde arbeid buitenshuis. Door middel van een financiële vergoeding van de bedrijfsvereniging/UVI wordt men in staat gesteld om ofwel de wekelijkse arbeidstijd te verkorten (tot 30 uur per week), ofwel een huishoudelijke hulp te nemen.

De betrokkene ontvangt een financiële vergoeding, die er toe strakt tegemoet te komen in het financieel nadeel dat betrokkene leidt, nu hij minder uren gaat werken of gekozen heeft voor huishoudelijke hulp.

7. Reïntegratie-instrumenten die in overwegende mate op de werknemer zijn gericht en die hem of haar financieel of anderszins kunnen stimuleren tot werkhervatting.

Deze regeling/dit instrument:	bij uw dienst bekend?			wordt het in uw reïntegratie-trajecten toegepast?		
	nee	ja		regelmatig	af en toe	nooit
a. loonsuppletie (artikel 60 WAO)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	->	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. proefplaatsing met een reïntegratie-uitkering van de UVI (artikel 63 WAO)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	->	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. uitstel van de afschatting na het aanvaarden van arbeid (artikel 33 AAW en artikel 44 WAO)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	->	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. vergoeding van scholingskosten (artikel 57.1 AAW)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	->	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. taakverlichting voor een oudere alleenstaande werkende (de TAW)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	->	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8. Zijn er eventueel nog andere wettelijke reïntegratie-instrumenten, of instrumenten die bijvoorbeeld via een CAO zijn afgesproken, die in de vorige vragen nog niet zijn genoemd maar waarmee uw dienst wel eens te maken heeft ?

nee

ja, wij hebben ook nog **regelmatig** te maken met:

ja, wij hebben ook nog **af en toe** te maken met:



Om een beeld te krijgen wat arbodiensten doen wanneer voor een werknemer die is uitgevallen acties moeten worden ondernomen om betrokkene - rekening houdend met zijn/haar aandoening - weer terug te kunnen laten keren in het arbeidsproces, leggen we aan iedereen dezelfde casus voor. Het betreft een verzuimsituatie die in de praktijk veel voorkomt en waarmee uw dienst ongetwijfeld ook wel eens te maken zal hebben.

Een werknemer verzuimt al meer dan twee weken vanwege specifieke rugklachten en is al vaker uitgevallen met dergelijke klachten. Er zijn geen andere verklaringen voor de pijnklachten, er zijn geen andere gezondheidsproblemen en er is ook geen sprake van een hernia.

9. Wanneer wordt bij uw dienst voor deze werknemer een reïntegratieplan opgesteld?

- op het moment dat wij inschatten dat deze werknemer zonder hulp niet zal kunnen terugkeren op het werk
- op het moment dat wij inschatten dat het verzuim de '13 weken-grens' zal overschrijden wanneer er geen acties worden ondernomen
- op het moment dat wij wettelijk verplicht zijn een reïntegratieplan op te stellen
- ligt bij ons anders, nl.:

9b. En welke activiteiten zullen door uw dienst worden ondernomen ten behoeve van de reïntegratie van een werknemer die in bovengenoemde casus wordt beschreven?

(Achter iedere activiteit graag steeds aankruisen of dat door uw dienst bij zo'n verzuimgeval meestal zal worden gedaan, soms, zelden of feitelijk nooit.)

	meestal	soms	zelden	nooit
- een huisbezoek	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- bij het bedrijf bespreken in het Sociaal Medisch Team	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- contact opnemen met de huisarts	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- contact opnemen met de (eventueel) behandelend medisch specialist	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- contact opnemen met de (eventueel) behandelend fysiotherapeut	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- inschakelen van deskundigen bij onze dienst, zoals:				
a. de A&O-deskundige/psycholoog/maatschappelijk werker	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. de arbeidshygiënist/ergonoom/veiligheidskundige	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- onderzoek op de werkplek	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- gesprek(ken) arrangeren tussen de werknemer-bedrijfsarts-leidinggevende	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- overleg voeren met de betrokken UVI	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- instantie(s) raadplegen die gespecialiseerd zijn in het begeleiden van werknemers met rugklachten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

nog ander activiteiten zullen wij als dienst in dat geval ondernemen, nl.:

- meestal**
- soms**
- zelden**

In de vorige vraag is gevraagd naar de acties die worden ondernomen ten behoeve van de reïntegratie van een werknemer met specifieke rugklachten en in de vragen daarvoor is nagegaan van welke regelingen en instrumenten de diensten zoal gebruik maken in hun reïntegratie-trajecten in het algemeen. Daarbij is nog niet ingegaan op het kader waarbinnen arbo-diensten werken respectievelijk de randvoorwaarden waaronder diensten hun dienstverlening vorm kunnen geven, terwijl dit wellicht mede zal bepalen welke reïntegratie-activiteiten een dienst in de praktijk kan ontplooiën. Hierbij danken wij aan zaken zoals bijvoorbeeld de deskundigen waarover men als dienst beschikt, het netwerk van externe deskundigen of instellingen waarop men zo nodig een beroep kan doen, de afspraken die men met de werkgever(s) heeft over reïntegreren, het type werkgevers waarmee men als dienst te maken heeft, e.d.

Om dit kader waarbinnen de diensten werken te kunnen schetsen alsmede om eventuele verschillen te kunnen verklaren in de reïntegratie-activiteiten die door de arbodiensten worden ontplooid, gaat de volgende serie vragen over deze meer organisatorische aspecten.

10. Heeft uw dienst bepaalde afspraken met externe hulpverleners en/of specialistische centra waarnaar u zo nodig kan verwijzen voor behandeling of diagnostiek?

nee

ja, onze dienst heeft bepaalde afspraken, nl.: *(meer antwoorden zijn mogelijk)*

met de volgende externe deskundigen:

maatschappelijk werkers

psychologen

psychiaters

orthopeden

cardiologen

fysiotherapeuten

(nog) met anderen, nl.:

met de volgende instellingen:

ziekenhuizen

bedrijvenpoli(s)

rugadviescentra

(nog) met andere instellingen, nl.:

11. En op welke deskundigen kan uw dienst zo nodig intern een beroep doen ten behoeve van een reïntegratie?

We noemen onderstaand een aantal functionarissen. Wilt u daarbij steeds aankruisen of uw dienst hierover beschikt en zo ja, of zij altijd, meestal, soms of nooit worden ingeschakeld bij de reïntegratie-trajecten?

worden zij bij de reïntegratie-trajecten ingeschakeld?

Beschikt uw dienst over één of meer:	nee	ja	->	altijd	meestal	soms	nooit
a. bedrijfsartsen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	->	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. bedrijfsverpleegkundigen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	->	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. verzuimrapporteurs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	->	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. medisch assistenten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	->	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. arbeidshygiënist	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	->	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f. A&O-(des)kundigen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	->	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g. arbeidsdeskundigen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	->	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h. veiligheidskundigen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	->	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i. ergonomen/ bewegingswetenschappers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	->	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j. (bedrijfs)fysiotherapeuten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	->	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k. bedrijfsmaatschappelijk werkers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	->	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l. (A&O)psychologen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	->	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

12a. Werkt uw dienst met vaste klantenteams per bedrijf?

- nee, nooit -----> DOORGAAN MET VRAAG 13a
 niet altijd
 ja, altijd

12b. Wie zitten altijd in zo'n team, en wie vaak?

- In ieder team van ons zit:
- | | altijd | vaak |
|----------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| a. een bedrijfsarts | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. een bedrijfsverpleegkundige | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. een administratief medewerker | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d. een A&O-deskundige | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e. een veiligheidskundige | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f. een arbeidshygiënist | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

nog een ander zit er **altijd** in, nl.:

nog een ander zit er **vaak** in, nl.:



<p>13a. Werkt uw dienst met een vaste contactpersoon (relatiebeheerder) per bedrijf?</p>	<p><input type="checkbox"/> nee, nooit -----> DOORGAAN MET VRAAG 14a</p> <p><input type="checkbox"/> niet altijd</p> <p><input type="checkbox"/> ja, altijd</p>
<p>13b. Wilt u hiernaast aangeven wie bij uw dienst meestal als contactpersoon voor een bedrijf fungeert?</p>	<p>onze contactpersoon/relatiebeheerder voor een bedrijf is meestal:</p> <p><input type="checkbox"/> een bedrijfsarts</p> <p><input type="checkbox"/> een bedrijfsverpleegkundige</p> <p><input type="checkbox"/> een A&O-deskundige</p> <p><input type="checkbox"/> een veiligheidskundige</p> <p><input type="checkbox"/> een arbeidshygiënist</p> <p><input type="checkbox"/> <i>ligt bij ons anders, nl.:</i></p> <p>.....</p>
<p>13c. Wat is de rol van deze contactpersoon in de reïntegratie-trajecten?</p> <p><i>(meer antwoorden zijn mogelijk)</i></p> <p>op het individu gericht</p> <p><input type="checkbox"/> begeleidt zelf de betrokken werknemer</p> <p><input type="checkbox"/> coördineert de verschillende reïntegratie-activiteiten</p> <p><input type="checkbox"/> ondersteunt degenen die bij het reïntegratie-traject zijn ingeschakeld</p> <p>op het bedrijf gericht</p> <p><input type="checkbox"/> regelt met het bedrijf de zaken die de reïntegratie kunnen bevorderen</p> <p><input type="checkbox"/> regelt richting UVI de administratieve en eventuele andere zaken die nodig zijn voor de reïntegratie</p> <p><input type="checkbox"/> <i>ligt bij ons anders, nl.:</i></p> <p>.....</p>	

<p>14a. Heeft uw dienst intern afspraken gemaakt of richtlijnen opgesteld over wie wat doet wanneer er gezocht moet worden naar reïntegratiemogelijkheden voor een werknemer?</p>	<p><input type="checkbox"/> nee -----> DOORGAAN MET VRAAG 15a</p> <p><input type="checkbox"/> ja</p>
<p>14b. Zijn deze afspraken schriftelijk vastgelegd?</p>	<p><input type="checkbox"/> nee, deze interne afspraken staan bij ons (nog) niet op papier</p> <p><input type="checkbox"/> ja</p>

<p>15a. Wanneer uw dienst met een werkgever een contract afsluit: Wordt dan besproken wie waarvoor verantwoordelijk is wanneer er naar reïntegratiemogelijkheden moet worden gezocht voor een werknemer?</p>	<p><input type="checkbox"/> nooit -----> DOORGAAN MET VRAAG 16a</p> <p><input type="checkbox"/> soms</p> <p><input type="checkbox"/> meestal</p> <p><input type="checkbox"/> altijd</p>
<p>15b. Worden deze afspraken dan schriftelijk vastgelegd met de betrokken werkgever?</p>	<p><input type="checkbox"/> altijd</p> <p><input type="checkbox"/> meestal</p> <p><input type="checkbox"/> soms</p> <p><input type="checkbox"/> nooit</p>

<p>16a. Hoe zoudt u de bedrijven typeren waarvoor uw dienst vooral werkzaam is?</p> <p><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><i>ligt bij ons anders, nl.:</i></p> <p>.....</p>
<p>16b. En hoe zoudt u de branche of branches typeren waarbinnen uw dienst vooral werkzaam is?</p> <p><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>

Dan gaan we nu weer terug naar de reïntegratie-trajecten bij uw dienst en uw ervaringen daarmee.

17a. Wanneer beschouwt uw dienst een reïntegratie als geslaagd? Aan welke criteria moet dan zijn voldaan?

We noemen onderstaand een aantal criteria waaraan je dan zou kunnen denken. We hebben ze in willekeurige volgorde weergegeven. Bij de eerste vier gaat het vooral over de werknemer, bij de volgende drie vooral over het bedrijf. Aan u zouden we nu willen vragen deze zeven criteria te rangordenen naar mate van belangrijkheid.

Dat wil zeggen:

Wat bij uw dienst het belangrijkste criterium wordt gevonden voor een geslaagde reïntegratie, geeft u het cijfer 1 (het komt bij uw dienst op de 1e plaats).

Het criterium wat uw dienst daarna het belangrijkste vindt, geeft u het cijfer 2 (de 2e plaats), etc.

(Achter onderstaande criteria graag steeds een nummer schrijven)

- de betrokken **werknemer is tevreden** over de wijze waarop hij/zij weer kan deelnemen aan het arbeidsproces . . e plaats
- voor de werknemer heeft de wijze van terugkeer geen nadelige effecten op zijn/haar **carrièremogelijkheden** binnen het bedrijf . . e plaats
- voor de werknemer heeft de wijze van terugkeer geen nadelige **financiële consequenties** . . e plaats
- de betrokken werknemer **verzuimt** binnen een maand **niet opnieuw** . . e plaats
- de betrokken **werkgever is tevreden** over de gevonden oplossing voor de reïntegratie van de betrokken werknemer . . e plaats
- de reïntegratie van de werknemer heeft geen nadelige **consequenties voor het productieproces** . . e plaats
- de reïntegratie heeft geen nadelige **consequenties voor de collega's** van de betrokken werknemer . . e plaats

17b. Gelden er bij uw dienst eventueel nog andere criteria voor een geslaagde reïntegratie?

nee -----> DOORGAAN MET VRAAG 18a

ja, wij vinden (ook) een belangrijk criterium:

.....

17c. Welke plaats zou dit criterium van uw dienst krijgen wanneer het in het lijstje bij vraag 17a. had gestaan? De 1e, 2e, 3e, 4e, 5e, 6e, 7e, of 8e plaats?

- . . e plaats

De uitvoeringsinstellingen (UVI's) hebben in het reïntegratie-traject van werknemers die uitvallen bij de eigen werkgever verschillende functies, namelijk:

1. **ondersteunen** van de werkgever en/of werknemer bij het toepassen van instrumenten die de terugkeer naar het werk bevorderen.
2. **toezicht houden** op het uitvoeren van wettelijke reïntegratie-verplichtingen van de werkgever en werknemer.
3. **overnemen van de individuele gevalshandeling** indien terugkeer naar de eigen werkgever niet mogelijk is.

18a. Wanneer we nader overleg tussen een arbodienst en de UVI's opvatten als: naast het versturen/indienen van de wettelijk voorgeschreven formulieren wordt er ook onderling contact opgenomen voor aanvullend overleg.

Is er tussen uw dienst en de UVI's dit jaar dan al eens nader overleg geweest over een reïntegratieplan?

- nee ----> DOORGAAN MET VRAAG 19a
 ja

18b. Kunt u een indicatie geven hoe vaak uw dienst met de UVI's nader overleg heeft gehad over uw reïntegratieplannen in 1997?

(Hoewel dit mogelijk per UVI zal verschillen, gaat het ons bij deze vraag om het totaalbeeld dat uw dienst hierover heeft.)

Nader overleg tussen ons en de UVI is er tot nu toe geweest:

bij meer dan de helft van de plannen

bij minder dan de helft van de plannen

bij (nog) geen van de plannen

- in het kader van hun functie van ondersteuning geven
- in het kader van hun functie van toezicht houden
- in het kader van hun functie van overnemen van de individuele gevalshandeling

18c. Wat zijn de ervaringen bij uw dienst met het nader overleggen met de UVI over een reïntegratieplan?

Helpt het uw dienst bij de reïntegratie van de betrokken werknemers?

- altijd ----> DOORGAAN MET VRAAG 19a
 vaak
 soms
 nooit

18d. Kunt u onderstaand kort toelichten waarom het niet altijd helpt? Wat zijn eventuele knelpunten die uw dienst ervaart in de contacten met de UVI's?

- 19a. Hoe wordt bij uw dienst de rol ingeschat die men als arbodienst kan spelen in de reïntegratie-trajecten? Kunt u als arbodienst aan het slagen van een reïntegratie een bijdrage leveren, of is uw dienst daarvoor helemaal afhankelijk van de inzet van anderen (werkgever, werknemer, UVI, e.d.)?

Aan het slagen van een reïntegratie kunnen wij als arbodienst:

- feitelijk geen bijdrage leveren -----> DOORGAAN MET VRAAG 20
 een kleine bijdrage leveren
 een grote bijdrage leveren

-
- 19b. Kunt u aangeven waardoor respectievelijk hoè uw dienst volgens u een eigen bijdrage levert aan het slagen van een reïntegratie?

Komt dat bijvoorbeeld door de wijze waarop binnen uw dienst bepaalde zaken zijn georganiseerd, door de deskundigen waarover uw dienst beschikt, door de contacten die uw dienst heeft met deskundigen buiten de dienst, e.d.?

Onderstaand hebben we een aantal argumenten/knelpunten op een rij gezet die wel eens naar voren worden gebracht waar om een reïntegratie-traject soms moeizaam verloopt. Om inzicht te krijgen in hoeveel diensten daadwerkelijk tegen deze punten aanlopen in hun reïntegratie-trajecten, vragen wij u bij ieder genoemd punt steeds om twee oordelen: Wordt dit punt ook bij uw dienst als een knelpunt wordt ervaren? En zo ja, hoe vaak komt het voor dat uw dienst daar in de praktijk mee geconfronteerd wordt?

Eventuele knelpunten bij het zoeken naar terugkeermogelijkheden in het arbeidsproces voor een werknemer met een arbeidshandicap

<p>20. Binnen de contracten zijn er te weinig uren gereserveerd voor de begeleiding van dergelijke 'probleemgevallen'.</p> <p><i>Indien dit wordt ervaren als een knelpunt: hoe vaak loopt uw dienst hiertegen aan in de reïntegratie-trajecten?</i></p>	<p>bij onze dienst wordt dit ervaren als:</p> <p><input type="checkbox"/> geen knelpunt -----> DOORGAAN MET VRAAG 21</p> <p><input type="checkbox"/> een niet zo belangrijk knelpunt</p> <p><input type="checkbox"/> een belangrijk knelpunt</p> <p><input type="checkbox"/> relatief vaak</p> <p><input type="checkbox"/> niet zo vaak</p> <p><input type="checkbox"/> zelden</p>
<p>21. Binnen de contracten is er nauwelijks tot geen ruimte om andere deskundigen bij de dienst bij een reïntegratie-traject in te schakelen.</p> <p><i>Indien dit wordt ervaren als een knelpunt: hoe vaak loopt uw dienst hiertegen aan in de reïntegratie-trajecten?</i></p>	<p>bij onze dienst wordt dit ervaren als:</p> <p><input type="checkbox"/> geen knelpunt -----> DOORGAAN MET VRAAG 22</p> <p><input type="checkbox"/> een niet zo belangrijk knelpunt</p> <p><input type="checkbox"/> een belangrijk knelpunt</p> <p><input type="checkbox"/> relatief vaak</p> <p><input type="checkbox"/> niet zo vaak</p> <p><input type="checkbox"/> zelden</p>
<p>22. Door een te hoge werkdruk bij de arbodiensten kan er niet die aandacht worden gegeven aan de begeleiding die bij zo'n reïntegratie-traject nodig is.</p> <p><i>Indien dit wordt ervaren als een knelpunt: hoe vaak loopt uw dienst hiertegen aan in de reïntegratie-trajecten?</i></p>	<p>bij onze dienst wordt dit ervaren als:</p> <p><input type="checkbox"/> geen knelpunt -----> DOORGAAN MET VRAAG 23</p> <p><input type="checkbox"/> een niet zo belangrijk knelpunt</p> <p><input type="checkbox"/> een belangrijk knelpunt</p> <p><input type="checkbox"/> relatief vaak</p> <p><input type="checkbox"/> niet zo vaak</p> <p><input type="checkbox"/> zelden</p>
<p>23. Binnen de arbodiensten ontbreekt het veelal aan de (advies)vaardigheden om goed te kunnen onderhandelen met een bedrijf over de werk-aanpassingen die nodig zijn om iemand te laten terugkeren op het werk.</p> <p><i>Indien dit wordt ervaren als een knelpunt: hoe vaak loopt uw dienst hiertegen aan in de reïntegratie-trajecten?</i></p>	<p>bij onze dienst wordt dit ervaren als:</p> <p><input type="checkbox"/> geen knelpunt -----> DOORGAAN MET VRAAG 24</p> <p><input type="checkbox"/> een niet zo belangrijk knelpunt</p> <p><input type="checkbox"/> een belangrijk knelpunt</p> <p><input type="checkbox"/> relatief vaak</p> <p><input type="checkbox"/> niet zo vaak</p> <p><input type="checkbox"/> zelden</p>

<p>24. Binnen de arbodiensten is er te weinig kennis van de wettelijke reïntegratie-instrumenten waarvan een bedrijf in zo'n reïntegratie-traject gebruik zou kunnen maken.</p> <p><i>Indien dit wordt ervaren als een knelpunt: hoe vaak loopt uw dienst hiertegen aan in de reïntegratie-trajecten?</i></p>	<p>bij onze dienst wordt dit ervaren als:</p> <p><input type="checkbox"/> geen knelpunt -----> DOORGAAN MET VRAAG 25</p> <p><input type="checkbox"/> een niet zo belangrijk knelpunt</p> <p><input type="checkbox"/> een belangrijk knelpunt</p> <p><input type="checkbox"/> relatief vaak</p> <p><input type="checkbox"/> niet zo vaak</p> <p><input type="checkbox"/> zelden</p>
---	--

<p>25. De wettelijke reïntegratie-instrumenten zijn onvoldoende toegesneden op de praktijk en de behoeften van de werkgever.</p> <p><i>Indien dit wordt ervaren als een knelpunt: hoe vaak loopt uw dienst hiertegen aan in de reïntegratie-trajecten?</i></p>	<p>bij onze dienst wordt dit ervaren als:</p> <p><input type="checkbox"/> geen knelpunt -----> DOORGAAN MET VRAAG 26</p> <p><input type="checkbox"/> een niet zo belangrijk knelpunt</p> <p><input type="checkbox"/> een belangrijk knelpunt</p> <p><input type="checkbox"/> relatief vaak</p> <p><input type="checkbox"/> niet zo vaak</p> <p><input type="checkbox"/> zelden</p>
--	--

<p>26. Wanneer er voor iemand een werkaanpassing moet worden geregeld, dan is bij de bedrijven vaak de wil niet aanwezig om zich daarvoor in te spannen.</p> <p><i>Indien dit wordt ervaren als een knelpunt: hoe vaak loopt uw dienst hiertegen aan in de reïntegratie-trajecten?</i></p>	<p>bij onze dienst wordt dit ervaren als:</p> <p><input type="checkbox"/> geen knelpunt -----> DOORGAAN MET VRAAG 27</p> <p><input type="checkbox"/> een niet zo belangrijk knelpunt</p> <p><input type="checkbox"/> een belangrijk knelpunt</p> <p><input type="checkbox"/> relatief vaak</p> <p><input type="checkbox"/> niet zo vaak</p> <p><input type="checkbox"/> zelden</p>
--	--

<p>27. Bij een bedrijf waar maar een beperkt aantal verschillende functies aanwezig zijn, zijn er nauwelijks mogelijkheden zijn om iets op het gebied van reïntegratie te regelen.</p> <p><i>Indien dit wordt ervaren als een knelpunt: hoe vaak loopt uw dienst hiertegen aan in de reïntegratie-trajecten?</i></p>	<p>bij onze dienst wordt dit ervaren als:</p> <p><input type="checkbox"/> geen knelpunt -----> DOORGAAN MET VRAAG 28</p> <p><input type="checkbox"/> een niet zo belangrijk knelpunt</p> <p><input type="checkbox"/> een belangrijk knelpunt</p> <p><input type="checkbox"/> relatief vaak</p> <p><input type="checkbox"/> niet zo vaak</p> <p><input type="checkbox"/> zelden</p>
--	--

<p>28. Wanneer een bedrijf de betrokken werknemer liever 'kwijt dan rijk is', dan lukt je niet om zo iemand te reïntegreren,</p> <p><i>Indien dit wordt ervaren als een knelpunt: hoe vaak loopt uw dienst hiertegen aan in de reïntegratie-trajecten?</i></p>	<p>bij onze dienst wordt dit ervaren als:</p> <p><input type="checkbox"/> geen knelpunt -----> DOORGAAN MET VRAAG 29</p> <p><input type="checkbox"/> een niet zo belangrijk knelpunt</p> <p><input type="checkbox"/> een belangrijk knelpunt</p> <p><input type="checkbox"/> relatief vaak</p> <p><input type="checkbox"/> niet zo vaak</p> <p><input type="checkbox"/> zelden</p>
--	--

<p>29. Bij de bedrijven zijn er maar weinig voor reïntegratie geschikte functies/werkplekken.</p> <p><i>Indien dit wordt ervaren als een knelpunt: hoe vaak loopt uw dienst hiertegen aan in de reïntegratie-trajecten?</i></p>	<p>bij onze dienst wordt dit ervaren als:</p> <p><input type="checkbox"/> geen knelpunt -----> DOORGAAN MET VRAAG 30</p> <p><input type="checkbox"/> een niet zo belangrijk knelpunt</p> <p><input type="checkbox"/> een belangrijk knelpunt</p> <p><input type="checkbox"/> relatief vaak</p> <p><input type="checkbox"/> niet zo vaak</p> <p><input type="checkbox"/> zelden</p>
---	--

<p>30. Wanneer bij de betrokken werknemer de motivatie ontbreekt om weer aan het arbeidsproces deel te nemen, dan lukt het je niet om zo iemand te reïntegreren,</p> <p><i>Indien dit wordt ervaren als een knelpunt: hoe vaak loopt uw dienst hiertegen aan in de reïntegratie-trajecten?</i></p>	<p>bij onze dienst wordt dit ervaren als:</p> <p><input type="checkbox"/> geen knelpunt -----> DOORGAAN MET VRAAG 31</p> <p><input type="checkbox"/> een niet zo belangrijk knelpunt</p> <p><input type="checkbox"/> een belangrijk knelpunt</p> <p><input type="checkbox"/> relatief vaak</p> <p><input type="checkbox"/> niet zo vaak</p> <p><input type="checkbox"/> zelden</p>
--	--

<p>31. Zijn er eventueel nog andere zaken die voor uw dienst een knelpunt vormen in de reïntegratie-trajecten, maar die in de vorige vragen niet zijn genoemd?</p> <p><input type="checkbox"/> nee</p> <p><input type="checkbox"/> ja, wij lopen ook nog vaak aan tegen zaken zoals:</p> <p>.....</p>	
--	--

<p>32. Welke wensen leven er bij uw dienst op dit terrein? Wat zou volgens u met name moeten worden aangepakt om bij de reïntegratie-trajecten de kans op succes te vergroten?</p>	
--	--

33a. Tot slot willen wij u nog naar een paar cijfermatige gegevens vragen waarvan uit het haalbaarheidsonderzoek voor het panel is gebleken dat de meeste diensten hierover op centraal niveau beschikken:

(NB. Indien uw dienst over dergelijke gegevens niet centraal een registratie bijhoudt en het u derhalve erg veel tijd zou kosten om deze gegevens te achterhalen, dan kunt u ook volstaan met een schatting. In dat geval dan graag wel even bij het aantal 'circa' vermelden om aan te geven dat het een schatting betreft.)

Bij alle door onze dienst verzorgde bedrijven/instellingen bedroeg:	in 1996	t/m september 1997
- het aantal ziekmeldingen
- het aantal 13e weeks verzuimgevallen
- het aantal werknemers waarvoor een reïntegratieplan is opgesteld
- het aantal waarvoor een 26e weeks vervolgrapportage is opgesteld
- het aantal waarvoor een 39e weeks vervolgrapportage is opgesteld

33b. Uit het haalbaarheidsonderzoek bleek tevens dat maar betrekkelijk weinig diensten centraal een registratie bijhouden van bijvoorbeeld de wettelijke reïntegratie-instrumenten waarvan gebruik wordt gemaakt bij de reïntegratie-trajecten. Wat we graag zouden willen weten of uw dienst onderstaande gegevens centraal bijhoudt en zo nee, of u hieromtrent plannen heeft voor de toekomst.

Houdt u centraal een registratie bij van:	ja	nee	->	waarschijnlijk wel vanaf:	zal ook niet in de toekomst worden gedaan
- de wettelijke reïntegratie-instrumenten die zijn toegepast?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	->	<input type="checkbox"/>
- de structurele werkaanpassingen die voor een reïntegratie zijn gerealiseerd?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	->	<input type="checkbox"/>
- het aantal WAGW'ers bij uw klanten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	->	<input type="checkbox"/>
- de ziektediagnoses van het verzuim?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	->	<input type="checkbox"/>
- de vertrekreden van zieke werknemers (zoals WAO, WW, Vut, e.d.)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	->	<input type="checkbox"/>

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/habben ingevuld en of de antwoorden over de werkwijze en praktijkervaringen bij reïntegratie mogen worden beschouwd als 'een gemiddelde voor de gehele dienst'?

Deze vragenlijst is ingevuld door: (functie)

(functie)

Bij welke vragen schetst het antwoord een beeld voor uw gehele dienst? bij alle vragen de antwoorden bij de volgende vragen uitgezonderd:

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

Bijlage 2

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 B3 bij hoofdstuk 3, etc.

B1.1 Grootte van de bedrijven en branche(s) waarvoor resp. waarbinnen de diensten werkzaam zijn
(De gegevens van 77 diensten)

	abs.	%
de dienst is vooral werkzaam voor: *		
- zeer kleine bedrijven (minder dan 10 werknemers)	17	22
- kleine bedrijven (10 - 99 werknemers)	37	48
- middelgrote bedrijven (100 - 499 werknemers)	41	53
- groot bedrijf/grote bedrijven (500 of meer werknemers)	48	62
- ligt anders	4	5
<i>(genoemd wordt: bedrijf met zelfstandige afdelingen van verschillende grootte)</i>		
branche(s) waarbinnen de dienst vooral werkt: *		
- land- en tuinbouw, tabakverwerkende en agrarische bedrijven	5	7
- delfstoffenwinning	3	4
- metaal- en electrotechnische industrie	27	35
- metaalnijverheid	27	35
- grafische industrie	20	26
- zuivelindustrie	11	14
- voedings- en genotmiddelenindustrie	20	26
- overige industrie	29	38
- bouw, bouwnijverheid	26	34
- hout- en meubelindustrie en groothandel in hout	19	25
- vervoer	24	31
<i>(spoorwegen, wegvervoer, luchtvaart, zeevaart/koopvaardij)</i>		
- haven- en aanverwante bedrijven, binnenscheepvaart en visserij	8	10
- bank- en verzekeringswezen	21	27
- horeca	16	21
- detailhandel	19	25
- groothandel	15	20
- overige zakelijke dienstverlening	33	43
<i>(ingenieurs-, reis-, uitzendbureaus, e.d.)</i>		
- schoonmaakbedrijven	17	22
- sociale werkplaatsen	19	25
- overheidsdiensten openbaar bestuur	20	26
<i>(rijk, provincie, gemeente)</i>		
- onderwijs	26	34
- gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	33	43
- de dienst werkt binnen (nog) andere branches	9	12
<i>(genoemd wordt: automatisering, kunst en cultuur, it-business, defensie, e.d.)</i>		

* meer antwoorden mogelijk

B1.2 Deskundigen waarop de dienst intern zo nodig een beroep kan doen ten behoeve van een reïntegratie.
De gegevens uit meting 0 in 1996 vergeleken met de gegevens uit meting 1 in 1997.
(De gegevens van 76 diensten)

beschikt de dienst over één of meer:	in 1997		in 1996		worden zij bij de reïntegratie-trajecten ingeschakeld? *			
	ja %	ja %	ja %	altijd %	meestal %	soms %	nooit %	
a. bedrijfsartsen	100	100	92	7	1	0	0	
b. bedrijfsverpleegkundigen	75	78	13	18	62	7	19	
c. verzuimrapporteurs	63	ng	12	12	46	29	ng	
d. medisch assistenten	66	ng	9	9	17	65	ng	
e. arbeidshygiënisten	97	87	0	0	72	28	58	
f. A&O-(des)kundigen	96	88	4	3	77	16	21	
g. arbeidsdeskundigen	24	38	13	13	59	13	28	
h. veiligheidskundigen	97	87	0	0	50	50	68	
i. ergonomen/bewegingswetenschappers	60	67	0	4	84	11	20	
j. (bedrijfs)fysiotherapeuten	42	ng	0	6	91	3	ng	
k. bedrijfsmaatschappelijk werkers	70	79	6	16	72	6	12	
l. (A&O)psychologen	59	ng	0	5	86	9	ng	

* tussen haakjes staan de cijfers vermeld uit 1996: ng = in 1996 niet naar gevraagd

B1.3a *Werkt de dienst met vaste klantenteams per bedrijf?*
(De gegevens van 71 diensten)

werkt de dienst met vaste klantenteams per bedrijf?	abs.	%
- nee, nooit	11	16
- niet altijd	6	8
- ja, altijd	54	76

B1.3b *Samenstelling van de klantenteams wanneer de dienst daarmee werkt*
(De gegevens van 60 diensten)

wie zitten in zo'n klantenteam?	altijd %	vaak %
a. een bedrijfsarts	98	2
b. een bedrijfsverpleegkundige	35	27
c. een administratief medewerker	52	8
d. een A&O-deskundige	32	24
e. een veiligheidskundige	30	28
f. een arbeidshyginist	31	28

- 17 diensten noemen nog een andere functionaris die bij hen **altijd** in het klantenteam zit. Genoemd worden: de verzuimrapporteur, de bedrijfsmaatschappelijk werker, de medisch assistent.
- 14 diensten noemen nog een andere functionaris die bij hen **vaak** deel uitmaakt van hun klantenteam. Genoemd worden dan: de bedrijfsmaatschappelijk werker, de ergonomoos.

B1.4a *Werkt de dienst met een vast contactpersoon (relatiebeheerder) per bedrijf?*
(De gegevens van 77 diensten)

werkt de dienst met een vaste contactpersoon per bedrijf?	abs.	%
- nee, nooit	4	5
- niet altijd	7	9
- ja, altijd	66	86

B1.4b *Wie is de contactpersoon en wat is zijn/haar rol in de reïntegratie-trajecten?*
(De gegevens van 73 diensten)

	%
wie is meestal de contactpersoon? *	
- een bedrijfsarts	69
- een bedrijfsverpleegkundige	3
- een A&O-deskundige	6
- een veiligheidskundige	4
- een arbeidshyginist	0
- anders	32
<i>(genoemd wordt: een combinatie van (bovengenoemde) personen, de verzuimcoördinator, het MT of het hoofd van de dienst, en vaak wordt aangegeven dat het afhankelijk is van de problematiek of de bedrijfsgrootte wie de contactpersoon wordt)</i>	
wat is zijn of haar rol? *	
<i>a. op het individu gericht</i>	
- begeleidt zelf de betrokken werknemer	73
- coördineert de verschillende reïntegratie-activiteiten	69
- ondersteunt degenen die bij het reïntegratie-traject zijn ingeschakeld	47
<i>b. op het bedrijf gericht</i>	
- regelt met het bedrijf de zaken die de reïntegratie kunnen bevorderen	81
- regelt richting UVI de administratieve en eventuele andere zaken die nodig zijn voor de reïntegratie	54
c. (nog) anders	45
<i>(genoemd wordt: geaggregeerde gegevens aanleveren, het vaste aanspreekpunt vormen, zorgen voor de afzet van de producten, e.d.)</i>	

* meer antwoorden mogelijk

B1.5 *Heeft de dienst interne afspraken/richtlijnen opgesteld over wie wat doet in de reïntegratie-trajecten?
(De gegevens van 78 diensten)*

	abs.	%
- nee	32	41
- ja, maar deze staan (nog) niet op papier	13	17
- ja, en deze zijn schriftelijk vastgelegd	33	42

B1.6a *Wordt bij de contractafsluiting met een werkgever besproken wie in de reïntegratie-trajecten waarvoor verantwoordelijk is?
(De gegevens van 71 diensten)*

	abs.	%
- nooit	20	28
- soms	10	14
- meestal	13	18
- altijd	28	39

B1.6b *Als de dienst met de werkgever de verantwoordelijkheden voor reïntegratie bespreekt: worden die afspraken dan schriftelijk in het contract vastgelegd?
(De gegevens van 51 diensten)*

	abs.	%
- nooit	6	12
- soms	9	17
- meestal	9	17
- altijd	27	53

B1.7a *Wat is bij de diensten cijfermatig bekend over de verzuimgevallen bij de bedrijven waarmee zij te maken hebben?*
(De gegevens 77 diensten)

	over 1996			over 1997 (t/m september)		
	exact %	geschat %	niet bekend %	exact %	geschat %	niet bekend %
- het totaal aantal ziekmeldingen	34	35	31	25	35	40
- het totaal aantal 13e weeks verzuimgevallen	23	31	46	18	31	51
- het totaal aantal werknemers waarvoor een reïntegratieplan is opgesteld	29	23	48	23	23	53
- het totaal aantal waarvoor een 26e weeks vervolgrapportage is opgesteld	31	29	40	23	29	48
- het totaal aantal waarvoor een 39e weeks vervolgrapportage is opgesteld	25	23	52	20	23	57

B1.7b *Waarover houden de diensten (nog meer) centraal een registratie van bij?*
(De gegevens 77 diensten)

Houdt de dienst centraal een registratie bij?	ja		nee		waaronder: waarschijnlijk wel in toekomst*	
	%	->	%	->	%	%
- van de wettelijke reïntegratie-instrumenten die zijn toegepast	7	->	93	->	14	
- van de structurele werkaanpassingen die voor een reïntegratie zijn gerealiseerd	12	->	88	->	21	
- van het aantal WAGW'ers bij de klanten	12	->	88	->	6	
- van de ziektediagnoses van het verzuim	89	->	11	->	5	
- van de vertrekreden van zieke werknemers (zoals WAO, WW, Vut, e.d.)	32	->	68	->	6	

* meestal wordt genoemd: vanaf 1998

B3.1 Ervaringen met het regelen van een werkaanpassing wanneer de dienst die nodig acht voor de terugkeer van een werknemer op het werk (De gegevens van 78 diensten)

aanpassing	wordt het in de praktijk gerealiseerd?				gem. *
	meestal %	soms %	zelden %	nooit %	
korter werken	76	17	5	1	2,68
andere werktijden	72	20	5	3	2,62
beter, aangepast meubilair	65	30	5	0	2,59
weglaten van één of meer taken	54	35	10	0	2,43
aanschaf van hulpmiddelen	57	30	13	0	2,43
lager werktempo	51	39	10	0	2,40
andere pauzeregeling	54	34	9	3	2,39
(meer) hulp van collega's	33	49	16	1	2,15
andere gereedschappen of machines	29	55	15	1	2,11
(bij)scholing	36	37	25	1	2,08
zelfde functie op andere werkplek	25	58	17	0	2,08
andere functie (totaal andere taken)	20	64	16	0	2,04
erbij krijgen van één of meer taken	36	38	19	7	2,03
training om de belastbaarheid te verhogen	33	40	23	4	2,03
andere functie op andere werkplek	18	66	16	0	2,03
ondersteuning geven bij zoeken ander werk	32	41	22	5	2,00
zelf het werk mogen indelen	23	41	32	4	1,83

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

De vraag of er eventueel nog andere werkaanpassingen worden gerealiseerd ten behoeve van de reïntegratie van een werknemer is door 35 diensten (45%) met 'ja' beantwoord.

In een groot aantal gevallen werden echter voorbeelden gegeven die als een nadere toelichting konden worden opgevat van een aanpassing die al in tabel 3.1 was aangekruist. (Bijvoorbeeld 'dagdienstfunctie voor volcontinu medewerkers' hetgeen kan worden beschouwd als 'andere werktijden'.)

Andere werkaanpassingen die nog werden genoemd betroffen aanpassingen in het woon-werk verkeer (telewerken of iets regelen voor het vervoer naar het werk) en allerlei vormen van begeleiding bij de terugkeer naar het werk (supervisie, coaching, e.d.).

B3.2 Welke activiteiten worden ondernomen wanneer men als dienst te maken heeft met een werknemer die al meer dan twee weken verzuimt vanwege specifieke rugklachten en met dergelijke klachten al vaker is uitgevallen?
(De gegevens van 78 diensten)

activiteit	doet men dit in de praktijk?				gem. *
	meestal %	soms %	zelden %	nooit %	
bij het bedrijf bespreken in het Sociaal Medisch Team (SMT)	87	10	1	1	2,83
onderzoek op de werkplek	30	66	4	0	2,26
gesprek(ken) arrangeren tussen de werknemer-bedrijfsarts-leidinggevende	37	53	9	1	2,25
contact opnemen met de huisarts	26	60	14	0	2,12
contact opnemen met de (eventueel) behandelend medisch specialist	26	58	16	0	2,10
contact opnemen met de (eventueel) behandelend fysiotherapeut	20	52	27	1	1,90
de arbeidshygiënist/ergonoom/veiligheidskundige bij onze dienst inschakelen	13	56	24	6	1,76
de A&O-deskundige/psycholoog/maatschappelijk werker bij onze dienst inschakelen	16	40	33	11	1,62
instantie(s) raadplegen die gespecialiseerd zijn in het begeleiden van werknemers met rugklachten	12	50	25	13	1,61
overleg voeren met de betrokken UVU	16	29	36	19	1,43
huisbezoek	18	25	33	24	1,38

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

Een gemiddelde van 3.00 (in dit geval het maximale) betekent dat alle betrokken diensten aangeven dat zij die betreffende actie meestal ondernemen wanneer zij te maken hebben met zo'n verzuimgeval; een gemiddelde van 0.00 (in dit geval het minimale) betekent dat alle diensten aangeven dat zij dit in een dergelijke situatie nooit doen.

De vraag of er in dit geval ook nog andere activiteiten door de dienst worden ondernomen, is als volgt beantwoord.

- 25 diensten noemen acties die men dan **meestal** ook nog in gang zet. Hierbij wordt relatief vaak genoemd 'verzuimbeleiding'. Een aantal noemt: verwijzen naar een (rug)trainingsprogramma, een fysiotherapeut of 'het rugmanagement-programma in stelling brengen'. Een aantal andere noemt: proberen te regelen dat betrokkene (al of niet op arbeidstherapeutische basis) zo snel mogelijk het werk kan hervatten in een aangepaste functie.
- 16 diensten noemen acties die men voor zo een werknemer **soms** nog onderneemt. Hierbij wordt door de meeste genoemd: verwijzen naar een specifiek trainingsprogramma, een rugadviescentrum, e.d.
- 4 diensten noemen acties die men bij zo een werknemer **zelden** onderneemt. Ook hierbij betreft het veelal het inschakelen of verwijzen naar een deskundige op het terrein van rugklachten.

B4.1 Wanneer beschouwt de dienst een reïntegratie als geslaagd?
(De gegevens van 77 diensten)

criteria	genoemd als:							gem. *
	1e %	2e %	3e %	4e %	5e %	6e %	7e %	
- De betrokken werknemer is tevreden over de wijze waarop hij/zij weer kan deelnemen aan het arbeidsproces	66	24	5	3	1	0	1	6,45
- de betrokken werkgever is tevreden over de gevonden oplossing voor de reïntegratie van de betrokken werknemer	27	49	16	3	4	0	1	5,87
- de betrokken werknemer verzuimt binnen een maand <i>niet opnieuw</i>	15	9	13	16	15	12	19	3,81
- voor de werknemer heeft de wijze van terugkeer geen nadelige financiële consequenties	4	7	23	17	17	19	12	3,57
- de reïntegratie van de werknemer heeft geen nadelige consequenties voor het productieproces	1	7	16	25	25	17	8	3,49
- de reïntegratie heeft geen nadelige consequenties voor de collega's van de betrokken werknemer	1	7	21	21	13	23	13	3,40
- voor de werknemer heeft de wijze van terugkeer geen nadelige effecten op zijn/haar carrièremogelijkheden binnen het bedrijf	3	1	7	18	16	19	36	2,56

* het gemiddelde is berekend door het criterium dat men op de 1e plaats zette (dus het belangrijkste vindt) een score 7 te geven, wat men op de 2e plaats zette kreeg een score 6, de 3e plaats een score 5, de 4e plaats een score 4, de 5e plaats een score 3, de 6e plaats een score 2 en wat men op de 7e plaats zette (dus binnen dit kader het minst belangrijk vindt) kreeg een score 1.
Een gemiddelde van 7.00 (in dit geval het maximale) betekent dat alle betrokken diensten aangeven dat zij dit het belangrijkste criterium vinden voor een geslaagde reïntegratie; een gemiddelde van 1.00 (in dit geval het minimale) betekent dat alle diensten aangeven dat zij dit het minst belangrijkste criterium hiervoor vinden.

Door 18 diensten zijn ook nog andere criteria genoemd voor een geslaagde reïntegratie. Vaak betrof dit een nuancering van de al genoemde criteria maar dan meer vanuit een meer medisch perspectief geformuleerd (bijvoorbeeld 'herstel van de balans tussen belastbaarheid en belasting', 'de gezondheidsrisico's zijn verminderd', e.d.). Een zestal diensten noemt nog: 'een goede verstandhouding tussen werkgever en werknemer' en/of 'een duurzame terugkeer'. De meeste van deze diensten zouden dat criterium, indien het had gestaan op de lijst die was voorgelegd, dan op de eerste plaats hebben gezet.