

Vergaderjaar 1999–2000

22 187

Ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid

Nr. 101

VERSLAG VAN EEN HOORZITTING

Vastgesteld 25 februari 2000

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid¹ heeft op 17 en 18 februari 2000 een hoorzitting gehouden over **de reïntegratiepraktijk**.

Van deze hoorzitting brengt de commissie bijgaand stenografisch verslag uit.

De voorzitter van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
Terpstra

De griffier van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
Van Dijk

¹ Samenstelling:

Leden: Terpstra (VVD), voorzitter, Biesheuvel (CDA), Schimmel (D66), Van Zijl (PvdA), Bijleveld-Schouten (CDA), Kalsbeek (PvdA), Noorman-den Uyl (PvdA), ondervoorzitter, Kamp (VVD), Essers (VVD), Van Dijke (RPF), Bakker (D66), Visser-van Doorn (CDA), De Wit (SP), Verburg (CDA), Smits (PvdA), Spoelman (PvdA), Van der Staaij (SGP), Örgü (VVD), Harrewijn (GroenLinks), Van Gent (GroenLinks), Bussemaker (PvdA), Balkenende (CDA), Wilders (VVD), Santi (PvdA), Snijder-Hazelhoff (VVD).

Plv. leden: Meijer (VVD), Van Ardenne-van der Hoeven (CDA), Giskes (D66), Van der Hoek (PvdA), Dankers (CDA), Hamer (PvdA), Kortram (PvdA), Blok (VVD), Van Blerck-Woerdman (VVD), Van Middelkoop (GPV), Van Vliet (D66), Stroeken (CDA), Marijnissen (SP), Eisses-Timmerman (CDA), Schoenmakers (PvdA), Middel (PvdA), Van Walsem (D66), Weekers (VVD), Vendrik (GroenLinks), Rosenmöller (GroenLinks), Wagenaar (PvdA), Mosterd (CDA), De Vries (VVD), Oudkerk (PvdA), Klein Molekamp (VVD).

Stenografisch verslag van een hoorzitting van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Donderdag 17 februari en
vrijdag 18 februari 2000

Donderdag 17 februari 2000

Verslag van het horen van de vertegenwoordigers van de cliënten

Aanvang 10.15 uur

Voorzitter: Terpstra

Aanwezig zijn 9 leden, te weten:

Terpstra, Schimmel, Smits, Wilders,
Verburg, De Wit, Essers, Harrewijn
en Noorman-den Uyl.

Gehoord worden:
mevrouw J. Bekker,
mevrouw E. Monk,
de heer J. Stam,
mevrouw C. Goumans,
mevrouw M. van Roosmalen,
mevrouw P. van Loon.

De **voorzitter**: Dames en heren,
goedemorgen. Graag open ik deze
buitengewone hoorzitting over de
reïntegratiepraktijk. Voor u ziet u de
leden van de vaste Kamercommissie
voor Sociale Zaken en Werkgelegen-
heid. De twee heren aan mijn
linkerhand behoren tot de staf.
Mijn naam is Erica Terpstra. Ik ben
de voorzitter van deze commissie. Ik
ben buitengewoon verheugd dat ik
de eerste groep – de cliënten om wie
het toch allemaal gaat – mag
verwelkomen.

Wij begrijpen heel goed dat het
spannend is, maar wij zullen
proberen om dit uur zo effectief
mogelijk door te brengen en zoveel
mogelijk van u te leren, want u bent
uiteindelijk de echte deskundigen.
Ik stel voor dat de gasten zich eerst
voorstellen. Dit zijn cliënten: die
komen voor zichzelf en dus niet

namens een bepaalde organisatie.
Als u iets bij zich heeft dat u wilt
laten ronddelen, kunt u dat zeggen.
De bode zal dat aannemen. Het is
niet de bedoeling dat u een heel
verhaal houdt, maar dat de
Kamerleden meteen vragen gaan
stellen. Zij zullen dat één voor één
doen. Op iedere gestelde vraag kan
meteen een antwoord worden
gegeven.

Ik vraag de leden hun vragen
specifiek te stellen aan één van onze
gasten. Als het een algemene vraag
betreft, kunnen de gasten die dat
willen daarop reageren. De bedoe-
ling is niet dat herhaald wordt wat
een ander al heeft gezegd.

Mevrouw **Bekker**: Ik ben Jolanda
Bekker. Ik woon in Millingen aan de
Rijn. Ik ben op dit moment 80%/100%
afgekeurd.

De **voorzitter**: U heeft iets bij u wat
u wilt uitdelen. De bode zal het van u
aannemen.

Mevrouw **Monk**: Ik ben Ervelien
Monk. Ik woon in Amsterdam en ben
voor 35%/45% afgekeurd. De
bedoeling is dat ik dit jaar weer
100% ga werken, als de werkgever
meewerkt.

De heer **Stam**: Ik ben Jan Stam uit
Dordrecht. Ik ben 80%/100% af-
gekeurd.

Mevrouw **Goumans**: Ik ben Carianne
Goumans. Ik ben momenteel weer
aan het werk maar helaas niet in
mijn eigen vakgebied. Daarvoor ben
ik al twee jaar bezig met het
arbeidsbureau en daarover wil ik
graag mijn verhaal kwijt.

Mevrouw **Van Roosmalen**: Ik ben

Monique van Roosmalen. Ik ben
80%/100% afgekeurd. Ik heb een
PRB.

Mevrouw **Van Loon**: Ik ben Pernela
van Loon. Ik ben 35%/45% WAO. Ik
volg momenteel een post-HBO-
opleiding via de Wet REA. Het heeft
echter heel wat voeten in aarde
gehad voordat het zover was. Ik ben
hier vanwege het feit dat het voor
jongeren behoorlijk moeilijk is om op
hun eigen niveau het arbeidsproces
binnen te komen.

Mevrouw **Smits** (PvdA): Ik heb in de
brief van mevrouw Bekker gezien dat
zij ons wil vertellen over haar
ervaringen om weer betaald werk te
krijgen. Wat was uw eerste stap en
hoe is daarop gereageerd door de
uitvoeringsinstelling?

Mevrouw **Bekker**: Nadat ik enkele
maanden in de Ziektewet zat, heb ik
de Arbo-arts voorgesteld om weer
voor een paar uur aan het werk te
gaan. Deze arts viel van zijn stoel
van verbazing: of ik was helemaal
ziek, of ik was helemaal beter, maar
iets daartussenin bestond niet. Op
dat moment heb ik, ik spreek nu over
begin 1997, zowel bij de gemeente,
het arbeidsbureau als bij uitvoerings-
instanties geïnformeerd. Ik heb
gezegd dat ik weer aan het werk
wilde, dat ik twee chronische ziekten
had en gevraagd wie mij kon helpen.
Niemand wist van iets. Die situatie
heeft maanden geduurd. Toen heb ik
uiteindelijk besloten vrijwilligerswerk
te gaan doen, dat is immers ook
werk. Ik wilde echt aan de slag. Ik
merkte namelijk dat het thuiszitten
het ziek zijn alleen maar bevorderde.
Ik ben in augustus 1997 begonnen bij
de werkgroep integratie gehandicap-
ten.

De heer **Wilders** (VVD): Ik heb een vraag aan mevrouw Van Roosmalen. Zij zit reeds een aantal jaren in de WAO en is een van de weinigen die gebruikmaakt van het persoonsgebonden reïntegratiebudget. Wat zijn volgens u de voor- en nadelen van dat persoonsgebonden reïntegratiebudget? Hoe kan dat worden verbeterd zodat ook anderen daarvan gebruikmaken?

Mevrouw **Van Roosmalen**: Ik moest wachten op een vergrotingsprogramma vanwege mijn slechtheid. Dat zou minstens een halfjaar gaan duren. Ik ben toen zelfstandig gaan solliciteren, maar dat lukte niet. Toen heb ik de bedrijfsvereniging gebeld. Daar werd mij aangeraden contact op te nemen met het WAO-beraad om te zien of ik in aanmerking kon komen voor het experiment. Ik wist absoluut niet waar het over ging. Toen ik daar kwam, zei men dat ik een opleiding mocht volgen. Ik had zelfstandig een loopbaanonderzoek gedaan. Daaruit bleek dat ik eigenlijk supervisor moest worden. Ik had echter geen geld voor die opleiding. Het was prachtig dat ik die opleiding mocht gaan volgen. Ik had nog nooit gehoord van dat experiment en vond dat ik met mijn neus in de boter viel. Ik heb geen flauw idee op welke manier het verbeterd moet worden zodat meer mensen er gebruik van maken.

Mevrouw **Smits** (PvdA): Waarom moest u een halfjaar wachten op die vergrotingsapparatuur? Heeft u die voor uw opleiding wel gekregen?

Mevrouw **Van Roosmalen**: Het wordt voor mensen met een handicap ontzettend ingewikkeld gemaakt om in een baan terecht te komen. Ik had al een vergrotingsprogramma voor WP 5.1. Ik moest een nieuw vergrotingsprogramma hebben teneinde te kunnen werken met Word. Dat komt dan in een eindeloze procedure terecht. Ik heb acht maanden moeten wachten. Vervolgens moet je er dan nog mee leren omgaan. En als ik ga solliciteren, mag ik dat vergrotingsprogramma niet meenemen naar mijn werkgever. De werkgever moet dat opnieuw aanvragen. Dat moet namelijk weer uit een andere pot komen. Dan duurt het vervolgens weer een halfjaar. Daardoor wordt het voor een werkgever zeer

onaantrekkelijk om je in dienst te nemen. Ik als arbeidsgehandicapte wil daar graag zelf voor zorgen. Ik kan dat zelf meenemen. Het is jammer dat een werkgever daarvoor eindeloze hoeveelheden papier moet invullen, instanties moet benaderen en het desbetreffende bedrag moet voorschieten. Daardoor wordt het onaantrekkelijk om iemand zoals ik in dienst te nemen. Dat zou verbeterd kunnen worden!

De **voorzitter**: Als de andere gasten ook een dergelijke ervaring hebben en hierop willen inspringen, kunnen zij even een seintje geven. Dan krijgen zij het woord. Is er iemand die ervaring heeft met het persoonsgebonden reïntegratiebudget?

Mevrouw **Verborg** (CDA): Wist u van het bestaan van dat persoonsgebonden reïntegratiebudget voordat u daarop werd geattendeerd? Hebt u bij de uitvoeringsinstelling een contactpersoon of een coach met wie u kunt spreken over uw stappen en die u kan adviseren?

Mevrouw **Van Roosmalen**: Nogmaals, ik belde in paniek naar de bedrijfsvereniging. Ik wilde immers zelfstandig reïntegreren. Toen dat niet mogelijk bleek, heb ik dus gebeld. Men heeft mij telefonisch verwezen naar het WAO-beraad in verband met een experiment. Ik wist niet waarover dat experiment ging, maar omdat ik vooruit wilde, ben ik gaan kijken. Daar heeft men mij verteld over een experiment waaraan 150 mensen mochten deelnemen en in het kader van de reïntegratie een opleiding mochten volgen. Ik viel van mijn stoel van verbazing. Ik vond het fantastisch dat dit mogelijk was. Ik had er dus nog nooit van gehoord. Kranten lezen is voor mij erg ingewikkeld, dus ik mis soms een aantal dingen. Ik heb inmiddels een paar keer contact gehad met een reïntegratiemedewerkster van het USZO. Ik heb ook een onafhankelijke coach. Ik heb namelijk een loopbaanonderzoek gedaan bij een dame die een zelfstandig bureau heeft voor supervisie, loopbaanbegeleiding en reïntegratie en die mag mij hierin begeleiden. Ik heb iedere maand een gesprek met haar. Vooral in het begin is het allemaal zo nieuw, daarom is het heerlijk dat er begeleiding is. Dat hoort er ook echt bij. Je wilt namelijk heel graag en

dus zet je een stap met zoveel consequenties die je tevoren niet overziet.

Mevrouw **Bekker**: Omdat het bij mij allemaal zo raar gelopen is, heb ik mij min of meer gespecialiseerd in de reïntegratie. Over het algemeen wist ik dan ook meer daarover dan degene die mij moest begeleiden. Er werd mij bijvoorbeeld gezegd, dat die experimenten met persoonsgebonden budget in een andere regio plaatsvonden en op mij niet van toepassing waren. Ik vind ook dat het behoorlijk ontbreekt aan een doelgerichte begeleiding vanuit de bedrijfsvereniging. Ik kan niet zeggen dat alle reïntegratiebedrijven die op dit moment floreren, heel sterk zijn in een doelgerichte begeleiding.

De heer **Wilders** (VVD): Het is natuurlijk prachtig dat het WAO-beraad mevrouw Van Roosmalen heeft geholpen, maar het is wel opvallend dat de UVI iemand daar zo simpel naar verwijst. Vond u het normaal dat zij verder niets voor u deden? Hebben de anderen ook de ervaring dat uitvoeringsorganen eerder doorverwijzen dan zelf concrete hulp bieden of informatie geven? Het is natuurlijk geen onbekend signaal, maar ik wil het graag van u horen.

Mevrouw **Van Roosmalen**: Ik moet u eerlijk zeggen dat ik de bedrijfsvereniging altijd vreselijk heb gemeden. Ik dacht namelijk als ik zeg dat ik iets wil, keuren zij mij onmiddellijk goed als postzegelplakster. Ik was heel erg bang van de bedrijfsvereniging. Ik zag de mensen daar als vreselijke boemannen en wilde daarmee nooit iets te maken hebben buiten de keuringen die ik al heel akelig vond. Ik ben ook echt blij dat zij mij nu niet begeleiden en dat mijn coach niet iemand is van de bedrijfsvereniging. Het ligt ook aan mij dat ik niet eerder om reïntegratie heb gevraagd. Toen ik mij goed voelde, wilde ik het namelijk zelf doen.

Mevrouw **Van Loon**: Ik herken best veel in de vraag. Ik denk daarbij met name aan de keuringen en in welke beroepen je dan mag gaan werken. Als je net een opleiding hebt afgemaakt en je mag dan nog wel brugwachter worden, dan schrik je wel. Dan denk je snel: ik ga maar aan het werk met alle gevolgen van dien. Ook de wachttijden zijn te lang. De

mensen knappen daardoor af. Er gebeurt dan eigenlijk niets meer. Mijn ervaring is dat je het allemaal zelf moet doen. Ik heb zelf mijn reïntegratieplan geschreven, anders gebeurde er niets. Er wordt ook helemaal geen uitleg gegeven. Men zegt: kom over een jaar of over een halfjaar maar weer terug. Ook de voorlichting ontbreekt. Ik vind dat allemaal heel essentieel.

Ik denk ook dat er heel weinig bekend is over het persoonsgebonden reïntegratiebudget bij de UVI's, er wordt in ieder geval niet op gewezen.

Mevrouw **Goumans**: Het probleem ligt niet alleen bij de bedrijfsverenigingen. Ik heb geen WAO-uitkering. Ik ben twee jaar geleden afgestudeerd als maatschappelijk werker. Ik probeer al twee jaar werk te vinden op dat gebied, maar dat lukt heel moeilijk. Ik ben slechthorend. Dat kan een rol spelen bij de afwijzingen, bovendien heb ik geen werkervaring opgebouwd, vindt het arbeidsbureau. Ik heb bij het arbeidsbureau geprobeerd een reïntegratiebegeleider te krijgen om aanspraak te kunnen maken op de Wet REA. Ik dacht dat ik recht daarop zou hebben als jonggehandicapte. Daarmee ben ik al twee jaar bezig, maar er komt gewoon niets uit! Ik ben te trots om een uitkering aan te vragen en daarom werk ik in de horeca om mezelf te kunnen bedruipen. Ik wil echter heel graag op HBO-niveau kunnen functioneren. Ik vind het jammer dat er na twee jaar touwtrekken met de arbeidsintegratie nog steeds niets uitkomt!

Mevrouw **Schimmel** (D66): Ik vraag mij af, of de andere cliënten achter de tafel ongeveer dezelfde ervaringen hebben als degenen die al aan het woord zijn geweest. Als ik het goed begrijp, zegt mevrouw Van Roosmalen dat reïntegratie aanvragen bij de UVI een bedreigende handeling is omdat dat tegelijkertijd van invloed kan zijn op de uitkering. Is het ook voor de anderen een knelpunt dat alles in één hand zit?

Mevrouw **Monk**: Bij mij is sprake van een andere situatie. Zodra mijn werkplek aangepast wordt, is het de bedoeling dat ik langzamerhand weer 100% ga werken. Maar de werkgever heeft al bijna een jaar nodig voor die aanpassing. De personeelsfunctionaris heeft mij

gevraagd een contract te tekenen voor 20 uur arbeidsgeschiktheid. Ik heb toen de arbeidsdeskundige gebeld en die heeft gezegd dat niet te doen, omdat ik weer volledig zou kunnen werken zodra mijn werkplek is aangepast. Dat moet dan natuurlijk wel gebeuren. Wie moet wat doen? Ik moet zelf achter alles aan. Het kost heel veel energie.

De heer **Stam**: Ik ben een WAO'er van een langere termijn. Ik heb nooit echt intensief contact gehad met GAK-artsen en zeker niet met het beleid. Ik woonde eerst in een dorp bij Utrecht en naar mijn gevoel heeft men mij daar enigszins links laten liggen. Ik werd alleen maar opgeroepen als er sprake was van aanpassing van de taxivergoeding of iets dergelijks. Er is geen specifiek beleid opgesteld voor terugkeer naar het maatschappelijk werk. Ik weet niet of die situatie nu verbeterd is, maar ik heb er niets van gemerkt.

Mevrouw **Bekker**: Ik wil even ingaan op de vraag, of het een probleem is dat de bedrijfsvereniging zowel de uitkerings- als reïntegratiepoot is. Ik denk dat niemand ervoor kiest om in een uitkeringssituatie terecht te komen. Ik wilde werken wat ik nog zou kunnen werken. Ik heb dat dus niet als een probleem ervaren. Ik deed al ongeveer 16-20 uur vrijwilligerswerk en als je dan gedeeltelijk wordt goedgekeurd, is dat niet meer dan terecht. Ik ervoer dat ook als verzekering. Een veel groter probleem is het feit, dat wanneer je initiatieven neemt en je situatie dus verandert, je voortdurend tegen een bedrijfsvereniging aanloopt die maanden nodig heeft om die veranderingen te verwerken, om je op te roepen, om je te keuren. Daardoor worden allerlei zaken vertraagd, je inkomstenpositie blijft onduidelijk en aanpassingen kunnen maanden op zich laten wachten. Als ik niet kan schrijven en afhankelijk ben van typen, heb ik die aanpassing echter wel nodig. Het is niet zozeer die koppeling als wel het zeer slecht administratief functioneren en de slechte communicatie tussen de diverse afdelingen, die problemen opleveren, in ieder geval voor mij.

De **voorzitter**: Dat is een heel nuttige aanvulling.

De heer **Wilders** (VVD): Mevrouw Bekker, u schrijft dat u een aantal

maanden heeft gevochten om reïntegratie en dat dit niet goed gegaan is. Toen u uitviel wegens ziekte, hoe snel bent u toen benaderd door dan wel de Arbo-dienst van uw werkgever dan wel door anderen? Wat heeft u in die tijd zelf gedaan? Kunt u de tijdsperiode aangeven, zodat wij kunnen zien hoe lang het allemaal heeft geduurd?

Mevrouw **Bekker**: In het begin word je vaak uitgenodigd door de bedrijfsarts. Op een gegeven moment schrijft hij je af, want je bent duidelijk ziek en er zit geen verbetering in. Die arts was stomverbaasd dat ik toch nog een paar uur per werk zou willen werken. Ik heb daar voortdurend achteraan gezeten. Ik ben dus begonnen met vrijwilligerswerk. Ik heb ook tegenover de uitvoeringsinstantie aangegeven weer aan het werk te willen. Ik heb daarop niets gehoord, of er werd gezegd: mevrouw, wacht eerst die behandeling af, enz. Na ruim een jaar ziek te zijn geweest, bleek dat zij mij helemaal vergeten waren. De WAO-keuring had nog niet plaatsgevonden. Ik heb in januari voor het eerst een verzekeringsarts gezien. Ik heb voortdurend gebeld met de vraag, wanneer de keuring zou zijn. Die keuring heeft plaatsgevonden in augustus, zeven maanden later. De uitslag van de keuring is in januari gekomen.

Mevrouw **Smits** (PvdA): Hoe werd er gereageerd als u belde, wie kreeg u aan de lijn?

Mevrouw **Bekker**: Er werd gezegd: mevrouw, u hoort van ons. Op een gegeven moment kreeg ik het gevoel dat men het vreemd vond dat ik dat vroeg; dat dit niet helemaal spoorde. Uiteindelijk in januari mocht ik gaan solliciteren. Het werd meteen een herkeuring genoemd want ik was toen al bijna twee jaar ziek. Ik mocht gedeeltelijk gaan werken. Ik heb voortdurend zelf gesolliciteerd en de werkgevers die mij opriepen zelf geïnformeerd over mijn mogelijkheden en beperkingen. Ik heb ook zelf een baan gevonden. Het enige wat de reïntegratie-instantie hoefde te doen, was met die werkgever afspraken maken over het REA-budget. Ik ben daarbij niet betrokken geweest. Het was toevallig in de vakantieperiode, laat ik dat maar als excuus aanvoeren. Toen ik de eerste dag ging werken, haalde de

werkgever al twee dingen door elkaar: proefplaatsing en plaatsingsbudget. Hij zei ook dat hij mij volgens de arbeidsdeskundige niets hoefde te betalen, terwijl ik van mening was gewoon een tijdelijk contract te hebben. Dat duurde voort. Ik heb er iedere week over gebeld. Het werk bleek in combinatie met het reizen te zwaar. Ik heb de werkgever gevraagd om aanpassingen die binnen die functie heel goed mogelijk waren. Hij was echter niet flexibel genoeg om dat te realiseren. Ik heb toen de reïntegratie-instelling gevraagd daarbij te helpen omdat ik het anders niet kon volhouden en mijn ziekte zou verergeren. Die hebben snel iemand gestuurd, maar de werkgever was absoluut niet flexibel. Vervolgens bleek dat er niets goed geregeld was. Die werkgever had geen zin in al die bureaucratische toestanden. Achteraf is gebleken dat hij op de dag dat hij een vertegenwoordiger van het reïntegratiebedrijf had gesproken, mijn ontslagbrief geschreven heeft. De uitkering is aangepast, maar ik heb geen salaris ontvangen. Wat zegt de bedrijfsvereniging? Ja, mevrouw, u heeft daar bijna twee maanden gewerkt, u moet maar procederen! Maar dit was toch reïntegratie? In september was die baan afgelopen, het is nu februari en er is nog niets geregeld.

Mevrouw **Verburg** (CDA): Wat heeft het reïntegratiebureau voor u gedaan?

Mevrouw **Bekker**: Het is allemaal heel vervelend.

De **voorzitter**: Wilt u allemaal vertellen, wat er gebeurd is in de tijd nadat u ziek geworden bent?

Mevrouw **Monk**: Ik ben naar de bedrijfsarts gegaan. Die zei: het komt wel goed, je werkplek moet worden aangepast. Die werkplek werd maar niet aangepast. Op een gegeven moment kreeg ik een virus op mijn longen. Dat was dus weer een andere ziekte. Ik heb toch steeds gebeld om te vragen of men mijn werkplek wilde gaan aanpassen, zodat ik kon gaan werken als het virus weer weg was. Het antwoord was: wij hebben het druk, wij hebben geen tijd. Op een gegeven moment kwam ik terecht bij de USZO-arts, die stelde dat ik weer kon gaan werken maar dat mijn werkplek moest

worden aangepast. Ik heb gevraagd wanneer die zou worden aangepast. Ik heb ook mijn werkgever gebeld om hem te zeggen, dat ik binnenkort weer mocht beginnen en dat mijn werkplek dus moest worden aangepast. Hij vroeg wie dat eigenlijk moest doen. Ik vroeg hem alvast mijn computer aan te passen. Het gebeurde maar niet en zo gaat het maar door. Dan vindt men mij arbeidsgeschikt en dan weer gedeeltelijk arbeidsongeschikt. Als je twee jaar arbeidsongeschikt bent, mag men je ontslaan. Mijn werkplek is nog steeds niet aangepast. De arbeidsdeskundige probeert wel te helpen, maar zegt zelf bij een heel log overheidsorgaan te werken dat heel moeilijk te bereiken is.

Mevrouw **Verburg** (CDA): Bent u gekeurd voor de WAO?

Mevrouw **Monk**: Ja. Vier jaar geleden ben ik ooit afgekeurd met dezelfde klachten. Daarom heeft men nu slechts een herkeuring gedaan op dezelfde gronden. Daarop ben ik 35%/45% afgekeurd. Drie maanden later werd ik weer opgeroepen bij een andere verzekeringsarts. Dat was een hele goede. Hij vond dat ik weer zou kunnen gaan werken als mijn werkplek werd aangepast. Wanneer wordt die aangepast?

Mevrouw **Smits** (PvdA): Bent u nog steeds in dienst bij uw werkgever?

Mevrouw **Monk**: Jawel, maar de termijn van twee jaar nadert.

Mevrouw **Schimmel** (D66): U was in eerste instantie voor 35%/45% afgekeurd. Toen kreeg u een hele goede verzekeringsarts. Wat bedoelt u daarmee?

Mevrouw **Monk**: Hij liet mij in mijn waarde. Hij heeft anderhalf uur voor mij uitgetrokken, terwijl ik bij de anderen meestal binnen 20 minuten weg was. Hij heeft mij echt veel gevraagd maar ook heel goede tips gegeven wat ik allemaal kan doen om het werk langer vol te houden.

De heer **Stam**: Mijn verhaal speelt vanaf de zomer 1987. Toen ben ik vanwege een tumor in de Ziektewet gekomen. Later ben ik via een uitzendbureau gedeeltelijk gaan werken. Mij is gezegd dat ik een volledige uitkering kreeg en de inkomsten van het uitzendwerk af

kon trekken. In april 1988 heb ik een hersenbloeding gekregen. Ik ben daarna nooit officieel gekeurd en automatisch in de WAO terechtgekomen. Er is nooit een actief beleid gevoerd om te bekijken wat ik eventueel nog zou kunnen doen. Dat is nooit gebeurd.

Mevrouw **Schimmel** (D66): Had u dat zelf wel graag gewild?

De heer **Stam**: Men heeft wel contact met mij gezocht als het ging om een fietsaanpassing of om halvering van een reiskostenvergoeding. Ik ben in 1991 in Arnhem terechtgekomen voor een project van begeleid kamerbewonen. Ik heb toen een GAK-arts opgeroepen om te bekijken wat er mogelijk was. Omdat ik toen al de bedoeling had uit Arnhem weg te gaan, vond hij het zonde van zijn tijd om zich daarin te verdiepen. Daarna ben ik in Dordrecht terechtgekomen. Daar heb ik contact gekregen met een arbeidsdeskundige die mij allerlei dingen over subsidies verteld heeft. Het was een erg vaag verhaal. Het werd ook niet op papier gezet. Daarmee ben ik toen naar huis gestuurd.

Mevrouw **Goumans**: Ook bij mij is het een heel lang verhaal. Ik ben in juni 1998 afgestudeerd als maatschappelijk werker en had mij in april 1998 al bij het arbeidsbureau ingeschreven als werkzoekende. Op het arbeidsbureau kwam men echter steeds met vacatures aan waarvan ik dacht: Wat moet ik ermee? Er werd niet gericht werk voor mij gezocht en ik kreeg iedere keer iemand anders, waardoor ik steeds opnieuw helemaal moest uitleggen wat er met mij aan de hand was. Van een kennis hoorde ik vervolgens van de Wet REA en van het feit dat ik aanspraak zou kunnen maken op een persoonlijk begeleider. In november 1998 heb ik aan het arbeidsbureau gevraagd of men mij daarvoor op kon geven. In eerste instantie kon dat niet, zo hoorde ik, want het was alleen bedoeld voor WAO'ers. Ik heb dat nagevraagd bij Arbeidsintegratie zelf en daar bleek dat ik wel in aanmerking kon komen voor begeleiding. Men zou mij op de wachtlijst zetten. Eind januari had ik nog niets gehoord en ik belde toen weer; men was ermee bezig. In maart 1999 ben ik bij Arbeidsintegratie geweest voor een intake-

gesprek en toen werd gezegd dat ik in ieder geval in aanmerking kwam voor begeleiding en een integratieplan; men zou zo snel mogelijk van zich laten horen. In mei had ik nog niets gehoord. Ik wilde toen een fax sturen, maar het adres was inmiddels gewijzigd en daar moest ik dus weer telefonisch achteraan. Uiteindelijk kreeg ik bericht dat men er mee bezig was en dat men zo snel mogelijk van zich zou laten horen. In juli had ik nog steeds niets gehoord en belde ik weer; men was er mee bezig en ik zou zo snel mogelijk wat horen. Eind augustus had ik nog niets gehoord, dus ik belde opnieuw, maar kreeg weer hetzelfde te horen. Begin september ben ik zelf naar het Arbeidsbureau Veenendaal gegaan, om te horen wat er aan de hand was. Toen bleek dat men op goedkeuring van het GAK moest wachten, omdat ik geen uitkering had aangevraagd, en dat het arbeidsbureau bezig was met een aanvraag voor een uitkering. Ik had geen uitkering aangevraagd omdat ik te trots ben om zoiets te doen. Ik kan wel werken, maar kom alleen niet op mijn eigen niveau aan het werk. Maar goed, in dat gesprek op het arbeidsbureau kreeg ik te horen dat men er achteraan zou gaan. Ik belde vervolgens met degene op Arbeidsintegratie die ik gesproken had, en die zei mij dat er een ultimatum aan het GAK was gesteld. Als het GAK dan nog geen goedkeuring zou geven, zou men stappen gaan ondernemen. Toen ik vroeg wanneer dat ultimatum dan was gesteld, zei hij: vandaag. Dat was 9 september 1999, een wat onmogelijke datum om een ultimatum te stellen. Ik zei toen dat ik verwachtte volgende week wat te horen, maar hij heeft daarna niet meer gebeld, zodat ik er zelf maar weer achterheen trok. Toen werd mij gezegd dat de goedkeuring binnen was en dat ik werd doorgesluisd naar het Arbeidsbureau Veenendaal. Ik moest toen wel eerst weer wachten op iemand die mij daar zou begeleiden. In november 1999 had ik eindelijk iemand toegewezen gekregen en daar heb ik twee keer mee gesproken, maar daarop kwam er weer een reorganisatie bij het Arbeidsbureau Veenendaal en werd ik doorverwezen naar iemand anders. Ik ben dus voortdurend mijn verhaal aan het afdraaien, van voren af aan, maar er gebeurt gewoon niets.

Mevrouw **Smits** (PvdA): Als ik het goed begrijp, was het eerste dat het arbeidsbureau deed, een uitkering aanvragen, dus niet bemiddelen naar werk.

Mevrouw **Goumans**: Nee, er was geen sprake van het aanvragen van een uitkering.

Mevrouw **Smits** (PvdA): Niet door u, maar ik begrijp dat het arbeidsbureau zelf contact met het GAK heeft opgenomen om een uitkering te regelen.

Mevrouw **Goumans**: Het arbeidsbureau moet toestemming aan het GAK vragen en dan krijgt het een bepaald budget om mij te begeleiden. Het GAK zat echter kennelijk te wachten op een aanvraag van mij om een uitkering. Er zijn dus ook allerlei misverstanden over en weer geweest. Ik kreeg te horen dat het daardoor zo lang heeft geduurd.

Mevrouw **Smits** (PvdA): Hebt u voor het werk dat u zoekt, speciale aanpassingen nodig?

Mevrouw **Goumans**: Ik werk nu in de horeca en daarvoor heb ik aanpassingen nodig. Die worden aangevraagd, als het goed is, maar dat duurt ook weer ik weet niet hoe lang. Verder werk ik nu op LBO-niveau, maar ik heb een HBO-opleiding gehad en heb met heel veel moeite het diploma gehaald. Ik wil dan ook graag op dat niveau functioneren. Ik heb veel gesolliciteerd, maar ik krijg moeilijk ingang bij een werkgever. Daarom heb ik hulp gevraagd van Arbeidsintegratie, maar ik zet daar vraagtekens bij.

Mevrouw **Smits** (PvdA): Ik begrijp dat u de aanpassingen die u nodig hebt voor uw huidige werk, dat u zelf gevonden hebt, nog niet hebt gekregen.

Mevrouw **Goumans**: Die aanpassingen kan ik krijgen op basis van de Wet REA.

Mevrouw **Smits** (PvdA): Die aanpassingen zijn ook aangevraagd, maar die hebt u nog niet gekregen?

Mevrouw **Goumans**: Ja, daar is inmiddels alweer drie of vier maanden overheen gegaan, maar ik hoor daar niets van.

Mevrouw **Van Roosmalen**: Ik heb vijf of zes banen gehad voordat ik afgekeurd werd. Als ik ging solliciteren naar een baan, werd ik steeds afgekeurd bij de medische keuring. Daarna heb ik dan ook steeds gelogen en zelfs borden van buiten geleerd. Bij de keuring schuifelde ik dan naar zo'n bord toe en zag dat een rijtje begon met een B of een E, waardoor ik verder het hele rijtje kon opnoemen. Het betekende wel dat ik, als ik eenmaal de baan had gekregen, nooit meer kon zeggen dat ik iets niet kon doen omdat ik slecht zag. Ik ben eens ergens aangenomen en toen werd mij gezegd dat ik geen vaste aanstelling kreeg, maar dat ik na een jaar opnieuw medisch gekeurd zou worden. In dat jaar deed ik allerlei dingen die ik eigenlijk niet kon, zoals door een stad fietsen, omdat ik toen niet meer over mijn ogen kon klagen. Twaalf jaar geleden ben ik afgekeurd voor het werk dat ik toen deed, op basis van mijn gezichtsvermogen en verder op psychische gronden. Ik ben heel lang in behandeling geweest. Tussendoor ging het wel eens goed en dan dacht ik direct: ik ga weer werken. Ik knapte echter toch steeds weer af. Tot 3,5 jaar geleden, toen ik een keer herkeurd werd, heb ik nooit iemand gezien, maar in die periode was ik ook meestal niet in staat om te werken. Zo'n twee jaar geleden ging het voor steeds langere perioden beter en ik ben toen een loopbaanonderzoek gaan doen. Pas toen ben ik erop geweest – daarvoor wist ik dat niet, anders was ik wel eerder iets gaan ondernemen – dat ik een houding had ontwikkeld in de zin van: ik zie zo slecht, ik ben al 50, niemand wil mij hebben, wie zit er nog op mij te wachten? Dat werd ook steeds door mensen tegen mij gezegd. Bij dat loopbaanonderzoek is mij gezegd dat ik moest gaan denken in termen van mogelijkheden, niet meer in termen van belemmeringen. Er moest toen echt een knop worden omgezet. Ik ben er heel blij om dat mij dit is geleerd en dat ik toen ging denken: ik ga ervoor knokken en zie wel waar.

De **voorzitter**: Zo te horen is het u goed gelukt.

Mevrouw **Van Loon**: Bij mij is het in 1990 begonnen. Ik kreeg toen de ziekte van Hodgkin, een lymfeklierkanker. Dat was tijdens mijn

studietijd. Ik werd toen verder uitgesloten van tentamens, want ik was te positief en ze vonden dat ze mij moesten remmen. Op dat moment kwam ik al in aanraking met het GAK en kreeg ik een AAW-uitkering. Als gevolg van de behandeling heb ik helaas complicaties gekregen. Toen ik voor een herkeuring moest komen, werd mij gezegd dat ik brugwachter kon worden. Daar was ik toch wel door geshockeerd. Je staat bij zoiets ook helemaal niet stil, want als je jong bent, wil je gewoon normaal deelnemen aan het maatschappelijk leven en zeker geen brugwachter worden.

Ik ben toen weer gaan werken als fysiotherapeut. Na 2,5 jaar ging dat niet meer en heb ik ook enige tijd in het ziekenhuis gelegen. Ik kwam toen weer bij het GAK terecht en de keuringsprocedure werd in werking gesteld, waar trouwens weer een half jaar overheen ging. Omdat ik te weinig werkjaren had, viel ik direct terug op het bijstandsniveau en kwam ik in een heel circuit van regelgeving terecht. Als je dan niet oplet en iets verkeerd doet, krijg je ook nog met allerlei procedures te maken. Ik heb dat zelf niet meegeemaakt, maar ik heb wel gehoord dat dit nogal eens voorkomt. Verder gaan er maanden overheen voordat uitkeringen rond zijn, zodat je in die tijd zonder inkomsten zit.

Maar goed, in februari was er een gesprek met de verzekeringsgeneeskundige en ongeveer een jaar later de keuring. Daarna gebeurde er nog niets. Ik wilde wel werken en had inmiddels overal informatie ingewonnen. Als fysiotherapeut mocht ik niet meer werken. Dat was een te zwaar beroep voor mij, bijvoorbeeld omdat je dan veel moet staan. Ik heb dus gezocht naar uitzendwerk, maar dan kom je toch in een baantje op een lager niveau terecht. Dat is op zichzelf niet erg, maar wel voor je toekomst, zoals ik hoorde toen ik informatie inwon. Er werd toen tegen mij gezegd dat ik dat werk wel kon doen, maar dat ik dan nooit meer hogerop zou kunnen en ook geen gebruik meer zou kunnen maken van de Wet REA die er zou komen.

Ik heb toen veel gebeld naar de arbeidsdeskundige en het arbeidsbureau, om een reïntegratietraject op te stellen. Overal in mijn dossier staat dat ik met spoed behandeld zou moeten worden, maar er ging toch

vaak weer een half jaar voorbij. Inmiddels ging ik wel in boeken en bibliotheken zoeken en informeren wat allerlei beroepen zouden inhouden en wat ik nog wel zou kunnen. Uiteindelijk kwam ik op een opleiding uit en heb ik een plan daarvoor geschreven, dat na enige tijd werd goedgekeurd. Omdat ik voor een deel WAO'er was, moest ik ook gaan praten over de vraag of ik wel een post-HBO-opleiding mocht gaan doen.

Inmiddels ben ik nu bezig met mijn reïntegratietraject en de resultaten zijn tot nu toe goed, maar ik ben nog wel steeds een halve dag in de week van alles aan het regelen, vooral financiële zaken. Zo is het geld van de ABW nog niet rond en elke maand moet ik bellen waar mijn geld blijft. Dan krijg je te horen dat er een foutje is gemaakt, maar op die manier blijf je wel bezig. Ik heb ook aanpassingen aangevraagd, want bijvoorbeeld lang zitten op de stoel die ik thuis heb, gaat niet zo goed. Ik heb toen gebeld met de vraag of ik recht had op aanpassingen op mijn studieplek en kreeg te horen dat ik naar de WVG toe moest, maar daar zei men weer dat ik naar het ziekenfonds toe moest. Inmiddels had ik overal geïnformeerd en op internet gezocht en toen bleek dat ik wel aanpassingen kon krijgen. Die zijn aangevraagd en het is ook allemaal besteld, maar het is er nog niet. Ook dat ging dan met spoed, want ik heb langzamerhand wel geleerd om mijn mondje te roeren.

Mevrouw **Verburg** (CDA): Ik stel vast dat voor iedereen geldt dat ze geleerd hebben om hun mondje te roeren. Daarvoor mijn complimenten, gezien alles dat u moet doormaken. In uw brief schrijft u, mevrouw Van Loon, dat vooral de lange wachttijd en de voorlichting een probleem vormen. Hoe is die lange wachttijd aan u verklaard?

Mevrouw **Van Loon**: Het wordt verklaard met de opmerking dat men het druk heeft. Kennelijk beseft men niet wat het voor je betekent als je op een stapel wordt gelegd en daar na twee of drie maanden nog ligt.

Mevrouw **Verburg** (CDA): Ik begrijp dat u ook prioriteit had. U zei immers dat het met spoed ging.

Mevrouw **Van Loon**: Dat zei men waarschijnlijk omdat ik heel vaak

belde. Misschien zei men het ook om van mij af te zijn. Bij de arbeidsdeskundige die om een reïntegratietraject vroeg omdat ik jong en enthousiast was, zag ik eens dat het erbij stond, maar dan duurt het nog heel lang.

Mevrouw **Verburg** (CDA): In uw brief houdt u ook een pleidooi om aandacht te geven aan jongeren. Hebt u mensen in uw omgeving die in vergelijkbare omstandigheden zitten en die nog veel langer moeten wachten, omdat zij geen prioriteit hebben?

Mevrouw **Van Loon**: Ik ben zelf actief in een werkgroep van chronisch zieke jongeren en daar hoor je soms dat bepaalde dingen toch kunnen. Als ik zoiets hoor, denk ik: dan ga ik toch nog maar eens naar de arbeidsdeskundige om te vragen of dat kan, omdat ik op die manier terug kan keren in de maatschappij en niet alleen maar thuis hoeft te zitten en af te wachten tot er eens iets komt. Als je thuis zit doe je natuurlijk wel iets, maar je voelt je toch nutteloos worden.

Mevrouw **Smits** (PvdA): Ik heb de algemene vraag of u bij een instelling, zoals het arbeidsbureau, de uitvoeringsinstelling of de sociale dienst, altijd een vast aanspreekpunt hebt. Als u opbelt, weet u dan wie u moet hebben? Heeft degene die u aan de lijn krijgt, uw dossier ook direct bij de hand? Of krijgt u steeds andere mensen aan de lijn die het eerst weer allemaal moeten uitzoeken?

Mevrouw **Bekker**: Bij Arbo-diensten en bedrijfsverenigingen is de laatste jaren iedereen aan het reorganiseren, aan het veranderen, commercieel aan het gaan en weet ik wat allemaal. Als gevolg hiervan zijn er enorm veel personeelwisselingen. Als je het zoveel mogelijk probeert zelf in de hand te houden, door precies te zeggen welke stappen genomen zijn, waar je eigen dossier te vinden is en welke specifieke vragen je hebt, heb je kans dat je binnen een maand antwoord krijgt. Ik ben nu zelf aan mijn vierde arbeidsdeskundige bij de reïntegratie toe, en de laatste heb ik persoonlijk nog niet eens gezien.

Mevrouw **Monk**: Ik val onder de USZO en daar gaat het heel moeilijk.

Je krijgt eerst een telefoniste die je gegevens opschrijft en zegt dat je wel wat hoort. Als je dan weer belt, krijg je van de telefoniste wat algemene informatie, zonder je dossier erbij te hebben.

Mevrouw **Schimmel** (D66): U wordt dus niet door de telefoniste doorverbonden naar de afdeling die ermee te maken heeft?

Mevrouw **Monk**: Nee.

De heer **Stam**: Ik heb er geen klachten over. Meestal staat de naam van degene die je moet hebben, bovenaan de brief en daar vraag ik dan altijd naar.

Mevrouw **Goumans**: Je wordt iedere keer van het kastje naar de muur gestuurd. Ze weten meestal zelf niet waar ze mee bezig zijn.

Mevrouw **Van Roosmalen**: Ik heb bij de USZO een vaste mevrouw die de zaken regelt. Misschien komt dat omdat het bij mij nog niet al lang loopt. Die mevrouw is werkelijk een bemoedigende schat. De USZO betaalt alleen heel slecht. Ik heb een WAO-uitkering op basis van een parttime baan, dus ik kan niet zo maar een paar duizend gulden voorschieten. Ik moet dat dan in de kennissenkring lenen, want bij de USZO duurt het al gauw een half jaar voordat de ingeleverde rekening wordt betaald, zodat je altijd veel aanmaningen moet sturen.

Mevrouw **Van Loon**: Bij de arbeidsdeskundige en de verzekeringsarts wisselt het heel veel, om het jaar of om de twee jaar. Als ik iemand nodig heb, bel ik ook degene die in de brief staat, en daar wil ik dan gewoon mee kunnen spreken. Voor de financiële zaken wilde ik een vast iemand hebben, omdat ik dat prettiger vond, maar dat gebeurt helaas niet.

De heer **Wilders** (VVD): Ik wil even inhaken op een opmerking van mevrouw Van Roosmalen en vragen of ook de andere gasten daar hun ervaringen over kunnen vertellen. Zij zei dat zij de kosten van voorzieningen die zijn toegekend, eerst moet voorschieten. Hebben ook de andere gasten de ervaring dat zij lang moeten wachten op het geld voor toegekende voorzieningen?

Mevrouw **Van Loon**: Ik heb daar zelf nog niet veel ervaring mee. Ik wil ook niet lenen als het niet echt nodig is, omdat ik het idee heb dat je dan weer een stapje naar beneden zet.

Mevrouw **Goumans**: Ik heb diverse voorzieningen aangevraagd en heb in het verleden ook speciale apparatuur nodig gehad. Ik ben dus altijd afhankelijk geweest van voorzieningen en aanpassingen.

De heer **Stam**: Ik heb eigenlijk geen voorzieningen nodig.

Mevrouw **Monk**: Ik heb op mijn werk een voorziening nodig die niet tot stand komt. Ik werk bij de overheid en de overheid heeft zelf al die regels gemaakt, maar doet verder heel moeilijk over het betalen van voorzieningen. Ze hebben mij liever ziek thuis dan op mijn werk. Maar goed, ik ben ook lastig.

Mevrouw **Smits** (PvdA): Hebt u zelf een idee hoe duur de voorziening is die voor uw werk nodig is?

Mevrouw **Monk**: In 1995, toen de Ziektewet nog gewoon bestond, werd mij gezegd dat het goedkoper was als ik ziek thuis zou blijven, omdat anders zou moeten worden uitgevochten wie de voorziening zou moeten betalen: de werkgever of de USZO. Het ging toen om een stoel van f 1500. Die stoel voldoet niet meer, alleen al omdat ik dikker ben geworden.

De **voorzitter**: Dat geeft niet, hoor!

Mevrouw **Monk**: Nu gaat het misschien om een voorziening van nog geen f 3000. Maar ja, ze vinden het gewoon lastig.

Mevrouw **Bekker**: Ik zit pas nu in het stadium dat ik voorzieningen ga aanvragen. Vanuit mijn werksituatie heb ik het al regelmatig meegemaakt en de aanvraagtermijnen, de beslistermijnen en ten slotte de leveringstermijnen zijn echt een probleem, waar mensen overstuur van raken.

De heer **Wilders** (VVD): Kunt u iets concreter zijn over die termijnen?

Mevrouw **Bekker**: Ik weet van iemand die behoorlijk spastisch is en die al jaren heel actief probeerde om aan het werk te komen. Eindelijk

kwam zij in een baan terecht en zij was daar ook heel blij mee, maar met het oog op die spasticiteit had zij wel een aanpassing van de computer nodig. Zij werkt daar nu inmiddels een jaar en de aanpassing is nog steeds niet gerealiseerd. Zelfs de goedkeuring is nog niet binnen.

Mevrouw **Van Roosmalen**: Ik hoorde op Bartiméus, een instituut in Zeist dat ook hulp aan volwassenen geeft, dat het nooit lukt om een aanpassing rond te krijgen in twee of drie maanden, de tijd die meestal zit tussen het solliciteren en het werkelijk beginnen van iemand op de werkplek. Volgens Bartiméus duurt het altijd wel een half jaar. Dat betekent dus veel rompslomp, waardoor je echt onaantrekkelijk voor de werkgever wordt.

Mevrouw **Schimmel** (D66): Wij hebben tot nu toe veel gehoord over de ervaringen met uitvoeringsinstellingen. Daardoorheen waren ook ervaringen met werkgevers verweven. Kunt u iets meer zeggen over uw ervaringen met werkgevers en over de vraag hoe werkgevers reageren op uw situatie?

Mevrouw **Monk**: Slecht. Mijn werkgever vindt mij lastig omdat ik zelf achter alles aanga en de werkgever er steeds op attent maakt dat die ook verplichtingen heeft. Ze vinden dat ik mijn rechten te goed ken en proberen je in een verdomhoekje te zetten. Ik krijg ook wel te horen: ach, je hebt toch kinderen, kun je niet beter thuis blijven? Mijn kind is 16 jaar, zeg ik dan, maar dan krijg ik als reactie: ach, je bent al een stuk ouder, een jonge meid kan het werk beter aan. Zo is de verstandhouding.

Mevrouw **Bekker**: Toen zich bij mij de tweede chronische ziekte openbaarde, kreeg ik van mijn werkgever in het kader van een reorganisatie een soort wurgcontract aangeboden. Het was echt de bedoeling om mij weg te pesten. Ik had toen binnen een week zelf een andere baan gevonden.

Mevrouw **Verburg** (CDA): Wie heeft dat contract toen opgesteld?

Mevrouw **Bekker**: Personeelszaken. Er moest geprivatiseerd worden en er kwam een reorganisatie. Ik was een zeer onaantrekkelijke werknemer

geworden. Toen ik daar iets van proefde, was ik zelf snel weg. Verder vind ik dat men mij moet aannemen op mijn capaciteiten, niet op mijn beperkingen, dus ik heb tijdens de sollicitatieprocedure bij de nieuwe werkgever niets meer gezegd over die beperkingen. Toen ik werd aangenomen, heb ik wel gezegd welke chronische ziekte ik had, maar erbij gezegd dat dit volgens mij geen belemmering hoefde te vormen. Ik heb vervolgens ook uitstekend bij die werkgever gewerkt, tot er op een gegeven moment méér uren in die baan kwamen. Dat aantal was voor mij te veel, dus ik werd ziek. Twee weken daarvoor had ik nog een functioneringsgesprek gehad, waar was gezegd dat ik uitstekend functioneerde. Twee weken nadat ik ziek werd functioneerde ik ineens niet meer en werd mijn tijdelijke contract niet verlengd. Over de laatste reïntegratiepoging heb ik al iets gezegd: een werkgever die afknapt op het bureaucratische gedoe en de slechte afspraken, maar ook zelf absoluut niet flexibel wilde zijn.

De heer **Stam**: Ik heb er zelf weinig ervaringen mee. Ik werk al jaren als vrijwilliger en dan heb je niet de aanpassingen nodig dat je wel in een betaalde baan nodig zou hebben.

De **voorzitter**: Ik moet helaas, met het oog op de tijd, dit gesprek afsluiten. Ik doe dat niet dan nadat ik u namens de leden zeer ervoor dank dat u ons een brief hebt geschreven en dat u bereid was om, toen u op grond van uw brief werd uitgekozen, hier naar toe te komen en uw verhaal te vertellen. Ik ben ervan overtuigd dat iedereen met groot respect naar u heeft geluisterd.

Sluiting 11.15 uur.

Verslag van het horen van de vertegenwoordigers van de werkgevers

Aanvang 11.30 uur.

Gehoord worden:
de heer R. Breman,
de heer G. Werkhoven,
de heer Y.J. van Gaalen,
de heer J. Tissen,
de heer E. van Iersel.

De **voorzitter**: Van de leden is inmiddels ook aanwezig de heer De

Wit, van de SP. Kamerleden hebben ook andere dingen te doen en moeten dus helaas zich af en toe laten vervangen of zelfs even verstek laten gaan. Dit laat onverlet dat alles wat hier wordt gezegd, wordt gestenografeerd en nog wordt bestudeerd voordat wij het grote debat houden.

Wij zijn toe aan de cluster werkgevers. Het valt mij op dat de werkgevers allemaal mannen zijn. Desalniettemin zal de inbreng van hoge kwaliteit zijn en heten wij hen graag welkom. U hebt al een beetje gezien hoe het loopt. Ik vraag u, uzelf even voor te stellen en kort iets te zeggen over uw eigen ervaringen met reïntegratie.

De heer **Breman**: Ik ben Rein Breman en kom uit Genemuiden. Zwolle ligt bij ons in de buurt. Ik word geacht, leiding te geven aan 35 bedrijven met ongeveer 1250 mensen, onder wie tussen de 125 en de 150 WAO'ers. Dit doen wij consequent al meer dan 25 jaar. Wij zijn loodgieters, elektriciens en installateurs. Daarnaast zijn er enkele privé-bedrijven waarin allemaal Wajong'ers werken, het zogenaamde Breman/ROZIJ-project. Daar komt morgen al iemand voor; dus daar hoeft u het met mij niet over te hebben. Mijn ervaring met WAO'ers is meer dan perfect; dan heb ik het over de mensen, hè.

De heer **Van Iersel**: Mijn naam is Erwin van Iersel. Ik zit hier namens Start; ik werk daar als directeur Flex Services. In deze functie ben ik verantwoordelijk voor alle uitzendactiviteiten in Nederland. Wij hebben op drie fronten ervaring met WAO'ers, met ons eigen personeel, met onze uitzendkrachten en met onze detacheringskrachten. Op drie verschillende manieren wordt hiermee gewerkt. De ervaringen zijn zeer wisselend.

De heer **Van Gaalen**: Ik ben Jan van Gaalen, hoofd P&O van de stichting Zorgbeheer De Zellingen, een zorginstelling waarvan een verpleeghuis, een thuiszorgorganisatie en een organisatie van verzorgingshuizen deel uitmaken. Wij zijn sinds drie maanden betrokken bij een project van Cadans gericht op reïntegratie, waarbij Cadans vanaf de zesde week arbeidskundigen inzet om reïntegratie te bevorderen. Mijn ervaringen

zijn dus beperkt, maar ik vind het wel hoopvol.

De heer **Werkhoven**: Ik ben Gerard Werkhoven, van het Nederlands verbond van ondernemers in de bouwnijverheid. Ik werk daar als consulent sociaal beleid. Een belangrijk deel van mijn activiteiten betreft reïntegratie en alles wat hierbij komt kijken, in samenwerking met de lidbedrijven. Mijn ervaring is dat er nogal wat knelpunten zijn. Ik heb een aantal ervan op een briefje gezet, dat inmiddels is uitgedeeld.

De heer **Tissen**: Mijn naam is Joost Tissen. Ik zit hier namens een kleine organisatie, Atrix research en innovatie. Wij zijn een onderzoeks- en opleidingsinstituut. Onder andere verzorgen wij opleidingen voor moeilijk bemiddelbare werkzoekenden, die wij liefst ook zelf in dienst nemen. Mijn ervaringen tot nu toe zijn gemengd.

De **voorzitter**: De procedure is als volgt. Ieder Kamerlid krijgt de kans, een vraag te stellen aan iemand in het bijzonder of aan allen in het algemeen. Als andere leden op het antwoord willen reageren, zijn zij daar vrij in, maar het gaat wel via mij.

De heer **Wilders** (VVD): Wij hebben net met cliënten gesproken, die in het algemeen niet erg te spreken waren over uitvoerders en werkgevers. Als ik het goed lees, behoort u tot de werkgevers die het niet slecht doen. Dit brengt mij bij mijn eerste vraag aan de heer Breman. U hebt meer dan 10% arbeidsgehandicapten in dienst. Uw bedrijf is wat dit betreft in de minderheid in ondernemend Nederland, vrees ik. Misschien kunt u iets vertellen over uw ervaringen. Welke reïntegratiemiddelen gebruikt u en welke ervaringen hebt u ermee? Kunt u met ons iets delen over het succes van het aantal arbeidsgehandicapten dat u in dienst hebt? De heer Werkhoven zei dat hij een aantal suggesties heeft over het eerste ziektejaar. Misschien kan ik een algemene vraag hierover stellen. De vraag is hoe u de band ziet tussen de Arbo-dienst en de werkgever, die vaak een minimaal contract met zijn verplichte Arbo-dienst heeft. Het niveau van het contract is sterk bepalend voor de kwaliteit van de reïntegratie van de werknemer. Hoe snel of hoe

langzaam begeleidt u als werkgever een werknemer? Het komt ongetwijfeld ook voor dat reïntegratie bij uw eigen bedrijf, het zogenaamde eerste spoor, niet mogelijk is. Dan komt het tweede spoor in beeld en wordt de UVI verantwoordelijk. Wat zijn uw ervaringen met de UVI? Wij horen vaak de klacht dat de UVI het te laat doet en dat het vooral administratieve rompslomp is met reïntegratieplannen. Dus zowel over de positieve als over de negatieve kant hoor ik in het algemeen graag iets van u.

De heer **Breman**: Ik heb al gezegd dat wij al 25 jaar lang 10 tot 15% WAO'ers in dienst hebben. Tot de laatste wetswijziging van de PEMBA werden wij als werkgever altijd ongenadig afgestraft door jullie. Alle regels die jullie maakten, golden altijd voor de nieuwe bedrijven. Degene die WAO'ers had, kreeg nooit wat. Jullie maakten het zelfs zo bont dat wij voor mensen die wij toentertijd via de BGD aannamen, de malus moesten betalen als zij weer afvielen. Dat is ondertussen niet meer zo. Met het dragen van eigen risico was het precies hetzelfde. Breman stapte met 150 WAO'ers naar de verzekeraars. Die vroegen hoeveel die WAO'ers ziek waren; dat is gemiddeld 15%. Dan gaven zij niet thuis. Nu met de PEMBA – compliment – worden ook wij, degenen die hun best gedaan hebben, beloond. Ik vraag jullie dus, bij iedere wijziging eraan te denken dat degene die de WAO'ers heeft, meedeelt in de koek. Verder kunnen wij met de instrumenten die jullie aangedragen hebben, op dit moment uitstekend leven. Wat ons betreft hoeft daar niets meer aan te gebeuren. Waarom hebben wij zoveel WAO'ers? Wij worden aangestuurd vanuit het menszijn; wij hebben een systeem van zelfbestuur. Als je een manager aanstuurt om WAO'ers in dienst te nemen, is het een fluitje van een cent, maar een manager wordt niet aangestuurd om WAO'ers in dienst te nemen, maar om de aandeelhouders te behagen. Daar zit het hem in. Het is gemakkelijk en er zijn instrumenten genoeg, maar men moet willen. Verder zou ik graag zien dat de regeling voor vangnetters, net als die voor zwangere vrouwen, altijd geldt en dus niet maar vijf jaar. Een vangnetter is een vangnetter, en dat is hij zijn hele leven, bij zijn oude baas en bij zijn nieuwe baas. Einde verhaal. Nu is er een enorme

rompslomp. Ze worden elke keer opgehoogd naar 80/100 en dan loopt het weer fout. Het is één doffe ellende.

Ik kan hier nog wel een hele dag praten over de doffe ellende bij de meeste GAK-kantoren. Daar word je moe van. Je probeert als werkgever een GAK-kantoor te bellen en dat gaat ongeveer als volgt: "Uw uitkering is de twaalfde overgemaakt. Wilt u verder, druk een 1." Enzo-voort, enzovoort, en dan wordt de verbinding weer verbroken. Je moet twee jaar wachten op subsidie. Je moet een jaar wachten op ziekewet. Men loopt achter. Verder is de metaal van VUT naar prepensioen gegaan, waarin mensen vanuit het verleden worden beloofd op leeftijd. Zijn zij echter tijdelijk 80/100, dan wordt het weer afgetrokken. Die mensen kunnen er niets aan doen dat zij tijdelijk 80/100 zijn, want dit komt doordat het GAK een halfjaar te laat is. Het moet eenvoudiger en je zou bij ieder GAK-kantoor iemand moeten hebben waar de klant of de werkgever kan klagen. Je ziet door de bomen het bos niet meer. Wij zijn gespecialiseerd op een onderdeel en kunnen daarvoor het GAK precies vertellen wat het doen moet, maar verder is het hopeloos.

De heer **Wilders** (VVD): Ik zeg vaak dat het om twee redenen interessant is, een arbeidsgehandicapte in dienst te nemen. Om te beginnen is het financieel aantrekkelijk, in die zin dat er vele regelingen zijn, van budgetten tot premievrijstelling. Het zijn echter vaak ook beter gemotiveerde mensen dan niet-arbeidsgehandicapten. U hebt er meer dan 10%. Kunt u zeggen welke van de twee redenen voor u het zwaarste weegt? Kunt u ook zeggen wat het verloop van arbeidsgehandicapten in uw bedrijven is?

De heer **Breman**: Je moet als werkgever WAO'ers niet subsidiëren. Een WAO'er is gewoon een gewaardeerde werknemer. Een werknemer is een gewild artikel. Als ik een loodgieter heb die *f* 3000 kost, ben ik heel gek met die man. Komt hij de volgende maandag zeggen dat hij nu *f* 6000 moet hebben, dan is het nog dezelfde man en werkt hij nog net zo hard, maar dan moet ik hem niet meer. In die verhouding moet je het zien. Ik betaal een WAO'er naar zijn capaciteit; dat is veel. Daarbovenop mag hij nog wat

doen. Dan heb je een fantastische werknemer, zeker in deze tijd, want WAO'ers lopen niet weg. Ik neem in het magazijn bij voorkeur twee WAO'ers. Die zijn bijna nooit tegelijkertijd ziek. Een ander heeft er één, maar die kan ziek zijn. WAO'ers brengen ook een uitstraling in het bedrijf. Anderen hebben het maar over hun vakantie, maar WAO'ers dempen dat een beetje en zeggen: wees blij dat je werk hebt. Als je het maar lang genoeg doet, zul je zien dat je juist door het aannemen van WAO'ers ze hebben kunt. Maar jullie moeten het niet zo ingewikkeld maken.

Mevrouw **Verburg** (CDA): U hebt al 25 jaar te maken met WAO'ers. Wat zijn de ontwikkelingen in de relatie met de UVI's?

De heer **Breman**: Ik merk bijna geen verschil. Bij sommige kantoren is het goed; dat ligt er net aan wie toevallig de arbeidskundige is. Bij andere kantoren is het een ellende.

De heer **De Wit** (SP): Hoe komt u aan zoveel arbeidsongeschikten? Zoekt u die zelf of bieden reïntegratiebedrijven de mensen aan?

De heer **Breman**: Tot nu toe gaan wij er zelf achter aan. Wij benaderen de mensen zelf of zetten er in de advertentie bij dat WAO'ers welkom zijn. Daar komen de meesten op. Met de nieuwe bedrijven die op poten gezet worden, hebben wij nog geen beste ervaringen. Die moeten de WAO'ers eerst inschrijven en misschien een paar maanden in portefeuille hebben om eraan te verdienen.

De heer **Werkhoven**: De Arbo-diensten zijn op dit moment nog sterk in gevecht om een marktaandeel. Dat is al jaren aan de gang, wat ertoe heeft geleid dat de pakketten nu minimaal zijn. Je hebt als werkgever voor *f* 200 per werknemer per jaar een pakket. Op papier zit daar heel veel in: de werknemer wordt van de wieg tot het graf verzorgd. Een bedrijf met vijf werknemers betaalt dus *f* 1000 voor een jaar. Op het moment dat er twee werknemers ziek worden, is in de dertiende week voor beiden het geld op. Als een van hen langdurig ziek is en gereïntegreerd moet worden, en de Arbo-dienst dit al wil doen, moet die dat voor eigen rekening doen of

bij de werkgever aankloppen voor extra middelen. Dan krijg je een discussie over de vraag wat er wel en niet in het pakket zit. De pakketten die aangeboden worden, zijn dus op papier goed, maar in de praktijk is de prijs ervan zo laag, dat je niet kunt verwachten dat er goede kwaliteit geleverd kan worden. Er wordt het minimale gedaan. De voorlopige reïntegratieplannen zijn A4'tjes met meer voorbedrukte tekst dan ingevulde tekst. Dit geldt in latere instantie ook voor het definitieve, volledige reïntegratieplan. Je ziet ook de neiging bij Arbo-diensten om de zaak naar voren te schuiven, want op een gegeven moment neemt de UVI het over en dan is voor de Arbo-dienst een kostenprobleem opgelost. Aan de andere kant zie je dat UVI's daarop wachten. De UVI's wachten het eerste jaar af. Ik zeg het even zwart-wit; er zullen ongetwijfeld uitzonderingen zijn. Het eerste jaar is voor de Arbo-dienst. Na het eerste jaar treden de UVI's in feite op als de oude GMD.

Mevrouw **Smits** (PvdA): Kunt u een toelichting geven met een voorbeeld? U hebt er vast voorbeelden uit de praktijk van.

De heer **Werkhoven**: Dat voorbeeld is inderdaad zo'n bedrijf met vijf mensen dat zo'n standaardpakket heeft afgenomen. Twee mensen zijn ziek. De een herstelt binnen een paar weken en met de ander is structureel iets aan de hand. Het is voor de werkgever dan heel moeilijk om aan informatie te komen. Je krijgt van de Arbo-dienst te horen dat de medewerker ziek is en dat hij het aan zijn rug heeft. Je krijgt van de medewerker te horen dat hij ziek is en dat hij het aan zijn rug heeft. Er komt geen arbeidskundig oordeel aan te pas. Stel dat het een metselaar is, die met grote metselblokken werkt. Er zou heel goed na een week of tien gezegd kunnen worden dat die man gedeeltelijk licht tegelzetwerk kan doen. Dat soort arbeidskundige uitspraken moeten in beginsel worden gedaan door de arbeidskundige, maar die komt pas na een jaar in beeld. Er komt een reïntegratieplan. Dat gaat naar de UVI toe, maar er gebeurt niets mee. De werkgever kan ook niets doen, want het enige wat hij weet, is dat die man ziek is en het aan zijn rug heeft. Hij kan alleen aan de

werknemer vragen wat hij nog wel of niet kan. Als die werknemer niet wil, is de zaak afgelopen, want hij hoeft niets mee te delen. Als hij wel wil, kun je echter niet van hem verwachten dat hij een zodanig arbeidskundig oordeel over zichzelf geeft dat het reïntegratieproces wordt bespoedigd. Wij hoorden het ook van de voorgaande sprekers, de cliënten: het komt allemaal van henzelf. Reïntegratie in den brede komt vooral van de werknemer zelf. Hij of zij gaat voor zichzelf op zoek naar zijn of haar arbeidskundige waarde. Daar kun je als werkgever iets mee doen. Als een werknemer zegt dat hij met die en die voorzieningen dat en dat werk kan doen, heeft de werkgever een concrete mogelijkheid om iets aan reïntegratie te doen. Dat heeft hij niet als het blijft bij een A4'tje waarop staat dat de werknemer ziek is, met ook nog de prognose dat er voorlopig geen herstel te verwachten is. Daarbovenop komt in het voorlopige reïntegratieplan, in de 35e, 39e week. Dan komt de UVI in beeld en begint de reïntegratie eigenlijk pas.

De heer **Van Gaalen**: Wij hebben een contract met een Arbo-dienst en betalen een bedrag per medewerker. Hiervoor is een schatting gemaakt van het aantal uren dat de bedrijfsarts ingezet moet worden. Elk spreekuurcontact is twintig minuten en uit ervaring weten wij hoeveel van deze contacten er per jaar nodig zijn. Dat staat in het contract. Als wij meer uren nodig hebben, kunnen wij die erbij kopen. Voor specifieke dingen, zoals een Arbo-risico-inventarisatie, maken wij jaarlijks een afspraak. Dit jaar doen wij een arbeidssatisfactieonderzoek en een nieuw onderzoek naar het tilbeleid. Hiervoor sluiten wij twee aparte contracten af met dezelfde Arbo-dienst. Wij passen de Arbo-dienst dus toe op onze maat. Wij kopen gewoon wat wij nodig vinden. In het verleden had je alles verzekerd en werd alles wel geregeld. Die gedachte heeft nog lang nageijld, ook bij ons. Toen wij bij de Arbo-dienst inkochten, dachten wij misschien nog ongeveer hetzelfde. Het wordt mij echter steeds duidelijker dat je als werkgever veel moet investeren in reïntegratie-activiteiten. Van Cadans komt dat niet. Wij hebben om de zes weken een bijeenkomst van een sociaal-medisch team met mensen van

Cadans. Daar zitten de bedrijfsarts bij, P&O en eventueel leidinggevend. Dat contact is er dus wel, maar ik zie dat die mensen van Cadans hopeloos in de war raken van alle reorganisaties en van de enorme werklast die zij hebben. Zij komen dus niet veel verder dan de eindewachttijdsbeoordeling. Dat is heel frustrerend. Wij hadden er andere afspraken over. Zoals de heer Werkhoven al zei, zijn die reïntegratieplannen eigenlijk alleen maar papier. Daar wilden wij van af. In een aantal situaties weten wij na zes weken best wel hoe de vlag erbij hangt. Dan heeft het geen zin om een jaar te wachten met het ondernemen van actie. Wij hebben bedacht dat Cadans daar iets in kon doen, maar dat lukte niet. Daar hebben wij via een bepaald systeem onze nood over geklaagd, met als gevolg dat wij nu deel uitmaken van een pilot van Cadans waarin Cadans extra arbeidskundigen inzet die in de zesde week ingeschakeld worden. Nu is er wekelijks overleg tussen P&O, de bedrijfsarts en de arbeidskundige van Cadans, waarin de exacte stand van zaken wordt doorgenomen. Wij proberen er dus zo dicht mogelijk op te komen.

Als werkgever moet je in reïntegratie-inspanningen investeringen. Als iemand psychisch in de war is, moet je er niet van uitgaan dat de RIAGG een oplossing zal bieden, want dat duurt veel te lang. Wij huren daarom steeds meer bedrijven in. Wij huren een adviescentrum in. Wij huren HSK, een bureau voor psychosociale hulpverlening, in. Ik merk dat wij als werkgever steeds meer onze eigen boontjes gaan doppen. Daar zit een heel groot belang in, want wij betalen ons een ongeluk aan ziekengeld. Het wordt ons steeds duidelijker dat de kosten voor de baat uitgaan en dat wij moeten investeren.

De heer **Tissen**: Wij zijn een heel kleine organisatie. Mijn ervaringen als werkgever, als directeur van die organisatie, met Arbo-diensten zijn zeer beperkt. Ik kan in het algemeen wel zeggen dat ik jaloers ben op grotere ondernemingen die een P&O-afdeling hebben die dat soort dingen kan uitzoeken. Ik heb die niet. Als ik mijn medewerkers moet adviseren of moet begeleiden in een zieketraject, moet ik dat zelf uitzoeken. Dat is best lastig, want de regelgeving is niet eenvoudig. Alleen

al het vergelijken van het aanbod van Arbo-diensten is voor mij een hele klus. Of ik de goede keuze heb gemaakt, moet ik dan maar afwachten.

Als opleider kan ik aansluiten bij de vraag naar concrete voorbeelden, vooral van het eerste jaar waarin iemand ziek is. Bij ons melden zich moeilijk bemiddelbare werkzoekenden, gedeeltelijk arbeidsgeschikten, zoals wij zeggen. Dat zijn mensen in de WAO, mensen in Wajong, mensen die langdurig werkloos zijn. Wij merken dat mensen die nog in het eerste jaar ziekte zitten, maar al voor zichzelf hebben kunnen vaststellen dat hun baan niet hun toekomst zal zijn en dat zij naar iets anders moeten uitkijken, hierin geen enkele ondersteuning krijgen gedurende dat eerste jaar. Wij hebben een paar pogingen tot aanmelding gehad van mensen die zelf het initiatief hadden genomen en zelf op zoek waren naar alternatieven, naar een nieuwe werkkring, langs de weg van een opleiding of omscholing. Die mensen werden gewoon tegengehouden met de mededeling: je bent nog geen jaar ziek en voor die tijd doen wij niets. Dat vind ik een cynische situatie.

De heer **Van Iersel**: Ik sluit mij in verband met de Arbo-diensten aan bij de vorige sprekers: de resultaten zijn sterk afhankelijk van het contract dat wordt afgesloten. Als je als werkgever kiest voor een minimumcontract, merk je ook dat je daarvoor hebt gekozen. In het begin lijkt het alsof je hebt gekozen voor een goede financiële optie, maar achteraf ben je misschien helemaal niet vrolijk over de activiteiten, want het is dan zeer beperkt wat er verricht wordt. Wij hebben met verschillende Arbo-diensten te maken. Wij hebben een Arbo-dienst voor het eigen personeel en een andere Arbo-dienst voor onze gedetacheerden. Wij merken dat de inhoud van het contract en de daadwerkelijke uitvoering ervan sterk uiteenlopen. In verband met de UVI's, het tweede spoor, kun je over het algemeen zeggen dat er lang gewacht wordt. Ook dit is al door vorige sprekers gezegd. Dat lange wachten strekt zich zelfs uit tot de eenvoudige gevallen, bijvoorbeeld wanneer iemand ruzie heeft met een leidinggevende. Ook in die gevallen moet het vaak heel lang sudderen en wachten voordat je met zo iemand aan de slag kunt gaan.

Ik wil Start als reïntegrerder even eruit lichten. Wij zijn er als Start actief mee bezig, mensen terug te krijgen in het arbeidsproces. Hierbij zien wij een enorm verschil tussen de UVI's. Cadans werd net in een minder gunstig voorbeeld genoemd. Ik wil Cadans nu noemen als een positief voorbeeld. Wij hebben met Cadans op een heel soepele manier kunnen regelen dat mensen lopende de eerste weken van het jaar terugkomen in het arbeidsproces. Bij alle bureaucratische regels daaromheen worden wij met heel veel soepelheid geholpen door Cadans. Er zijn dus ook positieve voorbeelden met de UVI's.

Ik maak een slotopmerking over de uitzendkrachten. Voor uitzendkrachten is in Nederland op dit moment niets geregeld. Het is een van de laatste groepen die nog verzekerd is. Het komt erop neer dat het uitzendbureau iemand die ziek is, aanmeldt bij het GAK en dan niets meer hoort. Het is een zwart gat. Er is al eens een ballonnetje opgelaten, ook uit dit gebouw, dat uitzendorganisaties dan maar eigenrisicodrager voor de uitzendkrachten moeten worden. Dit is schijnbaar een goede oplossing, want er zit een keerzijde aan. Het kan een belemmering zijn om uitzendkrachten in dienst te nemen. Het aannemen van mensen voor uitzendarbeid is nu nog redelijk drempelloos, maar dan zullen de uitzendorganisaties bijzonder goed erop letten welke mensen zij aan zich binden. Dit fenomeen zien wij al als gevolg van de wet flexibiliteit en zekerheid, waarbij na verloop van tijd een echt dienstverband ontstaat. Wij zijn er wel van overtuigd dat er iets voor de uitzendkrachten geregeld moet worden, want nu verdwijnen de meldingen aan het GAK in een groot zwart gat en hoor je er nooit meer iets op terug.

Mevrouw **Schimmel** (D66): De benadering van de heer Breman is duidelijk: al 25 jaar bestaat 10% van het personeelsbestand uit arbeidsgehandicapten. De overige aanwezige werkgevers wil ik vragen of een dergelijke benadering ook voor hun organisatie haalbaar is. Zo nee, waarom niet?

De heer **Van Iersel**: Wij hebben weinig loodgieters in dienst. Of de benadering van de heer Breman werkt, weet ik niet. Ik ben ervan overtuigd dat er bij ons personeel,

de intercedenten op de vestigingen, zeker mogelijkheden zouden moeten zijn. Start staat daar ook voor open. Er wordt ruimhartig aan gewerkt om dat te regelen. Desalniettemin halen wij het percentage van 10 niet. Wij kunnen nog sterk verbeteren. Ik kan vandaag niet concreet aangeven wat wij zouden moeten doen. Misschien moeten wij gewoon in onze advertenties zetten dat wij een voorkeursbeleid hebben. Dat lijkt mij een heel kleine stap.

Mevrouw **Schimmel** (D66): Weet u hoeveel mensen met een arbeids handicap bij u in dienst zijn?

De heer **Van Iersel**: Het percentage is heel laag, iets meer dan 2.

De heer **Tissen**: Ik denk dat wij het hoogste percentage halen, maar Atrix is een heel kleine organisatie, met een bewust sociale doelstelling. Wij hebben op dit moment vier mensen in dienst. Een daarvan is zwaar gehandicapt, rolstoelafhankelijk. Een aspirant medewerker met een handicap zal in dienst worden genomen. Straks zijn het er dus twee van de vijf.

De heer **Van Gaalen**: Ik vind het ingewikkeld om hierop te antwoorden. Ons beleid is om mensen die ziek zijn zo snel mogelijk weer op de werkplek te krijgen. Daarmee proberen wij te voorkomen, dat een "uit het oog uit het hart"-situatie ontstaat, zodat de mensen betrokken blijven bij het arbeidsproces. Wij hebben geen beleid wat betreft het aantrekken van arbeidsongeschikte medewerkers. Dat gaat om een enkeling.

De heer **Werkhoven**: Als brancheorganisatie adviseren wij leden om, zeker daar waar er een manifest tekort aan arbeidskrachten is, ook te kijken naar arbeidsongeschikten. Wij geven daarbij aan welke subsidie mogelijkheden en risicobeperkende maatregelen er zijn. Wij stimuleren dat proces in de bouwrijverheid in den brede. Mijn ervaring is dat de bereidheid om van de voorlichting kennis te nemen en om arbeidsongeschikten te reïntegreren bij alle partijen aanwezig is, maar er zijn kleine praktische problemen die die processen vaak frustreren. Als je een arbeidsongeschikte in dienst neemt die geen werk heeft, zijn de financiële en de arbeidsrechtelijke

afwikkeling relatief gemakkelijk. Reïntegreer je echter iemand vanuit een ander bedrijf, dan komen er zowel arbeidsrechtelijk als financieel-administratief zoveel beren op de weg, dat het heel lastig is. Een van de dingen die binnen de bouw onderhand prioriteit krijgt is het uitleggen aan het SFB hoe de wetgeving precies in elkaar zit. Ik chargeer nu wat, maar er zijn heel veel individuele, kleine gevallen waarin de werkgever het bos in wordt gestuurd. De heer **Breman** heeft zichzelf de kennis toegeëigend. Hij dicteert de UVI. Per saldo is hij degene die coördineert. Als bij werkgevers en werknemers de kennis van de mogelijkheden en risico's ontbreekt, gebeurt er niets.

De **voorzitter**: Misschien mag ik de heer **Breman** dan uitnodigen er iets over te zeggen. Hij besloot zijn laatste interventie met de opmerking, dat wij het zo ingewikkeld maken.

De heer **Breman**: Het begint ermee dat de werkgevers moeten leren dat zij ten opzichte van hun mensen een inspanning moeten doen. Als je een gewone werknemer aan het werk zet, ben je daar ook een half uur mee bezig. Aan iemand die ziek is moet je ook tijd besteden. Je moet daarin investeren. Ik kan mij voorstellen dat kleine werkgevers dat zelf allemaal niet kunnen. Dan moeten zij elkaar maar opzoeken. Dat doen zij met andere zaken ook wel. Daar zijn zij werkgever voor. In Twente begint men nu met een samenwerkingsverband. Daar moet het naartoe. Men zal moeten investeren, net als in een accountant of een garage, om ziekteverzuim tegen te gaan, mensen te reïntegreren enz. Wij als grote organisatie kunnen dat dicteren. Wij zitten elke maand bij de Arbo-dienst en wij kunnen tegen het GAK zeggen, dat er een rugtraining moet worden gegeven, enz. Dat is voor iedereen weggelegd, maar het moet wel geanimeerd worden, in de bouw of waar ook. Ik denk dat Start allemaal praters in dienst heeft. Toen ik de dames vanmorgen hoorde, dacht ik: daar heb je al vijf kandidaten. Alleen, er wordt niet naar ze gezocht. Laat dat nu aan de werkgevers over, want die doen dat efficiënter dan de geitenwollen enz. De politiek heeft de instrumenten gegeven; wij moeten nu aan de slag. Maar dan krijg ik een hoop paperassen. Daar word je gallisch van. Men

presteert de gekste dingen. Jullie bedenken het allemaal prachtig.

De **voorzitter**: Zoals?

De heer **Breman**: Je neemt iemand aan van wie je weet dat hij 3,5 jaar geleden een uitkering heeft gehad. Dan kom je in aanmerking voor de subsidie van f 24.000. Eerst komt er een brief van het GAK Rotterdam dat het subsidieverzoek afgewezen is. Als je contact opneemt met de mensen daar om te zeggen dat zij fout zijn, bellen zij terug met de mededeling, dat de man geen uitkering meer heeft, zodat zij er niks mee te maken hebben. Hij was niet werkloos, want hij kwam uit een baan, dus de Arbeidsvoorziening heeft er niets mee te maken. Zij weten dan niet wie die subsidie moet toekennen. Dat moet ik ze leren. Maar een andere werkgever denkt: het is weer zo; het is afgewezen. Voor een normale werkgever is het absoluut niet te doen. Je zou eigenlijk een tussenpersoon moeten hebben tussen de werkgevers en het GAK of de regering, een soort ombudsman. Als je hem 50 WAO'ers geeft, moet hij zoveel kennis hebben dat hij ze na een paar weken kwijt is. Ik zei tegen een werkgever in Genemuiden, dat hij f 24.000 voor een van zijn werknemers kon krijgen. Daar wist hij niets van. Het interesseert ze ook niet, want het is te ingewikkeld. Als je twintig mensen in dienst hebt, kun je één keer in de twee jaar een WAO'er in dienst nemen. Dan hebben jullie het al weer zo veranderd, dat je niets meer hebt aan de kennis van twee jaar terug.

De **voorzitter**: Het ontgaat ons niet dat de publieke tribune dit mooie opmerkingen vindt.

Mevrouw **Smits** (PvdA): De heer **Breman** zei al dat kleine bedrijven elkaar moeten opzoeken. Als ik het goed heb, is dat precies wat de heer **Werkhoven** voor de branche doet. Merkt hij ook dat de regelingen wel goed zijn, maar dat er eigenlijk een gebrek aan kennis is? Of zijn er meer knelpunten?

De heer **Werkhoven**: Wij kunnen informatie over de regelingen verstrekken. Het NVOB heeft een stichting opgericht, die structureel leden bij elkaar roept en informatie geeft. Het probleem is dat het

instrumentarium in handen is van de bedrijfsvereniging.

Wij zijn van mening dat er gereïntegreerd moet worden in het eerste jaar. Je krijgt dan per geval een conflict met de uitvoeringsinstelling. Dan haken werkgevers af. Ik geef ze de informatie die de heer **Breman** ook rijk is. Ik deel dat met kleine aannemers, die vervolgens naar de UVI gaan. Daar horen zij dat het helemaal niet zo is of anders is of in dat ene geval net niet zo. Die werkgevers krijgen dan zoiets van: jullie zoeken het maar uit. Op microniveau wordt er zoveel gefrustreerd, dat dit als het ware een macro-effect krijgt.

Mevrouw **Smits** (PvdA): Klopt de informatie van de uitvoeringsinstelling?

De heer **Werkhoven**: Soms wel, soms niet. Je hebt er heel goede tussen zitten, zelfs fanatieke, die de aannemer als het ware bij de hand nemen en het traject vorm geven. Dat zijn ook de succesvolle gevallen. Grof gezegd slaagt men omdat de arbeidsdeskundige op dat moment misschien wel meer doet dan in zijn functieomschrijving staat.

De heer **De Wit** (SP): De heer **Werkhoven** hield een verhaal over minimale pakketten. Heeft hij ook ervaring met het afsluiten van wat ruimere pakketten? Zijn er dan andere resultaten? Er zijn nu reïntegratiebedrijven in de markt, maar de werkgevers doen het volgens u zelf. Kijken de werkgevers ook naar die reïntegratiebedrijven of gebeurt dat ook minimaal?

De heer **Werkhoven**: Voorzover dat nu te overzien is, zitten die reïntegratiebedrijven, wat gechargeerd, heel veel in de koppelverkoop. Een groot manco is eigenlijk dat de coördinatie zoek is. Er is een werknemer die iets wil, een werkgever die iets wil en een uitvoeringsinstelling. Er is ook nog een Arbo-dienst. Er is niemand die van A tot Z de kar trekt. De Arbo-dienst beperkt zich tot het eerste jaar. De UVI begint pas na een jaar. Werknemer en werkgever hangen er een beetje bij. De indruk die ik heb is, dat de reïntegratiebedrijven over het algemeen proberen de coördinerende rol op te pakken. Er zijn heel goede bij, die ook heel succesvol zijn. Er is ook een grote groep die

naar mijn idee een beetje inspeelt op het mislukken. Zij willen een beetje profiteren van de markt van de anderen. Het lukt de Arbo-dienst en de UVI niet, dus dan kunnen zij het gaan doen. Als je ziet wat er uiteindelijk via die groep reïntegreert, heeft dat een hoop gekost, maar is het succes niet zo groot.

Mevrouw **Verburg** (CDA): Kunt u namen noemen? Er zijn kennelijk reïntegratiebedrijven die het goed doen, terwijl andere er blijkbaar belang bij hebben om in te spelen op de armoede.

De heer **Werkhoven**: In de bouwnijverheid is er een uitvoeringsinstelling, het SFB. Vervolgens is er een Arbo-dienst, het SFB. De arbeidsdeskundige zit bij het SFB. Vervolgens komt er een reïntegratiebedrijf, Keerpunt; ook dat is het SFB. Per saldo verzorgt Keerpunt de coördinatie tussen SFB, Arbo-deskundigen, de uitkeringsinstellingen, de werkgever en de werknemer. Op zichzelf is het mooi dat er in individuele gevallen werknemers gereïntegreerd worden, maar per saldo doen zij werk dat anderen niet goed doen gewoon over. De middelen die er zijn komen via de UVI het bedrijfsleven in. Als die UVI niet weet hoe regelingen in elkaar zitten of als die regelingen heel snel worden gewijzigd, moet de werkgeversorganisatie gaan voorlichten. Wij geven dan aan dat er gereïntegreerd kan worden en dat er middelen voor zijn, maar vervolgens stuit je op een discrepantie. Formeel zijn die middelen er. Dat is bij wet geregeld. Het is echter een tweede om er materieel ook aan te komen. Eerder van de cliënten en nu van de werkgevers hoort u dat de UVI's niet functioneren. Reïntegratiebedrijven gaan die rol dan overnemen. Soms werkt dat wel en soms niet. Keerpunt is er een voorbeeld van. Cadans en GAK hebben intussen ook private reïntegratiebedrijven. Iedere UVI die de wetgeving moet uitvoeren concludeert voor zichzelf, dat zij het budget, de mankracht of de capaciteit niet heeft en richt vervolgens een reïntegratiebedrijf op. Dan is er de illusie dat het wel gebeurt.

De heer **Van Iersel**: Wij vormen eigenlijk zo'n reïntegratiebedrijf. Ik zit hier niet alleen als werkgever, maar ook als reïntegreerder. Het

reïntegratiebedrijf waarvoor ik spreek is heel duidelijk gefocust op werk. Wij zijn een onafhankelijk bedrijf. Ik merk in ieder geval dat dit een enorm verschil is ten opzichte van bijvoorbeeld de uitvoeringsinstanties. Bijvoorbeeld Keerpunt, vlakbij het Sociaal Fonds Bouwnijverheid, is toch nog geen organisatie die heel erg op werk gericht is. Sterker, de uitvoeringsinstellingen zelf zijn vaak gericht op het behouden van hun eigen dossier. Het is haast alsof je iemand van een sociale dienst vraagt zichzelf overbodig te maken en te zorgen dat de dossiers zo snel mogelijk worden uitgeplaatst.

Mevrouw **Verburg** (CDA): Wij hebben een hele serie knelpunten horen noemen. Een aantal ervan klonken ons bekend in de oren. De heer Breman zei dat er in het eerste jaar veel gedaan kan worden, maar dat er te veel ingewikkelde regelingen zijn. Kan hij een paar punten aangeven waarop er veel kan worden verbeterd en waardoor veel WAO-gevallen kunnen worden voorkomen of arbeidsgehandicapten kunnen worden gereïntegreerd?

De heer **Breman**: Ik zou het op prijs stellen indien tussen de derde en de zesde maand van iemands ziekte door de Arbo-arts samen met de werkgever een arbeidsdeskundige werd aangewezen, waarmee gezamenlijk het verdere traject wordt afgewerkt. Er zou dus na een half jaar iemand van het GAK bij moeten komen, om te kijken of de werkgever zijn portie doet en de Arbo-dienst zijn portie doet. Je kunt dan om de zes of acht weken een afspraak maken. Je kunt dan de helft van de gevallen voordat het jaar voorbij is bij een ander bedrijf geplaatst hebben of een cursus bezorgd hebben. Nu duurt het vaak een jaar voordat er eindelijk iemand van het GAK bij komt. Bij sommige kantoren duurt het soms nog een half jaar langer. De werkgever wordt in het beeld dat ik schetste ook eerder bij zijn verplichtingen betrokken. Gewoonlijk is die veel te druk bezig met andere zaken.

De heer **Van Iersel**: Ik ben het eens met de heer Breman dat er veel meer snelheid moet worden aangebracht. Je moet niet eerst iemand laten wennen aan het ziek thuis zijn, maar je moet in het eerste jaar al snel met elkaar aan de slag

gaan. Als het kan moet je al binnen een aantal weken met elkaar in gesprek zijn over een oplossing. Een grote wens is om de bureaucratie soepeler te maken, om door het woud van regels soepelheid te kunnen betrachten.

Mevrouw **Verburg** (CDA): Ik hoor de heer Breman over werkgever en GAK spreken, maar wat is de rol van de werknemer?

De heer **Breman**: Die doet in principe wel zijn best, maar die krijgt nogal wat over zich heen. Die is ziek, door welke oorzaak ook. Niemand is voor zijn plezier ziek. Hij wil wel, maar moet gesteund worden. Hij moet ook bij het overleg met de arbeidsdeskundige zijn. Je moet niet over iemand praten buiten zijn aanwezigheid.

De heer **Van Gaalen**: Mijn ervaring is in toenemende mate dat je als werkgever moet zorgen voor een strakke regie. Je moet zelf de regie helemaal in handen hebben, ook bij je eigen Arbo-dienst en je UVI.

De **voorzitter**: Gaat het bij u om reïntegratie van mensen die al bij u in dienst waren of krijgt u ook mensen van buitenaf?

De heer **Van Gaalen**: Zij zijn al in dienst.

De **voorzitter**: U trekt dus geen mensen aan uit een ander circuit?

De heer **Van Gaalen**: Nee. Ik heb het over onze eigen werknemers. Ik vind dat reïntegratie-inspanningen vaak al vroeg kunnen beginnen. Na zes weken kun je dat al aardig in de peiling hebben. Ik deel de mening van de heer Van Iersel dat er snelheid moet worden gemaakt. Er gaat heel veel tijd verloren met wachten, ook op de werknemer.

Mevrouw **Smits** (PvdA): Ik heb begrepen dat de heer Van Gaalen tegenwoordig over elke langer dan zes weken zieke werknemer overleg heeft en dat dit ook tot resultaten leidt. Hoe was de situatie daarvoor? Hoe meet hij het succes af? Welke medewerking heeft hij van de uitvoeringsinstelling?

De heer **Van Gaalen**: Ik heb niet gezegd dat het veel succes heeft. Ik ben er hoopvol over, omdat wij

totnogtoe merkten dat de reïntegratietrajecten te lang waren. Er werd te lang op elkaar gewacht, maar zeker ook op Cadans. Er is gewoon niet voldoende capaciteit. Dat is niet zozeer kritiek op mensen, maar op een situatie. Wij spreken nu elke week heel concreet over mensen. Wij zoeken steeds waar de regie in een bepaald geval ligt. Wij proberen af te spreken wie wat gaat doen en daar zicht op te houden. Wij spreken over allerlei zaken, om te beginnen over terugkeer in het eigen bedrijf, in een van de drie instellingen waarmee wij te maken hebben. Er zijn ook situaties dat er naar buiten gekeken moet worden of dat onderzocht moet worden wat de toekomstige werkplek moet zijn. Daar moet je in investeren.

De heer **Tissen**: Ik denk dat er veel te verbeteren valt. Ik heb sterk het gevoel dat er nogal over de hoofden van werknemers heen wordt gesproken bij UVI's en andere betrokken instanties. Ik noemde al het voorbeeld van iemand voor wie een opleidingstraject niet eens bespreekbaar was omdat hij nog geen jaar ziek was. Nog vaker maken wij mee dat mensen kennelijk niet goed aan hun arbeidsdeskundigen uitgelegd krijgen waarom een bepaald opleidingstraject voor hen zinvol is en de enige weg naar werk. Soms stuiten zij op onbegrip. Het komt te vaak voor dat arbeidsdeskundigen dat soort initiatieven domweg blokkeren. De opleiding gaat niet door en de aspirant-cursist wordt in feite gedwongen om maar te blijven zitten. Wij moeten uitgaan van de eigen verantwoordelijkheid van individuen, zeker wanneer die werkwillegheid tonen. Het lijkt mij heel goed dat mensen die wat aarzelen met het zoeken naar nieuw werk of ander werk gestimuleerd worden. Ik vind het werkelijk van de zotte dat het omgekeerde heel vaak gebeurt. De medewerker die wij in dienst hebben, een rolstoelafhankelijke jongedame, kan morgen naar het arbeidsbureau of een UVI gaan, maar krijgt dan te horen dat zij niet hoeft te solliciteren. Dat vind ik werkelijk een gat in de regelgeving en de bewustwording waaraan wij wat moeten doen in dit land.

De heer **Werkhoven**: Bijna iedereen in Nederland is ervan overtuigd dat alles naar voren moet. Als je succesvol wilt reïntegreren of

arbeidsongeschiktheid in de kiem wilt smoren, moet je in het eerste jaar actiever zijn. Die overtuiging overheerst in den brede, maar er zijn een aantal praktische knelpunten. De Wet REA is eigenlijk afgestemd op de eerste WAO-dag. Een timmerman die wat aan zijn rug heeft, kan in week 49 hersteld zijn. Het is dan voor iedere werkgever interessant als dat herstel na de eerste WAO-dag plaatsvindt. Als hij in week 49 volledig herstelt, maar drie maanden later weer ziek wordt aan die rug, heeft de werkgever weer een loonbetalingsverplichting van 52 weken. Als die man na de eerste WAO-dag volledig integreert en het weer aan zijn rug krijgt, betaalt de werkgever voor vier weken, waarna de WAO de financiering overneemt. Als het doel is om de reïntegratie naar voren te halen, zullen dat soort concrete obstakels moeten worden weggenomen.

Een ander voorbeeld is de arbeidsdeskundige, die veel eerder dan nu erbij betrokken moet worden. Hij kan bijvoorbeeld aangeven, dat een metselaar nog wel licht tegelzetwerk in badkamers kan doen. De Arbo-arts is medicus en kan dat niet. Die geeft gewoon aan wat er medisch aan de hand is. Na de eerste WAO-dag, krijgt de UVI een bonus van het LISV, want dat is een succesvolle reïntegratie. Als de arbeidsdeskundige voor die tijd, in het eerste ziektejaar, een reïntegratie bewerkstelligt, is dat voor de UVI eigenlijk onaantrekkelijk. Er is een groot aantal knelpunten, ook in de subsidiesfeer. Bij het vangnet van de Ziektewet doet zich eenzelfde verschijnsel voor. Stel dat iemand blijvend arbeidsongeschikt is voor bedrijf A. Hij kan bijvoorbeeld niet meer metselen, maar wel tegelzetten. Na een jaar komt hij in de WAO en kan hij bij bedrijf B, een tegelzetbedrijf, aan de gang. Dan geldt het vangnet. In het eerste ziektejaar is dat niet aan de orde. Het gevolg is, dat de partijen gaan wachten. Iedereen wil wel in het eerste jaar, maar door dit soort kleine prikkels gaat het anders. De regels zijn allemaal afgestemd op de situatie vanaf de eerste WAO-dag.

De heer **Breman**: Ik denk dat veel gevallen gereïntegreerd kunnen worden als er binnen een jaar al aan gewerkt wordt. Zij zullen echter vaak voor een stukje afgekeurd worden, bijvoorbeeld loodgieters van 50, 55

jaar die men tot hun prepensioen wil laten doordraaien. Eigenlijk vind ik dat dit geen WAO'ers zijn. Het zijn mensen die werken in deeltijd of met een kleine aanvulling. Wij noemen hen geen WAO'ers meer. De WAO'ers zijn de mensen die met een afkeuring van 80% tot 100% thuis zitten.

Als de Kamer denkt dat men via het eerste traject heel snel beneden de 900.000 WAO'ers kan komen, kan ik wel vertellen dat dit niet lukt. Ik merk dat steeds meer mensen in deze hectische maatschappij net dat laatste stukje niet meer kunnen bijhouden. Dat zij zo, maar zij blijven wel in de maatschappij.

De heer **De Wit** (SP): Wat de heer Werkhoven zei over wat ik maar gedwongen winkelnering noem houdt mij bezig. Hij sprak over het Sociaal Fonds Bouwnijverheid. Gaf hij daarmee een oordeel over de kwaliteit van de reïntegratie? Of meent hij dat daar niets uitkomt doordat het systeem verkeerd is?

De heer **Werkhoven**: Ik heb niet zo de indruk dat er sprake is van gedwongen winkelnering. Er is hooguit sprake van dat een UVI allerlei private dingen ernaast doet. De Arbo-dienst is een wettelijk gegeven. Die wordt in dit geval verzorgd door het SFB. Dan is er de uitvoeringsinstelling. De arbeidsdeskundige zit bij die uitvoeringsinstelling. Bij wetgeving ingestelde instituten als de Arbo-dienst, de UVI en de arbeidskundigen lukt het kennelijk niet om onderling samen te werken en een coördinerend scenario op te stellen. Vervolgens richten dezelfde instellingen een reïntegratiebedrijf op dat zegt dat wel te kunnen. In feite is dat een zinloze zet, want wat de afdeling op deze plek niet lukt gaat de andere afdeling verkopen. Dat zou dan wel moeten lukken.

De **voorzitter**: Wij wisten van tevoren dat wij van u heel belangrijke informatie zouden krijgen. Ik ben ervan overtuigd, dat wij nog veel langer zouden kunnen doorgaan. Er is één troost. Vanmiddag en morgen kunnen wij nog vele andere clusters vragen stellen, waarop u het antwoord wellicht al weet. Hartelijk dank dat u wilde komen.

Sluiting 12.30 uur.

Verslag van het horen van de vertegenwoordigers van de verzekeringsartsen

Aanvang 14.00 uur.

Gehoord worden:
de heer F.L. Van Duijn,
mevrouw M.C.H.N. Buurman,
de heer J.H.L. Wijers.

De **voorzitter**: Ik heet alle aanwezigen en in het bijzonder onze gasten van harte welkom. Ik stel voor dat zij zich eerst voorstellen en daarbij aangeven wat hun betrokkenheid is bij de reïntegratiepraktijk. Mevrouw Schimmel zal zodadelijk als eerste haar vragen stellen. De vragen zullen onmiddellijk worden beantwoord, waarbij het de andere leden van de commissie natuurlijk is toegestaan om een aanvullende vraag te stellen. Die vraag dient dan wel via mij te worden gesteld. Mijn naam is Erica Terpstra. Ik ben de voorzitter van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

De heer **Wijers**: Mijn naam is Wijers. Ik ben sedert 1980 verzekeringsarts. Ik was aanvankelijk werkzaam bij de GMD en vervolgens bij het GAK, de BVG en Cadans. Sedert enkele jaren ben ik werkzaam bij een zelfstandig bedrijf met de naam WOSM. De werkzaamheden van dit bedrijf strekken zich uit over het hele Gebied van de sociaal-medische dienstverlening, zoals REA, gemeentes, uitvoeringsinstellingen, particuliere verzekeringsmaatschappijen en Arbo-diensten.

Mevrouw **Buurman**: Na een jarenlang verblijf in het buitenland ben ik in 1987 begonnen met keuringen in het kader van de Ziektewet. Vervolgens ben ik overgestapt naar het GAK, waar ik mij thans bezighoud met WAO-keuringen. Het GAK waar ik werkzaam ben, onderhoudt contact met de SMT's van een aantal bedrijven die onderling nogal verschillen.

De heer **Van Duijn**: Mijn naam is Fred van Duijn. Ik ben inmiddels twaalf jaar werkzaam als verzekeringsarts. Ik ben mijn werkzaamheden begonnen bij de GMD en momenteel werk ik bij het GAK Den Haag. Ik ben werkzaam in de sectoren overheid en algemeen,

hetgeen betekent dat ik nogal eens in aanraking kom met vangnetten. Verder werk ik voor vier werkgeversdiensten.

Mevrouw **Schimmel** (D66): Ik weet niet of u de hoorzitting van vanmorgen met de cliënten hebt bijgewoond. Deze cliënten maakten onderscheid tussen verzekeringsartsen en hele goede verzekeringsartsen. Onder een hele goede verzekeringsarts verstonen zij een arts die ongeveer anderhalf uur uittrekt per cliënt, mensen op weg helpt en handige tips geeft. Wat verstaat u onder een hele goede verzekeringsarts en hebt u wel genoeg tijd om een dergelijke arts te kunnen zijn?

De heer **Wijers**: Zelfs een goede verzekeringsarts kan een heel belangrijke rol vervullen, maar een heel goede verzekeringsarts dient inderdaad veel tijd uit te trekken voor een cliënt. Dat is nodig, omdat het vaak complexe problematieken betreft, zeker als mensen langer ziek zijn. Een hele goede arts moet de nodige aandacht aan een cliënt kunnen besteden en naar alle factoren die van belang zijn kijken. Dat zijn niet alleen medisch-biologische factoren. Op basis van de kennis die hij zo heeft verzameld, beoordeelt hij of interventies nodig zijn om een cliënt op weg te helpen. Voor dit alles moet hij zeker de nodige tijd kunnen uittrekken.

Mevrouw **Buurman**: Natuurlijk is het van belang om het dossier van een cliënt zo goed mogelijk te kunnen bekijken. Het tijdstip waarop een interventie plaatsvindt, is echter ook belangrijk. Verder is het van belang, een goede inschatting te maken van de vraag hoeveel interventies er nodig zijn. Om dit te kunnen inschatten, kun je je tijd beter besteden aan mensen die meer aandacht vragen. Het is niet nodig om veel tijd te besteden aan mensen die aan het einde van hun arbeidsleven zijn gekomen.

Mevrouw **Verburg** (CDA): Waar ligt voor u het einde van een arbeidsleven?

Mevrouw **Buurman**: Ik denk daarbij aan ziektes die een terminaal verloop hebben.

De heer **Van Duijn**: Een goede

verzekeringsarts moet over de nodige levenservaring beschikken. Bij heel jonge collega's die net de universiteit hebben verlaten, zie je nog wel eens iets misgaan. In het WAO-traject hebben wij de nodige tijdsruimte per cliënt. Of er voldoende tijd is om alle cliënten te zien die je wilt zien, is weer een heel andere vraag. Voor het opstellen van een vangnet in het kader van de Ziektewet is vaak veel te weinig tijd beschikbaar. Een gesprek van een kwartier is heel erg marginaal, zeker in de beginfase. Er wordt terecht de nadruk op gelegd dat in een zo vroeg mogelijk stadium moet worden ingegrepen. Hierbij is echter vooral de beginanalyse essentieel. Dat geldt sowieso voor de bedrijfsarts, maar zeker ook voor de mensen die zich bezighouden met de vangnetten. Voor het opstellen van zo'n vangnet ontbreekt vaak de tijd.

Mevrouw **Schimmel** (D66): U bent het er met elkaar over eens dat het belangrijk is om behoorlijk wat tijd te kunnen uittrekken. Hoeveel tijd hebt u voor een cliënt? Bestaan hiervoor voorschriften? Hoeveel tijd hebt u om te praten over reïntegratie?

De heer **Van Duijn**: Ik kan een indicatie geven. Voor een gesprek tijdens het WAO-spreekuur staat gemiddeld één uur. Er is verder nogal wat tijd uitgetrokken voor het verwerken van de administratie, want de administratieve druk is bij ons vrij groot. Hoeveel tijd er beschikbaar is voor een gesprek over reïntegratie, hangt af van het stadium waarin je de belanghebbende ziet. In het eerste gesprek domineert het medische verhaal en komt meestal pas aan het einde de reïntegratie aan de orde. Als je een patiënt vaker ziet, is het vaak wel mogelijk om dieper in te gaan op de reïntegratie.

De heer **Wijers**: Het is mijn ervaring dat er bij een WAO-beoordeling vaak te weinig tijd is voor een gesprek over reïntegratie. Het is een eenmalige beoordeling en vaak laten de budgetten niet toe dat een cliënt voor de eerstejaars herbeoordeling opnieuw wordt beoordeeld. Deze mensen belanden wel op een stapel, maar ze staan, als gevolg van capaciteitsgebrek, onderaan de prioriteitenlijst van de UVI's. De reden waarom wij iemand opnieuw willen zien, is dat je dan door kunt

gaan op gemaakte afspraken. Mensen zijn dan immers vaak een stuk verder in het reïntegratieproces.

De heer **Van Duijn**: Het is soms noodzakelijk om vindingrijk om te gaan met de beschikbare mogelijkheden. Het WAO-gesprek is helemaal gericht op de gebeurtenissen aan het einde van het jaar dat iemand in de Ziektewet heeft doorgebracht. Wij willen toe naar de situatie dat wij vroeger in het traject inzicht krijgen in wat er gaande is. Werkgeversdiensten hebben dit inzicht vaak wel, omdat zij kunnen terugkoppelen naar de werkgever van de cliënt. Deze diensten beschikken eerder over informatie en kunnen daardoor sneller beslissen dat zij iemand vaker of eerder willen zien.

Mevrouw **Smits** (PvdA): Welke opdracht krijgt u van de uitvoeringsinstelling? Bestaat uw werk vooral uit het opstellen van een puur medische beoordeling voor het vaststellen van de WAO-uitkering of is er nog meer? Hoeveel tijd hebt u voor dat "meer", de reïntegratie?

Mevrouw **Buurman**: De aansturing is primair gericht op de productie. Aan het einde van de wachttijd hebben sommige mensen problemen met hun uitkering. Wij proberen zelf zoveel mogelijk ruimte te creëren voor andere aspecten. Dat gebeurt vooral bij de SMT's van grotere bedrijven. Mijn collega Van Duijn wees hier al op. De ruimte die wij proberen te scheppen, willen wij gebruiken voor complementair beleid. Het is niet de bedoeling de gevalsbehandeling over te nemen. Dit complementaire beleid kan bijvoorbeeld bestaan uit het, in het kader van de Wet REA, aandragen van instrumenten die het mogelijk maken, mensen eerder op een stimulerend traject te zetten. Dit gebeurt overigens nog veel te weinig. Er zal moeten worden nagedacht over de vraag hoe een en ander beter vorm kan worden gegeven, want hier liggen zeker mogelijkheden om de WAO-instroom te verlagen.

Mevrouw **Smits** (PvdA): Hoeveel tijd bent u kwijt aan de primaire WAO-beoordelingen en wat kunt u daarnaast nog doen?

Mevrouw **Buurman**: Voor een WAO-beoordeling staat in principe

een uur met een afwerkingstijd van nog eens een uur. Voor andere activiteiten wordt af en toe door een SMT een dagdeel beschikbaar gesteld. De tijd die hieraan in totaal wordt besteed, is afhankelijk van het werkaanbod. Ik kan niet precies aangegeven hoeveel tijd hiermee gemoeid is.

De heer **Wijers**: Bij particuliere verzekeringsmaatschappijen kan de beoordeling wel met de reïntegratie worden gecombineerd. Met de beoordeling is meestal drie kwartier tot een uur gemoeid op een totaal onderzoek van anderhalf uur. Ik heb dus ongeveer een half uur over dat ik kan besteden aan andere aspecten, zoals het bevorderen van het herstelgedrag en reïntegratie.

Mevrouw **Verburg** (CDA): U zegt dat het na een jaar veelal te laat is en dat u bij voorkeur veel eerder in het traject, in het eerste ziektejaar, bij een cliënt wilt worden betrokken. Hoe vindt u dat uw contacten met de Arbo-diensten eruit moeten zien? Op welke wijze wilt u worden betrokken bij de arbeidsreïntegratie?

De heer **Van Duijn**: De eerste contacten die wij hebben gelegd, betroffen vooral grote bedrijven. Het overleg met deze bedrijven is eigenlijk best goed geregeld, hetgeen niet wegneemt dat er nog wel enige haken en ogen zijn verbonden aan de uitvoering. De problemen treden vooral op in de contacten met bedrijven uit het MKB. Deze bedrijven zijn vaak te klein voor een directe benadering. Dat geldt voor de bedrijfsarts maar zeker ook voor ons. Wij hebben daarom voorgesteld, onze werkindeling meer ter richten op de Arbo-diensten. Hierdoor wordt het mogelijk om direct contact met een bedrijfsarts te onderhouden en een vertrouwensrelatie met hem op te bouwen. Door een dergelijk contact kunnen wij een goede aanvulling zijn op het werk van de bedrijfsarts. Wij houden ons immers met dezelfde cliënt bezig. Verder is het heel belangrijk om een adequate inschatting te maken van de vraag of iemand langer of korter in het traject zal zitten. Voorkomen moet immers worden dat er heel veel energie wordt gestoken in iemand die op korte termijn zal reïntegreren. Het eerste probleem is meer organisatorisch van aard, maar is zeker bij het GAK heel groot.

Mevrouw **Verburg** (CDA): Wat zijn voor u de belemmeringen om eerder in het traject bij een cliënt te worden betrokken?

De heer **Van Duijn**: De werkindeling is hierbij het grootste probleem. Op dit moment hebben wij met een diffuus scala aan mensen te maken. Wij zijn namelijk gedwongen om contact te onderhouden met alle Arbo-diensten en Arbo-artsen die betrokken zijn bij een bepaalde cliënt. Het spreekt vanzelf dat het gemakkelijker praten is met mensen die je kent, dan met mensen die je niet kent. De communicatie met Arbo-artsen die in dienst zijn van een werkgever, loopt veel gemakkelijker, omdat je deze artsen kent. Hierdoor is het mogelijk om werk aan elkaar over te dragen.

Mevrouw **Buurman**: Er is dikwijls grote onbekendheid bij de Arbo-diensten met de instrumenten die kunnen worden ingezet. Wij zien een cliënt pas, als deze door de Arbo-dienst is aangemeld. Als mensen in een vroegtijdig stadium zouden worden aangemeld, zouden instrumenten effectiever ingezet kunnen worden zetten. Hiervoor zijn echter intensieve contacten tussen enerzijds bedrijfs- en Arbo-artsen en anderzijds verzekeringsartsen noodzakelijk.

Mevrouw **Essers** (VVD): U spreekt over contacten met beroepsgenoten waarin vooral medische aspecten aan de orde komen. Denkt u dat het nuttig is om in de toekomst meer contact te hebben met reïntegratiebegeleiders? Zijn die contacten er op dit moment? Er liggen nu plannen voor waarin de privatisering van de "REA-markt" een rol speelt. Hoe beoordeelt u die plannen en heeft u misschien nog suggesties?

De heer **Wijers**: Mijn bedrijf voert ook arbeidsmedische beoordelingen uit. Bij deze sociaal-geneeskundige beoordelingen wordt samengewerkt met de arbeidsdeskundige. Die arbeidsdeskundige is te vergelijken met een reïntegratiebegeleider. Wij werken nu een jaar op deze manier en het bevalt ons en de betrokken gemeentes heel goed. Verder bieden wij het MKB via verzekeringsmaatschappijen additioneel arbeidsmedische beoordelingen aan voor complex verzuim. Dit betreft langdurend verzuim waarin niet

wordt voorzien in de huidige contracten met het MKB. Dit is een intensieve samenwerking van reïntegratieconsulenten, arbeidsdeskundigen en verzekeringsartsen.

Mevrouw **Buurman**: Ik denk dat wij kritisch moeten onderzoeken wat reïntegratiebedrijven aanbieden. Wij moeten monitoren wat wel en wat niet succesvol is. Dat vergt de nodige tijd, maar ik denk dat hier de middelen zeker voor beschikbaar moeten worden gesteld als wij tenminste willen dat de beschikbare instrumenten beter worden ingezet.

De heer **De Wit** (SP): Wij spreken nu over WAO-keuringen. U heeft het in het verleden altijd slecht gedaan – ik spreek nu niet namens mijzelf, maar haal aan wat in de kranten wordt gesteld – en doet het op dit moment nog steeds verkeerd. Is het waar dat u te soepel keurt? Als men u vraagt, nog strenger te keuren, weet u dan wat daarmee wordt bedoeld? Zijn voor die strengere keuringen aanknopingspunten te vinden in de regelgeving?

De **voorzitter**: Ik laat deze vragen toe, omdat wij allemaal nieuwsgierig zijn naar de antwoorden. Ik wijs er wel op dat wij in dit gesprek de reïntegratie behandelen.

De heer **Van Duijn**: De wetgever heeft in de loop van de tijd nogal wat variatie in ons werk aangebracht. Ik wijs erop dat wij in de eerste plaats medicus zijn. Wij proberen het beste uit een cliënt te halen, maar als wij van mening zijn dat iets echt onmogelijk is, vinden wij meestal binnen de regelgeving een mogelijkheid om daar een mouw aan te passen.

De heer **Wijers**: Mijn ervaring uit de spreekkamer leert mij dat mensen die een WAO-beoordeling hebben gehad, dikwijls eigenlijk zouden moeten worden afgeremd. Ik heb eigenlijk maar zelden de indruk dat een keuring te soepel is geweest. Ik nodig u uit om een keer met een verzekeringsarts mee te lopen. U zult dan merken dat de meeste mensen helemaal niet naar het spreekuur van een verzekeringsarts willen komen, maar gewoon willen functioneren en erbij horen.

Mevrouw **Buurman**: Het is beter om mensen eerder in het traject te zien,

omdat er bij mensen die uit het arbeidsproces zijn gevallen dikwijls sprake is van een omslagpunt. Wij zien hen vaak aan het eind van het ziektejaar en dan zijn er al allerlei mechanismen in gang gezet die een enorme drempel vormen om terug te keren naar het arbeidsproces. De reïntegratie-instrumenten moeten zo snel mogelijk worden ingezet en bij voorkeur in het jaar dat mensen nog onder de Ziektewet vallen. Hierdoor kan worden voorkomen dat er drempels worden opgeworpen voor een terugkeer naar de arbeidsmarkt. Ik denk dat hiervan een gunstig effect uit zou kunnen gaan.

Mevrouw **Verburg** (CDA): De heer Wijers heeft ons uitgenodigd, een keer in zijn spreekkamer te komen kijken. Dat is een interessante suggestie, maar ik heb de indruk dat de heer Van Duijn het niet met hem eens is dat cliënten vooral moeten worden afgeremd. Kan de heer Van Duijn hierop ingaan? Verder hebben de cliënten vanmorgen aangegeven dat zij eigenlijk hartstikke bang zijn voor de verzekeringsarts. Waar denkt u dat die angst vandaan komt?

De heer **Van Duijn**: De ideale belanghebbende is een belanghebbende die zo snel mogelijk uit de uitkering wil. Gelukkig is dat een groot aantal mensen. Er zijn echter ook mensen die dat juist niet willen. Voor een medicus is dat een probleem, omdat beslissingen tegenwoordig uitgebreid moeten worden gemotiveerd. Zo ben je gedwongen om rapporten van deskundigen te beoordelen en op te vragen. De wetgever heeft veel ruimte geboden om in beroep te gaan. Dat is goed, maar het vereist ook dat een beslissing om iemand aan te zetten weer eens iets te gaan doen, heel goed moet worden gefundeerd. Dat is niet altijd even gemakkelijk en vergt veel tijd. Ik denk dat dit een negatief aspect is van alle wetgeving.

De heer **Wijers**: Als een cliënt voor het eerst bij mij komt, is hij niet zozeer bang voor mij als wel gespannen voor hetgeen er die dag staat te gebeuren. Er staat immers veel op het spel, zoals de dromen van mensen, de ideeën van mensen over werk, geld, gezondheid, privé-omstandigheden etc. Ik zou in zo'n situatie zelf ook gespannen zijn.

Ik denk dat dit eigenlijk heel erg gezond is.

De heer **Harrewijn** (GroenLinks): Ik wil ingaan op specifieke problemen die de laatste tijd nogal wat aandacht hebben gekregen en dan met name op arbeidsongeschiktheid als gevolg van psychische problemen. De discussie spitst zich daarbij vooral toe op het aandeel van vrouwen bij deze vorm van arbeidsongeschiktheid. De resultaten van de reïntegratie van vrouwen zijn relatief slechter dan die van mannen. Verder is de instroom van vrouwen op dit moment groter, hetgeen mede wordt gewijd aan de visie van de keuringartsen op de reïntegratie van mensen met psychische problemen en op de betekenis van werk voor vrouwen. Ik snijd nu een heel complex aan problemen aan, maar ik wil u toch vragen hierop in te gaan.

Mevrouw **Buurman**: Ik begin met een opmerking over de instroom van vrouwen. Men mag niet uit het oog verliezen dat vrouwen een grote inhaalslag hebben gemaakt. Vrouwen stromen relatief vaak op een hogere leeftijd in op de arbeidsmarkt. Hierdoor vallen zij ook iets vaker uit dan dat wij gewend zijn. Ik heb cijfers gezien waaruit naar voren komt dat het aandeel van vrouwen en mannen 49 en 51% bedraagt. Vrouwen maken met andere woorden een inhaalslag, zonder dat wij kunnen zeggen dat zij de boventoon voeren. Een reden waarom vrouwen uit het arbeidsproces vallen, kan gelegen zijn in het feit dat zij door de zorg voor de kinderen nogal eens gebukt gaan onder een dubbele werklust. Verder kiezen vrouwen vaak voor een baan, omdat de maatschappij of hun kennissenkring druk uitoefent om te gaan werken en niet thuis te blijven zitten. Vrouwen nemen om die reden een baan en gaan dan dikwijls ook nog eens te veel uren werken. Soms ware het beter geweest als zij hadden gekozen voor een baan met een arbeidsduur die te combineren is met hun overige taken. Als zij de druk van hun baan en hun andere werkzaamheden niet meer aankunnen, kan dat een reden zijn om zich ziek te melden. Op mijn spreekuur zie ik dat nogal eens.

De heer **Van Duijn**: Dit is een heel duidelijke trend. Mensen ervaren vaak een grote druk van buiten en

nemen daarom zoveel werk op zich dat de thuissituatie te veel structuur verliest. Een belangrijke oorzaak voor de lange duur van het ziekteverzuim, is het late grijpen van de behandelende instanties. Verder is er ontzettend weinig ruimte voor behandeling. Wij onderzoeken in toenemende mate of de Wet REA mogelijkheden biedt om deze vrouwen eerder in het traject hulp te bieden,

Mevrouw **Verburg** (CDA): Wat onderscheidt mannen nu precies van vrouwen? Uit de onderzoeken blijkt dat keuringsartsen anders naar vrouwen dan naar mannen kijken. Bewust of onbewust beoordelen zij mannen anders dan vrouwen.

De heer **Wijers**: Een verklaring moet wellicht worden gezocht in het feit dat dit verschijnsel zich vooral voordoet in de gezondheidszorg en dan vooral in de leeftijdsgroep van 25 tot 35 jaar. In de spreekkamer merk ik dat van deze vrouwen een enorme aanpassing wordt gevraagd. Een zwangerschap en een bevalling zijn immers een ingrijpende gebeurtenissen, ook al worden die vaak een gezonde ziekte genoemd. Verder is het meestal de vrouw die minder uren gaat werken. Al met al worden vrouwen vaak gedwongen om zich ingrijpend te heroriënteren op het leven. Gecombineerd met andere factoren kan dit wellicht een bijdrage leveren aan een verklaring van de uitval in de leeftijdscategorie van 25 tot en met 35 jaar.

Ik denk niet dat hier een verband kan worden gelegd met eventuele vooroordelen van verzekeringsartsen. Het enige wat ik tegen een vrouw durf te zeggen die zwanger is, is dat zij met haar partner goed moet beoordelen hoeveel uur zij wil gaan werken na de bevalling. Het is niet aan mij om mij te bemoeien met de beslissing die de ouders uiteindelijk nemen. Ik heb wel te maken met de gevolgen. Als blijkt dat ouders bijvoorbeeld de kinderopvang niet goed hebben geregeld, geef ik wel aan dat ik niet langdurig rekening kan houden met deze problemen.

De heer **Harrewijn** (GroenLinks): Ik ben blij dat zo uitgebreid wordt ingegaan op de specifieke problemen van vrouwen. Ik heb echter ook een vraag gesteld over het gegeven dat men na een periode van psychische arbeidsongeschiktheid eerder

volledig arbeidsongeschikt wordt verklaard. De heer Van Duijn geeft aan dat dit te maken kan hebben met de behandelende sector. Ik hoor echter ook graag hoe bij de keuringen met deze klachten wordt omgegaan. Wij krijgen de indruk dat hier nogal eens sprake is van alles of niets.

De heer **Wijers**: Van mensen wordt in een beroepsrol veel gevraagd en dat vergeet men vaak; ook van hun cognitieve en verstandelijk functioneren wordt veel gevergd. Bij concentratieproblemen kunnen mensen bijvoorbeeld minder verdragen en door zoiets kan hun arbeidsgeschiktheid verder afnemen. Bij psychische arbeidsongeschiktheid, bijvoorbeeld door weinig succesvolle copingstrategieën, is vaak sprake van een verhoogde kwetsbaarheid. Vaak spelen persoonsgebonden factoren een rol en die zijn moeilijker en langzamer te veranderen dan factoren die strikt met het werk samenhangen. Toch zijn dit allemaal slechts deelverklaringen.

Mevrouw **Essers** (VVD): Door u allen werd beaamd dat veel van uw cliënten aangeven dat zij dolgraag aan de slag willen. Melden zij bij u waar zij tegenop lopen? Hebben zij zelf enige kennis van het reïntegratie-instrumentarium? Kunt u hiervan een aantal praktijkvoorbeelden geven en aangeven of u daar iets mee kunt of wilt doen?

De heer **Van Duijn**: Wij krijgen zeker signalen van mensen die bepaalde instrumenten willen gebruiken. Vaak moeten wij hun dan meedelen dat zij daar nog niet aan toe zijn. Zo willen mensen wel eens een opleiding beginnen. Ik vraag mij dan af of die mensen daar wel toe in staat zijn, omdat een redelijke opleiding natuurlijk de nodige belasting met zich brengt. Die zaken zijn moeilijk te rijmen: of die mensen kunnen in werkelijkheid meer dan zij beweren, of zij overschatten hun mogelijkheden. De arts speelt dan de rol van bewaker. Ook merken wij dat bij het publiek vrij weinig bekend is over de regelgeving en de mogelijkheden. Hierbij hebben wij een instruerende rol.

Mevrouw **Buurman**: Ik werk met de specifieke groep van Wajongcliënten, dat zijn mensen die minder

kunnen, maar heel graag willen. Met scholen en stagebegeleiders willen wij hen heel gericht naar de arbeidsmarkt leiden. Vaak gaat het dan om aangepaste arbeid en die geeft hun veel satisfactie. Bij deze duidelijke groep worden de beschikbare instrumenten dus goed toegepast. Verder zijn er mensen die op het spreekuur de indruk wekken dat zij er weinig van afweten. Bij deze mensen moet worden ingeschat hoe zij kunnen worden gestimuleerd. Mensen die lang hebben gewerkt en met burn out te kampen hebben, moeten bijvoorbeeld even afstand kunnen nemen en tot rust kunnen komen. Toch moeten de Arbo-diensten hen er meteen op wijzen dat in de toekomst weer iets van hen zal worden verwacht. Een dergelijk dubbel signaal, vroeg in het traject, met de hulpmiddelen in het vooruitzicht, zal bij mensen een realistischer verwachtingspatroon wekken.

De heer **Wijers**: Wij hebben niets liever dan dat mensen zelf de gewenste richting aangeven; onze beelden en voorstellen zijn immers altijd veel minder verfijnd. Maar vaak willen mensen wel iets, maar niet het juiste. De doelen moeten haalbaar zijn. Vaak vraag je je af of hetgeen ze willen wel het juiste middel naar het gewenste doel is, namelijk herstel en reïntegratie. Het gaat om een spanningsveld tussen willen en kunnen en vaak willen mensen te veel. Onlangs is mij verteld dat ik mensen afrem.

De **voorzitter**: Zoiets hebben wij vanmorgen ook gehoord. De vraag rijst natuurlijk: wie bepaalt uiteindelijk wat iemand wel of niet kan? Vanmorgen zeiden mensen niet dat zij worden afgeremd, maar dat zij worden betutteld.

De heer **Wijers**: Dat laatste is natuurlijk niet de bedoeling en ik voel mij dan ook niet aangesproken. Vaak komt het echter voor dat mensen door de nuanceringen aanvankelijk in verwarring zijn gebracht, maar later toch zeggen dat ik gelijk had. Veel mensen met een goede mentaliteit, die niet te veel willen zeuren, kunnen wel eens het een en ander forceren. Mensen die te snel hele dagen willen gaan werken, zien wij vaak binnen korte tijd terug. Op zich is het wenselijk dat mensen zo snel mogelijk weer gaan werken,

maar onze ervaring is dat dit lang niet altijd de beste optie is. Zo snel mogelijk weer werken betekent dus vaak: stap voor stap weer aan de slag.

De heer **Van Duijn**: Soms zijn mensen driekwart jaar ziek, komen dan op mijn spreekuur en menen volledig te zijn hersteld. Zo'n overgang vind ik te snel en te abrupt en ik vraag mij dan af of er iets aan de hand is. Recentelijk maakte ik een geval mee van een man in een leidinggevende functie die van het ene op het andere moment het werk wilde hervatten. Uiteindelijk bleek tussen hem en zijn werkgever een arbeidsconflict te bestaan; de werkgever wilde bij een verklaring van herstel ontslag voor de man aanvragen, maar de man had dat aanvankelijk niet door. Zoiets is een illustratie van de noodzaak van nuancering.

Mevrouw **Smits** (PvdA): U hebt in de spreekkamer een uur voor een WAO-beoordeling. U ziet het gros van de mensen niet in het eerste ziektejaar, maar pas bij de WAO-beoordeling. U beziet het dossier van een cliënt en u spreekt een uur met hem. Op basis van het dossier en eigen medisch onderzoek geeft u een oordeel over zijn duurzame benutbaarheid en u stelt vervolgens een belastbaarheidpatroon op. Daarna gaat hij naar de arbeidsdeskundige. Komt in dit hele proces de vraag of desbetreffende persoon wil of kan werken wel aan de orde? In hoeverre is deze beoordeling, die moet leiden tot de vaststelling van een uitkering, van nut voor het daaropvolgende reïntegratieproces?

De heer **Wijers**: Mijn ervaring is dat een juiste analyse een belangrijke duiding voor mensen is. Naar mijn mening zou die analyse veel eerder dan nu moeten plaatsvinden; bij de UVI's gebeurt de analyse pas na 12 maanden, maar het lijkt mij veel beter om die al twee of drie maanden nadat het herstel stopt, uit te voeren. De beoordeling heeft zin omdat de cliënt zich serieus genomen voelt; alle zaken eens op een rij zetten, werkt herstel- en reïntegratiebevorderend. Dit aspect is onderbelicht. Tussen de preventie en de zorg, waarvan staatssecretaris Hoogervorst sprak, zit volgens mij de analyse.

Mevrouw **Schimmel** (D66): U vindt de interventie van de UVI's te laat, maar u bent toch een zelfstandig verzekeringsarts? Voor uw huidige betrekking hebt u een lange loopbaan gehad bij verschillende instellingen. Ik neem aan dat u bij de UVI's beoordelingen op contractbasis doet. U zegt dat u anderhalf uur de tijd voor een cliënt neemt en meer mogelijkheden tot reïntegratie bekijkt dan normaal het geval is. Doet u dat ook als u uw diensten aanbiedt bij het GAK, of conformeert u zich dan aan de werkwijze aldaar?

De heer **Wijers**: Ik kan mijn dossiers natuurlijk mee naar huis nemen en kan zelf plannen. Mij is wel eens gevraagd waar ik de tijd vandaan haal. Als ik bij een UVI werk, dan ervaar ik duidelijk dat ik minder tijd en ruimte heb om aan het reïntegratiegedeelte aandacht te besteden. Ik doe dat wel in beperkte mate en neem aan dat veel van mijn collega's dat ook doen, maar de beschikbare tijd is duidelijk beperkter.

Mevrouw **Buurman**: Ik wil hierbij opmerken dat aan de claimbeoordeling natuurlijk primair een financiële consequentie kleeft. Aan belanghebbers wordt standaard gevraagd wat zij zelf vinden. Voor reïntegratie moeten meer aspecten aan de orde komen. Ik noem dat de "affiniteiten": mensen kunnen nog zoveel mogelijkheden hebben, maar als zij er niets voor voelen om weer aan het werk te gaan, dan kunnen wij het verder wel vergeten. In het reïntegratietraject komt dat aspect om de hoek kijken en daarom moet er tijd zijn om ook daarnaar te vragen.

De heer **Van Duijn**: In gesprekken blijken vaak een aantal mogelijkheden te bestaan en wordt vaak overeenstemming bereikt over een bepaalde richting. De uitwerking ervan moeten wij echter aan anderen overdragen. Ik benadruk dat wij mensen niet frequent zien. Zodra de Arbo-dienst het idee heeft dat de cliënt aan de UVI is overgedragen, dan trekt hij de handen van hem af, zo leert althans helaas de ervaring. Eigenlijk zou de Arbo-dienst geregeld contact met de cliënt moeten houden, in ieder geval zolang van een contract sprake is, maar dit contact ontbreekt veelal. Het resultaat is dat er in het totale traject

weinig contact is met de cliënt; zo'n cliënt kan dan gaan zwemmen.

De heer **Wijers**: In de tijd dat ik nog bij Cadans werkte, bestond een project met Start-Diensten. Daarin werkten artsen en arbeidsdeskundigen nauw samen met de bemiddelaar. Dat project was zeer succesvol: voor 50% van de langdurig werklozen en WAO'ers werd binnen een jaar een passende baan gevonden. Overigens, daarna werden drie van de acht artsen om budgettaire redenen ontslagen en dat vormde voor mij de aanleiding om als zelfstandige te beginnen.

De heer **Harrewijn** (GroenLinks): Zojuist werd gesproken over de positie van de UVI's. Er gaat nogal wat veranderen: Arbo-diensten worden in elkaar geschoven met reïntegratiebedrijven, waardoor artsen en arbeidsdeskundigen zich met reïntegratie bezig zullen houden, en de opvolgers van de UVI's zullen zich vooral met de claimbeoordeling bezighouden. Welke rol moet volgens u de verzekeringsarts hierin spelen met betrekking tot de reïntegratiepraktijk?

De heer **Van Duijn**: Wij zijn bang dat wij binnen een moloch zullen moeten gaan werken. Een van de kenmerken daarvan is dat de speelruimte duidelijk wordt beperkt. Wij proberen de UVI's te adviseren om de claimbeoordeling los te koppelen van de administratieve afwikkeling, waardoor enige flexibiliteit wordt behouden. Ook zijn wij er bezorgd over dat wij slechts een klein onderdeel van het grote proces zullen worden. Eigenlijk zou er veel meer samenhang moeten zijn. Ons contact met de reïntegratiebedrijven is eigenlijk nihil; ook de arbeidsdeskundige heeft daar vrij weinig contact mee. Die contacten moeten veel beter worden ontwikkeld.

Mevrouw **Essers** (VVD): In de plannen wordt gesproken van de casemanager: een persoon die de cliënt gedurende het hele traject begeleidt. Hoe ziet u die rol? Bent u bereid om met deze persoon ervaringen uit te wisselen, in het belang van de reïntegratie van de cliënt?

Mevrouw **Buurman**: Dit is allemaal nog niet zo goed ontwikkeld en mijn

gedachten hierover zijn nog niet uitgekristalliseerd. Het lijkt mij een goede zaak dat er één aanspreekpunt komt: één persoon bij wie mensen in probleemsituaties direct terecht kunnen. Ik kan op dit moment niet zeggen of die persoon een arts of een arbeidsdeskundige moet zijn, maar één persoon als aanspreekpunt lijkt mij een goede zaak.

De heer **Van Duijn**: Ik denk dat artsen aanvullende medische informatie kunnen verstrekken, maar ik vind niet dat zij in dit proces zo'n directe rol moeten spelen.

Mevrouw **Smits** (PvdA): Sinds vorige week weten wij dat 40% van de WAO-aanvragers niet wordt gezien of beoordeeld voordat voor hen de WAO-periode ingaat. Hoe vaak komt het bij u voor dat u iemand beoordeelt die al in de WAO-periode zit en van wie de wachttijdperiode dus is beëindigd? Komt het voor dat mensen alleen op de stukken worden beoordeeld, dus dat er veel minder dan een uur voor een claimbeoordeling wordt uitgetrokken?

De heer **Van Duijn**: Sommige cliënten kunnen op de stukken worden beoordeeld omdat de medische problematiek evident is, zoals bij mensen die zijn opgenomen. Volgens die huidige regelgeving is het niet goed mogelijk dat mensen een WAO-uitkering hebben zonder dat zij daarvoor zijn gezien; in zo'n geval krijgen zij een voorschot en wordt met terugwerkende kracht een uitspraak gedaan. Het genoemde percentage ken ik niet uit de praktijk.

Mevrouw **Buurman**: Ook ik vind dit percentage erg hoog en ik weet niet hoe het tot stand is gekomen. Het komt echter wel voor: het is altijd mogelijk dat iemand niet is gezien, maar dat er wel telefonisch contact is geweest met de persoon zelf of met de Arbo-arts. Op die manier wordt wat geschipperd met de tijd, maar is er toch een onderbouwing. In evidente gevallen kunnen mensen op de stukken worden beoordeeld.

Mevrouw **Schimmel** (D66): Welke mensen krijgen in uw praktijk een uitkering van 80 à 100%? Wat zijn volgens u de grootste oorzaken van de instroom?

De heer **Wijers**: Dat zijn verschillende vragen. In ieder geval spelen

hierbij verschillende factoren een rol. In mijn praktijk zie ik mensen met klachten die passen bij een of meer ziektebeelden of symptomenclusters. Thuis en direct buitenshuis functioneren zij vaak zeer beperkt en niet lang achtereen, met regelmatige pauzes. Ze kennen veel slechte dagen en hebben, in het geval van een psychische problematiek, last van grote angst voor de toekomst en twijfels. Deze mensen zijn grensvallen; zij hebben al hun energie nodig voor hun herstel. Nogmaals, deze mensen functioneren thuis beperkt, maar buitenshuis worden ze natuurlijk alleen op hun beste dagen gezien. Leken hebben dan snel hun oordeel klaar; ze zien de persoon in de tuin werken en boodschappen doen, maar ze zien hem niet op die andere dagen, wanneer hij met pijn of psychische problemen binnenshuis zit.

Mevrouw **Verburg** (CDA): Al uw verhalen passen eigenlijk niet bij de manier waarop de Kamer de problematiek rond keuringen, uitkeringen en reïntegratie ervaart. Natuurlijk is 40% veel te hoog. Is er sprake van onderbezetting, is er een te grote productiedruk?

Mevrouw **Buurman**: De tijdsdruk is inderdaad erg groot, mede door de uitstroom van ervaren verzekeringssartsen die een zelfstandige praktijk beginnen of bij reïntegratiebedrijven gaan werken. De druk neemt alleen maar toe en ook voor ons blijft een uur een uur.

Mevrouw **Verburg** (CDA): U dweilt met de kraan open?

Mevrouw **Buurman**: Wij doen ons best.

Mevrouw **Smits** (PvdA): Hebt u wel eens instructies gekregen om de beoordeling tijdelijk in minder dan een uur te doen plaatsvinden?

Mevrouw **Buurman**: Die verantwoordelijkheid neem je soms zelf, maar slechts in weinig gevallen: je kunt immers beter kwaliteit leveren, want dat levert op de lange termijn meer op.

De heer **Wijers**: De gevalsbehandeling doe ik netjes, maar ik snoei in de uitgebreide rapportage. Dat de buitenwereld, dus ook Kamerleden,

juist dat ziet, neem je daarbij op de koop toe.

De heer **Harrewijn** (GroenLinks): Kunt u bij die administratie in zekere zin worden ontlast, zodat u meer tijd aan uw eigenlijke werk kunt besteden? Natuurlijk vloeit een deel van de rapportage voort uit de keuring, maar is het mogelijk dat u door een betere ondersteuning minder tijd aan dit administratief werk besteedt?

Mevrouw **Buurman**: Ik denk dat wij hierbij zeker hulp kunnen krijgen; niet zozeer bij de medische beoordeling, maar wel door de aanlevering van de juiste en volledige gegevens door de Arbo-diensten. Als wij bijvoorbeeld informatie krijgen over vorige WAO-uitkeringen van de cliënt, dan kunnen wij ons sneller een beeld van hem vormen en kunnen wij gericht aan de slag.

De heer **De Wit** (SP): Mijn vraag gaat over het afremmen van mensen. Zou hierbij een rol kunnen spelen dat mensen denken dat hun uitkering wordt beëindigd? Wellicht is het voor een goede reïntegratie mogelijk om te wachten met de definitieve afschatting, dus de vaststelling van de mate van arbeidsongeschiktheid, totdat zekerheid bestaat over het slagen van de reïntegratie.

De heer **Van Duijn**: In bepaalde situaties is een tijdelijke verlenging van de WAO mogelijk om de reïntegratie voldoende tijd en ruimte te geven. In andere situaties kan dit heel blokkerend werken. Het is ook mogelijk dat in het eerste ziektejaar reïntegratieactiviteiten plaatsvinden en personen worden geplaatst en dat de claimbeoordeling, die aan het eind van het ziektejaar plaatsvindt, daarom een heel andere financiële ruimte biedt. Dat lijkt mij een extra reden om ons vroeg in het traject bij het proces te betrekken. Een voorbeeld is een metselaar die weer voor halve dagen gaat werken. Bij werk als metselaar kan hij halve dagen net aan, maar bij ander werk zou hij hele dagen aankunnen. Zo kan een percentageverschil ontstaan. Deze man is op zijn manier gereïntegreerd, maar na de aanstaande afschaffing ontstaat voor hem dus een probleem.

De **voorzitter**: De laatste drie minuten van deze zitting wil ik aanbieden aan onze gasten. Is hun iets niet gevraagd wat zij wel graag kwijt zouden willen?

De heer **Van Duijn**: Ik wil sterk benadrukken dat in het eerste ziektejaar veel intensiever moet worden samengewerkt, in het bijzonder tussen bedrijfsartsen en verzekeringsartsen. Nu is sprake van een duidelijke scheiding tussen deze functies, maar ik denk dat wij een belangrijke complementaire rol kunnen vervullen. Het idee van de sancties zou ik graag achter de hand houden, want sancties bevorderen samenwerking niet.

Mevrouw **Buurman**: Die samenwerking moet er zeker komen. Ook moet de mensen duidelijkheid worden verschaft over wat zij van alle betrokken partijen kunnen verwachten. Verder lijkt het mij belangrijk dat het onderzoek naar middelen beter ter hand wordt genomen, los van de vraag of dit van overheidswege moet worden gestimuleerd.

De **voorzitter**: Ik vind u allen erg aardig voor de politiek. Mijnheer Wijers, u krijgt de laatste kans.

De heer **Wijers**: Ik wil nog wel reageren op de vraag van mevrouw Verburg. Ik denk inderdaad wel eens dat in Den Haag een heel foutief beeld bestaat. Ook in de maatschappij bestaat een fout beeld van mensen die niet werken. Voor een deel ligt een niet-optimale beeldvorming in de media hieraan ten grondslag. Hierdoor kunnen veranderingen worden gefrustreerd. Wij kunnen bijvoorbeeld niet standaard werken met duurzaam benutbare mogelijkheden. Er zitten veel mensen in de WAO en dus heeft men bedacht dat de verzekeringsartsen te soft zijn. Men wil dit ondervangen door iedereen langs een arbeidsdeskundige te sturen. Wat zal de praktijk in de spreekkamer worden? Met onze professionaliteit en ervaring zien wij mensen die niet arbeidsgeschikt zijn: mensen die nog net hun broek aan kunnen trekken en een ontbijtje kunnen klaarmaken. De nieuwe regels verplichten ons om in onze spreekkamer tegen deze mensen te zeggen dat zij misschien toch wel een beetje kunnen werken, ook al vinden wij eigenlijk dat zij daartoe niet in staat zijn. Dit werkt

niet goed voor de reïntegratie. Mensen die wij arbeidsgeschikt vinden, moeten wij langs een arbeidsdeskundige sturen die uiteindelijk tot dezelfde conclusie komt. Dit is dubbel werk, daar hebben wij de capaciteit niet voor. Voor de professional, die liever ander werk doet, werkt het frustrerend en de cliënt raakt er gestrest van. Ik vind dit een van de typische voorbeelden van foute beeldvorming in Den Haag.

De **voorzitter**: Ik bedank u hartelijk voor uw bijdrage. Eén ding weet ik nu zeker: ik zal nooit meer bang zijn voor een verzekeringsarts.

Sluiting 15.03 uur.

Verslag van het horen van de vertegenwoordigers van de arbeidsdeskundigen

Aanvang 15.15 uur.

Noorman-den Uyl

Gehoord worden:
de heer O. Labordus,
de heer J. Noort,
de heer De Vries,
de heer H. Lina.

De **voorzitter**: Dames en heren! Wij hervatten de hoorzitting over de reïntegratiepraktijk. Aan tafel zitten de arbeidsdeskundigen. Ik wil hun vragen, zich heel kort even voor te stellen.

De heer **Lina**: Mijn naam is Harrie Lina. Ik ben momenteel werkzaam als adviseur bij Relan Werk, een private onderneming die zich bezighoudt met reïntegratie. Ik begeef mij reeds 15 jaar op de arbeidsmarkt. Sedert 1990 ben ik betrokken bij de reïntegratie van arbeidsgehandicapten. Ooit werkte ik bij de GMD, toen bij de GAK-afdeling bemiddeling. Dat ging over naar de arbeidsintegratie/arbeidsvoorziening. Sedert 1 januari werk ik bij Relan Werk.

De heer **De Vries**: Mijn naam is De Vries. Ik ben al een aantal jaren werkzaam als arbeidsdeskundige bij Cadans. In die tijd heb ik geprobeerd om de reïntegratie een heel belangrijk onderdeel te laten zijn van mijn werkzaamheden. Zes maanden geleden ben ik begonnen met een aantal zesde weekspilots, samenwerkingsprojecten met een aantal

grote zorgwerkgevers, om vroegtijdig in het ziektejaar reïntegratie te bewerkstelligen.

De heer **Noort**: Mijn naam is Jan Noort. Ik ben arbeidsdeskundige bij het GUO. Het GUO voert de sociale verzekeringen uit voor de agrarische sector, de vleessector en de tabaksverwerkende industrie. Wij werken op dit moment vrij nauw samen met een grote Arbo-dienst in het kader van reïntegratie. Wij doen ook een aantal pilots die daar betrekking op hebben, onder andere op de zesde week. Daar houd ik mij mee bezig.

De heer **Labordus**: Mijn naam is Oscar Labordus. Ik ben sinds 1975 arbeidsdeskundige bij GMD/GAK. Ik houd mij hoofdzakelijk bezig met de bediening van grote werkgevers voor Groningen, Friesland en Drenthe die meer dan 1500 werknemers hebben. Wij houden ons dagelijks bezig met reïntegratieactiviteiten en het op elkaar afstemmen van plannen.

De **voorzitter**: Dan geef ik het woord aan de leden van de commissie.

Mevrouw **Smits** (PvdA): Vanochtend hebben wij een aantal cliënten gehoord. Zij hadden stuk voor stuk het verhaal dat zij heel graag aan het werk zouden willen. Zij gaven zelf mogelijkheden aan. Zij hebben daar voorzieningen voor nodig, maar moeten daar soms meer dan een jaar op wachten. De regel is zonder meer een half jaar, maar het kan verder uitlopen. In hun contacten met een uitvoeringsorganisatie, ook met arbeidsdeskundigen, krijgen zij over het algemeen geen antwoord op simpele vragen. Hoe kan dat nou? Ik stel deze vraag aan iedereen.

De heer **Lina**: Ik moet deze vraag beantwoorden vanuit mijn reïntegratiedeskundigheid. Ik onderschrijf de situatie dat de voorzieningen lastig zijn. Vaak kost het veel tijd om deze uiteindelijk toe te kennen, terwijl ik de indruk heb dat dit niet zou moeten. Vaak vorst men bij UVI's heel sterk: hoe is de procedure bedoeld, wat is de route? Ik denk dan aan het pakket op maat, zoals de REA dat heeft gecreëerd, waar toch ook een aantal mensen een oordeel over zouden moeten vellen boven bepaalde bedragen, die

overigens per UVI verschillend kunnen zijn.

Een jaar wachten op reïntegratie zou heel erg triest zijn. Ik denk dat dit niet nodig hoeft te zijn. Op het moment dat mijn arbeidsdeskundige collega bij een UVI indiceert dat de reïntegratie aan de orde is, kan hij met behulp van een reïntegratievisie opdracht geven tot het opstellen van een werktrajectplan, dat een cliënt uiteindelijk moet helpen bij het vinden van passende arbeid.

Mevrouw **Verburg** (CDA): Wat zou dan een normale tijd zijn?

De heer **Lina**: Op het moment dat een casemanager een reïntegratievisie opstelt – dat zijn praktijk-situaties – en het verzoek indient, ligt het 24 uur later bij een reïntegreerder. 24 uur zou kunnen. Wat wel blijkt, is dat bij reïntegratiebedrijven een probleem ontstaat met het oproepen van cliënten. Daar kan een ernstig vertragende factor ontstaan.

De heer **De Vries**: Wij hebben in dit landje met z'n allen een prachtige bureaucratische moloch geschapen en daar werk ik in. Dat wereldje hangt van regels en procedures aan elkaar. Sommige dingen moeten na elkaar via procedures plaatsvinden, maar dat laat onverlet dat een heleboel voorzieningen op zeer korte termijn gerealiseerd kunnen worden. Arbeidsdeskundigen hebben bijvoorbeeld de bevoegdheid om voorzieningen toe te kennen. Het hangt een beetje van de opstelling en de daadkracht van de arbeidsdeskundige af. Je kunt vandaag iets toekennen, morgen iemand met een beroepskeuzetest laten beginnen, morgen een opdracht geven voor het realiseren van een voorziening door een leverancier. Je kunt vandaag een subsidie toekennen. Het is wel lastig – dat komt omdat er procedures zijn – dat de feitelijke betaling en de beschikkingen later komen. Ik ben altijd op zoek naar een manier om dingen snel te regelen. Dat kan absoluut. De financiële afhandeling en de afwikkeling kunnen dan later plaatsvinden. Wij kunnen in principe alles binnen enkele dagen in werking zetten.

Mevrouw **Verburg** (CDA): Heeft u die manier al gevonden? Daar zijn wij ook naar op zoek.

De heer **De Vries**: Ja, hoor.

Het is zonneklaar dat de procedures die wij met elkaar gemaakt hebben, niet snel en niet effectief zijn. Daar moeten wij aan sleutelen. Dat moet heel anders. Dat laat onverlet dat dingen eerder in gang gezet kunnen worden. Ik kan iets regelen met een cliënt en een scholingsinstituut. Ik stuur een brief naar het scholingsinstituut. De gelden komen later. De cliënt krijgt van mij toestemming om daar te beginnen. Dan kan hij daar morgen beginnen. Zo moet je dat regelen. De beschikking komt later. Elk instituut accepteert mijn brief waarin staat dat de voorziening akkoord is.

De heer **Noort**: Ik ben casemanager voor bemiddelingsactiviteiten vanuit het GUO. Ik moet zeggen dat ik de problematiek dat mensen heel lang moeten wachten op het realiseren van voorzieningen, van welke vorm dan ook, niet zo geweldig goed herken. Ik vraag mij af of de kritiek die ik daar een beetje uit proef, wel gericht moet zijn op arbeidsdeskundigen. Waarom? Het speelveld van sociale zekerheid, met name van werknemers, is erg diffuus. Het begint eigenlijk al bij een ziekmelding. Dan heeft een werknemer al te maken met zijn werkgever. Als het goed is, gaat de werkgever zich met hem bemoeien. Vervolgens moet hij naar een Arbo-arts. Daarna heeft hij te maken met een verzuimbegeleider van de Arbo-dienst. Als het echt lang gaat duren, komt hij bij een verzekeringarts van de UVI. Daarna komt hij bij een arbeidsdeskundige. Die arbeidsdeskundige gaat hem vertellen in welke mate hij wel of niet arbeidsongeschikt wordt. Vervolgens wordt hij overgedragen aan een bemiddelingsinstantie, een reïntegratiebedrijf. Daar komt hij ook weer bij een arbeidsdeskundige. Die gaat dan een trajectplan uitstippelen. Dan ben je al een aantal straten verder. Ik weet dus niet op welk moment van dit traject een vraag gesteld wordt door een werknemer over het inzetten van reïntegratie-instrumenten zoals scholing, werkvoorziening of wat dan ook. Ik vind het een beetje moeilijk. Ik moet zeggen dat ik het niet echt herken.

De heer **Labordus**: Als ik de vraag goed heb begrepen, gaat het om voorzieningen. Het gaat erom, dat je een splitsing moet maken in voorzieningen eerste spoor en voorzieningen tweede spoor.

Als je in het eerste spoor werkt, praat je altijd over een werknemer die nog een werkgever heeft. Daarbij pleeg je een interventie. Je probeert een probleemanalyse te maken. Je probeert probleemoplossend te denken. Je geeft de werkgever en de betrokkene de oplossing die jij ziet, aan. Die laat je door hen realiseren. Vindt dat binnen bepaalde bedragen plaats – die zijn vrij ruim – dan kan een en ander gewoon worden aangeschaft. Vervolgens krijg je achteraf de procedure van declaratie. Ik heb nog niet meegemaakt dat dit op enige weerstand of op enig probleem stuit. Duurt het lang, dan ligt dat lange duren bij de werkgever en de belanghebbende zelf. Ik probeer hem immers te stimuleren, die activiteiten zelf te ontplooiën. Duurt het heel lang voordat ze mijn advies uitvoeren, dan is dat hun probleem. Dan hoeven ze daar niet mij, het GAK of de arbeidsdeskundige, op aan te kijken. Dat is het eerste spoor.

In het tweede spoor heb je een heel ander verhaal. In het tweede spoor praat je over mensen die geen werkgever hebben. Onze bureaucratie heeft daarvoor een systeem ontwikkeld, met name bij het GAK, met een inkoopbureau. Daar zit een aantal deskundigen dat via reïntegratiebedrijven producten moet inkopen. Wat gebeurt er dan? Als ik iemand krijg die geen werkgever heeft en ik moet hem beoordelen, op welke wijze dan ook, dan kan ik mijn inschatting geven. Ik kan ook een sturing geven in de zin van "ik denk dat het die en die kant op moet gaan". Als je die sturing goed op papier zet, wordt die in de praktijk echt wel uitgevoerd door anderen. Er is in onze maatschappij immers niks makkelijker dan overschrijven wat anderen je al hebben voorgezegd. Want daar zijn wij in hoge mate mee bezig. Op het moment dat ik dat heb gedaan, wordt van mij niet meer verwacht dat ik andere activiteiten ontplooi, want ik krijg dan onmiddellijk grote problemen met mijn collega's die dat op inkoopbureaus of wat dies meer zij, verder moeten ontwikkelen, dursturen en afwickelen. Ik ben op dat moment als casemanager wel gehouden om een vinger aan de pols te houden bij het verdere verloop. Dat laatste is een edel streven. Ik moet u zeggen dat daar door allerlei logistieke omstandigheden niet altijd even veel

van terecht komt. Dat is even mijn commentaar tot op dit moment.

De heer **De Wit** (SP): Kunt u aangeven hoe het volgens u beter kan?

De heer **Labordus**: Welk traject wilt u beter?

De heer **De Wit** (SP): Ik ben met name geïnteresseerd in spoor twee.

De heer **Labordus**: Ik heb daar wel een idee over, maar ik heb daar minder ervaring in, om de simpele reden dat ik grote werkgevers bedien. Ik krijg dus bijna nooit mensen die geen werkgever hebben. Het klinkt misschien wat eigengereid, maar wij plaatsen de meeste mensen weer terug. Dat gebeurt wel met voorzieningen, opleidingen, enz. Het komt ook wel voor dat wij mensen buiten het bedrijf brengen, maar dat is een kleinere categorie dan de categorie die wordt teruggeplaatst op dezelfde of een andere plek.

De heer **Harrewijn** (GroenLinks): Ik was nogal geïntrigeerd door het proces dat de heer Noort schetste, de rondgang langs vele personen en instanties. Ik stel mijn vraag aan de heer Noort. Wat is uw inschatting? Zou het mogelijk zijn om in het eerste contact – werkgever-Arbo-dienst – meer instrumenten in te zetten zoals reïntegratiemiddelen, budgetten of casemanagement? Gebeurt dat nu te laat en te weinig? Ik hoor dat de casemanager bijna altijd aan het eind verschijnt, als de werknemer overal langs is geweest. Klopt dat of klopt dat niet?

De heer **Noort**: Dat klopt en dat klopt niet helemaal. Wanneer iemand naar het oordeel van een Arbo-arts niet meer goed terug kan komen op zijn eigen werk, moet een actie volgen. Dan is het afhankelijk van de situatie wat je dan gaat doen. Je kunt bijvoorbeeld vaststellen dat het eigen werk niet meer kan en dat de toestand waarschijnlijk niet zal verbeteren. Dan moeten wij iets gaan doen. Dan moet je een keuze maken. Dat kan al in een buitengewoon vroeg stadium. Dan bekijk je de mogelijkheden in een bedrijf. Je gaat praten met de werkgever en de werknemer. Je gaat het probleem goed analyseren. Dat is het belangrijkste wat er is: wat is er nou eigenlijk mis, waar liggen de

knelpunten? Vervolgens ga je bekijken wat je eraan kunt doen. Het is mogelijk dat een Arbo-arts zegt dat hij de expertise wil inhuren van een arbeidsdeskundige. Dan krijg je een globale belastbaarheid aangereikt. Vervolgens gaat de arbeidsdeskundige in het bedrijf bekijken welke mogelijkheden er nog zijn: waar kunnen wij knelpunten oplossen, welke voorzieningen kunnen wij treffen, of is het überhaupt einde verhaal? Dat is een scala aan situaties die zich kunnen voordoen.

Volgens het formele traject moet een volledig reïntegratieplan worden opgemaakt in de dertiende week. Dan ben je dus al een eind verder. Dan is er in die dertien weken nog niet zo geweldig veel gebeurd. Als de Arbo-arts van mening is dat terugkeer mogelijk is, of als hij dat niet uitsluit, dan kan hij een voorlopig reïntegratieplan indienen. Dan gebeurt er helemaal niks in de zin van begeleiding, het treffen van voorzieningen, het inzetten van andere REA-instrumenten en dergelijke. Zo'n volledig reïntegratieplan kan bijvoorbeeld pas in de achtste maand worden aangeleverd. Dan ben je dus al heel laat. Op zo'n moment kan een arbeidsdeskundige interveniëren. Je begint dus met een geweldige tijdsachterstand. Dingen die wellicht in een vroeg stadium herstelbaar waren, worden nu alleen maar moeilijker. De drempel is hoger en het kost veel meer energie dan aan het begin van zo'n verhaal. Dat is eigenlijk een beetje de situatie. Je kunt vrij snel interveniëren. Ik denk dat het ook sleutelwoorden zijn: tijd en snelheid. Hoe eerder de zaak helder is, hoe eerder duidelijk is wat er moet gebeuren, hoe eerder je instrumenten kunt inzetten om datgene te bereiken wat je wilt, namelijk reïntegratie.

De heer **Harrewijn** (GroenLinks): Waarom gebeurt dat niet of onvoldoende? Zitten er geen prikkels in?

De heer **Noort**: Het gebeurt wel. De UVI is afhankelijk van hetgeen zij aangeleverd krijgt van een Arbo-dienst en een werkgever. Wij kunnen daar zelf nauwelijks in sturen. Met alle respect: wetgeving helpt ons er ook niet bij. Ik noemde net de termijnen van dertien weken en de achtste maand. Dat helpt ons ook niet. Wij zijn dus afhankelijk van

hetgeen wij aangereikt krijgen door de werkgever, lees: de Arbo-dienst. Pas op dat moment kunnen wij iets gaan doen.

De heer **Harrewijn** (GroenLinks): Waarom wordt dat niet eerder aangeleverd door de Arbo-dienst? Niets verbiedt de Arbo-dienst om eerder te interveniëren, om eerder een reïntegratieplan in te dienen of om een verzoek te doen voor REA-middelen of wat dan ook. Dat mag hij toch allemaal? Waarom doet hij dat dan niet?

De heer **Noort**: Ik kan daar een aantal oorzaken voor verzinnen, maar ik denk dat u dat toch het best aan een Arbo-arts kunt vragen.

De heer **De Vries**: Ik denk dat het misschien voor Arbo-diensten heel lastig is om iets te vragen aan degene die moet toetsen wat jouw reïntegratie-inspanningen zijn. Misschien is dat een gedeeltelijke verklaring. Beslissingen worden ook graag zo lang mogelijk uitgesteld omdat zij er zeker van willen zijn dat ze de goede beslissing nemen. Het nemen van risico's bij een beoordeling speelt misschien ook een rol. Ik wil toch nog wat zeggen over de ervaring die ik in het laatste halfjaar heb opgedaan met de zesdeweekspilots bij een aantal grote werkgevers. Uiteindelijk gaat het erom dat je een communicatiemodel vindt om met elkaar goed te communiceren. Wij hebben een prachtig systeem bedacht om wel brieven uit te wisselen, maar niet met elkaar te communiceren. In de toekomst moeten partijen gedwongen worden om met elkaar mondeling te communiceren en wel in een zo vroeg mogelijk stadium. Wij hebben bij een aantal grote werkgevers een heel leuk communicatiemiddel gevonden om heel duidelijk per persoon aan te geven in welke fase iemand zich bevindt en wat er moet gebeuren. Wij hebben dat zelfs een vierkleurenmodel genoemd. Daarbij geef je aan dat een persoon in een bepaalde fase is. Dat heeft dan een kleurtje. Dat betekent dat hij op termijn terug kan naar het eigen werk. Dat gebeurt weliswaar met voorzieningen. In dat geval moeten wij de arbeidsdeskundige inschakelen. Is terug naar het eigen werk niet meer mogelijk, maar is het nog wel mogelijk om bij de eigen werkgever terug te keren, dan is het de vraag

hoe wij dat kunnen realiseren. Hebben wij daar instrumenten voor nodig? Moeten wij daar de arbeidsdeskundige bij inschakelen? Als iemand naar buiten toe moet, is het verhaal hetzelfde: hoe kunnen wij het reïntegratiebedrijf zo snel mogelijk inschakelen opdat deze persoon weer aan werk wordt geholpen? Er zijn zoveel spelers. Ik denk aan de grote bedrijven. Er zijn leidinggevend, bedrijfsartsen, verzuimcoördinatoren, personeelsfunctionarissen, arbeidsdeskundigen, verzekeringsartsen. Zij hebben er allemaal mee te maken. Vanmorgen zei iemand het: uiteindelijk gaat het om de regie. Wie heeft de regie in handen en wie zorgt ervoor dat er dingen gebeuren? Wij hebben met die bedrijven een goed communicatiemodel. Dat klinkt wat hoogdravend, maar het is eigenlijk heel simpel. Op het juiste moment geef je aan in welke fase iemand zich bevindt, welke mensen je daarvoor moet inschakelen en welke middelen je daarvoor hebt. Dan kun je heel vroegtijdig in het ziektejaar een bijna sluitende aanpak krijgen binnen een bedrijf of een branche, als je dat maar met elkaar wilt en als je tot elkaar veroordeeld wordt om samen te werken.

Mevrouw **Schimmel** (D66): Onze vorige gasten waren verzekeringsgeneeskundigen. Aan hen hebben wij gevraagd op welke doeleinden zij binnen de uitvoeringsorganisatie worden aangestuurd. Waar ligt de nadruk van de werkzaamheden bij de verzekeringsartsen? Was dat einde wachttijd, genormeerd? Waar ligt die voor u? Licht die met name op de beoordeling van reïntegratieplannen, op de WAO-keuring, de uiteindelijke bepaling van de mate van arbeidsongeschiktheid, op het verstrekken van REA-voorzieningen? Waar let uw organisatie het meest op bij het werk van een arbeidsdeskundige?

De heer **Lina**: Als reïntegrerder kan ik niet namens de UVI praten. Ik kan alleen bevestigen dat mijn collega's van de UVI aangeven dat de tijdigheid van een claimbeoordeling een zwaarwegende factor is ten opzichte van een arbeidsdeskundig advies. Wat mijn collega hier naast mij omschrijft, kan ik alleen maar onderstrepen. Hoe eerder in het ziektejaar de arbeidsdeskundige kan interveniëren in samenwerking

met een arts van een Arbo-dienst, hoe eerder het reïntegratietraject kan worden opgestart.

De heer **Labordus**: Vanuit onze organisatie wordt inderdaad zeer de nadruk gelegd op de tijdigheid. Met andere woorden: de eerste arbeidsongeschiktheidsbeoordeling heeft de eerste prioriteit. De rest komt daarna. Dat zal wel bepaalde overwegingen hebben. Als arbeidsdeskundige zeg ik dat dit in feite het eindstation is. Daar zou ik de minste tijd aan moeten besteden, maar ik moet er de meeste tijd aan besteden, omdat ik in het voortraject te laat of niet ben ingeschakeld. In goed werkgeversoverleg proberen wij die bemoeienis steeds naar voren te brengen. Dat lukt ook heel aardig. Het probleem is alleen vaak dat de Arbo-artsen om wat voor reden dan ook geen goede risicoselectie willen maken om de gevallen tijdig in te brengen. Vaak ontstaat dan de situatie dat proceduregericht wordt gepraat in plaats van probleem-inventariserend en probleem-oplossend. Dat vind ik ontzettend jammer.

De heer **Noort**: Ik kan mij voor een groot deel bij de vorige spreker aansluiten. Ook bij GUO-UVI staat tijdigheid hoog in het vaandel. Wij moeten een aantal zaken via het tijdigheidscriteria afleveren. Dat heeft de hoogste prioriteit. Dan moet je inderdaad denken aan de einde-wachttijdbeoordeling, de claimbeoordeling, maar ook aan zaken zoals een eerstejaarsherbeoordeling en een vijfdejaarsherbeoordeling. Dat zijn zaken die een hoge prioriteit hebben. Dat is jammer. Wij zijn bezig met een pilot in Den Haag waarbij wij in een heel vroeg stadium een een-op-een-overleg hebben met een Arbo-arts van een grote Arbo-dienst. Dat betekent dat alle gevallen al in een heel vroeg stadium worden doorgesproken met de arbeidsdeskundige. In dat overleg kan worden bepaald dat actie wordt ondernomen en die actie kan ook worden ondernomen. Je ziet ook dat wij daarin scoren, dat wij mensen daadwerkelijk terugplaatsen. Die mensen zien wij nooit meer terug voor de claimbeoordeling voor de WAO. Daar zou veel meer tijd aan besteed moeten worden. Ik noemde net al de sleutel tijd en snelheid. Ik denk dat dit buitengewoon belangrijk is.

De heer **De Vries**: In principe worden wij afgerekend op onze wettelijke taken, op een wettelijk verplichte beoordeling, einde-wachttijdbeoordeling, eerstejaars, vijfdejaars, etc. Alles wat wij aan reïntegratie doen, is eigenlijk iets wat je vanuit je eigen professe belangrijk vindt. Het wordt ook niet gehonoreerd in geld voor de UVI. Het verbaast mij dan ook dat wij met z'n allen de prioriteit daar leggen. Veel belangrijker is het, de prioriteit te leggen bij het op het juiste moment inzetten van de reïntegratie. Claimbeoordeling komt straks pas.

Mevrouw **Smits** (PvdA): Toch nog iets over de verhouding in tijd. U heeft wettelijke taken en die moet u uitvoeren. U zou veel liever reïntegreren. Maar hoeveel tijd kunt u besteden aan reïntegratie en hoeveel tijd aan die wettelijke taken?

De heer **De Vries**: Dat ligt aan de tijd die je er zelf voor inruimt. In principe ben je het grootste deel van je tijd met claimbeoordeling bezig. Eigenlijk zou je dat in tweeën moeten doen. Dat is in ieder geval bij Cadans zo vastgesteld. Je behoort een claimbeoordelingsgesprek te voeren en een reïntegratiegesprek. De meeste collega's doen dat in één keer. Ik probeer dat zoveel mogelijk los te koppelen. Ik probeer zo vroeg mogelijk in het ziektejaar het reïntegratiegesprek te voeren en pas een paar maanden later het claimbeoordelingsgesprek. Die ruimte neem je zelf. Daar is eigenlijk geen tijd voor ingeruimd.

Mevrouw **Verburg** (CDA): Als ik de arbeidsdeskundige hoor, vraag ik mij af hoe het komt dat dit zo is. U weet allemaal dat het anders zou moeten. U heeft het gelijk aan uw kant. Er is geëxperimenteerd en de successen zijn er. U moet allemaal hier uw frustratie, op ons verzoek, uiten dat u wordt afgerekend op uw wettelijke taak, enz. Hoe komt het nu dat er niet meer naar u geluisterd wordt? Is dat een kwestie van rangorde?

De heer **De Vries**: Dat heeft u toch geregeld? Mag ik dat zo zeggen?

Mevrouw **Verburg** (CDA): Ja, dat mag u zo zeggen. Als dat de enige reden is.

De heer **De Vries**: Voor een deel wel.

Mevrouw **Verburg** (CDA): U vindt dat het anders zou moeten. U zegt: wij hebben ervaringen opgedaan. Geef het maar aan hoor. Als het hier ligt, dan horen wij dat graag.

De heer **De Vries**: U heeft het zo geregeld dat werkgevers en Arbo-diensten verantwoordelijk zijn voor de reïntegratie. Pas wanneer vastgesteld is dat iemand niet meer terug kan naar zijn eigen bedrijf, komt de UVI in beeld om de reïntegratieverantwoordelijkheid over te nemen. Eigenlijk is ons niet eens een rol toebedeeld in dat eerste traject. Er bestaat wel een consult, dat door de Arbo-diensten in het algemeen niet wordt gebruikt. Van ons wordt geen pro-actieve, adviserende, faciliterende rol verwacht in het eerste jaar. Die nemen wij op ons omdat wij dat nodig vinden, maar het wordt niet van ons verwacht. Het wordt ook niet gehonoreerd in geld. Als ik u was, zou ik het aantal arbeidsdeskundigen verhogen. Ik zou ze in het eerste jaar, in het eerste traject stoppen. Laat ze faciliteren. Dan heb ik het niet over reïntegreren. Wij faciliteren alleen maar. Wij faciliteren de werkgevers en de Arbo-diensten en de werknemer om te kunnen reïntegreren. Dat vraagt al zoveel tijd in de pilots – alleen het faciliteren, ervoor zorgen dat de middelen er komen opdat zij aan de slag kunnen – dat wij daar onze prioriteit aan moeten geven en niet aan de claimbeoordeling. Laat de claimbeoordeling nu doen door mensen die onder onze verantwoordelijkheid administratieve werkzaamheden verrichten. Dat zou ik voorstellen. Geef ons iemand onder onze hoede die de claimbeoordeling goed doet onder ons toezicht, opdat wij ons met de prioriteit, reïntegratie, kunnen bezighouden. Dan heb ik het alleen nog maar over faciliteren.

Mevrouw **Smits** (PvdA): Wat bedoelt u met faciliteren? Is dat het beschikbaar stellen van uw gespecialiseerde kennis? Is dat het beschikbaar stellen van middelen, geld?

De heer **De Vries**: Beide. Aan de ene kant is dat de kennis van belasting en belastbaarheid, die wij in kunnen zetten om bijvoorbeeld vast te stellen wat iemand nog wel en niet kan of om werkplekonderzoeken te doen, maar aan de andere kant bekijken wij ook welke voorzieningen nodig zijn om op de werkplek gehandhaafd te

worden dan wel of middelen moeten worden verstrekt waardoor mensen zich kunnen omscholen, het werk kunnen behouden of ander werk kunnen verkrijgen. Het is vaak zo dat arbeidsdeskundigen niet zelf reïntegreren. Zij zijn de case-managers. Zij faciliteren. Dat faciliteren vraagt zoveel tijd. Als het plan dat nu in de hoofdlijnennota is vastgelegd, doorgaat – bezuinigen op de uitvoering en de UVI's een zeer marginale rol in de reïntegratie toedelen; het faciliteren wordt daar niet eens in genoemd – dan denk ik dat u met z'n allen een vreselijk verkeerde weg inslaat. Ik vind absoluut dat er private reïntegratie-bedrijven moeten komen. Dat zal de kwaliteit sterk verhogen. Wat ook moet gebeuren is prioriteit leggen bij het faciliteren door de UVI's. Er moeten heel veel extra middelen komen, zodat wij vroegtijdig in het ziektejaar de mensen en de bedrijven kunnen bedienen.

Mevrouw **Verburg** (CDA): Wat vinden de anderen daarvan?

De heer **Labordus**: Ik ben het in grote lijnen eens met collega De Vries. Ik kan alleen maar onderschrijven wat hij zegt.

De vraag was eigenlijk: Hoe komt het dat er niet naar jullie wordt geluisterd? Ik denk dat een aantal punten die collega De Vries heeft aangevoerd daar inderdaad een verklaring voor zijn. Een van de hoofdpunten is mijns inziens, dat de arbeidsongeschiktheidsbeoordeling van oudsher als een medisch model is aangedragen. De mensen in het land snappen absoluut niet, dat de WAO een loondervingsverhaal is. Zij snappen dus überhaupt niks van een schatting. Dat geldt ook voor werkgevers. De mensen om wie het gaat, weten wel allemaal heel goed, dat zij naar een dokter moeten en weer naar een dokter en weer naar een dokter. En ergens in die lijn komt ook nog een arbeidsdeskundige zijn verhaal vertellen. Als die dan vraagt "hebt u het begrepen" is het antwoord "ja, dokter", waarop die arbeidsdeskundige weer moet zeggen: Ik ben geen dokter. Een van de redenen waarom er weinig naar ons wordt geluisterd of waarom onze invloed minder groot is dan mogelijk zou zijn, is dus volgens mij dat men constant in dat medische model denkt. Als ik met iemand een goed plan van aanpak

probeer te formuleren, dan moet ik echt een hele tijd nemen om te vertellen waarom ik dat plan van aanpak zo wil hebben. En dan nog is het handig, als de dokter er ook ja tegen heeft gezegd. Het is jammer, maar waar. Dat is dus naar mijn idee een reden waarom wij er in ons werk vaak moeite mee hebben om blijvend te worden gehoord, terwijl ik denk dat wij als geen ander op de werkvloer kunnen analyseren en beoordelen waar de knelpunten eventueel liggen.

De heer **Lina**: De ervaring leert dat hoe eerder ik in het ziektejaar als arbeidsdeskundige reïntegratie met een cliënt aan de slag kan om hem te plaatsen en hoe eerder de cliënt weet dat reïntegratie bij de eigen werkgever of in de eigen functie niet meer aan de orde is, hoe succesvoller de reïntegratie bij een andere werkgever is. In die zin kan ik dus alleen maar onderstrepen wat mijn collega's hier zeggen.

De heer **Noort**: Het wordt een beetje eenzijdig, maar ik kan het ook alleen maar onderstrepen. Ik heb zelf alleen wel eens de gemene gedachte, maar weet natuurlijk niet of die terecht is, dat de reïntegratie-instrumenten, zoals die zijn vastgelegd in de Wet REA, niet bijdragen tot het beperken van de instroom van de WAO en ook niet tot het bevorderen van de uitstroom uit de WAO. Ik denk dat de reïntegratie-instrumenten zoals die nu worden toegepast, veel meer betrekking hebben op een werkloosheidsprobleem, het werkloosheidspotentieel van de gedeeltelijk arbeidsongeschikte. Ik heb begrepen, dat in ongeveer 30% van alle gemelde gevallen sprake is van de medische beoordeling 80-100. Die categorie is qua volume en waarschijnlijk ook qua aantal verantwoordelijk voor de grootste instroom in de WAO. Overblijft de 70% die door de arbeidsdeskundige wordt gezien. Dat betekent dat van die mensen een restcapaciteit is vastgesteld. Die restcapaciteit wordt vastgelegd in de belastbaarheid. Daarmee gaat een arbeidsdeskundige aan de slag. Die stelt in heel veel van de gevallen vast, dat er geen sprake is van arbeidsongeschiktheid in de zin van de WAO, met andere woorden mensen worden afgeschat. Met minder dan 15% komen zij niet in de WAO. Die mensen worden wel als

arbeidsgehandicapt aangemerkt. Dat betekent dat voor die categorie mensen REA-instrumenten kunnen en moeten worden ingezet, wat ook gebeurt. Dan is er nog een categorie mensen die op basis van loonkundige berekeningen – de WAO is immers een loondervingsuitkering – in een arbeidsongeschiktheidsklasse worden ingedeeld. Die mensen zijn dus gedeeltelijk arbeidsongeschikt en komen ook voor de REA-instrumenten in aanmerking. Wat gebeurt er vervolgens? Die mensen worden via allerlei zo-even al besproken trajecten uiteindelijk aangemeld bij een reïntegratiebureau of -bedrijf of bij iemand die reïntegratie verzorgt. De reïntegratiedeskundige gaat bekijken wat er voor betrokkene nog kan worden gedaan om hem daadwerkelijk te reïntegreren. In feite wordt ook in die gevallen alleen het werkloosheidsgedeelte gereïntegreerd en niet het WAO-gedeelte, want betrokkene houdt die klasse 15–25 of 25–35. Dat betekent dat nog steeds de REA-instrumenten worden ingezet voor het WW-potentieel en niet voor de WAO. Ik stel dus, dat in feite de hele Wet REA, zoals die nu wordt uitgevoerd, ook als dit adequaat is, eigenlijk niet zozeer betrekking heeft op instroom respectievelijk uitstroom van de WAO als wel op het WW-potentieel. Misschien is dat ook wel een reden waarom weinig naar arbeidsdeskundigen wordt geluisterd.

De heer **De Wit** (SP): Ziet u voor de arbeidsdeskundigen een taak en mogelijkheden om op het terrein van de overgebleven arbeidsongeschiktheid nog iets te ontwikkelen? Of zegt u: "Dat moeten wij als gegeven accepteren"?

De heer **Noort**: Dit is een puur vakinhoudelijke geschiedenis. Nu wordt een gedeeltelijk werkloze, gedeeltelijk arbeidsgehandicapte en gedeeltelijke WAO'er aangemeld bij een bemiddelingseenheid, een reïntegratiebedrijf. Dat probeert hem vervolgens te plaatsen, want dat moet scoren. De definitie van een plaatsing, een geslaagde reïntegratie is een dienstverband van twintig uur per week voor minimaal zes maanden, waarin een stageperiode begrepen mag zijn. Zo'n geslaagde reïntegratie lost dus in feite niets op wat het WAO-aspect betreft. Het gaat er juist om iets te vinden voor het

gedeelte waarvoor betrokkene in de WAO zit.

De heer **De Wit** (SP): Ziet u als arbeidsdeskundige daarvoor nog mogelijkheden of mag u daar niks mee doen?

De heer **Noort**: Dat wordt in feite door de UVI's overgedragen aan de reïntegratiebedrijven. Onder casemanagerschap van de arbeidsdeskundige van de UVI zijn die uiteindelijk verantwoordelijk voor de reïntegratie. Dat houdt op bij een geslaagde reïntegratie. En wat dat is, heb ik net geschetst.

Mevrouw **Essers** (VVD): Heren, u was ongetwijfeld aanwezig tijdens de aan deze sessie voorafgaande sessie met de verzekeringsartsen. Ik begrijp uit uw opmerkingen dat u na het eerste ziektejaar, na de echte claimbeoordeling te laat wordt ingeschakeld. Verzekeringsartsen hebben op een vraag mijnerzijds gezegd: er komen heel wat mensen onze praktijkruimte binnen die dolgraag zouden willen werken, maar tegen wie wij moeten zeggen dat zij te vroeg zijn met dat willen. Schat u ook in dat veel mensen te vroeg te veel willen? Of zou u een omgekeerde volgorde willen en zou u er eerder commentaar op willen kunnen leveren? Hoe is de samenwerking tussen verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen?

De heer **Labordus**: Ik denk dat wij er een punt van moeten maken om in een vroegtijdig stadium de zogenaamde maatman, het eigen werk, te analyseren. Want nu komt er na dertiendeweeksmeldingen en achtstemaandsmeldingen een claimbeoordeling en dan ben je alleen met die claim bezig. Op dat moment heeft een X-aantal disciplines al gezegd dat die man of vrouw geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt is. Men zegt dan: we hebben alles al geprobeerd. Wat heeft men dan geprobeerd? Men heeft dan wel iets gedaan, maar over het algemeen hoeft je niet onder de indruk te zijn van wat men geprobeerd heeft. Dat betekent dat op het moment dat jij erbij komt om een analyse te maken, iedereen al de hakken in het zand heeft. Die man of vrouw is op dat moment door dokters of anderen in zijn/haar klachtenpatroon bevestigd. Het is dus logisch dat zij dan al gauw

zeggen: dat kan ik niet. Ik laat nog maar in het midden of betrokkene het wel of niet wil.

Als je er eerder bij wordt betrokken, is de gesprekstoon een geheel andere en kun je op een geheel andere bodem werken. Met andere woorden, er moet veel meer gekeken worden naar de elementen in het zogenaamde eigen werk waarmee die mensen wél kunnen. Dan kun je bekijken wat er wegvalt en hoe je dat oplost. Dat moet je inderdaad, zoals mijn collega aangaf, oplossen en niet in een percentage uitdrukken. Die mogelijkheid om er ons eerder mee te bemoeien, ontbreekt ons ten enenmale. Ik kan niet veel meer na een jaar waarin zes deskundigen al iets geroepen hebben en iedereen de hakken in het zand heeft gezet bij de gedachte: daar komt het GAK ook nog eens een keer. Het is praktisch onmogelijk om in de door mij geschetste zin te handelen. Daarom moet je proberen via contacten dusdanig snel erbij te zijn, dat ze je ook vragen. Ik ben het overigens niet eens met de collega die zei dat je voor de arbeidsdeskundigenconsulten niet wordt betaald, want voorzover mijn kennis op dat stuk reikt, wordt voor die consulten wel betaald. Er wordt alleen veel te weinig gebruik van gemaakt.

De heer **Lina**: De Arbo-arts heeft een relatie met een werkgever en kent de situatie binnen het bedrijf. Het eerste contact van een cliënt met een medicus is het contact met een arts van de Arbo-dienst. Ik wil een voorbeeld geven. Een week geleden sprak ik een cliënt die uitgevallen was als paprikateler vanwege een allergie voor paprika's. Gelukkig is deze melding al heel vroeg in het ziektejaar bij mij binnengekomen, zodat wij er heel snel op in kunnen spelen. Immers, het is een heel duidelijke zaak. De Arbo-arts zegt: deze meneer is allergisch voor paprika's, maar werkt alleen met paprika's en in dit bedrijf werken alleen maar paprikatelers, dus hij moet snel worden geholpen om een andere werkring te vinden. Een arbeidsdeskundige van de UVI is gelukkig heel snel op deze zaak ingesprongen. De Arbo-arts wist de weg en belde een casemanager van de UVI met de mededeling dat hij dit had geconstateerd en dat hij deze cliënt aanmeldde met de vraag of de casemanager ervoor wilde zorgen dat zo snel mogelijk een reïntegratie-

visie wordt opgesteld. Als reïntegratiebedrijf konden wij dus heel vroeg in het ziektejaar aan de slag met deze cliënt.

Volgens mij kunnen heel veel zaken vroegtijdig in het ziektejaar afgevangen worden, zonder dat er een verzekeringsarts voor nodig is. Ook bij de verruiming van de Wet REA en van het begrip "arbeidsgehandicapte" heeft de Arbo-arts een rol gekregen. Op het moment dat de Arbo-arts beperkingen constateert, kan hij de cliënt snel overdragen en komen ook zaken als een plaatsingsbudget voor nieuwe werkgevers aan de orde. Dat is een heel goede zaak.

Aan het begin van deze sessie van de hoorzitting werd gevraagd hoe het komt dat Arbo-artsen daar geen gebruik van maken. Ik heb nog niet zo lang geleden met een aantal Arbo-artsen gesproken. Zij wisten het gewoon niet! Zij waren niet op de hoogte van de reïntegratieaspecten. Ook bij de artsen van de Arbo-dienst zal "tussen de pet" moeten komen dat ook de werkgever, die hun opdrachten geeft, een belang heeft. Los van het belang van de cliënt, dat wat mij betreft centraal staat, is er ook een heel zakelijk commercieel belang voor de werkgevers. Er is sprake van heel veel gemiste kansen.

De heer Harrewijn (GroenLinks): Wat mij zo verbaast, is dat er dan niet veel arbeidsdeskundigen bij Arbo-diensten werken. Dat zou vanuit deze optiek toch heel logisch zijn om niet te medicaliseren, maar meteen te kunnen bekijken wat er te reïntegreren valt. Moeten wij dat verplichten? Wat vindt u daarvan?

De heer Lina: Je kunt ervoor kiezen de arbeidsdeskundige te positioneren bij de Arbo-dienst. Je kunt ook de artsen van de Arbo-dienst ervan bewust maken dat er regelingen zijn, richtlijnen en aanmeldingsprocedures, gericht op een heel snel reïntegreren en dat die reïntegratie heel snel kan verlopen via een arbeidsdeskundige van de UVI, zonder dat een verzekeringsarts, die het toch al hartstikke druk heeft, zoals eerder vandaag bleek, ermee wordt lastig gevallen.

De heer De Vries: Dit was een verhaal naar mijn hart. Ik wil niet op de tenen trappen van collega-verzekeringsartsen die in de voorgaande sessie hebben gespro-

ken, maar ik ben steeds meer de mening toegedaan dat de claimbeoordeling en de reïntegratie zoveel mogelijk losgekoppeld moeten worden. Reïntegratie moet vroegtijdig worden gestart, absoluut vóór de claimbeoordeling. Mensen moeten vroegtijdig worden aangesproken op datgene wat zij wel kunnen. Ik vraag mij wel eens af of die claimbeoordeling eigenlijk niet belemmerend is voor de reïntegratie. Je wordt vastgepind op datgene wat je niet meer kunt. Je beperkingen worden aangegeven. Met die beperkingen kun je bepaalde werkzaamheden niet meer doen. Maar daarmee wordt alle creativiteit losgelaten. Als je iemand vraagt of het niet mogelijk zou zijn, dat hij z'n beroep nog gaat uitoefenen, blijkt vaak dat de werkplek zodanig aan de persoon aan te passen is, dat hij z'n werk toch kan blijven doen, terwijl in ons beoordelingssysteem is bepaald dat hij die functie niet meer kan uitoefenen. Ik ben, zoals gezegd, steeds meer de mening toegedaan dat claimbeoordeling en reïntegratie zoveel mogelijk moeten worden losgekoppeld.

Mevrouw Smits (PvdA): Acht u het denkbaar dat wij de claimbeoordeling zodanig veranderen dat zij meer ten dienste staat van de reïntegratie?

De heer Harrewijn (GroenLinks): Of opschorten tot na een jaar?

De heer De Vries: Ik heb begrepen, dat het heel goed mogelijk is om aan het eind van het jaar een vrij compleet beeld te schetsen van de medische situatie. Ik hoor altijd van artsen dat er in de jaren daarna betrekkelijk weinig verandert. Met die laatste suggestie ben ik het dus niet eens.

In een groot deel van de gevallen kan volgens mij de reïntegratie vóór de claimbeoordeling plaatsvinden. In de complexe gevallen heb je consulten van artsen nodig om de reïntegratie verder vorm te geven en dan kun je het instrumentarium van de verzekeringsarts ook naar voren schuiven. Dat is in veel gevallen ook nodig. Maar ik zeg u, dat mijn ervaring is dat in een groot deel van de gevallen de reïntegratie op basis van de gegevens van de bedrijfsarts, dus op basis van de globale inschatting van de beperkingen, meteen ingezet kan worden. Een globale inschatting is in mijn beleving vaak beter dan een heel

gedetailleerde, waarop je wordt vastgepind.

Mevrouw Smits (PvdA): Ik heb eigenlijk nog geen antwoord gehad op mijn vraag of die claimbeoordeling ten dienste kan komen van de reïntegratie. Uit het antwoord dat u geeft, leid ik af dat de claimbeoordeling in het gros van de gevallen eigenlijk helemaal niet aan de orde behoeft te komen. Is dat zo?

De heer De Vries: Nou, in het gros van de gevallen... Onder de mensen die uiteindelijk in de WAO komen, is een heel grote groep die heel moeilijk aan het werk te krijgen is. Om dat feit moeten we niet heen draaien. Wij zullen volgens mij het aantal WAO'ers nooit naar een paar honderdduizend kunnen terugbrengen. Wel denk ik, dat als wij de reïntegratie-inspanningen aan het begin van het ziektejaar kunnen verrichten het aantal WAO'ers, zelfs als het gaat om medische 80-100-gevallen en arbeidskundige 80-100-gevallen, op een veel lager peil kunnen brengen.

Mevrouw Schimmel (D66): In het verhaal van de heer Noort zat iets van: REA haakt eigenlijk alleen maar aan op de WW. Simpel gezegd: je moet arbeidsgehandicapt zijn of bij een keuring voor minder dan 15% arbeidsgehandicapt zijn verklaard om überhaupt in aanmerking te komen voor REA, waarbij REA dan niet aangrijpt bij het WAO-gedeelte, maar bij het WW-gedeelte. In het hele verhaal klonk ook iets door van kritiek op het huidige keuringsmodel. Ik kan het niet zo goed onder woorden brengen. U kunt dat vast veel beter. Eerder werd al gezegd: in feite kan ons claimbeoordelings-gedeelte onder onze supervisie wel worden overgenomen door iemand anders, wij zouden ons veel meer willen richten op het arbeidsdeskundige advies, op de reïntegratie. Wat deugt er in het theoretische keuringsmodel niet waardoor de reïntegratie niet wordt bevorderd?

De heer Noort: Ik denk dat het aantal overdrachtsmomenten een van de grootste knelpunten is. Ik weet niet of ik het wel eens kan zijn met de stelling dat de claimbeoordeling losgekoppeld moet worden van de reïntegratie. Volgens mij hoort het wel bij elkaar, maar die reïntegratie

moet wel zo vroeg mogelijk worden besproken.

Ik probeer zo vroeg mogelijk een gesprek aan te gaan met een belanghebbende, die ziek is geworden en dreigt de eindwachttijddatum te halen, en met zijn werkgever. Het hangt heel vaak af van de kwaliteit van de werkgever en van de kwaliteit van de werknemer of je daarbij resultaat kunt bereiken. Als een werkgever zegt: "joh, ga maar naar huis en kom maar weer terug als je beter bent", dan houdt het op. Dan kun je wel van alles optuigen, maar dat werkt dan niet. In onze sector komen veelvuldig arbeidsconflicten voor. Een arbeidsconflict kun je al heel vroeg beetpakken. Dat is een van die zaken waar je echt heel snel bij moet zijn. Doe je dat niet, dan wordt de drempel alleen maar hoger. Ik geef wel eens dit voorbeeld: als ik 's morgens naar mijn werk ga en ruzie met mijn vrouw heb, dan moet ik 's avonds naar huis en het goed maken. Anders gaat het niet. In de verhouding werkgever-werknemer ligt dat niet zo. Dan zegt een werknemer: ik blijf thuis. Of dan zegt een werkgever: joh, mieter maar op, ik hoef je voorlopig niet te zien. Als je dat maar lang genoeg rekt, wordt het alleen maar moeilijker. De vraag is natuurlijk of er dan nog sprake is van ziekte in de zin van de Ziektewet of van arbeidsongeschiktheid in de zin van de WAO. Dat het alleen maar moeilijker wordt, is een reden temeer om het aantal overdrachtmomenten te beperken. Dat is een belangrijk gegeven. Verder moet je het interventiemoment zo vroeg mogelijk kiezen. Zodra helder is "hier moet iets gebeuren, anders gaan we uit de rails lopen", moet er een signaal afgegeven worden en moet er geïntervenieerd worden.

De heer **Labordus**: Ik ben het absoluut niet eens met het standpunt, dat de claim en de reïntegratie losgekoppeld moeten worden. Een van de dingen die volgens mij niet deugen in het systeem is, dat in het functie-informatiesysteem met de zogenaamde maatmanloonvaststelling appels en peren met elkaar worden vergeleken. In het maatmanloon komen allerlei elementen voor als basisloon, vakantietoeslag, werkgeversaandeel in de pensioenpremie, ANW en dergelijke. Zelfs overuren moeten erin worden opgenomen, ook al zijn

het er maar 100 in dat jaar en ook al was het toevallig dat er overgewerkt moest worden. Wij hebben dus het beginsel van de valide gelijksoortige, waarmee wij altijd schermen, los moeten laten. Wij moeten dus opnemen wat er in het jaar voorafgaande aan het ziek worden allemaal is verdiend. Op het moment dat wij de theoretische schatting maken, vergelijken wij dat met het aanvangsloon van een 23-jarige in bepaalde functies. Daarin zit geen pensioenpremie, want die gaat pas op je 25ste in. Met andere woorden, ik geef u op een briefje dat als wij straks in een UWV zitten en achterover gaan leunen, de WAO zwaar zal oplopen, omdat er alleen nog maar naar een theoretisch model wordt gekeken.

Als u mij vraagt wat ik graag veranderd zou willen zien, dan moet ik zeggen, dat ik zou zien dat als wij bijvoorbeeld een functie uit de metaalindustrie hebben geselecteerd, ook het globale pensioenpercentage dat de werkgever in deze sector betaalt, bij het ingeschatte loon mag worden opgeteld. Ik denk dat in 90% van gevallen de beoordeling 15-25 een gevolg is van de door mij geschetste methodiek. Als daarin wijziging wordt gebracht, denk ik dat er een reductie mogelijk is op het aantal WAO'ers.

Als er in een vroeg stadium een claim wordt gelegd en bijvoorbeeld tegen betrokkene wordt gezegd dat hij is ingedeeld in de categorie 25-35, dan blijkt men in de praktijk, zoals mijn collega al heeft gezegd, daarvan uit te gaan. Want je bent toch afgekeurd voor dat percentage? Men gaat bijvoorbeeld in het geval van die 25-35, waarbij dus sprake is van 30% arbeidsongeschiktheid, de arbeidstijd met 30% terugbrengen, terwijl dat helemaal niet nodig is. Die aanvangslonen veroorzaken veel WAO-problematiek.

Mevrouw **Smits** (PvdA): Ik heb de heer De Vries horen zeggen, dat hij er voorstander van is de claimbeoordeling los te koppelen van de reïntegratie. Twee van zijn collega's willen dat juist niet. Het is mij niet duidelijk waarom het geen goede zaak zou zijn om die twee los te koppelen. Het zijn toch twee ongelijksoortige zaken?

De heer **De Vries**: Ik bedoelde te zeggen, dat ik dat zou willen doen als ik heel kritisch nadenk. Ik twijfel

er zelf ook nog een beetje over. Ik merk dat het in de praktijk een groot voordeel is als je vanuit een vrije open opstelling met een globale indruk van de beperkingen aan de slag kunt met wat betrokkene nog wel kan. Dat vind ik een groot voordeel. Verderop in het traject is het wel vaak van belang om te weten wat het arbeidsongeschiktheidspercentage is, want dat bepaalt vaak je speelruimte en of je iets kunt regelen of niet.

Mevrouw **Smits** (PvdA): Hoe bedoelt u: of je iets kunt regelen? Waarom is dat van belang?

De heer **De Vries**: Het is dan bijvoorbeeld van belang te weten of de artsen inschatten of iemand bijvoorbeeld 20 of 30 uur inzetbaar is voor de arbeidsmarkt. Je kunt er natuurlijk medisch gezien ook wel eens naast zitten, als je vanuit die vrij globale opstelling begint te reïntegreren. Ik ben dus nog niet helemaal overtuigd van de noodzaak van een volledige loskoppeling. Ik leg hier maar de suggestie neer om zoveel mogelijk los te koppelen, maar niet in alle gevallen. Dit lijkt mij waardevol ter overdenking. Een van de heel grote problemen is het calculerend gedrag van mensen. Iedereen heeft dat gedrag. Ook ik probeer voor mijzelf het beste eruit te halen. Steeds vaker kom ik tegen dat als er een theoretische mate van arbeidsongeschiktheid is vastgesteld, iedereen zijn gedrag daarbij aanpast. Werkgevers, werknemers, Arbo-diensten, ze doen het allemaal. Wat doen ze? Zij kiezen die vorm van reïntegratie die het WAO-percentage instandhoudt. Dan kun je honderduizend keer PEMBA in het leven roepen, maar personeelsfunctionarissen en werkgevers willen toch vaak het beste voor hun werknemer. Geen der partijen heeft een prikkel om de WAO weg te werken. Vanuit de WAO zelf is er niet eens een prikkel tot reïntegratie. Die prikkel komt, als ik het goed heb, uit de WW. Als mensen ervoor kiezen alleen WAO te ontvangen en geen WW, dan zal niemand hen dwingen te gaan reïntegreren. Als iemand dat calculerend gedrag vertoont en naast zijn WAO een beetje gaat werken, terwijl hij veel uren meer zou kunnen werken, dan zal niemand hem daartoe dwingen. Ik ben aan de ene kant voor een recht op integratie. Mensen moeten dat bij ons kunnen

claimen. Wij moeten voor hen werken. Mensen moeten ons daarvoor aan ons jasje kunnen trekken. Aan de andere kant zou er ook een soort verplichting moeten zijn om te werken aan het wegwerken van je arbeidsongeschiktheidsuitkering. Iemand die nu een 25-35-aanduiding krijgt en ervoor kiest geen WW te krijgen, blijft gegarandeerd tot zijn 65ste in die categorie 25-35, met de bijbehorende uitkering.

De **voorzitter**: Ik zie dat vele leden nog iets willen vragen, maar gezien de tijd lijkt het mij beter de heren de gelegenheid te geven om ieder voor zich kort te zeggen wat de Kamer volgens hen zou moeten weten, ook al is daar niet naar gevraagd.

De heer **Labordus**: Ik zou graag zien dat er een soort reïntegratieteams komen, ook als wij een UWV zijn geworden, als ik daar tenminste bij in dienst kom. Als verplichting zou ingevoerd moeten worden, dat reïntegratieteams vroegtijdig een probleemanalyse maken en samen met de werkgever, de Arbo-arts en wie er meer bij moge zijn, probleemoplossend aan het werk gaan. Die teams mogen geen afwachtende houding aannemen.

De heer **Noort**: Ik sluit mij daarbij aan. Als die hele grote UVI er straks komt, is het volgens mij van buitengewoon groot belang om expertise op te bouwen in de sector waarin wij nu bezig zijn. Dat betekent dat ik kennis behoor te hebben van de agrarische sector, van de vleessector en een beetje van de tabaksverwerkende industrie. Ik zou mij kunnen voorstellen dat collega's van mij die kennis op andere terreinen opbouwen. Met andere woorden, ik hoop dat in de wetgeving dat model straks zodanig wordt ingericht dat wij professionals krijgen die verstand hebben van hun sector. Ik denk dat dat heel belangrijk is.

De heer **De Vries**: Het meeste heb ik al gezegd. Ik vind dat wij moeten komen tot een in bepaalde situaties verplicht model van samenwerking tussen de drie partijen, zodat wij daar niet omheen kunnen. Dat mag geen papieren communicatie zijn, maar dat moet een verplichte mondelinge communicatie zijn vroegtijdig in het ziektewetjaar.

Eigenlijk had ik nog wat verbeteringsmogelijkheden in het REA-instrumentarium willen aangeven. Ik heb wat gedachten over hoe het op papier moet worden gezet. Misschien mag ik u dat straks geven en misschien kunt u er uw voordeel mee doen. Het is bijvoorbeeld de vraag waarom mensen die een verminderde arbeidsprestatie leveren in alle gevallen de WAO of de WW in zouden moeten. Waarom kunnen wij bij sommige categorieën de verminderde arbeidsprestatie niet op de een of andere manier honoreren, zodat mensen voor hun werk behouden kunnen blijven?

Ik heb net ook het grote taboe genoemd: het calculerend gedrag. Vanuit de wet is er ook eigenlijk geen prikkel tot reïntegratie. Het is geen verwijt aan individuen, maar ik wil wel zeggen dat de wetgeving in mijn ogen onvolmaakt is op dit stuk.

De **voorzitter**: Als u uw notitie straks aan de griffier geeft, zal hij zorgen voor verspreiding ervan.

De heer **Lina**: Ik vind dat ik mijn verhaal niet volledig kwijt heb gekund. Ik herken een behoefte bij politici om informatie tot zich te nemen in een zeer complex, ondoorzichtig stukje onding van wetgeving. In mijn dagelijkse praktijk praat ik met cliënten die weer graag aan de slag willen en een heel circuit doorgestaan zijn. Hoe ziet zo'n gesprek eruit?

De eerste tien minuten probeer ik in normale mensentaal uit te leggen wat er eigenlijk met hen is gebeurd. Ik probeer uit te leggen dat zij geen leverplukker behoeven te worden, omdat het functie-informatiesysteem methodisch zo handig is om te gebruiken. Ik probeer uit te leggen dat die 25-35% arbeidsongeschiktheid niet betekent dat zij nog zo'n 65% per week mogen werken. Ik probeer uit te leggen dat het gewoon een ordinaire loonverzekering is. Ik realiseer mij maar al te goed, dat mijn collega's bij de UVI dat ook vertellen, maar ik begrijp ook dat mijn cliënten alleen maar horen: u bent uw baan krijgt, u krijgt minder loon, u zult straks weer voor uzelf moeten zorgen en ja, u heeft wel pijn in uw rug, maar de arts heeft gevonden dat u toch wel kunt gaan werken. Die mensen snappen er geen zak van. Ik begin het gesprek met dat uit te leggen.

Eerder in deze sessie kwam ter discussie hoe de WAO ten dienste kan komen van reïntegratie. Ik weet niet of het haalbaar is, maar ik zou al die klassenindelingen over boord te gooien. Als je een cliënt vertelt: "u bent uw baan kwijt, maar u was verzekerd en dat betekent dat u maandelijks dit bedrag voor die periode krijgt uitgekeerd", dan gaat dat leven voor zo iemand door, want je bent er ook voor verzekerd dat als je bank of je auto kapot is je daarvoor een bedrag krijgt. Dat is herkenbaar voor de mensen. Die indeling in klassen is iets methodisch voor professionals. Ik heb het verhaal van collega Labordus gesnapt, maar ik kan mij goed voorstellen dat de gemiddelde cliënt (70% heeft LBO-niveau en had een fysiek zware functie) zo'n technisch verhaal niet snapt.

Als arbeidsdeskundige reïntegratie ben ik een van de weinigen die eigenlijk vanaf het uur 0 (in 1986 hadden wij als GMD een taak in de WAGW) betrokken zijn bij de reïntegratie van arbeidsgehandicapten. Ik heb nog niet zolang geleden een raadslid van een grote gemeente in Nederland gesproken, die vroeg: waar zitten die banen voor die arbeidsgehandicapten? Die man snapte het gewoon niet. Die banen voor die arbeidsgehandicapten zijn normale banen en arbeidsgehandicapten zijn normale mensen die normaal kunnen werken. Ik denk: daar zitten zulke belangrijke schakelingen voor u als politici. Mijn collega verzekeringsarts Wijers heeft gezegd: kom eens een keer bij mij in mijn spreekkamer. Ik nodig u uit om eens bij mij in het bedrijf te komen en om eens met mij en cliënten te praten over hoe iemand zou kunnen reïntegreren en om te horen wat het betekent voor cliënten en waar de kansen zitten. Als u als politici dat snapt, dan heb ik er vertrouwen in dat u die wetgeving veel beter kunt maken.

De **voorzitter**: Dat lijkt mij een heel mooie afsluiting van deze sessie van de hoorzitting.

Sluiting 16.18 uur.

Verslag van het horen van de vertegenwoordigers van de reïntegreerders

Aanvang 16.30 uur.

Gehoord worden:
de heer J.J.L. Bastiaans,
de heer L. van der Krogt,
mevrouw S.C.M. Hylkema,
mevrouw M. Neuteboom,
de heer J. Schrauwen.

De **voorzitter**: Wij zijn gekomen aan het laatste onderdeel van deze hoorzitting vanmiddag. Aan tafel zijn aangeschoven de heren Bastiaans en Van der Krogt, mevrouw Hylkema, mevrouw Neuteboom en de heer Schrauwen. Wilt u zich kort voorstellen en vertellen wat uw achtergrond is?

De heer **Bastiaans**: Mijn naam is Jacques Bastiaans. Ik werk bij het GAK in Venlo als medewerker op een afdeling inkoop, een reïntegratie-afdeling.

De heer **Van der Krogt**: Mijn naam is Leo van der Krogt. Ik ben al jarenlang werkzaam bij het GAK op diverse afdelingen. Momenteel ben ik werkzaam bij een reïntegratie-afdeling in Den Haag.

Mevrouw **Hylkema**: Ik ben Sophia Hylkema. Ik werk bij het inkoopbureau in Groningen. Ik ben in 1990 bij de GMD gekomen als vacaturewerver voor mensen in de WAO en van daaruit doorgestapt naar de buitendienst van de WW. Als zodanig heb ik ervaring met beide wetten.

Mevrouw **Neuteboom**: Ik ben Marian Neuteboom. Ik werk bij ORBIS, adviesbureau in de sociale zekerheid voor sociale partners, verenigd in de sectorraden. Als adviseur zit ik met name in de aansturing van de uitvoeringsinstellingen en de afspraken die worden gemaakt en ook op reïntegratie.

De heer **Schrauwen**: Ik ben Jan Schrauwen. Ik ben 15 jaar bezig met de WAO, waarvan 10 jaar met reïntegratiecursussen, met een boek "De WAO voorbij", met manifestaties zoals "Aan het werk" van de FNV, enz.

De **voorzitter**: Ik ga naar de leden

van de commissie. Wie wil de eerste vraag stellen?

De heer **Harrewijn** (GroenLinks): Ik wil beginnen met een algemene vraag. Wij horen: ik werk op het inkoopbureau van het GAK. Misschien is het goed dat eerst wordt uiteengezet hoe zo'n inkoopbureau precies werkt. Wij hebben de arbeidsdeskundigen gehad, je hebt het inkoopbureau en er zijn ook reïntegratiebedrijven. Hoe verhoudt dat zich precies tot elkaar?

Mevrouw **Hylkema**: Het inkoopbureau in Groningen en sowieso de landelijke inkoopbureaus zijn vorig jaar gestart om met name in het kader van de Wet REA de reïntegratiegelden te verdelen over de reïntegratiebedrijven en de mensen die daarvan gebruikmaken.

De heer **Harrewijn** (GroenLinks): Dus u gaat over de REA-middelen?

Mevrouw **Hylkema**: Ik ga niet over de REA-middelen. Ik ga wel over het inkopen van trajecten voor mensen met een gedeeltelijke WAO-uitkering.

Mevrouw **Verburg** (CDA): Wij hebben vanmiddag keuringsartsen en arbeidsdeskundigen gehad. Wij hebben nu de reïntegreerders. Kunt u zeggen op welke manier en op welk moment u wordt ingeschakeld en hoe het proces verloopt tot aan de reïntegratie in het eigen bedrijf, enz.? Wilt u ook iets zeggen over de contacten die u hebt met bedrijven, met arbeidsorganisaties? Ik hoor dat graag van iemand van het GAK en van mevrouw Neuteboom van ORBIS.

De heer **Bastiaans**: U vraagt op welk moment wij contact krijgen en aan de slag gaan om iets met reïntegratie te doen. Nadat iemand bij de verzekeringsarts en de arbeidsdeskundige is geweest en er al of geen schatting heeft plaatsgevonden, maar wel een arbeidshandicap is geconstateerd, krijgen wij een set papieren. Die dragen wij over aan verschillende bemiddelaars die voor ons werken. Wij verzoeken hen vriendelijk maar heel dringend om binnen heel korte termijn een trajectplan op te stellen voor iemand. Dat trajectplan komt bij ons en wordt door de bank genomen door onszelf beoordeeld. Het wordt voor akkoord bevonden, het gaat weer terug en

dan wordt het in gang gezet. Dat kan van alles zijn.

Ik hoorde u spreken over de eigen werkgever. Dat is puur en alleen een arbeidskundige kwestie. In de vorige hoorzitting heeft u gehoord over spoor 1. De eigen werkgever is spoor 1. Mensen komen pas bij ons binnen op het moment dat blijkt dat eigen of ander werk bij de eigen werkgever niet meer mogelijk is.

De heer **Wilders** (VVD): Is het ook uw indruk dat het vaak te laat is, dat men vaak eerder had kunnen weten dat het tweede spoor aan de orde zou zijn en dat u dat vaak in de zoveelste maand ziet? Komt u als u het dossier ziet misschien tot de conclusie: ik had veel eerder kunnen zien dat het in het tweede spoor zit?

De heer **Bastiaans**: Ik denk dat er in Nederland heel veel sneller kan, ook in die sfeer. Het is leuk als artsen of arbeidsdeskundigen naar ons komen, nadat zij voor het eerst contact hebben gehad met iemand. Zij zien dat de persoon in kwestie gigantisch gemotiveerd is en willen helpen om hem of haar versneld bij een bemiddelingsorganisatie te krijgen. Dat gebeurt, maar dat kan veel meer en nog sneller. Persoonlijk denk ik dat het sneller kan.

Mevrouw **Neuteboom**: Ik doe dat op twee manieren. Elk jaar worden de contracten met de uitvoeringsinstellingen opgesteld. Ik zit er voor de sectorraden bij om afspraken te maken over de aantallen. Ook de aantallen casemanagement zijn voor ons belangrijk. Wij ontwikkelen beleid op basis van knelpunten en proberen reïntegratieprojecten te starten. Dan komen meerdere knelpunten in de uitvoering naar boven. In de korte tijd dat ik in de zaal heb gezeten, heb ik een knelpunt nog niet gehoord. Van mensen die al langer een uitkering hebben kennen wij wel de aantallen en weten wij of men man of vrouw is, maar veel meer weten wij niet van hen. Het is dan ook heel moeilijk om reïntegratieprojecten te starten, als blijkt dat de kandidaten die je voor zo'n project nodig hebt niet beschikbaar zijn. Dat geluid horen wij ook van onze achterban, met name van de werkgevers: als wij iemand graag willen hebben, is die er niet.

Mevrouw **Smits** (PvdA): Misschien wilt u iets meer uitleg geven.

Werkgevers maken CAO-afspraken met de vakbeweging: wij willen zoveel arbeidsgehandicapten plaatsen. Dan komen zij bijvoorbeeld bij u terecht. Wat doet u vervolgens? Wat komt u tegen?

Mevrouw **Neuteboom**: Het kan via CAO-afspraken, maar ook via de sectorraad zelf. Ik probeer dan in samenspraak met het Landelijk instituut sociale verzekering, dat de opdrachtgever is van de uitvoeringsinstellingen, die afspraken te maken met de uitvoeringsinstellingen. Dat lukt vaak op hoog niveau, op directieniveau, maar in de praktijk lopen wij in de regio vaak tegen allerlei zaken op, bijvoorbeeld problemen in de uitvoering zelf. Een probleem is ook dat men de kandidaten die nodig zijn niet kan leveren. Men heeft geen kennis van het bestand. Dat is een van onze problemen. Verder kunnen projecten niet van start gaan door allerlei procesmatige problemen en door de tijdsdruk die ook bij de werknemers van de uitvoeringsinstellingen voorkomt. De wil is er wel, maar het kan vaak niet.

Mevrouw **Smits** (PvdA): U zegt dat u graag kandidaten aangeleverd wilt hebben door de uitvoeringsinstellingen, maar dat u ze niet krijgt. U zei ook dat u problemen tegenkwam in de procedures. Welke zijn dat?

Mevrouw **Neuteboom**: Ik vang signalen op en zie ook zelf dat de uitvoering heel sterk op het proces is gericht. In de laatste jaren is met name transparantie van en efficiency in de uitvoeringskosten heel belangrijk, maar eigenlijk moet je de cliënten en hun reïntegratie op de eerste plaats zetten. Dan komt de kwestie van de claimbeoordeling en de tijdigheid aan de orde. Ook is de vraag aan de orde hoe wij zodanig moeten registreren en werken dat wij ons budget ontvangen. Dat zijn belangrijke punten. Is dat voldoende?

De heer **Harrewijn** (GroenLinks): Ik begrijp het tot op zekere hoogte, maar ergens zit er bij mij nog een blokkade. Wij hebben net verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen gehad. Dan heb je het concreet over mensen die al dan niet willen reïntegreren. Ik heb nu het gevoel dat mensen ineens in dossiers, in projecten veranderen. Ik

zeg het maar zoals het op mij overkomt. Zo werd het net ook gezegd door arbeidsdeskundigen: ik ben met iemand bezig en moet even naar het inkoopbureau; als zij een beetje lui zijn, schrijven zij mijn rapport over. Zo werd het tenminste net gezegd. Er komt ineens een soort bureaucratie tussen de betrokkene en de werkgever. Er zijn afspraken en projecten, er is een inkoopbureau en er zijn relaties. Reageert u eens op mijn nood. Ik vraag dit met name aan de heer Van der Krogt. Hoe werken die bureaus? Ik snap best dat je een project opstart vanuit het bedrijfsleven, maar hoe krijg je vraag en aanbod goed bij elkaar?

De heer **Van der Krogt**: Wij hebben een aantal "opdrachtnemers". Dat zijn bureaus die gespecialiseerd zijn in reïntegratie. Wij spreken aantallen af: wij hopen dit jaar zoveel mensen bij jullie te kunnen onderbrengen; jullie mogen met hen aan de slag. Hoe leveren wij hen aan? Op het moment dat de arbeidsdeskundige om de hoek komt kijken en een beslissing neemt op grond waarvan uiteindelijk wordt bepaald voor welk percentage iemand in de WAO komt, wordt hij ook geacht een reïntegratievisie op te stellen. Die reïntegratievisie wordt opgesteld bij de toekenning, bij de eerstejaarsherbeoordeling en bij de vijfdejaarsherbeoordeling. Bij ieder ijkpunt wordt hij in de gelegenheid gesteld om zo'n visie op te stellen. Uiteraard gaat het dan om die gevallen die niet medisch 80/100 zijn. Wij krijgen die reïntegratievisies aangeleverd, waarna wij een selectie maken: wie gaat naar welke opdrachtnemer? Een aantal opdrachtnemers is gespecialiseerd, bijvoorbeeld voor visueel gehandicapten en voor dialysepatiënten. Andere werken vrij formeel. Je kunt een inschatting maken welke mensen naar welke opdrachtnemer gaan.

Mevrouw **Smits** (PvdA): Als u die namen en regiovisies op een rijtje hebt, geeft u ze dan bijvoorbeeld aan ORBIS?

De heer **Van der Krogt**: Nee, dat is een heel andere benadering, die wij steeds vaker zien. Het is een benadering vanuit de branche. Wij hebben bijvoorbeeld recentelijk een verzoek gekregen van een ministerie: wij willen meer arbeidsgehandicapten in dienst nemen dan

de 2% die wij nu hebben. Dan krijg je de vraag voorgelegd: GAK en/of arbeidsbureau, leveren jullie ons eens hoog opgeleide kandidaten die arbeidsgehandicapt zijn. Dan lopen wij aan tegen een gigantisch probleem. Tussen al die WAO'ers zitten best mensen die hoog opgeleid zijn en ook mensen die wat willen doen, maar er wordt wel aan gekoppeld dat zij ten minste 32 uur moeten werken. Voor de claimbeoordeling zelf is het niet van belang welke opleiding iemand heeft; de persoon krijgt wel of geen WAO. Maar als hij er eenmaal in zit, wordt dat bijgehouden in het dossier. Vooral in de arbeidsdeskundige rapporten zie je gegevens over opleiding en dergelijke. Dat kan echter niet in het WAO-systeem. Wij kunnen dat dus heel moeilijk terugvinden. Overigens hopen wij dat er op korte termijn verbetering in komt. Wij hebben nu een systeem dat voor de WW en in het kader van de terugkeer van werklozen naar arbeid goed werkt. Als het goed is, wordt dat binnenkort ook gebruikt voor arbeidsgehandicapten.

Mevrouw **Smits** (PvdA): Wat zegt u dan tegen zo'n ministerie?

De heer **Van der Krogt**: Wij voeren op dit moment nog overleg met het arbeidsbureau of er op de een of andere manier toch een selectie kan worden gemaakt. Door bepaalde koppelingen kunnen wij wellicht een minimum aan informatie boven water krijgen, zodat wij misschien gericht kunnen zoeken in de dossiers.

De heer **Harrewijn** (GroenLinks): De mensen waar het om gaat, verdwijnen naar mijn gevoel uit beeld. Ze weten zelf heel goed of ze hoog of laag zijn opgeleid als ze solliciteren. Stel dat het ministerie mensen zoekt, laat zij dan direct aangeven welke mensen zij zoekt. Mensen die willen reïntegreren, moeten zelf ook dingen kunnen aangeven. Ze veranderen nu in een dossier, waarin u gaat matchen.

De heer **Van der Krogt**: Ik gaf zojuist aan dat er sprake is van bepaalde ijkpunten. Dat is een verplichting. Je moet ergens beginnen. Reïntegratie is er nog niet zo lang. Pas de laatste jaren wordt daar veel meer aandacht aan besteed. Een gigantische hoeveel-

heid mensen zit in de WAO. Zij wachten op het moment dat ze voor een vijfjaars-herbeoordeling moeten komen. Dan kunnen ze worden opgepakt. Niets staat die mensen echter in de weg om tussendoor aan de bel te trekken. Dan kunnen wij wel degelijk iets voor ze doen.

De heer **Schrauwen**: Er is nog een andere manier. Ik ben in Midden-Nederland betrokken bij het project Persoonsgebonden reïntegratie-budget. Mensen maken zelf een plan. De start is precies andersom. Je komt dan heel anders in het traject. Op dit moment zijn er 28 mensen geplaatst, in die zin dat ze in het project zitten. Kijkend naar de 150 mensen die erin zouden kunnen zitten, is dat heel weinig. Wij hebben ons afgevraagd hoe dat komt. Dan kom je op het feit dat er eigenlijk te weinig recht op reïntegratie is. Mensen hebben zelf te weinig mogelijkheden, te weinig handvaten voor hun eigen traject. Ze blijven almaar afhankelijk. Ik denk dan aan het systeem van postpakketjes dat hier de gehele middag al rondzingt.

Mevrouw **Verburg** (CDA): Er zijn van de 150 plaatsen slechts 28 ingevuld. Hoe komt dat? Als u gelijk heeft – ik sluit dat niet uit – dan zou er een wachtlijst moeten zijn voor dat budget.

De heer **Schrauwen**: Er staan ook 49 mensen op de informatielijst. Er zijn dus veel meer mensen geïnteresseerd. Wij hebben een casestudie naar zeven mensen gedaan. Zij doen voor een deel mee, maar voor een deel ook niet, omdat ze voor dat deel zijn afgewezen. Ook als je zelf het initiatief neemt, is het niet eenvoudig aan te tonen dat er sprake is van arbeidsrelevantie. Daarover kun je een prima discussie voeren met het GAK of een USZO, maar meestal verlies je het. Dat wil zeggen dat dit recht eigenlijk zodanig moet worden georganiseerd dat het meer in handen van mensen zelf komt. Ze hebben nu nauwelijks een positie in het geheel.

De **voorzitter**: Kunt u toelichten wanneer iets, als iemand dat wil, wordt afgewezen?

De heer **Schrauwen**: Iemand volgde een yogaopleiding. De vraag was wat daar de arbeidsrelevantie van was. De vrouw wees erop dat ze in

situaties van zwangerschap yoga kon geven, bijvoorbeeld in buurthuizen. Dat werd echter onvoldoende bevonden. De vrouw had aangegeven waar volgens haar de arbeidsmarktrelevantie in zat, maar de UVI vond dat onvoldoende. Ook al is er sprake van een experiment, van proeven – die mogen mislukken, maar je kunt ervan leren – zo'n argument wordt toch afgewezen. Dat is diverse keren voorgekomen. Dan lopen mensen toch weer tegen barrières op, terwijl ze dachten dat ze die in het experiment niet tegen zouden komen.

De heer **De Wit** (SP): Vanmorgen hadden wij een aantal werkgevers op bezoek. Als ik u hoor, dan vraag ik mij af of u het niet moeilijker maakt dan het is, want de werkgevers zoeken zelf wel naar mensen. Er was vanochtend een werkgever aanwezig met 10% arbeidsongeschikten in dienst. Zij zoeken dus zelf. Als het ministerie aangeeft dat er 2% meer arbeidsgehandicapten in dienst moeten worden genomen, dan kunnen de werkgevers zelf zoeken. Het lijkt er nu op dat de reïntegreerders een en ander moeilijk maken, omdat zij een tussenschakel zijn. De heer Schrauwen wees erop dat men gaat zitten wikken en wegen. Als men de werkgever echter zelf zijn gang laat gaan, dan is succesvolle reïntegratie mogelijk. Dat hoorden wij vanmorgen.

De heer **Van der Krogt**: Ik bestrijd dat wij een hinderlijke schakel in dit traject zijn. Ik ben van mening, al kan ik op dit moment geen keiharde cijfers geven, dat er behoorlijke resultaten worden gehaald. Wij zetten die mensen in een traject. Ik wees zojuist op de ijkpunten, op basis waarvan de reïntegratievisies worden opgesteld. Dat gebeurt bij de beoordeling. Ik zou overigens liever zien dat die naar voren wordt gehaald en op een eerder tijdstip plaatsvindt, voordat de WAO-aspecten gaan tellen. De mensen die wij zien, worden in de gelegenheid gesteld om iets te doen, met de bekwaamheden die ze nog hebben. Daar sturen wij op aan. Als wij dat niet zouden doen, dan zou een heleboel mensen tussen wal en schip vallen. Die zouden dan verdwijnen. Daar zou niets meer mee gebeuren. Ik vind dat wij op dat terrein heel zinvol bezig zijn. De resultaten zijn er ook naar. Wij juichen het overigens

toe als de werkgever zelf wil zoeken naar arbeidsgehandicapten. Dat haalt de druk daar weg, want er zijn genoeg arbeidsgehandicapten te helpen. Als de werkgevers wat dat betreft al op de hoogte zijn, dan is dat prima. Er zijn goede regelingen op dat punt. Die zijn best interessant voor de werkgever. Wij signaleren echter juist dat heel veel werkgevers niet goed op de hoogte zijn van die regelingen.

Mevrouw **Verburg** (CDA): Dat zeggen werkgevers van u! Vanmorgen zei een werkgever dat, als je vijf UVI's belt, je vijf verschillende antwoorden krijgt op dezelfde vraag. Het spitste zich met name toe op een aantal regelingen dat met de REA te maken heeft. Hoe is jullie relatie met de werkgevers van bedrijven? Zijn zij eager om mensen te reïntegreren of te integreren in hun bedrijf? Van welke regelingen in de REA, van welke REA-mogelijkheden maken jullie het meeste gebruik voor de reïntegratie?

Mevrouw **Neuteboom**: Ik werk in opdracht van brancheorganisaties, dus niet voor de individuele werkgever, met name in sectoren van het midden- en kleinbedrijf. Ik werk het meeste voor sectoren in de detailhandel, de ambachten en de schoonmaakbedrijven. Er wordt een beeld geschetst alsof elke werkgever arbeidsgehandicapten in dienst zou willen nemen, maar dat is in het algemeen niet de praktijk. De brancheorganisaties proberen namens de sociale partners juist om daar wat aan te doen, bij de eigen achterban dus. Je hebt enerzijds te maken met de uitstroom uit je eigen sector, maar je probeert tevens om mensen die een uitkering hebben in je eigen sector aan het werk te krijgen. Op dat punt moet er heel veel missiewerk plaatsvinden. Het lijkt erop alsof er meer mogelijkheden in het grootwinkelbedrijf zijn dan in het kleine bedrijf, maar als daar meer op zou worden gelet, als er meer experimenten terzake zouden kunnen plaatsvinden, dan is er ook in het midden- en kleinbedrijf een heleboel mogelijk.

Mevrouw **Schimmel** (D66): Ik vind het prettig om in concrete aantallen te spreken. Hoeveel mensen reïntegreert u per week?

Mevrouw **Neuteboom**: Ik reïntegreer

zelf geen mensen. Ik praat met de uitvoeringsinstellingen, maar die reïntegreren ook niet. Zij nemen daarvoor reïntegratiebedrijven in de hand. Ik probeer samen met de uitvoeringsinstelling af te spreken hoe een en ander zo goed mogelijk kan gebeuren. Anderzijds kijk ik samen met het Landelijk instituut voor sociale verzekeringen hoe de uitvoering verloopt. Ik doe dat niet zelf.

Mevrouw **Schimmel** (D66): Ik neem aan dat u ook geïnteresseerd bent in de resultaten, niet per dag natuurlijk, maar bijvoorbeeld per jaar. Kunt u daar iets over zeggen?

Mevrouw **Neuteboom**: Wij krijgen sowieso heel gebrekkige informatie. Dat is een probleem van de sectorraden. Wij hebben helemaal geen zicht op het eerste ziektejaar, want dat is een zaak van de individuele werkgever. Verder krijgen wij via het Landelijk instituut voor sociale verzekeringen informatie over hoe het met de dienstverlening van de uitvoeringsinstellingen is gesteld. Voorts zijn er ontzettend veel witte vlekken.

Mevrouw **Schimmel** (D66): Kunt u toch proberen om een getal te noemen? Wat is uw indruk?

Mevrouw **Neuteboom**: Wij kunnen kijken naar het casemanagement dat is ingezet. Vorig jaar was de inspanning terzake beter dan in de jaren daarvoor. Dat zien wij aan de aantallen. In de sectoren waarin ik werkzaam ben, zijn voor dit jaar ook meer afspraken gemaakt. Ik hoop dat dit leidt tot een hoge inzet, maar dat is nog niet daadwerkelijk reïntegreren. Ik heb er geen zicht op hoeveel mensen er uiteindelijk worden geplaatst, maar dat wil ik wel heel graag weten. Als je weet hoeveel casemanagement bij het GAK of bij Cadans wordt ingezet in bijvoorbeeld de schoonmaaksector of detailhandel, dan wil je heel graag weten waar dit toe leidt en wat het effect is van het geld dat wordt ingezet. Daar hebben wij echter niet of nauwelijks zicht op.

Mevrouw **Verburg** (CDA): Dat willen werkgevers en werknemers toch ook weten? Zij leggen er, neem ik aan, een deel van de loonsom voor apart via de CAO-onderhandelingen. Dan

wil je toch weten wat het resultaat is?

Mevrouw **Neuteboom**: Dat is al jaren een punt van strijd, maar wij kunnen er nog niet doorheen prikken.

Mevrouw **Smits** (PvdA): Waarom is dat een punt van strijd?

Mevrouw **Neuteboom**: Dat onderwerp hoort hier niet echt thuis. De sociale partners hebben zelf allerlei behoeften en wensen aangegeven als het gaat om informatievoorziening, maar wij krijgen dat niet rechtstreeks. De informatie wordt doorgesluist via het LISV. De verhouding is nu een stuk beter, maar in voorgaande jaren was dat anders.

Mevrouw **Smits** (PvdA): Ik begrijp het niet helemaal. De brancheorganisatie maakt afspraken over bijvoorbeeld de aantallen casemanagement.

Mevrouw **Neuteboom**: Als sectorraad.

Mevrouw **Smits** (PvdA): Als sectorraad. Je zet dat uit bij de uitvoeringsinstellingen in de zin van: zoveel daar en zoveel daar. Dan is het toch heel normaal dat je in de gesprekken uiteindelijk te horen krijgt wat ervan terecht is gekomen? Dat vertellen uitvoeringsinstellingen toch?

Mevrouw **Neuteboom**: Degenen waar ik mee praat, konden het niet vertellen. Ik krijg dan te horen dat het uit de regio moet komen. Er spelen echter allerlei belangen. Men vertelt mij dat Arbeidsvoorziening geen gegevens levert, maar praat je met Arbeidsvoorziening, dan wordt er gesteld dat de uitvoeringsinstellingen niet meewerken. Dan kom je terecht in een web van verschillende belangen en partijen die met de reïntegratie te maken hebben. Het resultaat is dat je nauwelijks fatsoenlijke informatie krijgt.

De **voorzitter**: Wat vinden de vertegenwoordigers van het GAK hiervan? Zien zij resultaat van hun inspanningen?

De heer **Bastiaans**: Ik zeg eerst iets over de geschiedenis van het inkoopbureau. Het bureau is in

december 1998 opgericht, omdat de arbeidsintegratie toen van het GAK werd losgemaakt en naar Arbvo ging. Een half jaar later kwam de REA tot stand. Wij zijn ons toen gaan bezighouden met de aansturing van het GAK naar de arbeidsintegratie, inclusief het pakket dat de REA met zich bracht. Bij de opstartfase in januari 1999 hadden wij geen systeem om iets te registreren. Er werden heel veel mensen overgedragen via het dossier. Inmiddels was er een Excel-programma in elkaar geflanst. Daarmee moest je een en ander bijhouden. Na een maand bleek echter dat het Excel-programma niet deugde. Toen hebben wij een eigen systeem opgezet. Dat werkt inmiddels anderhalf jaar. Met terugwerkende kracht vanaf 1998 hebben wij ongeveer 1750 personen in de bemiddeling gebracht. Tussen de 30 en 40% daarvan is inmiddels geplaatst. Wij zijn nog wel een beetje aan het ringeloren met de bemiddelaars over wat "plaatsing" precies is: is dat zes maanden en 20 uur, of is het 12 uur? Daar zit nog wat discrepantie tussen. In die orde van grootte speelt zich dat op mijn kantoor af.

Mevrouw **Verburg** (CDA): Wat vindt u dat het zou moeten zijn?

De heer **Bastiaans**: 100%.

Mevrouw **Verburg** (CDA): Dat begrijp ik, maar wanneer is voor u een plaatsing ook een plaatsing? Wanneer is reïntegratie ook reïntegratie?

De heer **Bastiaans**: Er zijn centrale afspraken over gemaakt en er zijn ook raamcontracten. Op dit moment staat daarin: 20 uur per week gedurende zes maanden. Onverlet blijft dat, op het moment dat iemand 40 uur kan werken en voor 20 uur wordt geplaatst, de bemiddeling niet wordt beëindigd. Die wordt voortgezet totdat er een volledige uitkeringsbeëindigende plaatsing tot stand komt. Dan heb ik het niet over het WAO-percentages, maar over het werkloosheidspercentage.

Mevrouw **Hylkema**: Het inkoopbureau in Groningen draait een jaar korter. Met de reïntegratiebedrijven zijn contractafspraken gemaakt, met name over het leveren van cijfers. Per drie maanden worden cijfers geleverd over de behaalde resulta-

ten. Omdat een traject over het algemeen een jaar beslaat, inclusief scholing – wij hebben het over de reïntegratie in het tweede spoor naar een nieuwe werkgever – hebben wij op dit moment nog weinig gegevens. Het eerste resultaat van een reïntegratiebedrijf vorig jaar zit in de 50%. Het gaat dan over 25 mensen.

De heer **Van der Krogt**: Tot nog niet zo heel lang geleden was arbeidsintegratie onze enige opdrachtnemer. Zoals mijn buurvrouw al zegt, is het nog niet zo heel lang in zwang dat wij deze reïntegratievisies ook kunnen leveren bij andere opdrachtnemers. Het spreekt voor zichzelf dat, als je daar een traject start, het al gauw een jaar duurt. Met scholing kan het zelfs nog langer duren. Aangezien de ervaring leert dat er veelvuldig gebruik wordt gemaakt van scholingsactiviteiten, is duidelijk dat wij ook daarover nog geen keiharde cijfers kunnen geven. Het gaat de goede kant op, maar het is een voortschrijdend gemiddelde. Eigenlijk kun je pas over langere tijd reëlere cijfers op tafel leggen. De meeste zitten nu al tussen de 30 en 40%. Overigens geven zijzelf bij de contractonderhandelingen behoorlijk hogere streefdoelen op. Wij hebben er goede verwachtingen van.

De heer **Harrewijn** (GroenLinks): Ik kijk een beetje vooruit waar wij naartoe gaan met de veranderingen van het SUWI-traject. Hoe ziet u dat? De inkoopbureaus zijn net opgericht vanuit de UVI's. De verantwoordelijkheden zullen straks heel anders liggen, ook voor de reïntegratie. Ze zullen met name bij de werkgever liggen. Ook de reïntegratie in het tweede spoor komt voor een groot deel bij de werkgever te liggen in overleg met de ondernemingsraad en met de vakbonden. Hoe ziet u uw taken in dat nieuwe geheel? Ik neem aan dat u dat met spanning volgt via de media. Ik vraag dit niet alleen aan de mensen van het GAK, maar ook aan mevrouw Neuteboom, omdat zij juist bij de werkgevers en werknemers zit. Wat gaat er precies allemaal veranderen? Wat halen wij overhoop?

De heer **Bastiaans**: Ik heb eerlijk gezegd geen flauw idee. Ik weet niet wat er precies wordt geregeld, wie wat gaat doen in de toekomst en hoe dat eruit zal zien. Dat is nog niet ontwikkeld. Het heeft mij niet bereikt

dat het al duidelijk is. Ik denk dat jullie dat duidelijk moeten maken.

De heer **Van der Krogt**: Ik heb schemaatjes gezien in de krant en in folders. In het ene schema hangen wij nog in de uitkeringsfabriek, in het andere schema zijn wij er helemaal uit gelaten. Ik weet niet welke kant het uiteindelijk zal opgaan. Ik laat mijn gedachten er regelmatig over te laten gaan, maar ik kan er op dit moment geen wijs uit worden. Uitgaande van de cliënt – daar gaat het uiteindelijk om – denk ik dat een Arbo-dienst die alle knowhow over de Wet REA in huis heeft snel aan grootte zal winnen en dat heel veel werkgevers zich daarbij zullen willen aansluiten. Er hoeven in eerste instantie niet eens veel arbeidsdeskundigen bij in dienst te zijn, als zij maar in een vroegtijdig stadium signaleren wat er aan de hand is, wat eraan schort en welke producten men kan inzetten om iemand snel te helpen.

Mevrouw **Hylkema**: Ik denk dat men de stroom moet blijven kanaliseren en dat inkoopbureaus in welke vorm dan ook daarbij een hele goede taak kunnen hebben, met name om meer zicht te krijgen op de resultaten. Ik wil nog even ingaan op de opdrachten, op de projecten waarmee u werkt. Ik kan mij voorstellen dat de vraag van de sectorraden minder bij de UVI komt te liggen: uiteindelijk wel bij de UVI, maar via de reïntegratiebedrijven, omdat die daar het meest praktisch beantwoord kan worden.

Mevrouw **Neuteboom**: Ik merk dat de sociale partners in de sectorraden waarvoor ik werk naar de toekomst kijken en zeker in meerdere sectoren willen proberen om dat proces samen meer richting te geven. Er zijn nog heel veel onduidelijkheden. Zij denken en hopen iets meer sturing te kunnen geven aan de reïntegratie dan nu, omdat zij nu een mede-adviesrol hebben. Ik ben zelf geen reïntegreerder en doe zelf geen individuele gevalbehandeling. Ik zie en bespreek met onze opdrachtgevers dat vroege reïntegratie heel belangrijk is. Dat besef begint steeds meer door te dringen. Het duurt gewoon veel te lang. Wij hebben het hier al een paar keer gehoord. Wij moeten ernaar toe dat, afhankelijk van de cliënt en zijn problemen, zo snel mogelijk kan worden ingegre-

pen en dat de cliënt dan voldoende steun en begeleiding krijgt. Je hebt de eerstejaarsherbeoordeling en de vijfdejaarsherbeoordeling. Daartussendoor ziet of hoort een cliënt weinig. Er zou meer contact en begeleiding moeten zijn.

De **voorzitter**: Mijnheer Schrauwen, kunt u zeggen hoe in de hele SUWI-beeldvorming uw rol bij de begeleiding van de projecten eruit zal moeten zien?

De heer **Schrauwen**: Ik ben niet de specialist van de FNV over de SUWI; dat zijn anderen. Wel is voor mij heel duidelijk dat de positie van de klant in het hele verhaal veel te weinig duidelijk naar voren komt. In alle projecten waarbij ik tot nu toe betrokken ben geweest, zie je dat dit essentieel is. De motivatie van de klant is doorslaggevend bij reïntegratie. Elk verhaal op zichzelf laat weer zien dat er drempels zijn, zelfs als men er doorheen komt. Ik vind dat dit centraal moet worden geregeld.

De heer **Wilders** (VVD): Ik heb twee vragen. De eerste is gericht aan de twee heren en de dame van het GAK, in het verlengde van datgene wat collega Harrewijn zei over de toekomstige situatie. Een van de grote klachten die wij vandaag dan wel eerder hebben gehoord van zowel werkgevers als Arbo-diensten is dat de verhoudingen met de UVI's bijzonder slecht zijn. Wat de reïntegratieplannen betreft, waar wij naar mijn mening overigens van af zouden moeten, is een klacht dat de UVI's vooral sanctioneren als die te laat zijn, maar dat zij er concreet heel weinig mee doen. Dat is een grote klacht van ondernemend Nederland en van hun Arbo-diensten. Er schort wat aan die relatie. Mijn tweede vraag is gericht aan mevrouw Neuteboom. Ik lees dat zij zich met name heeft gespecialiseerd op de reïntegratie van vrouwen. Dan heeft zij veel te doen. De instroom van vrouwen is groot. Het zijn vaak jonge vrouwen, vaak vrouwen met psychische klachten. Kan zij iets vertellen over haar ervaringen en zeggen hoe de wetgever naar haar mening de reïntegratie het beste vorm kan geven?

Mevrouw **Neuteboom**: Ik werk voor de sectoren waarin met name vrouwen werkzaam zijn, bijna 70%. De cliënten zijn ook vooral vrouwen.

Ik krijg signalen dat er bij de reïntegratie van vrouwen meerdere belemmeringen optreden; enkele onderzoeken bevestigen dat deels. Niemand weet precies hoe dat komt. Er zijn discussies dat het misschien aan de vrouwen zelf ligt, maar in ieder geval is duidelijk dat de uitvoeringspraktijk er niet op is gericht om vrouwen te reïntegreren. Men benadert hen anders dan mannen, waardoor zij soms langer in een uitkeringssituatie blijven zitten en minder snel worden gestimuleerd om een traject te volgen. In de uitvoering zie ik ook procesmatige belemmeringen. Ik noem dat het 12-uurs criterium. Wij hebben in de WW jarenlang gezien dat mensen die een dienstverband hadden voor 12 uur of minder niet via de veegwet konden worden bemiddeld. Dat is nu veranderd met de sluitende aanpak. De schoonmaaksector en ook de detailhandel, waar wij steeds meer flexibele arbeidsplaatsen zien, kennen veel mensen die voor slechts 12 of 10 uur hebben gewerkt en zich daarvoor beschikbaar blijven stellen, omdat zij naast de hoofdkostwinner werken. Ik krijg vaak genoeg signalen dat die mensen omgeschoold willen worden, bijvoorbeeld naar administratief werk. Aan de hand van een kosten-batenanalyse, ook voor WAO'ers, wordt echter besloten dat dit niet kan, omdat die opleiding op korte termijn meer kost dan de uitkering.

Mevrouw **Verburg** (CDA): Worden naar uw indruk vrouwen daarin anders behandeld dan mannen?

Mevrouw **Neuteboom**: Ik heb pas geleden van een directeur van een uitvoeringsinstelling, die dat heeft beaamd op een dag bij de FNV, zelfs gehoord dat hij er echt iets aan moet doen. Wij zien dat ook bij andere groepen. Wij hebben voor de schoonmaaksector een experiment gestart met allochtone werknemers. Bij de uitvoeringsinstelling heeft men vaak niet voldoende opleiding om te weten hoe men bepaalde groepen het beste kunnen aanpakken.

De heer **Bastiaans**: Ik begrijp dat er is gevraagd naar de relaties tussen de werkgevers en het inkoopbureau.

De heer **Wilders** (VVD): Ik heb de nadruk gelegd op de relatie van de werkgever en zijn Arbo-dienst met de UVI. De klacht van de werkgevers en

de Arbo-diensten is vaak dat de UVI's weinig accommoderend werken. Sterker nog, zij doen bijvoorbeeld niet meer dan sanctioneren als reïntegratieplannen te laat zijn, maar concreet doen zij er verder niet zoveel mee. Zij lopen daar tegenaan.

De heer **Bastiaans**: Als dat gebeurt, gebeurt het in het voortraject. Ik kan alleen maar onderschrijven dat onze relaties en contacten met de werkgevers ijzersterk zijn. Onze contacten met werkgevers zien er in de praktijk als volgt uit. Wij krijgen een telefoontje van de werkgever: ik wil Piet in dienst nemen, die van jullie een WAO-uitkering krijgt; kan dat? Er wordt dezelfde dag een bemiddelaar ingeschakeld of gezocht die diezelfde dag nog contact opneemt met de werkgever en met de werknemer om een eventueel dienstverband tot stand te brengen. Dat blijft geen dag liggen, maar heeft de allereerste prioriteit. Ik kan mij dan ook niet voorstellen dat dit signaal zo overkomt. Het kan wel eens belemmerend werken als een werkgever belt: ik wil Piet in dienst nemen, maar ik zou graag een subsidie krijgen; kunnen jullie hem arbeidsgehandicapt maken? Dat gebeurt ook. Dat is dus een iets langere weg.

Mevrouw **Verburg** (CDA): Die dienstverlening verrichten jullie wel?

De heer **Bastiaans**: Natuurlijk. U vraagt en wij draaien. Nee hoor, maar met behulp van stukken die wij via de WW zelf in huis hebben, kunnen wij er snel voor zorgen, als iemand langdurig met de Ziektewet of de WAO te maken heeft gehad, dat hij of zij bij een arts terechtkomt. Dan bekijkt de arts vervolgens of deze persoon de status van arbeidsgehandicapte kan krijgen. Wij kunnen dat zelf ook beoordelen. Als iemand minder dan vijf jaar geleden een bepaalde voorziening of een WAO-uitkering heeft gehad, dan kunnen wij de werkgever direct een subsidie van rechtswege toezeggen. Dat kan zelfs telefonisch. Dat is twee minuten werk. Wij kunnen nog sneller bekijken of iemand van rechtswege aan die status voldoet. Dat is geen enkel probleem.

De heer **Harrewijn** (GroenLinks): De heer Bastiaans begon een beetje stroperig, maar inmiddels heeft hij

twee voorbeelden gegeven, waarover hij erg enthousiast was. De arbeidsdeskundige komt met een concreet geval en vraagt of er snel kan worden bemiddeld. De werkgever komt met Piet. Ik proef enthousiasme over een soort servicebureau waar het echt om mensen gaat. Een deel van het werk van de reïntegrerders gaat echter wat moeizamer. Ik hoor dat zij dossiers omzetten en dat zij een casemanager bij een reïntegratiebedrijf inkopen. Is het niet veel beter de UVI's met een casemanager te laten werken, zodanig dat een arbeidsdeskundige of wie dan ook een bepaalde persoon blijft volgen? Dan kunnen de reïntegrerders die persoon steunen in de richting van een werkgever of in de richting van scholing. De heer Van der Krogt sprak over zijn toekomstige visie. Dan zit de casemanager bij de Arbo-dienst, eerst voor spoor 1, dan voor spoor 2. Dat wil zeggen dat men zich zo snel mogelijk over iemand moet bekommeren, voordat die persoon verandert in een dossier.

De heer **Bastiaans**: Daar heeft de heer Harrewijn volkomen gelijk in. Het zou zo moeten zijn. De arbeidsdeskundige inbreng bij een Arbo-dienst is heel belangrijk. De opdrachtgever van een Arbo-dienst, de werkgever, zou de Arbo-dienst ook een wat ruimere opdracht moeten geven, vooral gelet op de financiering van het pakket om iemand sneller te laten reïntegreren. Als de werkgever in de gaten heeft dat dit ook een bepaald effect heeft voor zijn eigen portemonnee en dat het niet alleen de buurman treft, dan zal er sneller actie volgen. De reïntegratie moet dus worden versneld. Daar hebben de werkgever, de werknemer en de Arbo-dienst mee te maken. Het is een utopie te veronderstellen dat een arbeidsdeskundige van een UVI als casemanager iemand tijdens een bepaald traject kan blijven volgen. In 1998 en 1999 hebben wij ongeveer 1750 mensen overgedragen. Wij werken met ongeveer 15 arbeidsdeskundigen. Dat houdt dat die arbeidsdeskundigen de casus van Jan, Piet of Klaas niet meer kennen. Dat is een lastige constructie. Daarom proberen wij zoveel mogelijk zelf contact met de mensen te onderhouden. Wij sturen ze een brief als wij ze bij een bemiddelende organisatie onderbrengen. In die brief worden de mensen er attent op

gemaakt dat ze contact met ons kunnen opnemen als ze iets te vragen hebben of als ze problemen hebben. In die zin zijn wij dagelijks bezig als intermediair tussen de belanghebbenden en de reïntegratie-bedrijven.

Mevrouw **Smits** (PvdA): Wij zijn deze dag begonnen met gesprekken met cliënten. Daarna kwamen de werkgevers. Beide groepen hebben de ervaring dat, wanneer ze uitvoeringsinstellingen bellen, ze over het algemeen geen gehoor krijgen. Het aanvragen van een voorziening duurt sowieso enkele maanden tot een jaar. Hetzelfde geldt voor de contacten met de arbeidsbureaus. Als je belt, dan hoor je niets. Klopt dat beeld? De heer Bastiaans zei over een telefoontje van de werkgever: u vraagt en wij draaien zoveel mogelijk. De regels worden zelfs nog een beetje opgerekt, want je kunt arbeidsgehandicapt worden verklaard. Komt dat, omdat u op heel kleine schaal werkt en dat het andere beeld de werkelijkheid is? Moet het allemaal nog op gang komen? Of is er sprake van een heel verschillende perceptie van de werkelijkheid?

De heer **Bastiaans**: Ik denk dat dit beeld klopt. Veel voorzieningen die worden aangevraagd, blijven te lang liggen, niet omdat men er niet in is geïnteresseerd, maar omdat er vaak sprake is van een capaciteitsprobleem. Dat geldt in ieder geval voor onze eigen organisatie. De claim en alles wat daarbij komt, gelden als eerste prioriteit. De reïntegratie wordt wel als belangrijk ervaren, maar het is vanaf 1998 inderdaad heel langzaam gegaan. Dat komt ook, omdat de kasten bijna niet dicht zijn te krijgen door het vele reguliere werk. De reïntegratie blijft daardoor eigenlijk liggen. Dat geldt voor artsen, arbeidsdeskundigen en reïntegratiemedewerkers. Stel dat een bepaalde voorziening – het maakt niet uit welke – via een bemiddelende organisatie bij ons wordt aangekaart. Wij kunnen de arbeidsdeskundige dan dezelfde dag al vragen of een en ander strookt met zijn ideeën, op basis van zijn reïntegratievisie en op basis van het beleid dat hij heeft uitgestippeld voor de richting die de cliënt moet inslaan. Het kan vervolgens best gebeuren dat dit twee maanden duurt. Daarom hebben wij die kwestie eind vorig jaar zelf opgepakt

binnen ons inkoopbureau. Wij leggen zoiets niet meer voor aan de arbeidsdeskundige, want hij moet het dossier er toch weer bij halen. Hij moet zich vervolgens nog een beeld vormen van de persoon die hij misschien een jaar geleden heeft gesproken. Dat is natuurlijk lastig. Daarom nemen wij die beslissing nu zelf. Dat wil zeggen dat wij die voorziening, welke het ook is, binnen een week kunnen toekennen. Het leuke is om zoveel mogelijk toe te kennen en zo weinig mogelijk af te wijzen. Ik proef dat de werkgevers vinden dat wij moeilijk doen, maar dat herken ik niet.

Mevrouw **Smits** (PvdA): Werkt u dan op zo'n kleine schaal? U zegt namelijk dat het heel snel is geregeld als uw bureau erbij is betrokken. De arbeidsdeskundigen zeiden ons vandaag nog dat zij het binnen een dag kunnen regelen. Toch zeggen werkgevers en werknemers en ook organisaties dat het in de praktijk maanden duurt. Is dat, omdat u slechts een klein aantal cliënten kunt bedienen?

De heer **Bastiaans**: Dat geloof ik niet. Wij hebben ongeveer 1750 mensen overgedragen. Een behoorlijk deel daarvan, 50 tot 60%, is nog in bemiddeling. Ik vind dat geen klein aantal, maar het is wel beheersbaar.

Mevrouw **Verburg** (CDA): De cliënten zeggen dat zij zich suf bellen, maar dat ze toch geen gehoor krijgen en dat ze van het kastje naar de muur worden gestuurd. Dan horen ze weer iets over wachtlijsten, dan weer iets over problemen, maar echt gehoor krijgen ze niet. Hebben ze dan de verkeerde mensen in het GAK te pakken? Zouden ze u moeten bellen, of de heer Van der Krogt of mevrouw Hylkema? Zou het dan wel sneller gaan? Zou u dan zeggen: dat is een geïnteresseerd iemand; ik ga het dossier nu ophalen, want ik ga ermee aan de slag?

De heer **Bastiaans**: In welk stadium van de strijd neemt de belanghebbende contact op met het GAK? Gaat het om de claim? Gaat het erom bij een reïntegratiebedrijf te worden geplaatst voor het krijgen van hulp en ondersteuning? Of is de vraag gebaseerd op het feit dat iemand al eens bij ons is geweest, heel snel bij

een reïntegratiebedrijf is aangemeld en daar enkele vragen over heeft?

Mevrouw **Verburg** (CDA): Het laatste niet. Zover is men vanmorgen niet gegaan. Het gaat veel meer om de voorfase. Men is gemotiveerd om aan de slag te gaan, maar vervolgens blijft het hangen in de voorfase. Dan heeft men het gevoel van het kastje naar de muur te worden gestuurd. Kan die slag via u en uw collega's sneller worden gemaakt? Ik heb het dan over de beoordeling en de stappen in de richting van reïntegratie.

De heer **Bastiaans**: Wij zijn in alle redelijkheid niet in staat om het proces van de claim in die zin te sturen. Als mensen gemotiveerd zijn, als zij ons bellen, dan laten wij ze niet zitten met de opmerking dat er op de claim wordt gewacht. Wij schrijven een briefje als iemand belt, want de persoon is gemotiveerd. Er wordt dan versneld bekeken of die persoon bij ons terecht kan. Dan geven wij hem of haar in ieder geval een kans. Degenen die niet bellen, wachten het verdere proces wel af.

De heer **Harrewijn** (GroenLinks): De heer Schrauwen heeft iets verteld over het persoonsgebonden budget en die pilot. Hij zei dat heel veel mensen toch weer vastlopen, ook al lijkt er sprake te zijn van een heel leuk instrument. Wat zou het persoonsgebonden budget kunnen betekenen voor de reïntegratie?

De heer **Van der Krogt**: Wij nemen in Den Haag ook deel aan die proef met het inzetten van dat budget. Een collega van mij heeft zich daar veelvuldig mee beziggehouden. In eerste instantie was hij heel erg enthousiast, maar van lieverlee bespeurde ik iets van terughoudendheid. Het is mooi dat deze mogelijkheid bestaat, maar het gaat vaak om aanvragen van mensen die bij reïntegratiebedrijven terecht zijn gekomen en die heel moeilijk te bemiddelen zijn. Er wordt vervolgens gesteld: "Eigenlijk weet ik het niet meer. Ik proef dat je iets wilt doen als zelfstandige. Misschien is het persoonsgebonden reïntegratiebudget iets voor jou." Dat is echter een verkeerde insteek, maar er wordt op die manier gebruik van gemaakt. Omdat het een proef is, doen wij daar vrolijk aan mee. Toch vind ik wel dat er heel kritisch naar moet

worden gekeken in de zin van: wat gebeurt er eigenlijk en op welke manier wordt er gebruik van gemaakt? Zoals wij er nu naar kijken, vinden wij het geen onverdeeld succes.

Mevrouw **Hylkema**: Ik heb geen ervaring met het persoonsgebonden budget.

De heer **Bastiaans**: Stel dat bemiddelaars aan mensen vragen in welke richting zij willen werken. Ongeveer 40% van de mensen antwoordt dan: iets met dieren. Het lijkt mij dat het budget dat iemand kan inzetten, als gevolg waarvan hij of zij autonoom een richting kan bepalen, goed gestructureerd moet zijn. Anders wordt er heel veel geld en tijd gestoken in een richting die achteraf niet zo goed blijkt te zijn of die geen perspectief biedt. Het gevolg is wel dat de afstand naar de arbeidsmarkt groter wordt.

De **voorzitter**: Wij zijn hiermee gekomen aan het eind van de vragenronde van de Kamer. Ik wil de reïntegreerders nog in de gelegenheid stellen om, als zij daar behoefte aan hebben, aan te geven of zij iets hebben gemist.

De heer **Schrauwen**: Even over iets dat nu niet aan de orde is geweest, maar dat later nog wel aan de orde komt. Mensen moeten zich veilig voelen als het gaat om het aanpakken van de reïntegratie. Voor mij is dat een voorwaarde. Mensen die in een traject bezig zijn, moeten eigenlijk niet bang zijn voor hun uitkering. Dat werkt zeer belemmerd, in het reguliere traject, maar ook bij het persoonsgebonden budget. Daar vraag ik aandacht voor.

Mevrouw **Hylkema**: Ik onderstreep datgene wat de arbeidsdeskundige in de vorige sessie aangaf. Naast het recht op reïntegratie zou er ook een verplichting tot reïntegratie moeten kunnen bestaan, in elk geval als het gaat om het daaraan meewerken. Ik zie te vaak, ook als je het hebt over een gering WAO-percentages, dat mensen het op een gegeven moment wel goed vinden en eigenlijk niet meewerken aan reïntegratie. Ze breken scholing af. Ze beginnen met iets, maar ze maken het niet af. Er zijn onvoldoende mogelijkheden om de persoon daarop aan te spreken. Bij de WW kan dat wel.

De heer **Van der Krogt**: De heer Wilders stelde een vraag over de reïntegratieplannen en de verhouding van de Arbo-dienst, de werkgever, ten opzichte van het GAK. Er worden boetes opgelegd als het niet klopt, maar ik geef het u te doen. Ik ben zelf geen arts of arbeidsdeskundige, maar als je aan de hand van dat papiertje een beslissing moet nemen, dan is dat ver beneden peil. Dat zou heel sneu zijn voor de mensen die het betreft. Een boete hier en daar kan geen kwaad, maar het lijkt mij logisch dat die mensen niet blij zijn met ons. Wat de reïntegratie in het algemeen betreft ben ik van mening dat de beoordeling naar voren moet worden gehaald. In plaats van na drie maanden te kijken naar wat iemand niet kan, moet er worden gekeken naar wat iemand nog wel kan. Vervolgens kan er een reïntegratievisie worden opgesteld. Dan kan er een omslag in het denken plaatsvinden. Daarna ligt er iets constructiefs, met behulp waarvan er aan iemands toekomst worden gewerkt, in combinatie met de Arbo-dienst, met de deskundigheid op de juiste plek en de reïntegratiepartijen eromheen. Dan kan het heel goed gaan.

De heer **Bastiaans**: Ik zou nog een gevoel willen wegwerken. Aan het begin van deze sessie kreeg ik het idee dat wij een obstakel zouden zijn in het proces om mensen aan een baan te helpen. Ik kan alleen maar naar mijzelf, naar mijn eigen organisatie en naar mijn eigen afdeling kijken. Niks is minder waar. Wij proberen ons te pletter te bedenken om creatief, constructief, coöperatief en snel te zijn. Ik kan niet onderschrijven dat mensen "in bakken verdwijnen". Als werkgevers contact met ons opnemen en een bepaalde vacature hebben, nemen wij acuut contact op met de bemiddelaars die wij hebben ingehuurd om te kijken naar hun bestanden, naar hun matchingsystemen. Als iemand uitgeschoold is, staat hij ergens geregistreerd voor het aantal uren, voor het beroep, enz. Op die manier proberen wij de kortste weg te volgen van een werkgever naar een reïntegratiebedrijf om die gemelde vacature in te vullen. Wij hebben een actie met de sector metaal. Eind vorig jaar hebben wij afgesproken om in onze regio wat meer mensen richting metaal te begeleiden. Afgesproken is

dat wij 120 mensen overdragen aan een bemiddelende organisatie die de sector metaal heeft uitgezocht. Op dit moment liggen wij al volop op schema. Wij hebben 60 of 70 mensen voor wie wordt bekeken of zij iets kunnen doen richting metaal. Ik denk dan ook dat binnen de discipline waarin ik werk iedereen zijn best doet om iets tot stand te brengen. Het hoeft geen betoog dat het beter kan – alles kan beter – maar ik denk dat het voor de duur dat wij ermee bezig zijn eigenlijk al heel goed loopt.

De **voorzitter**: Ik dank allen die in deze ronde hebben bijgedragen aan de hoorzitting hartelijk voor hun aanwezigheid en inbreng. Alvorens ik de vergadering sluit, wil ik erop wijzen dat de commissie morgen weer cliënten, verzekeringsartsen, arbeidsdeskundigen en reïntegreerders zal horen over de reïntegratiepraktijk. U bent als publiek wederom van harte welkom.

Sluiting 17.33 uur.

Vrijdag 18 februari 2000

Verslag van het horen van de vertegenwoordigers van de cliënten

Aanvang 10.15 uur.

Voorzitter: Terpstra

Aanwezig zijn 8 leden, te weten: Terpstra, Harrewijn, Schimmel, Smits, Van der Staaij, Verburg, Wilders en De Wit.

Gehoord worden: mevrouw M. Oosterbaan, mevrouw A. van Dongen, de heer W.A.M. Petersen, de heer J. Zwanepol.

De **voorzitter**: Dames en heren, ik heet u hartelijk welkom op deze tweede hoorzitting over het reïntegratieproces. Ik wil nog kort de spelregels aangeven. Als gasten van ons een schriftelijke bijdrage hebben, dan kunnen zij die aan ons ter verspreiding geven. Het is niet de bedoeling dat die bijdrage wordt voorgelezen. Na het voorstellen van de gasten gaan wij direct over tot het stellen van vragen.

Mevrouw **Oosterbaan**: Ik ben een aantal jaren geleden door een plaatselijke WAO-groep in Amsterdam naar het LOV afgevaardigd. Ik ben sinds een aantal jaren zeer actief binnen het Landelijk overleg vrouwen en arbeidsongeschiktheid. Ik ben zelf ook arbeidsongeschikt.

De heer **Petersen**: Ik ben vertrouwenspersoon bij het CNV, met name bij het werk voor anders actieven. Daarnaast heb ik voor mijn bijdrage gebruikgemaakt van inlichtingen van Arcom Belangenbehartigers in Hengelo, van de CNV-jongerenorganisatie en van de Bedrijvenbond CNV in verband met de GAK-cliëntenpanels. Ik heb ervaringen gehoord van vertrouwenspersonen die CNV-leden begeleiden bij ziekte en arbeidsongeschiktheid. Mijn bijdrage komt tot stand zonder last of ruggespraak. Ik ben persoonlijk verantwoordelijk voor mijn verhaal. In mijn aanvraag om te worden gehoord, heb ik mij reeds geïntroduceerd. Ik wil er nogmaals op wijzen dat de begeleiding naar Arbo-arts en reïntegratie, naast de begeleiding bij herkeuringen, nog maar weinig is voorgekomen. Dat zal in de toekomst waarschijnlijk meer gebeuren.

Mevrouw **Van Dongen**: Ik kom uit Apeldoorn en zit volledig in de WAO. Ik ben secretaris van het WAO-beraad in Apeldoorn. Ik doe spreekuurwerk. Ik geef maandelijks groepsgewijs voorlichting over de WAO-keuring. Ik geef de signalen die wij tijdens de gesprekken en de voorlichtingsmiddagen ontvangen, door in de cliëntenparticipatie bij het GAK en Cadans. Ik ben bestuurslid van de Landelijke vereniging van arbeidsongeschikten. Ik heb kortgeleden op provinciaal niveau een onderzoek gedaan naar de reïntegratiepraktijk bij een UVI. De samenvatting van het resultaat heb ik net uitgedeeld. De UVI vond het niet prettig om haar naam bekend te maken in verband met concurrentie met andere UVI's. Het zou misschien niet zo goed vallen als minder positieve dingen bekend zouden worden. In dat verband heb ik aardig wat in te brengen. Daarnaast heeft de Landelijke vereniging van arbeidsongeschikten een signaleringscommissie die signalen uit het hele land bundelt en gevraagd of ongevraagd ter bestemde plekke deponeert.

De heer **Zwanepol**: Ik kom uit Kampen en ik ben voorzitter van Arcom Belangenbehartigers in Overijssel. Ik kom in plaats van mevrouw Oehlen.

De **voorzitter**: Ik dank u wel. Ik vind het fijn dat u hier allemaal zo vroeg wilde zijn. Wij gaan nu beginnen met de vragen.

De heer **De Wit** (SP): Wij hebben hier te maken met de directbetrokkenen, althans wat de WAO betreft. Het ligt dan ook voor de hand om te vragen naar de ervaringen van arbeidsongeschikten met de UVI's en reïntegratiebedrijven. Hoe loopt het als mensen aan de slag willen? Wat is de rol van de mensen zelf? Wat is de rol van de UVI's en van de reïntegratiebedrijven?

Mevrouw **Van Dongen**: Het is op dit ogenblik voor mensen heel onduidelijk bij wie zij terecht kunnen voor hulp. Er is, buiten de arbeidssintegratie om, een heel woud ontstaan van reïntegratiebedrijven die schijnbaar allemaal hun eigen deskundigheid hebben. Dat is voor mensen die net uit de WAO komen, niet te overzien. Het is ook de vraag of het voor de arbeidsdeskundigen van de UVI's, die doorverwijzen naar reïntegratiebedrijven, te overzien is wie wat in huis heeft en waar welke verzekerde het best voor begeleiding terecht kan. Onze ervaring is dat mensen vaak heel lang moeten wachten, zeker bij doorverwijzing naar arbeidssintegratie. Dat blijkt ook uit ons onderzoek. Mensen krijgen te horen dat zij terugmoeten in het arbeidsproces en dat zij recht hebben op omscholing, maar vervolgens zitten zij vier maanden te wachten voordat zij hun eerste afspraak hebben. Dat kan natuurlijk niet. Men gaat een WW-periode in, die periode loopt door en men zit vier maanden thuis. Men probeert dan te bellen naar functionarissen van de arbeidssintegratie, maar daar krijgt men geen gehoor. De functionarissen zijn overbelast of niet te bereiken. Aan de arbeidsongeschikten wordt gevraagd om daarvoor begrip te hebben, maar dat hebben wij natuurlijk nooit. Het is voor heel veel mensen onbekend dat zij dan weer contact kunnen opnemen met de arbeidsdeskundigen van de UVI. Als dat al wel bekend is, is het ook vaak heel moeilijk om hen te bereiken.

Ook de arbeidsdeskundigen bij de UVI's hebben namelijk heel veel dossiers die zij in de gaten moeten houden. Door tijdgebrek komen mensen dus echt niet aan bod.

Mevrouw **Oosterbaan**: U heeft van mij al een reactie gekregen op de evaluatie van de Wet REA. Wij hebben het afgelopen jaar een landelijk onderzoek gedaan naar de ervaringen van vrouwen zelf. Wij hebben deze vrouwen ook zelf geïnterviewd als spreekuurhouders en begeleiders van arbeidsongeschikten. Daarin komt niet alleen de lange tijdsduur naar voren, maar ook dat bij reïntegratiebedrijven en UVI's te weinig wordt gekeken naar wat vrouwen zelf kunnen en willen. In Amsterdam is er een reïntegratiebedrijf waar veel mensen naartoe worden gestuurd. Als men zich aanmeldt voor een oriënterend gesprek, dan wordt men direct aangemeld bij de UVI. Dan voelen vrouwen meteen een hete adem in de nek, dat geeft meteen al een hele druk. Het zou prettig zijn als men eerst eens vrijuit met iemand kan spreken, want het is vaak de eerste stap die men zet. Het vervolgtraject duurt ook heel lang: maanden tot een halfjaar. Dat is sterk gericht op zaken als minimaal 20 uur werken en maximale leeftijd. Vrouwen vragen zich af of zij dat eigenlijk wel willen. Het gaat te snel. Op dit ogenblik proberen wij te bekijken of er geen voortraject mogelijk is, waarin meer wordt gekeken naar wat mensen wel kunnen. Dat vinden wij heel erg belangrijk, zodat men zelf een goede inschatting maakt van wat men wel en niet kan, wat de capaciteiten en de belemmeringen zijn. Als je met dat gegeven de markt opgaat, sta je veel sterker in je schoenen. Dan is er heel veel gewonnen.

De heer **Wilders** (VVD): Met alle respect, maar dat geldt evenzeer voor mannen als voor vrouwen. Ik wil graag van u horen wat nu wel specifiek is voor vrouwen, want daarin heeft u veel ervaring. De instroom van vrouwen is hoog en hun problematiek is vaak heel specifiek, bijvoorbeeld van psychische aard. Wat is volgens uw ervaring specifiek voor vrouwen en niet voor mannen?

Mevrouw **Oosterbaan**: Dat is dat vrouwen steeds aangeven dat zij op allerlei terreinen niet serieus worden

genomen. Als zij weer wat willen, wordt gezegd: doe maar rustig aan. Dat kwam gisteren ook naar voren. Er moet goed worden gekeken naar wat men kan en wil. De indruk bestaat dat men daar bij vrouwen wat makkelijker mee omgaat; dat kwam in het onderzoek ook naar voren. Natuurlijk wil iedereen serieus worden genomen, maar het blijkt dat het hele arbeidsproces is ingesteld op kostwinnerschap en dat soort zaken.

Mevrouw **Verburg** (CDA): Kunt u dat iets meer specificeren? Wat zijn de elementen daarin? Op welke manier worden vrouwen anders gekeurd dan mannen?

Mevrouw **Oosterbaan**: Dan noem ik het aspect van de dubbele belasting, al spreken onderzoekers dat op dit ogenblik sterk tegen. Maar uit de verhalen van vrouwen blijkt dat de combinatie van arbeid en zorg toch een belasting is. In de sectoren waar veel vrouwen werken, bijvoorbeeld de zorgsector, speelt ook nog een dubbele belasting: een emotionele en lichamelijke belasting. Daar lopen vrouwen in het algemeen veel vaker tegenaan. Het gaat vaak om werk dat moeilijk over te dragen is. Ook bij klachten daarover hebben vrouwen het gevoel dat zij niet serieus worden genomen. Misschien dat zij daarom soms ook afhaken.

De heer **De Wit** (SP): Wellicht dat de twee heren nog een antwoord hebben op mijn vraag naar de rol van UVI's en reïntegratiebedrijven en het woud waarin mensen volgens mevrouw Van Dongen terechtkomen.

De **voorzitter**: Als zij ook een opvatting hebben over wat specifiek is voor vrouwen, kunnen zij daar ook op ingaan.

De heer **Zwanepol**: Het komt vaak naar voren dat de verschillende regels elkaar zo in de wielen fietsen, dat de uitvoering heel moeilijk wordt. Het reïntegreren zou bij de Arbo-arts moeten beginnen. De Arbo-arts moet binnen 13 weken een voorlopig reïntegratieplan opstellen als binnen acht maanden een werkhervatting wordt verwacht. Anders moet hij een definitief reïntegratieplan opstellen. Daar moet hij de uitvoeringsinstantie bij betrekken, die dan gratis advies moet leveren. De uitvoeringsinstantie moet vervolgens bij de reïntegratie

behelpzaam zijn, maar zij krijgt pas betaald als de betrokkene in een uitkering zit. Ik vraag mij af wie dat bedenkt. Hoe kun je van een organisatie, die je vervolgens ook nog hebt geprivatiseerd, verwachten dat zij gratis aan het werk gaat en daarvan ook nog haar personeel kan betalen? Vervolgens komen de reïntegratiebedrijven om de hoek kijken. Wie zien dat het GAK "Sociale Zekerheid" opricht, dat het SRW zijn eigen "Keerpunt" heeft. Wij hebben een Arbo-dienst binnen de uitvoeringsinstantie, wij hebben de claimbeoordeling binnen de uitvoeringsinstantie, wij hebben ook nog het reïntegratiebedrijf binnen dezelfde instanties. Lang leve de privatisering! Aan de Wet REA hangt een enorme pot met geld. Het lijkt er nu op dat het meer de vraag is hoe men aan het geld komt dan hoe men de WAO'er kan reïntegreren. Op elke WAO'er in een reïntegratieproject zitten vier uitvoerders vast; zij zijn allemaal aan het werk, behalve de WAO'er.

De heer **Petersen**: Ik wil van deze gelegenheid gebruikmaken om aandacht te vragen voor de Wajong'ers. Om steviger in mijn schoenen te staan, heb ik het toch opgeschreven. Dat wil ik graag voorlezen.

De **voorzitter**: Laten wij het zo afspreken: alle andere gasten mogen dat niet, maar u mag dat wel doen.

De heer **Petersen**: Dank u wel. Het gaat om een groep van 50.000 jongeren tussen de 25 en 35 jaar die onder de Wajong vallen. Deze groep is heel divers. Zij draagt ook het imago mee, dat het om allemaal zwaar gehandicapten gaat. Zit je eenmaal in de Wajong, dan draag je dat stigma met je mee. Wil je toch werken, studeren of reïntegreren, dan stuit je op veel onbegrip. Het is nog lang niet tot iedereen doorgedrongen dat Wajong'ers ook onder de werking van de Wet REA vallen. Helaas is de Wajong destijds ingesteld om mensen erin te krijgen en nauwelijks eruit. Je werd er zomaar ingedrukt, zo hoorde ik iemand zeggen. De jaarlijkse groei in de Wajong is al 20%. Het lijkt erop dat het nog steeds niet tot beleidsmakers is doorgedrongen hoe groot deze groep is en hoe verscheiden de samenstelling. De Wajong dateert uit 1995, maar nog

steeds is niet bekend waarom het aantal Wajong'ers zo stijgt. Het is wel bekend dat het in meer dan 50% om psychische ziektegevallen gaat. Het voorkomen of terugdringen van arbeidsongeschiktheid bij deze ongeorganiseerde jongeren, die nog niet eens aan werken toegekomen zijn, verdient de grootste prioriteit. Wij vragen u dan ook om een gedegen onderzoek te starten naar deze problematiek en vooral ook om deze jongeren te ontmoeten. Een goede kant van de Wajong is dat er niet de verplichting in zit om te werken, zoals bij de onvolledige WAO wel het geval is. Dat geldt ook voor de plicht tot reïntegratie op straffe van de ... Wet boeten en maatregelen. Wie in de Wajong aan scholing of studie wil doen, moet een lange, soms jarenlange bureaucratische weg bewandelen om dat te bereiken. Overigens zou bij verplichtingen in de Wajong de schade niet te overzien zijn. Dat neemt niet weg dat er op vrijwillige basis veel meer kansen moeten worden gecreëerd op werken in deeltijd, reïntegratie dus. Een bondgenoot heeft dat geprobeerd en zich vrijwillig aangemeld bij het GAK in Eindhoven. Daar kon men hem voor arbeidsintegratie niet helpen, want die dienst was verdwenen. Erger nog, de deskundigheid was daar ook verdwenen. Hoewel het om minder dan 10 Wajong'ers ging, waren de dossiers ook nog zoekgeraakt. Het bureau arbeidsintegratie was ondergebracht bij Arbeidsvoorziening. Kortom, het is moeilijk om uit de tredmolen van de Wajong te geraken. Als u moet beslissen over de miljoenen voor de Wet REA, steek die dan in kansen voor de jongeren.

Mevrouw **Smits** (PvdA): Heeft de heer Petersen wat meer voorbeelden van Wajong'ers die graag aan het werk willen, die het recht op reïntegratie willen waarmaken? Waar stuiten zij op, wat komen zij tegen?

De heer **Petersen**: Voordat ik die vraag beantwoord, wil ik nog deze week gepubliceerde informatie geven. Uit onderzoek van het GAK blijkt dat 45% van de Wajong'ers die langer dan vijf jaar een uitkering hebben, actief zijn in de WSW, in het vrijwilligerswerk of in betaald werk. 75% is tevreden over de dagbesteding. Zo'n 20.000 personen

zeggen toch nog behoefte te hebben aan meer ondersteuning. U vraagt mij naar mijn ervaring. Maar het zijn ongeorganiseerde jongeren, dus het is moeilijk om ze via de vakbond te bereiken. Verder is het hele gebouw van de reïntegratie nog in wording. Ik neem aan dat de vakbonden daaraan de komende jaren hun steentje zullen bijdragen.

Mevrouw **Van Dongen**: Ik heb pas geleden voorlichting gegeven over de WAO en met name de Wet REA aan een groep jonge reuma-patiënten. Dan kom je mensen tegen die onder de Wajong vallen. Wat je dan ziet, is heel schrijnend. Het gaat om mensen die van jongs af aan met een kwaal geconfronteerd zijn, waar zij hun leven lang niet van afkomen en waar zij hun leven lang last van hebben. Hebben zij geluk, dan kunnen zij een schoolopleiding voltooien. Vaak hebben zij daarvoor meer tijd nodig dan mensen zonder een handicap. Dat vergt al heel veel. Er zijn wel wat subsidiemogelijkheden op het gebied van vervoer en dergelijke, maar het vraagt zeker een extra investering van mensen. Vervolgens willen mensen gaan werken, maar dat kunnen zij niet volledig. Dat betekent dat zij aangewezen zijn op parttime werk; dat is er niet echt veel. Als zij dat werk wel vinden, dan gaat hun energie volledig op aan hun werk. De rest van de tijd zijn zij ziek of aan het bijkomen. Ik kom veel dingen tegen tijdens mijn spreekuurwerk. Het is heel schrijnend dat mensen die van jongs af aan een kwaal hebben, niet worden geholpen maar worden tegengewerkt. Zij hebben het perspectief dat zij nooit boven het minimuminkomen zullen komen, wat zij ook doen. Elk stapje dat zij extra zetten, kost twee dagen extra bed, extra pijn, extra medicijnen of pijnstillers. Dat is de situatie bij Wajong'ers. Zij hebben vaak ook vrijwilligerswerk nodig om te wennen aan het arbeidsproces, maar daarvoor zijn geen REA-middelen beschikbaar. Er is geen ruimte voor werkaanpassingen in het vrijwilligerswerk. Dat is schandalig. Daar zou iets aan moeten gebeuren.

De heer **Wilders** (VVD): U zei net dat ze worden tegengewerkt. Wat bedoelde u daarmee? Zijn de voorzieningen onvoldoende?

Mevrouw **Van Dongen**: Ja,

bijvoorbeeld de voorzieningen. Mensen die zelf geen handicap hebben, kunnen zich moeilijk voorstellen hoe het leven met een handicap is. Iedere extra stap die je moet doen, kost moeite. Ik zal het even persoonlijk aangeven. Voordat ik hier naartoe kwam, heb ik twee of drie telefoontjes moeten plegen. Ik heb een chique stoel gekregen, zodat ik af en toe plat kan. Daardoor is het voor mij misschien mogelijk om deze hele dag te kunnen volgen. Dat betekende voor mij dus extra telefoontjes. Daarmee hebben die jongeren ook te maken. Jan Zwanepol zei al dat de regels elkaar tegenwerken en dat er niet in iedere situatie duidelijkheid is. Mensen weten niet waar zij naartoe moeten. Bij een UVI kun je niet terecht, want je bent geen klant van het GAK of van Cadans. Bij een gemeente of bij een CWI kun je niet terecht, want je bent arbeidsongeschikt. Wil je REA-middelen zonder een WAO-achtergrond te hebben, zoek dan maar eens uit hoe de procedure is om daarvoor in aanmerking te komen. Dat bedoel ik met tegenwerking. Wij hebben het over mensen in een kwetsbare periode in hun leven. WAO'ers zijn ziek, zijn kwetsbaar. Zij hebben op de eerste plaats het recht om, als dat kan, beter te worden. Zij hebben op de tweede plaats recht op een menswaardige uitvoering van de wetten.

Mevrouw **Smits** (PvdA): U zei dat de jongeren niet bij een gemeente terecht kunnen. Maar zij kunnen wel terecht bij de uitvoeringsinstelling, want daar krijgen zij ook hun uitkering van. Kunt u iets meer vertellen over de bejegening door die uitvoeringsinstellingen en over hun begeleiding bij het zoeken naar werk.

Mevrouw **Van Dongen**: Ik vind deze vraag te algemeen. Het is mij opgevallen, dat de behandeling van mensen in de praktijk sterk afhangt van personen die bij uitvoeringsinstellingen en bij reïntegratiebedrijven werken. Je hebt arbeidsdeskundigen die zeggen dat zij weliswaar minder ruimte hebben voor proefplaatsingen dan vroeger onder de oude wetgeving het geval was, maar dat zij het toch zullen proberen. Je hebt echter ook arbeidsdeskundigen met een andere instelling. Het is jammer dat er in die zin sprake is van willekeur.

Mevrouw **Oosterbaan**: Ik wil nog een aanvulling geven op wat ik net zei. Ik noemde net twee factoren die volgens ons van invloed zijn op de instroom van vrouwen in de WAO. Je merkt ook dat vrouwen een andere opstelling hebben ten aanzien van werk. Vrouwen hebben sneller last van een slechte werksfeer. Vrouwen en mannen zijn wel gelijkwaardig, maar niet gelijk. Als vrouwen gezondheidsklachten hebben, dan interpreteren zij die vaak anders dan mannen. Als de klachten bij mannen verbeteren, zeggen zij: ik ga weer aan het werk. Maar vrouwen stellen de eis dat hun klachten over zijn voordat zij weer aan het werk gaan. Zij willen zich namelijk goed kunnen inzetten. Ook de kwaliteit van het leven is voor vrouwen belangrijk. Vrouwen hebben dus een andere benadering.

De heer **Petersen**: Ik wil daar nog iets aan toevoegen. Als ik een vrouw begeleid naar de herkeuring bij de Arbo-arts, dan is het mijn ervaring dat de vrouw in kwestie vaak een tweede figuur wordt. Het gesprek wordt dan met mij gevoerd. Het is heel merkwaardig hoe dat gaat.

De heer **Van der Staaij** (SGP): In de rapportage die mevrouw Oosterbaan ons heeft overhandigd, waarvoor dank, wordt gesteld dat een van de factoren die van invloed zijn bij de reïntegratie, de dubbele belasting is bij de combinatie van arbeid en zorg. Wij hebben dit in de Kamer wel eens aan de orde gehad en toen zei de staatssecretaris juist dat uit onderzoeken was gebleken dat dit niet zo'n belangrijke rol speelde. Hoe kijkt mevrouw Oosterbaan daar tegenaan?

Mevrouw **Oosterbaan**: Wij hebben met de vrouwen zelf uitvoerige gesprekken gehad, soms van drie kwartier of een uur. Vrouwen willen een en ander vaak niet erkennen wanneer ze een lange lijst met vragen voorgelegd krijgen. Verder wijs ik erop dat de onderzoeken waarop u doelt, vaak via verzekeringsartsen verlopen. Ze zijn te weinig gebaseerd op interviews met vrouwen zélf. Als je een arbeidsongeschikte vrouw tegenover je hebt die merkt dat jij vergelijkbare dingen hebt meegemaakt, komt er vaak een heel ander verhaal naar voren dan wanneer bijvoorbeeld mijn man tegenover die vrouw zit. Dat is

volgens mij één van de oorzaken. Hoe je het ook wendt of keert, de maatschappij is nog altijd zo ingericht dat de vrouw een heleboel dingen regelt en daarvoor verantwoordelijk is. Natuurlijk kan de vrouw daarin ook zélf verandering brengen maar het is toch de maatschappij die zich hierover moet buigen. Bij die maatschappij behoren ook verzekeringsartsen, politici, uitvoerders enz.

De heer **Wilders** (VVD): Voorzitter! Wat is nu waar de oorzaak van? Ik snap dit verhaal eenvoudig niet.

Mevrouw **Oosterbaan**: In onze rapportage geven wij aan dat er niet één oorzaak afzonderlijk te vermelden valt waardoor het komt dat vrouwen meer uitvallen dan mannen. Wij sommen een aantal factoren op. De ene vrouw heeft meer last van het één en de andere vrouw heeft meer last van het ander. Bij veel vrouwen gaat het om een combinatie van factoren. Er wordt altijd één factor uitgelicht, maar wij menen dat naar het totaal moet worden gekeken. Dat slaat overigens niet alleen op vrouwen.

De heer **Wilders** (VVD): Het spreekt vanzelf dat het veelal om een veelvoud van oorzaken gaat. Het kan te maken hebben met de maatschappelijke positie maar ook met de wijze waarop men een en ander zelf ervaart. Wanneer u nu ziet dat het aantal arbeidsongeschikte vrouwen groeit en dat dit aantal wat de mannen betreft daalt, wat zijn dan naar uw oordeel en gelet op uw ervaring de belangrijkste oorzaken van dit fenomeen? Als wij dit niet trachten te duiden, kunnen wij er ook geen oplossing voor vinden.

Mevrouw **Oosterbaan**: Dat weten ook wij niet. Daarom hebben wij bepleit dat er een vervolgonderzoek komt. Men zou kunnen nagaan wat er precies in het eerste ziektejaar gebeurt. Wat komen vrouwen dan tegen? Het is daarbij niet onze taak om vergelijkingen te maken. Ik heb er geen behoefte aan om daar steeds in te vervallen omdat je al heel snel appels met peren gaat vergelijken. Wij bepleiten dat ons en andere organisaties de kans wordt gegeven om hiernaar verder onderzoek te doen. Daarbij is het voor het Landelijk overleg vrouwen en arbeidsongeschiktheid het "pakkie-

an" om na te gaan wat vrouwen tegenkomen.

Mevrouw **Verburg** (CDA): Voorzitter! De heer Petersen begeleidt mensen bij hun reïntegratietraject. Waarom is deze specifieke begeleiding noodzakelijk? Voorts wordt in het stuk van het Landelijk overleg vrouwen en arbeidsongeschiktheid gesteld dat de "maatman" vaak een man is. Dit zou een van de oorzaken zijn van het feit dat vrouwen op een lager niveau reïntegreren. Welke ervaringen doet de heer Petersen wat dit betreft op?

De heer **Petersen**: De eerste vraag kan ik beantwoorden, de tweede niet omdat die kwestie niet in een stuk van mij aan de orde wordt gesteld. Mijn ervaring met de reïntegratie heeft betrekking op de fase vóór de UVI in zicht is. Het gaat om de begeleiding naar een Arbo-arts. Stel dat er sprake is van een conflict dat tot een schorsing heeft geleid. De schorsing wordt meegedeeld door de Arbo-arts die dan voor het eerst met het dossier van de desbetreffende werknemer in aanraking komt. Hij ziet dat er al langer pestgedrag op de werkplek was en dat er al langer sprake was van overspannen werkverhoudingen en van doorwerken bij ziekte. Vervolgens wordt een psychologisch onderzoek aangevraagd, maar dat laat op zich wachten. Intussen is de termijn van dertien weken verstreken; het integratieplan moet worden ingediend. Er wordt een ontslagverzoek ingediend bij de rechter, maar die stuurt de mensen terug naar huis omdat er procedurele fouten zijn gemaakt. Voorts blijkt dat het mogelijk is dat de Arbo-dienst het op een akkoordje gooit met de uitkeringsinstantie en dat een integratieplan ongetekend aan het ontslagverzoek wordt toegevoegd. Ten slotte komt de zaak op deze wijze bij de rechter. De oplossing is in dit verhaal dat de rechter uitsprekt dat beide partijen geen schuld hebben. Wie is nu in een dergelijk geval het slachtoffer? Dergelijke ervaringen doe ik op bij reïntegratie.

De heer **De Wit** (SP): Ik vraag mij af, voorzitter, of een van onze gasten ervaring heeft met succesvol verlopen reïntegratieprocessen. Waardoor wordt nu bepaald of

dergelijke trajecten al dan niet succesvol verlopen?

Mevrouw **Van Dongen**: Allereerst gaat het daarbij om de kwaliteit van de Arbo-dienst die de werkgever heeft ingeschakeld. Voor mijn onderzoek heb ik met 17 vrouwen gesproken en daarbij bleek dat, als de Arbo-dienst en -arts goed zijn, er goed naar de klachten wordt gekeken en al in een vroeg stadium naar vervangend werk wordt gezocht, de reïntegratie goed kan verlopen. Op het moment dat REA-middelen nodig zijn, wordt er contact gezocht met de UVI en vervolgens gaat het van een leien dakje. Echter, bij die zeventien verhalen zit er maar één succesvoorbeeld: iemand die al vroeg in het ziektejaar aangaf dat ze ander werk nodig had, gelet op bepaalde lichamelijke klachten. Daar werd vervolgens op een goede manier aandacht aan besteed; er werd een goede opleiding tegenover gesteld en er werd vervangend werk gezocht.

Er zijn ook voorbeelden van minder goede Arbo-diensten. Mensen geven aan dat ze ander werk willen, bijvoorbeeld omdat er rugklachten optreden. Ze geven ook zelf aan waar er sprake is van vervangend werk. Ze worden echter niet gehoord en kunnen nergens naar toe. Naar mijn idee kan in deze fase voor heel groot gedeelte instroom in de WAO worden voorkomen.

Van de zeventien mensen waarop ik zojuist doelde, is er één in een andere baan terechtgekomen. Twee anderen hebben zelf ander werk gezocht. Er zijn in dat verband wel REA-middelen ingezet, maar na één gesprek met de arbeidsreïntegratie hebben ze afgehaakt en zijn zelf werk gaan zoeken. Weer een ander heeft ook zelf, in combinatie met een opleiding, ander werk gezocht. Een probleem is vaak dat er sprake is van uitzendwerk op basis van een halfjaarscontract. Wat gebeurt er na dat halfjaar? Kunnen mensen dan nog een beroep doen op REA-middelen en omscholingsmogelijkheden?

De heer **Harrewijn** (GroenLinks): U geeft aan dat de kwaliteit van de Arbo-arts zeer belangrijk is. Gisteren hebben wij het gehad over een vaste contactpersoon, een casemanager of iets dergelijks. Moet dat een arts of een arbeidsdeskundige zijn? Waar moet hij of zij zitten, bij de Arbo-

dienst, bij de UVI, bij een reïntegratie-bedrijf? Of is er in het geheel geen behoefte aan zo'n vaste contactpersoon? Ik hoor ook wel dat men dreigt te verdwalen in dit woud.

Mevrouw **Van Dongen**: Het zijn vragen waarop geen algemeen antwoord kan worden gegeven. Als iemand problemen heeft met zijn werksituatie, als gevolg van spanningen en conflicten met hoger geplaatsten, is het bijzonder moeilijk om bij de werkgever of de Arbo-dienst aan te kloppen. Er moet niettemin duidelijkheid komen. Mensen weten vaak niet eens dat een reïntegratieplan is opgesteld of gemaakt moet worden. Dat wordt op een gegeven moment wél naar een UVI gestuurd en daarin staat: wij, werkgever en Arbo-dienst, denken dat deze persoon die kant op moet gaan in verband met die handicap. Vaak is de desbetreffende persoon daarin helemaal niet gekend. De mensen zou toch duidelijk moeten worden gemaakt wat er zwart op wit over hen op papier wordt gezet. De vraag moet hun worden voorgelegd of zij het daarmee eens zijn. Zo niet, dan moet de zaak worden voorgelegd aan een onafhankelijke instantie. Wat mij betreft mag de oude ziekte terugkomen. Ik hou niet zo van afhankelijkheid van werkgevers die bepalen welke werknemer op een bepaalde plek wél mag reïntegreren en welke werknemer niet. Men kan wat dit betreft een oplossing zoeken bij de vakbonden of bij de WAO-beweging, als maar voor de mensen duidelijk is waar ze naar toe kunnen. In elk geval wordt de situatie niet duidelijker als men er tien folders overheen gooit.

De heer **Zwanepol**: Bij de reïntegratie direct vanaf het begin van de ziekte is het belangrijk dat de kwaliteit van de Arbo-dienst goed is, maar óók is van belang welk pakket men heeft ingekocht. Wij maken heel veel wettelijke regels en elke werkgever moet een Arbo-dienst hebben, maar vervolgens is er dat leuke pretpakket van zes tientjes; twee telefoontjes en het is afgelopen. Meer doen ze er niet voor, en volgens mij hebben ze nog gelijk óók. Je ziet soms dat een "reïntegratieplan" op een kattenbelletje wordt geschreven, niet op een officieel formulier, en dat daarin gewoon wordt gesteld: wij verwachten dat betrokkene binnen acht

maanden zijn werk hervat. Of men die mening ergens op kan baseren, blijkt nergens uit. Nogmaals, de kwaliteit van het ingekochte pakket is van groot belang. Daar moeten gewoon standaardregels voorkomen. Ook wordt het tijd dat er een soort kwaliteitskeurmerk komt voor Arbo-diensten, reïntegratietrajecten enz. zodat men aan bepaalde verplichtingen en criteria moet voldoen vóór men dat werk mag gaan doen. Voorkomen moet worden dat er op deze markt een wildgroei ontstaat. Steeds weer is de betrokkene die naar de arbeidsmarkt terugmoet, de dupe.

Mevrouw **Oosterbaan**: Een vaste contactpersoon lijkt mij een goede zaak, maar dan moet ook duidelijk zijn wat hij of zij op welke termijn kan doen. Als er sprake is van een minimaal arbeidscontract, kan hij of zij weinig doen. Het is heel belangrijk dat degene die hiermee te maken krijgt, weet waar hij of zij terecht kan, wat er kan worden verwacht enz. Ook voor de mensen die dit werk doen, biedt dat meer duidelijkheid. Wat de juist gestelde vraag over succesvolle reïntegratieprocessen betreft, kan ik zeggen dat wij hebben gemerkt dat vrouwen die er zélf achteraan gaan en zélf hun weg zoeken, er wel komen. Echter, ook gisteren bleek dat het soms zo ontzettend veel tijd en geldt kost, dat het eigenlijk van de gekke is.

Mevrouw **Schimmel** (D66): Wij hebben het nu steeds over mensen die nog een dienstverband met hun werkgever hebben en via die werkgever het een en ander in werking kunnen stellen. Gisteren hebben wij gehoord dat dit al veel moeite kost. Tijdens de laatste ronde die gisteren werd gehouden, bleek dat bepaalde sectoren en uitvoeringsinstellingen wel een X-aantal mensen willen reïntegreren maar de mensen daarvoor niet kunnen vinden. Ik vind dit een tamelijk bizar verhaal. Als zij de integreerders zo horen praten, zal dat ook bij onze gasten vreemd overkomen.

Mevrouw **Oosterbaan**: Het viel mij gisteren op dat de reïntegratie-bedrijven hun informatie van de UVI's hadden verkregen en dat de UVI's de dossiers niet bij de hand hadden. Mijn indruk was dat dit al voor een flink gedeelte een verklaring vormde.

De heer **Petersen**: Wij hebben een bijeenkomst gehad met de gemeente Hengelo en daarbij werd aangegeven dat volop werd getracht om middelen beschikbaar te krijgen. Met die middelen was het dan op jaarbasis mogelijk om 10% van het bestand te helpen. Ik herinner mij voorts van dat gesprek dat veel mensen tot de derde en vierde fase van de kansmeter gerekend moesten worden. Die mensen zijn nu eenmaal moeilijk te bereiken.

Mevrouw **Van Dongen**: Ik voeg hieraan nog toe dat regels van verschillende uitkeringssystemen elkaar kunnen tegenspreken. Op het gebied van scholing mag er volgens de WW minder dan volgens de WAO. Heb je een gecombineerde uitkering, bijvoorbeeld een stukje WAO en een stukje bijstand, dan wordt het wel heel erg lastig. Wij hebben de indruk dat de UVI's de bestanden niet zodanig beheren dat zij kunnen aangeven welke mensen waarvoor geschikt zijn. Zo werkt het niet.

De heer **Zwanepol**: Ook speelt de arbeidsongeschiktheidsperiode een rol. Als het om het eerste jaar gaat en je bij een uitvoeringsinstantie komt met de mededeling dat je mensen ergens kunt plaatsen, krijg je in acht van de tien gevallen – in het bijzonder bij het Sociaal fonds bouwnijverheid – te horen: ze zitten in het eerste jaar en dus nog in het eerstelijns traject zodat ze bij voorkeur dienen terug te keren naar de eigen werkgever. Ik heb zo'n geval bij de hand gehad. Vijf mensen konden worden geplaatst in een project met, na afloop van dat project, een vaste aanstelling in die functie. Echter, die mensen konden daaraan niet meedoen. Men heeft mensen gewoon via de krant, met behulp van advertenties, aangetrokken. De vijf waarop ik doel, moesten terug naar de eigen werkgever, punt uit. Ze wilden het graag doen, maar het ging niet. In dergelijke gevallen zijn het de regels die beperkend werken.

Mevrouw **Smits** (PvdA): Stel dat je als WAO'er je WAO-beoordeling hebt gehad. Daar komt een bepaalde schatting uit naar voren; je bent voor een bepaald percentage arbeidsongeschikt. Voor een ander gedeelte moet je een beroep doen op de WW of de bijstand. Na een aantal jaren kan hierin aan de hand van een

herbeoordeling verandering komen. Hoe is nu in dergelijke situaties de opstelling van de uitvoeringsinstelling, mede in relatie met de reïntegratiebegeleiding? Ik vraag de heer **Zwanepol** om wat meer in te gaan op zijn voorbeeld betreffende die vijf mensen. Er was sprake van een bepaald aanbod en daarvan wilden zij graag gebruikmaken, maar ze mochten niet.

De heer **Zwanepol**: Neen, ze zaten in de kaartenbak van het eerste jaar en dat hield in dat ze moesten terugkeren naar de eigen werkgever. Dat was heel gemakkelijk uit te leggen, zo vond men, omdat uiteindelijk juist daarvoor de eerstejaarskeuring in de WAO was opgenomen. Toen ik aangaf dat die mensen een dergelijke terugkeer zelf niet meer zagen zitten en bepleitte om ze een jaar in dat project onder te brengen, werd gezegd: dan moeten wij ze een jaar doorbetalen. Ik heb erop gewezen dat er een vaste aanstelling aan vast zat wanneer zou blijken dat ze het werk aankonden, maar dat moest nog maar worden afgewacht. Hoe dan ook, er werd "neen" gezegd omdat de regels nu eenmaal aangaven dat in het eerste jaar de terugkeermogelijkheid naar de eigen werkgever voorop diende te staan. Ik moest in dit verband denken aan het ziektewetjaar; ze wachten totdat ze in de uitkering zitten. Ook dit is zoiets kroms. Waarom nu niet voor dat traject gekozen? Dan heeft men er in elk geval toch vijf geplaatst. Ik zou zeggen: volg de regels niet zo strikt en laat er wat ruimte in zitten.

Mevrouw **Van Dongen**: Wat de algemene vraag van mevrouw Smits betreft kan ik het volgende zeggen. Je komt eerst bij de verzekeringsarts en als die niet aangeeft dat je voor 80 tot 100% arbeidsongeschikt bent, kom je bij de arbeidsdeskundige. In dat gesprek komt de claimbeoordeling, de afschatting, aan de orde. Daar zijn geen richtlijnen voor. Een goede arbeidsdeskundige praat met iemand en gaat zorgvuldig na wat er nog inzit, wat er mogelijk is. Hij stelt vervolgens een reïntegratievisie op en kan een verzekerde doorverwijzen naar een reïntegratieleverancier. Dat hoeft niet; het kan. Het gaat daarbij om zijn inschatting. Is het zo algemeen genoeg?

Mevrouw **Smits** (PvdA): Ik vraag mij

af of hierover vaak conflicten ontstaan. Het is mogelijk dat er géén reïntegratievisie wordt opgesteld terwijl de betrokkene dat wel wil; wat gebeurt er dan?

Mevrouw **Van Dongen**: Dan komen ze bij ons op het spreekuur. Mensen zijn het niet eens met de afschatting en gaan in beroep. Voor een aantal arbeidsdeskundigen is dat vaak al een reden om te stellen dat reïntegreren niet zinnig is omdat de desbetreffende persoon het zelf blijkbaar niet ziet zitten.

De heer **Harrewijn** (GroenLinks): Gisteren hoorden wij dat, als mensen eenmaal zijn gekeurd en een bepaald arbeidsongeschiktheidspercentage is vastgesteld, zij zich daar vaak aan vastklampen. De indruk werd gewekt dat men dan ook niet voor dat gedeelte tracht om eruit te komen. Op grond hiervan pleitte gisteren een aantal mensen voor een reïntegratieverplichting. Daarmee kan men het eens zijn of niet, maar ik vraag mij af of onze gasten dit beeld herkennen. Er is in zekere zin sprake van een spagaat: bij de verzekeringsarts moet je zo ziek mogelijk zijn om te voorkomen dat je uitkering op het spel wordt gezet; in het kader van de reïntegratie moet je zo gezond mogelijk ogen om weer aan werk te komen.

De heer **Petersen**: Hieraan gaat de vraag vooraf: hoe komen mensen in de reïntegratie terecht? Wat is er allemaal gebeurd voordat het zover is gekomen? Verder verwijs ik naar de passage die ik in mijn stuk heb gewijd aan de taak van de reïntegratieconsulent. Daarin leest u dat hij gesprekken moet kunnen voeren, dat hij moet kunnen doorverwijzen enz. Hij doet dat echter allemaal vanuit zijn luxe, fluwelen stoel. De betrokkene moet zelf passend werk zoeken. Met andere woorden: men wordt overladen met opdrachten die men niet aankan. Dat is onze ervaring; wij maken schrijnende situaties mee. Die mensen moeten geholpen worden. Ik kan mij de situatie herinneren waarin ik mij op school bevond. Op een bepaald moment was er sprake van een conflict binnen de Nederlandse lerarensectie en door de wijze directeur werd een besluit genomen: een persoon met dubbele bevoegdheid kreeg andere lessen zodat hij uit die conflictsituatie binnen de

Nederlandse sectie kon worden gehaald. Daarmee was het in kannen en kruiken. Er is heel veel mogelijk voordat de REA eraan te pas komt. De reïntegratieconsulent is niet méér dan een ambtenaar die ervoor moet zorgen dat de beperkt beschikbare centen ergens op een plek terechtkomen.

Mevrouw **Van Dongen**: Als er wordt gesproken over "reïntegratieplicht" zien wij daar graag "aanneplicht" tegenover gesteld. Mijn ervaring als spreekuurhouder is dat de mensen allemaal graag gaan werken. Ze hebben moeite met de WAO en willen de formulieren daarvoor niet invullen omdat ze aannemen dat ze vóór de aangegeven datum wel weer zullen zijn opgeknapt. Mensen willen in deeltijd werken en dan rijzen er problemen omdat het baantje moet worden gekeurd door de UVI. Vervolgens blijkt dat de arbeidsdeskundige geen tijd heeft zodat er drie weken overheen gaan en de baan weg is. Mensen beginnen met werk waarvan niet vaststaat dat het past bij hun belastbaarheid, zodat zij in feite onverzekerd werken. Ze verdienen inkomen en raken daarmee de betaling van het invaliditeitspensioen op grond van het WAO-gat kwijt. Mislukt het werk, dan ben je dat gedeelte van je inkomen gewoon kwijt. Al met al zijn er ontzettend veel hobbels. Mensen krijgen niet echt de tijd en de kans om na te gaan of het wel gaat. Bovendien: werkgevers behoeven ons niet aan te nemen.

De heer **Van der Staaij** (SGP): Zijn er nog knellende regels die nog niet ter sprake zijn gekomen die naar de mening van onze gasten een goede reïntegratie in de weg staan?

De heer **Zwanepol**: In de REA zijn heel veel regels opgenomen, maar vervolgens heeft men dezelfde regels buiten de REA laten voortbestaan. Welnu, als je een warboel wilt, moet je op een dergelijke manier wetgeving maken. Elke keer blijkt dat men dezelfde zaken in verschillende kaders stopt, de ene keer in de REA, de andere keer los van de REA. De mensen die hiermee te maken hebben, denken: schiet mij maar lek; ik weet het niet meer; het zal wel goed zijn. En vervolgens komt het niet goed. Er moet eens een duidelijke regelgeving komen die voor iedereen te begrijpen is. Wat

bovenal moet gebeuren is het volgende. Als je het een beetje helder hebt gekregen, blijf er dan eens tien jaar met je vingers vanaf! Laat iedereen er dan eens aan wennen en ermee leren werken. Dan komt er rust in de tent en kunnen er goede resultaten worden geboekt.

De **voorzitter**: Ik dank onze gasten voor hun komst. Ik denk dat wij ons niet altijd realiseren hoeveel energie het vergt om hier te verschijnen. Dat kan ook een beetje eng zijn, maar daarvan hebben onze gasten niets laten merken. Hartelijk dank!

Sluiting 11.17 uur.

Verslag van het horen van de vertegenwoordigers van de verzekeringsartsen

Aanvang 11.30 uur.

Gehoord worden:
mevrouw D. van Klaarbergen (USZO),
de heer Ch.H.C. Lemmers (GAK),
de heer J.A. de Wolff (Cadans UVI),
de heer R.G. Schuurs (Aegon Schadeverzekering Bedrijven).

De **voorzitter**: Ik heropen deze hoorzitting van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Ik heet onze nieuwe gasten van harte welkom. Ik verzoek hun zich eerst even voor te stellen.

Mevrouw **Van Klaarbergen**: Mijn naam is Dinie van Klaarbergen. Ik ben centraal stafverzekeringsarts bij de uitvoeringsinstelling sociale zekerheid overheids- en onderwijs-personeel, vroeger ABP genoemd. Daarnaast heb ik voor ongeveer 50% gedetacheerd vanuit USZO, een jaar of zes tot vrij recent gewerkt als cursusleider/opleider voor bedrijfs- en verzekeringsartsen.

De heer **Lemmers**: Mijn naam is Charles Lemmers. Ik ben sinds vijftien jaar verzekeringsarts bij het GAK Tilburg en Den Bosch, waarvan de laatste zes jaar stafverzekeringsarts. Ik heb ook in de opleiding gezeten. Daarnaast werk ik in de praktijk als verzekeringsgeneeskundige.

De heer **De Wolff**: Ik ben Hans de Wolff, beleidsadviseur medische zaken bij Cadans en ik ben tevens verzekeringsarts. Ik ben met name bij

REA betrokken via het organiseren van een pilot burn-out-trainingen en rugtrainingen.

De heer **Schuurs**: Ik ben Ron Schuurs, sinds twaalfeneenhalf jaar geneeskundig adviseur bij Aegon Schadeverzekeringen in Den Haag, nadat ik eerst een huisartsenpraktijk heb gehad. Ik houd mij nu voornamelijk bezig met de begeleiding van zelfstandigen die zich arbeidsongeschikt melden op basis van bij ons afgesloten verzekeringen.

De **voorzitter**: Fijn dat u er allemaal bent. Laten wij maar gelijk van start gaan.

De heer **Wilders** (VVD): Voorzitter! Allereerst zou ik graag willen vernemen wat uw aller ervaringen zijn met de reïntegratie, met name in het eerste ziektevertraject. De heer De Wolff in het bijzonder zou ik willen vragen of hij nog wat meer zou kunnen vertellen over zijn ervaringen met de pilots inzake burn out en rugklachten. U bent allen verzekeringsarts. Ik meen dat de bekendste verzekeringsarts van dit land de heer Knepper van het LISV is, die hier dezer dagen overigens niet aanwezig is. Deze heeft eerder gezegd dat, gelet op het aantal mensen dat ten onrechte een uitkering zou krijgen, de verhouding wat dat betreft scheef loopt. Naar ik aanneem, heeft u allen ervaring met de standaard geen duurzaam benutbare mogelijkheden. De staatssecretaris heeft te kennen gegeven dat de indruk ontstaat dat de redelijk strenge regels daaromtrent niet worden nageleefd door de artsen die u aanstuurt. Wat is uw mening daarover en hoe zou dat kunnen verbeteren?

De heer **De Wolff**: U vraagt nu een heleboel tegelijk. Wat betreft het naleven van de standaard geen duurzame benutbare mogelijkheden het volgende. Ik heb niet de indruk dat die standaard niet goed wordt nageleefd, maar uit diverse onderzoeken die daarover zijn gehouden, is wel gebleken dat die standaard wat interpretatieruimte biedt. Dat maakt het voor artsen, zeker op momenten dat het gaat om een moeilijker objectieveerbare aandoening, lastiger om vervolgens een goede conclusie te trekken. De standaard zelf is zeker toe aan een verduidelijking en concretisering. In

het nieuwe schattingsbesluit is de tekst wat concreter geworden, hetgeen ik alleen maar kan toejuichen.

Het fenomeen rugtrainingen is zich eind 1997 gaan manifesteren. Toen werden er vanuit het GAK en, naar ik meen, ook USZO, rugtrainingen vergoed onder artikel 57 AAW. Vanuit de sector zorg en welzijn is toen bij ons het initiatief genomen om dat ook te gaan doen. Ik zit bij Cadans. Wij hebben toen een project opgezet om vanuit REA, dus vanaf 1 juli 1998, de rugtrainingen te gaan vergoeden. Het bleek dat de diverse UVI's er wat verschillend mee omgingen. Wij hebben het LISV toen gevraagd wat nadere regels op te stellen. Artikel 15 van de REA waar dat onder valt, was namelijk ook wat ruim omschreven. Die nadere regels heeft het LISV gemaakt, te weten de regeling rugtraining en trauma-begeleiding REA 1999. Sindsdien is het een algemeen iets dat er rugtrainingen vergoed kunnen worden voor 75% vanuit REA. Dat is dan een vergoeding die formeel aan de werkgever wordt betaald. De Arbo-dienst stelt de indicatie en doet in feite de arbeidsgehandicapten-toets. Vervolgens doet deze dienst een aanvraag bij de UVI die dan beoordeelt of die aanvraag voldoet aan een aantal voorwaarden die ervoor staan. Wij vinden ook dat de verzekeringsarts van de UVI die toets moet doen om uiteindelijk de rechtmatigheid te kunnen garanderen.

Toen wij eenmaal met die rugtrainingen op streek waren, hebben wij gezien dat dit weliswaar heel nuttig leek te zijn, maar dat wij de poort daartoe wel wat snel open hebben gezet, zonder dat wij heel goed wisten of het wel effectief genoeg was. Omdat er een nieuw initiatief lag om burn-out-trainingen te gaan verstreken, hebben wij besloten dat vorm te geven in een pilot die ook wetenschappelijk begeleid wordt en waarbij een effectmeting plaatsvindt via een controlegroep die de training niet krijgt ondanks het feit dat die dezelfde indicatie heeft, en een controlegroep die de training wel krijgt. Die pilot loopt bij een beperkt aantal partijen, te weten Cadans, de sector zorg en welzijn, Avios en een aanbieder van die training, en is gestart op 1 september vorig jaar. Inmiddels hebben wij ongeveer 90 mensen die ingestroomd zijn in een

training. Omdat dit een training is die wat langer van adem is, kan ik daar nog geen resultaten van melden. Die training duurt op z'n minst toch nog wel een half jaar. Wij verwachten medio dit jaar een eerste tussenrapportage.

De heer **Lemmers**: Die burn-out-trainingen zijn in principe een behandeling van een eindstadium. Het is natuurlijk heel tragisch om te moeten constateren dat mensen die jaren lang op hun tenen lopen en zaken geregeld proberen te krijgen binnen hun bedrijf, uiteindelijk psychisch ontsporen en dat je met een burn-out-training die mensen weer op het goede spoor moet zien te krijgen. Het is de taak van de bedrijfsarts om samen met arbeidshygiënisten en misschien met mensen van de UVI signalen op te pakken binnen het bedrijf dat het misgaat met de desbetreffende persoon in plaats van te wachten totdat hij of zij rijp is voor een burn-out-training.

De heer **Schuurs**: Bij Aegon zijn wij in 1997 met een pilot gestart om onze aanpak van dit soort langdurige arbeidsgehandicapten totaal om te gooien. Wij deden dat in het verleden op de manier van de Arbo-diensten en de UVI's. Wij zagen dat die mensen vrij langdurig of chronisch in een uitkeringssituatie verkeerden. Wij hebben nagegaan hoe dat kwam. Toen ontdekten wij dat 20% van onze uitkeringsgerechtigden ongeveer 70% tot 80% van de uitkeringen genereerde. Er is toen naar die groep gekeken. Er bleek nog een groep onder te zitten die potentieel langdurig arbeidsongeschikt dreigde te worden. Ik heb het dan met name over psyche, bewegingsapparaat en hart- en vaatziekten. Daarop hebben wij ons geconcentreerd. Wij moesten ook wel, want inmiddels werd de beroepsarbeidsongeschiktheid verzekerd in plaats van de passende arbeid. Ik hoorde eerder tijdens deze hoorzitting dat mensen volstrekt de draad kwijt zijn. Ze weten door regels, hobbels en instanties niet meer waar ze naartoe moeten. De mensen die wij geselecteerd hebben op basis van de criteria die ik net noemde, zijn wij direct gaan benaderen. Intern wordt eerst besproken of het gaat om iemand die op termijn dreigt langer dan zes maanden arbeidsongeschikt te

worden. Wanneer dat het geval is, wordt meteen met die meneer of mevrouw gesproken om na te gaan waar het probleem zit. Pas als je de arbeidsgehandicapte gemotiveerd hebt om actief mee te werken aan een reïntegratie, zal het ons een zorg zijn of wij nog in een eerste jaar of een half jaar zitten; zo snel wij in de gaten hebben dat dit aan de orde is, wordt dat opgepakt. Wij hebben het natuurlijk iets gemakkelijker, want wij behoeven niet via allerlei kastjes en kantoortjes naar budgettering te vragen. Daar hebben wij een budget voor. Dus het kan allemaal veel sneller.

De heer **Wilders** (VVD): Hoe snel benadert u ze als particuliere verzekeraars?

De heer **Schuurs**: Mensen melden zich ziek via een formulier. Wij streven ernaar om na een week, maximaal twee weken, wanneer die persoon voor selectie in aanmerking komt, te laten bezoeken door onze arbeidsdeskundige. Dus bij de mensen thuis waar ze in hun eigen omgeving hun problemen kunnen vertellen. Dus wij proberen het meteen op te pakken.

De heer **De Wit** (SP): Hoe komt u dan binnen? Heeft u het dan alleen over zelfstandigen? Gaat u binnen een bedrijf de werknemers bezoeken? Wat is uw positie precies?

De heer **Schuurs**: Wij hebben nu voornamelijk nog te maken met de kleine zelfstandigen die zichzelf verzekerd hebben, voor wie het van essentieel belang is dat het bedrijf door blijft lopen. Ook ten aanzien van de werknemers die collectief bij ons verzekerd zijn, kunnen wij afhankelijk van de verzekering die ze hebben, wel degelijk sturen. Onze grote frustratie nu is, dat wij wel geprivatiseerde verzekeringen leveren maar er geen enkele invloed op kunnen uitoefenen hoe dat verder gaat. Een ziekteverzekering is heel leuk, maar wij moeten aan anderen overlaten wat daarmee gebeurt. Wij zijn dus eigenlijk een soort veredeld administratiekantoor, omdat wij nog geen invloed kunnen uitoefenen op de manier waarop de mensen worden begeleid. De werkgever moet een contract afsluiten met een Arbo-dienst. Die zal het goedkoopste abonnement nemen en na twee keer bellen is het

abonnement op en dan gebeurt er verder niets.

Mevrouw **Van Klaarbergen**: Per 1 maart start er vanuit de sector onderwijs samen met USZO een pilot om reïntegratieadviezen te geven die specifiek bedoeld zijn voor mensen in het onderwijs die psychische problemen hebben. Zowel de werkgever als de werknemer kan daarbij aan de bel trekken bij de UVI om aan te geven dat er behoefte is aan hulp en advies. Het criterium is dat men twijfel heeft over terugkeer dan wel dan dat men denkt middelen nodig te hebben voor die terugkeer. Bij de pilot is een van de mogelijke knelpunten de slechte Arbo-contracten. In eerste instantie wilde de Arbo niet eens meedoen, omdat men niet zag hoe men het financieel rond moest brengen. Er komt wellicht ruimte in de zin dat er extra gelden van het ministerie beschikbaar worden gesteld, maar ik wil hier nadrukkelijk aangeven dat het punt van de slechte contracten een groot probleem is.

De heer **Lemmers**: Er wordt vaak gezegd dat het een kwestie is van geld. Geld speelt natuurlijk altijd wel een rol, maar er is nog een andere dimensie. Los van de kwaliteiten, heeft een Arbo-arts een volstrekt ander beroep dan een arts van een uitvoeringsinstelling. Arbo-artsen zijn mensen die heel veel patiënten zien, vaak kort. Ze missen vaak de problematiek in een vroeg stadium die uiteindelijk chronisch dreigt worden. Een verzekeringsarts van een UVI is juist geschoold en competent om de complexe problematiek te analyseren en die met een arbeidsdeskundige tot een goed eind te brengen. Wat je mist is een sparring-moment in de overdracht, die in feite plaatsvindt op papier. Die is vaak heel summier, onvoldoende, onvolledig en met codes. In die overdracht zie je dat het misgaat. Je moet dus ten eerste weten welke Arbo-diensten heel goed presteren. Goed werkende mensen die voor het grootste deel reïntegreren en die hart hebben voor de zaak, daaraan behoeven wij als UVI niet veel te doen. Die kunnen wij hooguit adviseren, zoals een accountant een klant adviseert. Echter, de Arbo-diensten die het slecht doen omdat ze slechte contracten hebben of de sector niet

goed kennen, daar moet je wat mee. Daarop moet je interveniëren. Daar moeten wij onze middelen op inzetten. Daarvoor is een registratie nodig. Er moet een registratie komen teneinde na te kunnen gaan welke Arbo-diensten goed presteren en welke Arbo-diensten zorgen voor een grote instroom in de WAO. Wij tasten nu in het duister. Wij weten niet hoe de Arbo-diensten presteren. Ook heb je nodig een fysiek contact tussen de medici en de Arbo-deskundigen. Aan tafel kun je met mensen over dossiers en beleid praten. Dat kan op papier niet. Nu onderzoeken artsen van onze UVI de patiënten in hun spreekkamer en hebben ze nauwelijks of onvolgende contact met de artsen van de Arbo-diensten. Er zijn genoeg bewijzen dat wanneer dat contact wel bestaat met werkgevers, het dan veel beter loopt. Als je een langdurig bestaand contact hebt met de Arbo-arts en met de arts van de UVI beschikt men in een veel vroeger stadium over substantiële informatie die gebruikt kan worden voor de gevalsbehandeling. Dat ontbreekt momenteel. Dat is een van de grootste tekorten in de gehele uitvoering. Wij van de UVI pleiten ervoor om veel eerder in het proces actief te participeren en informatie te hebben. Dat wil niet zeggen dat wij het overnemen. De verantwoordelijkheid ligt bij de Arbo-dienst en de werkgever.

Mevrouw **Smits** (PvdA): Gisteren en vanochtend hebben wij gehoord hoe het eigenlijk zou moeten, namelijk dat de reïntegratie al in het eerste ziektejaar zou moeten worden opgepakt en dat er een betere samenwerking moet komen tussen de Arbo-dienst, de werkgever, de UVI en niet te vergeten de werknemer zelf. Ik ben benieuwd te vernemen hoe ver de huidige praktijk af staat van dat ideaal. Kunt u aangeven hoe bij de UVI's de verdeling in tijd is tussen wat zij moeten doen aan reïntegratiewerk en aan de beoordeling ten aanzien van de WAO? Ik vermoed dat de bulk van het werk in het laatste zit. Hoe kan het dan toch dat 40% van de WAO-aanvragen te laat wordt beoordeeld? Zo'n beoordeling is namelijk wel een moment van reïntegratie. In bijna de helft van de gevallen komt dat dus te laat op gang.

Mevrouw **Van Klarbergen**: Ik zou

ook willen benadrukken het enorme belang van het overleg tussen de Arbo-arts en de verzekeringsarts, juist vanuit mijn USZO-ervaring. Tot eind 1998 hadden wij altijd een heel structureel overleg tussen Arbo-arts en verzekeringsarts. Eind 1998 moesten wij daarmee stoppen omdat wij het geld er niet voor kregen van het LISV. Een groot aantal van onze verzekeringsartsen is er ook mee gestopt. Een aantal is eigenwijs geweest en is doorgedaan, waar ze ook de medewerking van de Arbo-artsen kregen. Op een kantoor waar twee artsen doorgedaan zijn met dat overleg zie je vergeleken met een kantoor waar men dat overleg heeft gestaakt, dat ten aanzien van laatstgenoemd kantoor de instroom in de WAO is toegenomen. Dat geeft aan dat het overleg heel belangrijk is om in het vroege spoor nadrukkelijker in te grijpen. Dan de vraag over de 40%. In situaties waarin het contact is afgenomen, blijkt het beschikbare materieel dat ten grondslag ligt aan een keuring, veel slechter. Men is dus meer tijd per keuring kwijt. Ook dat is slecht voor de tijdigheid van de afhandeling.

De heer **De Wolff**: Je zou er nog aan kunnen toevoegen dat de beoordeling steeds omvangrijker en complexer wordt, niet alleen door de problematiek maar ook doordat er steeds meer aan standaardisering en protocollering van die beoordeling wordt gedaan. Dat laatste is op zichzelf een heel goede ontwikkeling, maar het maakt de beoordeling door de verzekeringsartsen wel heel complex en tijdrovend. Daarnaast is er een forse schaarste aan verzekeringsartsen. Dat alles bij elkaar opgeteld, leidt ertoe dat het veel moeite kost om de aanvragen tijdig te behandelen. Het antwoord op de tweede vraag van mevrouw Smits is, dat de realiteit van vandaag gebiedt te zeggen dat er voornamelijk inzet is voor het tweede spoor en dus niet voor het eerste jaar. De focus is gericht op het halen van de tijdigheid.

De heer **Schuurs**: Wij verkeren in de gelukkige omstandigheid dat wij niet aan standaardisering en protocollering behoeven te doen. Het is ons gebleken dat je het beste resultaat bereikt als je snel bij degene die een beroep op je doet, thuis kunt komen

om te kijken waar de schoen wringt en welke oplossingen eventueel mogelijk zijn. Onze ervaring is dat wanneer je er langer dan zes maanden mee wacht, het resultaat aanzienlijk lager is. Wij hebben tot nu toe bij de geselecteerde groep een succes bereikt van een percentage van 50 dat volledig in het arbeidsproces terugkeert. Natuurlijk moeten wij er rekening mee houden dat wij een andere doelgroep hebben, maar dat laat onverlet dat het principe overeind blijft, ook voor de werknemers.

Mevrouw **Van Klarbergen**: Bij de UVI's wordt ontzettend op tijdigheid gestuurd, maar er wordt niet altijd op zinvolheid gestuurd. Bovendien wordt er vooral gestuurd op de kleine geldstroom. Op de uitvoeringskosten moest het afgelopen jaar en moet dit jaar en de komende jaren gigantisch bezuinigd worden. Ook dat gaat ten koste van wat wij eigenlijk zouden moeten doen.

De heer **Harrewijn** (GroenLinks): Ik probeer de verhouding tussen verzekeringsarts en Arbo-arts wat meer in het vizier te krijgen. Als de Arbo-artsen wat meer tijd hebben, er sprake is van betere contracten en ze snel een arbeidsdeskundige inschakelen, vraag ik mij af wat de rol van de verzekeringsarts nog is in het eerste ziektejaar. Waarom moeten er twee artsen op worden gezet, terwijl het wellicht met een ook wel kan?

De heer **Lemmers**: Het is eigenlijk hetzelfde als de verhouding tussen een huisarts en een medisch specialist, zonder er een kwalificatie aan te willen verbinden. Je hebt een generalist nodig die globaal kijkt wat kan en hoe iemand functioneert binnen een bedrijf en je hebt een verzekeringsgeneeskundige nodig om te kijken naar met name de claimbeoordeling. Reïntegratie en claimbeoordeling zijn weliswaar gekoppelde processen maar hebben ook onderlinge verschillen in zich. In het verleden is wel eens nagedacht over één arts voor arbeid en gezondheid, maar dat is uiteindelijk geen haalbare kaart gebleken. Als Arbo-artsen het goed zouden aanpakken en ze goed met de mensen van de UVI zouden overleggen als sparring-partner, zou het werk van de verzekeringsarts wel

substantieel kunnen verminderen. Het aantal mensen dat anders door de poort zou gaan, blijft er dan veelal voor staan. Ik heb er zelf ook ervaringen mee. In 1994, nog voordat de artsen van het GAK naar de Arbo-diensten gingen en de artsen van de GMD bij het GAK terechtkwamen, is er een tijd heel structureel overleg geweest tussen ziekteartsen en GMD-artsen. Je merkte daar de resultaten van. Je merkte dat een fysiek contact, het overleg over de patiënt, het nadenken over de materie, het zien van zaken in een ander perspectief, iets opleverde. Als in een relatief vroeg stadium van het verzuim ook voor de patiënt duidelijk wordt wat de einduitkomst zal zijn van de claim, heeft dat een geweldig effect op reïntegratie. Als je weet dat je aan het eind van een ziektejaar geen of een marginale uitkering krijgt, dan is je drive om iets te doen aan je arbeidsongeschiktheid omdat je anders in de WW komt, enorm. Als mensen denken dat het een gelopen koers is, in de zin dat ze toch wel in die veilige haven terechtkomen, dan is die drive minder. Dat is ook heel menselijk. Het is dus ook van belang die claim zorgvuldig te behandelen maar er ook een beetje op te preluderen. En dat kan door overleg.

De heer **Schuurs**: Collega Lemmers heeft er helemaal gelijk in dat wanneer het in goed overleg gaat en de arbeidsgehandicapte weet wat het doel is en wat hij er uiteindelijk wijzer van wordt, je al een eerste vorm van succes hebt geboekt. Daarom blijf ik erop hameren dat het pas reïntegreren na een jaar, mijns inziens min of meer neerkomt op het trekken aan een dood paard. Het zal dan in ieder geval een stuk moeilijker worden dan wanneer het al in een heel vroeg stadium ter hand genomen wordt.

Mevrouw **Van Klaarbergen**: Wat betreft de vraag over twee artsen dan wel één arts het volgende. Twee artsen op indicatie, niet op alles. Duidelijk selecteren. Als klankbord voor de bedrijfsarts is de Arbo-arts ook belangrijk. Twee weten meer dan een, zeker bij ingewikkelde gevallen. Met name de duidelijkheid in een vroeg stadium over wat er uit een claim zal komen, is heel belangrijk. Dan zou de papierwinkel rond reïntegratieplannen waaraan nu vaak nauwelijks toegekomen wordt

vanwege tijdgebrek, weg kunnen en dan zouden wij heel pragmatisch probleemcontingente uitspraken kunnen doen in plaats van tijdcontingente.

De heer **Harrewijn** (GroenLinks): Ik vraag mij af of u er niet impliciet voor zou willen pleiten om het moment van claimbeoordeling officieel wat lossier te laten. Die staat nu strak op een jaar, terwijl je bij sommige mensen na drie weken al weet dat ze in aanmerking komen voor de WAO.

De heer **De Wolff**: Als u het mij vraagt, zou ik dat wel toejuichen. Er zijn talloze situaties te bedenken waarin zo'n vroege claimbeoordeling heel zinvol is. Ten aanzien van een kapster met kapperseczeem die haar werk niet meer kan doen, is het onzin om eerst allerlei officiële termijnen te moeten afwachten voordat er een interventie kan plaatsvinden.

De heer **De Wit** (SP): Ik wilde nog even terugkomen op een van de eerste opmerkingen van de heer Lemmers over de Arbo-diensten. Hij heeft gezegd dat er goede en slechte zijn. Hij stelde zelfs voor om te komen tot een registratie van Arbo-diensten. Wat bedoelt hij daar precies mee? Wil hij er dan bijvoorbeeld de consequentie aan verbinden dat de Arbo-diensten die slecht functioneren hun certificaat kwijt raken?

De heer **Lemmers**: Meten is weten. Wij meten niets, dus wij weten niets. Je kunt discussiëren over de vraag wat een goede of een slechte Arbo-dienst is. Je kunt wel iets doen met gegevens die kunnen worden verkregen als mensen resultaatgericht worden afgerekend, dat wil zeggen dat wordt uitgegaan van het aantal mensen dat jaarlijks wordt beoordeeld en vervolgens wordt vastgesteld welk deel daarvan instroomt. Als die instroom veel hoger is dan het landelijke gemiddelde, moet een analyse worden gemaakt van de oorzaak van die meer dan gemiddelde instroom. Natuurlijk komt het voor dat bijvoorbeeld in een chemisch bedrijf het ziekteverzuim hoog is doordat veel werknemers worden blootgesteld aan stoffen. Ook in een bedrijf met veel oudere werknemers is het verzuim hoger. In ieder geval kan op

basis van die gegevens een analyse worden gemaakt. Het zit immers ook vaak in de aanpak. Hoe gaat de Arbo-dienst om met de verzuimpreventie? Hoe vaak worden mensen op het spreekuur gezien? Hoe conclusief zijn die reïntegratieplannen? Zijn er verborgen agenda's en wil men graag mensen kwijt? Wij moeten dus cijfers hebben. Ik pleit sterk voor een goede registratie, een goede interpretatie van de cijfers om vervolgens gericht actie te ondernemen. Dit zou inderdaad tot certificering kunnen leiden.

De heer **Van der Staaij** (SGP): Ik heb begrepen dat de heer Lemmers in het verleden ook werkconferenties heeft georganiseerd om meer grip te krijgen op de samenwerking met de Arbo-diensten. Kan hij iets meer zeggen over de resultaten van die conferenties en de oorzaken van de moeizaam verlopende samenwerking zoals die tijdens die conferenties zijn genoemd?

De heer **Lemmers**: Ik heb in het verleden dergelijke conferenties georganiseerd, omdat ik van mening ben dat de samenwerking veel stroever verloopt als je elkaar niet kent. Als je met de Arbo-diensten om de tafel zit, zou er maar een gemeenschappelijk belang moeten zijn: de belanghebbende die niet of gedeeltelijk werkt en die de dreiging van gehele of gedeeltelijke arbeidsloosheid voelt. Naarmate er vaker overleg plaatsvindt, groeit er een vorm van vertrouwen, begrip en synergie. Tijdens de conferenties bleek duidelijk dat er over en weer vaak vragen zijn – zowel vaktechnisch als bestuurlijk – die om uitwisseling vragen. Zo leer je de bedrijven en het beleid van de Arbo-artsen beter kennen en kun je dingen sturen. Als je elkaar kent, is het ook gemakkelijker telefonisch kort te overleggen. Dit hoeven geen lange sessies te zijn, maar nu is het vaak volstrekt onbekend welke collega van de Arbo-dienst wat doet. Je kent elkaar niet, je ziet slechts een paar diagnosecodes en regels op papier. De vlag dekt lang niet altijd de lading. Ik merk ook bij de Arbo-artsen een sterke behoefte om met professionals van een UVI te overleggen.

De heer **Wilders** (VVD): Wij horen vaak dat de Arbo-diensten de inbreng van de arbeidsdeskundigen

missen. De UVI beschikt over de arbeidsdeskundige kennis die de Arbo-dienst vaak ontbeert.

De heer **Lemmers**: Ik ben het daarmee eens. Ik denk dat de arbeidsdeskundige perceptie een toegevoegde waarde heeft, al is het alleen maar omdat een arbeidsdeskundige de claim – beter nog dan de medicus – in een bepaald perspectief kan zetten. Voor de Arbo-dienst kan de actie die moet worden ondernomen, beter worden onderbouwd.

Mevrouw **Van Klaarbergen**: Ik wil hieraan nog iets toevoegen. Ik ben het ermee eens dat de arbeidsdeskundige kennis wordt ontbeerd. In het pilotproject dat ik zojuist noemde, zitten een Arbo-arts en een arbeidsdeskundige in een reïntegratieoverleg om de tafel met werkgever en werknemer. Als de verzekeringsarts daarbij niet wordt betrokken, is het risico denkbaar dat voor een pad wordt gekozen met een zekere einduitkomst, terwijl bij de beoordeling voor de WAO blijkt dat bepaalde elementen zijn vergeten. De Arbo-arts is meer gericht op de reïntegratie dan op de claimbeoordeling. Ik denk dat je de verzekeringsarts duidelijk een plaats moet geven. Aan de andere kant kun je bij een goed gecertificeerde dienst of een goed gecertificeerde bedrijfsarts misschien wel zover gaan dat zij in eerste instantie de keuring doen – als de cliënt daarmee instemt – en dat de verzekeringsarts bij de goede mensen alleen nog maar marginaal hoeft te toetsen. Ook dat levert winst op.

De heer **Schuurs**: Ik wil hieraan toevoegen dat Aegon nu juist de mening is toegedaan dat de arbeidsdeskundige in specifieke gevallen juist vaak als eerste op pad moet worden gestuurd. Die deskundige brengt dan rapport uit om vervolgens in overleg met de geneeskundig adviseur en de schadebehandelaar een plan op te stellen. Wij hebben begrepen dat dit bij de Arbo-dienst vrijwel nooit gebeurt. Bij de UVI's wordt deze aanpak wisselend toegepast, maar is dan vaak een papieren beoordeling. Nu wordt ook steeds weer gesproken over overleg tussen de ene arts en de andere arts en tussen de arbeidsdeskundige en de verzekeringsarts. Wij zijn van mening

dat de klant centraal moet staan, wij moeten kijken wat zijn probleem is en wat wij daaraan kunnen doen. Dit is voor ons gemakkelijker, want wij hoeven niet via allerlei potjes en regelingen te werken. Wij zouden het op prijs stellen als er meer uitwisseling mogelijk zou zijn over de geprivatiseerde ziekwetpolissen die nu door de Arbo-dienst – voorzover dat mogelijk is – moeten worden beoordeeld. Degenen die het uiteindelijk moeten financieren, zouden in overleg met de Arbo-dienst moeten kunnen kiezen voor een andere aanpak. Desnoods zou dit eerst bij wijze van proef kunnen gebeuren.

De heer **Harrewijn** (GroenLinks): Wat een beetje tegen dit pleidooi van de heer Schuurs ingaat, is dat hij heeft gezegd dat de arbeidsdeskundigen in de eerste plaats worden afgestuurd op de 20% van de verzekeringsnemers die het meeste geld kost. Ik maak me nu zorgen over de overgebleven 80%. Een particulier bedrijf gaat natuurlijk uit van beperking van de schadelast en niet van de belangen van die mensen.

De heer **Schuurs**: Dat doet u toch ook, want wij zitten hier toch omdat de instroom zo groot is? Je moet die gevallen eruit halen waarvan duidelijk is dat zij een chronisch probleem worden. Wij gaan echt niet achter mensen aan die zich ziek melden omdat zij griep hebben.

Mevrouw **Verburg** (CDA): Mevrouw Van Klaarbergen heeft gezegd dat zij ook kan adviseren bij psychische problemen, zowel in de richting van de werkgever als van de werknemer of van beide. Geldt dit ook voor de fase voordat mensen bij de UVI komen, dus in het eerste ziektejaar of zelfs daarvoor in preventieve zin? Hoe kan ik dit rijmen met haar opmerking dat vooral wordt gestuurd op productie en op tempo en minder op zinvolheid?

Mevrouw **Van Klaarbergen**: In maart gaat een specifiek pilotproject voor het onderwijs van start. In het onderwijs is de psychische problematiek een belangrijk probleem. Dit project is juist bedoeld voor het eerste jaar. Men kan zich bij wijze van spreken al op de eerste of tweede ziektedag melden, maar zelfs als men de dreiging voelt dat

het mis gaat, kan men om een advies vragen. Meestal zal de werkgever dit aanvragen, maar de werknemer kan ook een aanvraag indienen. Daarbij moet wel een medische onderbouwing van de problematiek worden geleverd, die de arts op papier zal beoordelen. De arts zal dan snel met de arbeidsdeskundige overleggen. Werkgever, werknemer en Arbo-dienst worden dan door de arbeidsdeskundige uitgenodigd om het probleem te analyseren. De arbeidsdeskundige zal advies geven over de stappen die moeten worden ondernomen om iemand óf terug te krijgen op de eigen werkplek met of zonder een voorziening óf zo snel mogelijk een andere maatregel te treffen. Dit is niet aan een tijdstip gebonden: liever gisteren dan vandaag als het probleem daarom vraagt. De sturing op tijdigheid komt vooral van bovenaf, van het LISV. Natuurlijk doen onze bazen dit ook. Toch vinden wij het heel belangrijk dat dit pilotproject wordt uitgevoerd. Je moet bij het begin beginnen om de instroom te beperken, anders los je de problematiek van de tijdigheid nooit op met het huidige tekort aan artsen.

Mevrouw **Smits** (PvdA): Hoe omvangrijk is dit pilotproject?

Mevrouw **Van Klaarbergen**: Het project is bedoeld voor het hele onderwijs in Nederland, maar is in principe beperkt tot een jaar of tot het moment dat er 5000 reïntegratieadviezen zijn afgegeven.

De heer **De Wolff**: Er is specifiek gevraagd naar preventieve mogelijkheden. Wij hebben een pilotproject burn out dat natuurlijk ook is bedoeld om zo snel mogelijk in te springen. Daarbij stuiten wij op het probleem dat het LISV nadere regels heeft opgesteld, niet alleen voor de rugtrainingen, maar ook voor het pilotproject burn out. Het LISV houdt vast aan de grens van 13 weken arbeidsongeschiktheid voordat mag worden geïntervenieerd. Wij zijn hierover in discussie met het LISV, maar komen daar niet goed uit. Artikel 15 van de Wet REA geeft duidelijk aan dat er mogelijkheden zijn voor het voorkomen van uitval, maar de verbijzonderde regelgeving in de burn-out- en rugregelingen schrijven een grens van 13 weken arbeidsongeschiktheid voor. Wij

vinden dit heel jammer. Het komt regelmatig voor dat een werkgever opbelt om te melden dat een van zijn werknemers op zijn tenen moet lopen om het werk vol te houden. Hij vraagt dan om een training om te voorkomen dat die werknemer uitvalt. Ik moet dan formeel nee verkopen.

De heer **Wilders** (VVD): Waarom stelt het LISV deze eis? Welke argumenten worden hiervoor gebruikt?

De heer **De Wolff**: In november 1998 is hierover een hoorzitting georganiseerd bij het LISV, waaraan ook werd deelgenomen door het bestuur van het LISV en werkgevers en werknemers. Het LISV is – en dat is begrijpelijk – bezorgd dat de sluizen worden opengezet en vreest voor een overlap met de zorg. Het heeft daarom een terughoudend beleid opgezet. Dit beleid is echter in strijd met de letter van de Wet REA. Wij stuiten nu voortdurend op situaties waarin iemand die training aanvraagt en voldoet aan alle voorwaarden van de Wet REA, toch moet worden afgewezen omdat het LISV die voorwaarden heeft gesteld. In de stukken over de Wet REA is sprake van een ruimhartige toepassing, maar het LISV is heel voorzichtig en terughoudend uit vrees voor wat het zich op de hals kan halen.

Mevrouw **Verburg** (CDA): Ik heb een vraag over het eerste ziektejaar en het overleg met de Arbo-diensten. Wij hebben eerder gesproken over de ingewikkelde wetgeving en het feit dat er winst is te behalen in het eerste jaar. De UVI heeft er echter belang bij dat iemand instroomt; pas dan gaat het motortje daar draaien. De heer **Lemmers** zegt mooie dingen, maar zijn baas zal erop wijzen dat hij pas na een jaar verantwoordelijk is. De baas van de heer **Lemmers** stuurt op productie.

De heer **Lemmers**: Het is natuurlijk niet verkeerd dat een baas probeert het bedrijf draaiend te houden en adviezen te produceren. De politiek rekent ons er immers op af als die adviezen te laat komen. Ik wil hierover echter iets anders zeggen. Verzuim en langdurig verzuim ontwikkelen zich voordat wij in beeld komen. Bij analyse van de situatie van een cliënt die ernstig overspan-

nen is, blijkt vaak dat er al jaren sprake is van frequent verzuim, soms maandenlang. Wij weten daarvan helemaal niets. Dan opeens gaat het mis en maakt iemand het jaar vol. Wij worden dan geconfronteerd met de vraag: wat kunnen wij nog met zo iemand. Dit is vaak een heel complexe problematiek. De GGZ is ermee gemoeid, een psychiater, medicatie, enz. en dan wordt van ons verlangd dat wij op korte termijn een oordeel geven en zo iemand dan ook nog reïntegreren. In het registratiesysteem moet daarom een indicatie worden opgenomen van de mensen die risico lopen. Wie lopen nu in een bedrijf de grootste risico's? Daarvoor zijn determinanten beschikbaar. Het is duidelijk dat mensen die veel vaker dan gemiddeld verzuimen, risico lopen. Die moeten bij het overleg worden betrokken om te bezien of bijvoorbeeld een burn-out-training een oplossing kan bieden, ruim voordat het verzuim in beeld komt.

Mevrouw **Verburg** (CDA): Uw baas zegt echter: wij hebben daarmee niets te maken, voor ons geldt dit pas na een jaar, want dan hebben wij er ook financieel belang bij.

De heer **Lemmers**: Ja en nee. Onze bazen geven ons de ruimte om bij de grote bedrijven deel uit te maken van de bedrijfsteams. Het is logistiek echter heel moeilijk bij alle kleine Arbo-diensten aan tafel te gaan zitten. Daarvoor beschikken wij eenvoudigweg niet over voldoende menskracht. Er zal een modus gevonden moeten worden om ook met het midden- en kleinbedrijf contacten te leggen.

Mevrouw **Van Klaarbergen**: Onze bazen smeken het LISV om ruimte voor dit soort dingen. Dit ene pilotproject hebben wij nu voor elkaar. AVIOZ is tweede met de Belastingdienst. Ook de UVI-bazen zien in dat wij er eerder bij moeten zijn.

De heer **Schuurs**: Ik ben blij te horen dat het begrip er is. Ik hoop dat dit ook in de praktijk wordt vertaald. Mijn boodschap is dat dit in de huidige situatie veel te lang duurt. Wij proberen dit meteen in het eerste stadium op te pakken, maar wij worden dan ook niet gehinderd door regels en wetgeving en verschillende instanties die het met elkaar eens

moeten zien te worden. Het ziektejaar wordt nu geheel buiten ons om geregeld. Dit moet ook zo blijven, want er is natuurlijk altijd een scheiding tussen de curatieve en behandelende sector. De kosten moeten echter wel voor een groot deel door de verzekeraar worden betaald en dan zou het prettig zijn als er acht wordt geslagen op onze resultaten, die een duidelijk lagere instroom laten zien van mensen die via een eigen verzekering instromen in de WAZ in vergelijking met mensen die via de sociale verzekering instromen in de WAO.

De **voorzitter**: Ik kijk naar de klok, wij hebben nog een kwartier. Ik stel voor dat de leden nog enkele korte vragen stellen. Wij zullen om vijf minuten voor half een ophouden en dan aan de gasten vragen nog in een zin een verzuchting te geven naar de politiek.

Mevrouw **Smits** (PvdA): Wij kunnen praten over het ideale systeem van reïntegratie, maar dat hebben wij nog lang niet bereikt. Maar zelfs als die ideale situatie is bereikt, wat zou er dan moeten gebeuren met werkgevers die niet geïnteresseerd zijn in reïntegratie? Wij krijgen nogal wat signalen dat dit ook vaak voorkomt.

De heer **Lemmers**: Ik denk dat ook voor werkgevers geldt: een mens zijn beurs is een mens zijn ziel. Als het maar genoeg geld kost, wordt de noodzaak groter om toch iets te doen aan het voortdurend stijgende verzuim en de voortdurend toenemende instroom in de WAO. Als ik kijk naar de verwachte effecten van PEMBA op wat langere termijn, dan heb ik het gevoel dat de werkgevers aan de vooravond staan van een financiële catastrofe als zij niets aan het verzuim doen. Volgens mij realiseren zij zich dit nog onvoldoende. Als de werking van de Wet PEMBA ruimere bekendheid krijgt, zal hierin vanzelf wel verandering komen.

De heer **Harrewijn** (GroenLinks): Voor mij zit er een beetje spanning in het hele verhaal. Aan de ene kant is de filosofie achter het eerste ziektejaar: maak de werkgever verantwoordelijk, ook voor preventie. Aan de andere kant hoor ik nu dat de UVI's en verzekeringsartsen eigenlijk al in de preventieve sfeer moeten

worden ingeschakeld, zodra iemand regelmatig een of twee maanden verzuimt. Voor mij botst het als de financiële verantwoordelijkheid bij de werkgever wordt gelegd en aan de andere kant wordt gevraagd om collectieve of socialeverzekering-smiddelen op een heel vroeg moment in te zetten. Is hier sprake van een weeffout in de wetgeving? Het is toch niet de bedoeling dat wij werkgevers subsidiëren voor een preventiebeleid waartoe zij als goed werkgever toch eigenlijk zelf zijn verplicht?

Mevrouw **Van Klaarbergen**: Het is niet alleen een kwestie van de inzet van REA-middelen, maar ook van het adviseren van werkgevers over de mogelijkheden. Daarover moet een gesprek worden aangegaan met belanghebbenden, dus inclusief de werknemer. Daarbij moet duidelijk worden afgegrensd welke middelen de verantwoordelijkheid van de werkgever overstijgen. Wij zullen adviezen uitbrengen over wat de werkgever kan doen en wat zijn verantwoordelijkheid is.

De heer **De Wolff**: In de Regeling werkgeverssubsidies REA schrijft het LISV in de toelichting dat het gaat om middelen die boven de normale Arbo-verantwoordelijkheid van de werkgever uitgaan.

De heer **De Wit** (SP): In de eerste ronde vanochtend is gesproken over het recht op reïntegratie en de plicht tot reïntegratie en daar tegenover een verplichting voor werkgevers om mensen met een handicap in dienst te nemen. Hoe staat u daar tegenover?

Mevrouw **Van Klaarbergen**: Ik ben daar voorstander van.

De heer **Lemmers**: De beperkingen van mensen of hun arbeidsongeschiktheid zeggen helemaal niets over hun vermogen om te kunnen werken. Het is stupide dat zoveel mensen aan de kant blijven staan die vaak fantastische mogelijkheden hebben om specifiek en vaak moeilijk werk te doen. Ik denk overigens dat naarmate de arbeidsmarkt krapper wordt, werkgevers zich wel verplicht zullen zien – ook vanwege de continuïteit van het bedrijf – mensen met een beperking aan te nemen. Overigens zullen zij daarvan vaak heel veel plezier hebben.

De heer **De Wolff**: Ik sluit mij hierbij aan. Ik heb onlangs zelfs gelezen dat in Amerika een antidiscriminatiewet gehandicapten is aangenomen. Dit lijkt mij een goede zaak.

De heer **Schuurs**: Ik denk dat de werkgever nog te weinig doordrongen is van de gevolgen van het te lang wachten met reïntegratie. Ik denk dat er een goede taak is weggelegd voor de Arbo-dienst die is uitgezocht door de werkgever, om te bemiddelen, te begeleiden en op tijd te signaleren dat er iets moet gebeuren. Dan is er nog wel plaats voor de werknemer in het bedrijf, maar na het eerste jaar is die plaats misschien wel vergeven aan een ander. Ik denk dat het wel degelijk mogelijk moet zijn de werkgever op dit punt te beïnvloeden.

De heer **Van der Staaij** (SGP): Ik wil mevrouw Van Klaarbergen vragen nader in te gaan op haar visie op de kwaliteit van de keuringen en de mogelijkheden voor verbetering, want ik begreep dat zij nauw betrokken is bij de ontwikkeling van een sociaal-medisch protocol.

Mevrouw **Van Klaarbergen**: Er wordt momenteel – overigens bij alle UVI's, mede aangestuurd door het CTSV – nadrukkelijk een kwaliteits-toets uitgevoerd aan de hand van een protocol. Ik vind dit positief, omdat je zo veel gestructureerder kunt terugkoppelen naar het veld om vast te stellen waar de knelpunten zitten, ook op het individuele niveau. Protocollering van het handelen is ook goed, maar wij moeten er wel voor oppassen dat wij niet doorslaan. Het is ook belangrijk dat wij zeggen welke uitkomstcriteria wij zien. Langzaam maar zeker moeten wij die kant uitgaan en daarop aansturen en niet alleen op elk stapje dat iedereen moet zetten, want dit kan ook te veel inperken. Dit blijkt ook bij de Standaard geen duurzaam benutbare mogelijkheden. Het is nu nog mogelijk daarvan beargumenteerd af te wijken. Als dat niet kan, is het risico groot dat die standaard tegenwerkt in plaats van een positief effect te genereren.

De heer **Wilders** (VVD): Wij hebben over verschillende onderwerpen gesproken. Zou u in aanvulling daarop ook iets kunnen zeggen over de cliënten zelf? Het herstelgedrag van de verzekerde is wat onderbe-

licht gebleven. De heer De Wolff zei al dat er een gedragseffect mag worden verwacht als mensen al in een vroeg stadium weten wat eventueel de uitkomst van een keuring zal zijn. Dit beïnvloedt dus ook het herstelgedrag. Zou u in het algemeen iets kunnen zeggen over het herstelgedrag van de cliënt die een beroep doet op een uitkering, de middelen die er zijn en hoe ze worden gebruikt als mensen onvoldoende herstelgedrag vertonen?

De heer **De Wolff**: Ik vind het moeilijk op deze vraag te antwoorden. Het herstelgedrag als element waarmee een verzekeringsarts iets kan of doet, is op dit moment nog een onderschoven kindje. Vorig jaar heeft de Vereniging van verzekeringsgeneeskundigen een congres georganiseerd over dit onderwerp. Toen bleek dat er ontzettend veel te zeggen is over dit onderwerp. Wij vinden eigenlijk allemaal dat herstelgedrag moet worden gestimuleerd. Het is niet goed als mensen onvoldoende herstelgedrag vertonen. Hoe je vervolgens daarop kunt insteken is eigenlijk nog onduidelijk.

Mevrouw **Van Klaarbergen**: Wij zijn hiermee in een werkgroep druk bezig. Wij maken duidelijk onderscheid in herstelgedrag in de zin van weer beter worden en in de zin van aan het werk komen. Het blijkt in ieder geval dat artsen ook de knop moeten omzetten, omdat zij heel sterk medisch gericht zijn. De werkgroep is nu nadrukkelijk bezig met handreikingen om dit andere aspect meer naar voren te laten komen.

Mevrouw **Verburg** (CDA): De heer De Wolff is deskundige op het gebied van de REA-regelgeving. Hij geeft aan dat er knelpunten zijn. Kan hij daarvan een aantal voorbeelden geven? Wat zijn nu de grootste knelpunten in de huidige REA-wetgeving?

De heer **De Wolff**: Ik ben niet zozeer deskundige op het terrein van de REA-regelgeving als wel op een aspect ervan: de trainingsfaciliteiten. De knelpunten heb ik het afgelopen uur eigenlijk al genoemd. Dit is tegelijkertijd mijn verzuchting. Ik vind dat er op grond van de wettelijkheid van de REA veel mogelijkheden zijn

waarop wij kunnen insteken. Ook in een vroeg stadium kunnen wij reïntegratie-instrumenten aanreiken aan mensen die zo'n impuls nodig hebben. In de nadere regelgeving komt deze mogelijkheid echter onvoldoende uit de verf en stuiten wij op onnodige barrières in de verbijzonderde regelgeving en het beleid van het LISV.

De heer **Schuurs**: Voor mijn verzuchting sluit ik aan bij mijn eerste opmerkingen van deze ochtend. Ook nu hoor ik weer dat door regelgeving, door ingewikkelde wetgeving en door communicatiestoornissen over de hoofden van de arbeidsgehandicapten heen, te vaak dingen blijven liggen. Wij zijn als particuliere maatschappij van mening dat je direct met de klant een programma moet opstellen en dat er mogelijkheden moeten zijn – ook voor de mensen die afhankelijk zijn van overheidsgeld – om de middelen meteen aan te wenden waar zij nuttig besteed zijn. Wij doen dit op basis van onze eigen visie met een eigen budget, maar ik denk dat dit ook kan worden toegepast op de huidige ziekwetproblematiek. Wij kunnen nu alleen maar werkloos toezien dat er betaald moet worden als mensen ziek zijn, zonder dat er enig overleg heeft plaatsgevonden met de begeleiders van de Arbo-dienst over hoe dit eventueel had kunnen worden voorkomen.

De heer **Lemmers**: Mijn hartenkreet is dat wij als professionals veel meer grip kunnen krijgen op het eerste, nu bijna volkomen vrijblijvende jaar. Ik denk dat wij veel meer grip moeten hebben op de zaken die voor ons van belang zijn en dat wij gevraagd of ongevraagd adviezen kunnen geven. Verder pleit ik voor een registratiesysteem van de prestaties van de Arbo-diensten.

Mevrouw **Van Klaarbergen**: Ik heb twee hartenkreten. De eerste heeft betrekking op de REA-problemen. Ik sprak gisteren nog een reïntegratieconsulent die zei dat zij in toemende mate mensen ziet die zelf komen om hulp, maar dat zij daarvoor vaak weinig kan doen. Daarvoor zou nog het nodige moeten veranderen, onder andere in de REA-regelgeving. Bovendien wordt met het oog op de tijdigheid vaak meer op de WAO gestuurd dan op herbeoordeling. Wij hebben het nu

steeds over het eerste jaar; wij mogen de herbeoordelingen niet vergeten. Wij moeten ervoor zorgen dat wij niet te pessimistisch zijn over de mogelijkheden. Zeker mensen die wat langer wachten, moeten kansen krijgen.

Mijn tweede hartenkreet is meer een vraag aan de leden: het is mij opgevallen dat de Arbo niet op de lijst van gehoorde voorkomt. Dit is ook een punt van aandacht.

De **voorzitter**: De Arbo heeft helaas niet gereageerd op onze oproep. Wij hebben voor deze hoorzitting gasten uitgenodigd die elkaar niet kennen. Zij hebben allen een eigen kleur gegeven aan deze discussie. Zij hebben daardoor bijgedragen aan het inzicht van de leden in deze materie. Ik dank hen daarvoor van harte.

Sluiting 12.30 uur.

Verslag van het horen van de vertegenwoordigers van de arbeidsdeskundigen (UVI's)

Aanvang 14.00 uur.

Gehoord worden:
de heer P.W. van Leeuwen (USZO),
de heer E.P. Audenaerde (een reïntegratiebedrijf),
mevrouw C.J.M. de Waal-Rutten (GAK),
de heer J.G.H.M. de Bekker (GAK),
de heer F. Bosma (Arbo-Unie Oost-Nederland).

De **voorzitter**: Wij horen thans de arbeidsdeskundigen van de UVI's. Flexibel als de Kamer is, heeft zij mee aan tafel gevraagd de heer Bosma van de Arbo-Unie Oost-Nederland. Wij zijn blij dat hij zo spontaan op onze uitnodiging is ingegaan. Tot nu hebben wij de Arbo-vertegenwoordigers node gemist. Het is fijn dat hij er is en ik begrijp dat hij op persoonlijke titel spreekt. Daar zullen wij zeker rekening mee houden. Ik stel voor, dat onze gasten zich eerst even voorstellen.

De heer **Van Leeuwen**: Ik ben als arbeidsdeskundige werkzaam bij de USZO, voorheen het ABP. Ik heb ruim 18 jaar ervaring. Zoals u weet, heeft het ABP indertijd een andersoortige regeling uitgevoerd. De USZO heeft zich bij onze broeders van de andere UVI's aangesloten.

De heer **Audenaerde**: Ik werk als arbeidsdeskundige bij een reïntegratiebedrijf. In tegenstelling tot mijn collega's aan tafel werk ik niet bij een uitvoeringsinstelling. Ik werk in opdracht van particuliere verzekeraars en houd mij bezig met het reïntegreren van verkeersslachtoffers. Het is mijn taak om de mensen tegen een zo hoog mogelijk verdienvermogen terug te plaatsen op de arbeidsmarkt bij de eigen of een andere werkgever.

Mevrouw **De Waal-Rutten**: Ik ben stafarbeidsdeskundige bij het GAK in Alkmaar. Ik heb jaren gewerkt als arbeidsdeskundige en ben daarna als stafarbeidsdeskundige verder gegaan. Bij ons op kantoor is een uitgebreide pilot ontwikkeld om de poortwachtersfunctie op een andere manier in te vullen door met Arbo-diensten samen te werken. Ik hoop vooral dat verhaal vanmiddag te kunnen toelichten.

De heer **De Bekker**: Ik ben stafarbeidsdeskundige bij de GAK-bedrijven in Apeldoorn en heb 25 jaar ervaring als arbeidsdeskundige.

De heer **Bosma**: Ik ben nog maar kort werkzaam bij de Arbo-Unie in Oost-Nederland. Daarvoor ben ik lange tijd werkzaam geweest bij UVI's, USZO en GAK. Ik ben steeds van mening geweest dat de arbeidsdeskundige veel vroeger in beeld moet komen. Die kans pak ik hier vanmiddag. Het is mijzelf gelukt, want ik zit bij een Arbo-Unie en ben dus vroeg in beeld. Ik neem aan dat ik de waarde daarvan vanmiddag duidelijk zal kunnen maken.

De **voorzitter**: ik geef gelegenheid aan de commissieleden voor het stellen van vragen.

Mevrouw **Verburg** (CDA): Mijnheer Bosma, u was hier gisteren en vanochtend ook, dus u hebt al het nodige gehoord. Er wordt steeds benadrukt dat er veel meer in het eerste jaar moet gebeuren. Waarom heeft de Arbo-Unie Oost-Nederland dat nu wél opgepakt en andere Arbo-Unies niet? Hoe werkt het uit in de praktijk en hoe groot is het percentage dat u uit de WAO weet te houden?

De heer **Bosma**: Uw laatste vraag is moeilijk te beantwoorden. Cijfers zijn niet mijn hobby en bovendien

houden wij dat nog niet echt bij. Misschien is het ook goed om dat (deels) onzichtbaar te laten want het is de bedoeling dat de WAO niet in beeld komt op het moment dat wij actief zijn. In de eerste plaats wijzen wij de werkgever op de kosten van een WAO'er. Nu is een WAO-situatie niet in alle gevallen eenvoudig te voorkomen. Niet elk loonverlies is per definitie voor rekening van de werkgever te brengen. Wel heb ik de ervaring opgedaan dat, als een werkgever zich realiseert wat een WAO'er in de PEMBA-sfeer gaat kosten, er opeens andere oplossingen mogelijk blijken. Ik noem in dit verband ouderenregelingen, werkplekaanpassingen, investeringen, scholing, herplaatsing binnen de branche enz. Wij zijn dus bezig om het boven het bedrijfsarbeidsdeskundigenniveau uit te tillen en de werkgevers te bewegen om afspraken te maken over de uitwisseling van personeel in de trant van: als ik deze keer een personeelslid van jou overneem, moet jij een volgende keer een personeelslid van mij overnemen.

Mevrouw **Verburg** (CDA): Waarom heeft de Arbo-Unie Oost-Nederland dit wél opgepakt en andere Arbo-Unies niet?

De heer **Bosma**: Ik ben geneigd om een commercieel getint antwoord te geven. Wellicht heeft onze Arbo-dienst ingezien dat bij de werkgevers de behoefte leeft om arbeidskundige kennis al in het voortraject in huis te halen. Wij zien dat in grofweg een drietal vormen. Er zijn enkele grotere werkgevers die in hun Arbo-contract de komst van een arbeidsdeskundige hebben meegefinancierd in de reguliere geldstroom. Je zou bijna kunnen zeggen dat het daarmee een soort kerndiscipline is geworden. Verder komen wij binnen op verrichtingenbasis, waarbij wij kijken naar de werkplek, herplaatsingmogelijkheden en dergelijke. Ten slotte is er nog een derde geldstroom, die mij nu even niet te binnen schiet.

De heer **De Wit** (SP): ik wil een algemene vraag stellen aan de arbeidsdeskundigen. Op welk moment beginnen zij in het algemeen met reïntegratie en vinden zij dat daarmee tijdig kan worden begonnen?

De heer **Van Leeuwen**: helaas worden wij niet vroeg genoeg ingeschakeld. In de ABP-situatie werden wij in het algemeen wel vrij vroeg bij het traject betrokken. Als arbeidsdeskundigen zaten wij indertijd in de sociaal-medische teams en in vooroverleggen met bedrijfsartsen. Door gebrek aan financiële middelen moesten wij ons als UVl steeds meer terugtrekken en het overlaten aan de werkgevers en de Arbo-diensten. Ik meen dat hierover vorig jaar in de Kamer vragen zijn gesteld. Wij merken nu dat de werkgevers weer terugkomen bij ons met de vraag of wij niet willen participeren in bijvoorbeeld allerlei pilots. Die pilots gaan meestal uit van tussen de 6 en 10 weken na de eerste ziektedag. Dat is overigens een goed moment om te gaan participeren. Het houdt niet in dat direct tot actie worden overgegaan, maar het is belangrijk om samen met de werkgever en de Arbo-dienst vorm en inhoud te geven aan de follow-up en te bezien hoe voor individuele personen een oplossing kan worden gevonden.

De heer **Audenaerde**: Mijn startmoment is al heel vroeg in het traject. Ik heb maandelijks overleg met een verzekeraar waarin alle dossiers op tafel komen van mensen die onlangs bij een ongeval betrokken zijn geweest. Er wordt dan gesproken over de vervolgactie. Op de vraag of er voldoende tijd is om te komen tot reïntegratie kan ik bevestigend antwoorden. De verzekeraar vraagt zich immers af wat het hem kost als moet worden afgerekend tot het 65ste jaar als het gaat om een persoon die buiten het arbeidsproces is geraakt. Ook vraagt hij zich af wat het hem kost als er wordt geïntervenieerd. Daarnaast heb ik de mogelijkheid om in het reïntegratietraject gebruik te maken van de middelen in het kader van de Wet op de reïntegratie. Ten slotte kan ik ook andere middelen inzetten. Ik zal dat aan de hand van een voorbeeld verduidelijken. Ik ga vaak met een cliënt een scholingstraject in omdat hij zijn werk niet meer kan doen en op een hoger niveau moet worden gebracht om het maximale verdienniveau te krijgen. Het gaat vaak om mensen die al wat langer uit het traject zijn en geruime tijd niet meer hebben gestudeerd. Vaak merk je dat mensen daar veel moeite mee

hebben. De kans op mislukking is redelijk groot. Ik heb regelmatig contact met mijn cliënten en in dat geval zet ik dan onderwijsondersteuning in, die gefinancierd wordt door de particuliere verzekeraar. Daarnaast kan ik ook psychologische begeleiding inroepen. Dergelijke zaken kan ik overigens niet plaatsen in het kader van de Wet op de reïntegratie, dus moet dat uit private middelen worden gefinancierd. Ik beschik al met al over een ruim instrumentarium. Ik ben ook niet aan tijd gebonden. Ik hoef de reïntegratie niet binnen een jaar te hebben afgerond. Een ingewikkelde reïntegratie vergt gemiddeld zo'n anderhalf jaar, inclusief scholing, uitplaatsing en nazorg.

Mevrouw **De Waal-Rutten**: Wat betreft het startmoment zijn er twee antwoorden te geven. De officiële poortwachtersfunctie houdt in dat de arbeidsdeskundige en de verzekeringsarts bij ons starten als er een claim (de WAO-beoordeling) voorligt. In de praktijk is dat echter te laat, omdat er dan al zoveel is gebeurd of juist niet gebeurd dat het proces veelal niet meer omkeerbaar is. Later kan alsnog blijken dat wij het anders hadden moeten doen, maar het is vanuit de cliënten geredeneerd vaak niet wel doenlijk om het proces alsnog bij te sturen. Wij willen op een veel eerder moment de arbeidsdeskundige inzetten in het reïntegratieproces. Dat doen wij in samenwerking met de Arbo-diensten en met de werkgevers. Het juiste moment is niet een bepaalde week of maand, maar zou het tijdstip moeten zijn waarop zich voor iemand bepaalde mogelijkheden aandienen. Dat kan per individu verschillen. Als wij er vroeg bij zijn, is het gemakkelijker tot een goede afstemming te komen tussen de Arbo-arts, de uitvoeringsinstelling, meestal in de persoon van de arbeidsdeskundige, de verzekeringsarts, de werkgever en de cliënt. Dan kom je in het algemeen tot de beste reïntegratieresultaten. U vroeg ook of wij voldoende tijd tot onze beschikking hebben. De benadering in het kader van de poortwachtersfunctie en het LISV is veel meer gericht op de claimafhandeling dan op reïntegratie. In de huidige praktijk moeten wij de tijd zelf zoeken; vaak wordt die tijd gecreëerd als wij een inhoudelijk

oordeel vellen over reïntegratiemogelijkheden. Het lijkt mij zeer gewenst dat wij daarvoor meer tijd zouden krijgen op een eerder moment in het eerste ziektejaar.

De heer **De Bekker**: Wat betreft de reïntegratie sluit ik mij graag aan bij de visie dat er zo snel mogelijk contact moet komen met belanghebbende om de reïntegratie op te pakken. De belanghebbende verkeert vaak in grote onzekerheid over zijn eigen situatie en de situatie bij de werkgever. Hij moet zo snel mogelijk gemeld worden om te voorkomen dat hij verder afglijdt. De ervaring leert dat het steeds moeilijker wordt om terug te keren op de arbeidsmarkt als niet nagedacht wordt reïntegratiemogelijkheden en dergelijke. De man of vrouw die arbeidsongeschikt wordt of dreigt te worden, dient zo snel mogelijk opgenomen te worden in het reïntegratietraject, waarbij de werkgever zijn voordeel kan doen met het PEMBA-verhaal. Ik denk dat wij te laat beginnen. Dat heeft ook te maken met het feit dat indertijd de verantwoordelijkheid bij de werkgevers is neergelegd. Er is nu een Arbo-dienst tussengevoegd en je bent nu eenmaal afhankelijk van wat je aangeleverd krijgt door andere diensten. Ondanks de goede bedoelingen komt het nog te vaak voor dat wij op een te laat tijdstip over reïntegratiemogelijkheden gaan praten. Op een gegeven moment kom je toe aan claimbeoordeling, terwijl je eigenlijk bezig had moeten zijn met preventie of reïntegratie. Je mag pas met de claimbeoordeling beginnen als aan de preventiekant het nodige is gedaan. Als dat niet volstaat, moet zo snel mogelijk het reïntegratiespoor worden opgepakt om te voorkomen dat de belanghebbende te lang thuis komt te zitten en de werkgever geen activiteiten onderneemt. Dat leidt tot niets. Het lijkt mij dat wij voldoende middelen hebben. Wij moeten ze natuurlijk wel goed gebruiken. Wat betreft het tijdsaspect vind ik het jammer dat wij tegen het einde van de wachttijd de claimbeoordeling moeten doen, terwijl er niet eerder overleg heeft plaatsgevonden met de Arbo-diensten. Wij zijn echter afhankelijk van het tijdstip van de meldingen. De arbeidsdeskundige is de spin in het web – de verzekeringsarts concentreert zich op de belastbaarheid – want hij is de enige

die belastbaarheid kan afwegen tegen belasting. Hij kan zich bezighouden met preventie en reïntegratie. Samen met de werkgever of de Arbo-dienst zou hij actie kunnen ondernemen om tot een voor iedereen bevredigend resultaat te komen.

Mevrouw **Smits** (PvdA): Wij hebben eerder al gehoord dat uitvoeringsinstellingen mankracht noch budget hebben om het overleg in het eerste ziektejaar echt en op grote schaal op gang te brengen. Stel dat er wel voldoende tijd en geld is, dan nog bent u afhankelijk van de gegevens die u krijgt aangeleverd of van de entree die u krijgt. Als een Arbo-dienst of werkgever te kennen geeft, voorlopig niets met een Arbo-dienst te maken willen hebben, dan komt u niet binnen.

De heer **De Bekker**: Dat klopt.

Mevrouw **Smits** (PvdA): Wat zou er wat dit betreft veranderd moeten worden? Ik leg hierbij ook een relatie met de claimbeoordeling, want uiteindelijk moet u als arbeidsdeskundige ook beoordelen of de reïntegratie op gang is gekomen in het eerste jaar. U vertegenwoordigt een instelling die zowel moet meewerken als moet sanctioneren.

De heer **De Bekker**: De politiek heeft de papieren tijger van de reïntegratieplannen zelf gecreëerd. Misschien moet wel in de wet of in een convenant worden vastgelegd dat je in een vroegtijdig stadium als gelijkwaardige partijen in het belang van belanghebbende overleg gaat plegen. Daarbij moet ook de vraag aan de orde komen of alles er aan gedaan is om arbeidsongeschiktheid te voorkomen. Ik heb al duidelijk gemaakt dat je, als je de preventiekant goed waarborgt, aan claimbeoordeling niet meer toekomt. Op dat punt kan winst worden geboekt. Daarom ben ik ook voorstander van het vormen van reïntegratieteams. Het zou wel eens een heel goede zet kunnen zijn om een en dezelfde arbeidsdeskundige zich te laten bezighouden met de preventie en de claimbehandeling. Verder moet worden voorkomen dat de belanghebbende telkens aan een ander zijn verhaal moet vertellen. U mag van mij aannemen dat hij daar doodziek van wordt.

De heer **Harrewijn** (GroenLinks): Ik wil graag iets meer horen over de positionering van de arbeidsdeskundige. Het overleg over reïntegratie kan bij een Arbo-dienst en dan zit je helemaal in het begintraject. Het kan ook in het kader van een UVI in het eerste jaar. Ik begrijp dat het zo tijdig mogelijk moet gebeuren, maar er kunnen ook problemen ontstaan. Als iemand het redt om weer halve dagen te gaan werken en op grond van de claimbeoordeling in de categorie van minder dan 15% WAO valt, omdat hij bij een andere werkgever wel voldoende kan verdienen, hebt u wel succes gehad, maar heeft belanghebbende een probleem. Er is niet voor niets voor gepleit om in bepaalde gevallen de claimbeoordeling naar voren te halen en desnoods al na twee maanden te laten plaatsvinden.

De heer **De Bekker**: Ik zie niet in waarom de arbeidsdeskundige al niet tijdens het preventietraject een mededeling kan doen over het arbeidsongeschiktheidspercentage. Daar zou wat mee gedaan kunnen worden. Het is overigens de wet die de procedure terzake voorschrijft.

De heer **Bosma**: Ik moet nog een antwoord geven op de vraag van de heer De Wit. Ik heb niet zoveel toe te voegen aan het verhaal van mijn vier collega's, ook al zitten wij niet in dezelfde positie. Iedereen ziet wel in dat je er vroeg bij moet zijn. Dat roep ik zelf ook al jaren, vandaar dat ik ben gaan streven naar een positie bij de Arbo-dienst. Daar kom je immers het eerst in beeld. Wij zoeken samenwerking met de UVI en komen vaak in contact met de kleinere werkgevers die weinig met een UVI te maken hebben. Eens in de zoveel jaren hebben zij een langlopend ziektegeval, waaruit geen vaste contacten met de UVI zijn voortgekomen. Wij helpen hen de weg te vinden. Omdat ik arbeidsdeskundige ben geweest bij de UVI weet ik hoe het werkt. Wij letten er bijvoorbeeld op dat er geen goedbedoelde oplossingen worden bedacht door werkgever en werknemer die straks bij de UVI spaak lopen. Daarover nemen wij dan namens die werkgever contact op met de UVI. Intern hebben wij bepaalde procedures ontwikkeld om ervoor te zorgen dat wij er zo snel mogelijk op inspringen. Dan wordt de zaak uit handen van de bedrijfsarts genomen en bij de

procesmanager gelegd, die een draaiboek heeft waaruit duidelijk wordt wie hij nodig heeft voor specifieke typen van zorg enz. Dat voorziet in een grote behoefte van de werkgevers. Men ziet dat de winst van deze benadering in. Ik wil overigens nog wel zeggen dat voorafgaand aan reïntegratie "periodiek onderhoud" moet plaatsvinden. Daarop moet je niet willen bezuinigen. Werkgevers moeten een fatsoenlijk arbeidscontract afsluiten. Dat geldt ook voor de overheid als werkgever in de sector onderwijs. Men moet niet voor f 130 een Arbo-contract afsluiten, maar een marktconform contract. Dan kan er veel meer geleverd worden om de WAO-situatie te voorkomen.

De heer **Audenaerde**: Ik denk dat de positionering niet zo belangrijk is. Het gaat veel meer om de inhoudelijke kant en ik meen dat de claimbeoordeling en de reïntegratie niet uit elkaar moeten worden getrokken. Nu ligt het accent op de claimbeoordeling, terwijl de reïntegratie naar mijn mening centraal moet worden gesteld. Als het op een gegeven moment niet anders kan, zal moeten worden overgegaan tot een claimbeoordeling om de schade te kunnen vaststellen. Dat moet dan wel door dezelfde persoon gebeuren. Dat betekent dat hij al vroeg in het traject weet waar hij op uit gaat komen op het moment dat hij overgaat tot de claimbeoordeling.

De heer **De Bekker**: De werkgevers komen er in het algemeen eerlijk voor uit dat zij maar heel magere contracten hebben afgesloten met de Arbo-diensten. Deze diensten zijn in het algemeen zeer capabel, maar als er niet betaald wordt, komen ze niet in actie. Dat betekent dat er heel veel blijft liggen en dat vind ik hartstikke jammer. Ik sluit mij geheel aan bij het pleidooi van de heer Audenaerde om de claimbeoordeling en de reïntegratie aan elkaar te koppelen.

De heer **Van Leeuwen**: Die koppeling heeft ook van alles te maken met de kwaliteit van de claimbeoordeling. Er zitten heel wat kanten aan het huidige systeem; ik zeg altijd maar dat vissen een hulpmiddel is. Naarmate je beter in het voortraject bekend bent, wordt

het gemakkelijker om je te verplaatsen in de sfeer in de onderneming en de banen die in het geding zijn. Je kunt dan beter vaststellen of de werkgever de inspanningen heeft verricht die hij behoorde te verrichten. De papierwinkel in de vorm van de voorlopige en definitieve reïntegratiemeldingen, die wij nu moeten verstouwen, is wat dat betreft ontoereikend.

Mevrouw **De Waal-Rutten**: De noodzaak van het koppelen van reïntegratie aan claimbeoordeling is genoeg benadrukt. Ik meen overigens dat de setting wel belangrijk is omdat de belangen kunnen verschillen. Het belang van de werkgever kan zijn dat zo snel mogelijk reïntegratie plaatsvindt, maar dat hoeft niet altijd in het belang van de cliënt te zijn. Voor hem staat voorop dat het een adequate en duurzame reïntegratie is in de sfeer van belasting-belastbaarheid. Het is logisch dat die belangen van elkaar verschillen, maar men moet zich wel realiseren dat ze van invloed zijn op het handelen van partijen. Ik denk dat duurzame reïntegratie sowieso meer kost. De werkgever heeft ook te maken met PEMBA-consequenties. Wij moeten ons aan de andere kant ook realiseren dat veel mensen puur op grond van de wettelijke beoordeling niet in de WAO terechtkomen. Zij komen in de categorie minder dan 15% WAO. Of de PEMBA dus nu zo'n verschrikkelijk goede prikkel is voor de werkgever om te investeren in reïntegratie, moet je je op gezette tijden afvragen. Reïntegratie gaat niet vanzelf! Ik denk dat de onafhankelijke positie van de arbeidsdeskundige in dezen van groot belang is.

De heer **Harrewijn** (GroenLinks): Wij hebben al het verhaal van de verzekeringsartsen gehoord. Iedereen is min of meer op weg naar het eerste ziektejaar: de Arbo-arts, de verzekeringsarts, de arbeidsdeskundige van de Arbo-dienst en de arbeidsdeskundige van de UVI. Het wordt zo langzamerhand dringen en het lijkt mij dat er iets meer duidelijkheid moet komen over de positionering van de diverse betrokkenen. Dat er vroegtijdig moet worden ingesprongen, is volstrekt duidelijk, maar wie moet daarbij voorop gaan?

Mevrouw **De Waal-Rutten**: Qua inhoud zou die positionering niet van belang mogen zijn. Er kunnen echter bepaalde belangen een rol spelen. Er zijn al belangen in het geding bij een Arbo-dienst die een contract heeft afgesloten met een werkgever. Als die diensten – en ik hoor hen dat ook zeggen – het in de ogen van de werkgever niet goed doen, stapt de werkgever over naar een andere Arbo-dienst. Er kan zich dus een zekere mate van belangenverstrengeling voordoen.

Daarnaast vind ik het van belang dat de claimbeoordeling niet gescheiden wordt van de reïntegratie en dan doel ik op de arbeidskundige inbreng. Op papier kun je dat wel knippen – in politiek denken of in strategisch denken – maar je kunt dat niet knippen als je uitgaat van het feit dat ziekte en reïntegratie één proces is. Dat houdt in dat er geen knipmomenten zijn, want een proces gaat voort. Afweging vindt ook niet op één moment plaats; er zijn diverse momenten waarop iets wordt afgewogen. Het proces begint op de eerste ziektedag en het eindigt als iemand gereïntegreerd is.

De heer **Audenaerde**: Het moet inderdaad niet zo zijn dat zes professionals op hetzelfde moment worden ingezet. Het proces start op het moment dat de Arbo-arts in opdracht van de werkgever de eerste keuring doet. Wanneer iemand langer dan een bepaalde periode – ik denk dan aan zes weken – arbeidsongeschikt dreigt te zijn, moet er mijns inziens worden overgedragen. Ik pleit ervoor om dan niet over te dragen aan een andere arts, maar aan een reïntegratiedeskundige of een arbeidsdeskundige. Daarmee voorkom je dat je de arbeidsongeschiktheid gaat medicaliseren. Daarnaast is mijn ervaring dat bij langerdurende ziekteverzuim de oorzaken meer multicausaal worden. Er gaan dus steeds meer oorzaken een rol spelen bij de arbeidsongeschiktheid. Dat vraagt niet om een medische aanpak, maar om een pragmatische aanpak.

Mevrouw **Verburg** (CDA): Mevrouw De Waal zegt dat er sprake kan zijn van belangenverstrengeling tussen werkgevers en Arbo-dienst. Ik hoorde de heer Bosma echter zeggen dat werkgevers bereid zijn om naar oplossingen te zoeken als hun wordt uitgelegd wat de PEMBA-gevolgen

kunnen zijn als zij onvoldoende investeren in reïntegratie. Is mevrouw De Waal het niet met zijn verhaal eens? Op welke punten is er dan sprake van belangenverstrengeling, waardoor de Arbo-dienst niet zou willen investeren in preventie en reïntegratie?

Mevrouw **De Waal-Rutten**: Ik denk dat het investeren op zich niet ter discussie staat. Het PEMBA-risico zal zeker van invloed zijn, maar in veel gevallen komt dat risico niet op het bord van de werkgever, omdat de mensen puur op grond van de loonvergelijking en de wettelijke beoordeling die geschiedt in het kader van die claim, niet zullen vallen onder een arbeidsongeschiktheidspercentage. Voor die groep geldt de PEMBA niet.

Mevrouw **Verburg** (CDA): Laat de werkgever de zaak dan in uw opinie op z'n beloop, zonder daarin te investeren?

Mevrouw **De Waal-Rutten**: Ik denk dat veel werkgevers bereid zijn om mee te werken. In dat opzicht is het probleem bij het midden- en kleinbedrijf ook veel groter dan bij grote bedrijven. Aan de andere kant zie ik in de praktijk dat er bij werkgevers weerstand is om mensen met een handicap te herplaatsen, omdat zij daarmee bepaalde risico's lopen. De termijn waarop de reïntegratie tot stand komt speelt daarbij een rol. Het kan soms zo lang duren voordat dit het geval is, dat werkgevers tegen organisatorische problemen opletten en dat zij het liefst een vacature die is ontstaan zo snel mogelijk opvullen met iemand die dat gewoon kan doen. Een belanghebbende die het werk maar ten dele uit kan voeren, betekent, zeker in een klein bedrijf, dat het organisatorisch niet altijd even eenvoudig in te passen is. Dat is wel van invloed op het meewerken van werkgevers aan reïntegratie.

Mevrouw **Smits** (PvdA): Ik heb een vraag over de regelgeving en noem in dit verband het REA-instrumentarium dat de werkgever ter beschikking staat om mensen te laten reintegreren. Ik heb de heer Audenaerde, die in opdracht van particuliere verzekeraars werkt, horen zeggen dat hij een ruimer budget heeft en ruimer de tijd heeft dan de andere arbeidsdeskundigen en de

vertegenwoordiger van de Arbo-Unie. Hebben laatstgenoemden het gevoel dat zij te weinig tijd hebben om een reïntegratie goed tot stand te brengen en dat er te weinig budget is?

De heer **De Bekker**: De financiële middelen zijn er zeker, behalve waar het gaat om instrumenten waarin wij beperkt worden door het LISV. Ik noem met name de interventie-maatregelen, zoals traumabegeleiding, waarbij overigens ook de burn-out-trainingen weer aan bod zullen komen. Kantoor Apeldoorn valt onder een pilotproject voor burn-out-problemen. Dat vind ik een heel goede ontwikkeling. Je moet af en toe wat verder gaan met het uitproberen. De Wet REA is immers bedoeld om breed toepasbaar te zijn? Die middelen zijn er dus wel.

Mevrouw **Smits** (PvdA): Voor een goed begrip: u zegt dat de middelen er wel zijn. Bedoelt u dat u de middelen niet altijd mag inzetten?

De heer **De Bekker**: Nee hoor, dat is geen enkel probleem. Wij zetten de middelen zeker wel in. Als een belanghebbende bij ons aanklopt, wordt het toegepast en nog snel ook. Dat is namelijk de bedoeling. Het gaat echter om de termijn waarop wij de middelen kunnen inzetten. Verschillende malen is al gezegd dat wij ons vaak richten op claimbeoordeling. Dat betekent dat wij pas in een later stadium te maken krijgen met de mogelijke inzetbaarheid van REA-middelen. Het komt natuurlijk ook voor dat gevallen aangemeld worden die specifiek in aanmerking komen voor het inzetten van een bepaald instrument of voorziening. Als je dat aangeleverd krijgt, kun je daar snel op inspringen. Maar de eerlijkheid gebiedt mij te zeggen dat er een tekort aan arbeidsdeskundigen is, waardoor het vaak te lang duurt voordat actie ondernomen wordt. Helaas is dat zo.

De heer **Bosma**: Mij is uit de praktijk gebleken dat met name de wat grotere werkgevers, als hun wordt voorberekend wat het ziekteverzuim sec al kost, vaak zonder meer bereid zijn om niet af te wachten of zij later via de UVI, al dan niet door ons bemiddeld, alsnog een REA-budget krijgen voor een of andere training, maar dat men zonder meer al wil investeren. Wij promoten het ook om

niet af te wachten. De dagen dat iemand zit te wachten op een training zijn, los van de vraag wie het gaat betalen, dure dagen. Dat is eenvoudig voor te rekenen. Dan hoeft je het nog niet eens over de WAO-instroom te hebben. Er is toch een omslag in het denken te zien. De arbeidsdeskundige kan, in goed contact met de UVI, laten zien dat een werkplek op een eenvoudige manier aan te passen is en dat er scholingsmogelijkheden zijn om iemands potentie weer te benutten en hem wellicht zonder loonverlies te herplaatsen. De werkgever ziet dan dat er oplossingen mogelijk zijn waar hij eerst niet bij had stilgestaan. Hij was ook gewend om af te wachten. Als je beide partijen activeert en laat zien dat het wel snel kan en als je ze ook nog een paar stappen op weg kunt helpen, dan gaan er vaak deuren open die anders veel te lang dicht zouden zijn gebleven.

Mevrouw **Verburg** (CDA): Geldt dat ook voor het MKB? U heeft het namelijk over de wat grotere werkgevers.

De heer **Bosma**: Dat is wel een probleemgebied op alle fronten. Ik ben niet zo goed thuis in de cijfers, maar uit wat ik zo hoor is mij gebleken dat het vaak de minimale contracten betreft. Een werkgever binnen het MKB denkt vaak: waarom moet ik een behoorlijk arbeidscontract afsluiten, terwijl er relatief gezien een geringe kans is op langdurig verzuim of op uitval van mijn geringe personeelsbestand? Vaak zie je ze pas in beweging komen wanneer dat ene geval zich voordoet waar ze niet op gerekend hadden. Dan zit men met de handen in het haar; men kent de procedures niet en men heeft geen routine. Men heeft de zaak wat op z'n beloop gelaten. Dan worden er vaak krokodillentranen vergoten. Het berouw komt na de zonde. Maar goed, ook in dat geval kunnen wij de zaak versnellen. Wij springen dan op dat ene geval in en wij proberen daar een voorbeeldfunctie aan te geven door te zeggen: praat hier eens met je collega's over, want dit kan je vaker gebeuren; maak brancheverbindingen, dan sta je wat sterker met z'n allen.

De heer **De Bekker**: Hieruit blijkt weer dat arbeidsongeschiktheid geen medische zaak is. Het is een

sociaal-medische aangelegenheid. Dit betekent ook dat je een arbeidsdeskundige in moet schakelen om te onderzoeken welke mogelijkheden er zijn om arbeidsongeschiktheid te voorkomen dan wel het percentage arbeidsongeschikten zo laag mogelijk te doen zijn. Het is geen medische zaak.

De heer **Wilders** (VVD): Ik ben het op dit laatste punt niet met u eens. Ik wilde nog zeggen dat iedereen graag wil dat arbeidsdeskundigen snel worden ingeschakeld wanneer dat nodig is. Opvallend is dat daarop in de afgelopen dagen door iedereen is gewezen. Of het nu verzekeringsartsen, Arbo-artsen, arbeidsdeskundigen zijn; iedereen wil er eerder bij betrokken worden en in de praktijk gebeurt dat niet. Het gevaar is alleen dat, op het moment dat wij de UVI's een rol geven, wij in het spanningsveld terecht komen van de verantwoordelijkheidsverdeling. Zoals al is opgemerkt, zijn in het eerste jaar de werkgever en de Arbo-dienst verantwoordelijk. En hoe meer je de UVI de kans geeft, des te eerder zal gebeuren waar iedereen bang voor is, namelijk dat de werkgever een minimaal contract afsluit bij de Arbo-dienst. Immers, het collectief doet het al. Nu voorspel ik, dat de arbeidsdeskundige bij de UVI steeds minder te doen zal krijgen. De rol van die Arbo-diensten en die contracten zullen namelijk steeds uitgebreider worden, omdat de premiedifferentiatie zal gaan werken en omdat verzekeraars hogere eisen gaan stellen. Het is nu al f 200 voor het minimale contract, terwijl het een jaar geleden nog f 60 of f 70 was. Ik vraag mij af hoe de arbeidsdeskundige zijn of haar rol in dat nieuwe concept ziet, nog los van de marktwerking in het kader van het SUWI-traject. Ik ben het met mevrouw De Waal eens dat die prikkel er voor mensen die onder de 15% worden afgeschat niet is. Dat pleit er eens temeer voor om snel premiedifferentiatie in de WW in te voeren. Dan heeft de werkgever die daarmee te maken heeft een prikkel om wel te reïntegreren. Nogmaals, ik ben benieuwd naar de toekomstige rol van de arbeidsdeskundige.

Mevrouw **De Waal-Rutten**: Ik ben blij dat u het met een deel van mijn verhaal eens bent. Dat is een overeenkomst en dat is meestal positief.

Mijn mening over de toekomstige rol van de arbeidsdeskundige of over de toekomstige UVI of UWV doet er niet zoveel toe. Ik vind het wel belangrijk om aan te geven hoe die rol er naar mijn mening uit zou moeten zien. Hoe wij de verantwoordelijkheden ook beleggen, laten of veranderen, er komt op een bepaald moment in veel gevallen een claimbeoordeling. Het is niet juist om te veronderstellen dat er geen claim is als iemand eenmaal aan het werk is. Als iemand ander werk doet dan het werk waar hij voor verzekerd was, komt er sowieso een claim. Het grote probleem dat ik voorzie als de verantwoordelijkheden strikt worden gescheiden is, dat de claimbeoordeling en de uitkomsten van die claim niet sporen met hetgeen in de reïntegratie tot stand is gebracht. De heer Harrewijn gaf hier een mooi voorbeeld van, waarbij iemand weer naar alle tevredenheid aan het werk was, maar sprake was van een loonverlies van 30 à 40% en er vervolgens een claimbeoordeling werd gedaan die op minder dan 15% uitkwam. Dan is er een heleboel gebeurd en het zal dan zeer moeizaam zijn om daar weer opnieuw in te investeren. Een nog beter voorbeeld vind ik dat van het geschikt zijn voor het eigen werk. Dat is tot nu toe nog niet ter sprake gekomen. Het is nog steeds zo dat iemand recht heeft op zijn eigen werk, bij zijn eigen werkgever. Ook al heeft iemand beperkingen, de beoordeling of hij dat werk weer kan doen, is voor de werknemer het meest van belang en het is meestal ook wat hij het liefste wil. In de praktijk worden er allerlei reïntegratieprocessen op gang gezet, terwijl er bij de claimbeoordeling toch een beoordeling over het eigen werk plaats moet vinden door de arbeidsdeskundige. En als iemand dan geschikt blijkt te zijn voor zijn eigen werk, zie het dan maar eens terug te draaien, zodat de belanghebbende krijgt waar hij in oorsprong gewoon recht op had. Ik vrees ervoor dat deze praktijk zal toenemen als er sprake is van een strikte scheiding tussen claimbeoordeling en reïntegratie.

De heer **Van der Staaij** (SGP): Ik heb nog een vraag over de samenhang met de SUWI-discussie. Tijdens de laatste begrotingsbehandeling van Sociale Zaken is ook aan de orde geweest in hoeverre er verbeteringen van het poortwachtersmodel

mogelijk zijn, los van de discussie over SUWI. Zijn er nu al mogelijkheden om zo snel mogelijk tot bepaalde wettelijke aanpassingen te komen die kunnen leiden tot het vervroegen van het bieden van mogelijkheden voor reïntegratie? Misschien kan de heer Audenaerde daar iets over zeggen.

De heer **Audenaerde**: Ik zie wel degelijk mogelijkheden om het poortwachtersmodel te verbeteren. Dan zul je af moeten van het optuigen van een papieren tijger, zoals het er nu een beetje naar uitziet. Er zal dan heel goede regelgeving moeten komen, waarin een vast overdrachtsmoment wordt afgesproken, waarbij iemand die langer dan zes weken arbeidsongeschikt is overgedragen wordt aan een arbeidsdeskundige en aan een UVI die gaat kijken of betrokkene wel of niet zijn eigen werk kan doen en wat de oorzaken van de arbeidsongeschiktheid zijn. Als terugkeer naar het eigen werk niet mogelijk is, moet onderzocht worden of er andere mogelijkheden zijn bij de eigen werkgever. Als al heel snel duidelijk is dat gereïntegreerd moet worden naar ander werk – bijvoorbeeld wanneer iemand kapperscezeem heeft – moet dat traject direct ingezet worden. In de huidige situatie, onder de huidige wetgeving betekent dit dat men verplicht wordt om een opdracht te geven aan een reïntegratiebedrijf om reïntegratie elders in te zetten. Dat zou een goede gang van zaken zijn.

De heer **Van Leeuwen**: Toen ik hier naar toe ging heb ik met een collega gesproken en hem gevraagd: hoe zou je het liefst betaald willen worden. Hij zei: laat mij maar 1% krijgen van alles wat ik bespaar op de grote geldstroom door wat ik in het voortraject doe in plaats van het salaris dat ik krijg in het kader van de claimbeoordeling. Het gaat er met name om daarop te besparen. Dat betekent namelijk dat wij meer mensen aan het werk krijgen op een manier die voor betrokkenen bevredigend is. Daar streven wij toch met z'n allen naar?

De heer **De Wit** (SP): Van verschillende kanten is erop aangedrongen de claimbeoordeling te koppelen aan de reïntegratie. Wanneer moet dan die claimbeoordeling plaatsvinden?

De heer **Audenaerde**: Ik stel voor om de claimbeoordeling afhankelijk te laten zijn van de reïntegratie. Ik loop in de praktijk regelmatig tegen situaties aan, waarbij ik niet direct na 12 maanden arbeidsongeschiktheid kan reïntegreren, maar bijvoorbeeld wel na 14 maanden. Ik denk wel dat daar een maximum aan gesteld moet worden. Vraag mij nu niet hoe hoog dat maximum moet zijn, maar het moet natuurlijk geen 10 jaar zijn. Soms kan het al veel eerder in het traject, wanneer bepaalde zaken helemaal duidelijk zijn en soms zou het wat later moeten zijn, afhankelijk van de reïntegratie.

De **voorzitter**: Ik wil alle arbeidsdeskundigen en de vertegenwoordiger van de Arbo-Unie Oost-Nederland de kans geven aan het einde van deze hoorzitting een verzuchting te slaken en de Kamer aan te geven wat er in de toekomst zou moeten veranderen. Tot die tijd krijgen alle leden nog één keer de gelegenheid om een vraag te stellen.

De heer **Harrewijn** (GroenLinks): Het is mij opgevallen dat wij het alleen maar over het eerste spoor hebben gehad, terwijl het tweede spoor ook van belang is. Gisteren bleek uit het gesprek met het inkoopbureau dat men de dossiers liever onder zich houdt, omdat de arbeidsdeskundigen zoveel mensen maar even zien. Ik heb nu echter begrepen dat het in de bedoeling ligt de arbeidsdeskundigen een centrale rol te geven in de begeleiding ook in het tweede spoor.

Mevrouw **De Waal-Rutten**: Het tweede spoor is net zo belangrijk als het eerste spoor. Het moet echter pas starten als het eerste spoor uitgeput is en wij met z'n allen de conclusie hebben getrokken dat er geen mogelijkheden zijn. Het belang van de werknemer is in het eerste spoor namelijk heel groot. Als duidelijk is dat het eerste spoor geen mogelijkheden biedt, is het in ieders belang om dat tweede spoor zo snel mogelijk op te starten. Bij het tweede spoor gaat het om de vraag hoe iemand bemiddelbaar gemaakt kan worden om werk te vinden op de arbeidsmarkt. In mijn ogen zouden er in dat proces geen of zo min mogelijk overdrachtsmomenten moeten zijn. Als je de arbeidsdeskundige daarin centraal stelt, is er geen sprake van overdracht. Dat levert sowieso heel grote winst op

voor belanghebbenden. Zij hoeven hun verhaal dan maar één keer uit te leggen en niet steeds opnieuw aan een andere instelling of een andere persoon. Dat lijkt mij een zeer terechte wens. Overigens lijkt mij dat het niet anders kan dan dat de arbeidsdeskundige daar leidend in is, omdat de arbeidsdeskundige degene is die kan beoordelen of werk passend is. Met "passend" bedoel ik "passend bij de persoon qua mogelijkheden en opleiding, maar ook zeker als het gaat om de belastbaarheid". Dat zou toch een hoofdrol moeten spelen, ook bij reïntegratie op de vrije arbeidsmarkt.

De heer **De Wit** (SP): Ik heb nog één vraag. Klopt het dat de regels op dit moment belemmerend werken om in de eerste fase echt op te treden, omdat de UVI's op heel andere dingen afgerekend worden, namelijk op het tweede moment, na 52 weken?

De heer **Van Leeuwen**: Het enige wat ik hierover kan zeggen is dat wij met name afgerekend worden op de kleine geldstromen. Dan gaat het om de vraag hoe hoog de uitvoeringskosten zijn. Je hebt nu eenmaal menskracht nodig om dat werk te doen en hoe meer mensen je in dienst neemt, des te hoger de salariskosten zijn. Maar op het moment dat de effecten voor de grote geldstroom daar niet in worden meegenomen, kom je in een klemsituatie terecht, want de kosten gaan voor de baten uit in dit geval. Dat is één van de grootste problemen. Er moeten natuurlijk wel middelen zijn om goed gekwalificeerde mensen aan te stellen.

De heer **Van der Staaij** (SGP): De heer Van Leeuwen heeft eerder opgemerkt dat er over het FIS nog een hoop te zeggen valt. Kan hij daar nog nader op ingaan?

De heer **Van Leeuwen**: De USZO heeft een populatie die voor het merendeel op HBO-niveau en universitair niveau opgeleid is, voor meer dan 50%. Het FIS is gevuld met allerlei functies die het meest voorkomen. Naarmate het opleidingsniveau hoger is, worden functies schaarser. Wij hebben in tegenstelling tot andere UVI's veel minder te maken hebben met mensen die vallen onder de categorie minder dan 15%. Dat is bij

ons veel beperkter, omdat de groep waarmee wij te maken hebben per definitie een hoger salaris heeft en daarbinnen zullen dan niet zo snel functies met een vergelijkbaar salaris in het FIS te vinden zijn. Dit betekent dat, wil je je werk goed doen, je niet alleen maar moet kijken naar wat acceptabel is. Een leraar hoort namelijk niet graag dat hij wel in een slachterij kan werken. Je kunt vaak functies vinden, die dan misschien wel een klasse lager zijn dan het eigen werk, maar die meer bij de eigen gevoelens en status horen. Om dat te kunnen doen en om te weten wat er in de praktijk beschikbaar is, moet je wel toegang hebben tot die bedrijven. Je moet toegang hebben tot de gemeentes en scholen om te weten wat daar te koop is, wat de mogelijkheden zijn. Anders kan ik als arbeidsdeskundige nooit gefundeerd aangeven dat er buiten het FIS om nog andere functies te noemen zijn die een hogere loonwaarde hebben en dus leiden tot een lagere AO-klasse.

Mevrouw **Verburg** (CDA): Uit dit gesprek en uit eerdere gesprekken valt op te maken dat de meest gewenste positionering van arbeidsdeskundigen het beste zou kunnen zijn ergens in het eerste jaar. Lees: bij een Arbo-dienst. Aan welke voorwaarden zou moeten worden voldaan alvorens de arbeidsdeskundige – en ik vraag dit aan de heer De Bekker – zegt: nu ben ik beter op mijn plaats binnen een Arbo-dienst dan, zoals nu, bij een UVI.

De heer **De Bekker**: Die gecertificeerde arbeidsdeskundige moet in feite van alle markten thuis zijn. Hij moet verstand hebben van arbeid en hij moet een afweging kunnen maken tussen belasting en belastbaarheid. De zichzelf respecterende arbeidsdeskundige zal wat mij betreft beginnen met alles uit de mens te halen wat erin zit, om iemand weer zo normaal mogelijk te doen functioneren. Dus optimalisatie van reïntegratie. Hij komt er niet onderuit in dit geval om na 52 weken een claimbeoordeling te doen, omdat dit nu eenmaal wettelijk zo is afgesproken. Lukt de reïntegratie bij de eigen werkgever niet, dan zul je als arbeidsdeskundige je kennis en je kunde moeten aanwenden om iemand zo goed mogelijk te begeleiden in dat tweede spoor.

Samen met belanghebbende moet een reïntegratietraject uitgezet worden. De arbeidsdeskundige moet trachten iemand te herplaatsen in werk dat hij goed aankan en kan blijven volhouden.

De heer **Bosma**: Ik wil hier kort op ingaan, ook in reactie op de opmerkingen van mevrouw De Waal. In mijn ervaring is een knip in het proces in zoverre niet echt een probleem als het gaat om het feit dat iemand te maken krijgt met een arbeidsdeskundige van de Arbo-dienst die vooral heeft gekeken naar terugkeer in eigen werk, de eigen werkplek en een klein gebied daaromheen. Mijn ervaring is dat als ik vervolgens laat weten dat er weer iemand anders wordt ingeschakeld als de WAO onvermijdelijk wordt, men dat wel accepteert. Sterker nog, men is dan al aardig thuisgeraakt in wat er te wachten staat. Zoals eerder vanochtend is opgemerkt, gaat er zelfs een prikkelende werking van uit, omdat men denkt: het kan tegenvallen, als ik niet herplaatst word, kan het een afschatting worden en dan moet ik daarna toch flink aan de bak. Men is nogal gefocust op de eigen werkgever. Het voordeel van daar vroeg naar kijken is dat, wanneer dat niet haalbaar is, activering naar een ander spoor ook eerder kan plaatsvinden. Dus wat dat betreft vullen mevrouw De Waal en ik elkaar wel aan.

Mevrouw **Smits** (PvdA): Wij hebben vanochtend met cliënten gesproken en die hebben ons verteld dat het soms maanden kan duren voordat zij een voorziening krijgen, waardoor zij weer aan het werk kunnen. Zij krijgen vaak van uitvoeringsinstellingen maandenlang telefonisch te horen: u hoort nog van ons. Zij klaagden dat zij voortdurend verschillende mensen aan de telefoon kregen. Bij het USZO kom je niet eens langs de telefoniste, want die hoort het aan en zegt: ik bel u terug. Wij hebben vandaag heel lang gesproken over de vraag hoe het idealiter eruit zou moeten zien. Wordt dit beeld herkend? Zo niet, hoeveel tijd kan de gemiddelde arbeidsdeskundige aan één cliënt besteden?

De **voorzitter**: Dit lijkt mij een vraag voor de USZO, dus voor de heer Van Leeuwen. Misschien kan hij dan ook

zijn verzuchting geven aan het eind van zijn antwoord.

De heer **Van Leeuwen**: Mijn verzuchting naar aanleiding van de opmerking van mevrouw Smits is, dat ik hoop dat het snel is afgelopen met die telefoniste. Ik kan er niets anders over zeggen dat het heel lastig is. Blijkbaar heeft men ons heel erg nodig en wij slagen er niet altijd in om genoeg beschikbaar te zijn. Natuurlijk willen wij hier niet het ideale plaatje verkopen dat wij het allemaal zo goed doen. Wat dat betreft is er veel meer aan de hand. Ik hoop alleen dat, wat er straks ook uit de bus gaat rollen, de arbeidsdeskundige de spin in het web kan blijven, waar dan ook gepositioneerd en dat in ieder geval de cliënt het gevoel is dat er van het begin tot het eind van het traject iemand heeft om op terug te vallen als er spaken in het wiel worden gestoken als hij terug wil keren op de arbeidsmarkt.

De heer **Audenaerde**: Luisterend naar wat er vandaag en gisteren gezegd is, kan ik concluderen dat een aantal dingen iedere keer opnieuw aan de orde komen. De aanbevelingen die gedaan zijn, komen eigenlijk op het volgende neer. Begin met zo vroeg mogelijk te interveniëren nadat iemand ziek geworden is. Voorkom medicalisering. Kies voor een persoonlijke en pragmatische aanpak bij de begeleiding van een arbeidsongeschikte en zorg voor een intensieve begeleiding. Koppel de claimbeoordeling niet los van de reïntegratie, maar stel de reïntegratie centraal en de claimbeoordeling op het moment dat dat noodzakelijk is. Kijk naar de grote geldstroom in plaats van naar de kleine geldstroom. Waarom definiëren wij niet een project, waarin wij deze aanbevelingen verwerken? Laat dat project drie jaar duren. Aan de hand van die ervaringen zou wetgeving gemaakt moeten worden.

De **voorzitter**: Ik zie dat u dat op papier heeft gezet. Misschien kunt u het laten kopiëren en ronddelen.

De heer **Audenaerde**: Dat zal ik doen.

Mevrouw **De Waal-Rutten**: Ik sluit mij volledig aan bij de vorige verzuchting. Het enige wat ik hieraan nog toe wil voegen is, dat ik wil dat

er voldoende goede arbeidsdeskundigen komen om waar te maken wat wij zo graag met z'n allen willen.

De heer **De Bekker**: Ik sluit mij aan bij mijn voorgangster. Ik zeg er alleen nog het volgende bij. Wij voeren een wet uit. Dan denk ik: als je het goed wilt regelen en dat wettelijk juist en verantwoord wilt doen, waarom wordt er dan geen onafhankelijk orgaan ingesteld?

De heer **Bosma**: Nog een korte verzuchting. Misschien kan gedacht worden aan een beloning in de fiscale sfeer voor werkgevers die goede Arbo-zorg bieden.

De **voorzitter**: Ik dank onze gasten voor hun aanwezigheid. Door mevrouw De Waal is de hoop uitgesproken dat er voldoende goede arbeidsdeskundigen komen in de toekomst. U heeft in ieder geval laten zien dat er mensen zijn die goede arbeidsdeskundigen kunnen vertegenwoordigen. Hartelijk dank voor uw komst. Ik deel nog mede dat ik straks weg moet en dat het volgende gesprek voorgezeten zal worden door de heer Harrewijn.

Sluiting 15.00 uur.

Verslag van het horen van de vertegenwoordigers van arbeidsdeskundigen (verzekeraars)

Aanvang 15.15 uur.

Voorzitter: Harrewijn

Gehoord worden:
de heer E.T.H. Hoffman,
de heer P.J.C. Arts,
de heer J. Schrok,
de heer H.C. Olivier.

De **voorzitter**: Aan de orde is het horen van een aantal arbeidsdeskundigen, in dienst van de verzekeraars. Ik verzoek u, heren, zich kort voor te stellen, waarna de Kamerleden hun vragen kunnen stellen. Aan het eind van deze hoorzitting krijgt u nog kort de gelegenheid om zo nodig in te gaan op wat niet gevraagd is.

De heer **Hoffman**: Ik ben arbeidsdeskundige in dienst van Interpolis N.V. Mijn taak is slachtoffers van verkeersongevallen en slachtoffers

van bedrijfsongevallen te begeleiden naar passend werk in het belang van slachtoffer en Interpolis.

De heer **Arts**: Ik ben arbeidsdeskundige bij De Amersfoortse Verzekeringen. Ik houd mij bezig met het begeleiden van arbeidsongeschikte zelfstandige ondernemers die krachtens de WAZ verzekerd zijn. Ik tracht vervolgens in het verzuimtraject via reïntegratie arbeidsongeschikten te herplaatsen. Voordien ben ik werkzaam geweest bij GAK, GMD en GUO. Ik kan dus van twee kanten de zaak belichten.

De heer **Schrok**: Ik ben register-arbeidsdeskundige in dienst bij Nationale Nederlanden. Ik geef leiding aan de arbeidsdeskundigen binnen Nationale Nederlanden. Wij werken in het kader van de verzekeringen die betrekking hebben op zelfstandige ondernemers en wij worden ingeschakeld in met name het eerste jaar ziekteverzuimverzekeringen, dus zeg maar de ziekteproducten en bij reïntegratie van mensen die arbeidsongeschikt zijn geraakt door een ongeval.

De heer **Olivier**: Ik ben register-arbeidsdeskundige in dienst van Aegon Verzekeringen. Mijn taak is het begeleiden van zelfstandige ondernemers die een verzekering bij onze maatschappij hebben afgesloten en die geconfronteerd worden met arbeidsongeschiktheid.

Mevrouw **Smits** (PvdA): Wij hebben gisteren en vandaag gehoord dat in ieder geval het overleg met uitvoeringsinstellingen over de reïntegratie in het eerste ziektejaar moeizaam tot stand komt. U spreekt namens verzekeraars die bedrijven verzekeren tegen het risico van loondoorbetaling bij ziekte. Kunt u iets vertellen over de invloed die u heeft als verzekeraars op de reïntegratie-inspanningen in het eerste ziektejaar?

De heer **Schrok**: Wij zouden daar een redelijke invloed op willen uitoefenen, maar wij krijgen daarvoor niet voldoende ruimte. Wij hebben een contract met de werkgever in het kader van zijn verzekering betreffende doorbetalingsverplichtingen. Betrokkene heeft een contract met de Arbo-dienst. Vaak gaat het om een uitgeknepen pakket met niet veel

diensten daarin. Wij zijn eigenlijk een beetje aan de zijlijn geplaatst. Wij horen vaak pas laat, afhankelijk van de contracten die gesloten zijn, dat er sprake is arbeidsongeschiktheid. Als wij op verzoek van de werkgever ons bemoeien met de reïntegratie is de medewerking van de Arbo-dienst helaas niet altijd om over naar huis te schrijven. Men ziet ons kennelijk als een bedreiging.

Heel belangrijk vinden wij dat wij de werkgever ondersteunen bij het oplossen van de problemen in dit kader. Hij heeft niet alleen het probleem dat hij een zieke werknemer door moet betalen, maar hij heeft ook een probleem inzake de continuïteit in het productieproces. Onze ervaring is, met name in het midden- en kleinbedrijf, dat men onvoldoende kennis heeft van de inhoud van de Wet REA. Men heeft een keer gehoord dat men verantwoordelijk is, maar meer weet men eigenlijk niet. Wij proberen de werkgever kennis te laten nemen van zijn verantwoordelijkheden en van de mogelijkheden die deze wet hem biedt.

De heer **Arts**: Ik wil hierop aanvullen dat er situaties zijn waarin wij alleen maar horen dat iemand ziek is. Uit zijn contract kunnen wij halen wat zijn inkomen is. Het is in zo'n situatie heel moeilijk voor ons om erop te kunnen inspelen. Wij zijn dan afhankelijk van de werkgever. In een uitzonderlijk geval worden wij benaderd door de Arbo-dienst. Wij kunnen proberen op bepaalde gegevens te sturen en wij kunnen bellen. Daarop wordt verschillend gereageerd, vooral door Arbo-diensten. De ene wil dat wij helpen en de andere zegt: ik heb met u niets te maken.

Mevrouw **Verburg** (CDA): U zegt: wij proberen te sturen. Geef daar eens een voorbeeld van.

De heer **Arts**: Wij kunnen nagaan hoelang iemand ziek is. Men is een jaar verzekerd. Als iemand al negen maanden ziek is, hoeft je daar weinig meer mee. Het financiële aspect speelt natuurlijk ook een rol. Als iemand zich verzekerd heeft voor een heel laag bedrag kan je dat ook meenemen. Als het gaat om iemand van 25 jaar met een hoog salaris die drie weken ziek is, kan je zeggen: daar kan ik wat mee. Maar dan nog weet je niet wat de ziekteoorzaak is.

Er kan iets heel ernstigs aan de hand zijn. Dat moet je wel boven water zien te krijgen.

De heer **Olivier**: Wij staan te trappelen aan de zijkant. Wij hebben heel moeilijk toegang tot het ziektejaar. Onze ervaring leeft in het kader van de andere producten die wij voeren en dan vooral ten aanzien van de zelfstandige ondernemers dat snelheid heel belangrijk is. Dus: heel snel in contact komen met onze klanten om resultaat te bereiken, om reïntegratie te bewerkstelligen. Daar hebben wij een heel systeem voor uitgedacht. Bij arbeidsongeschiktheid moet de betrokken man of vrouw centraal worden gesteld. Dat moet je oppakken in een heel vroeg stadium. Daar moet je alle middelen op los kunnen laten om de reïntegratie snel te kunnen realiseren. Alle meldingen die bij ons binnenkomen, worden binnen een week besproken met de medisch adviseur, de arbeidsdeskundige en de schadebehandelaar. Beoordeeld wordt daarbij wat de risicofactoren zijn. Binnen veertien dagen hebben wij de risicofactoren onder ogen en daarop wordt een reïntegratieplan losgelaten.

De heer **Wilders** (VVD): Snelheid is een gouden formule. Daar is iedereen het onderhand wel over eens. Ik lees dat u zich ook bezighoudt met het begeleiden van psychisch arbeidsongeschikten. Zij zijn vaak, zoals wij weten, niet arbeidsgerelateerd. Wat is het verschil tussen wat u als particuliere verzekeraar in die gevallen doet in vergelijking met wat in de publieke sector gebeurt?

De heer **Olivier**: Ik kan het beste zeggen hoe het gaat in mijn eigen praktijk, omdat ik daarin het meeste inzicht heb. Mensen met psychische klachten, een van de risicofactoren, bezoeken wij meteen. De arbeidsdeskundige gaat naar het huis van de klant, zodat deze in zijn eigen vertrouwde omgeving zijn verhaal kwijt kan. Wij kunnen vervolgens exact aangeven, voorzover het binnen onze mogelijkheden ligt, wat er nodig is om de problemen van betrokkene op te lossen. Wij kunnen geen psychische ziekten verhelpen. Daar moeten wij ver van blijven. Dat is voer voor psychiaters. Als ik inschat dat er iets anders moet gebeuren, vind ik heel voorzichtig

gezegd dat de reguliere gezondheidszorg daar af en toe een steekje laat vallen. Wij werken heel intensief samen met de medische adviseur. Ik maak een eerste beoordeling. Daarna gaat de medische adviseur naar de klant toe. Dat is een arts die kennis heeft van de problematiek.

De heer **Wilders** (VVD): Welk steekje laat de reguliere gezondheidszorg vallen?

De heer **Olivier**: Als iemand meldt overspannen te zijn, heeft de huisarts over het algemeen tien minuten om het probleem te analyseren. Vaak is dan het advies: ga maar zes weken langs het strand wandelen, dan kan je lekker uitwaaien en daarna weer beginnen. In veel gevallen is dat natuurlijk niet terecht. De problematiek zit veel dieper en die moet je aanpakken. Soms is het een prima advies, maar het is een beetje het standaardadvies geworden. Wij graven dieper, proberen de basis van het probleem te pakken en dan tot een oplossing te komen. Het kan zijn dat de werkdruk van iemand veel te groot is. Dan proberen wij die werkdruk te verminderen. Het kan ook zijn dat iemand vastgelopen is, te maken heeft met burn out. Dat proberen wij te behandelen, uiteraard in samenspraak met de huisarts, want wij gaan niet door het reguliere geneescircuit heen fietsen. Wij proberen de klant echt bij de hand mee te nemen om weer in het arbeidsproces te komen.

Mevrouw **Verburg** (CDA): Als ik u zo hoor, vindt u dat de Arbo-diensten u soms voor de voeten lopen, dat huisartsen het u soms lastig maken om uw werk goed te kunnen doen en dat u in veel gevallen het gevoel hebt dat u het veel sneller en directer zou kunnen doen. Klopt die indruk? Zo ja, wat zou u willen veranderen en welke mogelijkheden ziet u om uw werk beter te kunnen doen?

De heer **Hoffman**: Mijn werk verschilt met dat van de collega's naast mij, omdat ik te maken heb met mensen die letsel hebben opgelopen. Ik heb dus niet met verzekerden te maken, maar met mensen van de tegenpartij. Dat maakt het interessanter, maar ook ingewikkelder, omdat ik ook te maken hebben met LSA's, letselschadeadvocaten. Wij hebben bij Interpolis een callcentrum, iets

waarin wij niet uniek zijn. Het blijkt dat schades waarbij sprake is van letsel waarvan bekend is dat het blijvend is dan wel op termijn beperkingen oplevert direct besproken worden met een arbeidsdeskundige. In de eerste drie tot zes weken wordt getracht het slachtoffer thuis te bezoeken. Waarom doen wij dat? Het bezoeken in de eigen sociale sfeer is drempelverlagend, waarbij je allerlei andere dingen mee kan nemen. Dat is heel belangrijk in het kader van reïntegreren. Daarna wordt een plan van aanpak gemaakt. Of daarbij Arbo-diensten voor je voeten lopen, hangt af van de professional die behandelt en de wijze waarop het gepresenteerd wordt. Mijn ervaring is dat, wanneer je in een vroeg stadium Arbo-diensten benadert, in ongeveer 75% van de gevallen – ik zeg het voorzichtig – de medewerking zeer groot is, zeker als je aangeeft dat je als casemanager de zaak oppakt en dat je gezamenlijk tot een goed resultaat wil komen. Dit betekent dat een plan van aanpak moet worden gepresenteerd en dat je het gezamenlijke belang moet kunnen presenteren aan de partijen. Ik heb in dat kader regelmatig te maken met UVI's als het gaat om neklachten, waarbij nek- en rugtrajecten geïndiceerd worden. De samenwerking verloopt, vooral met de GAK-UVI, vrij goed.

De **voorzitter**: U hebt te maken met letselschade. De anderen hebben misschien eerder met Arbo-diensten te maken, zodat zij vanuit die kant hierop kunnen ingaan.

De heer **Hoffman**: Dat ben ik niet met u eens. Wij zijn er in een vroeg stadium bij betrokken. Binnen twee tot zes weken heb ik contact met een Arbo-dienst.

De heer **Schrok**: Indien je bij personenschaderegeling als arbeidsdeskundige ingeschakeld wordt, is het grote voordeel dat je de beschikking hebt over de medische informatie. Je weet precies wat de belastbaarheid van de persoon in kwestie is. Dat mis je in het eerste jaar als je het hebt over de ziekteverzekeringen. Dan moet je het hebben van datgene wat de Arbo-dienst aan de werkgever kwijt wil en wat de Arbo-dienst aan de verzekeraar kwijt wil. Dat is heel

beperkt en aan wet- en regelgeving verbonden, en terecht. Alleen als wij partij zijn in het kader van een aansprakelijkheidsverzekering hebben wij met machtiging van onze gelaedeerde partij kennis van het medische dossier en kunnen wij precies nagaan: is deze persoon na medische revalidatie in staat hetzelfde beroep uit te oefenen? Wij zien dat het met name in de sfeer van de personenschaderegeling heel goed mogelijk is om met die partij on speaking terms te komen. Wij richten ons kort na het intreden van de arbeidsongeschiktheid van de gelaedeerde op de inventarisatie van medische aspecten en vervolgens bekijken wij welk probleem er ligt voor de werkgever. De werkgever is partner van de WA-verzekeraar, omdat de werkgever een verhaalsmogelijkheid heeft voor de doorbetalingsverplichting die niet verzekerd is. De werkgever is partner in het kader van het terugplaatsen van de werknemer via de verplichting op grond van de Wet REA. Daarop wijzen wij hem of haar. Via de werkgever leggen wij een link met de Arbo-dienst. En dan zie je dat partijen eens wel bereid zijn om te praten, ook UVI's. Je beschikt namelijk over dezelfde informatie ten aanzien van de betrokken arbeidsgehandicapte. Je gaat naast de arbeidsgehandicapte staan en probeert als verzekeraar de regie te voeren over al die partijen die hun inbreng kunnen hebben in een snelle en bestendige reïntegratie.

Mevrouw **Smits** (PvdA): Ik meen dat u eerst zei dat het moeilijk is informatie te krijgen van de werkgever en de Arbo-dienst en nu vertelt u dat het eigenlijk wel kan.

De heer **Schrok**: In het geval waarin wij ziekengeldverzekeraar zijn voor de doorbetalingsverplichting zijn wij afhankelijk van de informatie van de Arbo-dienst dan wel van de werkgever. In het geval waarin wij betrokken zijn bij een aansprakelijkheidsverzekering en wij moeten opkomen voor de aansprakelijkheid van onze verzekerde beschikking wij wel over de medische informatie. Wij zijn dan partij.

Mevrouw **Smits** (PvdA): Wij hebben regelgeving die zegt dat de medische gegevens van werknemers beschermd zijn. De Arbo-dienst bepaalt wat doorgaat naar de

werkgever en de verzekeraar. De Arbo-dienst ziet het belang in van het terugdringen van het verzuim en van reïntegratie. Waarom komt de samenwerking dan niet op grond van het gezamenlijk belang tot stand?

De heer **Schrok**: Er zijn Arbo-diensten die dit heel goed geregeld hebben en die naast hun medische dienst een arbeidsdeskundige dienst hebben. Zij komen niet met specifieke informatie over datgene waar iemand aan lijdt, maar over de beperkingen die betrokkene heeft voor het verrichten van arbeid. Met die informatie kunnen wij wel iets. Alleen zegt de Arbo-dienst soms: ik heb met u als verzekeraar niets te maken; mijn contractpartner is de werkgever. Wij zeggen: eigenlijk is onze contractpartner de werkgever.

Mevrouw **Smits** (PvdA): Dan is het toch heel simpel? Dan spreekt u de werkgever aan en zegt u dat u samenwerking wil met de Arbo-dienst om de kosten voor de werkgever te verlagen.

De heer **Schrok**: Dan zegt hij: dat is prima, stel u maar in verbinding met de Arbo-dienst. En die zegt: met u hebben wij niets te maken. De belangen lopen dus niet parallel.

De heer **Wilders** (VVD): Kunt u niet contractueel met uw cliënt, de werkgever, regelen dat hij in zijn contract met de Arbo-dienst regelt dat u toegang krijgt? Dat is toch in belang van die werkgever? Volgens mij gebeurt het ook al in de verzekeringswereld.

De heer **Schrok**: Wij proberen als verzekeraar te animeren dat werkgevers een goed pakket bij een Arbo-dienst afnemen en dat zij zich kunnen laten bijstaan bij reïntegratie. Het is vaak geen onwil van een Arbo-dienst om een goed pakket te leveren. Veelal heeft de werkgever een te beperkt pakket afgenomen. Wij stellen bij onze verzekeren aan de orde: als u onder dezelfde voorwaarden en tegen dezelfde premie het volgende contract wil afsluiten dan willen wij dat u dit of dat pakket afneemt, zodat wij ervan verzekerd zijn dat de Arbo-dienst datgene in het werk kan stellen wat men zou moeten doen.

Mevrouw **Verburg** (CDA): De heer Olivier heeft laten weten dat hij vindt

dat Arbo-diensten onvoldoende werken en dat voor het goed uitoefenen van zijn functie de privacywetgeving te knellend is. In welke zin is die wetgeving te knellend? Wat zou er moeten veranderen? Hoe is zijn relatie tot Arbo-diensten en hoe zou hij die willen verbeteren?

De heer **Olivier**: Ik heb gelukkig geen relatie met Arbo-diensten. Ik wil even reageren op de kwestie van de privacy. Ik werk met zelfstandigen. Mijn werkwijze is in contact treden met de klant om tot een oplossing te komen. De ervaring leert dat de klant eerst vertrouwen moet krijgen in de verzekeraar en vervolgens echt alles vertelt om maar uit het probleem te komen. Hij spreekt dan met mij over zijn medische en zijn persoonlijke toestand. Zodra ik medische gegevens wil hebben, en dan hoeft het helemaal niet te gaan om inhoudelijke gegevens, vindt afscherming plaats: de huisarts en de specialist zijn terughoudend. Alles moet lopen via de medische adviseur. Ik vind dat knellend. Uiteraard moeten de rechten van de mensen beschermd worden. Ik wil daar ook helemaal niet aan tornen. Maar het lijkt mij bevorderlijk als de begeleidende instantie – zo zie ik onze functie – makkelijker toegang krijgt tot de curatieve sector. Ben ik duidelijk?

Mevrouw **Verburg** (CDA): U bent wel duidelijk, maar niet precies. Waar zit dat knellende? Ik hoorde ik meen de heer Arts zeggen: ik ben geïnteresseerd in iemand van 25 jaar die hoog opgeleid is; daar wil ik zo snel mogelijk iets mee. Daar zit een vorm van selectie en calculatie bij in de zin van: hoe kunnen wij de schadelast beperken, wie moeten wij laten lopen en waar moeten wij interveniëren?

De heer **Olivier**: Uiteraard zijn wij in dienst van een verzekeraar om de schadelast te beperken. Wij selecteren in eerste instantie op een aantal criteria om langdurige arbeidsongeschiktheid te beperken. Daarbij zijn hartklachten, psychische klachten en bewegingsklachten (met name rugklachten) de voornaamste klachten die langdurige arbeidsongeschiktheid veroorzaken. Daarop willen wij inspelen in een zo vroeg

mogelijk stadium, omdat wij dan nog mogelijkheden hebben.

Mevrouw **Smits** (PvdA): Waarom wilt u graag contacten met de curatieve sector? De behandelend arts behandelt en u reïntegreert. U heeft toch geen gegevens nodig over de behandeling om het laatste te kunnen doen?

De heer **Arts**: Ik heb daar niet zozeer behoefte aan. Het ging even over de selectie die je moet maken. Het is handig te weten om welk ziektebeeld het gaat. Ik hoef niet te weten hoever die behandeling is. Ik wil samen met de arbeidsongeschikte ondernemer alle punten bespreken, niet alleen de medische kant, maar ook de privé-omstandigheden, de economische omstandigheden, de werkdruk, enz. Als ik dat allemaal weet, kan ik verder gaan. Dus ook dat kleine blokje van de medische gegevens wil ik graag hebben.

De heer **Olivier**: Ik kom als arbeidsdeskundige als eerste in aanraking met de klant. Wij willen niet de behandelende sector voor de voeten lopen, want wij willen geen slechte relatie daarmee hebben. Wij willen snel handelen en snel de huisarts bellen om te zeggen: wellicht kunnen wij een rugprogramma uitvoeren of op een andere manier begeleiding geven. Misschien zijn er contra-indicaties die mij niet bekend zijn en de huisarts wel. Soms praat een huisarts met mij, soms niet en zegt hij: ik moet er met een medicus over praten. Dat zijn dingen die belemmerend werken.

De **voorzitter**: U werkt voor Aegon. Stel dat een van uw klanten bezig is ook een nabestaandenverzekering af te sluiten bij Aegon. Hoe kan hij er zeker van zijn dat uw gegevens over zijn medische situatie daarbij niet gebruikt worden?

De heer **Olivier**: Wij hebben te maken met het medisch geheim en daar wordt uiteraard de hand aan gehouden. De medische adviseur beheert de medische gegevens. Hij is daar als enige verantwoordelijk voor. Ik vraag ook helemaal niet om inhoudelijke medische gegevens, maar om dingen die het reïntegratieproces kunnen bevorderen. Ik wil dat proces zo snel mogelijk laten verlopen. Het schriftelijk inwinnen

van informatie kost tijd en naarmate de tijd voortschrijdt wordt de kans op reïntegratie steeds kleiner.

Mevrouw **Verburg** (CDA): Mijnheer Hoffman, u bent arbeidsdeskundige bij het GAK geweest. U bent nu arbeidsdeskundige in dienst van een verzekeraar. Kunt u aangeven wat de verschillen zijn in opereren tussen een publieke instantie en een particuliere verzekeraar?

De heer **Hoffman**: Ik schets eerst even het beeld. Ik ben gestart bij een GMD. Die ging over in het GAK. Ik ben GMD-arbeidsdeskundige geweest die heeft mogen schatten en allerlei andere belangrijke dingen heeft mogen doen. Ik ben ook arbeidsdeskundige bij het GAK geweest die de opbouw heeft meegemaakt van de reïntegratie in West-Nederland. Daarna heb ik de overstap gemaakt naar Interpolis. De verschillen liggen vooral in de regelgeving en de knippen die gemaakt worden. Destijds was ik groot voorstander van het 1VG-model, een model dat politiek moeilijk haalbaar was. Het was een model waarin een verzekeringsarts en een arbeidsdeskundige vanuit het ziekte-traject direct de cliënt gingen begeleiden. Dat kon niet. Wij hebben daarop de Arbo-wetgeving gekregen. Ik vond het enorm jammer daarin niet de verplichting stond om arbeidsdeskundigen in te schakelen. Ik vind dit nog steeds een misser. Problemen zijn er door het grote aantal dossiers. Problemen zijn er ook door het enorm grote verloop binnen de verschillende UVI's. Bovendien gaan de veranderingen naar mijn mening te snel. Er is nauwelijks op een verandering ingespeeld of een nieuwe dient zich alweer aan. Vanuit mijn huidige functie kan ik zeggen dat bekeken wordt of het belang f 10.000 of meer is. Wanneer het belang aanwezig is, kan ik aan de gang. Dit betekent dat ik vanuit het plan van aanpak gezamenlijk met de schadebehandelaar op kantoor mijn eigen weg kan uitstippelen. Het leuke daarbij vind ik dat wij wel een medisch adviseur gebruiken, maar dat deze niet de spil is, in tegenstelling tot wat ik vele malen heb meegemaakt in de tijd dat ik voor een UVI of een bedrijfsvereniging werkte. Dat houdt het medicaliseren van het geheel in. Integreren kan je ook doen als je nog niet alles weet,

vind ik. De cliënt weet per slot van rekening ook veel over zichzelf. Het is van belang – ik sluit mij aan bij de woorden van mijn collega van Aegon – om zo snel mogelijk aan de gang te gaan. Wij merken dat hoe langer cliënten door de medische wereld lopen hoe zieker ze vaak worden. Naar mijn mening is het van belang dat de medische wereld als geheel ervan doordrongen raakt dat zij een taak heeft in het reïntegreren. Bij Interpolis wordt medische informatie ingewonnen, maar wij zitten er niet met zijn allen op te wachten. Dat werkt namelijk belemmerend en vaak kost het te veel voor de maatschappij. Bovendien is het slecht voor het slachtoffer en daar gaat het in eerste instantie om.

De heer **Arts**: Ik heb die ervaring natuurlijk ook. Steekwoorden zijn "medicaliseren", "tijden" waarop je ingezet wordt en de "knippen" die worden aangegeven. Als ik een dossier van een collega krijg, sta ik al met 1-0 achter. Een belangrijk verschil is ook dat bij de UVI afgerekend wordt op tijdigheid en rechtmatigheid. Of iemand tachtig of honderd wordt of minder dan vijftien maakt totaal niet uit. In de situatie waarin ik nu zit, zijn medische adviseurs mensen die op de achtergrond meelopen. Je "gebruikt" ze pas als je in het reïntegratieproces niet verder komt. Ik denk dat ik 75% van mijn zaken zonder medisch adviseur volledig reïntegreer.

Mevrouw **Smits** (PvdA): Dan kom ik op de Arbo-diensten, die zijn aangewezen om de zieke werknemers te begeleiden en zo mogelijk te integreren. Zij hebben te maken met de werkgever. Wij hebben vandaag ook gesproken met arbeidsdeskundigen en verzekeringsgeneeskundigen van uitvoeringsinstellingen. Zij willen allemaal ook overleg met de Arbo-dienst tot stand brengen. Vindt u dat arbeidsdeskundigen en verzekeringsartsen van de uitvoering-instelling in het eerste ziektejaar betrokken moeten worden bij het werk van de Arbo-dienst? Moet u er vervolgens ook toegang toe krijgen of zit u er liever niet zelf bij?

De **voorzitter**: De heer Schrok heeft een beeld van de arbeidsdeskundige van een verzekeraar, van de UVI en van de Arbo-dienst.

De heer **Schrok**: Het belangrijkste is wat het beste is voor de arbeidsgehandicapte. Het is slecht als deze steeds met een ander gezicht wordt geconfronteerd. Je moet ook niet iemand een reïntegratietraject laten aflopen, met allerlei deskundigen om zich heen. Je moet één persoon verantwoordelijk maken voor de regie bij die reïntegratie: een casemanager. Ik vind dat een casemanager persoonlijk verantwoordelijk moet zijn voor het resultaat; voor het wel en wee van de arbeidsgehandicapte. Hoe meer mensen hierbij betrokken raken, in welk stadium dan ook, hoe groter de knip is. Je moet zorgen dat die persoon een vertrouwensrelatie tot stand weet te brengen met de arbeidsgehandicapte. Hij moet van de eerste ziektedag tot de reïntegratie verantwoordelijk zijn voor het wel en wee en voor een geslaagde reïntegratie. Het maakt de verzekeraars niet uit wie dat doet, als het maar gebeurt, maar het gebeurt niet. Er zijn allerlei partijen die zich ermee willen bemoeien. Er komen straks allerlei reïntegratiebedrijven omdat de reïntegratie wordt geprivatiseerd. Zij willen allemaal hun steentje bijdragen, maar het gaat erom wat belangrijk is voor de arbeidsgehandicapte. Hij moet niet te veel heisa op zijn nek krijgen, want hij heeft al voldoende aan het ziek zijn, zijn handicap, het uit het arbeidsproces zijn. Hij wil niets liever dan zo snel mogelijk terugkeren.

Mevrouw **Smits** (PvdA): De eerste dienst waarmee een zieke werknemer te maken krijgt, is de Arbo-dienst. Daarom ligt het voor de hand dat er een casemanager komt bij de Arbo-dienst. Bent u daar tevreden mee? U heeft gezegd dat u zo weinig toegang krijgt tot de gegevens van de Arbo-dienst.

De heer **Schrok**: Als de Arbo-diensten arbeidsdeskundigen of goede casemanagers in dienst hebben die het traject van A tot Z kunnen begeleiden, zullen wij dat als verzekeraars toejuichen. Dat hoort bij een goed pakket. Er zijn gelukkig Arbo-diensten die dat pakket kunnen leveren. Als verzekeraars proberen wij de verzekerde zo ver te krijgen dat hij dat pakket ook afneemt. Als men na een jaar in de WAO terechtkomt, komt de arbeidsdeskundige van de UVI. Deze staat al heel lang te trappelen voor dat hek, want hij

heeft het ook goed voor met de arbeidsgehandicapte, maar hij mag er niet uit. Als hij eruit mag, is er al zoveel gebeurd of juist niet gebeurd dat hij niet zo gek veel meer kan doen.

Mevrouw **Verburg** (CDA): Worden er nieuwe knelpunten of oplossingen opgeworpen door de SUWI-voorstellen?

De heer **Arts**: Voor verzekerden is er niet veel positiefs aan het nieuwe model, omdat er een extra knip wordt gemaakt. Er is al een knip voor de Arbo-dienst en vervolgens wordt er een tweede spoor voor reïntegratie opgezet bij het inkoopbureau. Als er pas na een jaar voor het eerst een arbeidsdeskundige Arbo-arts met zo'n verzekerde praat, en dan nog maar vijf of hooguit tien minuten, wordt het beeld niet duidelijk. De puzzelstukjes komen dan niet allemaal naar boven. De Arbo-arts heeft ook een werkload. In moeilijke gevallen moet hij naar een bedrijf gaan, overleg plegen met een huisarts of de gezinssituatie bekijken, maar daar heeft hij geen tijd voor. Dan loopt de verzekerde het ziekte-wetjaar uit en dan is dat bijna niet meer te herstellen. Elke knip is er een te veel.

De heer **Olivier**: Ik denk dat je terug moet naar de praktijk en naar de klant. Heel snel handelen is heel belangrijk. Ik sluit mij aan bij mijn collega's die zeggen: geef het in één hand, maak iemand van het begin tot het eind verantwoordelijk, geen overdrachtsmomenten. Ik denk dat wij daar al een heel eind mee geholpen zijn.

Mevrouw **Verburg** (CDA): Zijn er verbeteringen of nieuwe knelpunten in SUWI?

De heer **Olivier**: Ik denk dat er heel weinig zal veranderen. Reïntegratiebureaus doen hun intrede, maar zij komen ook weer achteraan. Dan zijn er heel weinig mogelijkheden. Mogelijkheden zijn er aan het begin.

De heer **Hoffman**: Wat zijn de voordelen volgens u?

Mevrouw **Verburg** (CDA): Daar hebben wij het eind maart over, maar ik zie niet zoveel voordelen.

De **voorzitter**: Wij zitten hier niet

voor politieke statements. Men zegt dat het nu mogelijk wordt dat Arbo-diensten of reïntegrerders zoals uitzendbureaus gaan fuseren of samenwerken, zodat de reïntegratie bij een ander dan de eigen werkgever eerder in beeld komt door deze plannen. Vindt u dat een goede mogelijkheid? Dat zou voor verzoekers ook interessant kunnen zijn.

De heer **Schrok**: Mijn ervaring is dat de grootste kans op succes bij reïntegratie is als er nog een arbeidsovereenkomst is tussen de werkgever en de gelaedeerde. Dan moet je er snel bij zijn. Je moet zorgen dat de werkgever een partij naast zich heeft die meehelpt om het probleem op te lossen en de reïntegratie tot stand te brengen. Je moet ook collega's van de werknemer erbij betrekken. Bij whiplash-slachtoffers is er bijvoorbeeld heel veel onbegrip, ook bij collega's. De arbeidsdeskundige gaat bij ons naar de werkgever en hij praat met de collega's. Hij zegt dan: luister, in het kader van de werkhervatting komt je collega twee uur per dag werken, maar het kan best zijn dat hij na een uur al zegt: ik kan niet meer. Dat is verdomd vervelend, als je over moet werken. Als de zon buiten schijnt, zie je de collega met zijn whiplash-klachten bijvoorbeeld op een terrasje zitten. Wij proberen de sfeer goed te houden binnen de organisatie waarbinnen iemand heeft gewerkt en is uitgevallen, maar waarin hij weer terug moet keren. Wij proberen te bevorderen dat de werknemer regelmatig contact onderhoudt met zijn collega's en zijn werkgever en dat contact niet verliest. De kracht ligt in dat eerste jaar. Hoe sneller je erbij bent, hoe beter het is. Alle partijen die zich straks bezighouden met reïntegratie, zijn eigenlijk kansloos, als zij dat niet in het eerste jaar, vanaf het eerste moment van de arbeidsongeschiktheid doen. Ik denk dat je daarmee de gelaedeerde of de arbeidsgehandicapte geweld aandoet.

De **voorzitter**: Bij de nieuwe SUWI-plannen gaan werkgevers dit inkopen bij geprivatiseerde reïntegratiebedrijven, in overleg met de vakbonden. Dan kun je Arbo-diensten en reïntegratiebedrijven dichter bij elkaar krijgen, misschien zelfs door fusies. De makke is nu dat de Arbo-dienst het op een gegeven moment moet overlaten aan de UVI's

en de reïntegrerders pas later in beeld komen, als tweede spoor. In het nieuwe plan komt dat eerder.

De heer **Hoffman**: Ik heb daar niet goed zicht op. Het gaat om het moment en de insteek die er wordt gemaakt. Zij zijn veel belangrijker dan waar de UVI komt, wie dat ook moge zijn. Bij ons wordt meer dan de helft van het aantal mensen teruggeplaatst bij de eigen werkgever. Dat heeft puur te maken met het feit dat wij er vroeg in zitten. Ik sluit mij aan bij mijn collega dat je de sfeer goed moet houden en mensen moet begeleiden. Dat kan niet door de telefoon. Je moet de werkgever niet door de telefoon benaderen of weken wachten, zodat er stapels werk liggen bij de UVI, met alle respect voor die collega's, want zij hebben het ook druk. Het is een kwestie van langsgaan, afspraken maken, doen. Dat klinkt simpel, maar het gebeurt gewoon niet. Door een medicus die achter zijn bureau zit, valt geen werkaanpassing te maken. Dat is onmogelijk.

Mevrouw **Smits** (PvdA): In hoeverre maakt u gebruik van REA-voorzieningen, die aangevraagd moeten worden bij de uitvoeringsinstellingen? Hoe zijn uw ervaringen daarmee in het eerste ziektejaar, bij plaatsing bij de eigen werkgever, of later of bij een andere werkgever?

De heer **Hoffman**: Die zijn zeer goed, als wij maar voorschieten. Bij voorzieningen schieten wij voor. Als wij gaan verhalen, is vaak het probleem dat er al is betaald. Dan kom je in aanraking met allerlei regels. Dat is geen punt, als het slachtoffer maar aan het werk komt of blijft. In de meeste gevallen is mijn ervaring dat de medewerking van de arbeidsdeskundigen, de collega's bij de UVI, goed is. Zij maken zich ook sterk voor die voorzieningen. Bij de REA-wetgeving merk ik dat er steun nodig is voor de kleine werkgever in het midden- en kleinbedrijf, waar ik regelmatig kom. Dat kan er zelfs in uitmonden dat ik zelf het formulier invul, dat maakt mij niet uit. Die wetgeving is een stuk beter dan wat er vroeger was in de sfeer van loonkostensubsidie, maar er zitten ook addertjes onder het gras.

Mevrouw **Smits** (PvdA): Begrijp ik het goed dat u voorschiet, terwijl dat

niet mag? Krijgt u dan geen vergoeding of wordt daar soepel mee omgegaan?

De heer **Hoffman**: Daar zijn allerlei regels voor bij de UVI, maar ik ben er een beetje uit. Door de snelle veranderingen in de wetgeving veranderen zij ook heel snel, dus ik volg dat niet helemaal meer. Het komt regelmatig voor dat ik een behoorlijke investering heb gedaan en dat niemand weet waar Abraham de mosterd haalt. Dan denk ik: laat maar zitten. Dat is de ene kant. Het resultaat hebben wij dan toch geboekt. Aan de andere kant bemerk ik dat collega's bij de UVI's moeite hebben om de juiste weg te vinden door dat bos. Als zij deze eenmaal hebben gevonden, blijkt vaak dat er volgens de regelgeving is voorgeschieden, dat het er al staat en dat het dan heel moeilijk is om je centjes te krijgen.

De heer **Schrok**: Wij wachten niet op die subsidie. Als wij vinden dat er iets moet komen wat een bestendige reïntegratie kan bewerkstelligen en waarmee zowel de arbeidsgehandicapte als de werkgever heel gelukkig is, financieren wij dat voor en dan zien wij wel of wij dat terugkrijgen. In de regel lukt dat wel goed, omdat er goede contacten zijn met de UVI-arbeidsdeskundigen. Soms zijn er wat hobbels te nemen en dan zeggen wij: jongens, laat maar. Mevrouw Ruis van de Stichting Keerpunt kan hierover meer vertellen, omdat werkgevers die stichting bellen om informatie over hoe zij met die subsidieregelingen om moeten gaan. Zij zien door de bomen het bos niet meer en weten niet meer wat er wel en niet kan.

Mevrouw **Verburg** (CDA): Wat verandert er voor jullie positie als de SUWI-voorstellen worden ingevoerd?

De heer **Arts**: Bij de beoordeling van de arbeidsongeschikte zelfstandige verandert helemaal niets. Deze stond toch al los van de beoordeling door de UVI. Voor ons verandert er niets, wij gaan door zoals wij nu doen.

De heer **Hoffman**: Bij het vak reïntegreren, wat ik een apart vak noem, denk ik dat wij er alleen maar werk bij krijgen. Het idee van een loskoppeling van private reïntegratie-bedrijven steun ik niet, omdat ik denk dat zij te laat ingezet worden.

De heer **Wilders** (VVD): De verzekeraars hebben een heel belangrijke functie. Hoe meer mensen een verzekering bij u afsluiten, hoe minder prikkels er zijn voor de werkgever om iets te doen aan reïntegratie. Sterker nog, de prikkel verschuift gedeeltelijk van de werkgever naar u. Wij hebben bij de Ziektewet gezien dat de werkgevers die dat risico hebben herverzekerd, een grotere stijging van het verzuim hebben dan andere. Ik heb een paar maanden geleden stage gelopen bij het bedrijf van de heer Schrok. Het product dat daar massaal over de toonbank gaat, zijn de premiedempingspolissen, waardoor de werkgever voor een paar tientjes per maand het risico enorm ziet dalen. U zegt zelf dat u heel moeilijk binnenkomt bij de Arbo-dienst, dus u hebt een dubbele positie. Dat zal alleen maar sterker worden. Hoe denkt u over die dubbele kant van de schadelast en het afnemen van een product waardoor de prikkel bij de werkgever minder wordt?

De heer **Schrok**: Die prikkel zal er altijd zijn, omdat wij altijd premievoorwaarden en polisvoorwaarden hebben. Wanneer de premielast stijgt, zullen wij andere voorwaarden stellen voor de contractpartner. Bij de eerste de beste polisprolongatiedatum zullen wij zeggen dat wij het voor dat bedrag niet meer kunnen doen en dat wij willen dat hij maatregelen neemt om zijn verantwoordelijkheden na te komen. Er zal altijd een prikkel blijven, want het moet betaald worden. Wie het ook betaalt, het moet door de premiebetalers worden opgehoest, wanneer de verzekeraar uitkeert. Naar mijn oordeel zal er dus een prikkel blijven.

De heer **Wilders** (VVD): U wilt de premie ook niet zodanig verhogen dat de klant wegloopt, terwijl de concurrent dat minder doet. Nogmaals, bij de Ziektewet kennen de bedrijven die dat hebben verzekerd, een hoger verzuim. U kunt niet ontkennen dat dit het geval is. Ik vind het prima dat dit wordt verzekerd, daar ben ik geen tegenstander van, maar ik wil weten hoe wij kunnen voorkomen dat dit zich doorzet.

De heer **Schrok**: Ik heb daar geen antwoord op, want ik ben geen beleidsmaker bij Nationale Nederlan-

den. Bij de WULBZ hebben wij ons gek geoffreerd en allerlei posten gesloten. Onze concurrenten hebben dat ook gedaan. Het gevolg daarvan was dat degenen die een heel lage premie hadden, in de problemen kwamen en het niet meer konden financieren. Zij hebben massaal hun polissen beëindigd. De verzekerden werden toen gedreven in handen van verzekeraars die waarschijnlijk een betere prijsstelling hadden en het nog wel konden financieren. Het reguleert zich vanzelf. Wij komen er straks wel achter dat de betalende partij, de werkgever, uiteindelijk de wrange vruchten plukt van een passief beleid bij reïntegratie. Daar ontkom je niet aan.

Mevrouw **Verburg** (CDA): Er is een verschuiving, waardoor er in toenemende mate psychische redenen zijn voor arbeidsverzuim en arbeidsongeschiktheid.

De **voorzitter**: De heer Olivier heeft daar iets over geschreven.

De heer **Olivier**: Er zijn 300.000 arbeidsongeschikten als gevolg van psychische klachten. Onze benadering is dat wij heel snel in contact treden met de klant. Wij proberen de problemen boven tafel te krijgen. Wat is er aan de hand? In incidentele gevallen gaat het om psychisch ziek zijn waar een psychiater aan te pas moet komen. Voor de rest gaat het om probleemgerelateerde klachten. Daar moet je iets mee. Je moet die mensen snel begeleiden. Als mensen door een arts worden verwezen naar een instelling zoals de RIAGG, moeten zij soms een halfjaar wachten voordat zij in behandeling komen. Dat is te lang. Wij proberen te zorgen dat die mensen in samenspraak met de huisarts en een psychologisch adviesbureau in een vroeg stadium de juiste hulp krijgen.

De **voorzitter**: Dit is op de persoon gericht, maar er kunnen ook oorzaken zijn in de werkomstandigheden. Zijn er middelen om daarbij te interveniëren?

De heer **Schrok**: Net als bij andere verzekeraars heeft eenderde van de instroom betrekking op psychische arbeidsongeschiktheid. Onze arbeidsdeskundigen komen sinds 1995 binnen tien dagen nadat de schademelding bij ons binnen is, bij zo'n verzekerde. De heer Wilders

heeft waarschijnlijk zo'n gesprek bijgewoond. De arbeidsdeskundige maakt een analyse van de problemen waardoor iemand arbeidsongeschikt is geworden. Als in de melding staat dat het de psyche betreft, moet men zich realiseren dat wij te maken hebben met zelfstandige ondernemers die supergemotiveerd zijn. Het voortbestaan van hun bedrijf wordt bedreigd door die arbeidsongeschiktheid. Zij melden zich pas ziek als het echt niet meer gaat. Wij komen in een crisissituatie, tien dagen nadat zo iemand zich bij zijn verzekeringsadviseur arbeidsongeschikt heeft gemeld. Dan is hij alleen nog maar bij de huisarts geweest en heeft wat medicatie gekregen om rustiger te worden. Wij inventariseren dan of de arbeidsongeschiktheid is veroorzaakt door persoonlijke of sociale omstandigheden dan wel door arbeid. Als deze te maken heeft met arbeid, hebben wij een tweesporenbeleid. Het ene spoor is gericht op medische revalidatie, die in de curatieve sector moet plaatsvinden. Mijn collega Olivier zegt al dat sommige RIAGG's een lange wachttijd hebben van drie of vier maanden. Zo'n ondernemer wil heel snel geholpen worden. Omdat wij belang hebben bij snelle reïntegratie, zijn wij als verzekeraar bereid om zo iemand door een particulier psychologisch instituut te laten begeleiden om om te gaan met die problemen. Vervolgens richten wij ons op het opsporen van de ziekmakende factor in de arbeid. Wij proberen die ziekmakende factor tegelijk met het medisch reïntegratie- of revalidatietraject te elimineren, zodat die ondernemer niet weer in die ziekmakende factor terechtkomt, als hij terugkeert. Als het in de persoonlijke levenssfeer zit, door ziekte van de partner, overlijden van een kind of wat dan ook, kun je alleen maar helpen bij het oplossen van zijn probleem. Hij is niet alleen vader van dat kind of partner van die zieke partner, maar hij is ook ondernemer. Hij moet zijn energie over die twee aspecten uitsmeren en dat lukt niet altijd. Wij helpen hem om zijn bedrijf te kunnen blijven voeren. Daarnaast proberen wij te helpen bij de problemen in de privé-sfeer, bijvoorbeeld door opvang van kinderen, zodat de ondernemer zich kan richten op arbeid voor zijn onderneming. De arbeidsdeskundige is de spin in het web. Onze medische adviseurs zijn niet meer zo prominent aanwezig

bij het schadebehandelingstraject, maar zij hebben wel een heel belangrijke functie als adviseur. De arbeidsdeskundige is de case-manager en persoonlijk resultaatverantwoordelijk voor de reïntegratie.

De heer **Wilders** (VVD): Van mijn stageperiode herinner ik mij dat het heel belangrijk is dat men heel snel weet waar men aan toe is, als het gaat om de claim. Dat beïnvloedt ook het herstelgedrag. Je moet kunnen zien dat men weet of deze 80 of 100% wordt of minder, omdat men dan eerder bereid is om te werken.

De heer **Schrok**: Je moet die arbeidsdeskundigen niet alleen verantwoordelijkheden, maar ook bevoegdheden geven. Onze arbeidsdeskundigen hebben op basis van het eerste bezoek en de subjectieve klachtenbeleving van de verzekerde de bevoegdheid om de mate van arbeidsongeschiktheid toe te kennen. Het zijn stuk voor stuk professionals die weten wat belasting en belastbaarheid is. Op basis van die inventarisatie mogen zij een uitkering opstarten. Vervolgens ontstaat er een vertrouwensrelatie tussen de ondernemer en de arbeidsdeskundige. De arbeidsdeskundige zal het hele traject blijven begeleiden. Er komt volgende maand niet een andere arbeidsdeskundige, maar dezelfde, totdat men is gereïntegreerd.

De heer **Arts**: Dat gaat bij ons op dezelfde manier. Wanneer iemand situatief arbeidsongeschikt is door een arbeidsconflict, stel ik met back-up van een medisch adviseur gewoon dat de uitkering nog zoveel maanden duurt en daarna is het afgelopen. Als het na vier maanden nog niet afgelopen is, kan het nog wel een maandje langer duren, maar er worden duidelijke grenzen gesteld. Het verschil met de UVI is dat daar op het FIS-patroon 28A en B werd ingevuld. De tijdsdruk en dat soort ziekmakende factoren werden ingevuld en vijf jaar later stonden zij er bij de herbeoordeling nog steeds.

Mevrouw **Verburg** (CDA): Op welke wijze wordt dan het probleem opgelost? Als je er heel vroeg bij moet zijn, is het beter om het probleem binnen twee maanden, binnen een maand of liever nog vandaag op te lossen. Dan heb je

een weekend om bij te komen en dan kun je maandag weer beginnen.

De heer **Arts**: Het was een aanvulling op het verhaal van mijn collega. Het gaat om inventariseren en goed begeleiden en de ondernemer aan de hand mee blijven nemen. Ik wilde aanvullen dat er dan ook een grens wordt gesteld. Dat is geen keiharde grens van na twaalf maanden einde wachttijd, maar wel een duidelijke grens.

De **voorzitter**: Wij hebben het verschillende malen gehad over de bijzondere positie van vrouwen bij arbeidsongeschiktheid. Deze instroom lijkt wat groter te worden. Heeft u daar ook ervaring mee, ook al zijn ondernemers vaker mannen dan vrouwen?

De heer **Hoffman**: Wij houden daar bij letsel ook rekening mee in de probleemoplossende sfeer. Als het gaat om vrouwen op jonge leeftijd, die twintig uur werken en het hele huishouden moeten regelen, omdat de man een drukke baan heeft, het stereotype beeld, dan proberen wij daar rekening mee te houden bij de herstelperiode. Wij kijken of wij een plan van aanpak kunnen maken voor externe begeleiding of dat zelf op kunnen pakken. Wij kunnen bijvoorbeeld assisteren door tijdelijk huishoudelijke hulp te geven. Ik merk wel dat de druk voor vrouwen die een combinatie hebben van werken, een gezin, een huishouden en noem maar op, vaak hiertoe leidt, maar dat mogen wij ons als mannen ook aantrekken. Ik kan dit naar eer en geweten zeggen, omdat ik zelf voor een deel huisman ben.

De heer **Schrok**: Mijn ervaring is dat vrouwen veel meer keuzes moeten maken in hun leven dan mannen. Bij de zelfstandige ondernemers komen wij ook vrouwelijke ondernemers tegen. Dat zijn over het algemeen mannetjesputters die hun tijd heel goed weten te managen en er redelijk goed mee omgaan, maar ook zij vallen om, net als de mannelijke ondernemers. Als wij bij de persoonschaderegeling als aansprakelijke partij moeten optreden, gaat het meestal om een verkeersongeval. Dan hebben wij niet zozeer met de psychische component te maken, zij het dat het secundair ook gaat om vragen als hoe men omgaat met het trauma en hoe de thuissituatie is.

Wat betreft de doorbetalingsverplichting kan ik mij heel goed voorstellen dat werkgevers steeds meer worden geconfronteerd met uitval van vrouwelijke werknemers in verband met psychische klachten, omdat zij eigenlijk op hun tenen lopen. Binnen ons bedrijf zien wij dat het allemaal lekker gaat als de opvang van de kinderen goed is geregeld. Als er een kind ziek is of als de opvang ineens wegvalt, is de hele routing en de regie doorbroken en dan zie je dat zij het niet meer trekken.

De **voorzitter**: Zijn er nog verzuchtingen of dingen die niet zijn gevraagd en die u de politiek of de Tweede Kamer onder de neus wilt wrijven?

De heer **Hoffman**: Dat klinkt weer zo polariserend. Wij zitten in het poldermodel, dus laten wij daar maar niet aan beginnen. Ik hoop dat de commissie meeneemt dat ik vind dat de arbeidsdeskundige als professional een centrale rol hoort in te nemen, of dat nu bij een nieuwe UVI is of bij de maatschappij waar ik nu werk, dat maakt niet uit. Deze doet dat en daar ben ik blij mee. Ik vind dat die persoon de geijkte persoon is. Ik hoop dat de politiek niet weer dezelfde fout maakt door Arbo-wetgeving in te richten en die persoon daarbij over te slaan. Daarnaast hoop ik dat wij eraan hebben bijgedragen dat men weet dat men er vlug bij moet zijn. Het is een kwestie van de juiste attitude als professional. Je moet zo min mogelijk knippen aanbrengen en veel aandacht geven aan de cliënt. Bij de UVI's moet je de collega's nu en dan in de ogen kijken en vragen hoe zij de belanghebbende zien.

De heer **Arts**: Ik kom met een aantal steekwoorden. Het gaat om de tijdigheid van een volledige inventarisatie, zo min mogelijk knippen en niet medicaliseren. Bij de UVI moeten zij niet afgerekend worden op rechtmatigheid en tijdigheid, maar op reïntegratieslagen. Dat laatste frustriert mij nog het meest.

De heer **Schrok**: Het belangrijkste is dat iemand, wie dan ook, persoonlijk verantwoordelijk wordt voor het resultaat. Laat hem de arbeidsgehandicapte leiden door de doelhof van reïntegratie-instrumenten en

subsidies. Probeer de UVI-arbeidsdeskundige uit zijn hok te halen en stop hem daar niet iedere keer in terug. Er is op dit moment ontzettend veel onzekerheid, waardoor mensen gedemotiveerd worden. Het zijn stuk voor stuk professionals die graag willen, maar niet mogen van de politiek.

De heer **Olivier**: Stel de mens centraal. Reïntegratie is een recht dat snel gerealiseerd moet worden. Alleen dan zijn er resultaten te bereiken. Op de vraag hoe dat juridisch en wetstechnisch in elkaar gestoken moet worden, durf ik geen antwoord te geven.

De **voorzitter**: Daar moeten wij ons het hoofd over breken. Ik dank u dat u uw vrijdagmiddag aan ons hebt willen besteden. Ik denk dat deze goed besteed is.

Sluiting 16.15 uur.

Verslag van het horen van de vertegenwoordigers van de reïntegrerders

Aanvang 16.30 uur.

Gehoord worden:
de heer H. Fredrix (Stichting arbeidsintegratieprojecten Pepijn), mevrouw W. Boer (Afdeling werk en zorg gemeente Ede), de heer J.F. Hillegers (Arbeidscentrum Het Perron), mevrouw I. Ruijs (Keerpunt), mevrouw C.C. Regterschot (ROZIJ Werk).

De **voorzitter**: Tot slot van twee dagen intensieve hoorzittingen, is het woord aan de reïntegrerders. In verband met de SUWI-nota zal er op dat terrein de komende tijd het nodige veranderen. Het is dan ook interessant, de mening van de betrokkenen te vernemen. Ik vraag de gasten, zich kort voor te stellen. Daarna zal de commissie hen bestoken met allerlei vragen en aan het eind krijgen de gehoorde de gelegenheid om de commissie eventueel aanvullende informatie te verstrekken.

Mevrouw **Regterschot**: Voorzitter! Ik ben sinds anderhalf jaar manager van een jobcoach-organisatie in de regio's Overijssel en Flevoland. Wij begeleiden onder anderen jonggehandicapten naar regulier werk.

Sinds een jaar is onze doelgroep uitgebreid met mensen die onder de NWSW vallen en begeleid werken.

Mevrouw **Ruijs**: Voorzitter! Ik ben directeur van Keerpunt. Dit is geen reïntegratiebedrijf, maar heeft de mooie titel "reïntegratieversneller". Keerpunt is een initiatief van verzekeraars. De belangrijkste partijen zijn Nationale Nederlanden en ASR. Via een helpdesk proberen wij zoveel mogelijk de vragen van iedereen die bij het reïntegratieproces betrokken is, te beantwoorden. Verder houdt Keerpunt zich onder andere bezig met wachtrijbemiddeling. Voornaamste taak is het aan elkaar knopen van losse eindjes in het reïntegratieproces.

De heer **Hillegers**: Voorzitter! Ik ben bedrijfsleider bij een arbeidscentrum in Enschede waar mensen met een psychiatrische handicap worden begeleid. Deels hebben betrokkenen Het Perron als eindbestemming, deels worden mensen getraind voor en gereïntegreerd naar betaald werk.

Mevrouw **Boer**: Voorzitter! Ik ben consulent werk van de gemeente Ede. Mijn taak is de trajectbegeleiding in fase vier en daarnaast ben ik verantwoordelijk voor de REA-trajecten in samenwerking met arbeidsintegratie en een WSW-organisatie.

De heer **Fredrix**: Voorzitter! Ik ben coördinator bij STAP (Stichting arbeidsintegratieprojecten Pepijn) te Echt. Wij begeleiden Wajong'ers en mensen met een indicatie voor begeleid werken op grond van de NWSW.

Mevrouw **Smits** (PvdA): Mijnheer Fredrix heeft ons een uitgebreide brief gestuurd. Zijn informatie sluit aan bij die van de cliënten, die ons vertelden dat zij graag willen en ook kunnen werken, maar erg veel moeite hebben om een goede bemiddelaar te vinden en een voorziening te krijgen. Dit kan maanden zo geen jaren duren. Waar ligt dit aan?

De heer **Fredrix**: De procedures zijn vaak zeer langdurig. Wij hebben aanmeldingen genoeg en het lukt ons heel goed om werk voor onze cliënten te vinden. De begeleiding is op zichzelf ook geen probleem. De daaropvolgende trajecten via de

UVI's verlopen echter zeer stroef. De aanvragen voor persoonlijke ondersteuning of een vervoersvoorziening blijven zeer lang liggen. Op vijftien aanvragen die wij in augustus 1999 hebben gedaan, hebben wij nog geen enkele reactie ontvangen. De begeleiding is inmiddels wel gestart. Wij wachten voortdurend op de reïntegratiebudgetten.

Mevrouw **Smits** (PvdA): Ik heb begrepen dat het om jonggehandicapten gaat die in principe een volledige uitkering krijgen. Voor welk werk komen deze mensen in aanmerking en welke voorzieningen zijn er nodig?

De heer **Fredrix**: De meeste van onze cliënten komen van ZMLK-scholen. Het niveau is behoorlijk laag, namelijk een IQ van 70 of minder. Het gaat dan ook om zeer eenvoudige werkzaamheden. Wij benaderen bedrijven rechtstreeks, want gewone vacatures zijn veel te hoog gegrepen voor onze cliënten. Het is vrij gemakkelijk om werkplekken te vinden. Wij starten overigens met een proefperiode. Als de werkgever daarna onze cliënt in dienst wil nemen, kan dat helaas niet omdat de UVI nog geen goedkeuring heeft verleend.

De **voorzitter**: Waarom wordt er geen toestemming gegeven? Is er geen geld voor begeleiding?

De heer **Fredrix**: Er is geen geld voor begeleiding, maar ook niet voor vervoer. Er zijn cliënten die heel goed kunnen werken, maar die afhankelijk zijn van een vervoersvoorziening. In de proefperiode brengen en halen wij de cliënten. Wij moeten echter wachten op de vervoersvoorziening voordat iemand echt in dienst genomen kan worden.

Mevrouw **Smits** (PvdA): U noemde een wachttijd van bijna een halfjaar. Is dat een uitzondering?

De heer **Fredrix**: Dat is helaas regel.

Mevrouw **Smits** (PvdA): Heeft u enig idee waarom het zo lang duurt?

De heer **Fredrix**: Men zegt dat de werkdruk bij de UVI's zeer hoog is. Vorige week had ik een functionaris van een UVI aan de telefoon en toen hoorde ik letterlijk een stapel

dossiers omvallen. Er blijven dus stapels dossiers op bureaus liggen. Vaak raken gegevens kwijt. Het komt dan ook regelmatig voor dat wij aanvragen opnieuw moeten versturen, soms zelfs tot driemaal toe.

De heer **Wilders** (VVD): Wij hebben de afgelopen dagen veel gesproken over de uitvoerders, maar niet over de Wet REA zelf. Deze wet is nu anderhalf jaar oud. Kunt u als reïntegreerders aangeven wat uw ervaringen zijn met de instrumenten van de wet? Zijn er voor met name mensen met psychische klachten voldoende mogelijkheden tot een snelle reïntegratie?

De heer **Hillegers**: De instrumenten van de wet bieden voldoende aanknopingspunten. Wij merken echter regelmatig dat het voor mensen met psychische problemen niet lukt om een en ander te starten. Er wordt voortdurend op gewezen dat het percentage WAO'ers zo klein mogelijk moet zijn, maar onze ervaring is dat het heel lastig is om mensen weer uit de WAO te krijgen. Ik geef een voorbeeld. Iemand is een jaar in onze kliniek opgenomen. Tegen het eind van de opname geeft de betrokkene zelf aan, zich te willen oriënteren op arbeid. Dan nemen wij onmiddellijk contact op met de UVI om een traject af te spreken. Daar gaat echter zoveel tijd overheen dat wij daar niet op kunnen wachten. Wij nemen vervolgens zelf bepaalde beslissingen om aan de slag te kunnen gaan. Dat is op zichzelf zeer vervelend. De aanvragen lopen over zeer veel schijven en het duurt zeer lang voordat er een reactie komt. De toch al vrij ruime reactietermijnen voor reïntegratieprojecten worden vaak niet gehaald. Als mensen gemotiveerd zijn, moet er snel gehandeld worden. Ik heb de commissie overigens meer van dergelijke voorbeelden gestuurd.

Mevrouw **Ruijs**: Ik heb ruime ervaring met de reïntegratie-instrumenten van voor de REA en met die erna. Ik vind dat de instrumenten verbeterd zijn. Een bezwaar is wel dat met het nieuwe budget voor herplaatsing een werkgever er bij werknemers met een wat hoger salaris er fors op inlevert vergeleken bij de oude loonkostensubsidie. Wij krijgen overigens veel vragen van werkge-

vers die niet direct over REA-instrumenten gaan. Men is vooral benieuwd wat er gebeurt nadat men iemand met een WAO-uitkering heeft aangenomen. Wij merken dat de achterliggende WAO-wetgeving nog steeds zeer ingewikkeld is. Wij constateren overigens dat de Arbo-dienst die de verbindende schakel moet zijn met de werkgever, zich niet verantwoordelijk voelt voor het REA-instrumentarium. Men kan bijvoorbeeld werkgevers erop wijzen dat er voor een bepaalde rugtraining een REA-subsidie geldt, maar dit gebeurt niet. De Arbo-dienst stelt zich op het standpunt dat hij er is voor de verzuimbegeleiding en dat de REA een zaak van de UVI is. Op grond van de wet is de Arbo-dienst ook niet verantwoordelijk voor de functie als verbindende schakel, maar er is wel sprake van een gat in het geheel.

Ik vind het goed dat via het REA-instrumentarium een aantal prikkels bij de werkgever wordt gelegd. Als er bijvoorbeeld in het begin gemakkelijk een REA-subsidie wordt toegekend voor scholing, denkt de werkgever vaak: er wordt betaald dus het zal wel goed zijn. Als dan blijkt dat er meer begeleiding nodig is, geeft de werkgever vaak niet thuis omdat hij in de eerste fase er onvoldoende bij betrokken is. Ik besef overigens dat ik op grond van geheel andere ervaringen spreek dan mijn collega-gehoorden.

Mevrouw **Regterschot**: Wij hebben uiteraard ook te maken met het plaatsingsbudget. Een enorm struikelblok is de toekenning van de loonwaarde bij jonggehandicapten waarvoor het zeer ingewikkeld is om een reguliere baan te vinden. Onze ervaring gedurende tien jaar wijst uit dat het uiteindelijk wel lukt om werk te vinden. Vervolgens ontstaat echter een discussie over de loonwaarde. Er zijn zelfs al arbeidsdeskundigen die hun fiat niet willen geven aan een loonwaarde van 30%. Op dat moment stopt het gesprek over het plaatsingsbudget.

De **voorzitter**: Waarom willen de arbeidsdeskundigen hun goedkeuring niet geven?

Mevrouw **Regterschot**: Zij vinden een loonwaarde van 30% zeer discutabel.

Mevrouw **Smits** (PvdA): Kunt u dit

uitleggen? Wij zijn niet zo deskundig dat wij meteen begrijpen welke consequenties een loonwaarde van 30% heeft.

Mevrouw **Regterschot**: Kort gezegd wordt de loonwaarde bepaald aan de hand van een overzicht van de prestaties van een cliënt. Op grond daarvan moet men eigenlijk gokken hoe hoog de loonwaarde is. De jobcoach heeft een tijdje meegelopen en kan ook beoordelen of de cliënt in staat is, een arbeidsprestatie te leveren. De arbeidsdeskundigen zeggen zelf dat het beoordelen van de loonwaarde een lastige kwestie is. De werkgever kan aangeven, de cliënt een kans te willen geven. Omdat hij de afgelopen maand of twee maanden heeft gezien dat de prestaties niet overhouden, wil hij starten op 30%. Vervolgens treedt het fenomeen van het vaststellen in werking. De arbeidsdeskundigen hebben nu tegen ons gezegd: als jullie nog meer cliënten aanmelden die een loonwaarde van ongeveer 30% hebben, hebben wij onze twijfels of dit wel de juiste weg voor hen is. Daar kan ik heel boos over worden.

Mevrouw **Smits** (PvdA): Is dit een signaal dat u dit soort cliënten niet meer moet aanmelden bij de UVI?

Mevrouw **Regterschot**: Dat denk ik wel.

Mevrouw **Smits** (PvdA): Waarom zegt de UVI dat?

Mevrouw **Regterschot**: Dat is heel lastig uit te leggen. Wij vragen ons dat uiteraard dagelijks af. Ik heb de indruk dat men daarvoor de middelen niet wil inzetten, maar die REA-middelen zijn daar wel voor bedoeld.

De **voorzitter**: Ligt het op de grens van de WSW en dagactiviteiten? Wil men een ander traject voor deze cliënten of geeft men geen alternatieven aan?

Mevrouw **Regterschot**: Men vraagt zich inderdaad af of de cliënt wel in staat is om te werken. Wij geven echter aan dat wij in de praktijk hebben gezien dat een prestatie van 30% absoluut haalbaar is. Cliënten moeten ook de gelegenheid krijgen om aan te tonen dat zij kunnen groeien in loonwaarde. Onze

ervaring is dat een substantieel deel van de groep groeimogelijkheden heeft. Het is dan toch bijzonder jammer dat zij daarvoor de kans niet krijgen.

Mevrouw **Smits** (PvdA): Even voor de duidelijkheid: het gaat om een groep die recht heeft op een volledige uitkering. Zij kunnen een baan krijgen en de werkgever is bereid, 30% loon te betalen en de rest wordt aangevuld met de uitkering. De besparing op de uitkering is dus 30%. Zegt de uitvoeringsinstelling dan dat dit niet te vaak mag voorkomen?

Mevrouw **Regterschot**: Tot op heden zijn wij er nog elke keer in geslaagd om de cliënt geplaatst te krijgen, maar dit kost wel veel moeite. Op het moment dat mijn jobcoaches het land in gaan om een loonwaarde vast te stellen, komen ze altijd eerst even langs met de mededeling: ik hoop dat het lukt vandaag. Dat vind ik ernstig.

De **voorzitter**: De gemeenten en de REA vormen een hoofdstuk apart. Wellicht kan mevrouw Boer vertellen wat haar ervaringen zijn.

Mevrouw **Boer**: Op dit moment zetten wij REA-trajecten uit bij arbeidsintegratie. Dit betreft voornamelijk mensen met medische beperkingen. Mijn taak als consulent is om de uitgezette trajecten te volgen en de aanmeldingen te regelen, zodat de overdracht van gemeente naar arbeidsintegratie goed verloopt. Wij houden de voortgang in de gaten, controleren of de juiste producten worden ingezet en gaan na wanneer cliënten uitstromen naar een dienstverband of regulier werk.

De **voorzitter**: Heeft u zelf met REA-middelen te maken?

Mevrouw **Boer**: Arbeidsintegratie regelt de REA-trajecten voor ons. Wij hebben meer een regisseursrol.

Mevrouw **Verborg** (CDA): Hoe is in de praktijk de relatie met de arbeidsdeskundige en met de werkgever?

De heer **Hillegers**: De relatie met de arbeidsdeskundigen is soms getrapt; voor een deel verlopen die contacten via onze organisatie en voor een

ander deel via arbeidsintegratie. Dat is een wat moeilijke constructie die tot gevolg heeft dat de brieven lang onderweg zijn. Wij willen dan ook in de toekomst rechtstreeks onderhandelen met de arbeidsdeskundige. Het is overigens heel moeilijk om de arbeidsdeskundige te pakken te krijgen; soms gaan daar weken overheen. Op deze hoorzitting hadden wij betrokkenen eerder kunnen spreken dan via de reguliere weg. Ik weet niet hoe daar verandering in gebracht moet worden. In de regio proberen wij daar wel wat aan te doen door een goed netwerk op te bouwen. De brieven en de telefoontjes laten zeer lang op zich wachten. Persoonlijk contacten kunnen bijdragen aan een betere zienswijze. Wanneer wij bijvoorbeeld iemand aanmelden die ruim een jaar in de kliniek is opgenomen, deinst men vaak terug. Men denkt dan dat betrokkene niet meer te reïntegreren is. In dat geval moeten wij alle zeilen bijzetten om die houding te veranderen.

De **voorzitter**: Wij horen vaak dat de werkgevers niet willen, maar uit uw verhaal blijkt dat niet.

De heer **Hillegers**: Dat ontken ik ook ten sterkste. De werkgevers willen heel veel. Wij hebben een zeer goede relatie met werkgevers. Er zijn heel veel regelingen waarop wij in dit kader een beroep kunnen doen. De werkgevers willen niet geconfronteerd worden met allerlei papieren rompslomp. Als dat van hen wordt overgenomen, is er een prima contact en kunnen er ook veel mensen geplaatst worden.

De heer **Wilders** (VVD): Mevrouw Ruijs heeft zojuist opgemerkt dat het belangrijk is dat er ook voor werkgevers prikkels worden ingebouwd. Hoe kijkt u aan tegen de prikkels tot reïntegratie voor werknemers? Naar mijn mening blijft het herstelgedrag van de werknemer vaak onderbelicht. Gelukkig willen de meeste mensen die ziek zijn graag reïntegreren, maar dit is niet altijd het geval. Op welke wijze kan deze groep geprikkeld worden tot een sneller en beter herstelgedrag?

Mevrouw **Ruijs**: Niet alleen de UVI en de regelgeving gericht op de sociale zekerheid spelen een rol bij de reïntegratie, maar ook knelpunten in de gezondheidszorg en dan met

name in de thuiszorg. Wij worden vaak gebeld door een werkgever of, in het verlengde daarvan, een Arbo-arts of een verzekerings-intermediair met de mededeling dat iedereen van goede wil is, maar dat de zieke werknemer een operatie moet ondergaan waarvoor een wachtlijst van zes maanden geldt. Wij zoeken overigens nooit zonder instemming van de werknemer naar een snellere oplossing, want dan is er het gevaar dat de werknemer niet komt opdagen en dat is zeer slecht voor onze naam.

Onze ervaring is dat werknemers over het algemeen heel betrokken zijn bij dit soort acties. De sociale zekerheid, zeker gezien de prikkels voor de werkgever, raakt echter nu aan een aantal andere problemen.

Mevrouw **Verburg** (CDA): Welke mogelijkheden heeft u om iemand hoger op een wachtlijst geplaatst te krijgen? Komt het wel eens voor dat een werknemer een dergelijk aanbod weigert?

Mevrouw **Ruijs**: Het komt sporadisch voor dat iemand zegt: laat mij maar op de wachtlijst staan. Dit is zo bijzonder dat mijn medewerkers mij dit komen melden. Ik geloof dat het de afgelopen anderhalf jaar maar een of twee keer is gebeurd. Daar staan honderden gevallen tegenover waarin dat niet is voorgekomen.

Mevrouw **Verburg** (CDA): Het is allemaal anoniem, maar waarom zeggen mensen op een gegeven moment "laat mij maar rustig op die wachtlijst staan"?

Mevrouw **Ruijs**: Er zijn gevallen waarin wij de betrokkenen adviseren om dat te doen, namelijk als de wachtlijst zo kort is dat wij denken dat wij geen beter alternatief kunnen vinden. Het Verbond van verzeke- raars heeft ook een soort normen vastgesteld voor gevallen waarin het weinig zin heeft. Wij weten uit ervaring dat je niet zo maar naar een andere specialist gaat, want je moet je verhaal opnieuw vertellen en als er al onderzoek is gedaan of iets dergelijks, dan moet dat ook opnieuw. Daar moet je dus voorzich- tig mee zijn; je moet ook rekening houden met reistijden. Wij praten het verhaal altijd door, maar dat zijn niet de gevallen waarover ik het nu heb. Ik vind dat iedereen de vrijheid heeft om toch bij een bepaalde specialist

te blijven. Ik doel nu echter op een situatie waarin je bijvoorbeeld het ziekenhuis belt om een andere oplossing voor een afspraak te vinden, waarbij je dan te horen krijgt dat de betrokkene zonder iets te zeggen niet is komen opdagen. Wel, dit gebeurt eens in de zoveel honderd keer en dan ligt er duidelijk een arbeidsconflict of iets dergelijks aan ten grondslag.

Wat onze mogelijkheden om wachtlijsten te bekorten betreft, wij werken volgens het systeem van zoeken naar een kortere wachtrij, het beroemde "Albert Heijn-principe": je probeert de kortste rij voor de kassa te vinden.

De **voorzitter**: Maar de ervaring leert dat je altijd verkeerd kiest...

Mevrouw **Ruijs**: Dat is kennelijk ook de ervaring van de mensen die ons bellen, maar soms blijkt bij informeren bij een ziekenhuis inderdaad dat er voor de ene specialist een wachttijd van zes maanden geldt, terwijl die voor de andere maar één maand is. Uiteraard rijst dan de vraag waarom het ziekenhuis dit niet regelt, maar daar hebben wij het nu niet over. Wij zijn in zulke gevallen pragmatisch en wij bekijken dan of er inhoudelijke redenen voor zijn. Het is best mogelijk dat de ene beter is in knieën en de ander in schouders, maar als dat het niet is, regelen wij een afspraak bij de andere specialist. Verder maken wij gebruik van enkele privé-klinieken. Ik mag overigens deze term eigenlijk niet eens gebruiken, want er wordt gewoon reguliere gezondheidszorg geboden. Ter nuancering kan ik er nog bij zeggen dat wij dit zelfde bijvoorbeeld ook doen bij het inzetten van programma's als alternatief voor een RIAGG-behandeling. Sommige RIAGG's hebben een wachttijd van negen maanden, in sommige regio's is de wachttijd twee weken en kunnen de RIAGG's prima aan de gang met mensen met arbeids-gerelateerde problemen. Wel, dan gaan wij in zo'n regio absoluut niet zoeken naar een speciaal bureau dat extra geld zou kosten. Nee, dan sluiten wij graag aan bij de reguliere gezondheidszorg.

De **voorzitter**: Mevrouw Regterschot gaf aan dat zij hierop ook wilde ingaan. Is dat nog steeds zo?

Mevrouw **Regterschot**: Wij hebben

te maken met jong-gehandicapten. Zij willen heel graag aan de slag, maar als zij bij het GAK of bij een andere UVI aankomen, moeten zij wachten tot zij worden opgeroepen voor een gesprek en daarna voor een medische keuring. Voor jong-gehandicapten wordt een arts ingeschakeld, en geen specifieke agoog die de cliënt op een andere manier zou bekijken. Op dit moment worden zij heel vaak in fase 4 ingedeeld. Ik heb er in de afgelopen tijd wat onderzoek naar gedaan, omdat wij steeds minder cliënten krijgen, op jaarbasis zo'n veertig tot vijftig minder dan in vorige jaren. Dit is vreemd, want er zijn niet minder jong-gehandicapten. Ik merk in de praktijk en ik verneem ook van UVI's dat zodra een jong-gehandicapte bij een reïntegratieconsulent komt, fase 4 uit de bus komt, zodat het dossier met het stempel onbemiddelbaar in de kast terecht komt of de cliënt wordt overgedragen aan de WIW-organisatie, omdat die verantwoordelijk is in het kader van de sluitende aanpak. Daar wordt een groep Wajong'ers aangemeld, zodat men vervolgens mij weer belt omdat men niet weet, hoe men die zaken moet aanpakken, omdat die mensen zoveel begeleiding nodig hebben. En even terugkomend op de motivatie, die is inmiddels behoorlijk afge- nomen.

De **voorzitter**: Misschien wil mevrouw Boer ook nog even reageren, omdat zij te maken heeft met de bijstandsccliënten. Hoe zit het in die groep met de motivatie?

Mevrouw **Boer**: Wij beginnen met het stellen van een zeer goede diagnose van de positie van de cliënt en van wat hij zou moeten leren, opdat duidelijk wordt welke instrumenten wij moeten inzetten. Wij maken ook altijd een afweging op basis van de vraag of de cliënt als arbeidsgehandicapte betiteld wil worden. Als dat het geval is, gaan wij bekijken of wij arbeidsintegratie als instrument kunnen inzetten of wij gaan bij onze eigen instrumenten zoeken. Uit de diagnose en uit de motivatie van de cliënt blijkt vaak al, welk instrument wij moeten inzetten en of de basis goed genoeg is om überhaupt aan een traject te beginnen.

De **voorzitter**: Maar komen cliënten vrijwillig naar u toe of zijn zij op een

gegeven moment verplicht, aan een traject te beginnen?

Mevrouw **Boer**: Wij proberen de verplichting wat weg te nemen, maar uiteindelijk is er een verplichting in het kader van de Algemene bijstandswet.

Mevrouw **Verburg** (CDA): Ik zou een vraag willen stellen aan de heer Fredrix. Mevrouw Regterschot zegt dat jong-gehandicapten vaak veel te laat bij haar komen. Is het ook zijn ervaring? En hoe is zijn relatie met zijn opdrachtgevers?

De heer **Fredrix**: Die relatie is op zichzelf goed. Wij hebben regelmatig contact met de arbeidsdeskundigen en in die zin herken ik deze problemen niet. Wij hebben een vaste afspraak om elke een of twee maanden bijeen te komen om de stand van zaken bij de cliënten te bespreken.

Mevrouw **Verburg** (CDA): Maar wie is uw grootste opdrachtgever?

De heer **Fredrix**: Het GAK, denk ik, maar ook het arbeidsbureau. En wij doen veel aan begeleid werken voor de WSW.

Wat uw eerste vraag betreft, ik werk in een instelling voor verstandelijk gehandicapten, dus wij hebben nog het voordeel van "eigen" cliënten. Maar ook bij ons stagneert de aanvoer vanaf de UVI's. Het is vreemd dat er in het afgelopen halfjaar maar zo weinig cliënten zijn aangemeld. Overigens heeft dit in onze regio ook te maken met een andere verdeling bij de UVI's van GAK naar GAK-sociale zekerheid. GAK-sociale zekerheid was slecht bekend met het bemiddelen van jong-gehandicapten. Wij hebben gemerkt dat arbeidsdeskundigen onvoldoende op de hoogte zijn van wat zulke mensen nog kunnen. Men noemt de terugverdiencapaciteit erg gering en men spreekt van mensen met een lage loonwaarde, die persoonlijke ondersteuning en ook nog een vervoersvoorziening aanvragen, zodat men het al gauw te duur vindt worden. Men heeft er persoonlijk gewoon problemen mee als wij aan trajecten willen beginnen. Men deelt hen in in fase 4, niet bemiddelbaar, en wij moeten er heel veel tijd in steken om die arbeidsdeskundigen ervan te overtuigen dat jong-gehandicapten echt iets kunnen.

Wij hebben ook geprobeerd om het te laten zien door arbeidsdeskundigen mee te nemen naar plekken waar mensen met een zeer lage loonwaarde aan het werk waren, waarbij zij zich ook op de hoogte konden stellen van de ervaring van de werkgevers met deze mensen.

Mevrouw **Verburg** (CDA): Waarom doet een UVI zoiets?

De heer **Fredrix**: Wij hebben het idee dat vooral persoonlijke motieven een rol spelen. Men vindt dergelijke trajecten voor mensen met zo'n lage loonwaarde te duur. Mijn enige weerwoord was: U hoeft het toch niet uit eigen zak te betalen?

Mevrouw **Smits** (PvdA): De reïntegratiemarkt is geprivatiseerd. Klopt het dat dit een overheersend element is geworden, dat bij reïntegratiebedrijven vooral werknemers voor bemiddeling worden aangemeld met het hoogste inkomen en de grootste kans op succes?

Mevrouw **Boer**: Wij zijn opdrachtgever voor de arbeidsintegratie, dus wij kiezen ook de mensen uit die wij overdragen. Wij merken wel dat wij degenen met sociale belemmeringen snel terugkrijgen van de arbeidsintegratie. Wij letten dan heel goed op de redenen, om zulks voortaan te voorkomen. Wij selecteren met een diagnostisch systeem dat wij zelf ontwikkeld hebben. Op basis van de hypothese die daaruit volgt, wordt er een traject uitgezet. Het is een lang verhaal, maar het komt erop neer dat wij kwalificerende intake-gesprekken houden waarbij verschillende criteria met de betrokkenen worden doorgesproken. Uit de diagnose die daarbij gesteld wordt, komen de positieve of negatieve punten naar voren. Op dat moment wordt ook het besluit over overdracht aan de arbeidsintegratie genomen.

Mevrouw **Smits** (PvdA): Maar kiest u de besten uit de groep?

Mevrouw **Boer**: Op dit moment kiezen wij alleen mensen met medische belemmeringen, omdat voor ons nog niet helemaal duidelijk is, wat de arbeidsintegratie ons bij sociale belemmeringen te bieden heeft, maar wij zijn er wel mee bezig.

Mevrouw **Regterschot**: Ik heb wel

de indruk dat de mensen met de meeste mogelijkheden bij de reïntegrerders worden aangeboden. Ik kan dit ook hard maken, want verleden jaar zijn er slechts tien cliënten bij onze organisatie aangeleverd. Eind maart verleden jaar heeft het GAK besloten, de samenwerking met de arbeidsintegratie te verbreken. Er werd ons medegedeeld dat GAK-sociale zekerheid hiermee aan de slag zou gaan. In december werd pas de eerste cliënt aangemeld, onder zeer scherpe condities. GAK-sociale zekerheid deed een offerte bij GAK-UVI op basis van bodemprijzen. Een traject voor een cliënt met een niet te grote afstand voor de arbeidsmarkt zou f 3800 mogen kosten, een traject met een gigantische afstand tot de arbeidsmarkt voor een cliënt met gedragsproblemen en wat dan ook zou f 4800 mogen kosten.

Mevrouw **Smits** (PvdA): En waar doet u het voor?

Mevrouw **Regterschot**: Dat is een probleem. Wij willen onze kwaliteit en onze continuïteit waarborgen; wij hebben tien jaar lang bewezen dat dit ons lukt. Wij moeten trainen en scholen op de werkplek en daarvoor hebben wij nu eigenlijk een alternatief gevonden via een artikel in de Wet REA. Maar ik vind het een beetje de omgekeerde volgorde, want er zou via de Wet REA gewoon een bedrag beschikbaar moeten zijn om een jongere met een fiks probleem te begeleiden. Maar in onderhandelingsgesprekken merkte ik al dat deze moeilijke doelgroep buiten de boot dreigde te vallen.

Mevrouw **Smits** (PvdA): Er wordt dus van u verwacht dat u deze cliënten voor zo'n f 4000 begeleidt.

Mevrouw **Regterschot**: Inderdaad. En rekt u maar even terug. Je hebt de cliënt nooit gezien, dus er is een intake met een goede analyse nodig van wat de cliënt kan en wat hij zelf graag zou willen. Wij praten over jongeren met gedragsproblemen, die dus moeten wennen aan hun jobcoach. Er moet ook een baan gezocht worden; wij hebben geen kist met banen, wij draaien het om: wij zoeken een baan die bij de cliënt past.

Mevrouw **Verburg** (CDA): Als ik het

goed op mij laat inwerken, zegt u nu dat uitvoeringsinstellingen gaan selecteren en contracten gaan afsluiten op basis van bodemprijzen. Dit betekent dat mensen die nog wel het een en ander zouden kunnen, maar daarvoor meer begeleiding nodig hebben, niet in aanmerking komen voor bemiddeling, versneld worden afgeschreven. Wat is uw verwachting voor deze categorie als de reïntegratie helemaal aan de markt wordt overgelaten?

Mevrouw **Regterschot**: Deze mensen komen dan niet aan bod of een uitvoerder, zoals een begeleidingsorganisatie, probeert het wel voor het vastgestelde bedrag. Dit hoor ik ook van collega-organisaties. Maar het lijkt mij een verkeerd uitgangspunt.

De **voorzitter**: Maar het is ook een probleem dat de ene GAK-afdeling de zaak uitbesteedt aan de andere, zo begrijp ik.

Mevrouw **Regterschot**: Ja, het wordt onderaannemerschap.

Mevrouw **Verburg** (CDA): Maar u heeft ook een aantal jaren lang een contract met een GAK gehad en nu worden er plotseling geen cliënten meer aangeleverd. Wat is er dan aan de hand? Vindt men u te duur, vindt men dat het te lang duurt of dat u te weinig succes heeft?

Mevrouw **Regterschot**: Voor 1999 hadden wij een contract met de arbeidsvoorziening-arbeidsintegratie, de partij die in opdracht van het GAK de jong-gehandicapten onder haar hoede heeft. Dat was een uitstekend contract en wij zijn gewend, op onze resultaten afgerkend te worden. Anders gaat een partij ook geen contract met je aan.

Mevrouw **Verburg** (CDA): Welk resultaat behaalde u?

Mevrouw **Regterschot**: 80%.

Mevrouw **Verburg** (CDA): Dat is hoog.

De **voorzitter**: Maar dat is voor een groot deel weggevallen omdat het GAK nu een contract met het GAK-sociale zekerheid heeft?

Mevrouw **Regterschot**: Inderdaad. Het GAK-sociale zekerheid heeft een

halfjaar nodig gehad om zijn kantoor op te zetten en men was sinds december aan de slag. Toen kwam ook de eerste cliënt bij ons binnen, maar toen was het jaar al bijna om.

De heer **Fredrix**: Wij hebben dezelfde ervaring met de opstartproblemen van het GAK-sociale zekerheid. Wij hebben met de halve provincie als werkterrein één klant via het GAK-sociale zekerheid binnengekregen. En wij hebben dezelfde problemen met de betaling van de voorbereidingstrajecten. Het begint nu pas mondjesmaat op gang te komen. Dit betekent dat wij de voorbereiding eigenlijk voorfinancieren, terwijl wij er maar een klein gedeelte van terugkrijgen.

De heer **Hillegers**: Ik kan dit nog aanvullen met ervaringen uit de psychiatrie. Ons arbeidscentrum is eigenlijk onderuitvoerder van Passage. Aanvankelijk waren er duidelijke afspraken tussen de bedrijfsverenigingen en Passage, inclusief verplichte winkelen. Ook die is dit jaar afgeschaft. Ik hoop dat er nu een andere stroom op gang zal komen, namelijk doordat de bedrijfsverenigingen rechtstreeks trajecten bij ons zullen inkopen. Er zijn hierover gesprekken gestart, maar wij moeten hier nogal aan trekken. Ik heb niet het idee dat de UVI's erg bereid zijn, erop in te spelen. Wij krijgen verwijzingen van casemanagers, artsen, psychiaters van de psychiatrische afdelingen van ziekenhuizen of via de WSW.

Mevrouw **Smits** (PvdA): Even voor de duidelijkheid, ik begrijp dat mevrouw Regterschot en de heer Fredrix voorheen rechtsreeks voor uitvoeringsinstellingen werkten, terwijl nu de cliënten worden aangeleverd door het GAK-sociale zekerheid, zodat zij onderaannemers zijn geworden. Hebben zij nog wel gevraagd of zij rechtstreeks voor de uitvoeringsinstellingen konden blijven werken?

Mevrouw **Regterschot**: Zeker, een halfjaar lang. Wij hebben in een aantal gesprekken met het GAK aangegeven dat het allemaal te lang duurde en wij hebben erop aangedrongen, een contract met ons te sluiten en desnoods volgend jaar via het GAK-sociale zekerheid te gaan werken. Men vond echter dat het niet mogelijk was omdat men

ermee bezig was en omdat men afspraken had gemaakt met het GAK-sociale zekerheid.

Mevrouw **Smits** (PvdA): Zou mevrouw Ruijs kunnen aangeven, hoe het bij haar organisatie gaat?

Mevrouw **Ruijs**: Ik ben blij dat u het vraagt, want ik had al de neiging om uit mijzelf mijn verhaal te vertellen. Wij werken in een heel ander veld. U vraagt of er geselecteerd wordt en of alleen de meest kansrijke doelgroep ter bemiddeling wordt aangeboden. Ik vertaal dit maar even vrij in de vraag, of werkgevers alleen bellen voor de meest kansrijke groep. Onze organisatie vormt eigenlijk een onderdeel van de polisvoorwaarden van een verzuimverzekering, een ziektekostenverzekering en welke verzekering een werkgever in het kader van employability ook maar kan hanteren. Het idee was vooral dat de kost voor de baat gaat. De diensten van Keerpunt zijn gratis. Je merkt ook dat werkgevers bellen voor werknemers, rijp en groen. Er worden verschillende vragen gesteld en er belt ook wel eens een werkgever om te vragen hoe hij van iemand af kan komen. Er is een Arbo-arts die zegt dat het heel goed is als iemand weet hoe hij dat moet aanpakken. Je ziet dat een zeer lage drempel echt werkt. Men belt ons en wij gaan ervan uit dat werkgevers ook iets doen met een vraag. Het is echt niet zo dat men alleen voor de meest geliefde werknemers iets geregeld probeert te krijgen. Ik moet zeggen dat de huidige schaarste op de arbeidsmarkt hier ook toe bijdraagt, want men is blij met elke werknemer.

Mevrouw **Verburg** (CDA): Keerpunt is dus eigenlijk geen onderaannemer, maar een dochterbedrijf.

Mevrouw **Ruijs**: U heeft mijn inleiding gemist. Keerpunt is inderdaad geen reïntegratiebedrijf, maar een "reïntegratieversneller", een prachtige term. Wij proberen eigenlijk de dingen te doen die elders blijven liggen.

Mevrouw **Verburg** (CDA): Maar Keerpunt doet zelf niet aan reïntegratie?

Mevrouw **Ruijs**: Wij staan niet bij een werkgever of werknemer op de stoep om dingen te regelen, omdat

wij vinden dat het veld al druk genoeg is. Wij proberen wel, op de achtergrond verbindingen te leggen als werkvoorziening niet van de grond komt omdat bijvoorbeeld een UVI niet reageert. Dan gaan wij achter de schermen bellen en via ons netwerk lukt het dan wel eens om een dossier bovenop een stapel te krijgen.

Mevrouw **Smits** (PvdA): Voor succesvolle reïntegratie bent u nu ook als onderaannemer sterk afhankelijk van de uitvoeringsinstellingen, bijvoorbeeld als het gaat om het verstrekken van voorzieningen. U heeft ook aangegeven dat het ontzettend lang kan duren voordat u er überhaupt bericht over krijgt. Hoe kunt u in die omstandigheden werken, zelfs als het bedrag hoger zou zijn dan f 4000? En heeft u wel eens geprobeerd om de uitvoeringsinstanties erop aan te spreken, als er wettelijke termijnen worden overschreden?

De heer **Fredrix**: Wij reageren daar inderdaad op. Wij hebben een aantal keren bezwaarschriften ingediend als de wettelijke termijn van drie maanden verstreken was. In de evaluatiegesprekken met de arbeidsdeskundigen blijkt dan dat dit veel kwaad bloed zet bij in dit geval het GAK, wat weer leidt tot nog minder aanmeldingen. Men gaat wel in op de klacht, maar men reageert er heel vervelend op.

Mevrouw **Regterschot**: Voor mij geldt eigenlijk hetzelfde verhaal. Wij hebben op dit moment 44 cliënten voor wie de beslistermijn van 13 weken met vele weken is overschreden, in meer dan de helft van de gevallen met een jaar. Er wordt over gecommuniceerd, er worden bezwaarschriften ingediend, maar men vindt het vervelend. De arbeidsdeskundige heeft er wel begrip voor, maar daar hebben wij niet zoveel aan. Ik ben manager van onze organisatie, dus ik bel met regelmaat de leidinggevende van de arbeidsdeskundige. Van de week hebben wij gesproken over 70 toekenningen die nog steeds niet binnen zijn. Die leidinggevende vraagt dan hoe dat kan, maar volgens mij is hij degene die deze vraag moet beantwoorden. Wij doen intussen wel ons werk en wij sturen daarvoor dan ook facturen. Die krijgen wij terug, met de vermelding

“niet gefiatteerd”. Maar de schoorsteen moet wel roken, ook bij ons.

De **voorzitter**: Ik hoor impliciet ook nogal wat kritiek op de indeling in fase 4. Zou u daarop nog kort kunnen reageren?

De heer **Fredrix**: Ik zei zojuist al dat wij met de arbeidsdeskundigen van het GAK-sociale zekerheid naar de werkplekken gaan. Daardoor heeft men nu wel een duidelijker beeld van de doelgroep en is men ook eerder bereid, de cliënt in te delen in fase 3, waarmee die wel bemiddelbaar wordt verklaard. Men is er dus inmiddels mondjesmaat wel toe overgegaan, de reïntegratietrajecten goed te keuren.

De **voorzitter**: De indeling in fasen vloeit dus niet automatisch voort uit allerlei voorschriften, maar ook uit de perceptie van degenen die moeten beoordelen, welk werk mogelijk is.

De heer **Hillegers**: Wij proberen het om te draaien. Wij krijgen meestal de verwijzingen; die leggen wij voor en als wij er een goed verhaal bij hebben, als wij wat successen kunnen melden, komt men wel over de brug en krijgen wij wat meer verwijzingen.

Mevrouw **Regterschot**: Bij ons werkt het tegenovergesteld. Cliënten melden zich bij ons aan de voordeur, omdat wij bekend zijn in de regio. Wij doen dan een voorstel aan de UVI na een globaal intake-gesprek. De UVI waardeert dit niet, zij heeft ons ernstig verzocht, dit niet meer te doen. Zij wil dat de cliënt zich rechtstreeks bij haar meldt en in die molen terecht komt. Zij wil een en ander zelf kunnen beoordelen, ook al doen wij absoluut geen toezeggingen aan de cliënt en maken wij duidelijk dat de UVI de beslissing neemt. Kortom, de mensen mogen zich niet meer bij ons aanmelden, wij moeten hen rechtstreeks naar de UVI verwijzen.

De **voorzitter**: Dan zijn wij nu toe aan de laatste verzuchtingen, althans voor deze hoorzitting.

Mevrouw **Regterschot**: Ik heb een lijstje gemaakt van dingen waarvoor ik wil pleiten. Het lijkt mij van groot belang, de capaciteitsproblemen bij het GAK op te heffen, want dan worden er wellicht ook andere

problemen opgelost. De klant is koning, maar wij merken in de praktijk dat de koning nooit iets wordt gevraagd. Het zou ook misschien een aardige optie zijn om een persoonsgebonden reïntegratiebudget aan de cliënt toe te kennen, opdat die er zelf over kan meedenken. Verder zou ik zeggen: voorkom dat de opdrachtgever ook opdrachten aanvaardt. Taken worden soms dubbel uitgevoerd, er worden dubbele intake-gesprekken gevoerd en de situatie van cliënten wordt dubbel bekeken voordat zij uiteindelijk bij een uitvoeringsorganisatie terechtkomen.

Mevrouw **Ruijs**: Mijn verzuchting is een beetje dubbel, want mijn bedrijf leeft eigenlijk van wat er allemaal misgaat in de sociale zekerheid, maar omdat wij een stichting vormen, ben ik als directeur niet slechts gericht op het voortbestaan van mijn bedrijf. Ik houd mijn hart vast voor wat er gebeurt met de hele SUWI-operatie. Wij zijn behoorlijk in staat om de mensen uit te leggen, waar ze nu weer voor welke nieuwe regelgeving moeten zijn. Wij zullen proberen, dit te blijven doen, maar ik denk dat de capaciteitsproblemen in de komende vijf jaar heel groot zullen worden. Verder zou ik willen verzuchten: geef aandacht aan aanpalende gebieden als gezondheidszorg en thuiszorg, omdat die ongelooflijk veel invloed op juist arbeidsongeschiktheid hebben. Ook ben ik bang dat eenzelfde ontwikkeling zich zal voordoen als bij de Arbo-diensten: reïntegratiebedrijven worden gecertificeerd, er ontstaat een vechtmak, na vijf jaar volgt een shake-out en dan begint er eindelijk wat kwaliteit te ontstaan. Maar in die vijf jaar kan ik mijn bedrijf verdriedubbelen, denk ik.

De **voorzitter**: Ook ik vrees dat u voorlopig nog wel werk zult hebben.

De heer **Hillegers**: Er zijn eigenlijk heel veel mensen aan het werk om andere mensen aan werk te helpen. Als er nu eens minder mensen behoeften te worden ingezet in het bureaucratische proces van besluitvorming, waaraan wij ons allen ergeren en dat ook niet werkt, zou er analoog aan “meer blauw op straat” bij de politie meer job-coaching, meer inzet voor persoonlijke begeleiding mogelijk zijn. Dan zouden wij een heel stuk verder zijn.

En misschien kunnen wij in de regio de kleine zaken regelen en kunt u in dit gebouw de grote zaken regelen en invloed uitoefenen op de belangen en posities van grotere deelnemers aan dit spel.

Mevrouw **Boer**: Ik ben uitvoerder, dus ik houd mij niet zozeer met beleid bezig. Maar het lijkt mij belangrijk om als uitgangspunt te nemen dat alle organisaties op dit terrein zijn opgezet voor de cliënt. Die weet veelal zelf wel wat hij wil.

De heer **Fredrix**: Ik zou nog even een ander onderwerp willen aansnijden. Het grootste deel van de mensen die wij begeleiden, zijn opgenomen in een 24-uursvoorziening, een via de AWBZ gefinancierde instelling. Zodra zij loon uit arbeid krijgen, wordt hun uitkering gekort en moeten zij een hogere bijdrage aan de instelling gaan betalen. Dit betekent dat zij in veel gevallen maar enkele tientjes per maand van hun nettoloon overhouden. Daardoor ontbreekt vaak een financiële prikkel voor begeleiding. Bovendien vliegen zij ook nogal eens uit de arbeidsongeschiktheidsklasse via de reguliere CAO-verhogingen, waardoor zij netto nog minder overhouden. Dat is gewoon jammer.

De **voorzitter**: Ik dank u allen voor uw bijdrage. Het was voor de commissie een hele ervaring om twee dagen lang een hoorzitting te houden. Wij hebben echt gemikt op mensen uit de praktijk, niet op besturen en dergelijke; vele organisaties waren een beetje boos omdat ze niet waren uitgenodigd. Naar mijn gevoel was deze hoorzitting absoluut geslaagd en zeer informatief. Ik dank allen die hieraan meegewerkt hebben, met name de griffier en onze beleidsmedewerker, die deze hoorzitting georganiseerd hebben.

Sluiting 17.33 uur.