



## Opdrachtgever

IWI



Inspectie Werk en Inkomen  
Ministerie van Sociale Zaken en  
Werkgelegenheid

## Onderzoek

Wet verlenging loondoorbetaling

Startdatum – 1 januari 2006

Einddatum – 17 november 2006

## Categorie

Toezicht en functioneren van sociale  
zekerheid

# Wet verbetering poortwachter

## Doel en vraagstelling

Wat is nog onbekend over de toepassing van sancties door UWV in het kader van de Wvp en over de uitvoering van andere Wvp-maatregelen door UWV (deskundigenoordelen, vrijwillige verlenging loondoorbetaling)? Hoe is rekening te houden met de ontwikkeling van de instroom van verschillende subgroepen en met de Wet Verlenging Loondoorbetalingsverplichting bij ziekte en de Wet werk en inkomen bij arbeidsongeschiktheid?

## Conclusie

In 2002 is de Wet verbetering poortwachter ingevoerd met als doel het aantal aanvragen voor een arbeidsongeschiktheidsuitkering te verminderen en daarmee het uitkeringsvolume te beperken. Zo moeten werkgevers hun zieke werknemers langer loon doorbetalen en moeten werkgevers en werknemers samen werken aan de re-integratie van de werknemer. UWV controleert of zij dat voldoende hebben gedaan. In deze verkennende studie geeft de inspectie een overzicht van de uitvoering en de effecten van de Wet verbetering poortwachter. Voor deze studie zijn geen nieuwe data verzameld, de inspectie heeft het overzicht samengesteld op basis van eerdere onderzoeken. De Wet werk en bijstand (WWB) biedt gemeenten grote ruimte om een eigen beleid te ontwikkelen. Dit schept mogelijkheden voor maatgerichte activering naar werk. Een kenmerk van de populatie in de WWB is dat een groot aantal cliënten zeer ver van de arbeidsmarkt staat. De inspectie heeft bij een aantal gemeenten onderzocht op welke wijze zij beleid ten uitvoer brengen gericht op activering van cliënten. Geconcludeerd wordt dat de inzet van de gemeenten om bijstandsgerechtigden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt weer geschikt te krijgen goed is. De resultaten zijn echter beperkt. Het overgrote deel van deze groep bijstandsgerechtigden heeft na afloop van een traject voor sociale activering nog steeds een slechte kans om werk te vinden. Wel scoort ongeveer de Bron: Bibliotheek SZW

## Link naar bestand

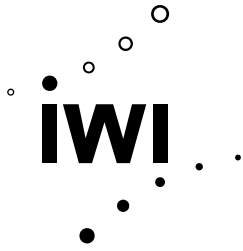
<http://www.onderzoekwerkeninkomen.nl/rapporten/zughnryi>



## **Wet verbetering poortwachter**

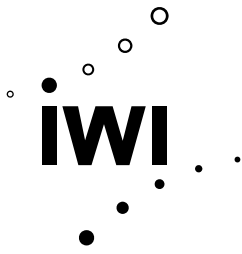
Een overzicht van ontwikkelingen op het terrein van de wet verbetering poortwachter



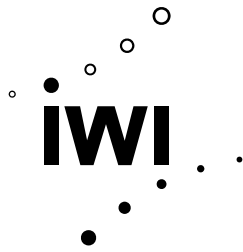


## **Wet verbetering poortwachter**

Een overzicht van ontwikkelingen op het terrein van de wet verbetering poortwachter

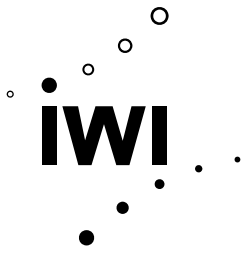


*V06/16, december 2006*

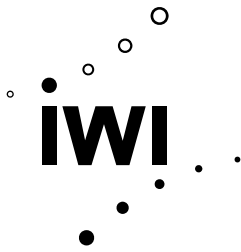


## Inhoud

<b>1</b>	<b>Inleiding</b>	<b>5</b>
1.1	Inleiding	5
1.2	Doelstelling, onderzoeksvragen en aanpak	6
<b>2</b>	<b>Beleidscontext</b>	<b>9</b>
2.1	Beknopte voorgeschiedenis	9
2.2	De Wvp en Vlz op hoofdlijnen	12
2.3	Verwachte effecten	16
<b>3</b>	<b>Overzicht van onderzoeksbevindingen</b>	<b>19</b>
3.1	Uitvoering Wvp en Vlz	19
3.2	Gevolgen voor ziekteverzuim en WAO-instroom	31
3.3	Bevindingen op hoofdlijnen	36
	Lijst van afkortingen	38
	Bijlage: Geraadpleegde literatuur	39







## 1 Inleiding

### 1.1 Inleiding

De wet verbetering poortwachter (Wvp) is in 2002 ingevoerd met het doel het aantal aanvragen voor een arbeidsongeschiktheidsuitkering te verminderen en daarmee het uitkeringsvolume te beperken. Een uitspraak door het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) over de werking van de Wvp, maakt meteen al veel duidelijk: *'Met de invoering van de Wvp en mogelijk Wia lijkt het WAO-volumeprobleem, dat zolang beleidsresistent is gebleken, op termijn beheersbaar te worden. Niet eerder hebben maatregelen die de WAO-instroom beoogden te beugelen, zo snel en zo'n groot effect gehad.'*<sup>1</sup>

Maar ook recenter evaluatieonderzoek naar de gevolgen van de Wvp en daaraan verbonden regelingen als de Wet Verlenging loondoorbetalingsverplichting bij ziekte (Vlz), laten niets aan duidelijkheid te wensen over. Zo concludeert de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) in een brief aan de Tweede Kamer: *'Uit het evaluatieonderzoek komt naar voren dat de Wvp ruimschoots aan zijn doel beantwoordt en effectief is gebleken. De Wvp heeft een krachtige impuls gegeven aan de tijdige aanpak van ziekteverzuim en re-integratie door arbeidsorganisaties en daarmee aan de daadwerkelijke beperking van het ziekteverzuim en instroom in de arbeidsongeschiktheidsregeling.'*<sup>2</sup>

Ook in de eindevaluatie van de wet Suwi is men positief over de werking van de Wvp: *'Uitvoering van de Wvp en een betere borging en uitvoering van de claimbeoordeling leidden tot een lagere WAO-instroom. De WAO-instroom daalde vanaf 2002 en lag steeds beneden de streefcijfers. De strikte toepassing van de Wvp heeft hier aan bijgedragen.'*<sup>3</sup>

Deze citaten melden dat de volume-effecten op ziekteverzuim en WAO-instroom substantieel zijn. Zo blijkt het aantal aanvragen voor een WAO-uitkering te zijn gedaald van ongeveer 127.000 in 1999 naar ruim 86.000 in 2004, waarbij er een trendbreuk te zien is in de jaren 2002 - 2003; het moment van implementatie van de Wvp. En ook het ziekteverzuim daalde in de periode 1999 - 2004 van 5,4 procent naar 4,6 procent, met ook hier verscherpte daling in de jaren 2002 - 2003.<sup>4</sup>

Toch is het de vraag of deze trendbreuken ten goede één op één zijn toe te schrijven aan de werking van de Wvp en de Vlz. Immers deze twee wetten zijn ingebed in een pakket van maatregelen ter preventie van ziekte en arbeidsongeschiktheid. En ook conjuncturele ontwikkelingen kunnen de relatie tussen de werking van de regelingen en de uiteindelijke effecten op het ziekteverzuim en het WAO-volume aanzienlijk vertekenen. Voor het toezicht blijft de

<sup>1</sup> SCP, Toekomst arbeidsmarkt en sociale zekerheid. Notitie op verzoek van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid van de Tweede Kamer der Staten-Generaal. SCP. Den Haag, 2005.

<sup>2</sup> Minister van SZW, Wet verbetering poortwachter, ministerie van SZW, (kenmerk: SV/A&L06/22 555) Den Haag, 30 maart 2006.

<sup>3</sup> Price Waterhouse Coopers, Suwi-evaluatie 2006, Den Haag, augustus 2006, p.38.

<sup>4</sup> Reijenga, F.A. e.a. *Onderzoek evaluatie Wet verbetering poortwachter*. AStri, Leiden, maart 2006, p. 28 en 40.

vraag van belang op welke wijze UWV bijdraagt aan deze positieve ontwikkelingen. In de evaluatieonderzoeken wordt er ondermeer op gewezen dat verbeteringen mogelijk zijn in de informatieoverdracht tussen UWV, Arbodiensten en werkgevers. Daarnaast zou het deskundigenoordeel dat UWV kan inzetten, meer gebruikt kunnen worden om latente arbeidsconflicten die tot ziekte leiden, in een eerder stadium bloot te leggen.<sup>5</sup>

## 1.2 Doelstelling, onderzoeksvragen en aanpak

In de afgelopen drie jaar en zeker in 2006 zijn nogal wat onderzoeken verschenen, waarin ondermeer de werking van de Wvp in beeld is gebracht. Ook IWI heeft verslag gedaan van ontwikkelingen op het terrein van preventie van ziekte en arbeidsongeschiktheid in haar jaarverslagen en op dit onderwerp enkele onderzoeken verricht. Zo verscheen augustus 2004 het rapport 'Aan de slag met de Wvp', waarin de invoering van de Wvp door UWV centraal staat. Onderwerpen als sanctieoplegging, deskundigenoordeel en de Arbo-rol van UWV komen hierin aan bod. Voor het onderdeel de Arbo-rol, die UWV voor zogenoemde vangnetgevallen vervult, is een vervolg onderzoek verricht.<sup>6</sup> De Inspectie onderzocht de nieuwe werkwijze (instructies en procedures) die UWV heeft geïntroduceerd voor het beter vervullen van de Arbo-rol. Verder is er door IWI in 2005 een onderzoek gedaan naar de wijze waarop UWV invulling geeft aan de deskundigenoordelen, die werkgevers en/of werknemers kunnen aanvragen indien er geschillen zijn bij de loondoorbetalingsverplichtingen en bij re-integratie van de zieke werknemer.<sup>7</sup> Het jaarplan 2007 van IWI ten slotte maakt melding van een onderzoek 'Preventie arbeidsgehandicapten'. Dit onderzoek dat voorjaar 2007 gaat starten, richt zich op de bijdrage die UWV levert aan het re-integreren van de zieke werknemer bij de eigen werkgever (re-integratie eerste spoor). UWV kan dit ondermeer doen door het toetsen van re-integratieverslagen, het geven van deskundigenoordelen en het eventueel opleggen van sancties indien werkgever en/of werknemer onvoldoende re-integratie-inspanningen hebben getoond.<sup>8</sup>

Van oorsprong was deze verkenning opgenomen in het Jaarplan 2005 van IWI, waarbij de onderzoeksvraag was gericht op de sanctietoepassing door UWV en wat de gevolgen daarvan zouden kunnen zijn voor de WAO-instream. Kort daarna bleek dat het departement van SZW reeds het voornemen had de Wvp te evalueren in de vorm van een literatuurstudie.<sup>9</sup> Binnen IWI is toen besloten dat een tweede evaluerende literatuurstudie niet gewenst was. Daarom werd besloten een verkennende studie meer specifiek te richten op de Vlz in relatie tot de Wvp, met bijzondere aandacht voor de sanctietoepassing door UWV voor de gevallen dat werkgevers en/of werknemers onvoldoende re-integratie-inspanningen verrichten.

In deze verkennende studie zal een overzicht worden gegeven van de ontwikkelingen op het terrein van de Wvp met bijzondere aandacht voor de Vlz en sanctieoplegging door UWV.

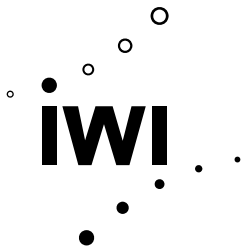
<sup>5</sup> Idem noot 4, p. 11.

<sup>6</sup> Inspectie Werk en Inkomen, Vangnet of springplank, IWI, Den Haag, februari 2006.

<sup>7</sup> Inspectie Werk en Inkomen, Tussen oordeel en advies, IWI, Den Haag, februari 2006.

<sup>8</sup> Inspectie Werk en Inkomen, Jaarplan 2007, IWI, Den Haag, juni 2006, p. 34.

<sup>9</sup> Deze evaluatie van bureau Astri is in maart 2006 verschenen.



Hierbij zullen de meest recente evaluatie-onderzoeken over dit onderwerp worden ‘meegenomen’, zodat een zo actueel mogelijk beeld ontstaat. Het actuele beeld op dit terrein biedt de inspectie de mogelijkheid eventuele kennishiaten te onderkennen en naar aanleiding daarvan suggesties voor toezichtonderzoek te doen. Dit laatste is niet in deze verkennende studie opgenomen, maar wordt een apart memo uitgewerkt.

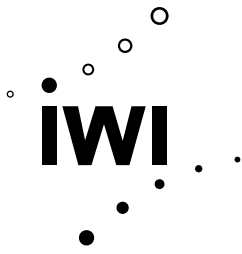
De centrale vraag voor dit onderzoek gaat dus over het geven van een overzicht van ontwikkelingen op genoemde terreinen. Vanuit het toezichtperspectief moet de focus vooral komen te liggen op de wijze waarop UWV haar rol in de Wvp-constellatie invult. Zojuist is al aangegeven dat de Arbo-rol van UWV en de wijze waarop UWV de deskundigenoordelen uitvoert al aan bod zijn gekomen in verdiepend IWI-onderzoek. Over de sanctietoepassing door UWV op grond van de Wvp is bij IWI nog geen volledig beeld. Dan gaat het er met name om in welke gevallen UWV wel of geen sanctie oplegt en wat daarbij de gevolgen zijn voor de re-integratie van de zieke werknemer en de gevolgen voor de instroom in de Wia. Deze elementen leiden naar de volgende vraagstelling:

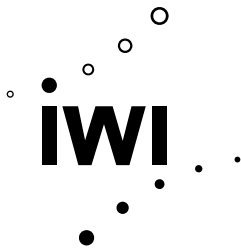
*‘Wat zijn de ontwikkelingen in de wijze waarop UWV de Wvp en daarbinnen de Vlz het opleggen van sancties uitvoert, welke gevolgen heeft dat voor de re-integratie van zieke werknemers en voor de instroom van zieke werknemers in de WAO/Wia?’*

De centrale vraag, wordt beantwoord door middel van *desk research*. Voor deze verkenning is geen nieuwe dataverzameling gestart. Er wordt gebruik gemaakt van bestaande bronnen zoals wets- en beleidsdocumenten en onderzoek op dit terrein van IWI en van anderen. In de volgende hoofdstukken zal in hoofdstuk twee beknopt worden ingegaan op de voorgeschiedenis van de Wvp en de Vlz. Daarna wordt op hoofdlijnen de beoogde werking van deze regelingen toegelicht, waarbij vooral zal worden ingegaan op de rol die UWV (idealitair) zou moeten vervullen. Duidelijk wordt gemaakt wat de wetgever aan effecten verwacht als het gaat om het terugdringen van het ziekteverzuim en beperking van de WAO-instroom.<sup>10</sup> In hoofdstuk drie worden empirische bevindingen weergegeven over de wijze waarop UWV invulling geeft aan de Wvp en de Vlz en de gevolgen voor ziekteverzuim en beperking instroom WAO.

---

<sup>10</sup> Hier wordt bewust nog gesproken van WAO en niet de Wia, omdat de ontwikkelingen waarover verslag wordt gedaan gaat over de periode van voor de intreding van de Wia.





## 2 Beleidscontext

### 2.1 Beknopte voorgeschiedenis

Vanaf begin jaren negentig loopt het terugdringen van het aantal arbeidsongeschikten en daarmee samenhangend de beperking van het ziekteverzuim onder werknemers, als een rode draad door het beleid gericht op de werknemersverzekeringen. Een palet aan maatregelen variërend van aanscherping van toetredingscriteria in de WAO, structuurwijzigingen van het stelsel van werknemersverzekeringen tot privatisering van de ziektewet, is de revue gepasseerd. Voorlopig sluitstuk vormt de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (Wia), die het accent legt op wat mensen met een arbeidshandicap nog wel kunnen in plaats van concentratie op de beperkingen bij deelname aan arbeid.

De wetgever heeft er met deze maatregelen naar gestreefd om ziekteverzuim en WAO-instroom te verminderen en om de problemen op te lossen, daar waar ze worden veroorzaakt, ook wel bronaanpak genoemd. De trend in toename van de eigen verantwoordelijkheid van werkgevers en -nemers bij verzuim en re-integratie, zal in de toekomst naar verwachting worden voortgezet. De tendens om ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en loondoorbetaling steeds meer in het licht van schade en schadeverzekering te zien, betekent ook dat werkgevers en/of werknemers de rekening gepresenteerd krijgen als ze onvoldoende hebben gedaan om de schade te voorkomen of te beperken. De wetgever heeft daarvoor al een aantal prikkels ingebouwd en legt de kosten voor verzuim steeds meer bij de werkgevers neer.<sup>11</sup>

Maatregelen die duidelijk de eigen verantwoordelijkheid van werknemers en -gevers benadrukte waren de Wet terugdringing arbeidsongeschiktheidsvolume (TAV) uit 1992 en in 1994 de Wet terugdringing ziekteverzuim (TZ). Deze laatste regelde dat de werkgever de eerste twee of zes weken (al naar gelang van de grootte van het bedrijf) van ziekte van de werknemer, 70 procent van het loon moest doorbetalen en dat de verantwoordelijkheid voor de verzuimbegeleiding en -controle bij de werkgever kwam te liggen in plaats van de bedrijfsverenigingen.<sup>12</sup> In 1996 is de TZ vervangen door de Wet Uitbreiding Loondoorbetaling bij Ziekte (Wulbz), die de werkgever verplicht tot loonbetaling bij ziekte van de werknemer. Hierin is bepaald dat een werkgever verplicht is 70 procent van het loon van een zieke werknemer gedurende het eerste jaar van ziekte door te betalen.

Binnen de reeks aan maatregelen gericht op terugdringing van het ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheidsvolume staan twee wettelijke regelingen in deze verkenning centraal, te weten de Wet verbetering poortwachter (Wvp), die in 2002 van kracht werd en de Wet verlenging loondoorbetalingverplichting bij ziekte (Vlz) die vanaf begin 2004 is ingetreden. De Wvp stelt verscherpte eisen aan zowel de werkgever als de werknemer als het gaat om ver-

<sup>11</sup> Arbeidsmarkt- en Opleidingsfonds Gemeenten, Poortwachter geactualiseerd, Den Haag, oktober 2004, p.10/11.

<sup>12</sup> Blank, J., et al, Onzekerheid over doelmatigheid, Ecorys, Rotterdam, juli 2006, p.62.

zuimbegeleiding en vroegtijdige re-integratie van zieke werknemers.<sup>13</sup> Doet de werkgever onvoldoende aan verzuimbegeleiding en re-integratie dan riskeert hij om langer dan twee jaar loon tijdens ziekte te moeten doorbetalen. Werkt de werknemer niet voldoende mee, dan riskeert hij inhouding van het loon en zelfs ontslag. Later kan hij nog een korting op een eventuele uitkering riskeren. De Vlz borduurt hierop voort en is een uitbreiding van de hier eerder genoemde wetten Tz en de Wulbz.<sup>14</sup> Met de Vlz is de periode waarover de werkgever het loon moet doorbetalen verlengd naar 104 weken en heeft de Wvp betekenis gekregen voor een periode van twee jaar voorafgaand aan de eventuele toekenning van een WAO-uitkering. Vanaf 1 januari 2005 is er rond de 52 weken een eerstejaars evaluatie (als 'opschudmoment') ingebouwd ter stimulering van de re-integratie-inspanningen van werknemer en werkgever.<sup>15</sup>

Aan de basis van de Wet verbetering poortwachter stond het poortwachtermodel dat in 1997 werd geïntroduceerd. Dit model ging uit van een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werknemer en werkgever bij verzuimbegeleiding en re-integratie: zij dienden hun activiteiten vast te leggen in een re-integratieplan, dat ze ter toetsing dienden voor te leggen aan de toenmalige uitvoeringsinstellingen (uvi's). Dit poortwachtermodel uit 1997 bepaalde dat de werkgever of de Arbodienst na 13 weken een ziekmelding moest doen aan de uvi. Het re-integratieplan kreeg de status van 13e weeks ziekte-aangifte. De ziekmelding diende vergezeld te gaan van een (voorlopig) re-integratieplan, waarin moest worden aangegeven wanneer de zieke werknemer weer aan de slag zou gaan. Was deze verwachting er niet, dan moest er vervolgens een volledig re-integratieplan worden ingediend, uiterlijk binnen acht maanden na het begin van het verzuim. Werden de re-integratieplannen niet tijdig of adequaat ingediend, dan volgde boeteoplegging aan de werkgever.<sup>16</sup>

Het oude poortwachtermodel bleek niet het gewenste effect te hebben, waarbij vanuit diverse onderzoeken als belangrijkste oorzaken werden aangegeven:<sup>17</sup>

- De regeling was vooral gericht op de werkgever, zonder dat de inspanningsverplichtingen van andere betrokkenen (werknemer, Arbodienst en uvi) expliciet waren. Er ontbrak een breed gedragen normering van de door werkgever en werknemer te leveren re-integratie-inspanningen.
- Een te procedurele benadering van het re-integratieverslag door werkgevers en Arbodiensten, waardoor zij pas op het wettelijk bepaalde uiterste moment het plan indiende. In de praktijk bleek tevens dat de toetsing van het re-integratieplan door uvi's procedureel en nauwelijks inhoudelijk was, waardoor het opleggen van sancties werd belemmerd; Verder bleek dat veel re-integratiekansen in het eerste ziektejaar bleven liggen en werd het WAO-risico vaak niet tijdig onderkend. De inzet van re-integratie-activiteiten liet nog al eens te wensen over. (Omgekeerd leidde de naderende claimbeoordeling ook wel tot nieuwe re-

<sup>13</sup> Wet van 29 november 2001, *Stb.*2001, 628.

<sup>14</sup> Wet van 19 december 2003, *Stb.*2003, 555.

<sup>15</sup> Reijenga, F.A. e.a. *Onderzoek evaluatie Wet verbetering poortwachter*. AStri, Leiden, maart 2006, p. 17.

<sup>16</sup> Memorie van Toelichting, Kamerstukken II, 2000-2001, 27678, nr. 3, p. 1.

<sup>17</sup> Reijenga, F.A. e.a. *Onderzoek evaluatie Wet verbetering poortwachter*. AStri, Leiden, maart 2006, p. 14.

integratie-inspanningen. Omdat ten gevolge van de Vlz de claimbeoordeling alsmede het opschuddende effect verdween, is de eerstejaarsevaluatie (opschudmoment) geïntroduceerd.<sup>18)</sup>

Kortom, er kwamen onnodig veel mensen aan de poort van de WAO, de behoefte aan vroegtijdige interventies was sterk evenals de behoefte aan efficiëntere en betere samenwerking in de keten. De Wvp die per 2002 van kracht werd, moest op genoemde punten verbetering brengen. Zo moeten werkgever én werknemer op vaste momenten meestal samen met de Arbo-dienst zorgen voor een probleemanalyse, een plan van aanpak en het uitvoeren daarvan. Dus zowel werknemer als werkgever heeft in de Wvp een wettelijke verplichting om terugkeer naar het werk na ziekte te bevorderen. Deze verplichtingen zijn niet vrijblijvend, want, in de ziekteperiode heeft de werkgever de sanctiemogelijkheid - geen loon meer doorbetalen - als de werknemer onvoldoende aan de re-integratie meewerkt. Indien werkgever en/of werknemer in gebreke blijven en er uit het re-integratiedossier te weinig inspanningen blijken, kan UWV een sanctie opleggen. Voor werkgevers bestaat deze sanctie uit het verlengen van de periode dat aan de zieke werknemer loon moet worden doorbetaald. Is de werknemer in gebreke gebleven, dan kan UWV een korting op de uitkering opleggen. Verder heeft UWV gedurende de ziekteperiode alleen een facilitaire rol, ondermeer door (vanaf 13<sup>e</sup> week ziekte) een deskundigenoordeel af te geven indien de werkgever of de werknemer daar om vragen.

Sinds de inwerkingtreding van de Wulbz (1996), moet de werkgever gedurende het eerste ziektejaar ten minste 70 procent van het loon doorbetalen aan de zieke werknemer. De wetgever heeft met het invoeren van de Vlz (per 1 januari 2004) enige verstoringen in het prikkelmechanisme van de Wulbz willen opheffen zoals:<sup>19)</sup>

- Werkgevers verkeerden in de onjuiste veronderstelling dat zij slechts één jaar verantwoordelijk waren voor de re-integratie van hun werknemers, waarna UWV aan zet zou zijn. Bij een verlenging van de periode van loondoorbetaling tot twee jaar wordt elk misverstand weggenomen.
- De verlenging loondoorbetaling tot twee jaar zorgt ervoor dat sanctiemogelijkheden op de eventueel onwillige werknemer ook in het tweede jaar bij de verantwoordelijke werkgever zullen liggen, en niet meer bij UWV.
- De re-integratie inspanningen stagneerden nog wel eens, als de WAO-claimbeoordeling in zicht kwam. Werkgever en/of diens verzekeraar kwamen vanuit het oogpunt van schadelastbeperking nogal eens tot de conclusie dat het investeren in re-integratie van de zieke werknemer bij één jaar loondoorbetalingsverplichting, niet erg lonend was.

De kern van de Vlz ligt dus in de versterking van de financiële prikkels voor werkgever en werknemer, die als volgt moet worden bereikt:<sup>20)</sup>

1. De werkgever wordt twee jaar lang verantwoordelijk voor de loondoorbetaling en krijgt daarmee een directe financiële prikkel voor de eerste twee jaar om zo snel mogelijk te investeren in werkhervatting van zijn zieke werknemer;
2. De werknemer wordt financieel geprikkeld, door de bovenwettelijke aanvullingen in het tweede ziektejaar te maximeren tot 70 procent van het loon.<sup>21)</sup>

<sup>18)</sup> Aanvulling door UWV in haar commentaar op deze verkennende studie van 4 december 2006.

<sup>19)</sup> Memorie van Toelichting, Kamerstukken II, 29231, p. 8 en 9.

<sup>20)</sup> idem noot 17, p. 3.

3. Alleen werknemers die in het tweede ziektejaar 70 procent kregen en niet werkten, komen na afloop van het tweede ziektejaar in aanmerking voor een keuring WAO/Wia.

Werkgever en werknemer hebben daarnaast in deze periode de beschikking over verschillende instrumenten en stimulansen om te werken aan herstel. Echter de re-integratiesubsidies voor werkgevers worden afgeschaft; de verantwoordelijkheid voor de kosten van re-integratie liggen nu bij de werkgevers. Alleen de premiekorting bij herplaatsing van een arbeidsongeschikte werknemer en de subsidie voor extra kosten van werkplekaanpassing blijven bestaan, evenals de 'no-riskpolis' bij het in dienst nemen van arbeidsgehandicapten.

Verder is geregeld dat sociale partners per bedrijf of bedrijfstak een voorziening kunnen realiseren om geschillen tussen werknemer en werkgever te beslechten. Deze neemt dan de deskundigenoordelen over die tot dan toe alleen het UWV gaf. Het gaat om deskundigenoordelen over de toereikendheid van re-integratie-inspanningen van werkgevers én werknemers, over de passendheid van ander werk en over de geschiktheid tot werken van de werknemer voor het eigen 'oude' werk. Het deskundigenoordeel over de toereikendheid van re-integratie-inspanningen is verplicht bij een gang naar de civiele rechter. UWV heeft de kosten van een deskundigenoordeel op 50 euro gebracht voor werkgevers én werknemers.

## 2.2 De Wvp en Vlz op hoofdlijnen

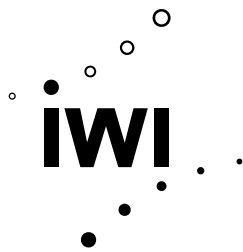
De belangrijkste elementen in de Wvp zijn: het maken van een probleemanalyse door de Arbodienst/bedrijfsarts en het opstellen, uitvoeren en regelmatig evalueren van een plan van aanpak door werkgever en werknemer. Dat wordt vastgelegd in een re-integratieverslag dat bij de aanvraag voor een arbeidsongeschiktheidsuitkering wordt meegestuurd en door UWV wordt beoordeeld bij de 'poortwachertoets'. De wetgever heeft daarmee willen aansluiten bij de *best practice* die op dit terrein bestaat. In dat proces van ziekmelding tot eventueel aanvraag van een Wia-uitkering, staan UWV diverse instrumenten ter beschikking. De belangrijkste daarvan zijn naast de poortwachertoets, het geven van een deskundigenoordeel, het opleggen van sancties en het vervullen van de Arbo-rol voor vangnetters. Om concreet te maken hoe de Wvp en Vlz zouden moeten werken, volgen hierna stapsgewijs de belangrijke wettelijke voorgeschreven processtappen (volgens de Regeling procesgang Wvp) binnen de periode van twee jaar loondoorbetaling bij ziekte.<sup>22</sup>

---

<sup>21</sup> Met sociale partners is afgesproken dat in het tweede ziektejaar het maximum van 70 procent, niet met cao-regelingen wordt aangevuld. Dat was iets van de STAR. Sinds VL verviel in het tweede ziektejaar de garantie op het wettelijk minimumloon.

<sup>22</sup> Deze processtappen zijn ontleend aan diverse publicaties, waarvan de belangrijkste is: Arbeidsmarkt- en Opleidingsfonds Gemeenten, Poortwachter geactualiseerd, Den Haag, oktober 2004, p. 12.

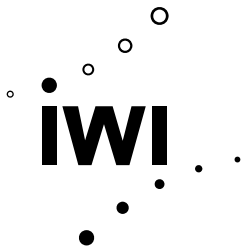




## Processtappen Wvp in de periode Vlz

Moment	Te ondernemen actie	Door wie?
1 <sup>e</sup> ziektedag	Als een werk nemer ziek is, moet hij dit direct op de eerste ziektedag doorgeven aan de werkgever.	Werknemer
1 <sup>e</sup> - 4 <sup>e</sup> dag	Vangnetgevallen (zwangerschapsklachten, orgaandonatie, heringetrede arbeidsgehandicapte, uitzendkrachten, zieke werklozen etc.) doorgeven aan UWV.	Werkgever
1 <sup>e</sup> - 7 <sup>e</sup> dag	Ziekmelding doorgeven aan de Arbodienst. De werkgever is verplicht om een Arbodienst in te schakelen voor begeleiding van de zieke werknemer en de werkgever moet alle noodzakelijke gegevens aan de Arbodienst leveren zodat deze in staat is om de werkgever en werknemer naar behoren te begeleiden.	Werkgever
Week 6	Arbodienst levert probleemanalyse, advies voor werkhervatting en voorstel plan van aanpak voor re-integratie. In het vervolg hierop dient de werkgever er zorg voor te dragen dat de Arbodienst de werknemer regelmatig hoort over het verloop van de arbeidsongeschiktheid en werkgever en werknemer bij wijzigingen onverwijld adviseert.	Arbodienst
Week 8	Werkgever en werknemer stellen samen een plan van aanpak op voor de re-integratie, keuren het goed door middel van een handtekening (niet verplicht) en sturen een kopie naar de Arbodienst. Het plan van aanpak dient te worden bijgesteld als een evaluatie door werkgever of werknemer of een advies van de Arbodienst hiertoe aanleiding geeft.	Werkgever Werknemer
Week 13	Werknemer ziekmelden bij UWV	Werkgever Arbodienst
Week 46 - 52	Eerstejaars evaluatie van ziekteverloop en re-integratie-inspanningen	Alle betrokkenen
Week 53 en verder	De loondoorbetaling kan worden verlaagd naar 70% van het salaris en de garantie op het minimum wettelijk loon vervalt.	Werkgever
Week 87	Werknemer ontvangt aanvraagformulier Wia	UWV
Week 87 - 91	Werknemer en werkgever stellen samen het re-integratieverslag op en gebruiken hierbij alle documenten tot nu toe (= re-integratie-dossier). Werkgever en werknemer hebben overleg over de inhoud. De Arbodienst moet hulp bieden.	Werkgever Werknemer Arbodienst
Week 91	Wia-aanvraag indienen bij UWV met daarbij een volledig re-integratieverslag	Werknemer
Week 91 - 104	UWV neemt WAO-aanvraag in behandeling en beoordeelt re-integratie-inspanningen van werkgever en werknemer. Daarna mogelijke start arbeidsongeschiktheidsuitkering	UWV

De werkgever is verplicht een zogenoemd verzuimdossier aan te leggen, waarin de volgende informatie moeten worden vastgelegd: documenten en correspondentie die betrekking hebben op het verloop van het ziekteverzuim, het aantal feitelijk gewerkte uren en de ondernomen



re-integratie-activiteiten. Aan het einde van het tweede ziektejaar, als sprake is van een WAO-aanvraag, is de informatie uit het verzuimdossier nodig om verantwoording af te leggen aan UWV.

Voor het beoordelen van het re-integratieverslag door UWV (week 91 - 104) is een beoordelingskader opgesteld door de stuurgroep Wvp.<sup>23</sup> Hierin staan de processtappen beschreven, de sociaal-medische en arbeidskundige activiteiten, het resultaat en de beoordelingswijze van het UWV. Ook staat er in aangegeven wat in redelijkheid van werkgever en werknemer aan re-integratie-inspanningen mag worden verwacht. Het re-integratieverslag, dat een cruciaal document is in het Wvp-regime, moet, volgens de regeling Procesgang eerste en tweede ziektejaar, grofweg de volgende informatie bevatten:

- Administratieve gegevens, het gaat om de NAW-gegevens van werkgever, werknemer en Arbodienst.
- Aard van de organisatie/subonderdeel waar de werknemer werkzaam is en de aard van de werkzaamheden van de werknemer. Daarbij het ook gaat om een beschrijving de functieonderdelen die belastend zijn voor de zieke werknemer evenals de belastbaarheid zelf (wat kan de werknemer nog wel en wat niet)
- Plan van aanpak re-integratie. Hierbij gaat het om het plan van aanpak dat werkgever en werknemer hebben gemaakt naar aanleiding van het oordeel van de Arbodienst.
- Evaluaties van zowel werkgever als werknemer over de re-integratie-inspanningen, waarbij ook een oordeel hoort van alle partijen over de arbeidsrelatie (is sprake van een arbeidsconflict).
- Medisch en arbeidskundig oordeel van de Arbodienst. Hierbij gaat het om een oordeel van de Arbodienst over de beperkingen in de belastbaarheid van de werknemer, ernst en aard van de klachten, prognose en de mogelijkheden die de werknemer heeft om de eigen arbeid te verrichten.
- Oordeel over belastingsmogelijkheden in relatie tot passende arbeid door de Arbodienst. Wat kan de werknemer nog wel, wat kan hij niet of in beperkte mate in relatie tot de belasting van de functie. Er dient ten minste een overzicht van de functies te worden verstrekt, die voor de werknemer gezien de beperkingen nog passend zijn.
- Oordeel van de werknemer over de re-integratie. Hier geeft de werknemer zijn mening over de visie van de Arbodienst en werkgever, evenals over de gang van zaken tijdens de ziekteperiode (vooral van belang bij een arbeidsconflict).
- Weergave van een second opinion (ondermeer een deskundigenoordeel) als daarvan sprake is geweest.

UWV toetst aan de hand van het re-integratieverslag achteraf of de werkgever en de werknemer voldoende hebben gedaan aan de re-integratie en kan eventueel een sanctie opleggen<sup>24</sup>.

<sup>23</sup> In deze stuurgroep zijn alle betrokken partijen vertegenwoordigd, te weten: sociale partners, CG-Raad, Arbodiensten, de beroepsverenigingen van bedrijfsartsen, verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen, KNMG, Borea, de ministeries van SZW en VWS, de particuliere verzekeraars en het UWV.

<sup>24</sup> Om eenduidigheid in het sanctiebeleid te waarborgen heeft UWV een tijdelijke interne commissie ingesteld: de Landelijke Loosanciecommissie (LLC). Deze LLC, waar onder andere staf-verzekeringsartsen en staf-arbidsdeskundigen in zitten, heeft de bevoegdheid om een bindend advies uit te brengen over voorgenomen sancties.

Indien de werkgever onvoldoende aan re-integratie heeft gedaan, een incompleet of inhoudelijk inadequaat re-integratieverslag heeft opgesteld of zich niet aan de termijnen heeft gehouden, dan kan UWV besluiten om behandeling van de WAO uit te stellen (was meestal vier maanden en het maximum is één jaar). Dat houdt in dat de werkgever een loonsanctie wordt opgelegd en de aanvraag van de werknemer wordt afgewezen. Als op het moment van de WAO-aanvraag UWV oordeelt dat de werknemer niets of te weinig heeft gedaan aan re-integratie, dan kan dat leiden op een korting op de uitkering. De werkgever is gerechtigd de werknemer een sanctie op te leggen, als blijkt dat de werknemer zich onvoldoende inspant bij de re-integratie, zich niet houdt aan de afspraken in het re-integratieplan, werk weigert, geen passende arbeid aanvaardt of zich niet houdt aan controlevoorschriften. Uiterste consequentie kan zijn dat de werknemer wordt ontslagen, maar meestal gaat het om stoppen van de loonbetaling. De werknemer kan, evenals de werkgever, bij UWV een deskundigenoordeel aanvragen, indien de werknemer het niet eens is met de beslissing van de werkgever.<sup>25</sup>

Naast het beoordelen van re-integratieverslagen en het eventueel opleggen van sancties heeft UWV ook nog een aantal faciliterende instrumenten. De belangrijkste daarvan is het afgeven van een deskundigenoordeel. De bedoeling is dat de werkgever en de werknemer tot een gezamenlijk plan komen om de werknemer weer aan het werk te krijgen. Maar dat lukt niet altijd. Beide partijen kunnen UWV dan vragen om een deskundigenoordeel.<sup>26</sup> Er zijn drie soorten deskundigenoordelen:

1. Deskundigenoordeel over de geschiktheid van de werknemer tot uitoefening van diens eigen werk ('geschiktheid tot werken'). Een werkgever vindt (al dan niet gebaseerd op het advies van een bedrijfsarts en/of arbeidsdeskundige) dat een werknemer weer aan de slag zou kunnen in zijn eigen functie. De werknemer vindt van niet.
2. Deskundigenoordeel over de mate waarin sprake is van passende arbeid voor de werknemer.
3. Deskundigenoordeel over de re-integratie-inspanningen van de werkgever of werknemer.

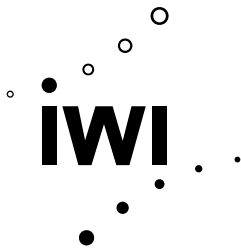
De deskundigenoordelen zijn ingesteld om rechtszekerheid te bieden aan de werknemer, die vanuit een ondergeschikte positie met de werkgever moet onderhandelen over zijn functie en de re-integratie (on)mogelijkheden. Daarnaast kan het deskundigenoordeel knelpunten in het re-integratieproces oplossen. Wanneer door conflicten tussen werkgever en werknemer het re-integratieproces stil komen te liggen, dan kan een deskundigenoordeel dat proces weer op gang brengen. Echter de oplossing van arbeidsconflicten is een primaire verantwoordelijkheid van werkgever en -nemer, UWV en ook het deskundigenoordeel heeft daar nadrukkelijk geen taak in. Overigens kan het deskundigenoordeel de gang naar rechter besparen bij meningsverschillen over ziekte tussen werkgever en -nemer.

Andere faciliterende instrumenten die UWV in het kader van de Wvp kan inzetten zijn:<sup>27</sup>

<sup>25</sup> Arbeidsmarkt- en Opleidingsfonds Gemeenten, Poortwachter geactualiseerd, Den Haag, oktober 2004, p. 27.

<sup>26</sup> Inspectie Werk en Inkomen, Tussen oordeel en advies, IWI, Den Haag, februari 2006, p. 8.

<sup>27</sup> Inspectie Werk en Inkomen, Aan de slag met de Wet verbetering poortwachter, IWI, Den Haag, oktober 2004, p.11 - 12.



- Verstrekken sv-informatie door UWV. Het kan zijn dat werkgever, werknemer of Arbodienst behoefte hebben aan informatie over sociale verzekeringsregelingen die met een specifiek geval te maken hebben. UWV moet deze informatie aan partijen geven en hen daarbij de benodigde deskundigheid bieden.
- Aanvragen van een verlenging van de wachttijd. Personen die meer dan 21 maanden nodig hebben voor herstel/werkhervatting kunnen deze gelegenheid krijgen (de wachttijd kan in principe onbeperkt worden verlengd). Met de invoering van de Wia kunnen ook personen voor wie het al vrij snel duidelijk is dat er geen duurzaam benutbare arbeidsmogelijkheden zijn, eerder worden gekeurd.
- Ontslagadvies door UWV aan CWI. Als een werkgever een werknemer wil ontslaan, heeft hij hiervoor goedkeuring van CWI nodig. Bij bepaalde ontslagaanvragen moet CWI advies van UWV bij dit besluit betrekken. UWV hanteert voor de afhandeling van CWI ontslagadviezen een doorlooptijd van zes weken. Dit is vastgelegd in een convenant tussen UWV en CWI.

Ten slotte vervult UWV de rol van werkgever voor zieke werklozen, uitzendkrachten zonder dienstverband en mensen van wie het tijdelijke arbeidscontract afloopt tijdens hun ziekte. Voor deze groepen voert UWV de verzuimbegeleiding en re-integratie uit, de zogenoemde Arbo-rol. Concreet betekent dit dat UWV moet zorgen voor een probleemanalyse bij zes weken ziekte, een plan van aanpak bij acht weken en voor uitvoering van re-integratieactiviteiten. De Arbo-rol van UWV betreft circa 450.000 (in 2003) verzekerden. Zowel de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) als UWV hebben aangegeven dat UWV met de uitvoering van de Arbo-rol een voorbeeldfunctie heeft.

### 2.3 Verwachte effecten

Vanaf 1 januari 2006 doet met de Wet Werk en inkomen naar arbeidsvermogen een geheel nieuw stelsel zijn intrede, met aanzienlijke gevolgen voor de instroom van arbeidsongeschikten, onder meer door het vervallen van uitkeringsrechten voor mensen die minder dan 35 procent arbeidsongeschikt zijn. Daarop vooruitlopend is door de Vlz de wachttijd voor de WAO van een tot twee jaar uitgebreid, waardoor in 2005 praktisch geen instroom in de WAO heeft plaatsgevonden. Structureel verwacht men dat WAO-instroom daar met zo'n 15 procent door vermindert.<sup>28</sup> Sinds 1 oktober 2004 is al een nieuw schattingsbesluit van kracht, met aangescherpte criteria voor arbeidsongeschiktheid. Daardoor zal er een breuk zijn tussen de situatie tot en met het derde kwartaal van 2004 en de situatie vanaf 2006, met een heel nieuwe constellatie van regelgeving. Cijfermateriaal over de Wvp en ook uitgevoerd onderzoek hebben tot dusver dus betrekking op een korte periode, en cijfers over 2006 en volgende jaren zullen niet goed vergelijkbaar zijn.<sup>29</sup>

<sup>28</sup> Het percentage dat in het eerste WAO-jaar herstelt. Bron: *Berekening wijziging WAO*. UWV.

<sup>29</sup> UWV geeft als instroom in de WAO in 2004 ongeveer 59.000, 19.807 in 2005 en 8.465 in 2006 tot en met het derde kwartaal. Daarnaast is de instroom in de Wia tot en met het derde kwartaal 2006 14.363 (waarvan 12.030 WGA). Deze cijfers heeft UWV doorgegeven in haar commentaar op een concept van deze verkennende studie van 4 december 2006..

Kort samengevat heeft de Wvp een poortwachertoets door UWV in het leven geroepen die aan de claimbeoordeling voorafgaat. Valt deze toets op de re-integratie-inspanningen van werkgever en werknemer negatief uit, dan heeft UWV sanctiemogelijkheden. Volgens de Memorie van Toelichting heeft de wetgever van de Wvp zeker ook een ‘spontaan’ effect verwacht.<sup>30</sup> Door de verantwoordelijkheden van werkgevers en werknemers goed te expliciteren en eisen te stellen aan het re-integratieverslag die op een door het ‘veld’ gedragen ‘best practice’ berusten, krijgen werkgevers en werknemers snel helderheid over het te volgen herstel- en re-integratietraject. Dat moet leiden tot het eerder en vaker inzetten van re-integratietrajecten die daardoor effectiever kunnen zijn, en zo tot een geringer beroep op de WAO.

De Vlz heeft de verantwoordelijkheden van werkgevers en werknemers aangescherpt door de (financiële) prikkels voor het aanpakken van ziekteverzuim te versterken.<sup>31</sup> Dat moet leiden tot meer preventie van ziekteverzuim, een steviger aanpak van uitval door ziekte en beperking van de instroom van arbeidsongeschikten. Door de Vlz (en de Wia) verandert de constellatie waarin de poortwachter zijn werk moet doen. Vooral door gedragseffecten zouden er als gevolg van de Vlz minder aanvragen voor een arbeidsongeschiktheidsuitkering komen, en dus minder poortwachertoetsen.

Daarnaast zal de invoering van de Wia een beperkende invloed hebben op het aantal aanvragen en zeker op het aantal toekenningen). De vraag is vervolgens of er ook minder aanvragen komen waaraan ‘ten onrechte’ gestagneerde re-integratie-inspanningen vooraf zijn gegaan, waardoor het aandeel negatieve poortwachertoetsen op het aantal aanvragen lager zal zijn. Dat is op voorhand moeilijk te zeggen, maar achteraf gemakkelijk vast te stellen aan de hand van gegevens die UWV periodiek rapporteert.

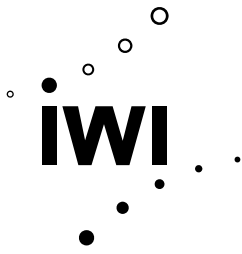
Of werkgevers zich laten leiden door de langere loondoorbetaling als Wvp-sanctie, of door de Pembaprikkel, de reguliere loondoorbetaling tijdens ziekte of arbobeleid waarop zij zich onder andere door convenanten met het rijk hebben vastgelegd, maakt voor het resultaat niet uit. Tegelijk is niet vast te stellen welke bijdragen de onderdelen van dit ‘totaalpakket’ leveren.<sup>32</sup>

Maar er is ook een stok achter de deur: een betere controlemogelijkheid voor UWV en de mogelijkheid van een sanctie. De sanctie, voor werkgevers een verlenging van de loondoorbetaling, leidt in de gevallen waarin zij wordt toegepast tot minstens een vertraagde intrede in de WAO. Alleen al de mogelijkheid van een sanctie als dreiging kan bovendien een preventief effect hebben.

<sup>30</sup> Directie Sociale Verzekeringen, nr. SV/WV/01/25679, 17 april 2001.

<sup>31</sup> Memorie van Toelichting. Kamerstukken II 2003 – 2004, 29 231 nr. 3.

<sup>32</sup> Kamerstukken II, 2000-2001, 27 678 nr. 3, p. 19.



### 3 Overzicht van onderzoeksbevindingen

Er is de laatste vier jaar veel onderzoek gepubliceerd over de Wvp, recentelijk veelal in opdracht van het ministerie van SZW. In dit hoofdstuk worden de resultaten van dergelijke onderzoeken op hoofdlijnen gepresenteerd. In de navolgende paragraaf wordt met name ingegaan op het uitvoeringsproces van de twee regelingen en de mechanismes die daarbij een rol spelen. Daarbij worden de belangrijkste onderwerpen zoals toetsing re-integratieverslagen, het opleggen van sancties, etc aan de orde gesteld. In paragraaf 3.2 wordt ingegaan op onderzoeksresultaten die de effecten op het ziekteverzuim en de WAO-instroom in beeld brengen. Daarna worden in paragraaf 3.3 vanuit toezichtperspectief enige conclusies getrokken met het oog op eventuele kennishiaten. Vooraf moet worden gemeld dat empirisch onderzoek naar de (uitvoering van) de Vlz er in vergelijking met de Wvp zeer bekaaid af komt. Het ministerie van SZW is momenteel (september 2006) bezig met een evaluatieonderzoek naar de Vlz.

#### 3.1 Uitvoering Wvp en Vlz

##### Algemene aspecten Wvp/Vlz

Volgens het evaluatieonderzoek Wvp van het onderzoeksbureau Astri, komt in verschillende onderzoeken naar voren dat de inspanningen van de werkgever en de bedrijfsarts in het eerste ziektejaar zijn toegenomen in vergelijking met de periode voor invoering van de Wvp. Er vinden door werkgever en bedrijfsarts meer interventies plaats in het eerste ziektejaar, waarbij het vooral gaat om het maken van een goede probleemanalyse en een plan van aanpak. Of dat ook het geval is voor de activiteiten van werknemers is op grond van onderzoek niet aangetoond. Wel is er een relatie aangetoond tussen de re-integratie-inspanningen en de mate waarin de werknemer het werk heeft hervat. Werknemers hervatten het werk sneller sinds Wvp; ook al is hun gezondheid niet verbeterd.<sup>33</sup>

Ander onderzoek laat zien dat het merendeel van de werknemers aangeeft dat de bedrijfsarts en werkgever enkele aansprekende processtappen, zoals het maken van een probleemanalyse en het opstellen en bespreken van het plan van aanpak, inderdaad uitvoeren. Anderzijds zijn er ook tal van werknemers die aangeven dat dergelijke acties niet plaatsvinden.<sup>34</sup> Belangrijk is dat in de periode voordat het plan van aanpak wordt opgesteld voldoende wordt gecommuniceerd tussen werkgever en werknemer. Gebeurt dat niet dan is bij de werknemer vaak onvoldoende draagvlak voor de uitgezette interventies en is de kans groter dat verzuim onnodig voortduurt.<sup>35</sup> Werknemers menen dat de probleemanalyse niet altijd door de bedrijfsarts met hen is besproken. Verder blijkt dat zowel bedrijfsarts als werkgever vaak geen informatie geven over rech-

<sup>33</sup> Reijnga, F.A. e.a. *Onderzoek evaluatie Wet verbetering poortwachter*. AStri, Leiden, maart 2006, p. 9.

<sup>34</sup> Ybema, J.F. e.a. *Werking Wet verbetering poortwachter onder vangnetgevallen 2004*. TNO Arbeid 2004.

<sup>35</sup> Komduur, J. (2005). *De praktijk die Poortwachter heet*. In Arbo Magazine, mei 2005, p. 18-19.

ten en plichten van de werknemer. Tevens stelt de werkgever volgens het merendeel van de werknemers geen casemanager in.<sup>36</sup>

Vanuit het perspectief van cliëntenbelang geeft onderzoek aan dat er in de praktijk belemmeringen zijn die een actievere rol van de werknemer, zoals die met de Wvp is nagestreefd, in de weg staan. Plannen van aanpak komen vaak traag tot stand. Ze voldoen niet altijd aan de eisen en leggen in de praktijk teveel druk (tot werkhervatting) op de werknemer. De slinger lijkt door te slaan van goed bedoelde verwaarlozing naar bovenmatig controleren en activeren.<sup>37</sup> Volgens een ander onderzoek door cliëntorganisaties stelt de werkgever, op aangeven van de probleemanalyse van de Arbodienst, het Plan van aanpak op. De werknemer heeft weinig inbreng. Werknemers voelen zich kwetsbaar en alleen staan in het re-integratieproces, vooral als zij psychische klachten hebben. Hun eigen ideeën voor passend werk in de luwte vinden weinig weerklank, als blijkt dat het om een permanente situatie gaat.<sup>38</sup> Hierop voortbouwend, doet een derde onderzoek vooral aanbevelingen, onder andere om de competenties van partijen te vergroten en de rol van de casemanager verder uit te werken. Verder blijkt uit onderzoek door het Breed platform verzekerden dat UWV nog wel eens onvolledige re-integratieverslagen te laten passeren.<sup>39</sup>

Onderzoeken die het perspectief van werkgevers belichten melden dat vooral kleinere bedrijven bij de invoering van de Wvp in 2002 weinig bekend waren met de inhoud van deze wet. Het MKB deed in 2003 onderzoek en daaruit kwam een kritisch beeld naar voren, enkele bevindingen:<sup>40</sup>

- De helft van de onderzochte werkgevers geeft aan dat het plan van aanpak niet heeft geholpen bij de begeleiding van zieke werknemers.
- De formalistische aanpak roept weerstand op bij ondernemers in het MKB, die gewend zijn aan een informele cultuur.
- De ondersteuning van de Arbodienst laat te wensen over. Plannen van aanpak worden niet op tijd aangeleverd door de Arbodienst. En de kwaliteit van de dienstverlening wordt in twijfel getrokken.
- De procesgang in het eerste ziektejaar volgens Wvp wordt als te belastend ervaren (met name administratieve belasting).

Andere onderzoeken onder MKB-bedrijven laten zien dat de financiële verantwoordelijkheden die met de Wvp verbonden zijn, door werkgevers als zwaar worden ervaren. Verder blijkt de kennis bij MKB-bedrijven over de re-integratiemogelijkheden beperkt te zijn en blijken de mogelijkheden voor re-integratie gering te zijn. In het algemeen heeft de Wvp voor werkgevers wel meerwaarde gehad in de zin dat de verantwoordelijkheden van de verschillende partijen betrokken bij verzuimbegeleiding duidelijker zijn belegd. Dit leidt er ondermeer toe dat

<sup>36</sup> Post, M., Krol, B en Groothoff, J.W (2005). Arbozorg voor werknemers. Re-integratie in het eerste jaar na ziekmelding, Groningen: Noordelijk Centrum voor Gezondheidsvraagstukken, Rijksuniversiteit Groningen.

<sup>37</sup> FNV, Tussen Werk en WAO, FNV en Breed Platform Verzekerden en Werk. 2003.

<sup>38</sup> Stichting de Ombudsman, De verplichting tot overeenstemming, Stichting de Ombudsman, Breed Platform Verzekerden & Werk, (geen jaartal).

<sup>39</sup> Bosselaar, H. et al, Tussen de regels, Breed Platform Verzekerden en Werk. Amsterdam 2005.

<sup>40</sup> MKB Nederland, Een jaar Wet Verbetering Poortwachter, de praktijk van het midden- en kleinbedrijf, MKB Nederland, Delft, 2003.



werkgevers, zeker in het begin van het ziekteverzuim, meer contact hebben met de zieke werknemer.<sup>41</sup>

Onderzoek onder Arbo-artsen geeft het beeld dat deze beroepsgroep het aantal interventies in het begin van de ziekteperiode ziet toenemen en dat zich daarmee een gunstige ontwikkeling in de werkhervatting aftekent. Sinds de invoering zijn de contacten met werkgevers frequenter en intensiever. Over de samenwerking met UWV zijn de Arbo-artsen duidelijk minder goed te spreken. Zo vinden zij de bereikbaarheid van UWV slecht, is er te veel bureaucratie, wordt door UWV nauwelijks gecommuniceerd en vindt er nauwelijks overleg plaats over de re-integratieverslagen.<sup>42</sup> Uit ander onderzoek blijkt de minder goede verstandhouding tussen bedrijfsartsen en verzekeringsartsen. Volgens het Arbo-dienstenpanel beoordeelt begin 2004 niet meer dan 40 procent van de Arbodiensten de samenwerking met UWV als goed of redelijk. Ook 40 procent vindt dat de samenwerking minder goed verloopt dan destijds met de uvi's. De samenwerking gaat volgens hen mank aan willekeur bij de beoordelingen en bureaucratie. Ook vinden sommige Arbodiensten het jammer dat minder overleg met UWV mogelijk is dan vroeger.<sup>43</sup>

Aan de andere kant vinden verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen van UWV dat de communicatie met Arbo-artsen moet worden verbeterd, onder meer de telefonische bereikbaarheid van Arbo-artsen wordt als een probleem ervaren. Verder zeggen de UWV-professionals dat de re-integratieverslagen vaak te laat worden ingediend en dat de inhoud er van vaak onduidelijk en onvolledig is. Dit laatste geldt met name voor het aangeven van de resterende mogelijkheden op werkhervatting van de zieke werknemer.<sup>44</sup>

Over de samenwerking tussen de drie betrokken partijen sinds de Wvp is weinig onderzoeksmateriaal beschikbaar. Over het algemeen geldt dat een verstoorde arbeidsrelatie of geringe communicatie een negatief effect heeft op de uitkomst van het proces. Andersom geldt ook dat wanneer de verhouding tussen werkgever en werknemer wel goed is, de kans groter is op een snelle werkhervatting. Verder blijkt dat werknemer, werkgever en bedrijfsarts vaak de neiging kunnen hebben om te lang vast te houden aan re-integratie in de eigen functie. Zeker in de eerste maanden wordt hervatting in een andere functie of bij een andere werkgever vaak niet overwogen, waardoor hervattingkansen worden gemist. Daarnaast melden verschillende onderzoeken dat de informatieoverdracht tussen de betrokken partijen te wensen over laat. Niet alle actoren beschikken over volledige en correcte informatie.<sup>45</sup>

Recent is UWV bezig maatregelen te nemen die de communicatie met werkgevers en arbodiensten te verbeteren. Zo is besloten dat bij deskundigenoordelen altijd hoor en wederhoor

<sup>41</sup> Reijnga, F.A. e.a. Onderzoek evaluatie Wet verbetering poortwachter. AStri, Leiden, maart 2006, p. 52.

<sup>42</sup> Idem noot 40, p. 54.

<sup>43</sup> Amstel, R. van en Putten, D. van. *Arbodienstenpanel: rapportage vijfde peiling. Ervaringen met o.a. de Wet verbetering poortwachter*. TNO Arbeid 2004.

<sup>44</sup> UWV, Uitvoering van de Wvp, een inventarisatie van knelpunten en mogelijke verbeteringen (interne publicatie), UWV/BPI, Amsterdam, 2004.

<sup>45</sup> Knecht, R., et al, Scènes uit een reïntegratieproces, Hoofddorp: TNO Arbeid, Hugo Sinzheimer Instituut en AStri.

met werkgever en Arbodienst zal worden toegepast. Verder is er een verkorte telefoonroute voor bedrijfsartsen ingesteld, zodat deze snel de betreffende functionaris kunnen bereiken.

Desondanks is de (al dan niet stilzwijgende) veronderstelling achter verklaringen voor de ‘werking’ van de Wvp dat de partijen in het veld de ‘principes’ achter de poortwachertoetsing snel doorkrijgen en er goed op inspelen. Er is eigenlijk geen andere verklaring voor de snelle terugloop van het (aanvankelijk grote) aantal ontbrekende en onvolledige re-integratieverslagen en de terugloop van het aantal sancties in de loop van het tweede jaar van poortwachertoetsen. Deze verklaring wordt ook expliciet aangedragen als verklaring voor de uitkomsten van het experiment waarbij twee UWV-kantoren re-integratie-inspanningen strenger toetsten.<sup>46</sup> Bedrijfsartsen lijken de meest waarschijnlijke ‘motor’ daarachter.<sup>47</sup>

### Deskundigenoordelen

Deskundigenoordelen die UWV op aanvraag van de werkgever of werknemer uitvoert, was een faciliteit die reeds voor de invoering van de Wvp bestond. Op grond van de Wvp is aan het deskundigenoordeel ‘geschiktheid tot werken’ een tweetal andere typen toegevoegd, te weten: passende arbeid en re-integratie-inspanningen werkgever. Sinds de Vlz moeten deskundigenoordelen ‘voldoende re-integratie-inspanningen’ gevraagd zijn voor de gang naar de civiele rechter wordt gemaakt. In tabel 3.1 worden de aantallen afgegeven deskundigenoordelen voor een periode van vier jaar weergegeven. Daarbij valt op dat het overgrote deel (meer dan 80%) van de afgegeven oordelen ‘geschiktheid tot werken’ betreft. Opvallend is ook dat het aantal deskundigenoordelen in 2003 voor alle drie de typen een enorme vlucht heeft genomen.

**Tabel 3.1**

*Aantal afgegeven deskundigenoordelen naar soort voor de periode 2002 - 2005*

Deskundigenoordeel	2002	2003	2004	2005
Passende arbeid	276	869	993	1.225
Re-integratie-inspanningen	151	612	779	1.131
Geschiktheid tot werken	3.730	7.704	7.948	6.827

Bron: UWV: bijlagen bij de jaarverslagen van 2004 en 2005

Vooraf verwachtte UWV dat er veel behoefte zou zijn aan twee nieuwe deskundigenoordelen die bij de Wvp zijn gecreëerd, die over passende arbeid en die over voldoende nakomen van de verplichtingen tot re-integratie door werkgevers en werknemers. Dat blijkt minder het geval te zijn.<sup>48</sup> Toch kan ook hiervan een preventieve werking uitgaan: werkgevers en werknemers kunnen er globaal uit afleiden of UWV in de toekomst een sanctie zal toepassen. Arbo-diensten en (in het bijzonder grote) werkgevers kunnen hun praktijk daarop afstemmen. Daar-

<sup>46</sup> Bolhaar, J. e.a. *UWV als poortwachter. Effecten van intensieve toetsing van het reïntegratieverslag: resultaten van een experiment.* Amsterdam / Den Haag 2004.

<sup>47</sup> Een grote meerderheid van de reïntegratieverslagen wordt onder regie van Arbo-diensten opgesteld. Zie Amstel, R. van, D. van Putten. *Arbodienstenpanel: rapportage vijfde peiling. Ervaringen met o.a. de Wet verbetering poortwachter.* TNO Arbeid 2004. Werkgevers, in elk geval die in het midden- en kleinbedrijf, waren niet zo goed op de hoogte dat zij de drijvende kracht hadden kunnen zijn. Zie bijvoorbeeld: P. Brouwer. *Kunnen MKB-ondernemers de weg nog vinden?* EIM Zoetermeer, 2003.

<sup>48</sup> In de Wet Verlenging Loondoorbetalingsverplichting bij ziekte is opgenomen dat er ook een deskundigenoordeel mogelijk is over de medewerking van werknemers aan re-integratie-inspanningen. In 2005 zijn daarvan de eerste 168 gevallen geregistreerd.

entegen blijkt dat de uitkomst van het deskundigenoordeel geen (significante) voorspellende waarde heeft voor de uitkomst van de latere claimbeoordeling.<sup>49</sup>

IWI heeft in 2005 onderzoek gedaan naar de uitvoering van het deskundigenoordeel 'geschiktheid tot werken'.<sup>50</sup> Het deskundigenoordeel 'passende arbeid' kan door de werknemer worden aangevraagd, indien de werknemer ander werk, dat hij binnen de organisatie aangeboden heeft gekregen, niet passend vindt, of als hij mogelijkheden voor passend werk binnen de organisatie ziet, maar de werkgever wil daar niet aan meewerken. Vooral werknemers vragen deze oordelen aan. Uit het IWI-onderzoek blijkt dat UWV deze deskundigenoordelen goed uitvoert en dat de verzekeringsartsen het doel van Wvp - re-integratie van zieke werknemers en preventie van WAO-instroom - goed voor ogen hebben bij hun beoordeling. In hun beoordeling wegen zij mee of terugkeer van de (zieke) werknemer in een voortdurende conflictsituatie op termijn schadelijk is voor de gezondheid van de werknemer. Doordat UWV-medewerkers onderscheid maken tussen puur medische en 'brede' op re-integratie-effecten inspelende deskundigenoordelen, gaan UWV-medewerkers wel eens tot de grenzen van hun taken en verantwoordelijkheden. De huidige werkinstructies geven verzekeringsartsen geen oplossing voor de spanning die zij ervaren tussen oordelen en adviseren.

Verder blijkt uit dit onderzoek dat indien werkgevers en werknemers een beeld willen krijgen van beslissingen van UWV over re-integratie-inspanningen bij de poortwachertoets, dat dan juist het oordeel 'geschiktheid tot werken' van betrekkelijke waarde is. UWV-medewerkers zijn van mening dat aanvragers vaak veel meer gebaat zouden zijn bij een deskundigenoordeel 'passende arbeid' of 're-integratie-inspanningen', ook als zij daar niet om gevraagd hebben, zodat zij beter op de re-integratieaspecten en op arbeidsconflicten in kunnen gaan zonder dat zij daar 'strategieën' voor hoeven te zoeken. Ook over de keuze voor het juiste deskundigenoordeel (of meerdere deskundigenoordelen) in complexe situaties zouden de werkinstructies kunnen worden verduidelijkt. In een aantal gevallen sloot de keuze voor het deskundigenoordeel niet goed aan op de situatie van de aanvrager. Omdat de aanvragen vaak complex zijn, en er vaak aanvullende informatie opgevraagd moet worden, is de vereiste doorlooptijd van twee weken in veel gevallen niet haalbaar.

### **Toetsing re-integratieverslagen door UWV**

Wanneer de periode van de verlengde loondoorbetaling in zicht is, kunnen werkgever en werknemer een Wia (WAO)-aanvraag doen bij UWV. Deze aanvraag dient vergezeld te gaan van het re-integratieverslag (riv). In dat verslag, dat aan een aantal minimumeisen moet voldoen (zie paragraaf 2.2), zijn de re-integratie-inspanningen van werkgever en werknemer weergegeven. In tabel 3.2 is te zien dat in de jaren 2003 en 2004 het aantal beoordelingen van riv's bijna 49.000 bedraagt en het aantal ontvangen riv's met ruim 7.000 is gedaald.

<sup>49</sup> Jong, de, Ph, et al, UWV als Poortwachter", fase III, APE, Den Haag, 2005.

<sup>50</sup> Coumou, F. e.a., Deskundigenoordelen 'geschiktheid tot werken'. IWI 2005.

**Tabel 3.2**

*Ontvangen en beoordeelde riv's in de periode 2003 - 2005*

<b>Re-integratieverslagen</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006 (3<sup>e</sup> kwart.)</b>
Ontvangen riv's	59.163	51.813	5.783	14.700
Beoordeelde riv's	48.935	48.971	4.799	12.300

Bron: UWV, bijlagen Jaarverslag 2005

Voor 2005 geeft UWV aan dat het om onvolledige gegevens gaat en meldt dat het in 2005 ook om riv's voor de Wia gaat. De enorme teruggang heeft te maken met de invoering van de Vlz in 2004, waardoor in 2005 nauwelijks aanvragen voor de WAO-claimbeoordeling kwamen, omdat de loondoorbetaling verlengd is van één naar twee jaar. Het aantal riv's zal dus in 2006 weer flink toenemen, maar toch aanzienlijk lager zijn dan in 2004. Dit laatste heeft te maken met de verwachting dat de instroom in de Wia fors minder zal zijn.<sup>51</sup>

In het evaluatieonderzoek Wvp van Astri staan op basis van diverse onderzoeken over de riv's de volgende bevindingen:<sup>52</sup>

- Experimenteel onderzoek naar het effect van de toetsing van riv's op WAO-instroom laat zien dat er een positief effect is. Dat wil zeggen, naarmate UWV de riv's intensiever toetst, maken betrokken partijen (met name de werkgever) meer werk van de verzuimbegeleiding. Dit heeft dan tot gevolg dat het aantal WAO-aanvragen afneemt en het aantal opgelegde sancties, wegens incompleetheit van het riv en wegen onvoldoende re-integratie-inspanningen, daalt.
- Uit niet representatief onderzoek komt het beeld naar voren dat er weinig sprake is van overleg tussen werkgever en werknemer bij het opstellen van het riv. Daarnaast blijkt het opleggen van sancties de relatie werkgever-werknemer te verstoren en werkt het opleggen van sancties in de praktijk nogal eens contraproductief.<sup>53</sup>

Een evaluatie onderzoek van TNO (2006) geeft aan dat een ruime meerderheid van de werknemers waarvoor een WAO-aanvraag werd ingediend, een riv heeft ontvangen en daarop ook een eigen visie kon geven. Op grond van de Wvp zou dat voor alle WAO-aanvragers moeten gelden, maar daar is volgens TNO geen sprake van. Met name werknemers die het werk niet hebben hervat, hebben minder vaak het riv ontvangen in vergelijking met werknemers die het werk wel (gedeeltelijk) hebben hervat.<sup>54</sup>

Uit onderzoek dat IWI verrichtte (2004) naar de invoering van de Wvp door UWV, blijkt dat de uitvoering van de Wvp als volgt is ingericht. Het toetsen van re-integratieverslagen is opgedragen aan teams van arbeidsdeskundigen en verzekeringsartsen met daarbij een procesbegeleider. De procesbegeleider voert een administratieve toets uit om vast te stellen of het re-integratieverslag compleet is. Is dat het geval, dan zet hij het dossier uit bij de verzekeringsarts of de arbeidsdeskundige, of bij degene die de claim gaat beoordelen.

<sup>51</sup> Uit het halfjaar verslag 2006 van UWV valt af te leiden dat slechts 1.500 een Wia uitkering toegekend hebben gekregen.

<sup>52</sup> Reijnga, F.A. e.a. Onderzoek evaluatie Wet verbetering poortwachter. AStri, Leiden, maart 2006, p. 61 en 62.

<sup>53</sup> Het betreft onderzoek van zieke werknemers die bij de Stichting Ombudsman een klacht hebben ingediend.

<sup>54</sup> Ybema, J.F. et al, Werking wet verbetering poortwachter onder werknemers, TNO. Hoofddorp, februari 2006, p. 80.

De beoordeling door de procesbegeleider of het re-integratieverslag compleet is, is een administratieve toets. Bij de uitvoering ervan kan de procesbegeleider de verzekeringsarts en arbeidsdeskundige binnen zijn team raadplegen. Is het verslag niet compleet of ontbreekt het door de schuld van de *werknemer*, dan stelt UWV de WAO-aanvraag buiten behandeling. De werknemer moet dan een nieuwe aanvraag indienen. Hoewel dat volgens de wet mogelijk is, heeft UWV er niet voor gekozen om (soms) toch de aanvraag te behandelen en dan een korting op de uitkering op te leggen. Wel geeft UWV een waarschuwing als alleen het oordeel van de werknemer ontbreekt. Heeft de werkgever er schuld aan, dan wijst UWV de claimaanvraag af en legt een loondoorbetalingverplichting aan de werkgever op.<sup>55</sup>

Vaak blijkt het stagneren van de re-integratie-inspanningen samen te hangen met het feit dat de Arbo-arts ten onrechte veronderstelt dat de werknemer geen duurzaam benutbare mogelijkheden (GDBM) heeft om werk te verrichten. UWV houdt, op grond van het Schattingsbesluit ao-wetten, voor GDBM als criterium aan dat de werknemer nog slechts tot basale activiteiten en sociaal contact in staat is, zowel privé als in werkrelaties.<sup>56</sup> Blijkt uit een re-integratieverslag dat er volgens de Arbo-arts blijvend van GDBM sprake zou zijn, dan toetst de verzekeringsarts van UWV dat. Is UWV het er niet mee eens, dan moet met de Arbo-arts overlegd worden. Blijven zij het oneens, dan heeft UWV het laatste woord. UWV concludeert dan dat de werkgever, weliswaar te goeder trouw, heeft aangenomen dat de werknemer niet meer aan het werk kon, wat ernstig verwijtbaar is.

In het nieuwe beoordelingskader wordt het technische begrip G(D)BM niet meer gehanteerd als middel om uit te leggen waarom de werkgever niets aan de re-integratie heeft gedaan. In feite moet de bedrijfsarts motiveren waarom de werknemer duurzaam geen arbeidsmogelijkheden meer heeft. Acht de verzekeringsarts dat oordeel niet plausibel, dan checkt de arbeidsdeskundige of de werkgever wellicht toch, ondanks het blokkerende advies van de bedrijfsarts, re-integratie-inspanningen heeft verricht. Indien dat het geval is, dan worden de re-integratie-inspanningen alsnog beoordeeld door de arbeidsdeskundige.

De toets op voldoende re-integratie-inspanningen door de arbeidsdeskundige is complex. Er is daarover bij UWV opleidings- en coachingsmateriaal waarin de jurisprudentie helder is weergegeven. Maar het materiaal spreekt zichzelf ook op punten tegen. Een sinds januari 2004 geldende interne mededeling heeft al wel meer duidelijkheid gebracht.

Re-integratieverslagen zijn vormvrij, al heeft UWV wel standaardmodellen ontwikkeld waardoor de verschillende onderdelen van de verslagen herkenbaar zijn. De vormvrijheid is een bron van ergernis voor UWV-medewerkers door het extra zoekwerk dat zij moeten doen.

Bij de invoering van de Wvp is een experiment gedaan waarbij op twee UWV-kantoren re-integratieverslagen anders zijn beoordeeld dan op andere kantoren. Het experiment bestond eruit dat bij de toetsing van re-integratieverslagen altijd contact werd opgenomen met werkgever of werknemer, tenzij overduidelijk was dat er voldoende re-integratie-inspanningen waren

<sup>55</sup> IJskes, E. e.a. Een onderzoek naar de inrichting van de uitvoering van de verbeterde poortwachter door UWV, IWI 2004.

<sup>56</sup> *Schattingsbesluit arbeidsongeschiktheidswetten*; Staatsblad nr. 307, 8 juli 2000.

geleverd. Deze toetsing was intensiever dan de normale procesgang. Bij deze intensieve toetsing bleek zowel het aantal dertiende weeks ziekmeldingen, het aantal WAO-aanvragen als het aantal poortwachtersancties lager uit te vallen.<sup>57</sup>

### Vrijwillige verlenging/verkorting van de loondoorbetaling

Werkgever en werknemer kunnen gezamenlijk besluiten de verplichte loondoorbetaling te verlengen. Dit is aan de orde bij werknemers die na maximaal 39 weken en met de invoering van de Vlz na maximaal 91 weken, het werk nog niet hebben hervat, maar wel verwachten dat zij binnen een jaar weer volledig kunnen werken bij hun eigen werkgever. Overigens is het ook mogelijk een verkorting van de loondoorbetalingperiode aan te vragen, wanneer reeds in een vroeg stadium duidelijk is dat de werknemer geen duurzaam benutbare mogelijkheden meer heeft. De Wia-aanvraag zal in die gevallen eerder dan na twee jaar plaatsvinden.

De navolgende bevindingen gaan vooral over de periode 2002 – 2004. Het blijkt dat door Vlz in 2005 heel weinig verlengingen of verkortingen zijn aangevraagd in vergelijking met voorgaande jaren, zoals te zien is in tabel 3.3.

**Tabel 3.3**

*Aantal aanvragen verlenging/verkorting loondoorbetaling 2003 - 2005*

	2003	2004	2005
<b>Aantal verlengingen</b>	17.439	14.658	285
toegekend	16.899	14.041	254
afgewezen	540	617	31
<b>Aantal verkortingen</b>	422	398	41
Toegekend	381	370	36
afgewezen	41	28	5
<b>Totaal aantal aanvragen</b>	17.861	15.056	326

Bron: UWV, Bijlagen bij jaarverslagen 2004 en 2004

De verwachting is dat dit aantal in 2006 weer zal toenemen. In verhouding tot de terugloop van het aantal aanvragen gaat het om grote aantallen verzoeken. Volgens een onderzoek bij een zorginstelling - dat echter niet representatief is voor de Nederlandse situatie - heeft daar het aanvragen van een vrijwillige wachttijdverlenging in elk geval gezorgd voor een duidelijke vermindering van het aantal WAO-aanvragen.<sup>58</sup> Veel meer dan verwacht dienden werkgevers en werknemers verzoeken in bij UWV om de wachttijd te verlengen. UWV schatte in dat het in 2003 om bijna 8.000 verlengingen zou gaan. Het werden er 18.000. Bij een meerderheid van 80 procent is de gevraagde verlenging maximaal zes maanden. Bij zeker 80 procent van de aanvragen leidt een verlengde wachttijd niet tot instroom in de WAO. Bij 50 procent volgt niet eens een WAO-aanvraag.<sup>59</sup>

<sup>57</sup> Bolhaar, J. e.a. *UWV als poortwachter. Effecten van intensieve toetsing van het reïntegratieverslag: resultaten van een experiment.* Amsterdam / Den Haag 2004.

<sup>58</sup> Kruijer, E. en M. Dubblinga. *WAO-instroom voor en na invoering van de Wet verbetering poortwachter in een zorginstelling met 1800 medewerkers.* Mei 2004.

<sup>59</sup> UWV 3e kwartaalverslag 2003.

Onderzoek van TNO laat zien dat 32 procent van de werknemers uitstel van de WAO-beoordeling heeft aangevraagd. Onder de werknemers die het werk volledig hebben hervat is het meest uitstel aangevraagd en onder de niet-werkhervatters het minst vaak. Niettemin heeft nog altijd 18 procent van de niet-hervatters samen met hun werkgever uitstel van de WAO-beoordeling aangevraagd. Ook blijkt dat werknemers waarvoor verlenging is aangevraagd meer interventies vanuit de werkgever hebben gekregen dan werknemers voor wie geen verlenging is aangevraagd. Het aanvragen van uitstel van de WAO-beoordeling kan beschouwd worden als een gezamenlijke interventie van werkgever en werknemer. Het is opvallend dat zowel het aanvragen van *uitstel* als het aanvragen van de WAO-beoordeling samenhangt met meer interventies van de werkgever.<sup>60</sup>

### Toepassen van sancties

Sinds de Wvp heeft UWV de mogelijkheid om sancties op te leggen indien werkgever of werknemer onvoldoende re-integratie-inspanningen hebben verricht. Dat laatste toetst UWV dan vooral aan de inhoud van de riv's. Werkgevers krijgen een sanctie van een bepaalde periode (was meestal 4 maanden) extra loondoorbetaling, werknemers worden gekort op hun uitkering of komen niet in aanmerking voor een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Voor gevallen die op of na 15 augustus 2004 ziek zijn geworden geldt een nieuw loonsanctiesysteem, waarbij niet meer wordt uitgegaan van een standaard sanctieduur. Deze wordt namelijk bepaald door de periode die de werkgever feitelijk heeft gebruikt om de tekortkomingen te herstellen. Vanaf 2003 registreert UWV de sancties die op grond van de Wvp worden opgelegd, zoals in tabel 3.4 is weergegeven.

**Tabel 3.4**  
*Opgelegde Wvp-sancties voor de jaren 2003 - 2005*

	2003	2004	2005
Sancties werkgevers	3.287	2.099	128
Sancties werknemers	1.700	1.086	55

Bron: UWV bijlagen bij de jaarverslagen UWV 2004 en 2005

De scherpe daling van het aantal sancties in 2005 heeft te maken, zoals ook bij het aantal riv's, deskundigenoordelen en aanvragen verlenging/verkortung, met het feit dat in 2005 door de Vlz veel minder einde wachttijd gevallen zijn aangemeld. De daling van het aantal sancties in 2004 kan te maken hebben met het feit dat het sanctieregime in de Wvp een preventief effect heeft gehad; werkgevers hebben bijvoorbeeld beter de procedures toegepast of daadwerkelijk meer re-integratie-inspanningen verricht. Volgens UWV gaat het bij 45 procent van de sancties om ontbrekende én onvolledige re-integratieverslagen.<sup>61</sup> De cijfers over 2006 laten volgens UWV een lager percentage zien.

Van gevallen waarin de beoordeling van de re-integratie-inspanningen door UWV negatief is uitgevallen, is geregistreerd of er nadien opnieuw een WAO-aanvraag wordt gedaan. Het blijkt dat in ruim 40 procent van de gevallen waarin een loondoorbetalingsverplichting is opgelegd,

<sup>60</sup> Ybema, J.F. et al, Werking wet verbetering poortwachter onder werknemers, TNO. Hoofddorp, februari 2006, p. 82.

<sup>61</sup> UWV halfjaarrapportage 2004.

geen WAO-aanvraag volgt. De WAO-instroom na een sanctie bedroeg 1.733 gevallen, circa 1200 minder dan indien er geen sancties zouden zijn opgelegd. UWV legt niet uit hoe het aantal van 1200 is berekend. Het zou leiden tot een besparing van jaarlijks 14 miljoen euro.<sup>62</sup> Verder blijkt dat van degenen die na een loonsanctie opnieuw een aanvraag indienen, bijna de helft een uitkering krijgt. Op het totale aantal loonsancties gaat het om 17 procent die een uitkering toegekend wordt. In 65 procent van de gevallen volgt geen hernieuwde aanvraag. Dan is niet met zekerheid te zeggen of er een uitkering toegekend zou zijn, als iemand wel had aangevraagd. In veel gevallen zal iemand dan weer (meer) aan het werk zijn gegaan wat arbeidsongeschiktheid minder aannemelijk maakt. Toch moet hier de winst van een verlaagde instroom worden gezocht.<sup>63</sup>

Door IWI is geconstateerd dat de instructies van UWV voor het bepalen van de herstelperiode tot gevolg hebben dat de sanctie voor de werkgever bijna altijd een loondoorbetaling voor vier maanden is.<sup>64</sup> De duur van de sanctie wordt namelijk bepaald aan de hand van twee punten: de aard en ernst van de nalatigheid en de benodigde herstelperiode. De kortste van de twee is bepalend voor de duur van de sanctie. Hier is in het kader van de Wia een oplossing voor gezocht met een geheel nieuwe opzet voor de sanctiesystematiek die in juli 2006 is ingegaan. IWI moet de implementatie ervan volgen en vaststellen of de nieuwe systematiek ook in de praktijk gedifferentieerder uitwerkt. UWV gaat de sanctietoepassing zelf monitoren.<sup>65</sup>

Het UWV heeft een Landelijke Loonsanctie Commissie (LLC) ingesteld om de voorstellen voor loonsancties te toetsen en zo eenduidigheid bij de toepassing ervan te borgen. De LLC kan bindend advies geven. Sancties op grond van het ontbreken of incompleet zijn van re-integratieverslagen worden wel gemeld, maar niet getoetst, volgens UWV wegens het administratieve karakter van de beoordeling. Volgens IWI ontbreekt daardoor borging of de instructies op dit punt goed worden uitgevoerd. In een rapportage van september 2003 verwoordt de LLC drie punten van zorg. Ten eerste loopt het aantal sanctievoorstellen terug. Ten tweede is de betrokkenheid van staf-arbeidsdeskundige en staf-verzekeringsarts te gering om de kwaliteit van voorstellen te borgen. En ten slotte is de doorlooptijd van de afhandeling van re-integratieverslagen zo lang dat sanctiewaardig gedrag niet bestraft kan worden.

In commentaar op een conceptversie van deze verkennende studie (4 december 2006) geeft UWV aan dat op het punt van de betrokkenheid van verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen verbeteringen zijn ingevoerd (ondermeer betere terugkoppelingen en coaching vanuit de LLC). Tevens wordt in dat commentaar van UWV aangegeven dat met de nieuwe sanctiesystematiek een strakke beoordelingsprocedure is ingevoerd. Daarbij worden incomplete re-integratieverslagen geretourneerd, zodat de werkgever nog twee weken te tijd heeft om aanvullingen te geven. Indien het verslag daarna nog niet compleet is, dan wordt de WIA-aanvraag niet in behandeling genomen. De loondoorbetaling wordt dan automatisch verlengd, als de werkgever niet alsnog binnen een gestelde termijn een compleet re-integratieverslag aanlevert.

<sup>62</sup> UWV, Verslag derde kwartaal 2004, UWV, Amsterdam 2004.

<sup>63</sup> De Jong, Ph. e.a., UWV als poortwachter. Fase III: WVP en de instroom in de WAO, Den Haag: Ape 2005.

<sup>64</sup> IJsskes, E. e.a. *Een onderzoek naar de inrichting van de uitvoering van de verbeterde poortwachter door UWV*. IWI 2004.

<sup>65</sup> Mededeling SZW-medewerkers, december 2005.



### **Arbo-rol UWV**

UWV vervult de Arbo-rol voor groepen zonder werkgever. Dat betekent dat UWV voor werknemers die tot deze zogenoemde vangnetgevallen behoren de verzuimbegeleiding, de loon-doorbetaling (in dit geval een ziektewet uitkering) en de re-integratie van de zieke werknemers voor haar rekening neemt. De groepen waar het om gaat betreffen uitzendkrachten (ook oproepkrachten en werknemers, waarbij het tijdelijke contract afliep tijdens ziekte) en werklozen waarvan tijdens hun ziekte het dienstverband eindigde. De grootste groepen die voor de ZW als vangnetvoorziening in aanmerking komen, zijn de uitzendkrachten en de werklozen. Alle vangnetgroepen bij elkaar ongeveer betreft ongeveer 675.000 mensen. Onder hen deden zich in 2003 ruim 330.000 ziekmeldingen voor.<sup>66</sup>

In vijf jaar tijd is het aantal ziekmeldingen van flexwerkers gehalveerd; het aantal ziekmeldingen van werklozen is gestegen, maar minder snel dan de stijging van het aantal WW-ers zelf. Over de WAO-instroom van uitzendkrachten en WW-ers zijn er globale gegevens. Vanuit de sector uitzendbureaus is de WAO-instroom in 2004 1,1 procent, vanuit de WW is het instroompercentage 2,8 en dat zijn percentages die ruim boven het landelijke gemiddelde liggen. Van aanvragers van een WAO-uitkering zou zelfs ruwweg de helft vangnetter zijn.<sup>67</sup> Voorlopige cijfers over 2006 zouden volgens UWV aangeven dat ook voor de Wia de helft van de aanvragen vangnetgevallen betreft.<sup>68</sup>

Daarentegen laat TNO-onderzoek zien dat na circa 8 maanden ziekte 80 procent van de vangnetters het werk nog niet (volledig) had hervat tegenover 45 procent van de reguliere gevallen. Na 10 à 12 maanden bleek van deze groep vangnetter 23 procent het werk geheel of gedeeltelijk het werk te hebben hervat tegen over 70 procent van de reguliere gevallen. Werkhervatting van vangnetgevallen verloopt dus veel trager dan bij de reguliere zieke werknemers. Het blijkt dat de helft van de WAO-aanvragers vangnetgevallen betreft tegenover 12 procent van de reguliere zieke werknemers. Kortom het verzuimrisico en het risico op WAO-instroom is voor vangnetters beduidend hoger dan reguliere gevallen. Een verklaring hiervoor zou kunnen zijn dat vangnetgevallen voor werkherhervatting een nieuwe werkgever moeten vinden, terwijl reguliere zieke werknemers vaak bij de eigen werkgever het werk kunnen hervatten.<sup>69</sup>

IWI heeft twee onderzoeken gedaan waarbij vangnetters aan de orde zijn. Het eerste is het onderzoek naar de implementatie van de poortwachterfunctie dat ook aan vangnetters aandacht besteedt.<sup>70</sup> Daarin wordt geconcludeerd dat UWV de verzuimbegeleiding voor wat betreft de inrichting van de werkprocessen op orde heeft. Het tweede IWI-onderzoek gaat meer op de re-integratietaak in en vindt plaats ten tijde (medio 2005) van een groot UWV-breed verander-

<sup>66</sup> Reijenga, F.A. e.a. Onderzoek evaluatie Wet verbetering poortwachter. AStri, Leiden, maart 2005. p.72.

<sup>67</sup> Boonk, M.P.A. e.a. *De reïntegratie van zieke werknemers zonder dienstverband door UWV*. IWI 2005.

<sup>68</sup> Commentaar van UWV op een conceptversie van deze verkennende studie van 4 december 2006, bijlage II

<sup>69</sup> Reijenga, F.A. e.a. Onderzoek evaluatie Wet verbetering poortwachter. AStri, Leiden, maart 2005. p.75.

<sup>70</sup> IJskes, E. e.a. *Een onderzoek naar de inrichting van de uitvoering van de verbeterde poortwachter door UWV*. IWI 2004.

programma, ‘Werk boven uitkering’<sup>71</sup> Dit project heeft ook gevolgen voor de vangnetters; ‘ZW/Arboteams’ gaan namelijk de re-integratie van vangnetters ter hand nemen. Zij bestaan uit een re-integratiebegeleider (een deels administratieve functie, ook omdat er te weinig teamondersteuning is), een arbeidsdeskundige die de functie van re-integratiecoach vervult en een verzekeringsarts die de leiding heeft. De ZW/Arboteams kunnen zich meer concentreren op mensen die sociaal-medische interventies nodig hebben, omdat aparte teams de ‘reguliere’ ziekmeldingen afhandelen. Kenmerkend voor de uitvoering is, zeker in de pioniersfase, de grote ruimte die de professionele deskundigheid van de leden van de ZW/Arboteams wordt gelaten.

UWV ziet de arbeidsdeskundigen binnen de teams als degenen die de omslag naar Werk boven Uitkering gestalte moeten geven. Zij zijn ook voor de nieuwe aanpak getraind en krijgen coaching. De verzekeringsartsen en de re-integratiebegeleiders zijn dat niet of veel minder. UWV heeft zich wel voorgenomen op korte termijn tot een herschikking van taken en verantwoordelijkheden te komen. In het bijzonder de arbeidsdeskundigen voelen zich door de werkdruk gedwongen keuzes te maken welke cliënten zij meer en minder intensief zullen begeleiden. Ten slotte menen de teams dat de richtlijnen en kaders, die voor vangnetters gelden, in de praktijk moeilijk toe te passen. Sancties zijn bijvoorbeeld moeilijk toepasbaar zolang geen passend werk wordt aangeboden.

Voor uitzendkrachten heeft UWV al in 2001 een verbeterde systematiek van de verzuimbegeleiding opgezet, het ERNST-model, dat vrijwel overeenstemt met de eisen die de Wvp stelt. Bij de andere vangnetgroepen is een zo intensieve begeleiding pas met de Wvp ingegaan. Het ziekteverzuim en het WAO-risico van uitzendkrachten zijn sinds de invoering van ERNST gedaald.<sup>72</sup> UWV schrijft dit toe aan de veranderde begeleidingsmethodiek. Het ziekteverzuim en het WAO-risico van werklozen zijn eveneens gedaald, maar dit durft UWV niet aan de verbeterde verzuimbegeleiding toe te schrijven. De waarnemingsperiode was daarvoor ook te kort.

Dat er geen werkgever meer is zoals bij vangnetters het geval is, bemoeilijkt de re-integratie aanzienlijk. Dat blijkt ook uit twee TNO-enquêtes onder vangnetters die 13 weken ziek waren, gehouden in 2004 en 2005. Vangnetters krijgen vergeleken met zieke werknemers met een werkgever minder en andere interventies, zoals verwijzing naar re-integratiebedrijven en schooling. Bovendien worden bij vangnetters sancties vaker aan de orde gesteld. Vangnetters hebben een minder actieve opstelling dan reguliere werknemers. Werklozen die ziek zijn (geweest), hebben de kleinste kans om hun werk te hervatten, namelijk ruim 10 procent. Bij uitzendkrachten ligt het gunstiger en is bovendien in 2005 vaker van werkhervatting sprake dan in 2004 (38 tegenover 26 procent).<sup>73</sup>

<sup>71</sup> Boonk, M.P.A. e.a. *De reïntegratie van zieke werknemers zonder dienstverband door UWV*. IWI 2005.

<sup>72</sup> *Effecten van poortwachter. De samenhang tussen verzuim- en WAO-cijfers en de implementatie van de WVP bij Vangnetters*. UWV 2004.

<sup>73</sup> Ybema, J.F. en M. Evers. *Werking Wet verbetering poortwachter. Herhaalonderzoek onder vangnetters*, TNO Arbeid, Hoofddorp, februari, 2005.

Naast deze oorzaken ziet UWV nog andere onderliggende problemen, te weten:<sup>74</sup>

- In tegenstelling tot werkgevers gebonden werknemers hebben werklozen en uitzendkrachten geen of nauwelijks binding met bedrijf en collega's. Er is hierdoor in mindere mate sprake van een morele prikkel ten aanzien van verantwoordelijkheid naar collega's en werkgever die aanleiding geeft tot snellere werkhervatting.
- Verder heeft de populatie een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Voor de werklozen lijkt dit duidelijk. Aangenomen mag worden dat een substantieel aantal flexwerkers en uitzendkrachten het (nog) niet gelukt is om een vaste baan te bemachtigen. Hier kunnen de volgende factoren aan ten grondslag liggen:
  - Het betreft een populatie waarin een aanzienlijk aantal mensen een laag niveau van scholing heeft.
  - Hierdoor zijn deze mensen vaak in mindere mate uitgerust met communicatie vaardigheden die helpen tijdens solliciteren.
  - Het betreft een populatie waarin een hoog aantal allochtone mensen zitten met taalachterstand.
  - Er zitten mensen in deze populatie die gezien hun persoonlijkheidskenmerken niet in altijd staat zijn om in de sociale context een langdurig dienstverband vol te houden.
  - Men heeft de intentie om slechts een zeer beperkt aantal uren per week te werken, wat doorgaans niet in een regulier vast dienstverband te realiseren is, maar dit geeft ook vaak problemen bij het zoeken naar aangepast werk voor een zeer beperkt aantal uren.
  - Een deel van de WW-populatie heeft ook samenloop met WAO en vallen uit wegens andere klachten waardoor er geen ophoging WAO plaatsvindt doch wel een ziekmelding in het vangnet mogelijk is. Deze groep was ook al vooraf zeer moeilijk te re-integreren.

### 3.2 Gevolgen voor ziekteverzuim en WAO-instroom

In de jaren 1999 tot en met 2002 lag het ziekte verzuimpercentage steeds rond de 5,5 procent. Op basis van diverse statistieken is becijferd dat het verzuimpercentage daalde van 5,3 in 2002 naar 4,7 in 2003 en verder naar 4,6 in 2004. De trend naar daling van het verzuimpercentage is gelokaliseerd tussen het vierde kwartaal 2002 en eerste kwartaal 2003, dus ruim driekwart jaar na de invoering van de Wvp. Dat is niet verwonderlijk daar op het moment van invoering van de Wvp nog een groot aantal langdurige verzuimgevallen vanuit 2002 'nauwlijden'.<sup>75</sup>

Bij de daling van het ziekteverzuim in 2003 was vooral een gunstig effect te meten op het langdurige verzuim (> 8 maanden), terwijl het effect op kortdurend verzuim (< 6 weken) nihil bleek. De ontwikkeling van 2003 naar 2004 liet vreemd genoeg het tegenovergestelde patroon zien, dus het langdurige verzuim bleef constant (de rek was er blijkbaar uit) en het kortdurend verzuim daalde. Ook het verzuim naar bedrijfsgrootte laat opmerkelijke verschillen zien. Zo was de daling van het verzuim in de grote en middelgrote bedrijven in 2002 reeds goed merk-

<sup>74</sup> Commentaar UWV op de conceptversie van onderhavige verkennende studie, 4 december 2004.

<sup>75</sup> Reijenga, F.A. e.a. Onderzoek evaluatie Wet verbetering poortwachter. AStri, Leiden, maart 2005. p. 29.

baar, maar stabiliseerden zich in 2004. In de kleine bedrijven begon het verzuim te dalen in 2003, maar de daling was dan ook relatief groter dan de grotere bedrijven. De daling van het ziekteverzuim in de jaren 2001 – 2003 blijkt het grootst te zijn voor de sectoren: Horeca, Landbouw en Visserij en Financiële instellingen. In de jaren 2002 – 2004, blijkt de daling het grootst te zijn in de zakelijke dienstverlening, horeca en financiële instellingen; sectoren waar het verzuim altijd al lager dan gemiddeld was. Opmerkelijk is dat in de sectoren waar het ziekteverzuim traditioneel het hoogst is (Gezondheids- en welzijnszorg en de Industrie), de daling na 2002 het minst sterk is.<sup>76</sup>

Onder het oude poortwachtermodel was de 13<sup>e</sup> weeks ziektemelding een belangrijk moment in het proces, omdat dan een voorlopig riv moest worden opgemaakt. Het moment was een voorbode voor langdurig verzuim en een verhoogd risico op WAO-instroom. Het aantal 13<sup>e</sup> weeks meldingen is vanaf 1999 spectaculair gedaald, zoals is te zien in tabel 3.5.

**Tabel 3.5**  
Ontwikkeling aantal 13<sup>e</sup> weeksmeldingen 1999 - 2005

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
13 <sup>e</sup> weeks meldingen	358.123	369.915	356.060	316.078	287.174	308.469	247.113

Bronnen: Astri 2006, p. 38 en voor 2005: UWV, bijlage jaarverslag 2005, p. 86

Vergeleken met de WAO-instroom (die in 2002 begon te dalen) begon de daling in het aantal 13e-weeks meldingen dus een jaar eerder. De verhouding tussen het aantal 13<sup>e</sup> weeks meldingen en het aantal WAO-aanvragen bedroeg in de periode 2000 – 2002 ongeveer de helft. Deze verhouding is in 2003 – 2004 gedaald naar 1/3, dat wil dus zeggen dat van alle werknemers die na 13 weken nog ziek waren nog maar één derde een WAO-aanvraag doet. Dit is een indicatie dat de meeste winst is geboekt bij het beperken van de kans op WAO-instroom in de meest bepalende periode van 3 tot 12 maanden verzuim.<sup>77</sup>

Bij een tamelijk scherpe daling van het aantal WAO-aanvragen zou verwacht kunnen worden dat het aantal gevallen dat na aanvraag ook daadwerkelijk een WAO-uitkering krijgt, stijgt. Immers, doordat minder mensen een WAO-aanvraag indienen blijven degenen met relatief ernstige klachten over. Zoals tabel 3.6 laat zien, is daar geen sprake van; het toekenningspercentage blijft, ondanks de scherpe daling van het aantal aanvragen redelijk stabiel tussen de 52 en 57 procent.

<sup>76</sup> Idem noot 71, p. 31-34.

<sup>77</sup> Idem noot 71, p. 39.

**Tabel 3.6**  
WAO-aanvragen en percentage toekenning WAO-uitkering 1999 - 2005

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Aantal aanvragen	126.888	158.158	167.083	150.711	99.865	86.095	15.609
Percentage toegekend	57,1%	54,5%	52,9%	52,9%	56,6%	56,1%	58,4%

Bronnen: Astri, zie noot 71 p. 41 en UWV, Bijlagen bij Jaarverslag 2005, p.88<sup>78</sup>

Alleen in 2005 is er een behoorlijke stijging van het toekenningspercentage naar ruim 58 procent, hier doet het veronderstelde effect zich wellicht wel voor. De scherpe daling van het aantal WAO-aanvragen in 2005 heeft te maken met de invoering van de Vlz. Het percentage toekenningen volgt eenzelfde trend als de instroomkans. Deze kans om in de WAO in te stromen is berekend door het aantal verzekerden in loondienst te delen door het aantal nieuwe WAO-uitkeringen. In tabel 3.7 is de ontwikkeling voor de instroomkans weergegeven vanaf 1999. De tabel bevat ook het percentage van de nieuwe uitkeringen dat volledige (80-100) arbeidsongeschiktheid betreft.

**Tabel 3.7**  
Instroomkans WAO en percentage volledig ao 1999 - 2005

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Instroom kans	1,46%	1,50%	1,54%	1,34%	0,95%	0,85%	0,32% <sup>79</sup>
Percentage volledig ao	67%	63%	56%	56%	57%	60%	61%

Bronnen: Astri, zie noot 71 en voor de jaren 2004 en 2005: UWV, Bijlagen bij het Jaarverslag 2005, p.93 en UWV, Kroniek van de sociale zekerheid 2005, p. 32 en 88

Nadat de instroomkans in 2001 een hoogtepunt bereikt, daalt het percentage gestaag in de jaren daarna, om in 2005 zeer fors te dalen. Dit heeft te maken met de scherpe daling van het aantal WAO-aanvragen in 2005 als gevolg van de invoering van de Vlz. Het percentage volledig arbeidsongeschikten van de nieuwe uitkeringen laat een dalende trend zien tot aan 2001 en stijgt weer vanaf 2002 naar boven de 60 procent in 2005. Als wordt gekeken naar de instroomkans naar grootte van de bedrijven, dan valt op dat de grote bedrijven (> 100 werknemers) een hogere instroomkans hadden over de jaren 2002 - 2004. De dalende trend van de instroom is bij de grote bedrijven wel sterker dan de middelgrote en kleinere bedrijven. Eenzelfde trend was te zien bij de ontwikkeling van het ziekteverzuim.<sup>80</sup>

Als het gaat om de effecten van de Wvp, waarbij zoveel als mogelijk andere factoren, die van invloed zijn op de instroomkans, zijn geïsoleerd, dan berekent het onderzoeksbureau APE dat de daling van de instroom tussen 2001 en 2003 voor minstens 36 procent is bepaald door de Wvp.<sup>81</sup> Volgens dit onderzoek wordt dit Wvp-effect met name veroorzaakt door de vrijwillige

<sup>78</sup> Getallen die Astri in haar evaluatierapport opvoert, wijken enigszins af van de opgaven van UWV. Voor de jaren 1999 - 2003 is gebruik gemaakt van de aantallen die Astri opgeeft, voor 2004 en 2005 is UWV de bron.

<sup>79</sup> Dit cijfer is berekend door het aantal nieuwe uitkeringen in 2005 (19.807) te delen door het aantal verzekerden in loondienst in 2005 en dat is geschat op 6,2 miljoen (was in 2004 6.219.000).

<sup>80</sup> Reijenga, F.A. e.a. Onderzoek evaluatie Wet verbetering poortwachter. AStri, Leiden, maart 2005. p. 38.

<sup>81</sup> De Jong, Ph. e.a. UWV als poortwachter. Fase III: WVP en de instroom in de WAO, Den Haag: Ape 2005, p. 110-112.

verlenging van de loondoorbetaling (19 procent) en door de loonsancties van UWV (17 procent). De loonsancties hebben zowel een preventief als repressief effect. Het repressieve effect wordt veroorzaakt doordat werkgevers na een loonsanctie te hebben gekregen, hun gedrag corrigeren en daarmee de re-integratie-inspanningen verhogen. Het preventieve effect (dat groter blijkt te zijn dan het repressieve) is waargenomen doordat bij UWV-kantoren die als 'streng' te boek staan, substantieel minder WAO-aanvragen binnen kwamen dan kantoren die het predicaat 'streng' niet hadden. Zowel werkgevers als werknemers kunnen door de strenge toetsing van de riv's door UWV aangezet worden tot grotere re-integratie-inspanningen. Het streng toetsen en handhaven is volgens de onderzoekers een directe bijdrage die UWV levert aan de daling (berekend op 20 procent van de instroomkans) van het WAO-instroom. De onderzoekers schatten in dat het effect van het omvattende Wvp-pakket nog wel groter is. Het beeld van de mate waarin werkgevers en werknemers hun re-integratie-inspanningen hebben verhoogd, ontbreekt voorsnog. Het is heel goed mogelijk dat de bijdrage hiervan 'verscho- len' zit in de 38 procent van de daling die met de in het onderzoek gebruikte data niet kon worden verklaard.

Werknemers die een goede relatie met hun werkgever hebben, hervatten hun werk vaker en sneller dan werknemers die aangeven dat de relatie slecht is.<sup>82</sup> Het onderzoeksbureau AStri suggereert dat moeizame arbeidsverhoudingen door de Wvp in een vroeger stadium worden blootgelegd, maar dat conflicten daarmee niet zijn opgelost.<sup>83</sup> Over het aantal mensen, dat arbeidsongeschikt wordt terwijl zij een arbeidsconflict hebben, zijn nauwelijks gegevens bekend.<sup>84</sup> TNO becijfert voor 2002 dat 60.000 tot 100.000 mensen zich jaarlijks ziek melden wegens een conflict en dat 3 tot 4 procent van hen in de WAO terechtkomt.<sup>85</sup> Dan zou het dus gaan om een procent of vier van de instroom in de WAO, maar hogere percentages worden in andere onderzoeken ook genoemd.<sup>86</sup> Arbeidsconflicten worden meestal in verband gebracht met psychische stoornissen; bij ongeveer een derde van nieuwe WAO-ers wordt die diagnose gesteld. Bij mensen tot 40 jaar is het de belangrijkste diagnosecategorie. Maar ook over het aantal mensen met die diagnose én een arbeidsconflict zijn verder geen cijfers te vinden. Van 2002 op 2004 is het percentage van de instroom met psychische aandoeningen overigens gedaald van 36 naar 32 procent.<sup>87</sup> De instroom van mensen met een psychische aandoening is in deze periode ruwweg gehalveerd. Het SCP schrijft dat onder andere toe aan toepassing van de Leidraad aanpak verzuim om psychische redenen van de Commissie Psychische Arbeidsongeschiktheid.<sup>88</sup>

<sup>82</sup> Ybema, J.F. en M. Evers. *Werking wet verbetering poortwachter. Herhaalonderzoek onder werknemers 2005*. TNO, Hoofddorp, februari 2006.

<sup>83</sup> Reijnga, F.A. e.a. *Onderzoek evaluatie Wet verbetering poortwachter*. AStri 2005.

<sup>84</sup> *STECR Werkwijzer arbeidsconflicten*. Versie 3, november 2004.

<sup>85</sup> TNO, *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden*. TNO, Hoofddorp, 2002.

<sup>86</sup> Negen procent komt naar voren in een bericht in Binnenlands Bestuur over de promotie van Maria Dijkstra op 19 februari 2006. De 30 procent is genoemd door de GroenLinks-fractie bij behandeling van het wetsvoorstel Wv1. *Nota naar aanleiding van het verslag*. Kamerstukken 28 629.

<sup>87</sup> *Toekomst arbeidsmarkt en sociale zekerheid. Notitie op verzoek van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid van de Tweede Kamer der Staten-Generaal*. SCP, Den Haag. 2005.

<sup>88</sup> *Leidraad Aanpak verzuim om psychische redenen*. Commissie Psychische Arbeidsongeschiktheid, 2001. De leidraad is inmiddels behoorlijk positief geëvalueerd: Prins, R. e.a. *Een gebroken been is toch makkelijker: evaluatie van de aanpak verzuim om psychische redenen*. Ministerie van SZW 2005.

In het verleden hebben vrouwen een aanzienlijk groter instroomrisico in de WAO gehad dan mannen. De instroom van vrouwen in de WAO was in de jaren voor de komst van de Wvp zelfs groter dan van mannen. In het piekjaar 2001 was de instroom van vrouwen 56.000, die van mannen 46.000. Verschillen tussen mannen en vrouwen zijn niet toe te schrijven aan verschil in eigen motivatie.<sup>89</sup> Het aandeel van vrouwen in de instroom WAO is in de periode na invoering van de Wvp afgenomen. Het daalde van 54,5 procent in 2002 naar 51 procent in 2003 en 2004.<sup>90</sup> Waarschijnlijk heeft de Wvp bij deze daling een rol gespeeld vanwege de toegenomen duidelijkheid over afspraken die nu gelden voor verantwoordelijkheden en tijdige interventies. Dat werpt kennelijk bij vrouwen meer vrucht af.<sup>91</sup>

De instroom in de WAO van mensen onder de 55 jaar is sinds 2001 teruggelopen, en in een aanzienlijk sneller tempo dan de instroom van ouderen. In 2001 stroomden 88.300 en in 2004 48.500 personen jonger dan 55 jaar in de WAO. Daartegenover stonden in 2001 15.800 en in 2004 10.700 mensen boven de 55 jaar.<sup>92</sup> De beperktere vermindering bij de oudere leeftijdscategorie is niet verwonderlijk. Als de toegang tot de WAO moeilijker wordt gemaakt, zal dat voor ouderen minder effect hebben. Ernstige gezondheidsklachten zijn immers waarschijnlijker naarmate men ouder wordt. Het SCP benadrukt juist de toegenomen arbeidsparticipatie van in het bijzonder mensen tussen 55 en 60 jaar in de laatste tien jaar, ondanks de laagconjunctuur. Daar speelt een rol bij dat de mogelijkheden om in de WAO te komen succesvol zijn ingeperkt.<sup>93</sup>

Turken en Marokkanen hebben vaker een WAO-uitkering (in 1999 11,9 en 8,1 procent, tegenover 6,6 procent bij autochtone Nederlanders als percentage van de bevolking). Dit geldt nog sterker als het percentage van de beroepsbevolking wordt vergeleken (20,1 en 15,6 procent tegenover 9,0 procent van de autochtone Nederlanders), en nog eens extra voor vrouwen en voor mannen boven de 40 jaar. In 2000 was het instroomrisico van Turken en Marokkanen 4,7 en 3,6 procent, tegenover 1,4 procent bij autochtone Nederlanders.<sup>94</sup> Het aandeel van allochtonen in het WAO-bestand is ongeveer 25 procent. Hun aandeel is de afgelopen drie jaar licht toegenomen.<sup>95</sup> Oorzaken liggen waarschijnlijk in de uitkeringssystematiek van de WAO. Die leidt bij lage inkomens vaak tot een of-of-situatie van volledige arbeidsgeschiktheid of volledige arbeidsongeschiktheid.<sup>96</sup> Daarnaast wordt de WAO-aanvraag van Turkse en Marokkaanse werknemers vaker afgewezen dan die van autochtone werknemers. Bij de toetsing van re-integratieverslagen door UWV worden die vaker inadequaats bevonden. Van de re-integratie-inspanningen van Turkse en Marokkaanse werknemers en hun werkgevers wordt tweederde beide adequaat bevonden, bij autochtonen vier vijfde. Alleen bij Marokkanen leidt dat tot meer

<sup>89</sup> De Rijk, A. e.a. *Geen kwestie van motivatie maar van situatie. Een onderzoek naar man/vrouw verschillen in het eerste jaar na ziekmelding*. Universiteit Maastricht 2002.

<sup>90</sup> *Kroniek van de sociale verzekeringen*. UWV. Overzicht AO 2004, UWV.

<sup>91</sup> "Poortwachter pakt leuk uit voor vrouwen." *Vrouwen vaker ziek en in de WAO*. In: Arbo-verslag nr. 11, 2004.

<sup>92</sup> UWV Diversen.

<sup>93</sup> SCP, *De sociale staat van Nederland 2005*. SCP 2005.

<sup>94</sup> Selten, R. en M. Copinga. *Wie komen in de WAO?* CBS/Centrum voor Beleidsstatistiek 2003. Overigens is er in 2000 ook een wat groter instroomrisico voor Surinamers van 2,0 procent.

<sup>95</sup> Statline.

<sup>96</sup> Dit blijkt volgens gegevens van het CBS in 2000 ook voor de instroom te gelden. Selten, R. en M. Copinga. *Wie komen in de WAO?* CBS/Centrum voor Beleidsstatistiek 2003.

loonsancties voor de werkgever. De reden van het achterwege blijven van sancties is onbekend of een te laat uitgevoerde toetsing.

### 3.3 Bevindingen op hoofdlijnen

Bijna unaniem laten de evaluatieonderzoeken met de werking van de Wvp van de afgelopen jaren zien dat de Wvp een gunstig effect heeft gehad op het ziekteverzuim en de WAO-instroom. Vanaf 2003, het jaar waarin de Wvp zijn werk ging doen, is het aantal arbeidsongeschikten gedaald van 993.000 in 2002 naar 979.600 (2003) en daarna naar 967.500 (2004).<sup>97</sup> De instroom in de WAO was in 2001 het grootst met 104.100. De daling van de instroom was het grootst van 2002 op 2003, toen respectievelijk 92.400 en 66.300 mensen instroomden. De instroomkans WAO is gedaald met de 'knik' eind 2002 – begin 2003, en het percentage van de aanvragen, waarbij een uitkering wordt toegekend schommelt de afgelopen jaren tussen de 52 en 58 procent. Daarom blijft het aandeel van de nieuwe uitkeringen dat betrekking heeft op een volledige afkeuring de afgelopen jaren redelijk stabiel. Verder blijkt het verzuimrisico en de WAO-instroomkans bij grote bedrijven in het begin van de Wvp het snelst te dalen, terwijl deze bedrijven altijd al een hoger ziekteverzuim en WAO-instroom kenden.

Hoewel een strikt causaal verband niet is aangetoond, blijken de gunstige volumeontwikkelingen wel sterk te correleren met het toegenomen aantal interventies tijdens het ziekteverzuim en met name de intensiteit er van. Het is zeer waarschijnlijk dat synergie tussen de Wvp-instrumenten en bijvoorbeeld de Vlz of strengere keuringseisen elkaar versterken in hun effect. Wel is in een studie berekend dat onderdelen van de Wvp, vrijwillige loondoorbetalingen en het opleggen van loonsancties een duidelijk waarneembaar effect hebben op de daling van het aantal WAO-aanvragen. Met name het opleggen van de loonsancties komt als een zeer effectief instrument uit de bus.

Verder blijkt uit onderzoek dat de zieke werknemers eerder het werk hervatten dan in 2000: de resultaten wijzen er op dat de gezondheid van de werknemers niet sneller beter is dan voorheen, maar dat de werknemers desondanks wel eerder weer aan het werk gaan. Deze toegenomen re-integratie heeft er overigens niet toe geleid dat de gezondheid van de werknemers die het werk hervat hebben, slechter is geworden.<sup>98</sup> Wel is in diverse onderzoeken vastgesteld dat na invoering van de Wvp de re-integratie-inspanningen van zowel werkgever als werknemer (en daaraan verbonden de Arbo-diensten) zijn toegenomen.

Naast deze successen, is er voor bepaalde groepen wel extra waakzaamheid geboden. Zo is het verzuimrisico groter en de kans op werkhervatting kleiner wanneer sprake is van een arbeidsconflict. De voortgang van de re-integratie-inspanningen, die in goed overleg tussen werknemer en werkgever tot stand moeten komen, blijkt door een verstoorde werkrelatie aanzienlijke

<sup>97</sup> Cijfers zijn ontleend aan *Kroniek van de sociale verzekeringswetten 2004. Wetgeving en volume-ontwikkeling in historisch perspectief*. UWV 2004. Het aantal WAO-ers bereikt eveneens een maximum in 2002 van ruim 800.000 (inclusief 24.000 nuluitkeringen).

<sup>98</sup> Idem noot 70.



vertraging op te lopen. Het Wvp-instrumentarium en ook de registratie is door UWV nog niet zodanig ingericht dat situaties waar een arbeidsconflict speelt, effectief kunnen worden aangepakt. Vanuit verschillende onderzoeken wordt gewezen op de behoefte bij vooral werknemers aan een vorm van mediation bij verstoorde arbeidsrelaties. De inzet van het deskundigenoordeel zou met name bij arbeidsconflicten of moeizame arbeidsrelaties meer kunnen worden ingezet.

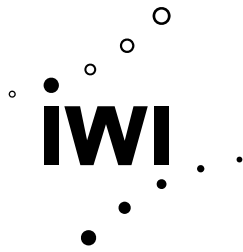
In samenhang met het voorgaande blijkt de relatie werkgever – werknemer bij het verzuimrisico en de kans op werkhervatting cruciaal te zijn. Er is namelijk een verband aangetoond tussen het uitvoeren van de re-integratie-inspanningen en de mate waarin de werknemer het werk heeft hervat. Wanneer de werknemer gedeeltelijk het werk heeft hervat, hebben werkgevers en bedrijfsartsen meer ondernomen om de werknemer te re-integreren dan wanneer de werknemer reeds volledig is hervat of nog niet het werk heeft hervat.

Aandacht blijft ook geboden voor de vangnetters zonder werkgever, bij wie de Wvp niet op alle onderdelen toepasbaar is. Onder de vangnetters zonder werkgever is het verzuim- en WAO-instroomrisico beduidend hoger dan bij reguliere werknemers.<sup>99</sup> De mate van werkhervatting na langdurig ziekteverzuim is aanzienlijk lager dan bij reguliere werknemers. Geënteerde langdurig zieke vangnetters signaleren minder interventies van UWV dan reguliere werknemers van hun werkgever en Arbo-dienst. Volgens een onderzoek van IWI zou daardoor de helft van de claimaanvragen WAO (einde wachttijd) betrekking hebben op vangnetters, terwijl zij van de totale beroepsbevolking maar ca. 12% uitmaken. Re-integratieverslagen zijn bij vangnetters (nog) niet aan de orde. Uit verschillende onderzoeken komt dan ook naar voren dat de arbo-rol meer succesvol is in termen van herstel (c.q. uitstroom uit de ZW) dan in termen van re-integratie c.q. werkhervatting.

In de samenwerking tussen betrokken partijen binnen het verzuimbegeleidingsproces heeft de Wvp er in ieder geval voor gezorgd dat de verantwoordelijkheden duidelijker zijn belegd, dat de transparantie van dat proces is toegenomen en dat meer in het algemeen de verzuimbegeleiding beter in de bedrijfsvoering is verankerd. Wat het bureau Astri in haar evaluatieonderzoek echter wel concludeert, maar wat ook vanuit IWI-onderzoek bekend is, betreft het vaak voorkomen van gebrekkige communicatie tussen werkgever en werknemer, waardoor de voortgang van de re-integratie stopt. Doordat de Wvp de werknemer en werkgever opdraagt om gezamenlijk een plan van aanpak te maken en in een later stadium beide zich moeten kunnen vinden in het riv, komen spanningen in de arbeidsrelatie eerder bloot te liggen. Ook de communicatie en de samenwerking tussen Arbodiensten en UWV-functionarissen (verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen) laat te wensen over, maar erg diepgaand zijn die relaties niet onderzocht.

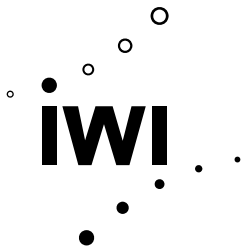
---

<sup>99</sup> Reijenga, F.A. e.a. *Onderzoek evaluatie Wet verbetering poortwachter*. Astri 2005, p. 11.



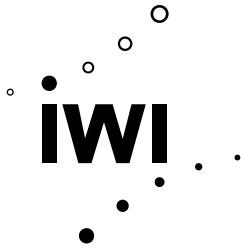
## Lijst van afkortingen

Ao	Arbeidsongeschiktheid
APE	Aarts De Jong Wilms Goudriaan Public Economics
Arbo	Arbeidsomstandigheden
Borea	Brancheorganisatie re-integratiebedrijven
cao	Collectieve arbeidsovereenkomst
CBS	Centraal Bureau voor de Statistiek
CG-raad	Chronisch zieken en Gehandicapten Raad
CWI	Centrum voor Werk en Inkomen
GDBM	Geen duurzaam benutbare mogelijkheden
IWI	Inspectie Werk en Inkomen
KNMG	Koninklijke Nederlandsche Maatschappij tot bevordering der Geneeskunst
LLC	Landelijke Loonsanctie Commissie
MKB	Midden- en kleinbedrijf
NAW	Naam, adres, woonplaats
Pemba	Premiedifferentiatie en marktwerking bij arbeidsongeschiktheidsverzekeringen
Riv	Re-integratieverslag
SCP	Sociaal en Cultureel Planbureau
SUWI	(Wet) Structuur uitvoering werk en inkomen
SZW	(Ministerie van) Sociale Zaken en Werkgelegenheid
TAV	(Wet) Terugdringing arbeidsongeschiktheidsvolume
TNO	Nederlandse Organisatie voor Toegepast Natuurwetenschappelijk Onderzoek
TZ	(Wet) Terugdringing ziekteverzuim
Uvi	Uitvoeringsinstelling
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
Vlz	(Wet) Verlenging loondoorbetalingsverplichting bij ziekte
VWS	(Ministerie van) Volksgezondheid, Welzijn en Sport
WAO	Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering
Wia	Wet Werk en inkomen naar arbeidsvermogen
Wulbz	Wet uitbreiding loondoorbetalingsverplichting bij ziekte
Wvp	Wet verbetering poortwachter
ZW	Ziektewet



## Geraadpleegde literatuur

- Amstel, R. van en Putten, D. van. *Arbodienstenpanel: rapportage vijfde peiling. Ervaringen met o.a. de Wet verbetering poortwachter*. TNO Arbeid, 2004.
- Arbeidsmarkt- en Opleidingsfonds Gemeenten, *Poortwachter geactualiseerd*, Den Haag, oktober 2004
- Arbo-verslag, "Poortwachter pakt leuk uit voor vrouwen." *Vrouwen vaker ziek en in de WAO*. In: Arbo-verslag nr. 11, 2004.
- Blank, J. e.a. *Onzekerheid over doelmatigheid*. ECORYS, Rotterdam 2006.
- Bolhaar, J. e.a. *UWV als poortwachter. Effecten van intensieve toetsing van het re-integratieverslag: resultaten van een experiment*. Amsterdam / Den Haag 2004.
- Bosselaar, H. en J. Komduur. *Tussen de regels. Analyse van belemmeringen in de praktijk van de Wet verbetering poortwachter*. Themarapportage Breed Platform Verzekerden en Werk. Amsterdam 2005.
- Brouwer, P. *Kunnen MKB-ondernemers de weg nog vinden?* EIM. Zoetermeer 2003.
- Commissie Psychische Arbeidsongeschiktheid, *Leidraad Aanpak verzuim om psychische redenen*, CPA, 2001.
- Dekker, P. en F. Suijker, *Structurele effecten van de Wia*, CPB Memorandum 114, Den Haag, 2005.
- FNV, *Tussen Werk en WAO*, FNV en Breed Platform Verzekerden en Werk. 2003.
- Giezen, A. van der. *Vrouwen, (werk)omstandigheden en arbeidsongeschiktheid*. Lisv, Amsterdam, 2000.
- Houtman, I. e.a. *Trends in arbeid, 2004*. TNO Kwaliteit van Leven, 2005
- Hovy, W.C. *Verschillen in WAO-instroom tussen laagopgeleide allochtone en autochtone vrouwen*, Utrecht, 2004.
- Inspectie Werk en Inkomen, *De re-integratie van zieke werknemers zonder dienstverband door UWV*, IWI, Den Haag, 2005.
- Inspectie Werk en Inkomen, *Tussen oordeel en advies*, IWI, Den Haag, 2005



Inspectie Werk en Inkomen, Vangnet of springplank, IWI, Den Haag, 2006

Inspectie Werk en Inkomen, Jaarplan 2007, IWI, Den Haag, 2006

Inspectie Werk en Inkomen, *Aan de slag met de Wet verbetering poortwachter*. IWI, Den Haag, 2004.

Janssens, L. en L. Kok. *Lijden vrouwen aan de hypotheekziekte?* SEO, Amsterdam, 2004.

Jettinghoff, K. e.a. *Oorzaken van het ziekteverzuim bij vrouwen: werk, persoon, gezondheid of thuissituatie?* In Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken, 2004-20, nr. 2.

Jong De, Ph en V. Thio. *Donner versus Veldkamp; over nut en nadeel van gedeeltelijke WAO-uitkeringen*. Den Haag, oktober 2002.

Jong De, Ph. e.a. *UWV als poortwachter. Fase III: Wvp en de instroom in de WAO*. Ape, Den Haag, 2005.

Keuzenkamp, H. e.a. *De sociale zekerheid uitgedokterd: de markt voor arbeidsgerichte zorg*. SEO Amsterdam 2002.

Knegt, R. e.a. *Scènes uit een re-integratieproces*. TNO, HSI, Astri, in opdracht van IWI, Den Haag, 2004.

Komduur, J., *De praktijk die Poortwachter heet*. In Arbo Magazine, mei 2005

Kruiter, E. en M. Dubblinga. *WAO-instroom voor en na invoering van de Wet verbetering poortwachter in een zorginstelling met 1800 medewerkers*. Mei 2004.

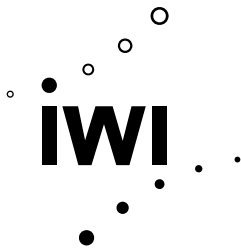
Meershoek, A., A. Krumeich en L. Desain. *Arbeidsongeschiktheid, re-integratie en etniciteit*. Maastricht 2004.

Meijneken, D. *Knapt Nederland eindelijk op? Resultaten en knelpunten in de strijd tegen langdurig ziekteverzuim*. Nyfer Breukelen, 2003.

Minister van SZW. *Wet verbetering poortwachter*, Ministerie van SZW. Den Haag 2006.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, *Nader rapport inzake het voorstel van wet ter verbetering van de procesgang in het eerste ziektejaar ...etc*, Ministerie van SZW, Directie Sociale Verzekeringen, nr. SV/WV/01/25679, Den Haag, 2001.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, *Jaarrapportage Arboconvenanten 2004*, Ministerie van SZW, Den Haag, 2005.



Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, *Een gebroken been is toch makkelijker: evaluatie van de aanpak verzuim om psychische redenen*. Ministerie van SZW, Den Haag, 2005.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, *Procesgang eerste en tweede ziektejaar*. Ministerie van SZW, Den Haag 2002.

MKB Nederland, *Een jaar Wet Verbetering Poortwachter, de praktijk van het midden- en kleinbedrijf*, MKB Nederland, Delft, 2003

Molenaar-Cox, P.G.M. en B. Cuelenaere. *Re-integratie van allochtone werknemers in het eerste ziektejaar*. Astri (in opdracht van IWI), Leiden 2006.

Post, M. e.a. *Arbozorg voor werknemers. Re-integratie in het eerste jaar na ziekmelding*. Groningen, 2005.

Price Waterhouse Coopers, *Suwi-evaluatie 2006*, (in opdracht van het ministerie van SZW) Den Haag, augustus 2006.

Prins, R. e.a. *Een gebroken been is toch makkelijker: evaluatie van de aanpak verzuim om psychische redenen*, Ministerie van SZW 2005.

Raat, F. de. *Oorlogsvoering op de werkvloer. Bemiddelaars krijgen steeds belangrijker rol bij conflicten in bedrijven*. NRC Handelsblad, 22 december 2004.

Reijnga, F.A e.a. *Onderzoek evaluatie Wet verbetering poortwachter* Astri (in opdracht van het Ministerie van SZW), Leiden, 2006.

Rijk, A. de e.a. *Geen kwestie van motivatie maar van situatie. Een onderzoek naar man/vrouw verschillen in het eerste jaar na ziekmelding*. Universiteit Maastricht, 2002.

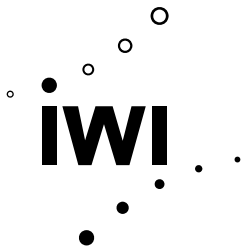
SCP, *De sociale staat van Nederland 2005*. SCP, Den Haag, 2005.

SCP, *Toekomst arbeidsmarkt en sociale zekerheid*. Notitie op verzoek van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid van de Tweede Kamer der Staten-Generaal. SCP. Den Haag, 2005.

Staatsblad, *Schattingsbesluit arbeidsongeschiktheidswetten*; Staatsblad nr. 307

Staatsblad, *Wet Verbetering poortwachter*, Wet van 29 november 2001, *Stb.*2001, 628.

Staatsblad, *Wet verlenging loondoorbetalingsverplichting bij ziekte*, Wet van 19 december 2003, *Stb.*2003, 553.



Selten, R. en M. Coppinga. *Wie komen in de WAO?* CBS/Centrum voor Beleidsstatistiek, Den Haag, 2003.

Snel, E. m.m.v. J.W. Duyvendak en M. Stavenuiter. *In de fuik. Turken en Marokkanen in de WAO.* Verwey-Jonker Instituut 2002.

Statline op [www.cbs.nl](http://www.cbs.nl)

STECR, *Werkwijzer arbeidsconflicten.* Versie 3, november 2004

STECR, *Vrouwen niet in de WAO,* 2004

Stegeman, H. *De conjunctuurgevoeligheid van ziekteverzuim.* CPB-document no. 99, Den Haag, 2005.

Stichting de Ombudsman, *De verplichting tot overeenstemming,* Stichting de Ombudsman, Breed Platform Verzekerden & Werk, (geen jaartal).

Thio, V. e.a. *Arbeidsparticipatie en arbeidsongeschiktheid bij vrouwen.* Ape Den Haag 2004.

TNO, *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden.* TNO, Hoofddorp, 2002

Trommel, W.A. e.a. *Waartoe leidt het tweede spoor? Innovatie van arbeidsre-integratie.* Universiteit Twente in opdracht van RWI, Enschede, 2005

Tweede Kamer, *Memorie van Toelichting,* Kamerstukken II, 2000-2001, 27678, nr. 3

Tweede Kamer, *Nota naar aanleiding van het verslag.* Kamerstuk 28 629, vergaderjaar 2002 – 2003.

Tweede kamer, *Memorie van Toelichting,* Kamerstukken II, 2003 – 2004, 29231m nr. 3

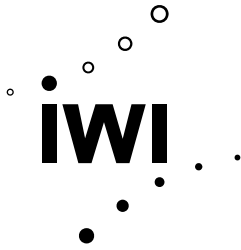
UWV, *Overzicht AO 2004.* UWV, Amsterdam, 2004

UWV, *Effecten van poortwachter. De samenhang tussen verzuim- en WAO-cijfers en de implementatie van de Wyp bij Vangnetters.* UWV, Amsterdam, 2004.

UWV, *Berekening wijziging WAO,* UWV, Amsterdam, 2004.

UWV, *Registreren om te leren. Audit Wet verbetering Poortwachter* UWV/Accountantsdienst Amsterdam, 2004.

UWV, *Wijziging Beleidsregels beoordelingskader poortwachter,* UWV, Amsterdam, 2005.



UWV, *Nota financiële ontwikkeling UWV-fondsen 2005 – 2006*. UWV, Amsterdam, 2005.

UWV, *Kroniek van de sociale verzekeringen; Overzicht AO 2004*, UWV, Amsterdam, 2005

UWV, *Kwartaalrapportages 3e kwartaal 2003 en 2004*, UWV, Amsterdam, 2003/2004

UWV, *Halfjaarrapportages 2004 en 2006*, UWV, Amsterdam, 2004/2006

Wolfson, D.J. *Transactie als bestuurlijke vernieuwing. Op zoek naar samenhang in beleid en uitvoering*. WRR / Amsterdam University Press. Amsterdam 2005.

Ybema, J.F. e.a, *Werking Wet verbetering poortwachter onder vangnetgevallen*, TNO Arbeid, 2004.

Ybema, J.F. en M. Evers. *Werking Wet Verbetering Poortwachter. Herhaalonderzoek onder vangnetters*. TNO Arbeid. Hoofddorp 2005

Ybema, J.F. en M. Evers. *Werking Wet Verbetering Poortwachter. Herhaalonderzoek onder werknemers 2005*. TNO Arbeid. Hoofddorp, 2006







