

MO

mededelingen opbouwwerk

■
**de
reïntegratie
van
arbeids-
ongeschikten**
■



■
**het moet
anders**
■
**integrale
gevalsbehandeling**
■

■
**Werk en Welzijn
voor
Jan Schaefer**
■

no. **88**

OKTOBER 1990 - 9E JAARGANG

- 3:** Ten Geleide
- 4:** De reïntegratie van de sociale partners
- 8:** Reïntegratie van WAO'ers als uitkomst van integrale gevalsbehandeling
- 12:** Reïntegratie: de schaarste voorbij?
- 14:** Aan het werk of alleen uit de uitkering
- 18:** Verstoppertje spelen of de nek uitsteken
- 19:** Een wissel op de toekomst...
- 20:** Cursus 'Oriëntatie Ziekte-wet en WAO'
- 22:** Terug van weggeweest
- 23:** WAO en betaald werk kan vaker samen
- 25:** 'Het moet anders...'
- 26:** Reïntegratie en het Gelders WAO beraad
- 27:** Nijmegen werkt samen met CBB
- 28:** Vraag en aanbod
- 30:** Werkproject toegankelijk voor WAO-ers
- 31:** Onderzoek en spreekuurwerk
- 33:** Reïntegratie en herintreden
- 34:** WVC-evaluatie regionale platforms
Arbeidsongeschikten een probleem
- 35:** Werk en Welzijn in sociaal vernieuwingsperspectief
- 38:** Literatuur reïntegratie gehandicapte werknemers
- 40:** Afkortingen
- 41:** Overpeinzingen van een kaderlid
- 42:** Studie en onderzoek
- 43:** Berichten uit de werkplaatsen

M.O. is een mededelingenblad van, voor en over de lokale opbouwwerkpraktijk. Het verschijnt tenminste 10 maal per jaar: zes gewone en vier themanummers.

Redactie: Luc Boss, Fenny Gerrits (eindredactie), Greet Hettinga, Wil van de Leur, Kees Stuurop, Jolanda Tabak, Willem van de Wetering en Gerald van Wilgen.

Basislayout: Kloek Design Houten.
Druk: Stimio Meteren.

De jaarabonnementsprijs bedraagt f 52,- voor het 1e en f 48,- voor het 2e en volgende abonnement. Losse nummers kosten f 6,50, themanummers f 8,25, excl. porto.

Opzeggingen van abonnementen schriftelijk vóór 1 december van het lopende abonnementsjaar.

Redactie en administratie:
Prinsegracht 51, 2512 EX Den Haag,
tel. 070-3804431, fax 070-3809973.

ISSN: 0168-06SX.

Gezonde initiatieven in een zieke samenleving

"Wat doen we hier dan nog?" vroeg D'66 fractieleider H. van Mierlo. Hij had zojuist de minister-president horen verklappen dat het kabinet nooit serieus van plan geweest is het bedrijfsleven te verplichten gedeeltelijk arbeidsongeschikten in dienst te nemen of te houden. Daar werd alleen maar mee geschermd om het bedrijfsleven onder druk te zetten. "We besparen onszelf een nieuw drama wanneer we afzien van wet- en regelgeving die niet in de samenleving beklijft," aldus de premier. Het is een gang van zaken die de WAO-beweging weinig zal bevallen. Die heeft immers bij herhaling gepleit de immer tandeloos gebleven wetgeving, de WAGW eindelijk eens van sanctiebepalingen te voorzien. Tevens wees zij er in recente besprekingen met de fractiespecialisten van de Tweede Kamer nog fijnsinnig op, dat het beeld bestaat van een overheid, die de uitkeringsgerechtigden bezoekt met allerlei voetangels en klemmen, maar het bedrijfsleven ongemoeid laat. Overigens ook binnen de WAO-beweging was er oog voor de onwil van het bedrijfsleven. Vandaar het voorstel om de werkgevers de keuze te laten tussen reintegreren in het eigen bedrijf, dan wel doneren aan een boetepot. Die laatste zou aangevend kunnen worden voor andersoortige reïntegratieprojecten: het subsidiëren van werkgevers die wel willen, het helpen van arbeidsongeschikten een eigen nering op te zetten, of het financieren van maatschappelijk relevante vrijwilligersprojecten.

Maar wanneer de woorden van de premier bekliven, is dat allemaal niet meer aan de orde. Wat is er dan eigenlijk nog wél aan de orde, zo lijkt

Ten Geleide

eerder de vraag. Want het najaars-overleg van werkgevers, werknemers en regering had toch weinig meer opgeleverd dan de ouwe-jongens-krentebrood-afpraak van "Zeg, die miljoenste WAO-er komt er niet, hé?"

En daarmee zou dan tegelijkertijd een toekomst gloren, waarin de ziektewet-periode tot "pressure-cooker" wordt, waarbinnen de controleurs en de bedrijfsmaatschappelijk werkers over elkaar heen tuimelen.

En die bijna één miljoen al bestaande arbeidsongeschikten, precies. Daarover en over de vele initiatieven van de in de regionale WAO/AAW-platforms samenwerkende lokale WAO-groepen en WAO-(zelf)organisaties handelt voorliggend thema-nummer van M.O. Gezonde initiatieven in een zieke samenleving; deze M.O. staat er bol van, variërend van maatwerk bij reïntegratie (Friesland) en Ziektewet-cursussen (Brabant), tot een post HBO-cursus WAO en Werk. De regionale WAO/AAW-platforms zijn op zeer verschillende fronten creatief en volhardend aan het werk. En door hun goede onderlinge samenwerking leren zij elkaar veel en ontwikkelen zij ook samenhang in dat hele activiteiten-scala: uitgaand van de capaciteiten en ambities van de individuele WAO-er dienen immers verschillende instrumenten, in verschillende volgorde benut te kunnen worden.

Daarnaast wordt een oud issue van de WAO-beweging niet vergeten: de hoogte van de uitkeringen. In de recente gesprekken met de Tweede Kamer-fracties is een derde achtereenvolgend inkomens-vergelijkingso

onderzoek aangekondigd. Het blijkt immers maar moeilijk door te dringen dat het uitkeringspercentage van 70% voor zeer veel WAO-ers niet eens bestaat.

De uitkomsten van de eerdere onderzoeken toonden aan dat bij bijvoorbeeld een metselaar die pas in de WAO zit inderdaad 70% krijgt van zijn (niet gevallen) nog werkende maat. Maar dat de metselaar die vijf jaar eerder van de steiger viel slechts een krappe 56% haalt. Een ander front waarop de samenwerkende regionale WAO/AAW-platforms hun tanden telkens weer laten zien, is de fraude-richtlijn van de vroegere justitie minister Korthals Altes, waarin het verrichten van vrijwilligerswerk door WAO-ers tot een soort non-profit-fraude bestempeld wordt.

Een onzindelijk verhaal dat zelfs op gespannen voet staat met de oogmerken van de WAO-wetgeving, die gezondheid en integratie wil bevorderen en "verschraling van de persoonlijke levenssfeer" wil tegen gaan.

Op grond van brieven en besprekingen hebben verschillende bedrijfsverenigingen en de GMD doen blijken van hun andere opvattingen terzake.

Maar alle sociale vernieuwing ten spijt is van het justitie-front nog niets vernomen dat – de gemiddeld toch al instantie-achtige WAO-er – vrijer doet ademen.

Als 'logo' hebben de regionale WAO/AAW-platforms een stabiel in zee staand werkplatform gekozen. Dat spreekt boekdelen, evenals de bijbehorende tekst: de regionale WAO-platforms staan ervoor. Dat blijkt te kloppen en aan hen zal het dan ook niet liggen.

Wil van de Leur

De reïntegratie van de sociale partners

Een interview van Kees Fortuin (NIMO) met Mr. P.F. van Loo, Hoofddirecteur Sociale Verzekeringen, ministerie van SoZaWe.

Aan dhr. van Loo is gevraagd om enige aspecten omtrent het (voorgenomen) volumebeleid te belichten. Het volumebeleid, zoals dat is geformuleerd in de 'Gemeenschappelijke verklaring volumebeleid arbeidsongeschiktheid' is erop gericht op korte termijn het aantal arbeidsongeschikten terug te dringen. Een deel van de voorstellen zijn bedacht door de Tripartite Werkgroep Volumebeleid Arbeidsongeschiktheidsregelingen (hierna, TWVA). De rest is overeengekomen door de sociale partners in het Najaarsoverleg. Het volumebeleid zal worden uitgevoerd door de overheid, werkgevers en werknemers.

Onderdelen van het volume beleid zijn:

- * versterkte aandacht voor arbeidsomstandigheden, vooral in het CAO-overleg en op ondernemingsniveau;
- * aandacht voor verzuimbestrijding binnen ondernemingen, zowel van werknemers als van de ondernemer;
- * intensivering van de begeleiding bij ziekteverzuim waarbij van werkgevers, van werknemers, vanuit de bedrijfsgezondheidszorg en van de uitvoerders van de sociale zekerheidsregelingen een actievere opstelling wordt verlangd; op termijn moet dit leiden tot gevalshandeling door één uitvoeringsinstantie (geïntegreerde gevalshandeling);
- * wijziging van bestaande voorschriften, om deze beter af te stemmen op de noodzaak verzuim te voorkomen en te beperken.

Preventie van arbeidsongeschiktheid moet een belangrijk onderwerp worden bij het arbeidsvoorwaardenoverleg op bedrijfstak- en ondernemingsniveau. Ter ondersteuning bereiden overheid en Stichting van de Arbeid een handleiding voor volgens welke goede afspraken tot stand kunnen komen.

Ter bevordering van reïntegratie van WAO'ers zal in een vroeg stadium (na drie maanden) een terugkeerplan worden opgesteld door de bedrijfsvereniging, bedrijfsgezondheidsdienst, werkgever en werknemer. De gedeeltelijk arbeidsongeschikte kan zijn restcapaciteit bij zijn oude, of bij een andere werkgever benutten. In dit laatste geval kan een loonkostensubsidie worden verstrekt. Ook ten aanzien van werknemers geldt een sanctiebepaling bij het niet aanvaarden van passende arbeid.

En vervolgens wordt er een bonus-malussysteem ingevoerd. Bij het in dienst nemen van een gehandicapte werknemer ontvangt de werkgever een beloning. Bij ontslag van een gehandicapte werknemer echter, moet een boete worden afgedragen.

Aan de inspanning van de werkgevers wordt aldus een prominente rol toebedeeld. Vraag is echter of de ondernemers hun 'heilige koe' (de hoge arbeidsproductiviteit) in die mate willen (laten) schenden. Mr. van Loo gelooft er wel in.

Volumebeleid

KF: "Welke resultaten verwacht u van de (bij het Najaarsoverleg gedane) voorstellen aangaande het volumebeleid?"

Van Loo: "De bedoeling is dat in '91 de groei van het aantal arbeidsongeschikten terugloopt tot nul. In '92 moet het aantal dan gaan teruglopen. Ik denk dat een hele hoop afhangt van wat we nu met die gemaakte afspraken gaan doen. Er zijn vele actoren in dat geheel, namelijk

de overheid, de werkgevers en de werknemers. Wij moeten wetgeving maken, zoals een regeling voor het bonus-malussysteem, vervolgens allerlei andere zaken die in de TWVA zijn afgesproken en uit het najaarsoverleg voortvloeien. Ook zijn er afspraken gemaakt over een herverdeling van bevoegdheden. Wij hopen rond 15 december zover te zijn dat we de nodige wetgeving in concept rond hebben: een systeem van betere prikkels, waaronder financiële, die mensen beter motiveren om weer aan het werk te gaan. Een heel ander circuit is dat van de uitvoeringsorganen. Er staat een heel stuk over in de 'Gemeenschappelijke verklaring', met name over de verbetering van de gevalshandeling. Daar kunnen wij qua regelgeving niet al te veel aan doen, dat zijn de taken van de Gemeenschappelijke Medische Dienst, de bedrijfsverenigingen en de Federatie van Bedrijfsverenigingen die daar snel afspraken over zullen moeten maken. Die besturen zijn als sociale partners gebonden aan deze afspraken.

Dan is er nog een derde groep die via de CAO's moet werken om de afspraken uit te voeren, dat zijn de bedrijven zelf in samenspraak met de vakbonden."

Preventie

KF: "U spreekt over maatregelen die per CAO moeten worden afgesproken. Waar denkt u aan als het om preventie gaat?"

Van Loo: "Er is een begin van bewustwording ten aanzien van preventie te bespeuren. We zijn nu duidelijk verder dan ten tijde van de TWVA. Dit moet leiden tot allerlei paragrafen in CAO's, die volgens de handleiding die gemaakt wordt tot stand kunnen komen. We kunnen

hierbij denken aan wat we de seniorenparagraaf noemen, de regels die gesteld kunnen worden in bedrijfstakken waar bijzonder zware arbeid wordt verricht. Er zijn voorbeelden te noemen van mensen die op hun vijftigste uit de ploegendienst worden gehaald om iets anders te gaan doen, vervroegde pensionering en andere inrichting van de arbeid, etc. Dit soort dingen hopen we in de toekomst veel vaker in de CAO's aan te treffen."

KF: "Maar u mikt op een nulgroei van het aantal arbeidsongeschikten in 1991, terwijl het toch minimaal twee jaar duurt voordat afspraken in nieuwe CAO's effect hebben."

Van Loo: "Een deel van het beleid, met name het verzuimbestriddingsbeleid moet op ondernemingsniveau tot stand komen. Om erachter te komen wat de stand van zaken is in de ondernemingen zal er extern onderzoek verricht moeten worden. De veranderingen zullen het snelst kunnen gaan met betrekking tot de maatregelen die de uitvoeringspraktijk betreffen."

Analyse

KF: "Wat betreft de analyse van het probleem van arbeidsongeschiktheid is er een verklaring uitgegeven door WAO-organisaties die aan de staatssecretaris Ter Veld is overhandigd. Daarin wordt onder andere bestreden dat de situatie ten opzichte van het buitenland veel ernstiger zou zijn dan wordt voorgespiegeld. Ten tweede, dat de hoge mate van arbeidsongeschiktheid een te verwachten gevolg is van de nadruk op de arbeidsproductiviteit. In hoeverre wordt er met dergelijke uitgangspunten rekening gehouden?"

Van Loo: "Op zich is het juist dat wij die hoge arbeidsproductiviteit hebben en dat die ten koste gaat van allerlei mensen. Dat accent wordt zon-

der meer gelegd. Dat is zo gegroeid omdat zowel werkgevers als werknemers hieraan meegewerkt hebben. Tegenwoordig wordt dat accent meer impliciet gelegd. Als je echter de andere kant opgaat dan vroeger, dan zou dat ten koste van de arbeidsproductiviteit kunnen gaan. Als je afwenteling van minder productieven op het uitkeringsstelsel wilt voorkomen moet je accepteren om ook niet helemaal fitte mensen in dienst te nemen of te houden. Dat realiseert iedereen zich die er mee bezig is. Ook de werkgevers."

KF: "Denkt u dat de voorgestelde maatregelen nulgroei van het aantal arbeidsongeschikten tot stand kan brengen?"

Van Loo: "Het hangt erg van je oorzakenanalyse af in hoeverre je de overeengekomen maatregelen ook resultaat ziet afwerpen. Ik denk dat de afspraken die we overeengekomen zijn aardig inspelen op het probleem en ook de oorzaken kunnen aanpakken."

DE ONGEZONDHEID VAN DE NEDERLANDER

KF: "Wat is uw analyse van de oorzaken?"

Van Loo: "In ieder geval is het heel duidelijk waar het niet aan ligt, namelijk de ongezondheid van de Nederlander in het algemeen. Het verzuim is voor een deel, ruwweg voor eenderde verbonden met de arbeid.

Als je dit bekijkt zou je denken dat de toestand veel erger is dan in de meeste landen. Geldt dit voor de arbeidsomstandigheden ook? De groei van het aantal arbeidsongeschikten kan zeker niet verklaard worden uit de slechte arbeidsomstandigheden. Het verzuim echter voor een flink deel wel. Maar dat wij zoveel hebben weer niet.

Tja, wat is er dan aan de hand? Ik denk dat er bij de verzuimers en andere veroorzakers, te weinig besef bestaat van de kosten ervan. Het kost ons en andere instanties nogal moeite aan werkgevers uit te leggen dat ziekteverzuim geld kost, ook al betaalt de bedrijfsvereniging het leeuwedeel van het loon door."

KF: "Nou wordt in het algemeen het aantal psychische klachten als bijzonder alarmerend beschouwd."

Van Loo: "Dat hangt samen met die ontzettend hoge arbeidsproductiviteit, die legt een grote druk op mensen. En dat streven naar zo'n hoge arbeidsproductiviteit zit in Nederland sterker zijn geweest dan in het buitenland. In die zin springen wij er een beetje uit. En we hebben ook factoren als 'doctors' delay', mensen die ziek worden en pas drie maanden later bij de dokter terecht kunnen. En in de tussentijd, tja, men wil wel wat gaan doen, maar werken lijkt niet verstandig."

KF: "Psychische klachten worden vaak niet al te serieus genomen, maar aan de andere kant zie je in de uitvoeringspraktijk dat iemand met psychische klachten al gauw als een hopeloos geval wordt beschouwd."

Van Loo: "Inderdaad zijn bij psychische klachten indelingen van 80-100% (arbeidsongeschiktheid, red.) gewoon. Maar reïntegratie ook. Het is

of 80-100 % of niets. Bovendien zijn de 80-100 % gevallen niet voor het leven. Maar ik denk dat we in Nederland teveel in sectoren blijven denken, als je er eenmaal uit bent is het heel moeilijk om in een andere sector aan het werk te komen. Bijvoorbeeld in het onderwijs zijn er nogal wat mensen die uitvallen met psychische klachten die samenhangen met het feit dat ze achteraf gezien, niet zo'n goede beroepskeuze hebben gedaan. Na jaren getob, met lood in de schoenen naar de klas gaan, maagzweren etc. vallen zulke mensen uit. Dat kan gebeuren; vervolgens blijven wij maar uitkijken naar het moment dat die man of vrouw weer geschikt is om terug te gaan naar het onderwijs. De persoon in kwestie hoeft er alleen maar aan te denken, en hij of zij wordt weer overspannen. Je moet dan buiten de eigen sector gaan kijken of er werk voor zo iemand is.'

Taxatiefouten

KF: "Als je naar de resultaten van de stelselherziening sociale zekerheid kijkt en naar de reparatiewet AAW, ontstaat de indruk dat er taxatiefouten zijn gemaakt in het verleden ten aanzien van mogelijke effecten van de beleidswijzigingen. Er wordt wel beweerd dat dat aan de uitvoeringspraktijk ligt. Wat gaat u ondernemen ten aanzien van de uitvoeringspraktijk van de sociale zekerheid?"

Van Loo: "Een verbeterde gevalshandeling, zoals in het Najaarsoverleg overeengekomen. De mensen dichter blijven volgen, en hoe eerder je erbij bent, hoe beter het is, dat blijkt wel uit onderzoek. De lijn van interventiepunten die nu is uitgezet: na zes weken, drie maanden, en zes maanden; dat is een zeer intensieve lijn. Aan de andere kant zou je zeggen, dan zit je toch al in de sfeer van reïntegratie. Feit is dat de onderne-

mers er zelf iets aan moeten doen, contact houden met mensen die uitvallen etc.

Ook in de sfeer van financiële prikkels, het is al in de publiciteit geweest: de naar onderneming gedifferentieerde premieheffing. Het leek erop dat dit was geschrapt, maar dat was maar klein stukje ervan: de doorwerking in het loonzakje. Op zich zit de premiedifferentiatie erin. Wij denken dat als het een ondernemer echt geld gaat kosten of opleveren, dat dan het ondernemingsmanagement de opdracht krijgt om contact te verbeteren met degene die uitvalt."

TE VROEG OF TE LAAT INGRIJPEN

KF: "U zegt, terecht, dat bij reïntegratie in een vroeg stadium moet worden begeleid naar terugkeer. De GMD, die vanuit statistische categorieën reageert, is er snel bij met een keuzepakket. Maar de arbeidsongeschikte heeft vaak meer tijd nodig om één en ander te verwerken."

Van Loo: "Dat is dus eigenlijk de stelling dat je ook te vroeg kunt zijn met je plannen. Dat is mogelijk, maar aan de andere kant denk ik dat problemen over het algemeen pas ontstaan als je te laat bent. Natuurlijk moet je mensen die daar nog niet rijp voor zijn niet voor het blok zetten, maar helpen bij het nemen van beslissingen is iets wat in de begeleiding past. Kijk, de medewerking van de cliënt is natuurlijk vitaal voor het welslagen van de begeleiding. Mijn idee is dat er veel mensen zijn die wel willen reïntegreren maar niet voldoende hulp krijgen."

KF: "Als je kijkt naar de stroom van arbeidsongeschikten die korter dan een jaar arbeidsongeschikt zijn, maar langer dan zes maanden, dan wordt van de helft voorspeld dat ze snel het werk zullen hervatten. Die worden dus niet bij de GMD gemeld, en dan blijkt aan het einde van het jaar toch nog eens 40 % van deze groep niet te hebben hervat. Deze groep wordt dan alsnog aan de GMD gemeld. Er worden dan toch inschattingfouten gemaakt. Aan wat voor soort beleid denkt u om die selectie adequater te laten verlopen?"

Van Loo: "In de eerste plaats gaan we de zesde maandsmelding verplicht maken. De bedrijfsvereniging hoeft niet meer af te wegen of er wel of niet gemeld wordt. Ze moeten melden. Dit gaan we nauwgezet volgen want wij hebben die door u genoemde cijfers ook gezien. Die door u geschetste praktijk leidt tot elfde maandsmeldingen en mensen die de WAO in komen zonder dat de GMD ze ooit gezien heeft wegens tijdgebrek. Dit leidt tot voorlopige indelingen van 80-100 %, dat is een ramp. Het zal met wetgeving moeten worden afgedwongen. De selectie geschiedt niet meer door de bedrijfsverenigingen, want die doen het kennelijk niet goed. Dit gaat de GMD zelf doen. Dit zal er ook toe leiden dat niemand meer ongekeurd in de WAO terecht komt.

Als het zou blijken niet te werken kunnen wij nog een sanctie richting bedrijfsverenigingen bedenken volgens de afspraken van het Najaarsoverleg. Als de maatregelen niet werken zouden wij kunnen bedingen dat de WAO-uitkering tot aan zes maanden na de melding, ten laste van de ziekengeldkas komt. Nou zult u zeggen, wat kan de bedrijfsvereniging dat schelen: nou, een hele hoop. Want die gedifferentieerde premieheffing gaat de sector wel degelijk geld kosten. Wij rekenen erop

dat alles nu goed komt met de verplichte zesde maandsmelding, mocht dat niet zo zijn dan hangt dit de bedrijfsverenigingen boven het hoofd. Daar kan pas sprake van zijn na de evaluatie."

KF: "Kennelijk heeft u dezelfde twijfels over de bedrijfsverenigingen als ik."

Van Loo: "Nou, nee het blijft zo dat je een uitvoeringscircuit hebt dat begint bij de bedrijfsgezondheidszorg (als het aan ons ligt), vervolgens komt daar één (of meer) arts(en) van de bedrijfsvereniging aan te pas en een jaar later nog eens een andere reeks. Een hoop overdracht van papieren en inzichten. Ik kan me goed voorstellen dat men die overdrachten in de hand probeert te houden, ook organisatorisch gezien. Als we straks geïntegreerde gevalbehandeling hebben wordt dat minder. Ik denk dat dat één van de kernpunten van de nieuwe organisatie zal zijn. In beginsel zijn de bedrijfsverenigingen niet uitgerust om die begeleidende rol te spelen, ze hebben geen arbeidsdeskundigen en zo meer. Dat wil niet zeggen dat de bedrijfsverenigingen niet ook die rol zouden kunnen gaan spelen, maar ze hebben het apparaat niet, de GMD wel."

Sociale vernieuwing

KF: "Het valt me wel eens op dat in het geval WAO-groepen in het kader van de sociale vernieuwing een beroep op de gemeenten doen om allerlei experimenten op te zetten met betrekking tot reïntegratie ed., erg vaak 'niet thuis' krijgen. Het argument dat daarbij wordt gebezigd is: de WAO is een landelijke regeling, wij hebben er niets mee te maken."

Wat is de inzet van uw ministerie in dergelijke problematiek?"

Van Loo: "Als je te maken hebt met gedeeltelijk arbeidsongeschikten; die zijn ook werkloos (voor dat deel dat ze nog geschikt zijn voor arbeid). Er is dan geen enkele reden waarom deze mensen niet kunnen deelnemen aan allerlei projecten voor werklozen die in het kader van Sociale Vernieuwing worden opgezet. Als u slechts met 80-100% gevallen aankomt wordt het moeilijker natuurlijk. Men kan deze groep niet inzetten in allerlei, op vergroting van de arbeidsparticipatie gerichte projecten."

KF: "Niettemin ziet u weinig mogelijkheden om iets te doen aan de positie van arbeidsongeschikten in het kader van de sociale vernieuwingsactiviteiten?"

Van Loo: "Ik denk dat er vooral op lokaal niveau aandacht moet worden besteed aan wat deze mensen nog wel kunnen. Ik ken de inhoud van die convenanten niet maar daar moet het gebeuren."

KF: "We hebben het nu vooral over reïntegratie gehad, maar hoe denkt u over de inkomenssituatie van arbeidsongeschikten? Mensen die voor 1982 arbeidsongeschikt zijn geworden hebben een structurele inkomensachteruitgang meegemaakt ten opzichte van de groep die later in de WAO is gekomen. De grondslag voor hun uitkering (het dagloon) is in dat jaar bevroren. Dit creëert een ongelijkheid."

Van Loo: "De eigenlijke vraag is waarschijnlijk: denkt u dit ooit nog eens te repareren? Heeft u de Algemene Beschouwingen een beetje gevolgd? U kunt dan tussen de regels door lezen dat het nog een hele klus wordt om de koppeling in stand te houden. Inhaaloperaties zie ik voorlopig dus niet tot stand komen."

KF: "Ons blad wordt onder andere gelezen door leden van WAO-organisaties. Wat vindt u van die organisaties? Vindt u dat WAO'ers zich op die grondslag moeten organiseren?"

Van Loo: "Vertegenwoordigers van die organisaties komen regelmatig

LANDELIJK WAO-BERAAD IN DE SER

overleggen over allerhande zaken, hier op het departement. De organisaties maken de agenda. In principe is het zo dat de vakbonden ook niet-actieven vertegenwoordigen, maar de mate waarin de niet-actieven dat zelf ook zo voelen neemt een beetje af, naar mijn idee. Het is zo dat de WAO'ers zich niet altijd vertegenwoordigd voelen. Wij zullen wel met die werkelijkheid mee moeten gaan. Ik verwacht echter geen grote veranderingen, zo in de trant van: het Landelijk WAO-Beraad in de SER, bijvoorbeeld. Dat neemt niet weg dat er op gemeentelijk niveau wel wat gebeurt: cliëntenraden, overlegstructuren van bedrijfsverenigingen waar cliënten in vertegenwoordigd zijn. Er beweegt wel wat, kortom. Als iemand zich in het maatschappelijk middenveld onvoldoende vertegenwoordigd acht doet hij er altijd goed aan zelf initiatieven te nemen." ■

Reïntegratie van WAO'ers als uitkomst van integrale gevalsbehandeling

Een interview van Kees Fortuin (NIMO) met dhr. H. Schripsema, directeur van de Bedrijfsvereniging voor de Gezondheid, Geestelijke en Maatschappelijke Belangen (hierna, BVG).

Integrale gevalsbehandeling

In het kader van de herziening uitvoeringsorganisatie van de sociale zekerheid wordt overwogen om de taken van de Gemeenschappelijke Medische Dienst (hierna, GMD) over te laten nemen door de bedrijfsverenigingen.

Directeur Schripsema: "De BVG is hier een groot voorstander van. Het is vooral voor de cliënten prettiger om één aanspreekpunt te hebben (nl. de arts van de bedrijfsvereniging) in plaats van het gebruikelijke traject van drie artsen: de huisarts, de BVG-arts en de GMD-arts. Door integratie van BVG en GMD is het mogelijk om tot een integrale gevalsbehandeling te komen. Dat wil zeggen: diagnose, begeleiding naar herstel en eventuele bemiddeling tot herintreding komen dan in de hand van één uitvoerder. Het is absoluut zo dat hoe eerder je als arbeidsdeskundige in het ziekteproces komt, hoe groter de kans is dat iemand in zijn werkzaamheden terugkomt. Het aardige is dat de Federatie van Nederlandse Vakverenigingen (hierna, FNV) ook met de gedachte van een terugkeerplan is gekomen. Dat moet dan voor iedereen die een halfjaar ziek is worden gemaakt. De achterliggende gedachtengang is dat bij iemand die eenmaal een jaar ziek is geweest, de kans op terugkeer in de arbeidssituatie heel klein is. Ik vermoed dat dat een juiste gedachten-gang is. Of je dit probleem op moet lossen via een terugkeerplan daar heb ik zo mijn bedenkingen bij. Je moet je afvragen of het altijd wel zo gewenst is om iemand weer in dezelfde organisatie terug te laten keren."

Fortuin: "Maar zo iets kan toch ook in een terugkeerplan passen?"

Schripsema: "Jazeker. Het terugkeerplan op zich is uitstekend. Maar alleen een plan maken is niet voldoende. Je zult er ook voor moeten zorgen dat het plan nageleefd wordt. Hierbij denk ik aan het idee van een sociaal-medisch team zoals dat op dit moment in de ziekenhuizen functioneert. Het is van belang dat vanuit de bedrijfsvereniging het totaal van omgevingsfactoren kan worden beïnvloed. Op dit moment zie je dat er een beweging op gang is gekomen in die richting. Dit proces wordt echter geblokkeerd door het feit dat we een andere regering hebben gekregen. Dit kabinet moet zich nog oriënteren en de adviezen van de Sociaal Economische Raad (SER) en Sociale Verzekeringsraad (SVR) bestuderen. Er zitten nog wel wat haken en ogen aan de afbakening van de bevoegdheden die de bedrijfsverenigingen uiteindelijk moeten krijgen.

Een ander punt betreft de invulling van de taak die een sociaal consultant moet krijgen; hierover voeren een aantal bedrijfsverenigingen ook discussie."

Reorganisatie

Fortuin: "Hoe zal de veranderde positie van de BVG na de uitvoeringsherziening van de sociale zekerheid intern doorwerken in de organisatie? Binnen de GMD ligt in het behandelingsconcept het accent op de arbeidsdeskundige, bij de BVG op de verzekeringsgeneeskundige. Dit maakt nogal verschil en heeft dus implicaties voor de uitvoering van de begeleidingspraktijk."

Schripsema: "Het hangt af van de situatie van de betrokken cliënten. Het is niet de bedoeling om een totaal andere werkwijze te introduceren. Ik denk dat wij ernaar zullen streven om in een eerder stadium tot inschakeling van de arbeidsdeskundige te komen dan in het verleden



Dhr. Schripsema op zijn werkplek.

het geval was. Dit houdt in dat de arbeidsdeskundige vóór de zesde maand bij het ziektegeval moet worden betrokken. Zoals een postorderbedrijf via een bepaalde formule kan uitrekenen hoe groot de kans is dat iemand iets zal bestellen, kan de bedrijfsvereniging in een vroeg stadium al signaleren waar bijvoorbeeld een arbeidsconflict speelt. Iemand die overspannen is heeft een bepaald verzuimpatroon. Hij begint met een paar dagen thuis te zijn, dan weer een tijdje aan het werk etc. Wij willen proberen uit het verzuimpatroon af te leiden wat er aan de hand is. Als iemand met rugklachten begint moet in een eerder stadium de werkomgeving in ogenschouw worden genomen. Is dat op een bepaalde manier geclusterd? Zie je bepaalde klachten op bepaalde afdelingen sterk terugkomen? Wij vinden dat we er eerder bij moeten zijn en daarin kan een arbeidsdeskundige een belangrijke rol spelen."

Fortuin: "Waar de bedrijfsverenigingen een dergelijke diagnostische taak hebben zijn toch veel fouten opgetreden. In de evaluatie van zesde maands-meldingen zie je in de schifting (wie wordt naar de GMD doorgestuurd en wie blijft bij de bedrijfsvereniging onder beheer) dat van de cliënten die bij de bedrijfsvereniging bleven 40 % toch later nog moest worden aangemeld bij de GMD. Als je het tijdstip van beoordeling vervoegt wordt het percentage fouten waarschijnlijk groter. De onzekerheid over het aantal mensen dat kan herstellen is immers alleen maar groter naarmate je eerder in het ziekteproces gaat peilen. Vanwaar uw vertrouwen in de mogelijkheid in een vroeger stadium te beoordelen of iemand zal hervatten?"

Schripsema: "Maar zelfs al is dit percentage aan de hoge kant, dan kun je je afvragen of je het een foutenpercentage moet noemen. Het ging in die gevallen om een opti-mistische inschatting. Er is geen enkel bezwaar tegen om een arbeidsdeskundige eerder in te schakelen. Als hij constateert dat er geen arbeidskundige aspecten in het ge-ding zijn, dan weten we dat."

Fortuin: "Kan er veel tijdswinst worden geboekt vóór de zesde maand?"

Schripsema: "Dat denk ik wel, als je de sterke punten, de expertise van GMD en bedrijfsvereniging in één organisatie brengt. Onze arbeidsconsulenten binnen de medische dienst kunnen bijvoorbeeld in een vroeg stadium al naar de werkplek gaan kijken. En zo'n patiënt moet vervolgens besproken worden vanuit verschillende invalshoeken."

De kansrijke arbeidsongeschikte

Fortuin: "Het beleid is erop gericht kansrijke arbeidsongeschikten snel terug te brengen naar de arbeidsmarkt. Hoe zou de reïntegratie van langdurig arbeidsongeschikten plaats moeten vinden?"

Schripsema: "Hierbij zijn een aantal zaken aan de orde. Die terugkeerdrempel moet worden verlaagd. Iemand die een jaar is weggeweest stapt niet binnen en gaat achter z'n bureau zitten om vervolgens weer aan het werk te gaan. Je moet proberen ervoor te zorgen dat de begeleiding optimaal is. Dat er maatregelen worden genomen om de terugkeer te vergemakkelijken. Recentelijk heb ik het plan gelanceerd om mensen ook via uitzendbureaus te plaatsen. Ik denk namelijk dat het vaak belastend is voor mensen om in dezelfde organisatie terug te keren. De reactie van de omgeving, het moeten vertellen wat er aan de hand is (geweest) etc. In een uitzend-situatie ligt dit anders, men kan deze belasting dan omzeilen. De cliënt bouwt werkervaring op en de ervaring dat het goed kan gaan in het arbeidsproces. In zo'n geval zou terugkeer een redelijke kans van slagen hebben."

Fortuin: "Wat is op dit moment de bemoeienis van de BVG met de reïntegratie van WAO'ers?"

Schripsema: "Op dit moment bestaat die taak slechts uit de administratieve begeleiding van mensen in de WAO. Daarnaast is er het project met betrekking tot de uitzendbureaus. Dat moet worden afgestemd met de GMD. Je kunt je vervolgens afvragen of dit project ook niet toegankelijk moet zijn voor mensen in de werkloosheidswet of de ziekte-wet. Als een WAO'er zegt dat hij graag weer wil werken, dan is het aan de bedrijfsvereniging om te pro-

beren nieuwe wegen in te slaan om dat zo goed mogelijk te laten verlopen.

Ten aanzien van mensen in de WW of ziektewet denken wij nooit aan de mogelijkheid van een nieuwe werkplek. Dat is merkwaardig omdat in zo'n geval dezelfde problematiek aan de orde kan zijn als bij iemand in de WAO. Ik zie daar niet echt een onderscheid. Als bijvoorbeeld een arbeidsconflict de oorzaak is van het ziekteverzuim, waarom zou je dan niet zeggen: Het gaat daar erg moei-zaam, als u nu eens een poosje via een uitzendbureau elders ging werken, met behoud van rechten. Dat moet toch kunnen! Je kunt het reïntegratieproces omschrijven als een selectieproces. Het doel is heel snel te achterhalen welke mensen weer terug kunnen."

Fortuin: "Overweegt u specifieke maatregelen voor langdurig arbeidsongeschikten?"

Schripsema: "Vooral scholings- en trainingsprogramma's. Het herscholingsbeleid blijft achter. Momenteel wordt hierover gediscussieerd. Je moet ontzettend voorzichtig zijn met het trekken van de conclusie dat iemand maar langdurig de WAO in moet gaan. De gemiddelde leeftijd van mensen die vanuit de intramurale gezondheidszorg de WAO ingaan ligt rond de 37,5. Niet eens op de helft van het arbeidszaam leven. Zelfs los van allerlei economische overwegingen is dit onverteerbaar. Daar mag je je niet bij neerleggen. De BVG zal zich ervoor inspannen dit soort zaken zo goed mogelijk op te vangen. Concreet: vermijden dat de werk-omstandigheden zodanig zijn dat iemand er ziek van wordt. Preventie krijgt momenteel wel enige aandacht, maar daar moet nog iets diepgaander naar gekeken worden vanuit de Arbeidsomstandighedenwet.

Met die wet kunnen een aantal zaken worden afgedwongen zoals vervanging van uitvalbevorderende apparatuur en aanpassing van de werkdruk. De signalen die door een arbeidsongeschikte worden afgegeven moeten beter begrepen worden. Je mag niet afwachten. De bedrijfsvereniging moet de situatie analyseren en bepalen welke actie er het beste kan worden ondernomen om tot resultaat te komen. In dit kader moeten er dan een aantal afwegingen gemaakt worden zoals: terugkeer in het eigen bedrijf of niet, is omscholing nodig etc. Als iemand eenmaal in de WAO zit moet je je concentreren op verlagings van de terugkeerdrempel. Daarbij kan men denken aan allerlei initiatieven van artsen, bewoners, stages etc. "

Fortuin: "En vrijwilligerswerk?"

Schripsema: "Vrijwilligerswerk is een hoofdstuk apart. Dat mag je best zien als drempelverlagend; ook kan het therapeutische waarde hebben."

Fortuin: "Zou het als zodanig ook in aanmerking komen voor art. 57 van de AAW? In de regeringsnota over Sociale Vernieuwing wordt rechtstreeks verwezen naar die mogelijkheid. Wat zijn uw gedachten hierover?"

Schripsema: "Bij dit art. 57 van de AAW gaat het vooral om de bekostiging van technische voorzieningen om maatschappelijk te kunnen functioneren. Die voorzieningen kunnen bijvoorbeeld te maken hebben met de handicap van een persoon, ze zijn niet gekoppeld aan de werksituatie. In totaal is ca. 12 miljoen beschikbaar voor voorzieningen ten behoeve van deze personen. Dat bedrag is betrekkelijk klein; het beroep hierop is heel beperkt, al neemt

het toe. In principe zijn er wel mogelijkheden. Maar laat ik voorzichtig zijn met het doen van algemene uitspraken. Je moet concreet naar de situatie kijken. Iemand heeft bijvoorbeeld een auto nodig om vrijwilligerswerk te kunnen doen. Indien zijn behoefte ook kan worden gedekt door het openbaar vervoer krijgt hij op geen enkele manier die auto vergoed. Als je dan vervolgens tegenwerpt dat die vrijwilligersorganisatie de kosten van het openbaar vervoer niet op kan brengen is dat jammer. Want daar is art. 57 niet voor. Dit treedt in werking als aan de koppeling handicap, persoon en extra kosten is voldaan. Indien één van die drie elementen ontbreekt, biedt art. 57 geen mogelijkheden meer."

Sociale Vernieuwing

Fortuin: "In hoeverre bent u als directeur van de BVG betrokken bij het denken over sociale vernieuwing?"

Schripsema: "Vanuit de BVG zijn we er niet rechtstreeks bij betrokken, maar we hebben gezegd dat het goed is om er wel bij betrokken te zijn. Dan moet je je eerst realiseren wat Sociale Vernieuwing betekent. Hierbij moet je toch eerst naar je cliënten kijken. In de huidige ontwikkelingen wordt de gemeente centraal gesteld, maar bedrijfsverenigingen kunnen ook coördinerend optreden. Persoonlijk vind ik dat sociale vernieuwing er op neer komt dat je allerlei subsidies zo goed mogelijk combineert naar betrokkenen toe. Betrokkene krijgt een uitkering, subsidie op een jaarkaart voor het openbaar vervoer, gratis abonnement op de bibliotheek en recht op onderwijs etc. Is dat voor deze cliënt wel het optimale resultaat? Iemand krijgt bijvoorbeeld via subsidies een schitterende opleiding. Vraag is: wat gebeurt er dan? Gaat hij er echt mee werken? Dat wordt nooit echt gecontroleerd. In de optiek van de BVG is het noodzakelijk een plan te maken

voor iemand. Vervolgens ga je kijken wat er van de opleiding terecht komt. Je moet meer op het resultaat letten. Dat is ook in het belang van de cliënt. Voor mij is het de combinatie van subsidie, uitkering en subsidie-hulpmiddelen, waar het in de sociale vernieuwing om gaat."

EEN BREDERE KIJK OP ONZE VERZEKERDEN

Fortuin: "Op dit moment heeft de BVG geen echt actieve rol in het sociale vernieuwingsbeleid."

Schripsema: "Maar waar het ons om gaat is dat we een bredere kijk op onze verzekerden hebben. Ik vind dat je het functioneren van iemand niet los kunt zien van een heleboel andere factoren. De holistische benadering geldt in principe ook voor de BVG. Vroeger beperkten wij ons tot de vraag of iemand arbeidsongeschikt was of niet. Tegenwoordig heb je te maken met een stelsel van maatregelen die al of niet toegepast kunnen worden. Vanuit de verzekerden komt ook de vraag om een stukje begeleiding en aandacht. Deze mensen missen een vast sociaal punt in hun leven, zoals de werkgever dat voor werkenden is. Je merkt dat de verzekerden steeds meer richting BVG kijken, ook daar hebben we een taak in."

WAO-Platforms

Fortuin: "Wat voor plaats kent u toe aan de inbreng van uitkeringsgerechtigden?"

Schripsema: "Er zijn een aantal dingen waarvan we vinden dat we er zelf niet al te actief in moeten zijn. We hebben een WAO-kraant die dient als communicatiemiddel met onze verzekerden. Verder zijn we met panelen bezig. We hebben drie consumentenpanels. Die vergaderen regelmatig nl, minstens vier maal per jaar. Twaalf maal per jaar wordt er dus rechtstreeks contact gelegd met de cliënt.

Daarnaast zijn er de WAO-platforms. Vraag is echter of je allerlei zaken zoals een spreekuur of andersoortige begeleiding waar behoefte aan bestaat, moet laten verlopen via die platforms. We zijn er nog niet uit of je de WAO'ers in hun algemeenheid of gedifferentieerd (naar bedrijfsvereniging) moet benaderen. Er bestaan aardige ideeën bij de panelen over de rol die de BVG zou kunnen spelen als werkgever ten opzichte van de WAO'er in de sociale sector. Maar je moet oppassen dat er niet een soort professionele organisatie naast je bestaande organisatie ontstaat. Als je alle wensen van de uitkeringsgerechtigden dienaangaande zou honoreren op dat gebied dan kun je daar een staf van een paar honderd mensen opzetten. Toch zijn we al meer dan een instantie die slechts uitkeringen uitbetaalt. De mensen kennen je. Er komen brieven binnen. Laatst kwam er iemand met twee grote taarten aanzetten."

Fortuin: "Welke functies kent u toe aan de cliëntenpanels?"

Schripsema: "In eerste instantie fungeren ze als klankbord. Van het panel is het de bedoeling te horen hoe de uitkeringsgerechtigden tegen de zaak aankijken. Critiek kan op die manier verwerkt worden in het beleid opdat het beter aansluit bij hun ideeën. Onze rol bestaat uit luisteren, luisteren en nog eens luisteren. Datgene wat opgepikt wordt vertalen en weer terugbrengen via je eigen beleid. Dat werkt gewoon."

EEN CONSULENT IS NEUTRALER

Fortuin: "In de panels zitten mensen als individuen. Hoe denkt u erover om contacten te onderhouden met belangenorganisaties van arbeidsongeschikten?"

Schripsema: "Wij hebben dergelijke contacten te weinig. Daar bestaat bij ons meer behoefte aan. We hebben wel eens contacten met de landelijke WAO-organisatie en hopen op die manier ook de regio's te bereiken. Daarnaast hebben we op twee kantoren nu een sociaal consulent. Die moeten contacten onderhouden met regionale belangengroepen van uitkeringsgerechtigden. Het is

een experiment dat na enige aanloopproblemen aardig loopt. In het begin kwamen de mensen niet zo snel, nu wordt het langzamerhand iets bekender. In de regio neemt het aantal verzoeken om informatie toe. Aanvankelijk dachten wij dat er met name behoefte bestond aan uitleg van ingewikkelde regelgeving, maar dat is vaak niet het geval. Vaak gaat het om de praktische consequenties van veranderingen in de eigen situatie zoals een baan erbij nemen. Zo in de trant van: als ik dat en dat ... wat dan? Het is niet zo gek om dergelijke zaken door een consulent te laten afhandelen want die is neutraler."

Fortuin: "Wat is de achtergrond van die consulenten?"

Schripsema: "Het gaat om drie mensen: één uit de ABVA/KABO-kring, één uit het CFO en één van de BVG. Het is de bedoeling om eens te kijken hoe het in die verschillende settingen loopt. We hebben al geconstateerd dat er grote behoefte aan samenwerking bestaat. Men komt bij elkaar en stemt het werk op elkaar af. Misschien gaan we verder met een dergelijke constructie. Eén vakbondslid tegen twee consulenten zonder binding met de vakbond is bovendien vrij representatief voor ons verzekerdenbestand. Ook intern begint de sociaal consulent aardig geaccepteerd te raken." ■

Reïntegratie: de schaarste voorbij?

Reïntegratie is de oplossing, maar wat was ook al weer het probleem? Er zijn teveel arbeidsongeschikten. Dat is een probleem. Niet zozeer een probleem van menselijke ellende, van achterstand of sociaal isolement. Evenmin een probleem van een produktiewijze. Nee, de overheidsfinanciën zijn het probleem. Daarom staat er een volumebeleid in de steigers, gebouwd op twee pijlers: vermindering van de uitstroom van arbeidsongeschikten uit het arbeidsproces, en vergroting van de instroom in het arbeidsproces. De tweede pijler heet reïntegratie.

Tot zover is het duidelijk. Maar wat vinden arbeidsongeschikten van reïntegratie? Willen ze werken, willen ze zo werken als vroeger? Kunnen ze werken, kunnen ze zo werken als vroeger? Deze vragen komen te weinig aan de orde. Reïntegratie lijkt op sociale vernieuwing: het appelleert aan het verlangen naar verandering en oogst daarom bijval, maar zorgt onmiddellijk daarna voor een wantrouwig "Maar, eh...". Enkele van deze second thoughts bij reïntegratie worden in dit artikel verwoord.

Dubbele betekenis

Reïntegratie is hereniging, terugkeer naar een vroegere toestand. Reïntegratie van arbeidsongeschikten is het herstellen van de arbeidsgeschiktheid en, liever nog, ervoor zorgen dat vroegere arbeidsongeschikten daadwerkelijk reguliere betaalde arbeid gaan verrichten. Dat is de eerste betekenis van reïntegratie. Het lijkt hier te gaan om een technisch probleem, oplosbaar met de klassieke instrumenten van het arbeidsvoorzieningsbeleid.

In de tweede betekenis is reïntegratie een veel groter vraagstuk, dat het hele gebied van arbeid en inkomen, van economische groei en maatschappelijke ontwikkeling raakt. Dan gaat het om de relatie individu-samenleving, om bestaansvoorwaarden en leefomstandigheden. In tegenstelling tot de eerste betekenis legt de tweede de nadruk niet bij het individu maar bij de produktiewijze.

Waarom krijgt deze tweede betekenis zo weinig aandacht? Er zijn minstens twee oorzaken. De Swaan noemt in *Zorg en de Staat* (1989, pagina 247) arbeidsongeschiktheid een gemedicaliseerde kwestie, een in essentie maatschappelijk probleem dat via de medici naar het individu wordt teruggespeeld. De politieke lading gaat verloren. Zo opgevat blijft arbeidsongeschiktheid een medisch probleem. De individuen moeten van hun mankementen worden afgeholpen. Daarna kunnen ze op zoek naar een baan. De tweede betekenis van reïntegratie daarentegen stelt lastige politieke vragen. Een interessante parallel wordt zichtbaar met vraagstukken van werkloosheid, sociaal isolement en moderne armoede zoals die voorkomen in het gemeentelijk minimeerbeleid en in het arbeidsvoorzieningsbeleid. Steeds wordt het individu verantwoordelijk gesteld voor de situatie waarin hij terecht is gekomen; steeds moet een op het individu gerichte aanpak de toestand verbeteren. In postmoderne terminologie heet dat maatwerk. De vraag is of hier niet toch conflictie meer op zijn plaats zou zijn, de oude aanpak waarin verandering van de maatschappij nog ter sprake kwam.

Dubbele bodem

Een maatwerk aanpak – sleutelen aan het individu om het toe te rusten voor het gevecht om de schaarse arbeidsplaatsen – is als het opplappen van soldaten om hen opnieuw een langdurige oorlog in te sturen; met vredespolitiek heeft dat weinig te

maken. Reïntegratie is geen fundamentele aanpak van arbeidsongeschiktheid. Het is eerder een nieuw eigenaardig medicijn tegen een oude maatschappelijke kwaal. De eendimensionaliteit van het beleid ten aanzien van arbeidsongeschiktheid wordt niet alleen veroorzaakt doordat het probleem zich ervoor leent, maar ook doordat de beweging van arbeidsongeschikten zwak is. Voor zover zij eigen ideeën heeft over reïntegratie slaagt zij er niet in deze op de politieke agenda te krijgen. Georganiseerde WAO-ers staan, samen met andere groepen uitkeringsgerechtigden, buiten het overleg over sociaal-economisch beleid. Mede daardoor is er over de oorzaken van arbeidsongeschiktheid minder discussie dan men, kijkend naar de grote aantallen WAO-ers, zou mogen verwachten. De dubbele bodem in de arbeidsongeschiktheid is het paradoxale en ironische feit dat de beperkingen van de maatwerk aanpak heel goed in het vizier komen wanneer men kijkt naar de individuele geschiedenis van arbeidsongeschikten. Het zijn dan niet zozeer individuele geschiedenissen die vragen om een individuele oplossing, maar persoonlijke verhalen die om collectieve oplossingen vragen. Een recent onderzoek in Apeldoorn kan dat illustreren.

Onderzoek in Apeldoorn

De beweging van WAO-ers staat voor de vraag welke bijdrage kan worden geleverd aan reïntegratie van arbeidsongeschikten. Voor het WAO-beraad Apeldoorn staat deze vraag in het brede kader van de behoeften van arbeidsongeschikten aan voorzieningen. Om erachter te komen welke behoeften arbeidsongeschikten in hun stad hebben – de belangenverenigingen hebben een grote achterban en weten niet in alle opzichten wat daar leeft – is een groep mensen geïnterviewd die niet

deelneemt aan activiteiten van het Beraad; mannen en vrouwen, hoofd- en handarbeiders, jonge en minder jonge mensen. Ze zijn allen geheel arbeidsongeschikt verklaard. Deze arbeidsongeschikten vervelen zich niet, ze zijn niet passief en ze hebben allemaal bezigheden die werk mogen worden genoemd.

De arbeidsongeschikte boekhouder bijvoorbeeld runt een wijkcentrum. De volledig afgekeurde fabrieksarbeider bestuurt een landelijke sportbond. De ex-militair werkt op een kringloopcentrum en de arbeidsongeschikte onderwijzer wordt bezigheidstherapeute bij bejaarden. De afgekeurde verpleegkundige is bezig belangenwerk voor arbeidsongeschikten op te zetten. Allemaal doen ze het werk vrijwillig en geen van allen worden ze er voor betaald. Toch nemen ze hun nieuwe werk buitengewoon serieus. Ze verrichten het ondanks grote moeilijkheden. Omdat ze er zin in hebben, niet thuis willen zitten en weten te leven met hun lichamelijke en geestelijke ziekten en problemen. Er zijn evenveel motieven als er mensen zijn. Ze zijn niet zomaar uit hun oude werk gestapt. Vaak werden ze tegen hun zin buiten de deur gehouden door samenwerking tussen werkgever en medische dienst.

Het perspectief van betaald werken hebben zij niet opgegeven. Integendeel, sommigen van deze arbeidsongeschikten volgen cursussen, solliciteren, blijven vaak wegen zoeken om betaald te werken.

Met hun arbeidsethos als zodanig is niks mis, zeker niet meer dan bij andere mensen het geval is. Hun persoonlijke geschiedenis wijst er op dat de arbeidsongeschiktheid meer het gevolg is van een maatschappelijk dan van een persoonlijk tekortschielen.

Het is de arbeid die arbeidsongeschiktheid produceert. Door ongevallen als gevolg van onderbezetting van personeel en daaruit resulterende grote werkdruk ontstaat lichamelijke arbeidsongeschiktheid.

Hiërarchische verhoudingen produceren stress. Economische herstructurering leidt tot overbodigheid, ontslag, demoralisering, ziekte en psychische arbeidsongeschiktheid. En daarnaast hebben ze gewoon de pech getroffen te worden door ernstige ziekten waarmee iedereen te maken kan krijgen. Het onderzoek in Apeldoorn was beperkt van omvang.

Er zijn geen redenen aan te nemen dat de situatie in Apeldoorn wezenlijk anders is dan die in veel andere Nederlandse gemeenten. De groep arbeidsongeschikten is ongetwijfeld niet homogeen. Een aantal weet zich goed te redden, ofschoon men zelden om de arbeidsongeschiktheid heeft gevraagd. Anderen zijn moeilijk bereikbaar en minder bereid hun verhaal te vertellen. Maar ook verfijning van het beeld van de arbeidsongeschikten doet weinig af aan de noodzaak de juiste vragen te stellen als het gaat om reïntegratie. Wie anders dan een belangvereniging van arbeidsongeschikten moet die vragen stellen? De Apeldoornse belangverenigingen – het WAO-beraad is niet de enige organisatie die zich daarop richt – willen ze wel stellen, maar zijn daar om een aantal redenen (nog) niet toe in staat.

De behoefte aan een sterke belangvereniging is groot. Dat zo weinig arbeidsongeschikten deelnemen aan activiteiten van de bestaande groepen heeft een aantal oorzaken. Het imago van de belangvereniging bijvoorbeeld is niet aantrekkelijk: teveel een vereniging van losers. Daarnaast valt de manier waarop het belangenwerk wordt verricht niet in de smaak: nieuwe vormen van politiek bedrijven zijn daar

om nodig. Zelfonderzoek van belangverenigingen kan daaraan bijdragen.

Het aanbod van belangengroepen is zeer versplinterd. Samenwerking op stedelijk niveau tussen instanties en organisaties is niet goed ontwikkeld of komt helemaal niet tot stand. Daar liggen de voor de directe toekomst belangrijkste taken van de belangverenigingen: netwerkontwikkeling, verbetering van de samenwerking en vernieuwing van de politieke discussie. Dat is een voorwaarde om meer inbreng te hebben in het beleid ten aanzien van arbeidsongeschikten.

Verander de arbeid

Reïntegratie in de beperkte zin van het woord is een beleid dat binnen de logica van de schaarste blijft (Hans Achterhuis - Het rijk van de schaarste (1989)). Een ander perspectief vraagt om participatie van arbeidsongeschikten, de inbreng van hun ervaringen. Arbeidsongeschiktheid kan slechts worden opgelost door de arbeid te veranderen. Daar ligt het utopisch moment in de discussie over reïntegratie, in het stellen van vragen als: in welke soort arbeid, in welke soort arbeidsbestel gaan WAO-ers integreren? Welk soort maatschappij willen arbeidsongeschikten? Wat kan de maatschappij leren van het probleem van de arbeidsongeschikten? Welke bijdrage kunnen organisaties van arbeidsongeschikten leveren? Hoe kunnen die organisaties effectief ingrijpen in de gebeurtenissen? En de hamvraag: onder welke voorwaarden wordt werken een aangename bezigheid? Met dergelijke vragen is reïntegratie wat minder eendimensionaal geworden.

André Bons, onderzoeker bij We-son, Pikeursbaan 2, 7411 GV Deventer.

Aan het werk of alleen uit de uitkering?

Er ligt een wereld van verschil tussen het beleid en de praktijk in de sociale zekerheid. Terwijl de politiek zich volop op het angstbeeld van een miljoen arbeidsongeschikten stort, ligt in de praktijk van de WAO het accent op kleine en moeizame reïntegratiepogingen. De politiek is teveel met de grote lijnen in de weer om zich bezig te houden met de praktische problemen die zich voordoen bij reïntegratie van arbeidsongeschikten, en in de dagelijkse reïntegratiepraktijk lijken de politieke discussies wel heel ver weg.

In dit artikel willen we laten zien hoe groot de genoemde verschillen zijn geworden. Om dat te doen gaan we eerst in op het perspectief dat vanuit politiek en beleidskringen gezien wordt voor de WAO en de AAW (volumebeleid), daarna gaan we in op het perspectief zoals dat vanuit de WAO-beweging gezien wordt (reïntegratie).

Sinds een aantal jaren zijn de tien regionale WAO/AAW-platforms actief op het gebied van de reïntegratie. Als je werkt vanuit de ervaringen die daarbij zijn opgedaan, en je beziet de discussie over de sociale zekerheid, dan krijg je het gevoel of je op een andere planeet bent terechtgekomen.

Gaat het om de mensen of om het geld?

Sinds enige tijd is men in Den Haag vol van de WAO-problematiek. Werd er voorheen altijd aandacht besteed aan de relatief goede uitkeringspositie van arbeidsongeschikten, tegenwoordig gaat het vooral om de aantallen. Het probleem is niet meer dat arbeidsongeschikten een luxe uitkering hebben, maar dat het er teveel zijn.

Na de verlaging van de uitkeringen van 80 naar 70 procent van het laatstverdiende inkomen, en de andere verslechtingen die in de WAO zijn ingevoerd, zijn de mogelijkheden wel ongeveer uitgeput om bij de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen nog iets te halen. Ondanks alles blijven de kosten van de WAO en de AAW echter stijgen. Deze stijging moet gekeerd worden, vindt men. Er zijn in principe nog maar twee mogelijkheden. Ofwel het hele systeem van de WAO en de AAW moet op de helling, ofwel het beroep op de arbeidsongeschiktheidsregelingen zoals ze nu zijn moet drastisch omlaag.

Vooralsnog kiest men in de politiek niet voor de lijn van een radicale stelselwijziging. Eerst moet worden uitgeprobeerd wat er te bereiken valt met het terugdringen van het beroep op WAO en AAW. Afgaande op de manier waarop de discussie gevoerd wordt valt echter te vrezen dat niemand echt in de resultaten van de voorstellen gelooft. En daarmee blijft de dreiging van een systeemwijziging levensgroot aanwezig. Als het vóór 1993 niet gelukt is het aantal arbeidsongeschikten naar beneden te krijgen, dan ligt de weg open voor veranderingen van de arbeidsongeschiktheidswelten.

Volumebeleid

In de discussie over het terugbrengen van het aantal arbeidsongeschikten in Nederland worden drie prioriteiten gesteld: op de eerste plaats preventie van arbeidsongeschiktheid, op de tweede plaats het vergroten van de financiële betrokkenheid van het bedrijfsleven en tenslotte het bevorderen van de instroom van gedeeltelijk arbeidsongeschikten.

Preventie van arbeidsongeschiktheid zou bereikt moeten worden door verbetering van de kwaliteit van de arbeid. Meestal wordt dan verwezen naar het naleven van de Arbeidsomstandighedenwet.

Meer specifiek wordt gewezen op het belang van een betere registratie van ziekteverzuim. Een betere registratie zou knelpunten in de arbeidsomstandigheden beter aan het licht kunnen brengen. Bovendien is deze registratie ook nodig om een bedrijfstaksgewijze premieïdifferentiatie in te kunnen voeren (maar dit even ter zijde). Er zijn diverse voorstellen voor het beter in de hand houden van het ziekteverzuim. Voorbeelden zijn: de instelling van een OR-verzuimcommissie, en het uitbreiden van bedrijfsgeneeskundige diensten. Daarnaast zijn voorstellen gedaan die in de arbeidsvoorwaardelijke sfeer vallen zoals mogelijkheden voor flexibele werktijden en buitengewoon verlof.

Voorstellen die de financiële betrokkenheid van het bedrijfsleven moeten vergroten zijn: een uitbreiding van het aantal wachtdagen voor de Ziektewet, invoering van premieïdifferentiatie per bedrijfstak, een verlenging van de Ziektewetperiode en de introductie van een bonus-malus systeem.

Voorstellen die de instroom van gedeeltelijk arbeidsongeschikten in de bedrijven zullen moeten bevorderen gaan voornamelijk in de richting van loonkostensubsidies aan werkgevers. Een werkgever die een gedeeltelijk arbeidsongeschikte in dienst wil nemen kan in de toekomst al gauw zo'n 20% op de loonkosten besparen.

In het zogenaamde bonus-malus systeem, ook één van de voorstellen, zit een financiële prikkel naar beide kanten. Volgens dit plan krijgt de werkgever een beloning als hij een gehandicapte werknemer in dienst neemt en een boete als hij een zieke werknemer ontslaat. Voor een werkgever is deze regeling

gunstiger dan de WAGW. De beloning bedraagt maar liefst een half jaar salaris van de betrokken werknemer. De boete daarentegen slechts een paar duizend gulden.

Wat opvalt aan de voorstellen die in het kader van het volumebeleid gedaan worden is dat de aandacht voornamelijk uitgaat naar de huidige groep werknemers. Slechts een zeer klein gedeelte van de voorstellen gaan over reïntegratie van de huidige groep arbeidsongeschikten. Daarbij wordt ook nog eens gekozen voor alleen de groep gedeeltelijk arbeidsongeschikten. Feitelijk is dat een bestanding van het huidige reïntegratiebeleid.

In tal van publicaties vanuit de WAO-beweging is gewezen op het feit dat de uitvoering van beleidsmaatregelen vaak afwijkt van de bedoeling ervan. En dat geldt zeker voor reïntegratiebeleid. Het bestaande beleid is in de praktijk veeleer een afroming van de instroom aan arbeidsongeschikten dan een daadwerkelijk reïntegratiebeleid. Zo snel mogelijk na de uitval uit het arbeidsproces wordt geprobeerd om te voorkomen dat mensen definitief uitvallen. Ook de voorstellen rond het volumebeleid concentreren zich met name op de instroom. Maar wat gebeurt er met de mensen die buiten de selectie vallen? Ben je niet in een vroeg stadium als kansrijk bestempeld, dan verlies je het contact met de arbeidsmarkt, en uiteindelijk val je buiten ieder begeleidingstraject.

De voorstellen in het kader van het volumebeleid houden geen rekening met dit fenomeen. Gevolg is dat er altijd een zeker deel van de instroom langdurig in de WAO terecht zal komen.

VERSNIPPERING IS GEKKENWERK

Zolang deze groei nog groter is dan het aantal mensen dat uit de WAO geraakt blijft het aantal WAO'ers toenemen. Voorstellen om langdurig arbeidsongeschikten een perspectief op betaald werk te geven ontbreken echter.

Reorganisatie van de uitvoeringsorganen

Er is op het ogenblik een discussie gaande over een nieuwe organisatiestructuur voor de uitvoeringsorganen sociale zekerheid. Onderdeel van de plannen is het overhevelen van vrijwel alle taken van de GMD naar de bedrijfsverenigingen. De begeleiding van arbeidsongeschikten zou dus vrijwel volledig overgaan van de GMD naar de bedrijfsverenigingen. Tegen zo'n overgang zijn beleidsmatige argumenten in te brengen. Als je dan toch tegen versnippering bent, is het natuurlijk gekkenwerk om de begeleiding, die nu in één hand is, te verdelen over een aantal afzonderlijke bedrijfsverenigingen. Zoiets pakt al helemaal rampzalig uit als je bedenkt dat bedrijfsverenigingen gekoppeld zijn aan bedrijfstakken. Dat betekent dat het perspectief van een arbeidsongeschikte, dat voorheen op de hele arbeidsmarkt kon liggen, alleen door deze organisatorische inbedding veel sterker begrensd zal worden door de bedrijfstak.

Dan hebben we het over beleidsmatige argumenten. Daaraan moet je toevoegen dat de bedrijfsverenigingen nauwelijks enige traditie hebben op het gebied van reïntegratie. Van oudsher zijn het organisaties met de benadering van verzekeringsmaatschappijen. Als ze niet hoeven uit te betalen, zullen ze het niet doen. Controle en beheersing

van uitgaven staat daar veel hoger aangeschreven dan het bereiken van reïntegratie-resultaten. In het proefschrift van Van der Veen¹⁾ wordt in dat opzicht een onthullend voorbeeld gegeven, dat ontleend is aan de uitvoering van de WW.

Een 30-jarige weg- en waterbouwkundig ingenieur kan via het arbeidsbureau een informaticacursus van acht maanden volgen, die vrijwel zeker leidt tot een betaalde baan. Aangezien de cursus zeer intensief is vraagt hij om voor de duur van de opleiding ontheven te worden van de sollicitatieplicht. De bedrijfsvereniging geeft geen toestemming, omdat de opleiding een te bedrijfsmatig karakter heeft. Omdat de betrokkene inmiddels al begonnen is met de opleiding wordt de uitkering stopgezet. Financiële problemen dwingen de man om op te houden met de opleiding. De GSD weigert een uitkering te verstrekken. Hij vraagt opnieuw WW aan, en doet het verzoek de opleiding te mogen volgen, maar dan zonder de stage (waardoor deze minder bedrijfsmatig wordt). De bedrijfsvereniging weigert toestemming, maar 'gedoogt' de opleiding wel. Als de betrokkene WW vraagt over de twee maanden dat hij geen uitkering heeft gekregen (hij is immers bijna meteen gestopt met de opleiding, en heeft aantoonbaar gesolliciteerd) wordt deze aanvankelijk geweigerd. Nadat er een beroep is ingesteld krijgt hij echter alsnog een uitkering. Enige tijd later krijgt de betrokkene van het GAK een officiële waarschuwing omdat hij onvoldoende sollicitatieactiviteiten zou ontplooiën. (Van der Veen 1990:131).

In de cultuur van de bedrijfsverenigingen wordt veel meer het accent

gelegd op juiste beslissingen en een strikte controle dan op resultaten. Ook dat is in het proefschrift van Van der Veen duidelijk gemaakt. De verzekering van de bedrijfsverenigingen dat zij intensief werk zullen maken van reïntegratie-beleid is niet overtuigend. In het verleden, bijvoorbeeld toen zij de uitvoering van de WWV overnamen van de sociale diensten, lieten zij even geruststellende geluiden horen. De uitvoering van de nieuwe WW, waarin de opheffing van de WWV een feite werd, is niettemin met grote problemen gepaard gegaan, en deze zijn nog steeds niet helemaal opgelost. Vanuit een oogpunt van machtspolitiek lijken de bedrijfsverenigingen maar al te vaak een overdreven optimistische voorstelling van zaken te geven als het gaat om hun mogelijkheden.

Dit soort overwegingen spelen in de discussie over het volumebeleid nauwelijks een rol, terwijl toch aanmerkelijk is dat het succes ervan staat of valt met een geschikte uitvoeringsorganisatie.

Bevorderen van reïntegratie van arbeidsongeschikten

Arbeidsongeschikten, die zich verenigd hebben in de WAO-beweging, zijn op een geheel eigen manier bezig met reïntegratie. De WAO-beweging vervult in termen van reïntegratie een geheel eigen functie. Actief zijn in de WAO-beweging betekent maatschappelijke participatie, betekent reïntegratie.

De WAO-beweging is voor arbeidsongeschikten een discussieplatform en WAO'ers kunnen er hun individuele ervaringen kwijt. Ervaringen met reïntegratie worden door de regionale AAW/AAW-platforms gebundeld en vormen de basis voor nieuwe ideeën en een betere aanpak van reïntegratie. Deze

ACTIEF ZIJN BETEKENT PARTICIPATIE

ideeën worden uitgewerkt en dat gebeurt vaak in samenwerking met de uitvoeringsorganen (met name de GMD) en andere organisaties. In toenemende mate organiseren de regionale AAW/WAO-platforms ook eigen reïntegratie-activiteiten. Zo worden er cursussen beroepsoriëntatie voor arbeidsongeschikten opgezet, arbeidsbemiddelingsexperimenten en werkgelegenheidsprojecten. Een compleet overzicht van deze activiteiten is onlangs vastgelegd in een boekje dat in opdracht van het LSV/WAO gemaakt is. 2)

Bij de GMD en de politiek pleiten de regionale WAO/AAW-platforms al jaren voor een ruimer scholingsbeleid, mogelijkheden om vrijwilligerswerk te doen, ruimte voor eigen initiatieven en de garantie om met behoud van uitkeringsrechten zaken uit te proberen.

De aanpak van de WAO-platforms is gebaseerd op een viertal principes. Vertrekpunt is de manier waarop arbeidsongeschikten zelf hun situatie waarnemen en beleven. Beleid moet niet over hen heen worden uitgestort door een uitvoerder. Het risico is dan groot dat de betrokkene dichtklapt in plaats van dat deze zich gesteund voelt. Een erkenning van het feit dat mensen tijd nodig hebben om de eigen belemmeringen weg te werken en tot perspectief-formulering te komen, is noodzakelijk. De eigen wil en wens van de betrokkene vormt het uitgangspunt van de begeleiding en niet datgene wat de uitvoeringsorganen voor wenselijk houden. Bij het maken van een plan van aanpak moet blijken wat realiseerbaar is. Onder invloed daarvan kan uiteraard wel het perspectief van de begeleiding verschuiven. De

realiteit is op dit ogenblik andersom. De uitvoerder bedenkt een perspectief (of niet) en de WAO'er moet zich daarnaar voegen.

De uitvoeringsorganen laten in het ontwikkelings van reïntegratiebeleid een aantal witte vlekken vallen. Zo is reïntegratie alleen bespreekbaar in de vorm van hervatting van betaalde arbeid. Gezien het eerste uitgangspunt (zie hierboven) dient reïntegratie vooral in te houden wat de WAO'er er zelf onder verstaat. Oftewel, vanuit de WAO-beweging wordt een breed reïntegratie-begrip gehanteerd. Wanneer een WAO'er tot de conclusie komt dat vrijwilligerswerk een na te streven perspectief is, dan moet hij daarin gesteund worden. Een andere witte vlek is de mogelijkheid van een oriëntatiefase. Wanneer iemand arbeidsongeschikt wordt, moet de arbeidsongeschiktheid zelf verwerkt worden. Er moet een nieuwe vorm gevonden worden voor de persoonlijke verhoudingen, bijvoorbeeld binnen het gezin.

Arbeidsongeschikten die al een tijd uit het arbeidsproces zijn hebben tijd nodig om weer achter hun eigen mogelijkheden te komen en de eigen verwachtingen bij te stellen. Dat is mede een gevolg van het sociaal isolement dat vaak optreedt. Verwachtingen die alleen binnen het eigen hoofd zijn gevormd kunnen te hoog of te laag gegrepen zijn. Wil je in zo'n situatie resultaten bereiken, dan moet je de ruimte scheppen voor een 'oriëntatiefase' en voor het creëren van een nieuw sociaal verband. De uitvoeringsorganen kunnen daar maar heel beperkt in voorzien. De WAO-beweging neemt op dat vlak juist veel initiatieven. Beroepsoriëntatie-cursussen vervullen bijvoorbeeld zo'n functie.

Het monopolie op de begeleiding kan niet bij de GMD of bij andere uitvoeringsorganen sociale zekerheid liggen. De GMD moet de arbeidsongeschikte begeleiden én beoordelen. Vooral dat laatste roept angst op bij betrokkenen. Dat angst een verlamdende werking kan hebben op eigen initiatieven om weer actief te worden is iets dat de WAO-beweging al jaren duidelijk probeert te maken. Overigens is daarmee niet gezegd dat begeleiding en controle gescheiden zouden moeten worden, noch dat de GMD niet zou moeten begeleiden. De GMD moet wel de centrale verantwoordelijkheid in de begeleiding houden, maar erkend moet worden dat zij voor een aantal aspecten van begeleiding in een ongelukkige positie verkeert.

ARBEIDS- ONGESCHIKTEN WORDT WEINIG GEBODEN

In het kader van reïntegratie van arbeidsongeschikten moet netwerkvorming plaatsvinden van betrokken organisaties en instanties. In te schakelen organisaties kunnen zowel regionale (of plaatselijke) organisaties als landelijke organisaties zijn. Voorbeelden van organisaties zijn GMD, START, AVO, GAB, regionale steunfuncties t.b.v. werklozen, instellingen voor volwasseneneducatie, WAO-groepen en platforms. De WAO/AAW-platforms zelf zoeken vaak samenwerking met andere organisaties binnen de regio die actief zijn op het terrein van reïntegratie. Ieder regionaal WAO/AAW-platform

heeft zijn eigen 'netwerk' van contacten: belangenverenigingen van mensen zonder werk, ondersteuningsinstellingen voor werkgelegenheidsprojecten, gehandicapten- en patiëntenorganisaties, vormingsinstituten, universiteiten, kerken, vakbonden, arbeidsinspectie, ondernemingsraden, bedrijfstgeneskundige diensten.

Conclusie

Wat opvalt aan de maatregelen die in het kader van het volumebeleid voorgesteld worden is dat ze voornamelijk gericht zijn op beperking van de instroom van werknemers in de WAO. Alleen met het instrument van de loonkostensubsidies zou een bredere groep arbeidsongeschikten geworven kunnen worden. De rest van de maatregelen is enkel gericht op de eigen werknemers binnen de bedrijven. Aan de huidige groep arbeidsongeschikten wordt weinig tot niets aangeboden. Of de voorstellen op den duur (en wel vóór 1993) het aantal arbeidsongeschikten fors naar beneden zal brengen, is de vraag.

Bovendien valt op dat in het volumebeleid geen aandacht wordt besteed aan het huidige reïntegratiebeleid en de uitvoeringsproblemen daarbij. Dit terwijl de huidige voorstellen tot reorganisatie van de uitvoeringsorganen de problemen alleen maar zullen vergroten.

In het volumebeleid gaat het vooral over de aantallen arbeidsongeschikten en niet over de arbeidsongeschikten zelf. Reïntegratie van arbeidsongeschikten speelt maar een beperkte rol. Deze rol zou groter kunnen zijn als de aanbevelingen die de WAO-beweging op dit vlak heeft ter harte worden genomen. Tenslotte gaat het er niet alleen om dat mensen uit die uitkering komen, het gaat erom dat zij weer perspectieven krijgen.

*Caroline Rietbergen,
onderzoeker bij het NIMO*

noten

1. Veen, R. van der, De sociale grenzen van beleid, een onderzoek naar de uitvoering en effecten van het stelsel van sociale zekerheid. Stenfert Kroese, Leiden/Antwerpen 1990.

2. Rietbergen, Caroline, Inventarisatie van reïntegratie-activiteiten van de regionale WAO/AAW-platforms, 's-Hertogenbosch 1990. ■

Verstoppertje spelen of de nek uitsteken

Er is veel te doen over het WAO: "volume" probleem. Iedereen is het er over eens dat er iets gedaan moet worden aan de enorme groei van het aantal arbeidsongeschikten. Opvallend is echter dat de maatregelen, voorzieningen en plannen zich voornamelijk concentreren op het afremmen van de "instroom" in de WAO: verbeteren van arbeidsomstandigheden, preventieve zorg, herplaatsing bij de oude werkgever. De schimmige discussies over het wel of niet toepassen van sancties, als bedrijven te weinig gehandicapte werknemers in dienst hebben, vormen een triest toonbeeld van collectieve onmacht. Over het probleem is heel Nederland het roerend eens, maar over de aanpak wordt al jarenlang ritueel gebakkeleid.

Het lijkt de politiek en sociale partners te ontgaan dat de groei bepaald niet alleen in de aanwas van WAO'ers zit. Een minstens zo onrustbarend feit is dat maar weinig arbeidsongeschikten er in slagen om weer terug te keren in het arbeidsproces. Hoe langer arbeidsongeschikt, des te meer de kans op terugkeer verworden tot illusies. Een effectieve aanpak van het WAO-probleem zal zich moeten richten op preventie en terugkeer, en de samenhang daartussen. Ervaringen in ons dagelijks leven leren immers dat iets wat erin gaat er ook uit moet komen, of het nou een spaarpot, computer, onderkomen, relatie of arbeidsmarkt is. Het Fries WAO-beraad doet al jaren pogingen om beleidsmakers op deze wetmatigheid te wijzen en hen aan te zetten vanuit dit uitgangspunt te handelen. Maar men vindt het blijkbaar nog steeds lucratief om water naar de zee te dragen.

Daarnaast is er ook sprake van struisvogelpolitiek! Over de snelle toename van jongeren, die om vooral psychische redenen arbeidsongeschikt raken, wordt alom ach en wee geroepen. Maar als het gaat om oplossingen, dan wordt er om de hete brij heen gedraaid. Het voorspelbare lapwerk wordt uit de kast gehaald: personeels- en (bedrijfs)maatschappelijk werkers, psychiaters en de directe omgeving mogen garant staan voor meer begeleiding, zorg en begrip. Maar de hamvraag of er wel eens iets grondig mis zou kunnen zijn met ons arbeidsbestel en de arbeidsverhoudingen wordt angstvallig vermeden of genegeerd. Op fundamentele vragen, laat staan oplossingen, zijn overheid en sociale partners niet zo happig.

Er bestaat nog een tweede kloof tussen inzichten van politiek en WAO-beweging. Als politici praten over reïntegratie van arbeidsongeschikten, dan wordt bedoeld op terugkeer in het arbeidsproces. Als het Fries WAO-beraad praat over reïntegratie, dan gaat het om de maatschappelijke ontplooiing van arbeidsongeschikten, of dat nou in betaald of onbetaald werk is. Een groot deel van het "bestand" WAO'ers is volledig afgekeurd en heeft gezien de handicap en leeftijd geen enkele kans op terugkeer op de arbeidsmarkt. Dat feit zou uitgangspunt van het beleid moeten zijn. Maar de traditionele, sterk verankerde moraal verhindert dat en smoorde een bredere en ruimhartiger visie op arbeid. Zeker als overheid mag je immers niet toegeven dat zo'n omvangrijke groep burgers niet meer economisch productief kan zijn, tenzij dat bij wet (AOW) geregeld is. CDA of PvdA: het maakt echt niks uit. Ze spelen alle twee verstoppertje en bieden liever illusies dan een reëel perspectief.

Het langdurige gevecht tegen de bierkaai heeft het Fries beraad niet de moed doen verliezen. De dage-

lijkse contacten met lotgenoten vormen de drijfveer om met visie en activiteiten paraat te blijven. Daarom wordt er door de aangesloten WAO-belangenorganisaties in de eerste plaats gewerkt aan een verbeterde opvang en begeleiding van mensen in de ziektewet en WAO. Om daarmee weer zelfvertrouwen en inzicht in de eigen mogelijkheden te geven. Arbeidsongeschikten worden gewijs en weerbaar gemaakt en ontwikkelen zich van onzekere pineut tot zelfbewuste onderhandelaar. De provinciale werkgroep Arbeidsomstandigheden en Reïntegratie houdt zich inmiddels bezig met:

- * Organisatie van Beroepsoriëntatie- en "starter" cursussen.
- * Beïnvloeding van gemeentelijk en provinciaal werkgelegenheidsbeleid.
- * Campagne gericht op het bedrijfsleven.
- * Voorlichting aan ondernemingsraden, personeelswerk, personeelsverenigingen en opleidingen, met behulp van een zelf ontwikkelde - losbladig - handboek.
- * Gesprekken met vrijwilligerscentrales, werkprojecten, GMD en bedrijfsverenigingen over de mogelijkheden en rechten van arbeidsongeschikten op onbetaald werk. De gesprekken zijn vooral bedoeld als "eye-opener": bestaande voorzieningen en projecten moeten meer toegesneden raken op deelname van arbeidsongeschikten.

Het fameuze Friese gezegde "Sizzen is neat, dwan is in ding" staat nog te veel op tegeltjes en wordt te weinig in praktijk gebracht. Dat willen we veranderen, zonder de aardewerkindustrie te shockeren.

Nanne de Jong, opbouwwerker Fries WAO-beraad. ■

Het wemelt van voorzieningen en projecten, die mensen zonder werk een steun of duw in de rug moeten verschaffen. Cursussen, scholing, werkprojecten, banenpools: ze zijn er in alle soorten en maten. Helaas is samenhang en afstemming tussen al deze activiteiten nogal ver te zoeken. Kwantiteit betekent niet automatisch kwaliteit. Opvallend is dat (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten nauwelijks als serieuze doelgroep beschouwd worden. Bij doelstelling, werving en deelname is er consequent sprake van

langdurig werklozen en hun relatie met het arbeidsbureau en de sociale dienst. Het feit dat arbeidsongeschikten in een ander bemiddelings- en begeleidingscircuit zitten, waarin de overheid geen partij is, zou hier wel eens de reden voor kunnen zijn. We laten maar in het midden of hier sprake is van vergeachtigheid of bewuste uitsluiting: het punt is dat arbeidsongeschikten maar beperkt gebruik (kunnen) maken van de reguliere voorzieningen.

Het Fries WAO-beraad vindt dat er voor arbeidsongeschikten niet een nieuw blik voorzieningen opengetrokken moet worden. De bestaande voorzieningen moeten letterlijk en figuurlijk toegankelijker worden. Ze moeten toegesneden worden op de situatie en mogelijkheden van arbeidsongeschikten. Meer afstemming van aanbod en samenwerking tussen de bemiddelende/begeleidende instanties en opleidingen is daarvoor onontbeerlijk. Het Friese WAO-beraad is op pad gegaan om politiek en uitvoerende instanties zover te krijgen. Daarnaast heeft het beraad het initiatief genomen voor de organisatie van een aanvullende voorziening: de oriëntatiecursus voor arbeidsongeschikten. Samenwerking tussen uiteenlopende organisaties vormt hier voor het cement!

Veel arbeidsongeschikten voelen zich overgeleverd aan organisaties als de GMD en de bedrijfsverenigingen. Argwaan, onmacht en afhankelijkheid beheersen veelal de contacten. Dit is grotendeels terug te

voeren op een klassiek en enorm onderschat probleem: de dienstverleners bepalen feitelijk welke keuzemogelijkheden de cliënt heeft en stellen vast wat wel of niet "haalbaar" is. Eigen initiatieven en ideeën leggen vaak het loodje tegen de "objectieve" uitkomsten van bijvoorbeeld beroepskeuzetesten. Ondanks de slogans in dienstverleningsland als "zelfredzaamheid" en "eigen initiatief" wordt vaak het tegendeel in de hand gewerkt. Hoe krijg je de best gemotiveerde cliënten? Door de zaken om te keren: de cliënt gaat zijn of haar keuze zelf bepalen en de dienstverlenende instanties worden ingeschakeld om die keuze te steunen! Het is de dienstverlener in de rol van betrouwbare adviseur, die samen met de cliënt verkennt wat wel of niet reëel is aan mogelijkheden. Om vervolgens steun te geven bij het realiseren van de keuze. Vanuit deze filosofie heeft het Fries WAO-beraad, samen met de provinciale instelling voor werkgelegenheidsontwikkeling "Wurkypuls", een plan voor de opzet van oriëntatiecursussen opgesteld. Er is daarbij gebruik gemaakt van de ervaringen met de organisatie en uitvoering van een cursus in IJsselstein.

De eerste Friese cursus is inmiddels afgerond. De voorlopige resultaten zijn: van de 11 deelnemers (arbeidsongeschikten tot 35 jaar) hebben er 4 werk gekregen, 5 volgen nu een beroepsgerichte scholing of stage en 2 worden nog begeleid. Het is heel verleidelijk om het verloop van de 12 cursusbijeenkomsten uit te doeken te doen. Maar in het bestek van dit artikel willen we een schets geven van wat er "omheen" gebeurde...

Het projectplan van Wurkypuls en het Fries WAO-beraad werd begin dit jaar voorgelegd aan de GMD, START (niet-commercieel uitzendbureau dat bemiddelt naar tijdelijk werk), AVO (particuliere organisatie, die gehandicapte werknemers begeleidt naar betaald en onbetaald werk) en de Volkshogeschool Al-lardssoog.

In een daaropvolgend overleg was er verademend snel overeenstemming: de cursus en de beweegredenen ervoor werden onderschreven. De GMD en START stelden terstond elk f 10.000,- ter beschikking. De provincie kwam ook rap met een zelfde bedrag over de brug, zodat de cursus in maart van start kon gaan. Eendrachtig werd vastgesteld dat alle betrokken organisaties niet alleen verantwoordelijk moesten zijn voor de cursus, maar ook voor de verdere individuele begeleiding van de deelnemers. Per deelnemer zou al tijdens de cursus bekeken worden welke organisatie(s) de meest geëigende steun kon geven. Het zou begeleiding "op maat" garanderen. De verantwoordelijkheden en taken van de organisaties en de rechten van de deelnemers werden formeel vastgelegd in een samenwerkingsovereenkomst. Daarmee was de Friese individuele trajectbegeleiding voor arbeidsongeschikten een feit. De Volkshogeschool leverde de

Cursus "Oriëntatie Ziektewet en WAO"

cursus-begeleiding. Het Fries WAO beraad nam de coördinatie op zich.

Evaluatie

Na evaluatie van de afgelopen cursus is besloten om in het najaar 3 cursussen te starten, verspreid over verschillende regio's. De GMD financiert deze cursussen. Ook zal er een cursus voor arbeidsongeschikten die een eigen bedrijfje willen beginnen, uitgevoerd worden. Alle Friese gemeenten zijn gevraagd om een financiële bijdrage voor deelnemers uit hun gemeente te leveren. Er is daarbij uiteraard een verband gelegd met het sociale vernieuwingsbeleid. Verschillende gemeenten hebben inmiddels positief gereageerd. Via het START-fonds wordt een forse bijdrage voor een serie cursussen in '91 en '92 gevraagd. De GMD heeft een ruim budget opgenomen in de begroting van het volgend jaar. Een werkgroep van het Samenwerkingsverband is aan de slag gegaan met een meerjarenplan, dat voorziet in het structureel maken van de cursussen. Steun zal daarbij ook komen van een prille nieuwe partner in het Samenwerkingsverband: Arbeidsvoorziening. Er kan toch heel wat gebeuren in een half jaar!

Fries WAO-beraad

De periode in de Ziektewet tot het moment dat iemand al dan niet in de WAO komt, is voor veel mensen erg moeilijk. Mensen hebben te maken met complexe regels, instanties en uitvoeringspraktijk. Bovendien grijpt het vaak diep in in hun persoonlijke leven, hun toekomst en hun zelfbeeld. Gebrek aan informatie, hulp en begeleiding in die periode zorgt dikwijls voor grotere problemen op een later tijdstip. In de kring van de WAO-platforms werd vastgesteld dat hier één van de knelpunten

ligt bij reïntegratie van arbeidsongeschikten. Deze vaststelling heeft bij een van de platforms, de WAO Overleggroep Midden-Brabant, geleid tot de ontwikkeling van de cursus "Oriëntatie op Ziektewet en WAO". Cursisten die al enige tijd in de Ziektewet zitten of sinds kort met de WAO te maken hebben, oriënteren zich in 6 groepsbijeenkomsten op wetten, regels, de uitvoering ervan, hun toekomstperspectieven en op hun eigen beleving van het arbeidsongeschikt raken.

De keuze voor deze cursus is mede ingegeven door het feit dat andere WAO-platforms activiteiten ontwikkelen op andere knelpunten (beroepen-oriëntatie, arbeidsomstandigheden, bemiddeling naar betaald of onbetaald werk, etc). Minstens zo belangrijk echter was het feit dat bij het platformbestuur en bij de aangesloten groepen de affiniteit met opvang en begeleiding groter was dan met activiteiten gericht op betaald werk. Bovendien waren er in de afgelopen jaren al ideeën in deze richting ontwikkeld, waarvan enkele in lokale situaties al enige uitwerking hadden gekregen. Het ontwikkelen van de oriëntatiecursus sloot daar dus logischerwijze op aan en op termijn zou ingehaakt kunnen worden op elders ontwikkelde initiatieven.

De cursus

De cursus is gericht op mensen vanaf de derde maand Ziektewet tot de vierde maand WAO. Er wordt gewerkt in groepen van ongeveer 15 deelnemers. De cursus bestaat uit 6 bijeenkomsten van elk 3 uur. Daarin wordt een eerste oriëntatie geboden. Deelnemers worden geholpen inzicht te krijgen in de eigen situatie en bij het bepalen van een toekomstperspectief en een adequaat handelingstraject. Daartoe biedt de cursus informatie over mogelijke perspec-

tieven, de wet- en regelgeving, de uitvoering ervan en de knelpunten daarbij. Aan bod komt onder meer: het Ziektewetraject, de arbeidsongeschiktheidsbeoordeling, reïntegratie, eigen twijfels en vragen, reacties van anderen, eigen handelingsmogelijkheden met betrekking tot betaald werk en andere activiteiten, de WAO-beweging, de plaatselijke en regionale activiteiten en verkenning van mogelijkheden van verdere hulp en advies.

Van wezenlijk belang is dat deelnemers onder begeleiding daarover met elkaar kunnen praten, alsmede over hoe zij hun eigen situatie ervaren. De cursus kan op deze wijze een opstap bieden naar individuele trajectbegeleiding richting reïntegratie. Daartoe worden individuele deelnemers gericht verwezen.

Arbidsongeschikten als begeleiders

De begeleiding van een cursus wordt verzorgd door een arbeidsongeschikte en een vrijwilliger. Dit is geheel volgens de traditie van de WAO-beweging, waarin de ervaringsdeskundigheid, de herkenningmogelijkheden en de betrokkenheid van arbeidsongeschikten in grote mate worden ingezet bij de opvang en hulpverlening aan lotgenoten. Met het oog op groepswork en

begeleiding werd voor deze begeleiders een training opgezet in samenwerking met de provinciale steunfunctie volwasseneneducatie. De cursussen worden steeds met de begeleidingsgroep geëvalueerd en ook anderszins kan men een beroep doen op ondersteuning vanuit de Overleggroep. Deze opzet blijkt tot op heden prima te voldoen.

Naast de begeleiding zijn tal van arbeidsongeschikten betrokken bij de organisatie van een cursus. De werking, publiciteit, administratieve ondersteuning en dergelijke wordt door de lokale WAO-groep(en) verzorgd. Op die manier ontstaat er een grote betrokkenheid van plaatselijke WAO-groepen bij een dergelijke voorziening. Bovendien vergemakkelijkt het de contacten van individuele deelnemers met deze groepen.

Door het platformbestuur werd de eindverantwoordelijkheid en de supervisie met betrekking tot de ontwikkeling en de uitvoering in handen gelegd van een van de opbouwwerkers die bij de Overleggroep in dienst zijn. De beleidsmatige verantwoordelijkheid bleef volledig bij het platformbestuur. Daarnaast werd ten behoeve van de ontwikkeling van de cursus een werkgroep samengesteld, waarin arbeidsongeschikten uit aangesloten groepen zitting hebben. Op deze wijze werd ook hier goed gebruik gemaakt van de ervaring en inzichten van arbeidsongeschikten zelf.

Vernieuwing

Een belangrijk neveneffect van de activiteit is dat de WAO-groepen en daarmee de WAO-beweging, zich richten op Ziektewetters en daarmee in sterke mate op preventieve activiteiten. Een beweging die zich alleen maar probeert te weer te stellen tegen verslechteringen blijft achter de feiten aan hollen en dat biedt op den duur geen perspectief. Een ander belangrijk neveneffect is dat de groepen zich via de cursus kun-

nen richten op een ander en met name jonger publiek, dat tot nu toe moeilijk bereikbaar bleek te zijn. Er bestaat goede hoop dat deze aanpak kan bijdragen in een noodzakelijke verjonging van het actieve kader.

De cursus kan een uniek produkt worden genoemd. Niet zozeer door de inhoud ervan, als wel door de inzet van arbeidsongeschikten en het feit dat de cursus zich ontwikkelt tot een (voorlopig regionale) voorziening die belangrijk kan bijdragen tot de preventie- en reïntegratieactiviteiten.

Daarvoor was het nodig een tamelijk uitgebreide infrastructuur te scheppen. Op dit moment omvat deze:

- Het uitgewerkte cursuspakket inclusief methodes, begeleiding, deelnemersmap, organisatie-draaiboek etc.
- De training van vrijwilligers tot begeleider. Hiervoor is een samenwerking met een vormingsinstituut aangegaan.
- De begeleidershandleiding met een verfijning van het programma, van methodes en aanwijzingen.
- Supervisie en ondersteuning voor begeleiders en organiserende groepen.
- Het (ex-)deelnemersbulletin Oriëntatie verschijnt drie maal per jaar om ex-deelnemers bij de ontwikkelingen, maar ook bij de WAO-beweging te blijven betrekken.
- Een kleine werkgroep die verantwoordelijk is voor de ontwikkeling en voortgang van het project.

Bemoedigende resultaten

Tot nu toe werden 9 cursussen gehouden met een zeer bemoedigend resultaat. Het animo voor deelname is bijzonder groot. Selectie van deelnemers en wachtlijsten zijn eerder regel dan uitzondering. Deelnemers vinden dat ze veel hebben aan de informatie uit de cursus. Ze geven heel concreet aan hoe dit hun opstelling en handelen heeft beïn-

vloed en met welke resultaten. Maar ook het feit dat ze samen als groep werkten wordt zeer gewaardeerd. Vrijwel zonder uitzondering hebben de deelnemersgroepen besloten na de cursus met plaatselijke bijeenkomsten door te gaan. Op meerdere plaatsen zijn vanuit de cursus mensen actief geworden in WAO-organisaties. Enkele ex-deelnemers worden nu als begeleider getraind. In die zin geeft ook de cursus zelf heel direct reïntegratiemogelijkheden. Vanuit het bedrijfsleven is eveneens grote interesse getoond.

Toekomst

De komende jaren zal geprobeerd worden in de regio Midden- en Oost-Brabant het aantal cursussen tot 30 op te voeren (op 15 plaatsen twee maal per jaar). Mogelijk zal dit (ook kwalitatieve) capaciteitsproblemen opleveren voor de begeleiding van de cursussen. De vraag in hoeverre hierbij inzet van beroepskrachten nodig en wenselijk is, is nog niet eenduidig beantwoord. Voordelen (continuïteit, professionaliteit, gemakkelijker uitboren) worden afgezet tegen de nadelen (ongelijkwaardigheid ten opzichte van ervaringsdeskundige WAO-ers, hogere kosten, minder herkenbaarheid voor deelnemers). Als proef wordt erover gedacht met een lokaal werkzame instelling en de aanwezige WAO-groep een overeenkomst te sluiten waarbij een WAO-begeleider en een bij de instelling werkzame beroepskracht als begeleidersduo gaat optreden.

Inmiddels zijn ook andere WAO-platforms aan de slag om via de nu beproefde methode soortgelijke activiteiten voor mensen in de Ziektewet op te zetten. Op deze wijze zal de cursus wellicht tot een landelijke voorziening kunnen uitgroeien.

Frené Suikers, Catrinus Egas, opbouwwerkers in dienst van de WAO-Overleggroep Midden-Brabant. ■

Terug van weg geweest

Ben, maar het had net zo goed Anneke kunnen gebeuren, zit zo'n half jaar in de ziektewet. Hij is 27 jaar en werkt sinds zijn achttiende in de Zuivelfabriek op de afdeling smeerkaas. Een hernia dwong hem zich steeds vaker ziek te melden tot het moment dat hij het niet meer vol kon houden. Ben had toen al heel wat gemopper en stekelige opmerkingen van zijn afdelingschef en collega's over zich heen gekregen. De bedrijfsarts heeft na onderzoek verteld dat hij voorlopig moest stoppen. De arts heeft zelfs gesteld dat het maar de vraag was of hij zijn oude werk kon blijven doen. Het is Ben onduidelijk wat er gaat gebeuren. Van zijn bedrijf hoort hij in ieder geval niets.

De ervaring van Ben is niet uniek. Zo vergaat het velen. Opvallend veel mensen krijgen in de ziektewet nauwelijks aandacht, laat staan steun van hun bedrijf. Terwijl juist bij regelmatige ziekte bedrijven hun verantwoordelijkheid zouden moeten nemen. De bedrijfsarts kan een veel actievere rol spelen. Hij/zij zal niet alleen medisch moeten oordelen, maar ook de oorzaken van het afhangen aan de zaak kunnen stellen. Datzelfde geldt voor het bedrijfsmaatschappelijk werk of personeelswerk. Juist in de onzekere periode van de ziektewet is steun nodig en heldere informatie over wat te wachten staat.

Een derde partij die kan ingrijpen is de ondernemingsraad, bijv. op grond van de bevoegdheden die ze heeft via de Arbeidsomstandighedenwet.

Maar Ben heeft deze steun niet gekregen. Hij kreeg wel een brief van de Gemeenschappelijke Medische Dienst (GMD). Ben hoort daarmee tot de snel groeiende groep van mensen in de ziektewet, die al vroegtijdig door de bedrijfsvereni-

ging bij de GMD wordt aangemeld. Dat gebeurt omdat een terugkeer naar zijn functie heel moeilijk ligt. Via deze zogenaamde zesde-maandsmelding wordt de GMD ingeschakeld om Ben te gaan begeleiden. Allereerst volgt een afspraak met de GMD-arts. En, zoals zovelen, verbaast Ben zich over het vluchtige medische onderzoek. Maar wellicht zijn rapporten van de bedrijfsarts of huisarts al duidelijk genoeg. Met hulp van een WAO-sprekruurhouder komt Ben er achter dat de GMD-arts de medische beperkingen van hem moet vaststellen. Wat kan hij, wat kan hij niet: bukken, buigen... barsten?

Aan de hand van de beperkingenlijst bekijkt de arbeidsdeskundige welk soort werk Ben nog wel zou kunnen doen. De bekende schatting van de arbeidsongeschiktheid, de berekening van het "je percentage" is tenslotte het gevolg van het gezamenlijk oordeel van de arts en arbeidsdeskundige.

Ben hoort dat hij 35 tot 45% arbeidsongeschikt is, maar begrijpt ook dat dat voorlopig theoretisch is. De arbeidsdeskundige zal hem eerst proberen terug te plaatsen in zijn oude functie bij de afdeling smeerkaas. Daarvoor gaat de arbeidsdeskundige praten met personeelszaken van de fabriek.

Dat gesprek duurde niet zo lang, hoort Ben een tijdje later van de arbeidsdeskundige. De boodschap luidt dat de oude functie niet meer kan. Aanpassingen in tijd of tempo zijn onmogelijk. En in de fabriek zijn ook geen andere passende functies voor Ben, heeft personeelszaken stellig gezegd. Flauwekul, vindt Ben die de fabriek tenslotte van havert tot gort kent.

Wat de arbeidsdeskundige precies heeft besproken met personeelszaken en wat hij heeft vastgesteld, ontgaat Ben voor een groot deel. Feit is dat de arbeidsdeskundige voorstelt om het maar bij een andere werkgever te proberen.

Jammer dat Ben niet goed op de hoogte is van de gang van zaken en dat de arbeidsdeskundige niet uitblinkt als voorlichter. Anders had Ben kunnen vragen waar het herplaatsingsplan is dat de arbeidsdeskundige hoort te maken. En mocht herplaatsing bij de oude werkgever niet lukken, waar is dan het bemiddelingsplan. Daarin kan de arbeidsdeskundige aangegeven hoe Ben bij een andere werkgever aan de slag kan. Ben had ook kunnen vragen of de arbeidsdeskundige in het gesprek met personeelszaken gesproken had over toepassing van een AAW-werkvoorziening. Hij had wellicht ook geweten dat er een ontslagbescherming geldt: in het ziektewetjaar en het eerste jaar WAO mag de werkgever een zieke werknemer niet ontslaan. De werkgever is juist verplicht om alle moeite te doen om een passende functie te regelen. Proefplaatsing of arbeidstherapie behoren ook tot de mogelijkheden. Voor een periode van twee maanden (met kans op verlenging) ga je weer aan het werk. Als blijkt dat het toch niet lukt, kan je terugvallen op de oude WAO-uitkering. Tenslotte zou ook kunnen worden gekeken naar omscholingsmogelijkheden. De GMD heeft daar geld voor; hetzij via de AAW-voorzieningen of via de arbeidsbureaus.

Ben, onwetend van al deze rechten en regelingen, accepteert dat het met zijn oude baan afgelopen is. Maar hij wil zich wel laten omscholen. Administratief werk lijkt hem wel wat gezien zijn handicap. Hij kaart dit aan bij de arbeidsdeskundige en zegt ook terug te willen naar zijn oude werkgever. Onder stevige druk van Ben weet de arbeidsdeskundige tenslotte een regeling te treffen met de zuivelfabriek. Ben kan na een automatiseringsopleiding in het oude bedrijf terecht. De arbeidsdeskundige komt toch nog met een herplaatsingsplan op de proppen. De opleiding bevalt Ben op dit moment prima. Het zal wel lukken.

WAO en betaald werk kan vaker samen gaan

Het aanvankelijke advies van de arbeidsdeskundige had bijna geleid tot onnodig ontslag bij de zuivelfabriek. De arbeidsdeskundige had weinig zicht op de mogelijkheden in het bedrijf en ging daardoor te veel af op personeelszaken. Bovendien stond hij niet goed stil bij de arbeidsrechtelijke gevolgen van een ontslag voor Ben. Ben was bijvoorbeeld de aanvullende CAO-uitkering tot 90% gedurende drie jaar kwijtgeraakt. Ook zou er een breuk in de pensioenopbouw zijn gekomen.

Ben zal weer aan het werk gaan. Maar voor heel veel (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten ligt dat anders. Zeker voor de volledig afgekeurden is betaald werk niet reëel meer. Voor hen is onbetaald vrijwilligerswerk een voor de hand liggende keuze. Die keuze wordt echter niet gemakkelijk gemaakt. Overheid en instanties voeren vaak een remmend in plaats van een stimulerend beleid. Voor volledig arbeidsongeschikten is de route naar onbetaald werk een korte. Na melding zal de bedrijfsvereniging of GMD in vrijwel alle gevallen instemmen. De hoofdregel is vooral dat je met het vrijwilligerswerk de gezondheid niet verder in gevaar brengt.

Voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten ligt dat anders. Zij hebben ook te maken met een gedeeltelijke werkloosheidsuitkering, waarvoor strengere regels gelden. Vrijwilligerswerk mag niet concurreren met betaald werk. Bedrijfsverenigingen en GMD kennen eigenlijk geen pakket voorzieningen om vrijwilligerswerk voor arbeidsongeschikten te stimuleren. Mensen moeten het vaak allemaal zelf uitzoeken.

De WAO-beweging bundelt mensen die weer hun eigen kansen willen afdwingen. WAO-ers weten uit ondervinding dat je niet bij de pakken moet neerzitten. Het wemelt echter nog van lotgenoten die wegwijs en weerbaar gemaakt moeten worden. Er is dus nog heel wat werk aan de (WAO)winkel. ■

In de krant lezen we dat de kosten voor de sociale zekerheid te hoog zijn omdat het aantal arbeidsongeschikten steeds weer stijgt. We lezen er echter niet bij dat het aantal uitkeringsjaren juist daalt. Toch is dat zo en de reden is dat veel meer mensen dan vroeger gedeeltelijk arbeidsongeschikt verklaard worden. Na de stelselherziening sociale zekerheid in 1987 zie je het percentage mensen die, met een handicap, gedeeltelijk werkloos verklaard werden van eenderde naar de helft groeien. Arbeidsongeschikten en van hen vooral de jongeren moeten zich weer melden op de arbeidsmarkt. Zij staan vaak alleen met hun eigen arbeids- en arbeidsongeschiktheidsverleden tegenover werkgevers die weinig bereid lijken plaatsen te reserveren voor mensen met een handicap. Daarom heeft het Provinciaal Utrechts WAO-beraad het initiatief genomen om arbeidsongeschikten weer aan betaald werk te helpen. Dat initiatief is ondertussen uitgegroeid tot een project WAO en Werk.

Het begon met een cursus arbeidsoriëntatie voor WAO-ers met als doel hen een steuntje in de rug te geven. Bij het ontwikkelen van de cursus in 1988/1989 hebben de volgende punten voorop gestaan:

- Het initiatief dient perspectieven te bieden aan de deelnemers.
- Het initiatief dient arbeidsmarkt relevant te zijn.
- De motivatie van de deelnemers is startpunt van de cursus.
- Er wordt gewerkt in groepen, zodat ervaringen van anderen gebruikt kunnen worden. Elke deelnemer/ster krijgt hulp bij het verduidelijken van wat hij/zij wil en wat de reële mogelijkheden zijn. Uitzicht op de arbeidsmarkt heeft daarbij prioriteit.

De werving voor de eerste cursus — begin 1989 in IJsselstein — richtte zich in eerste instantie op WAO-ers (mannen en vrouwen) die na her-schatting weer voor meer dan 50% arbeidsongeschikt verklaard zijn. Toen dat te weinig aanmeldingen opleverde, zijn ook mensen toegelaten die volledig arbeidsongeschikt verklaard waren, maar voor zichzelf een perspectief wilden in het betaalde werk. Van de deelnemers heeft ondertussen meer dan de helft betaald werk.

Er kwamen heel veel reacties op de cursus. De deelnemers en de cursuseleiding waren enthousiast. Een weergave daarvan is te vinden in de LSV-WAO-rapportage "Van registreren kun je leren".

Dat ook de GMD positief reageerde blijkt uit de eigen evaluatie van Jan Vlaanderen van de Utrechtse GMD. "In het kader van de bemiddelingsactiviteiten liep de GMD tegen een probleem aan: het blijkt dat er een groep mensen is die wel weer aan de slag zou willen, dit medisch gezien ook goed zou kunnen, maar die niet zonder meer in staat is te solliciteren of (een andere mogelijkheid) een vakgerichte scholing te volgen. Het naar een werkgever toestappen, het schrijven van een brief, het durven telefoneren, het vormen van een duidelijk beeld van "wat kan en wil ik voor werk gaan doen" blijken vaak obstakels.

Veel gehandicapte werkzoekenden hebben deze zaken nooit eerder in hun leven aan de orde gehad. Er is dus een intensief begeleidingsprogramma nodig om deze groep in een dusdanige positie te brengen dat de aanwezige arbeidscapaciteit succesvol kan worden aangewend, met andere woorden: dat op de meest kansrijke manier gesolliciteerd kan worden of dat er een concrete, vakgerichte scholing kan worden gestart.

De resultaten van de cursus zijn bijzonder positief, gelet op het aantal mensen dat aan het werk komt. In hoeverre was deze cursus, in deze organisatorische opzet, nu de juiste vorm? Tijdens de cursus bleek er vanuit de organisatoren en sommige deelnemers een ambivalentie te bestaan ten aanzien van de GMD. Enerzijds wilde men zich oriënteren op werk- en beroepsmogelijkheden vanuit de positie van het arbeidsongeschikt zijn. De GMD werd in dat proces als een vreemde soms bedreigende instantie gezien: de officiële instantie die voor een groot deel bepaalt wat je uitkeringssituatie zal zijn en die kan "afschatten". In dat opzicht wilde men de GMD buiten de deur houden. Aan de andere kant was er de wens aan een baan te komen. Daarvoor was het nodig om met de GMD in zee te gaan. Deze paradox kwam steeds weer naar voren, bijvoorbeeld in de kwestie van de namen: enerzijds een cursus die door de GMD werd vergoed uit zijn GAB-gelden, anderzijds moeite met het zich bekend maken aan de GMD. Deze ambivalentie plaatste ons als GMD af en toe voor problemen.

Bij nadere beschouwing kan de volgende conclusie worden getrokken: de cursus voorzag in feite in twee verschillende soorten behoeften. In de eerste plaats is er de behoefte van degenen die, arbeidsongeschikt geworden, zich willen oriënteren op hun plaats in de samenleving. In de tweede plaats was er de behoefte bij sommigen, die in feite al wisten wat ze nu verder wilden, om geholpen te worden bij het vinden van een baan. De cursus was een succes omdat aan deze behoeften werd tegemoet gekomen. Tegelijk is een resultaat van de cursus dat we nu meer inzicht hebben in het voortraject."

Al die reacties op de cursus maakten duidelijk dat er op het terrein van WAO en werk veel meer zou moeten gebeuren. Daarom is een project WAO & WERK ontwikkeld. We geven een korte schets.

Uitvoeren van cursussen beroepsoriëntatie

Na de succesvolle cursus beroepsoriëntatie voor arbeidsongeschikten in IJsselstein, zijn in het voorjaar van 1990 twee nieuwe cursussen uitgevoerd, in de stad Utrecht en weer in IJsselstein. Het resultaat van de eerste cursus is herhaald: meer dan de helft van de cursisten vindt al tijdens de cursus werk. Hoewel wij als organisatoren steeds zeggen dat we geen garanties kunnen geven, is het mooi als een deel van de mensen erin slaagt dat met hulp van de cursus dat te bereiken.

Post HBO-cursus WAO & WERK

Met het studiecentrum De Horst is een Post HBO-cursus voorbereid. Deze is gericht op het opleiden van cursusleiders en wordt samen met het studiecentrum De Horst in Driebergen georganiseerd. Om een goede basis te leggen onder de uit te voeren cursussen, is een werkboek noodzakelijk. Bij de ontwikkeling kan het losvaste materiaal benut worden dat nu voor de cursussen beschikbaar is, maar er zal ook nieuw materiaal ingebracht moeten worden. Het verzamelen van materiaal voor en het schrijven van het werkboek vinden in het najaar van 1990 plaats, zodat de uitgave, onder supervisie van de provinciale steunfunctie werkgelegenheid en het Utrechts WAO-beraad, te verwachten valt in het begin van 1991.

Verrichten van een evaluatieonderzoek

Een evaluatieonderzoek kan zowel de kwaliteit van het werkboek als de verdere ontwikkeling ondersteunen. Een subsidieaanvraag is bij het Algemeen Arbeidsongeschiktheidsfonds ingediend.

Als de experimentele cursussen zijn uitgevoerd, het werkboek is ontwikkeld en het onderzoek in gang gezet, is het zaak een en ander goed onder de aandacht van het brede publiek te brengen en zal er een landelijke manifestatie georganiseerd worden.

Opzetten van een WAO & Werkwinkel

Vanuit een WAO & Werkwinkel kunnen de activiteiten rond WAO & WERK in de regio Utrecht verder uitgewerkt worden. De bedoeling is dat een coördinator en freelance cursusleiding dit geheel gaan dragen. Centrale taken van de winkel zullen onder meer zijn:

- het organiseren van cursussen beroepsoriëntatie
- voorlichting geven over reïntegratie aan het bedrijfsleven.

Met de provinciale statenfracties zijn gesprekken gevoerd om - voor een drietal jaren - financiering te regelen van dit bureau. De start wordt verwacht in het begin van 1991.

Bij al die inzet om mensen die dat kunnen en willen weer aan betaald werk te helpen, moet duidelijk zijn dat veel WAO-ers nooit meer betaald kunnen werken. Dat wil nog niet zeggen dat ze er niet meer bij horen en niets meer mogen dan thuiszitten. Daarom zal de ook het Utrechtse WAO-beraad zich inzetten voor een totaalpak, die bijvoorbeeld ook vrijwilligerswerk mogelijk maakt. Uitgangspunt van het Provinciaal Utrechts WAO-beraad is dat er een veel sterkere positie van de klant ontstaat. De betrokkene moet dan wel op een goed inzicht in de wetten en regels en de taken en functies van de betrokken organen kunnen steunen. Daaraan draagt het Utrechtse beraad bij met het project WAO & WERK. Als er voldoende steun is, kan het motto zijn: "WAO en betaald werk, dat kan vaker sa- mengaan".

Jan Schrauwen

Voor verdere informatie: Provinciaal Utrechts WAO-beraad, Balijelaan 2a, 3521 GR Utrecht, Tel. 030-880012.

"Het moet anders..."

Het verhaal van een WAO-er die zelf de reïntegratie aanpakte. Ron Hartman, gehuwd en vader van twee dochters, geeft zijn mening over de WAO en reïntegratie.

De WAO

Een prachtige sociale verzekering, waar vele landen om ons heen nog wat van kunnen leren. Het klinkt cynisch, maar ik meen het oprecht. De wet is naar mijn idee prima, maar er is toch wat mis.

Wat, dat zal ik aan de hand van mijn ervaringen proberen te vertellen. De wereld werd op een bepaald moment een wollige, wattige, wazige, die door mij als vreemd werd ervaren. En na enkele doktersbezoeken als bedreigend en "mis". Nou zijn die dokters er ook niet voor niets... ze helpen waar ze kunnen, dus had ik al snel een verwijskaart naar een specialist. De beste psychiater werd geconsulteerd om te bekijken waarom ik het leven niet meer aankon. Enfin, u zult het begrijpen, dat lukte niet zo best.

Gelukkig was mijn huisarts zo slim om na enkele jaren een verwijzing naar een keel-, neus- en oorarts te regelen. Een paar hoorapparaten en... jawel, weg wazige, wattige, sombere wereld. Dat enkele andere problemen zoals een ernstig ontregeld evenwicht nog moesten worden geregeld, was haast een ondergeschikt probleem geworden. Het was de ziekte van Ménière. Niet langer psychisch, maar gewoon auditief gehandicapt en terug naar de maatschappij.

Reïntegratie

Bij ons nemen ze geen kneusjes! Ik hoor het de jonge, niet ervaren arbeidsdeskundige nog zeggen, toen ik meende, vanwege mijn achtergrond en arbeidservaring als verpleger en verzekeringsadviseur, te kunnen solliciteren naar de functie van arbeidsdeskundige. Herma (mijn vrouw) en ik hebben er nog om gelachen, "ze nemen geen kneusjes". Nou ja... dan niet en mijn aandacht ging weer naar de tuin die veel schade had opgelopen door de evenwichtsstoornissen. Toch groeide langzamerhand een gevoel van opstandigheid. "Zijn ze nou bedonderd", zo laat ik mij niet verder door het leven sturen, niks kneus!

Als arbeidsdeskundige moest je (ik praat nu over 1978) een hogere beroepsopleiding hebben. Als ik nou eens aan die eis zou voldoen? Op dat moment 31 jaar oud, probeerde ik een opleiding te vinden die mij "wilde hebben". Het eerst werd ik afgewezen door de sociale academie. Na een aantal pogingen kwam ik uiteindelijk terecht bij een HTS. Ik voldeed niet helemaal aan de eisen, maar de directeur van de HTS gaf mij de raad enkele vakken in klas 4 van de MTS te volgen. Wanneer ik die haalde, zou toelating tot de HTS geen probleem zijn. Vervolgens toog ik naar de MTS, waar ik door een begrijpend directielid in staat werd gesteld om de plannen te verwezenlijken.

Maar ik had geen rekening gehouden met het feit dat ik toestemming van de GMD nodig had om te studeren. Met tegenzin ging de GMD uiteindelijk akkoord.

De studie verliep, hoewel 1 jaar langer vanwege een aangepast programma, voorspoedig. In 1983 haalde ik het begeerde diploma en mocht ik mezelf ingenieur noemen.

Plichtsbewust als altijd trachtte ik mijn kennis aan te wenden in positieve zin. Als beton/rioleringspecialist stootte ik op forse milieuproblemen vanwege de zeer slechte constructies. De gemeente waar ik toen werkte, was bereid – ondanks de personeelsstop – met de GMD te praten over de mogelijkheden om met behoud van uitkering te komen tot een arbeidsplaats. Oh ja... graag via de sociale werkplaats, dat scheelt zo met de beloning. Toen knapte er iets in mij.

Belangenbehartiging

In die jaren was ik hoofdbestuurder van de NVVS, de vereniging voor slechthorenden. Ik zag hoe er soms met mensen met een handicap gesold werd. Steeds meer begon het idee te rijpen dat het anders moest, maar hoe?

Het moet anders, dat was de boodschap die ik mijn arbeidsdeskundige gaf. Ik verreekte het om als goedkope kracht vanuit een sociale werkplaats het werk van een hoog gekwalificeerd ingenieur te doen. "De GMD neemt geen kneusje". Die uitspraak zat in mijn hoofd en beheerste mijn leven. Ik besloot mijn arbeidsdeskundige onomwonden te vertellen wat mijn echte doel was. Niet de techniek, maar lotgenoten via een eigen bedrijf emanciperen en echte kansen creëren. De veranderingen ombuigen. Opleidingen zo veranderen dat ze mensen met een handicap een echte kans geven en garantie op werk.

Zou het niet mogelijk zelf een arbeidsproject voor gehandicapten te starten, maar dan geleid door de doelgroep. Er waren immers meer hoger geschoolden zoals ik die niet in het "normale" arbeidsproces meedraaiden. Een aantal collega's liepen warm voor het idee. Uiteindelijk lukte het om van het arbeidsbureau een kleine loonsubsidie te krijgen om het idee van scholing door en voor mensen met een handicap

uit werken. Het project kreeg de naam EEGA (Emanipatie en Educatie Gehandicapte Arbeidskrachten) en veel hindernissen moesten worden overwonnen. Maximale existentie nastreven, luidt de boodschap van EEGA. Reïntegratie betekent weer "echt" meedraaien en niet in een positie die je eigenlijk naar eigen existentie-maatstaven niet zou ambiëren.

EEGA draait nu vijf jaar, maar dreigt het dupe te worden van de politieke onwil om tot een positieve besluitvorming te komen ten aanzien van de WAGW. Lichamelijk gehandicapten hoeven niet langer object van zorg te zijn, maar kunnen de toekomst in eigen hand nemen. Daar is alleen steun voor nodig en geen verstikkende regelgeving.

F. v.d. Palen, WAO Beraad Overijssel.

Reïntegratie en het Gelders WAO Beraad

Voor de vereniging Gelders WAO Beraad is maatschappelijke ontplooiing van arbeidsongeschikten de belangrijkste pijler waarop het platform zijn bestaan baseert. Wij willen deze doelstelling verwezenlijken door ons actief in te zetten op de betaalde markt en het vrijwilligerswerk. Beide met een gelijke waardeering. Onze activiteiten op de betaalde arbeidsmarkt worden concreet ingevuld met een aantal projecten, welke moeten leiden tot normale arbeidsplaatsen. Gedacht wordt dan aan gedeeltelijk arbeidsongeschikten, die immers voor een deel werkloosheid kennen. Voor dat deel kunnen ze werken dus moet dat werk ook aanwezig zijn in onze visie. Dat beeld komt echter niet overeen met de werkelijkheid.

Steeds meer mensen worden fictief gedeeltelijk arbeidsgeschikt. Hen wordt geen reëel perspectief geboden. In Gelderland komt ons streven tot uiting in twee projecten. Een project waarin naast de GMD-Gelderland Zuid, GAK, GAB en Start zitting hebben, gecompleteerd door de Gelderse Stuurgroep Werkgelegenheid, alsmede een project in Wychen. In samenwerking met de GMD IJssel/Veluwe willen we een soortgelijk project opzetten. Projecten gericht op betaalde arbeid voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten.

Voor arbeidsongeschikten die nog niet weten wat ze willen, worden er beroeps- en oriëntatiecursussen opgezet die in beginsel moeten leiden

tot een zinvolle invulling van de vrije tijd. Het kan daarbij gaan om een opleiding, betaalde arbeid of vrijwilligerswerk. We willen een en ander bereiken door ze een traject aan te bieden zodat het ideaalbeeld ook gehaald kan worden. Dat betekent dat de uitvoeringsinstaties in moeten gaan op een aantal voorwaarden, zoals het verstrekken van voorzieningen ten behoeve van maatschappelijke reïntegratie, een ruim beleid ten aanzien van vrijwilligerswerk, de ruimste mogelijkheden tot toepassing van de artikelen 44 en 45 van de WAO, het optimaal openstellen van de scholingsmogelijkheden, ook als de marktrelevantie niet aanwezig is. Kortom alle mogelijkheden die bij een terugkeer op de werkvloer haalbaar zijn moeten ook aangeboden worden bij maatschappelijke herintreding.

Nijmegen werkt samen met CBB

In 1989 is het de Belangenvereniging WAO/AAW Nijmegen (BWN) gelukt gelden los te krijgen op basis van art. 36 van de WWV bij de gemeente voor de opzet van een arbeids- en beroepsoriëntatieproject. Omdat de BWN de overtuiging was toegedaan dat er geen nieuwe projecten moesten worden opgezet buiten de bestaande educatieve voorzieningen, ging de BWN in zee met het centrum voor Beroepsoriëntatie en Beroepsopleiding (CBB). BWN en het CBB kwamen overeen een arbeidsoriëntatieprogramma te ontwikkelen op basis van het bestaande test-oriëntatie-programma (TOP).

Deelnemers volgen zes weken lang een intensief programma van 16 uur in de week en dat moet resulteren in een opleidings- en/of beroepskeuze advies.

Mensen kunnen deelnemen aan het programma wanneer ze:

- een gedeeltelijke WAO-uitkering hebben en met werk nog een deel van hun inkomen kunnen verdienen dan wel
- geen WAO-uitkering hebben, op grond van hun medische beperkingen ongeschikt zijn voor hun oude werk, maar geschikt zijn voor ander werk en
- een opleidingsniveau hebben van minimaal lager onderwijs en maximaal een niet afgerond MAVO opleiding en
- door de bank genomen niet ouder dan 40 jaar zijn.

Het programma bestaat uit de volgende onderdelen: Nederlands, rekenen, informatica, administratieve en dienstverlenende beroepen (magazijnfuncties, conciërge-, receptie- en kantinefuncties, beheerfuncties, functies in de horeca, transport en detailhandel), vaktekenen, algemene technieken (materiaal-, installatie-, elektro- en bouwtechniek), beroepsoriëntatie, individuele

begeleiding en oriëntatie op de sociale zekerheid.

Het programma kan worden beschouwd als een raamwerk dat wordt toegesneden op de specifieke situatie (belastbaarheid) van de deelnemers. Niet iedereen hoeft per definitie alle vakken te doorlopen.

Hoewel het CBB verantwoordelijk is voor de inhoud van het programma zijn er ten aanzien van een aantal aspecten van het project samenwerkingsafspraken gemaakt. Zo zorgt de BWN voor de werving en publiciteit, wordt de intake door de BWN en het CBB gedaan en verzorgt de BWN het onderdeel sociale zekerheid. Ook heeft de BWN op zich genomen de deelnemers te volgen na afloop van het project. Op deze wijze probeert zij zicht te krijgen op de barrières die mensen tegenkomen bij de herintreding in het arbeidsproces.

Voor de start van het project heeft de BWN getracht afspraken te maken met de GMD, het GAK en het GAB. Gezamenlijk zijn de volgende afspraken gemaakt:

* het potentiële deelnemersbestand zal met de GMD worden doorgesproken. Na afloop van het programma worden de resultaten van de cursus met de GMD doorgenomen. Alle scholings- en bemiddelingsadviezen zullen in principe door de GMD worden gehonoreerd.

* Omdat de meeste bedrijfsverenigingen een verschillend beleid voeren t.a.v. scholingsaanvragen zijn het GAK en GMD bereid hun invloed aan te wenden om de aanvragen gehonoreerd te krijgen.

* De GMD zal haar cliëntenbestand doornemen op potentiële kandidaten.
* De overige instellingen mogen als wervingskanaal gebruikt worden.

Al werkende is volledig afgeweken van de procedure die ten aanzien van de GMD gevolgd zou worden. De deelnemers waren het niet eens met de voorgestelde standaardprocedure. Iedere deelnemer wilde zelf

uitmaken of en wanneer hij in contact zou treden met de GMD.

Er is nog niet veel te melden over de resultaten van het project; er is pas één cursus afgesloten, maar zowel het CBB als de BWN beschouwen de eerste resultaten als bemoedigend. Hieronder zullen we enkele voorzichtige conclusies weergeven

1. Bestaande educatieve instellingen zoals het CBB hebben tijd nodig zich te oriënteren op een voor hen nieuwe doelgroep en problematiek. Het feit dat zij worden geconfronteerd met een doelgroep met een zeer specifieke individuele problematiek wijst hen op de noodzaak tot overgang naar een flexibele onderwijsorganisatorische aanpak waarbij ingespeeld kan worden op individuele eisen.

2. Bij wijze van proef hebben we vijf bedrijfsverenigingen gevraagd om een "generaal pardon", d.w.z. een collectieve toestemming voor deelnemers met een (gedeeltelijke) WW-uitkering om met behoud van uitkering aan de cursus te mogen deelnemen. Vijf verschillende antwoorden volgden. Enkele bedrijfsverenigingen hebben mensen toestemming geweigerd op voor ons zeer dubieuze gronden. Wij vinden dit een zeer ernstige vorm van rechtsongelijkheid. Ook de WAO-beweging zal moeten aandringen op uniforme regelingen. Wellicht is het experiment van Sociale Zaken en de bedrijfsverenigingen, waarbij de regels voorlopig voor negen maanden worden versoepeld, de aanzet tot een structurele regeling.

3. De GMD Nijmegen heeft zich tot dusver positief opgesteld ten opzichte van het project. Wellicht kan dit leiden tot verdergaande vormen van samenwerking op het terrein van reïntegratie zonder dat daarbij de kritische opstelling t.a.v. de uitvoering van de sociale zekerheid hoeft te worden prijsgegeven.

4. Paradoxaal genoeg blijkt aan de ene kant meer dan genoeg belangstelling (ook van volledig afgekeurden) voor de cursus en aan de ande-

re kant is het moeilijk de cursus vol te krijgen en te houden door de specifieke medische problematiek van de deelnemers waardoor veel mensen onverwacht uitvallen.

5. Voor alle cursisten geldt dat de primaire doelstelling voor deelname is het vergroten van het inzicht in de eigen mogelijkheden en capaciteiten. Het eindavies kan in de richting gaan van werk of een opleiding, maar in sommige gevallen kan het ook afzien van werk betekenen. In het laatste geval betekent dit een hernieuwde confrontatie met de GMD.

6. Van de twaalf deelnemers hebben acht het programma ook daadwerkelijk gevolgd. Vier hebben vroegtijdig afgehaakt wegens ziekte. Vier mensen hebben een opleidingsadvies gekregen; voorts was er één advies tot zelfstandige vestiging en één tot sollicitatie en bemiddeling in ongeschoolde functies. Eén advies om de huidige werkloze en arbeidsongeschikte situatie te accepteren en één is halverwege gestopt vanwege onvrede over afschatting tijdens de cursus.

Kenmerkend voor de deelnemers was de grote motivatie om aan het project deel te nemen en de relatief grote hoeveelheid tijd die besteed is aan de begeleiding van individuele personen. Dit heeft te maken met de moeilijke keuze-problematiek. Het gaat, in vergelijking met de reguliere TOP-groepen, om wat oudere mensen met een handicap en een jarenlang, soms problematisch, arbeidsverleden.

Belangenvereniging WAO/AAW Nijmegen, Groesbeekseweg 34, 6425 DC Nijmegen. ■

Met de bovenstaande titel is al een belangrijk doel van het door de Belangengroep WAO'ers/AAW'ers, Wijchen (BWW) genomen initiatief aangegeven.

Het doel van het traject van "huis naar werk" is kort gezegd om arbeidsongeschikten die daarvoor in aanmerking komen een zo groot mogelijke kans te bieden op betaald werk. Het traject berust op twee polen, namelijk: de arbeidsongeschikte en het betaalde werk. De vraag naar en het aanbod van werk zijn essentieel. Want wat gebeurt er wanneer mensen in de WAO na beraad en eventueel bij- of

omscholing 'klaar' zijn om aan het werk te gaan en er blijkt geen werk te zijn. Er ontstaat dan frustratie; in ieder geval bij de betrokkenen.

Andersom geldt hetzelfde. Stel dat een of meer instellingen en/of bedrijven bereid zijn om arbeidsongeschikten in dienst te nemen (met alle eventuele mitsen en maren die daaraan vastzitten) en er zijn vervolgens geen gegadigden, dan zal de motivatie van instellingen en bedrijven er niet groter op worden. Er moet dus een redelijke mate van zekerheid bestaan over de realiseerbaarheid van de verwachtingen.

Wie komen in aanmerking voor het traject van 'huis naar werk'? In principe al diegenen in de WAO en AAW die weer aan het werk willen. Echter bij de werving van kandidaten willen we ons echter vooral richten op enkele groepen, nl. op:

- diegenen waarvan de datum van ziekmelding langer dan twee jaar is geleden (tot dat tijdstip behouden ze immers nog een formele band met hun werkgever)
- diegenen die gedeeltelijk arbeidsgeschikt zijn.

Werving

De BWW heeft in het verleden een aantal middagen rond een specifiek thema georganiseerd (zoals WAO en bijverdiene en van ziekte naar WAO). Op verschillende van deze bijeenkomsten gaven bezoekers de wens te kennen weer aan de slag te willen gaan. Dit soort signalen duiden erop dat er behoefte is aan betaald werk.

Via de plaatselijk/regionale media en adreslijsten van de diverse thema-bijeenkomsten zal de BWW mensen uitnodigen om eens te komen praten over een eventuele weg naar betaald werk. Met degenen die aan deze uitnodiging gehoor geven, willen we een aantal belangrijke vra-

gen doornemen. Bijvoorbeeld: wat voor werk wil ik doen? Zijn daarvoor speciale voorzieningen nodig en zo ja welke? Is men 'klaar' voor dit werk of is er bij- of omscholing nodig? Wat zijn de risico's/consequenties van scholing en/of pogingen om weer betaald werk te krijgen in relatie tot de uitkering?

Uiteindelijk moet deze oriëntatie leiden tot een keuze. De betrokkene kan de zaak zo laten als die was. Hij kan kiezen voor vrijwilligerswerk of voor betaald werk.

Voor de mensen die voor vrijwilligerswerk kiezen, kan de BWW in samenwerking met de Stichting Sociaal Cultureel Werk adviseren, bemiddelen naar vrijwilligerswerk of andere bezigheden.

Wanneer men betaald werk wil, moet er vooraf worden overlegd met de GMD over het volgende. De wil om aan de slag te gaan, zou niet bestraft mogen worden met een herziening (nu of op den duur) van de uitkering. Toezegging van de GMD in deze moet voorkomen dat mensen in een riskante onderneming stappen. Als duidelijk is wat men wil

en als er een redelijke kans is dat het beoogde werk ook te realiseren is, dan kan de volgende stap gezet worden.

De weg naar betaald werk kan dan desgewenst voorbereid worden via een sollicitatietraining. De BWV zoekt daartoe contact met instellingen die een dergelijke training kunnen verzorgen. Verder kan het zo zijn dat om- of bijscholing noodzakelijk is. In dat geval moet er van de GMD toestemming worden verkregen. Uiteindelijk leidt dit traject naar gekwalificeerde kandidaten voor betaald werk.

Om te voorkomen dat de kandidaten wegzinken in de zee van weinig kansrijke sollicitanten moeten er afspraken gemaakt worden met arbeidsbemiddelaars (uitzendbureau Start en/of het GAB). De gerichte actie die ondernomen wordt ten opzichte van het werkaanbod, zou gegarandeerd ook ten goede moeten komen aan deze Wijchense kandidaten.

Het aanbod van werk

Werkgevers van bedrijven of instellingen vormen de tweede pool van het plan. Het aantal werkgevers in Wijchen is te groot om ze allemaal te benaderen. Een selectie is derhalve nodig. Er is gekozen voor die bedrijven die een ondernemingsraad kennen. Deze instellingen of bedrijven hebben minimaal 50 werknemers en kunnen daardoor veelal flexibeler inspelen op de specifieke vraag zoals die hierboven is uiteengezet. Bovendien wil de BWV zich bij de benadering van instellingen en bedrijven vooral richten op de ondernemingsraad.

Ondernemingsraden hebben onder andere als taak te voorkomen dat mensen door hun werk ziek worden

(preventie, de Arbo wet) en het bevorderen van inschakeling van gehandicapte werknemers (WAGW). De BWV wil de diverse ondernemingsraden aanspreken op deze verantwoordelijkheid. De vraag wordt vooral toegespitst op vacatures. Vacatures voor mensen in de WAO. Binnen de instelling of het bedrijf zou men actief op zoek moeten gaan naar geschikte vacatures. Omdat de verantwoordelijkheid voor de arbeidsbemiddeling voor geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers berust bij de GMD en omdat deze organisatie bekend is met (de grotere) instellingen en bedrijven en met de gehele regelgeving rondom herintreding, speelt de GMD een wezenlijke rol in dit geheel.

Afstemming tussen de activiteiten van de BWV en van de GMD moet leiden tot een grotere druk op werkgevers. De BWV benadert de ondernemingsraad van een bedrijf en ongeveer tegelijkertijd zou de GMD met dezelfde vraag (arbeidsplaatsen voor mensen in de WAO) bij directies en/of personeelszaken moeten aankloppen. Dit dubbele appél moet de kans op al of niet verborgen vacatures vergroten. Het aantal bedrijven dat in Wijchen benaderd wordt, bedraagt 15. Medewerking van de vakbonden (FNV en CNV) zal hierbij gevraagd worden. Vanuit de BWV wordt de ondernemingsraad aangeschreven en gebeld. Steeds zal getracht worden met de ondernemingsraad of een afvaardiging ervan in gesprek te komen.

Het resultaat van deze pool: vacatures, moet kortgesloten worden met werkzoekende arbeidsongeschikten die via de pool van oriëntatie en scholing naar voren zijn gekomen. De arbeidsbemiddelende functie

kan door Start of GAB vervuld worden. Bij deze bemiddeling moet vooral naar de resultaten van beide polen gekeken worden: werkzoekende Wijchense arbeidsongeschikte voor de Wijchense bedrijven en instellingen. Pas als deze aansluiting geen kans maakt, zal ook naar andere werkzoekenden gekeken worden.

Tot slot

Er zullen nog een aantal concrete vragen beantwoord moeten worden om de voorbereidingen te completeren. Het gaat om een experimenteel plan, dat zeker op de schaal van Wijchen het voordeel heeft overzichtelijk te zijn.

Aantal en omvang van bedrijven en instellingen is beperkt evenals het aantal arbeidsongeschikten (+ 1800). Een proces op deze schaal is dan ook goed te volgen, te lokaliseren en te beschrijven. Bewust is door de BWV gekozen voor de tweezijdige benadering. Te vaak wordt alleen gekeken naar de 'arbeidsongeschikten'.

Mocht dit experiment succesrijk zijn, dan opent het wellicht de weg voor collega's arbeidsongeschikten elders.

We beseffen dat we afhankelijk zijn van de medewerking van velen. In de eerste plaats van de betreffende arbeidsongeschikten, maar ook van instellingen en bedrijven, van het arbeidsbureau en van de GMD.

*Belangengroep WAO/AAW.
Wijchen* ■

Werkproject toegankelijk voor WAO'ers

Op verzoek van de BOAR (Belangen-Organisatie Arbeidsongeschikten Rotterdam) hebben WAO/AAW-platform Zuid Holland, Stedelijk Bureau Werk Rotterdam en de Vereniging Gehandicaptenorganisaties Rotterdam in 1989 ondersteuning gegeven bij het realiseren van een werkproject voor arbeidsongeschikten. Daarbij was tevens de vraag aan de orde of

het wenselijk is om naast de vele al bestaande werkprojecten in Rotterdam, te starten met een specifiek project voor arbeidsongeschikten. De bestaande projecten zijn in principe toegankelijk voor zowel werklozen als arbeidsongeschikten en gehandicapten. Moet je in die situatie wel initiatieven ontplooiën die zich exclusief richten op arbeidsongeschikten?

- vergroten van de toegankelijkheid van werkprojecten
- opdoen van ervaring en het vergroten van deskundigheid ten dienste van de doelgroep.

Ter begeleiding van het project is een commissie gevormd waarin naast de initiatiefnemers en de deelnemende projecten GMD, GAK, GSD Rotterdam en de Dienst Sociale zaken en Werkgelegenheid Rotterdam gevraagd zullen worden. Het experiment zal een looptijd van 12 maanden kennen en moet nog van start gaan. Uit de eerste verkennende gesprekken met de deelnemende projecten is inmiddels wel duidelijk geworden dat de positie van arbeidsonge-

Er werd besloten een aparte werkgroep op te richten, die zichzelf in eerste instantie de opdracht gaf te inventariseren hoe het was gesteld met de instroom en deelname van arbeidsongeschikten in Rotterdam. In deze werkgroep namen de eerder genoemde organisaties zitting. Via een onderzoek werd aan 68 bekende werkprojecten een aantal vragen omtrent deelname van arbeidsongeschikten in die projecten gesteld. Verder werd geïnformeerd naar de arbeidsomstandigheden (is er sprake van aanpassingen op de werkplek of speciaal gereedschap). Uit het onderzoek bleek onder andere dat werkprojecten in het algemeen onbekend zijn bij arbeidsongeschikten en gehandicapten als een manier waaraan je zou kunnen reintegreren in het arbeidsproces. Omgekeerd werd geconstateerd dat werkprojecten in het algemeen niet of slecht op de hoogte zijn van de specifieke positie die arbeidsongeschikten en gehandicapten innemen.

De uitkomst van het onderzoek was voor de werkgroep aanleiding de werkprojecten die voor het onderzoek benaderd waren, uit te nodigen verder mee na te denken over de instroom van arbeidsongeschikten en

Een experiment in Rotterdam

gehandicapten in werkprojecten. Een aantal projecten was bereid hierover nader gesprekken te voeren. Uiteindelijk bleven 3 projecten over die het komende jaar in principe deel zullen nemen aan een experiment. Dat zijn de volgende werkprojecten: "Project Soezha Greenbank", "Coolse Klus" en "Projecten Centrum Rotterdam".

Het experiment zal zich richten op de volgende zaken:

- werken aan de erkenning van werkprojecten als een mogelijke vorm tot reïntegratie

schikten die deelnemen aan werkprojecten via bemiddeling van "sociale werkplaatsen", veel te wensen over laat. Op zich is dit al een motief het experiment met alle kracht voort te zetten. ■

Onderzoek en spreekuurwerk

Sinds een drietal jaren krijgt het reïntegratiebeleid in de provincie Zuid-Holland, zoals dat voorgestaan wordt door het WAO/AAW-platform Zuid-Holland, nader vorm. In eerste instantie was het zoeken naar de juiste sleutel voor een nadere inrichting van dit beleid. Dit werd mede veroorzaakt door het feit dat de hele materie van reïntegratie van arbeidsongeschikten in het arbeidsproces ook voor het Zuid-Hollandse platform geen gesneden koek was. Immers tot op het moment van de invoering van de WAGW (Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers) stond de reïntegratie van arbeidsongeschikten slechts minimaal in de belangstelling. De invoering van de WAGW betekende echter niet dat de mogelijkheden tot reïntegratie sterk vergroot werden.

Door de WAO-beweging, ook die in Zuid-Holland, is van meet af aan nogal wat kritiek geleverd op de mogelijkheden die de WAGW zou kunnen bieden. Op dit moment worden we op onze wenken bediend als het gaat om de bevestiging van deze kritiek. De landelijke evaluatie van de WAGW die uitgevoerd werd door de SVR (Sociale VerzekeringsRaad) toont aan dat de WAGW in zijn huidige vorm van geen kanten oplevert wat eerder werd voorgespiegeld. Van het eerste moment af aan heeft het Zuid-Hollandse platform gepoogd om op een eigen wijze en in weerwil van de officiële kaders alternatieven te bedenken.

Daarbij hebben als uitgangspunt gediend de door de in het LSV/WAO (Landelijk Samenwerkingsverband regionale Platforms van Arbeidsongeschiktenorganisaties) samenwerkende platforms geformuleerde opvattingen en mogelijke aanpakken met betrekking tot reïntegratie van arbeidsongeschikten.

Concreet werd in Zuid-Holland begonnen met het verrichten van een onderzoek in Rotterdam naar factoren die, via de inzet van de GMD, bevorderend dan wel belemmerend werken op de reïntegratie van arbeidsongeschikten. Dit onderzoek werd uitgevoerd door het platform zelf, de Sociaal Juridische Afstudeergerichte en de Wetenschapswinkel van de Erasmus Universiteit Rotterdam.

Vooropgesteld moet worden dat de resultaten uit dit onderzoek niet zonder meer te vertalen zijn naar meer uniforme conclusies ten aanzien van de reïntegratie van arbeidsongeschikten. Het onderzoek leverde wel een beeld van de stand van zaken ontstond op.

Op grond van het onderzoek heeft het platform meer concreet het reïntegratie-beleid en de daarmee samenhangende activiteiten vorm gegeven. Een belangrijk gegeven daarbij is dat bij de voorbereiding en uitvoering vrijwel steeds de samenwerking werd gezocht met andere organisaties op het terrein van arbeidsongeschiktheid/gehandicapten en organisaties actief op het terrein van werkloosheid/werkgelegenheid.

Op dit moment vindt samenwerking plaats met: Vereniging Gehandicaptenorganisaties Rotterdam (VGR), Stedelijk Buro Ander Werk in Rotterdam (SBAW), Vrijbaan in Den Haag

en De Nieuwe Aanpak in Den Haag. Incidenteel wordt er gepraat met instellingen en organisaties die zich actief begeven op de "reïntegratiemarkt".

Het is logisch dat daarbij geprobeerd wordt zoveel mogelijk van de "WAO-standpunten" m.b.t. reïntegratie vertaald te krijgen naar het beleid en de activiteiten van de betreffende organisaties.

Voorts zijn er op het vlak van financiering en andere voorwaarden contacten met: de regiodirecties van de GMD in Rotterdam en Den Haag en de Provincie Zuid-Holland.

Kijken we naar de activiteiten die het Zuid-Hollandse platform op dit moment ontplooit, dan ontstaat het volgende beeld:

Cursussen Banen- en beroepsoriëntatie

In navolging van "Utrecht" en "Friesland" worden voorbereidingen getroffen in Zuid-Holland op een zestal plaatsen in de verschillende GMD-regio's (Rotterdam en Den Haag) en in het zgn. buitengebied te starten met deze cursussen. Hierbij wordt samengewerkt met Vrijbaan, De Nieuwe Aanpak, Stedelijk Buro Ander Werk en het Platform. De cursussen zijn in principe toegankelijk voor alle arbeidsongeschikten, maar richten zich in eerste instantie op de categorie tot 40 jaar. Financiering vindt plaats door bijdragen van de provincie Zuid-Holland, GMD regio Zuid-Holland Zuid en Noord en Stedelijk Buro Ander Werk Rotterdam. Aanvragen zijn verder ingediend bij het KJF en het ESF (Europees Sociaal Fonds).

Reïntegratie-informatiebank

Doel: het informeren van arbeidson-

geschieden over mogelijkheden en onmogelijkheden m.b.t. reïntegratie. Dit in zowel betaalde als onbetaalde arbeid.

Dit project is in de aanloopfase. Een eerste omschrijving werd onlangs voorgelegd aan de provincie Zuid-Holland. Gepoogd zal worden om via de middelen die het provinciaal Arbeidsmarktbeleid biedt, financiële dekking te vinden voor dit project.

Project "werkprojecten Rotterdam"
Het betreft hier een samenwerking tussen: Vereniging Gehandicaptenorganisaties Rotterdam, Stedelijk Bureau Ander Werk Rotterdam en het WAO/AAW-platform.

Via de ondersteuning, die door de drie voornoemde organisaties werd gegeven aan de Belangen Organisatie Arbeidsongeschikten Rotterdam, bij het opzetten van een werkproject voor arbeidsongeschikten, werd tevens gekeken naar de instroom van arbeidsongeschikten in Rotterdam in bestaande werkprojecten.

Deze bleek minimaal te zijn. Op grond van de gehouden steekproef werd verder contact gezocht met werkprojecten die "mee wilden doen" in een experiment. Het experiment gaat eendaags van start met een drietal Rotterdamse werkprojecten.

Het voornemen bestaat om specifiek voor de WAO-sprekuurhouders in de provincie cursussen op te zetten die meer inzicht moeten geven in de materie van de reïntegratie van arbeidsongeschikten. Doel hierbij is uiteraard vergroting van kennis en inzichten van de sprekkuurhouders en daarmee verruiming van de service die sprekkuurpunten kunnen bieden. Daarnaast bieden goed

geïnformeerde en gedocumenteerde sprekkuurhouders zichzelf en de WAO-beweging meer en betere gelegenheid tot tijdige en goede signalering.

Signalering die bijna als vanzelf voert tot ingrijpen daar waar het "fout" gaat en die tevens de goede voorbeelden en "aanpakken" kan benadrukken.

INGRIJPEN WAAR HET FOUT GAAT, GOEDE VOORBEELDEN BENADRUKKEN

Met de GMD regio-directie Zuid Holland-Zuid zal op korte termijn gestart worden met de discussie over de vraag of de GMD zich niet meer zou moeten inspannen voor de (maatschappelijke) reïntegratie van het lager arbeidsongeschikten dat bij de normale bemiddeling van de GMD buiten de boot valt en daarmee ook buiten het blik- en aktieveld van de GMD komt te liggen.

Als leidraad voor de gesprekken zullen de LSV/WAO standpunten met betrekking tot reïntegratie (de brede optie) dienen. Verder moet de notitie

"Individuele trajectbegeleiding van Arbeidsongeschikten" goede diensten kunnen bieden.

Tot slot

Het werk van de WAO-platforms, ook het werk met betrekking tot reïntegratie van arbeidsongeschikten, staat of valt met de voeding van onderop. Met een onderwerp als reïntegratie raak je al gauw verzeild in zaken die zich, zo op het oog, vanwege de gecompliceerdheid van de materie onttrekken aan het dagelijkse blikveld van de gemiddelde arbeidsongeschikte.

Alleen het "levend houden" van de discussie in plaatselijke groepen en organisaties van arbeidsongeschikten, kan er voor zorgen dat de nu ventilende opties over reïntegratie ook werkelijkheid worden.

In die zin is er sprake van een dubbeltaak voor de WAO-platforms en de WAO-beweging in dit land. Enerzijds de spreekbuis van de arbeidsongeschikten op de werkvloer en anderzijds de aanjager van allerlei discussies die raken aan de belangen van arbeidsongeschikten. ■

Reïntegratie en herintreden

Menige vrouw zal bij het lezen van deze titel zich afvragen tot welke orde deze begrippen behoren. De orde van uitgetreden? of de orde van ingetreden? Uitgetreden van de arbeidsmarkt of ingetreden tot een nieuwe arbeidssekte? In ieder geval wordt niet duidelijk waar je als arbeidsongeschikte vrouw je heil moet zoeken.

Vrouwen die arbeidsongeschikt worden voor hun eigen werk en die opnieuw een plek willen of moeten vinden op de arbeidsmarkt, zullen met deze begrippen te maken krijgen. Tijdens die weg terug naar betaalde arbeid komen ze een aantal hobbels tegen, die voor iedereen niet even makkelijk te nemen zal zijn.

Vrouwen in de Ziektewet en WAO zullen een nieuw arbeidsmarkt-perspectief moeten ontwikkelen en hebben daarbij behoefte aan concrete informatie en ondersteuning. Het reguliere aanbod van arbeidsbemiddeling en herintreedstersregelingen voldoen niet aan deze behoefte. Die spelen niet in op de situatie waarin arbeidsongeschikte vrouwen verkeren. Er is geen helder beeld van de arbeidsmarktpositie van vrouwen, er zijn minder scholings- en bijspijkemogelijkheden voor vrouwen, aan voorzieningen als kinderopvang e.d. ontbreekt het ook en de arbeidsplaatsen in het bedrijfsleven zijn nauwelijks toegankelijk voor vrouwen. Met name vrouwen met een verouderde opleiding, een hogere leeftijd en een buitenlandse afkomst komen nauwelijks in aanmerking voor reïntegratievoorzieningen. Ook de rol van de GMD als begeleider is volkomen onduidelijk en veelal volkomen onbekend!

Het LOV (Landelijk Overleg Vrouwen in de AAW/WAO) heeft voorgesteld een inventarisatie te maken van bovengenoemde knelpunten. Per provincie zou dit voorstel uitgewerkt worden. Helaas is dit door het langs elkaar heen werken van diverse instanties en organisaties en het enorme verloop en uitval van personeel van die organisaties en het gebrek aan voldoende tijd van het LOV, dit jaar niet gelukt.

Een initiatief van de Vrouw en Werkwinkels is wel gelukt. Zij organiseerden een aantal cursussen 'Arbeids-hulpverlening voor vrouwen in de Ziektewet/WAO.' Bedoeld voor vrouwen die in staat moeten worden geacht om op niet al te lange termijn weer te gaan werken. Zij ondersteunden vrouwen bij het ontwikkelen van een perspectief in de richting van:

- om- en bijscholing
- banen- en beroepenoriëntatie
- beroepskeuzebegeleiding
- sollicitatie-ondersteuning.

Aan het eind van de cursus hadden de cursisten een stappenplan gemaakt, waarin een haalbare doelstelling opgesteld was, zowel op korte als op lange termijn. De resultaten van deze cursussen zijn hoopvol.

Bij het opzetten en uitvoeren van de cursus bleek dat de intake-gesprekken van zeer groot belang zijn geweest. Daarbij werd duidelijk dat het afscheid nemen van het oude werk en de emotionele verwerking van het (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt zijn een belemmerende rol kunnen spelen. Besteedt men hier geen aandacht aan, dan wordt creatief denken aan nieuwe perspectieven een pijnlijke zaak.

De Vrouw en Werkwinkels zien hier goede aanknopingspunten met de activiteiten van de WAO-vrouwengroepen. Deze zouden een 'voortraject' kunnen zijn. Plannen in die richting worden ontwikkeld en sluiten goed aan bij de huidige activiteiten van de WAO-Vrouwengroepen.

De motivatie tot deelname was zeer hoog, terwijl toch de angst om tot snelle keuzes te worden gedwongen, een grote rol speelde. De vrouwen wilden meer tijd om tot een voor hen goede keuze te komen om een nieuwe uitputtingslag te vermijden. Deze geluiden vernemen de spreekuurhoudster van de WAO-vrouwengroepen ook.

Tevens bleek de (soms onterechte) angst voor de bepalingen en regels van de GMD een grote rol te spelen. Er is grote behoefte aan meer duidelijkheid van de GMD-medewerkers over hun begeleidende rol.

Wat ook een belangrijke rol heeft gespeeld tijdens de eerste cursussen is het gegeven dat vrouwen nu voor het eerst konden 'kiezen' voor een beroep. De meeste vrouwen kwamen uit het traditionele verzorgende vrouwenwerk. Zoals een van de cursisten zei: 'omdat dat in ons milieu nu eenmaal gebruikelijk en of haalbaar was voor een meisje'. Vrouwen leren in de cursus anders te kijken naar bijvoorbeeld technische beroepen.

Door de hele cursus was de rode draad: wat voor plaats heeft werk in je leven, wat zijn je wensen en mogelijkheden en hoe kun je een realistisch plan maken op lange termijn zodat je het volhoudt tot je 60e jaar. Opmerkingen van GMD-medewerkers als: 'u vindt nog wel een baan-tje' zijn nu niet bepaald stimulerend voor arbeidsongeschikte vrouwen. Op de cursus gaat men van een positieve redenering uit, die echter wel realistisch is.

Na de eerste cursussen worden door de Vrouw en Werkwinkels nu in samenwerking met de GMD nieuwe Banen en beroepenoriëntatie-cursussen opgezet.

Het LOV is betrokken bij de opzet en inhoudelijke uitwerking.

Elga Zuidema, opbouwwerkster Landelijk Overleg Vrouwen in de AAW/WAO.

WVC-evaluatie Regionale Platforms

Naar aangenomen mag worden, zal binnenkort de Tweede Kamer verblijd worden met een Evaluatie-nota van de minister van WVC over het reilen en zeilen van de Regionale WAO/AAW-platforms. Het ambtelijk concept daartoe was voor commentaar aan de platforms voorgelegd, een termijn die eind september sloot.

Een eerste experiment met "regionale samspraak en samenwerking" van lokale en categorale WAO-groepen en -organisaties startte na een lange voorbereidingstijd in 1982.

Het betrof toen een gelimiteerd project dat gevoerd werd in de Mijnstreek in Limburg, de stad Rotterdam en Friesland; gebieden met geheel verschillende sociaal-economische en sociaal-culturele kenmerken.

Terwijl in de voorbereidingsfase zware organisaties (als NRMW, FNV, CNV) een zware stempel op het project leken te gaan drukken,

wijzigde dat beeld radicaal op het moment dat de WAO-beweging, toen nog onder de bezielende leiding van Joop Mantel, erbij betrokken werd. De (beoogd) samenwerkende groepen en organisaties in de drie regio's eisen niet alleen de autonomie op van hun platform, maar tevens faciliteiten voor een eigen samenwerkingsverband van die drie. Ook de (be)sturing van de aan het experiment te verbinden onderzoeksfunctie werd in eigen beheer genomen.

De experimenten in Friesland, Limburg en Rotterdam verliepen voorspoedig, waardoor niet alleen de continuïteitsvraag opdook, maar ook in andere provincies samenwerkende WAO-groepen en -organisaties zich opmaakten voor de vorming van een provinciaal beraad op platform. Aangezien een en ander samenviel met een periode van scherpe bezuinigingen op alle WVC-budgetten was het behoud van de bestaande financiële ruimte

al een hele toer en uitbreiding uiteraard helemaal. Daartoe ontwikkelden de samenwerkende platforms een krachtige Tweede Kamer-lobby en werden de Rijswijkse WVC-burelen evenmin ontzien. Op deze wijze werd als het ware platform voor platform bevochten. Een dikwijls zware, maar steeds verdienstelijke tocht, die uiteindelijk resulteerde in een gesprek van een LSV/WAO-delegatie met minister Brinkman. Deze concludeerde dat subsidieverzoeken maar beter rechtstreeks door hem positief beoordeeld kon worden, dan immer weer door de Kamer afgedwongen te worden. Wanneer de definitieve WVC-Evaluatie-nota aan de Kamer gepubliceerd wordt, zullen de samenwerkende Regionale WAO/AAW-platforms dat moment zeker aangrijpen om hernieuwd de politiek-bestuurlijke balans op te maken. ■

Arbeidsongeschikten een probleem

De pers besteedt veel aandacht aan de uitspraken van de vakbonden, werkgevers en overheid. Enkele uitspraken zijn bijvoorbeeld:

- het aantal arbeidsongeschikten neemt onrustbarend toe (overheid)
- het gaat goed met de herintreding van arbeidsongeschikten (GMD)
- de resultaten van de WAGW (herintreding) zijn zeer teleurstellend (vakbonden)
- de resultaten van de WAGW zijn goed (Binnenlandse Zaken)
- wij zullen een aantal gedeeltelijk arbeidsongeschikten in dienst blijven houden, als de economische groei dit toestaat (Werkgevers)
- uitkeringsduur bekorten gelijk aan de WW (Werkgevers).

Vanwaar deze ongewone belangstelling voor WAO-ers? Gaat het om het welzijn van WAO-ers? Gaat het om het in dienst houden van vakmensen, omdat het moeilijk is goede vakmensen te krijgen? Of gaat het om een gewone bezuinigingsronde?

Geen of weinig aandacht wordt besteed aan de oorzaak van het grote ziekteverzuim, aan betere arbeidsomstandigheden. Met andere woorden het geschikt maken van arbeid voor de mens.

Daar zou volgens de WAO-beweging veel aandacht aan besteed moeten worden, maar zoals zo vaak wordt de mening van de WAO-beweging in deze niet gehoord. Zij zijn geen partij.

Alle aandacht wordt gericht op reïntegratie naar betaalde arbeid, scholing op maat, de GMD als bemiddelaar: kortom schitterende plannen met hoop op succes. Deze week echter heeft de staatssecretaris Elske ter Veld bepaald dat er volgens haar geen sancties moeten komen op het niet in dienstnemen van gedeeltelijk gehandicapten. Derhalve zal de WAO-beweging in eerste instantie veel aandacht moeten besteden aan de maatschappelijke reïntegratie van de arbeidsongeschikten en vechten om de uitholling van hun rechten tegen te gaan.

Piet Wielsma, voorzitter Gelders WAO-Beraad ■

Werk en Welzijn in sociaal vernieuwings-perspectief

Donderdag 11 oktober overhandigde drs. Jan van Eeden, voorzitter van het Landelijk Platform Opbouwwerk het door het onderzoeksbureau Regioplan uitgewerkte rapport "Werk en Welzijn in sociaal vernieuwings-perspectief" aan de Interbestuurlijke Projectgroep Sociale Vernieuwing. Gelet op de voortdurende vraagstukken van langdurige werkloosheid, arbeidsongeschiktheid en leefbaarheid in de wijken had het Landelijk Platform Opbouwwerk enige tijd geleden de opdracht tot het samenstellen van dat rapport gegeven. Dit in de verwachting dat de belangstelling voor (sociaal) vernieuwend instrumentarium thans groter is dan enkele jaren geleden.

Het rapport biedt een vernieuwde presentatie van "Werk en Welzijn", een arbeidsmarktinstrument, waarmee in de periode tussen 1981 en 1986 werd geëxperimenteerd in Leeuwarden en dat met succes laaggeschoolde langdurig werklozen nieuwe perspectieven bood. Het door het Leeuwarder opbouwwerk ontwikkelde project werd uitgevoerd door de stichting Werk en Welzijn en projectleider Meidert van de Berg. Aan het einde van deze experimentele fase besloot de overheid om de subsidieverlening niet langer voort te zetten, omdat de financieringsopzet van Werk en Welzijn niet in het regeringsbeleid zou passen. Enkele jaren later blijkt het politieke klimaat voor de aanpak van Werk en Welzijn

in een aantal opzichten te zijn verbeterd, hetgeen de aanleiding vormt er naar te streven dat Werk en Welzijn alsnog instrument in het kader van het arbeidsvoorzieningsbeleid wordt ingezet.

In het rapport worden enerzijds de concrete aanpak en de effecten van het experiment beschreven, anderzijds wordt beargumenteerd dat Werk en Welzijn een belangrijke aanvullende functie zou kunnen vervullen ten opzichte van het bestaande overheidsinstrumentarium. Hieronder worden de verschillende hoofdstukken kort samengevat en worden de belangrijkste conclusies weergegeven.

In hoofdstuk 2 wordt stil gestaan bij de wijze waarop het instrument in de experimentele fase tussen 1981 en 1986 gestalte kreeg.

Op de eerste plaats worden daarbij de *uitgangspunten* beschreven, die aan de uitwerking van Werk en Welzijn ten grondslag lagen, te weten:

- de noodzaak van een veelzijdige strategie die uitgaat van een achterstand van langdurig werklozen op verschillende fronten;
- de constatering dat werklozen geen behoefte hebben aan compenserende welzijnsaanbiedingen;
- het streven om behalve reguliere werkgelegenheid te bieden ook een bijdrage te leveren aan de verbetering van de kwaliteit van de arbeid en van de directe leefomgeving.

Vervolgens wordt *de opzet van het project* beschreven. De kern van "Werk en Welzijn" vormde een ruiloperatie tussen werknemers en werklozen.

Werknemers in lage functies van verschillende bedrijven werden één of twee dagen per week vrijgesteld

om, als vrijgestelde, maatschappelijke activiteiten te verrichten. De tijd die daarmee vrij kwam werd ingevuld door werklozen die door hun lage opleiding nergens meer aan de slag raakten. Via Werk en Welzijn kregen ze een volwaardige baan met een normaal salaris.

Voor de bedrijven waren aan de deelname geen extra kosten verbonden. Het ministerie van Sociale Zaken vergoedde door middel van een loonkostensubsidie de volledige loonkosten van de in het bedrijf aangestelde werklozen en betaalde de kosten van het projectbureau, dat de bemiddeling tot stand bracht. Daarnaast ontvingen de bedrijven een eenmalige vergoeding in de aanloopkosten die aan de deelname verbonden waren. De aanpak werd gekenmerkt door maatwerk op lokaal niveau en door een heldere structuur. Door middel van gedetailleerde "spelregels" en aanvullende arbeidscontracten werd de rechtspositie van alle betrokkenen gegarandeerd.

Het concrete resultaat van Werk en Welzijn gedurende de experimentele fase beantwoordde voor wat betreft de omvang aan de vooraf gestelde doelstellingen: 40 vrijgestelde werknemers van 10 bedrijven uit zowel markt, als collectieve sector, die vrijwilligerswerk verrichtten bij 30 instellingen in Leeuwarden, maakten plaats voor 12 ex-werklozen op full-time basis.

In 1984 werd het experiment in opdracht van de overheid geëvalueerd door het Coöperatief Adviesbureau voor Personeelsbeleid (CAP). Volgens het CAP had het experiment positieve effecten op een breed

scala van beleidsterreinen:

- langdurig en ongeschoolde werklozen werden aan de slag geholpen in volwaardige en normaal gesalarieerde banen die aansloten bij hun persoonlijke behoeften;
- herverdeling van arbeid vond plaats met 100% herbezetting van vrijkomende arbeidsplaatsen. Door een individuele aanpak werden bedrijfsorganisatorische problemen niet uit het oog verloren. Het bedrijfsbelang werd juist door deelname versterkt. Het bedrijfsimago werd verbeterd. De motivatie van werknemers op hun werkplek nam toe, er vond een instroom van nieuwe werknemers plaats en er ontstonden meer mogelijkheden voor een flexibele bedrijfsvoering.
- het project droeg bij tot een verbetering van arbeidsomstandigheden van de werknemers die werden vrijgesteld tot het verrichten van maatschappelijke taken. Ze ervoeren een doorbreking van de sleur op hun werkplek;
- het had voor de betrokkenen een belangrijke educatieve waarde;
- het betekende een versterking en een verbeterde dienstverlening van maatschappelijke instellingen en een herwaardering van het onbetaalde werk.

Uit een vergelijking van de effecten van Werk en Welzijn met andere arbeidsmarktinstrumenten concludeerden de onderzoekers dat het project goedkoper en effectiever is dan andere beleidsinstrumenten (werken met behoud van uitkering, arbeidstijdverkorting, betaald educatief verlof, vervroegde pensionering en terugploegen van uitkeringen).

In zijn rapport gaat het Coöperatief Adviesbureau voor Personeelsbeleid uitvoerig in op de feitelijke kosten van het project. Op jaarbasis ging het om een bedrag van 709.000 gulden voor onderzoek, de kosten van het projectbureau, loonkosten inclusief werkgeverslasten, pensioenpremies, subsidie in de aanloopkosten voor bedrijven en extra vergoedingen volgens CAO's. In dat bedrag zijn geen zogenaamde inverdieneffecten verdisconteerd. De uiteindelijke kosten voor de overheid zijn immers lager wanneer men er van uitgaat dat er wordt bespaard op uitgaven voor sociale uitkeringen en dat er hogere belastinginkomsten zijn. Als deze inverdieneffecten worden meegerekend, bedroeg de extra bijdrage van de overheid aan loonkostensubsidies in 1983 volgens het CAP 3900 gulden per arbeidsplaats op jaarbasis. Uitgaande van de huidige regelingen, lonen en prijzen valt dit bedrag lager uit, namelijk ruim 3000 gulden per arbeidsplaats.

De algemene conclusie van het CAP luidde:

"Op grond van de resultaten van het onderzoek zijn wij van mening dat het waardevol is het idee van Werk en Welzijn verder te ontwikkelen tot een volwaardig en geaccepteerd instrument voor het overheidsbeleid ten aanzien van arbeid en arbeidsmarkt. Werk en Welzijn vereist weliswaar intensief maatwerk, maar daarmee wordt dan ook voor de betrokkenen een optimaal resultaat bereikt. Het verdient een plaats naast het overige arbeidsmarktinstrumentarium."

Tenslotte wordt in het eerste hoofdstuk uiteengezet hoe de politieke besluitvorming rond het project begin 1986, ondanks de gunstige evaluatie en ondanks de maatschappelijke en politieke (Kamer-brede) steun die het wist te verwerven, uit-

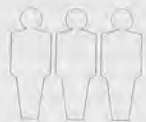
mondde in de opschorting van het project. Door de overheid werd hierbij als voornaamste motief gegeven dat het instrument loonkostensubsidie een lage prioriteit heeft in het overheidsbeleid.

In hoofdstuk 3 wordt een aantal ontwikkelingen geschetst die enkele jaren na beëindiging van de subsidie, aanleiding geven Werk en Welzijn opnieuw naar voren te schuiven als instrument in het kader van het arbeidsvoorzieningenbeleid.

Op de eerste plaats is de *aanhoudende langdurige werkloosheid* reden om te streven naar een "herkansing" van Werk en Welzijn.

Op de tweede plaats blijkt uit een *overzicht van het arbeidsvoorzieningenbeleid* van het afgelopen decennium dat de belangrijkste redenen die de overheid in 1985 voor stopzetting aandroeg, inmiddels door haar eigen beleid zijn achterhaald; loonkostensubsidies zijn vanaf de tweede helft van de jaren tachtig een wezenlijk onderdeel van het arbeidsvoorzieningenbeleid. Bovendien heeft Werk en Welzijn als arbeidsmarktinstrument een aantal pluspunten ten opzichte van recentelijk ingevoerde arbeidsmarktmaatregelen. Als plaatsingsbevorderende maatregel deelt het de voordelen die deze categorie van instrumenten heeft ten opzichte van werkverruimende maatregelen. Maar ook ten opzichte van andere plaatsingsbevorderende maatregelen steekt Werk en Welzijn gunstig af.

Op de derde plaats geeft het beleid ten aanzien van de sociale vernieuwing aanleiding tot de conclusie dat de overheid in haar denken over oplossingen voor de langdurige werkloosheid in belangrijke mate in de richting van een aanpak als die



WERK EN WELZIJN IN SOCIAAL VERNIEUWINGS-PERSPECTIEF

Een geactualiseerde aanpak van het
project Werk en Welzijn

Regioplan

ONDERZOEK- EN ADVISERINGSBURO
VOOR REGIONALE ECONOMIE EN
LOKALE ONTWIKKELING B.V.

van Werk en Welzijn is opgeschoven.

In het vierde hoofdstuk worden de uitgangspunten van de Nota Sociale Vernieuwing vergeleken met die van Werk van Welzijn. Daaruit blijkt dat er, naast verschillen, belangrijke raakvlakken zijn met de benadering van Werk en Welzijn. Met name de intenties van bestuurlijke vernieuwing in het overheidsbeleid – ontkokering van het beleid en het streven naar decentralisering – leiden tot de conclusie dat de politieke context in gunstige zin is veranderd. Het

verkokerde overheidsbeleid vormde immers een belangrijke barrière bij de oprichting van Werk en Welzijn, dat door haar samenhangende aanpak in geen enkel subsidiepotje thuis hoorde. Een decentrale uitvoering, waarbij gemeenten meer beslissingsbevoegdheden krijgen over de inzet van gelden, vergroot bovendien de mogelijkheid voor lokale overheden om autonoom te beslissen een project als Werk en Welzijn het groene licht te geven. Vervolgens wordt Werk en Welzijn vergeleken met één van de voorstellen in het kader van de sociale vernieuwing, waarmee de overheid de langdurige werkloosheid wil aanpakken: de banenpools. De conclusie uit deze vergelijking is dat Werk en Welzijn, indien het naast de banenpools als instrument in het kader

van het arbeidsvoorzieningsbeleid zou worden opgenomen, een aantal leemten in de bestaande overheidsplannen zou kunnen opvullen. Met name zou het een bijdrage kunnen leveren aan een verbetering van de arbeidsomstandigheden van ongeschoolde werknemers en daarmee een preventieve werking kunnen hebben ten aanzien van de toetreding tot de WAO.

De balans opmakend, nadat Werk en Welzijn enkele jaren na opschorting van de overheidssubsidie nogmaals van verschillende kanten tegen het licht is gehouden, luidt de eindconclusie dat het advies van het CAP uit 1984 anno 1990 nog steeds opgaat: het is nastrevenswaardig om Werk en Welzijn op te nemen binnen het arbeidsvoorzieningsbeleid.

Tenslotte geeft het rapport nog enkele overwegingen over de plaats die Werk en Welzijn als arbeidsmarkt-instrument zou kunnen krijgen. De gepresenteerde aanpak zou met name een nuttige functie kunnen vervullen als instrument met een aanvullend karakter.

De aanvulling is met name aanwezig ten opzicht van de banenpools. Organisatorisch is het derhalve aan te bevelen dat Werk en Welzijn onder verantwoordelijkheid komt van de ook bij banenpools betrokkenen partijen, zijnde de gemeentelijke overheid en RBA. Een aansluiting bij deze instanties geeft de beste mogelijkheid voor een optimale inpassing in het arbeidsvoorzieningsbeleid en minimale extra organisatorische inpassing.

Het rapport Werk en Welzijn is verkrijgbaar tegen betaling van f 17,50 excl. portokosten bij het Landelijk Platform Opbouwwerk, tel. 070-3804431.

Literatuur reïntegratie gehandicapte werknemers

Afschaffing verdiskontering werkloosheidskomponent; begeleiding door GMD, reïntegratie. In: PS, 25 juli 1989, blz. 887-891.

Arkesteyn, H., De WAGW en de RABOBank. In: Tijdschrift voor verzekeringsgeneeskunde, augustus 1988, blz. 126-128.

Bedongen arbeid: passende arbeid. In: PS, 16 juni 1987, blz. 1245-1248.

Bergshoeff, E.L.D., A.C. Martijn en H.S. Merens-Riedstra. Nutteloos of onbenut, Rijksuniversiteit Leiden, Werkgroep Arbeidsvraagstukken en Welzijn 1987, 88 + 8 blz., bijl., fig., lit. opg.

Blijswijk, M. van, Reïntegratie van gehandicapte werknemers ligt nog altijd moeilijk: angst voor productieve tijdverlies speelt parten. In: Maandblad voor Arbeidsomstandigheden, januari 1989, blz. 16-18.

Bosch, E. Gehandicapten en arbeid: in het kader van de WAGW. Scriptie CORVU-4, cursus 1985-1988, Amsterdam, Amsterdamse bedrijfsartsenopleiding CORVU 1989, 73 blz.

Bosma, M. OR-en weinig actief: de WAGW leeft niet. In: Praktijkblad voor Medezeggenschap, maart 1989, blz. 24-25.

Brouwer, J. Arbeidsexploratie: analyse en perspectief. Scriptie VGWA (Postdoctorale beroepsopleiding Veiligheid, Gezondheid en Welzijn in de Arbeid). Amsterdam, VGWA 1989, 63 blz., bijl., fig., lit. opg.

Bruinsma, H. en W.J. Sprenger, Langdurige arbeidsongeschiktheid en de hervatting bij de oude en nieuwe werkgever in de GMD uitvoeringspraktijk. In: Tijdschrift voor verzekeringsgeneeskunde, juni 1989, blz. 75-79.

Coumou, W. en H. Berk, Spoor zoeken naar passend werk. In: Tijdschrift voor verzekeringsgeneeskunde, december 1989, blz. 162-166.

Deynen, R. van en A.J.M. Schellart, Functiebeschrijving, arbeidsongeschiktheidsbeoordeling en reïntegratie. In: Tijdschrift voor verzekeringsgeneeskunde, december 1989, blz. 184-188 en februari 1990, blz. 17-21.

Disabled youth: the right to adult status. Paris, Organization for economic co-operation and development, Centre for Educational Research and Innovation (CERI) 1988, 61 blz., lit. opg.

Doelgroep Wet arbeid gehandicapte werknemers wordt uitgebreid. In: PS, 21 februari 1990, blz. 345-347.

Fortuin, Kees, 'Kleedt u zich maar even uit'. WAO-platforms registreren de gevolgen van de stelselherziening.

Frerichs, C.P.M., Arbeidsongeschiktheid als doelgroep van de volwasseneducatie en het afwegingsproces dat leidt tot scholing. In: Tijdschrift voor verzekeringsgeneeskunde, augustus 1988, blz. 117-119.

Gehandicapten en de werkplek. In: Technews Washington, oktober 1987, blz. 1-20.

Geschiktheid voor passend werk, Immateriële vergoeding. In: PS, 2 mei 1989, blz. 551-552.

Groot, R. de en B. Lawende, Staatssecretaris Lou de Graaf kijkt terug op zijn langdurige SW-periode. SW-journaal, november 1989, blz. 13-18.

Hooijkamp, P.C., M. Timmer en J.W. Koten, Geleidelijk aan doofde het licht. In: Tijdschrift voor verzekeringsgeneeskunde, april 1988, blz. 35-40.

Inpassing van gehandicapten in het arbeidsproces: een probleemgerichte aanpak, Gemeente Venray, 1986, 8 blz.

Jagoda, B., Neue technische Entwicklungen und ihr Einfluss auf die zukünftige Beschäftigung behinderter. In: Zeitschrift für Arbeitssicherheit und Unfallversicherung, november 1988, S 742-743.

Kaderregeling scholing voor gehandicapten. In: PS, 21 februari 1989, blz. 247-248.

Klosse, S., Menselijke schade: vergoeden of herstellen? Antwerpen enz. Maklu 1990 XXIII + 630 blz., literaturopgave.

Knol, H.K., Hoe zet u een WAGW-beleid op? In: Gids voor personeelsmanagement, juni 1989, blz. 37-42.

Kroft, H.P.A., A.C. Martijn en H.S. Merens-Riedstra. Willen, kunnen, mogen, durven: een onderzoek naar de belemmeringen bij mensen met een handicap tot het deelnemen aan arbeid of alternatieven daarvoor.

Kruijff, C.G.M. de, Reïntegratie tijdens de ziekteperiode. In: Sociaal Maandblad Arbeid, november 1988, blz. 757-768.

Latten, B. en T. Hulsman, De GMD werkt aan werk, ook in uw regio. In: Sociaal Bestek, maart 1990, blz. 6-9.

Leijer, G.J.M. de, De WAGW in de praktijk, quotumverplichting kan averechts effect hebben op aantal WAO-gevallen. In: Maandblad voor Arbeidsomstandigheden, maart 1989, blz. 155-160.

Lenshoek, D.E., D.A. van Hasselen, F. van Dijk e.a., Trends en bewegingen bij reïntegratie. In: Nederlands Tijdschrift voor Sociale Gezondheidszorg, augustus 1988, blz. 249-252.

Lenstra, P. Het beleid van de Gemeente Rotterdam bij de uitvoering van de WAGW. In: Tijdschrift voor verzekeringsgeneeskunde, augustus 1988, blz. 124-126.

Menken, M.W.J., De betekenis van de WAGW voor het bedrijfsleven In: Tijdschrift voor verzekeringsgeneeskunde, augustus 1988, blz. 122-124.

De MHP en de zorg voor gehandicapten. In: MHP-krant, 28 juni 1989, blz. 5-8.

Ministeries moeten meer gehandicapten in dienst hebben taakstelling aangepast. In: PS, 22 augustus 1989, blz. 986-987

Noordam, F.M., WAGW en ontslag. In: De Naamloze Vennootschap, nov./dec. 1987, blz. 228-235.

Noordam, F.M., WAGW tussen Dam en Coelsingel, AVO, juni 1988, blz. 4-5.

Nijboer, I.D., Arbeidshandicap en automatisering. Leiden, ned. Instituut voor Preventieve Gezondheidszorg TNO 1987. II + 64 blz., bijl., fig., lit.opg.

Nijboer, I.D., M.J.T. Schlattmann en C.W.J. Wevers, Study on the impact of new technology on the employment of persons with disabilities in the Netherlands (first phase): for the International Labour Organization, coordinated by Rehabilitation International. Leiden, Nederlands Instituut voor Praeventieve Gezondheidszorg TNO, 1987. 31 blz., literatuuropgaven, tabellen.

Onderzoek reïntegratie arbeidsongeschikten. In: PS, 18 april 1989, blz. 434-435.

Petersen, C. en G. Drependaal, Diagnose categorie V: psychische stoornissen. In: Berichten over onderzoek, augustus 1984, blz. 14.

Rehabilitation of disabled people: activity report 1987-1988: partial agreement in the social and public health field
Strasbourg, Council of Europe, 1988, 45 p., WVC, 1989.

Reïntegratie in ontwikkeling. Amsterdam, Gemeenschappelijke Medische Dienst, 1987, 24 blz.

Revalidatiedeskundige over quotumverplichting: 'Hoogovens heeft nu al moeite om WAO-percentages vast te houden'. In: Onderneming, 8 november 1988, blz. 4.

Riet, R. de en I. van Zijl, De WAGW: 'gehandicapt perspectief' Amsterdam. Wetenschapswinkel van de Universiteit van Amsterdam, 1989. 96 blz., bijlagen, literatuuropgave, schema.

Rietbergen, Caroline, Inventarisatie van reïntegratie-activiteiten van de regionale WAO/AAW-platforms, 's-Hertogenbosch, NIMO, juni 1990.

Schraven, B.A.J.M., P.C. Hermans en J.B. Tappel, Het uitvoeringsonderzoek t.b.v. de evaluatie van de Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers, Beleidsanalyse, 1989, 3, blz. 31-41.

Semlinger, K., Betriebliche Integration Schwerbehinderter durch technische Beratung. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt und Berufsforschung 1988, no. 3, S. 393-402.

Sprenger, W.J.; H. Bruinisma en C.J. Petersen, Maatschappelijke factoren die het reïntegratieproces van gehandicapten beïnvloeden Amsterdam, GMD, 1984.

Reïntegratie van gedeeltelijk arbeidsongeschikten in het arbeidsproces: kernbevindingen van een onderzoek naar belemmerende en bevorderende factoren. Spruit J.P., e.a. Leiden, Rijksuniversiteit, Instituut voor Sociale Geneeskunde 1986, 20 blz., figuren, literatuur opgaven.

Stelt, H.G. van der, Reïntegratie van WAO-ers: een beschrijving en inventarisatie van de toestand ruim twee en een half jaar na WAO-toetreding: rapport in het kader van het project 'Epidemiologie van de arbeidsongeschiktheid'. GMD-cahier no. 17

Amsterdam, Gemeenschappelijke Medische Dienst, 1989, 108 blz., bijl., fig., lit. opg., tab.

Stelt, H.G. van der en H. Bruinisma, De reïntegratie van arbeidsongeschikten in het arbeidsproces. Sociaal Maandblad Arbeid, november 1989, blz. 659-668.

Sterringa, A., Reïntegratie van WAO-ers: 'Tussen droom en daad' Utrecht, Rijksuniversiteit 1988, 170 blz., bijl.

Stralen-Haakma, E. van, Arbeidsongeschiktheidsverzekering in economisch vaarwater: verslag van een onderzoek in opdracht van het Landelijk WAO-Beraad. Doctoraalscriptie, Amsterdam, VU, Wetenschapswinkel, 1988, 61 blz.

Thijssen, L. en L. Arets, Reïntegratieonderzoek: Directe herplaatsing van arbeidsongeschikte ambtenaren. AOV-studies, Heerlen, Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds 1988, 123 blz., bijlagen, lit.opg., tabellen.

Thijssen, L.J.M., Verschillen in reïntegratiekans tussen arbeidsongeschikte mannen en vrouwen in het kader van de ABP-wet. In: Tijdschrift voor Sociale Gezondheidszorg, december 1989, blz. 392-396.

Toorn, M. van den, J.A.W. Dekker en D. van Klarenbergen-van Holland, De lotgevallen van Loesje spring in 't veld. Een vertelling uit het ABP-reïntegratieboek. In: Tijdschrift voor Verzekeringsgeneeskunde, februari 1990, blz. 2-6.

Voor veel WAO-ers is toch passend werk te vinden. In: Den Haag, februari 1988, blz. 6-7.

Weer aan 't werk: reïntegratie van langdurig zieken en WAO-ers bij een groot bedrijf. Door D.A. van Hasselen e.a. Onder redactie van D.E. Lenshoek. Amsterdam, Ned. Instituut voor Arbeidsomstandigheden (NIA) 1988, 74 blz., bijl., fig., lit.opg., tab.

AFKORTINGEN

Wenselijkheid en mogelijkheid van integratie van gehandicapten in het arbeidsproces. Twee delen, Den Haag, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 1985.

Werken tijdens het Ziektewetjaar onder toepassing van artikel 30/31 van de Ziektewet. Door o.a. J. Harmsen-Alkema, J.M.L. van Loo en J.H.B.M. Willems. In: Tijdschrift voor Verzekeringsgeneeskunde, februari 1990, blz. 11-15.

Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers: over verbetering van de positie van gehandicapten in het arbeidsproces en de rol van medezeggenschapsorganen daarbij. In: Documentatie en Advies no. 7 Amsterdam, FNV Centrum Ondernemingsraden, 1988, 78 blz., lit.opg.

Wettelijke plicht tot in dienst nemen gehandicapten nog niet afgedwongen. In: PS, 22 augustus 1989, blz. 985-986.

Wevers, C.W.J.; I.D. Nijboer en M.J.T. Schlatmann, Reïntegratie en werkaanpassing ten behoeve van gehandicapte werknemers in het midden- en kleinbedrijf: een verkenkend onderzoek onder ex-deelnemers aan de arbeidsexploratie van een revalidatiecentrum Leiden, Ned. Instituut voor Praeventieve Gezondheidszorg TNO, 1988, 61 blz., bijlagen, lit.opgaven, tabellen.

Wilhagen, T., Het ontslagbeleid van het GAB in het kader van de WAGW. In: Rechtshulp, 1990, no. 3, blz. 11-18.

Wijziging Kaderregeling Scholing. In: Nederlandse Staatscourant, 15 januari 1989, blz. 8.

Zonder behoorlijk onderzoek geoordeeld dat er geen mogelijkheden bij eigen werkgever waren (Art. 5 AAW, 18 WAO). In: PS, 19 september 1989, blz. 1144-1147. ■

AAW	Algemene Arbeidsongeschiktheidswet
AAF	Algemeen Arbeidsongeschiktheidsfonds
ABP	Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds
AD	Arbeidsdeskundige (van de GMD)
AIC	Arbeidsinpassingsconsulent
AOF	Arbeidsongeschiktheidsfonds
AOV	Algemene Ouderdomswet
AMvB	Algemene Maatregel van Bestuur
ANIB	Algemene Nederlandse Invaliden Bond
ARA	Arbeidsrevalidatieafdeling
ARBO	Arbeidsomstandigheden
ARBVO	Arbeidsvoorzieningen
AVO	landelijke vereniging voor arbeid en welzijn voor mensen met een handicap, letterlijk: Actio Vincit Omnia (arbeid overwint alles)
AWBZ	Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten
CAVV	Centrum voor Administratieve Vakopleiding Volwassenen
CBB	Centrum voor Beroepsbeoefening en Beroepsoriëntatie
CNV	Christelijk Nationaal Vakverbond
CVV	Centrum voor Vakopleiding Volwassenen
FBV	Federatie van Bedrijfsverenigingen

FNV	Federatie van Nederlandse Vakverenigingen
GAB	Gewestelijk Arbeidsbureau
GAK	Gemeenschappelijk Administratiekantoor
GMD	Gemeenschappelijke Medische Dienst
LOV	Landelijk Overleg AAW/WAO Vrouwen
LP/CP	Landelijk Patiënten/Consumentenplatform
LSV/WAO	Landelijk Samenwerkingsverband van Regionale WAO/AAW platforms
LSW	Landelijk Steunpunt Vrijwilligerswerk
LWB	Landelijk WAO Beraad
RIAGG	Regionale Instelling voor de Ambulante Geestelijke Gezondheidszorg
SOGA	Stichting Opleiding Gehandicapten en Arbeidsongeschikten
SVR	Sociale Verzekeringsraad
TW	Toeslagenwet
WAGW	Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers
WAO	Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering
WSW	Wet Sociale Werkvoorziening
ZFW	Ziekenfondswet
ZW	Ziektewet

Overpeizingen van een kaderlid

De WAO wordt zowel in politiek Den Haag als in Werkgeverskringen druk besproken. Men zegt zich zorgen te maken over het aantal arbeidsongeschikten. Hil Post, kaderlid van het WAO/AAW-platform Zuid-Holland, plaatst daar enige vraagtekens en kanttekeningen bij.

Is men wel zo bezorgd of is het een bewuste politieke keuze om de aandacht van andere problemen die betrekking hebben op de arbeidsongeschiktheid, af te leiden. Daarbij denk ik aan onder andere: de koppeling tussen lonen en uitkeringen, de WAGW (Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers), de ARBO-wet (Arbeidsomstandigheden), reïntegratie, arbeidsdruk.

De koppeling staat voor dit jaar vast, maar voor volgende jaren is dat een groot vraagteken. Veel hangt af van de vraag hoe de economie zich zal ontwikkelen.

De WAGW haalt bij lange na niet haar doelstellingen. Een enkel bedrijf voldoet aan de gestelde normen. Nu staatssecretaris Elske ter Veld onlangs heeft verklaard af te zien van de verplichting aan werkgevers minimaal 3% arbeidsongeschikten in dienst te hebben, ziet het er ook hier somber uit. Ze geeft toe aan de werkgevers die, bang als ze waren voor sancties, het volgende voorstel hebben gelanceerd. Afhankelijk van de handicap die mensen hebben, krijgen ze een arbeidsongeschiktheidsuitkering of een werkloosheidsuitkering. Dit is een klap in het gezicht van mensen die arbeidsongeschikt zijn, of dit dreigen te worden.

Immers met dit voorstel wordt de WAO onderuit gehaald. Het is dan namelijk geen verzekering meer van het inkomen dat men zou kunnen verdienen, maar een verzekering voor lichamelijke schade. Terug naar af dus!

Wordt de ARBO-wet wel goed gebruikt? Die wet is er toch om er voor te zorgen dat mensen hun werk zo lang mogelijk kunnen blijven doen? Ook hier ontbreekt het aan alle kanten aan goed doordacht beleid dat met name de instroom in de WAO zou kunnen beperken. Wat wordt er ten aanzien van reïntegratie gedaan? Is deze ook al gedoemd te mislukken voor dat zaken goed en wel zijn doorgevoerd.

De WAO-beweging heeft goede en uitvoerbare ideeën uitgewerkt. Waarom wordt hierop niet ingespeeld? Met name doel ik dan op de brede opvatting over het begrip reïntegratie, wat neerkomt op reïntegratie van arbeidsongeschikten en gehandicapten in zowel betaalde als onbetaalde arbeid. Teveel wordt nu vastgehouden aan de illusie dat iedereen wel weer aan betaald werk kan komen als men dat maar wil. In mijn ogen is nog niet aangetoond waar 850.000 betaalde banen te vinden zijn!

De WAO'er(ster) bestaat niet! Voor de één betekent reïntegratie een terugkeer naar betaalde arbeid, voor de ander juist het streven naar arbeid die onbetaald is. Er zal daarom uitgegaan moeten worden van de individuele arbeidsongeschiedte. Voor ieder zal een passende traject gemaakt moeten worden. Daarbij is in eerste instantie niet de vraag belangrijk of dit traject in elke situatie zal voeren tot betaalde arbeid, maar is het welbevinden en welzijn van de arbeidsongeschiedte de leidraad.

Wat wordt er gedaan om de werkdruk te verlagen? Zolang in ons land niet 100% maar 130% gepresteerd moet worden, zal de toestroom in de WAO niet afnemen. Op deze wijze wordt een samenleving gecreëerd waarin werkenden en niet werkenden tegen elkaar worden uitgespeeld. Waarom zou je mensen die een erg geestdodende baan hebben of waarvoor de werkdruk te hoog wordt niet een tijdje betaald verlof geven? Dit kan voorkomen dat mensen in de WAO belanden.

De plaats die tijdelijk vrij komt kan worden ingenomen door iemand die graag aan het werk wil, maar geen werk kan vinden. Zo vangt men twee vliegen in een klap. Men voorkomt dat iemand in de WAO belandt en er is een plaats voor iemand die geen werk meer heeft.

Op dit moment is het zo dat men na 52 weken ziekte in de WAO komt. De WAO-beweging is er voor om de ziekteperiode te verlengen. Dat heeft voor mensen het voordeel dat de periode waarin ze, na genezing, zonder meer terug kunnen keren naar hun arbeidsplaats, verlengd wordt. Nu is het vaak zo dat terugkeer na aanvang van de WAO moeilijk is.

De indruk bestaat dat men bezig is, met het oog op Europa 92, de AAW en de WAO zo om te buigen dat er in 1992 geen WAO of AAW meer is.

Tot slot wil ik refereren aan een uitspraak van werkgeversvoorzitter van Lede, waarin hij toegaf dat de WAO een gemakkelijk instrument was voor werkgevers om de werknemers die overbodig waren te laten verdwijnen. Is het dan nu geen tijd om van de werkgevers te eisen dat ze al het mogelijke moeten doen om werknemers, die om de een of andere reden het arbeidsproces niet meer kunnen volgen, in dienst te houden. Dit met inzet van alle middelen die hiervoor ter beschikking staan.

Was de stelselherziening dan toch een pure bezuinigingsoperatie? Zijn wij WAO'ers tweede-rangs burgers in de ogen van zowel Den Haag als de werkgevers? We zaten op de eerste rang toen het in de zeventiger jaren niet goed ging met de economie. Nu zitten we als sluitpost weer op de eerste rang in een tijd waarin het wel goed schijnt te gaan met de economie.

Hil Post, kaderlid WAO/AAW-platform Zuid-Holland.

WAO-beweging en reïntegratie

Reïntegratieactiviteiten die vanuit de WAO-beweging zelf zijn ontwikkeld blijken een krachtige uitstraling te hebben. Het feit dat de WAO-beweging het niet alleen laat bij het uitoefenen van kritiek op het beleid maar ook zelf activiteiten organiseert, opent deuren die jarenlang dicht zijn geweest.

Vanuit de WAO-beweging wordt al jaren kritiek uitgeoefend op het beleid van de uitvoeringsorganen. De laatste jaren is die kritiek zich ook gaan richten op het reïntegratiebeleid dat zich te sterk richt op betaalde arbeid voor maar een zeer beperkte groep arbeidsongeschikten. De WAO-beweging pleit dan ook voor brede reïntegratiemogelijkheden voor alle WAO'ers. Het feit dat veel WAO'ers geen perspectief meer hebben op betaald werk, mag niet inhouden dat zij daarmee ook geen recht meer hebben op reïntegratie. Andere mogelijkheden voor reïntegratie, zoals het verrichten van onbetaald werk of het volgen van een scholing zonder dat de uitkering in gevaar komt, zouden uitgebreid moeten worden.

De kritiek op het reïntegratiebeleid en vooral de eigen ideeën over een ander beleid zijn voor de WAO-beweging aanleiding geweest om zelf reïntegratieactiviteiten te gaan opzetten. In opdracht van het LSV/WAO heeft het NIMO een eerste inventarisatie van deze activiteiten op schrift gesteld. De eigen reïntegratieactiviteiten hebben tweemaal belangrijke effecten: een eerste effect is versterking van de beweging zelf doordat de reïntegratieactiviteiten andere groepen arbeidsongeschikten aanspreken, een tweede effect is de beïnvloeding van beleid en politiek.

Het spreekuurwerk dat al een belangrijke spil in het WAO-werk is, is dat ook bij de reïntegratie. Voor veel WAO'ers geven de spreekuren directe toegang tot de WAO-beweging. Op deze wijze dragen de spreekuren bij aan de versterking van de beweging. Bovendien kunnen de ervaringen met de uitvoering van het beleid worden gebundeld. Vanuit de opgedane ervaringen worden gerichte eisen gesteld aan het reïntegratiebeleid van de uitvoeringsorganen.

Diverse platforms organiseren op dit moment cursussen beroepenoriëntatie voor arbeidsongeschikten en mensen in de Ziektewet. De cursussen voorzien in de behoefte van arbeidsongeschikten om zich, samen met lotgenoten, te oriënteren op nieuwe perspectieven.

Naast cursussen organiseren de platforms ook experimenten. Daarvan staan de meeste nog in de kinderschoenen, maar de perspectieven zijn zeer hoopvol. Regelmatig laten de platforms ook onderzoek verrichten door derden. De inventarisatie geeft daarvan een overzicht. De onderwerpen variëren van arbeidsomstandigheden tot en met vrije tijdsbesteding. Ook wordt wel eens onderzoek verricht naar het functioneren van de eigen activiteiten van de WAO-beweging.

Rietbergen, Caroline. Inventarisatie van reïntegratie-activiteiten van de regionale WAO/AAW-platforms, NIMO, juni 1990. ■

Lokaal beleid vernieuw(d)t

Ondanks tekenen van nieuw beleid zal er in de komende jaren nog heel wat moeten gebeuren om sociale deling in ons land te keren. Grotere groepen mensen raken geïsoleerd. De hieruit voorkomende problemen manifesteren zich met name op lokaal niveau.

Zijn er oplossingen voorhanden? Het NIMO organiseert hierover een symposium op 6 december 1990 te congresgebouw de Flint te Amersfoort.

Bestemd: voor lokale bestuurders, hogere ambtenaren, opbouwwerkers, sociaal cultureel werkers, bewonersorganisaties, onderzoeksinstituten, patiëntenorganisaties, enz.

Inlichtingen: *Stimio congresproducties*, Meteren, tel. 03456-9844. ■



Het Nederlands Instituut voor onderzoek naar Maatschappelijke Opbouw verricht onderzoek ten behoeve van groepen en maatschappelijke initiatieven, professionele ondersteuning en beleid. Hierbij richt het zich op maatschappelijke vraagstukken die zich aftekenen in het spanningsveld tussen de leefwereld van groepen enerzijds en de diensten van overheid, voorzieningen het instituties anderzijds. Het NIMO doet onderzoek op werkterrainen zoals sociale zekerheid, sociale economie, woon- en leefomgeving, sociale infrastructuur en professionele ondersteuning. ■

Aanklacht

Het Werkcentrum Opbouwwerk Zuid-Holland onderschrijft de Aanklacht tegen de Staat der Nederlanden van de bijstandbeweging tegen de huwelijkswetgeving, waarin de vrouw bezit wordt van de man en géén zelfstandige rechtspositie heeft. "Omdat de Aangeklaagde wetten ontwerpt, uitvaardigt en uitvoering verschaft die vrouwen vanaf het tijdstip van de huwelijksluiting of het samenwoningsverband discrimineren en economisch uitbuiten, c.q. vrouwen het recht ontzegt op een individueel en algeheel zelfstandig juridisch en economisch bestaan. De aanklacht richt zich primair op:

- de huwelijks- en huwelijksvermogenswetgeving (BWL);
- het daarmee samenhangend arbeidsbeloningssysteem, fiscale wetgeving, alsmede het stelsel van sociale zekerheid;
- de daaruit voortvloeiende zedenwetgeving in het Wetboek van Strafrecht, meer in het bijzonder daarvan art. 242 Sr., waarin expliciet tot uitdrukking wordt gebracht dat vrouwen - evenals dat met haar arbeidsinbreng in het huwelijk het geval is - als voorwerp van voor mannen bestemd eigendom worden beschouwd."

Met andere woorden, ondanks het feit dat Nederlandse vrouwen economisch zelfstandig zijn of daarnaar streven, zijn ze voor de wet - juridisch gezien - niet gelijk gesteld aan de andere helft van de bevolking. Dit betekent dat vrouwen geen gebruik kunnen maken van de rechten die de wetgeving biedt.

Op 19 november a.s. wordt er een Tribunaal georganiseerd door het Landelijk Steunpunt Vrouwen in de Bijstand, in de RAI in Amsterdam. Tijdens dat Tribunaal zal worden geëist van de Staat der Nederlan-

den, overheid en wetgever met gepaste spoed een einde te maken aan alle vormen van rechtsverkrachting, zoals deze op het vrouwelijk geslacht worden toegepast. Eén en ander kan in het kader van de gepretendeerde rechtstaat niet langer toelaatbaar worden geacht."

Bel voor meer informatie en/of uw adhesiebetuiging: 030-314143. ■

Publicaties WESON

De WESON kent een Publicatie Fonds waarin publicaties van derden verschijnen, waarvan het de moeite waard is dat ze onder een breder publiek worden verspreid. Ook de MO-lezers kunnen dergelijke publicaties bij de WESON onder de aandacht brengen.

Hieronder volgt een selectie van enige WESON-publicaties (met bestelnummer) die op onderstaande wijze kunnen worden besteld:

Documentatiebundel jeugdwerkgelegenheid, een bundel met teksten en artikelen over jeugdwerkgelegenheid en de integrale tekst van het Jeugdwerkgarantieplan. Bestelnummer: 87.239.JWG. f 7,50.

Leesmap "Economische Initiatieven van Vrouwen", artikelen over vrouwen, arbeid en inkomen; projecten rondom inkomsten en uitgaven; werk- en scholingsinitiatieven; organisatie van vrouwen rondom sociale zekerheid; perspectieven en literatuur aanbevelingen. Uitgebracht in samenwerking met het NIMO en de werkplaatsen voor samenlevingsopbouw. Bestelnummer: 86.ZN. EIV. f 20,-.

Verslag studiedag "Economische Initiatieven van Vrouwen", regionale studiedag gehouden op 27 novem-

ber 1986. Bijdragen over vrouwen in de buurt, thuiswerk, lokale economie, zwarte vrouwen, meidenwerk, buureconomie en netwerken. Bestelnummer: 87.250.EIV. f 15,-.

Jeugdwerkgelegenheid. Naar een nieuwe gemeentelijke verantwoordelijkheid, negen inleidingen over landelijk beleid en lokale praktijk, voorzien van een evaluatie door Prof. dr. J.H. van Zuthem. Eindredactie: W. van de Wetering. Bestelnummer: 87.248.JWG. f 16,50.

"Had dat niet eerder gekund?", de beleving van langdurig werkzoekende jongeren van individuele trajectbegeleiding door de Werk Ontwikkelings Maatschappij Oude IJsselstreek in Doetinchem. Door F. Attema en L. Overkamp. Bestelnummer: WOM-88.354. f 10,10. Deze publicaties zijn te bestellen door overmaking van het bedrag op postbankrekening 39194191.n.v. WESON, Deventer o.v.v. het bestelnummer. Prijzen zijn incl. portokosten. ■

Op vier plaatsen in het land wordt gewerkt aan de ontwikkeling, verbetering en vernieuwing van de methode opbouwwerk ten behoeve van beroepskrachten en vrijwilligers die samen met de bevolking naar een duurzame oplossing van maatschappelijke problemen streven. De werkplaatsen (WESON, WONN, WOZ en WOZON) geven vanuit hun eigen regio aan deze landelijke ontwikkeling gestalte door middel van onderzoek, advisering, scholing, projectontwikkeling en publicaties. ■

Fries wao-beraad
Zuidvliet 230
8921 BN Leeuwarden
tel. 058-139992

Platform wao/aaw-groepen en gehandi-
capten-organisaties Limburg
Klinkenberg 22
6231 BD Rothem-Meersen
tel. 043-643737

Platform wao/aaw Zuid-Holland
Schilderstraat 63a
3011 ER Rotterdam
tel. 010-4119545

Wao-overleggroep Midden-Brabant
Zuid-Oosterstraat 23
5014 BB Tilburg
tel. 013-367405

Wao-platform West-Brabant
Stationsweg 21
4872 TA Etten Leur
tel. 01608-14199

Provinciaal Utrechts Wao-beraad
Balijselaan 2a
3521 GR Utrecht
tel. 030-880012

Gelders Wao-beraad
Oost Peterstraat 23
6822 AA Arnhem
tel. 085-459445

Wao-overleg Noord-Holland
Wilhelminalaan 2
1623 MA Hoorn
tel. 02290-13044

Wao/aaw-beraad Overijssel
H.C. Pootstraat 12
7552 WN Hengelo
tel. 074-422951

Drents Wao-beraad
Vaart Z.Z.73
9401 GJ Assen
tel. 05920-11801

Landelijk Overleg vrouwen
in de Wao
Zuidvliet 230
8921 BN Leeuwarden
058-128129

Onderzoeks- en documentatieproject
Wao/aaw
Havensingel 8
5211 TX Den Bosch
tel. 073-137295

Lsv/Wao secretariaat
Prinsegracht 51
2512 EX Den Haag
tel. 070-3804431

De
regionale
WAO
platforms
staan
ervoor

