



**VROEGTIJDIGE REÏNTEGRATIE UITZENDKRACHTEN**  
**Adviesrapportage naar aanleiding van een expert meeting**

25 januari 2005

P04/355

drs. T.J. Veerman

Bureau *AStri*  
Stationsweg 26  
2312 AV Leiden

Tel.: 071 – 512 49 03

Fax: 071 – 512 52 47

E-mail: [astri@astri.nl](mailto:astri@astri.nl)

Internet: [www.astri.nl](http://www.astri.nl)



## VOORWOORD

### *Aanleiding: het arboconvenant*

Het uitzendwezen heeft de reputatie dat het ziekteverzuim en de WAO-instroom er hoog zijn. Dat is zowel uit sociaal als uit economisch oogpunt een onwenselijke situatie. Om daarin verbetering te brengen sloten sociale partners, SZW en het UWV in 2003 een arboconvenant. Eén van de doelstellingen is het verminderen van verzuim en WAO-instroom, door het intensiveren van reïntegratieactiviteiten in het eerste ziektejaar; we kunnen daaraan toevoegen dat inmiddels, als gevolg van de verlenging van de loondoorbetalingsperiode bij ziekte, ook reïntegratie tijdens het tweede ziektejaar van meer belang is geworden.

### *Specifieke problematiek in de uitzendbranche*

De problematiek van verzuim en WAO-instroom in de uitzendbranche is een specifieke, die zich niet direct laat vergelijken met andere branches. De uitzendpopulatie is een bijzondere (veel relatief jonge werknemers met een relatief losse band met de arbeidsmarkt), hun rechtspositie bij ziekte is – zeker bij de fase A-uitzendkrachten – anders dan bij de meeste andere werknemers, hun begeleiding vindt niet zozeer plaats door werkgever/uitzendbureau en arbodienst als wel door het UWV (die de “arborol” ofwel de “werkgeversrol” vervult voor de vangnetters), en de WAO-instroom heeft specifieke kenmerken (instroom vindt vaak reeds op jeugdige leeftijd plaats, en heeft relatief vaak te maken met psychische problematiek).

Tegelijkertijd hebben uitzendbureaus zelf een goede toegang tot de arbeidsmarkt: uitzendwerk is voor reïntegranten een laagdrempelige weg terug naar werk, vele WAO'ers die weer aan de slag komen doen dat via een uitzendbaan, en verschillende bureaus hebben dan ook een “eigen” reïntegratiebedrijf opgezet.

Om deze redenen kan bij het ontwikkelen van vroegtijdig reïntegratiebeleid in deze sector niet zomaar worden teruggevallen op recepten uit andere branches. Er zal een eigen aanpak moeten worden ontwikkeld, geënt op de specifieke populatie en situatie.

### *Reïntegratie tussen de 6e ziekte week en WAO-toetreding*

In het kader van het convenant zijn of worden diverse projecten ontwikkeld. Eén daarvan betreft de vroegtijdige reïntegratie van langdurig zieke uitzendkrachten. Meer specifiek gaat het hier om de reïntegratie tussen het moment dat verzuim langdurig is geworden – na een week of zes – en het einde van de wachttijd WAO – tegenwoordig: 104 weken na ziekmelding.

### *De expert meeting*

Om na te gaan welke maatregelen mogelijk zijn om reïntegratie in die periode te bevorderen, heeft het projectmanagement van het convenant ("Werkenderweg") een expertmeeting laten organiseren waarin een aantal deskundigen van gedachten wisselden over de mogelijkheden.

Bureau A*Stri* heeft deze meeting inhoudelijk en organisatorisch voorbereid en uitgevoerd. Daartoe is een hoeveelheid literatuur bestudeerd en zijn verschillende gesprekken met deskundigen gevoerd. Ook is nagegaan of andere arboconvenanten wellicht inspirerende ideeën bevatten. Dit resulteerde in een basisdocument ten behoeve van de expert meeting.

De expert meeting werd gehouden op woensdag 8 december 2004 te Hilversum.

### *Status van dit adviesrapport*

In het voorliggende adviesrapport is de achtergrond van de problematiek zeer kort samengevat. Vervolgens schetsen wij een aantal mogelijke oplossingsrichtingen, waarbij we uiteraard dankbaar gebruik hebben gemaakt van de ideeën die tijdens de expert meeting zijn opgeworpen, aangevuld met eigen doordenking daarvan.

We hopen dat dit rapport de branche, ondersteund door het arboconvenant en de projectorganisatie, helpt wegen te vinden om vroegtijdige reïntegratie van uitzendkrachten te bevorderen. Dat zal wellicht niet van vandaag op morgen lukken – sommige van de gesuggereerde maatregelen zijn van lange adem. Maar bij een zo omvangrijk probleem dat al jaren bestaat, hoeft het resultaat ook niet binnen enkele maanden bereikt te zijn.

## **INHOUDSOPGAVE**

1	KERNPUNTEN VAN DE PROBLEMATIEK	6
	1.1 Terreinafbakening	6
	1.2 Kernpunten ziekteverzuim en WAO-instroom	6
2	DE VIER ACTOREN	9
3	OPLOSSINGSRICHTINGEN	13
	3.1 De uitzendbureaus	13
	3.2 De inleners	14
	3.3 De uitzendkrachten	15
	3.4 UWV	16
	3.5 Overstijgende punten	18
	3.6 Tot slot	19
	LITERATUUR	20

## 1 KERNPUNTEN VAN DE PROBLEMATIEK

In dit hoofdstuk geven we aan over welk onderdeel van de reïntegratieproblematiek dit rapport gaat, en schetsen we puntsgewijs enkele kerngegevens.

### 1.1 Terreinafbakening

Dit rapport gaat specifiek over de reïntegratie van uitzendkrachten *vanaf* een verzuimduur van ca. 6 weken *tot* het einde van de wachttijd WAO (tegenwoordig: 104 weken). Het gaat dus niet om verzuim- en WAO-preventie in het algemeen, al worden daarover in dit rapport zijdelings wel enkele gegevens vermeld.

Uiteraard is ook preventie en vroegtijdige beperking van ziekteverzuim van belang, evenals reïntegratie *vanuit* de WAO. Daarvoor zijn of worden in de uitzendbranche, als uitvloeisel van het Arboconvenant, reeds andere projecten opgezet. Eén daarvan is het project "Samen meer, verzuim minder" waarin via een nieuw werkmodel wordt gepoogd het verzuim in een vroege fase – de eerste zes weken – terug te dringen. Ook aan verbeterde reïntegratie *vanuit* de WAO wordt inmiddels gewerkt.

In deze rapportage gaat het echter om het tussenliggende traject: vanaf het moment dat het verzuim "chronisch" is geworden (een week of 6) tot aan de poort van de WAO.

### 1.2 Kernpunten ziekteverzuim en WAO-instroom

In het basisdocument zijn enkele kerncijfers vermeld over de werknemerspopulatie in de uitzendbranche, het ziekteverzuim en de WAO-instroom.

Puntsgewijs samengevat:

#### *De werknemerspopulatie*

- Per jaar verrichten ongeveer 650.000 mensen ooit uitzendwerk. Het betreft relatief veel vrouwen en jongeren.
- Onder de uitzendkrachten bevindt zich een groot aandeel "doelgroepen" die traditioneel een zwakkere arbeidsmarktpositie innemen: allochtonen, ouderen, langdurig werklozen en arbeidsgehandicapten. Kennelijk biedt uitzendwerk voor deze doelgroepen een relatief laagdrempelige toegang tot de arbeidsmarkt.

- Uitzendkrachten hebben zeer uiteenlopende motieven om uitzendwerk te doen. Ten onderscheiden zijn de bijbaners (die uitzendwerk doen als nevenverdienste naast hun hoofdbezigheid, bijvoorbeeld scholieren), opstappers (die uitzendwerk zien als een opstap naar een vaste baan) en stayers (die gedurende langere tijd uitzendwerk als hoofdbezigheid verrichten).
- Het overgrote deel van de uitzendkrachten zijn de zogeheten fase A-krachten, van wie de arbeidsrelatie met het uitzendbureau eindigt op het moment dat de uitzendbaan eindigt, ook bijvoorbeeld op het moment van ziekmelding.

#### *Verzuimbegeleiding en omvang verzuim*

- De fase A-uitzendkrachten vallen vanaf de ziekmelding onder het "vangnet-Ziektewet"; voor hen vervult wat betreft verzuimbegeleiding en reïntegratie het UWV de "werkgeversrol", inclusief het volgen van de procedures conform de Wet Verbetering Poortwachter.
- Het verzuimpercentage onder uitzendkrachten is hoog vergeleken met dat van reguliere werknemers, en is het hoogst onder de fase A-uitzendkrachten. Ook is het verzuim onder de "doelgroepen" relatief hoog; wanneer de uitzendbranche niet een groot aandeel van deze doelgroepen zou uitzenden, zou het verzuim in de branche aanzienlijk lager zijn dan het nu is.
- Onder de "stayers" is het verzuimpercentage hoog, onder de "bijbaners" laag.
- Nadat men eenmaal is ingestroomd in de Ziektewet, verschilt het uitstroomprofiel (= het tempo waarin men weer uit de Ziektewet stroomt) sterk naar de aard van het werk: productiepersoneel heeft een trager uitstroomprofiel (en derhalve een hogere WAO-instroom) dan administratief personeel.
- Het uitstroomprofiel uit de Ziektewet, en daarmee de omvang van de WAO-instroom, vertoont grote verschillen tussen uitzendbureaus.

#### *WAO-instroom en -uitstroom*

- Het WAO-instroompercentage in de uitzendbranche is ongeveer het dubbele van dat van alle branches samen. Wel is het instroompercentage in de branche, evenals het landelijke cijfer, de laatste paar jaar sterk gedaald.
- Met name het risico op *volledige* WAO-toekenning in deze branche is naar verhouding hoog; het risico op *gedeeltelijke* WAO-instroom is vrijwel gelijk aan het landelijke cijfer.
- De WAO-instroom bestaat voor een groot deel uit jongeren.
- Bezien naar diagnose neemt de instroom wegens psychische klachten een grote plaats (bijna de helft van de instroom).
- Een aanzienlijk deel van de WAO-instroom in de uitzendbranche komt niet rechtstreeks uit een actieve uitzendbaan, maar uit de WW: één op de vijf

WAO'ers in de branche is afkomstig uit de WW (tegenover één op de vijftien in alle sectoren samen).

- Tegenover de relatief hoge WAO-instroom van uitzendkrachten staat ook een hoge *uitstroom wegens herstel*. Kennelijk is de uitzendsector in staat om een hoge reïntegratie vanuit de WAO te realiseren.

## 2 DE VIER ACTOREN

In het voorgaande is kort de feitelijke situatie geschetst tegen de achtergrond waarvan de problematiek van reïntegratie beschouwd kan worden. Duidelijk moge zijn dat deze problematiek binnen de uitzendbranche in tal van opzichten anders ligt dan in vrijwel alle andere branches. Het betreft een specifieke en zeer gevarieerde werknemerspopulatie, waarbij de onderlinge relatie tussen werkgever en werknemer (zeker waar het uitzendkrachten fase A betreft) anders en losser is dan elders. Vanuit deze achtergrond is het zeer begrijpelijk dat de uitzendbranche een groter WAO-probleem heeft dan andere branches. Oplossingen die in andere bedrijfstakken wel werken, zijn in deze branche niet zonder meer toepasbaar.

### *Reïntegratie van groot belang voor de branche*

Het is voor de branche van groot belang dat langdurig verzuim en WAO-instroom worden beperkt, omdat uiteindelijk de rekening bij die branche zelf belandt: via de wachtgeldpremies (waaruit de Ziektewet-uitkeringen worden opgebracht), via de aanvulling van 21% bovenop de Ziektewet-uitkering van 70%, via de gedifferentieerde Pemba-premie. De kosten van ziekteverzuim en WAO-instroom zullen uiteindelijk doorwerken in de tarieven van uitzendarbeid, en dat kan de marktpositie van de gehele branche merkbaar beïnvloeden.

### *De vier actoren in het spel*

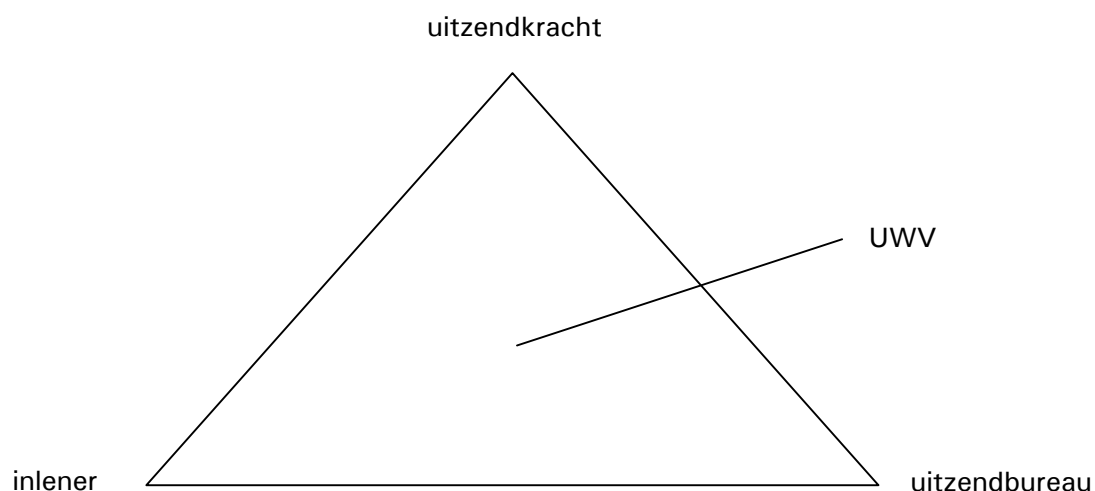
De complexiteit van reïntegratie in de uitzendbranche is er vooral in gelegen dat hier vier actoren in het spel zijn waartussen een goede afstemming nodig is:

- het uitzendbureau,
- de inlener,
- de (zieke) uitzendkracht,
- UWV met de rol van verzuimbegeleiding.

De drie eerstgenoemde actoren kennen een driehoeksrelatie die op zichzelf al ingewikkelder is dan in de meeste andere branches doordat er sprake is van *werkgeverschap op afstand*: de werknemer (uitzendkracht) werkt niet ter plaatse van de formele werkgever (het uitzendbureau) maar van een ander bedrijf (de inlener). Dat alleen al maakt dat de onderlinge afstemming die voor een goede verzuimbegeleiding nodig is (zoals ook voorgeschreven in de Wet Verbetering Poortwachter) minder vanzelfsprekend is dan in de meeste andere branches. Een extra omstandigheid in de uitzendbranche, die elders niet of nauwelijks speelt, is dat de verzuimbegeleiding ("werkgeversrol") niet binnen deze driehoeksverhouding is gelegen, maar daarbuiten (namelijk bij UWV). Terwijl er in de

driehoek uitzendbureau, inlener en uitzendkracht sprake is van onderlinge contractuele relaties, is de relatie tussen die driehoek en UWV niet contractueel geregeld maar via afspraken voortvloeiend uit het arboconvenant.

De situatie kan als volgt in schema worden gebracht:



Hoewel de problematiek van reïntegratie in de uitzendbranche complexer is dan in andere sectoren (onder meer door de hoge WAO-instroom en doordat er meer actoren bij betrokken zijn dan elders) heeft de branche tegelijkertijd het voordeel dat deze bij uitstek een laagdrempelige toegang tot de arbeidsmarkt kan bieden<sup>1</sup>. Dit sterke punt van de branche kan worden benut door reïntegratie te laten organiseren door en binnen de branche zelf. Ook op dit moment reeds vindt veel reïntegratie (vaak "in stilte") plaats via uitzendwerk, getuige onder meer de hoge uitstroom uit de WAO. Waar het op aan komt, is het eerder (dus reeds vóór WAO-instroom) benutten van dit grote reïntegratiepotentieel van de branche.

#### *Korte typering van verbeterpunten*

Naar onze inschatting zijn er verbeteringen mogelijk in deze de constellatie waarin de vier partijen betrokken zijn bij reïntegratie vóór WAO-instroom.

<sup>1</sup> Uiteraard gaat dit niet zo ver dat een uitzendbureau een inlener kan "opleggen" om een uitzendkracht na langdurig ziekteverzuim terug te nemen, en evenmin een baangarantie aan de uitzendkracht kan bieden. Het gaat er hier alleen om dat uitzendwerk als geheel aan doelgroepen – waaronder voormalig zieken/arbeidsongeschikten – een makkelijker toegang tot arbeid biedt dan andere kanalen (formele sollicitaties e.d.).

We noemen hieronder enkele kernpunten:

- De *uitzendbureaus* hebben weliswaar een goede toegang tot de arbeidsmarkt, maar hebben (na het moment van ziekmelding) geen formele band meer met de uitzendkracht en kunnen dan ook geen ander, passend werk opleggen (voorzover dat al voorhanden is). Bij sommige bureaus (of intercedenten) bestaat – wellicht terecht – het beeld dat inleners niet bepaald zitten te wachten op reïntegrerende uitzendkrachten. Overigens is het voor een uitzendbureau ook geen doel op zich om arbeidsgehandicapten te reïntegreren.
- De *inleners* hebben evenmin een formele band meer met de uitzendkracht na de ziekmelding. Vele beschouwen het ook niet als hun taak om nog contact te onderhouden met een uitgevallen uitzendkracht, maar ook wanneer ze daarin wel een rol voor zichzelf zien, krijgen zij doorgaans niet of nauwelijks informatie vanuit uitzendbureau of UWV over hoe het met de zieke gaat. De laatstgenoemden kunnen die informatie om privacy-redenen ook niet geven, er bestaat immers geen formele band met de inlener.
- De *uitzendkracht* is na ziekmelding ook de formele band kwijt met uitzendbureau en inlener (al staat het de uitzendkracht uiteraard vrij om het contact informeel te bewaren). In plaats daarvan treedt een formele band met UWV als begeleider en uitkeringsinstantie. Een werkelijke werkgever als basis om op terug te vallen (en om passend werk van te verlangen) is er niet. In financiële zin heeft de uitzendkracht geen incentive om zichzelf vanuit die Ziektewet weer beter te melden zolang er geen nieuw werk voor hem is (bij terugval op de WW vervalt de 21% aanvulling op het ziekingeld immers).
- Voor *UWV* tenslotte is er slechts beperkt een mogelijkheid om, in de zin van de WVP, ander passend werk aan te bieden aan uitzendkrachten die weliswaar arbeidsongeschikt zijn in de zin van de ZW, maar die al wel voldoende hersteld zijn om zulk passend werk te doen. Hoewel de rol van UWV vaak wordt aangeduid als de “werkgeversrol”, is UWV in de letterlijke zin van het woord immers geen werkgever. Wel biedt de Ziektewet overigens (art. 30) al mogelijkheden om ook “vangnetters” zoals uitzendkrachten te verplichten tot het zoeken en aanvaarden van passend werk. Onduidelijk is echter wat voor vangnetters onder “passend” moet worden verstaan; tevens behoort het bieden van werk als zodanig niet tot de taken van UWV.

Uiteraard zijn aan deze korte typeringen nog veel details toe te voegen, maar we menen hiermee de kern van de problematiek te hebben geschetst. In het volgende hoofdstuk zullen we een aantal richtingen aangeven waarin mogelijke oplossingen gevonden kunnen worden.

### 3 OPLOSSINGSRICHTINGEN

Vooropgesteld zij, dat er geen simpele oplossingen zijn om de reïntegratie na langdurig verzuim (maar voor de WAO-intrede) soepeler te laten verlopen. Het gaat immers om een groep mensen die inmiddels zes weken heeft verzuimd; dat is juist bij de wat losse relatie tussen uitzendkracht en uitzendbureau een moment waarop de onderlinge afstand toeneemt. Daarbij komt dat als het de branche lukt om (mede door andere onderdelen van het arboconvenant) verzuim te voorkómen of al in een vroeg stadium te beperken, de resterende gevallen die door deze “zeef” heen komen ongetwijfeld ook de moeilijkste groep zullen vormen.

Op basis van literatuur en van de inhoud van de expert meeting – aangevuld met navraag bij enkele deskundigen – zien wij een aantal mogelijke richtingen, die we hieronder schetsen en toelichten. We behandelen ze afzonderlijk; bij implementatie ervan is het uiteraard mogelijk om een aantal ervan gecombineerd uit te voeren. De organisatorische vormgeving van een en ander is pas aan de orde wanneer een keuze uit de mogelijkheden is gemaakt.

Wij schetsen hieronder een aantal mogelijkheden rond de vier actoren, alsmede enkele overstijgende punten. Een belangrijk uitgangspunt daarbij is dat verbetering van reïntegratie voor een groot deel kan plaatsvinden *door de branche zelf* die immers bij uitstek beschikt over goede ingangen tot de arbeidsmarkt.

#### 3.1 De uitzendbureaus

- a. *Ga na waarom de uitstroomprofielen van uitzendbureaus zo sterk van elkaar verschillen; ontleen daaraan een aantal goede praktijkvoorbeelden die voor de rest van de branche praktisch uitvoerbare ideeën bevatten.*

Uit UWV-gegevens blijkt dat de zogenaamde uitstroomprofielen uit de Ziektewet sterk verschillen tussen uitzendbedrijven. Voor een deel is dat wellicht verklaarbaar uit verschillen in de populatie van uitzendkrachten waarmee zij werken (zo zal een uitzendbureau dat een groot aandeel “doelgroepen” in het bestand heeft, en/of vooral uitzendt in technische en fysiek belastende beroepen, ook al gauw een minder gunstig uitstroompatroon vertonen dan gemiddeld). Na het elimineren van dit soort verklaringen blijven er ongetwijfeld bureaus over waar een gunstig uitstroomprofiel wordt gerealiseerd door een blijkbaar effectieve aanpak. Die aanpak kan voor anderen leerzaam zijn.

Bij het zoeken van goede praktijkvoorbeelden is het van belang om niet alleen na te gaan *hoe* de kennelijk geslaagde aanpak precies in elkaar zit, maar ook *waarom* deze bureaus die aanpak volgen. Welke voordelen zien zij ervan? Antwoorden op deze waarom-vraag kunnen evenzeer inspirerend zijn voor de rest van de branche als antwoorden op de hoe-vraag.

Zo mogelijk zou daarbij gezocht moeten worden niet zozeer naar bureaus waar al sinds jaar en dag effectief wordt gereïntegreerd, maar juist naar bureaus die recentelijk een omslag hebben gemaakt van minder gunstige naar betere uitstroomprofielen. Juist een dergelijke omslag kan leerzaam zijn.

De uitstroomprofielen waarover UWV beschikt zijn niet rechtstreeks voor ons toegankelijk, maar wel voor de branche zelf. Wij nemen aan dat UWV als partij bij het convenant ook zal willen meewerken aan het beschikbaar maken van de benodigde cijfers.

### 3.2 De inleners

- a. *Probeer met een aantal grote, structurele inleners afspraken te maken over het plaatsen van een zeker percentage reïntegranten, tegen gereduceerd tarief (hetgeen te financieren is uit reïntegratiemiddelen).*
- b. *Ga na gaan welke inleners weinig zieken "produceren" en probeer juist daar afspraken te maken over herplaatsingen.*
- c. *Ontwikkel een protocol voor verzuimbegeleiding van uitzendkrachten waarin handelingen van inlener en uitzendbureau op elkaar afgestemd blijven; beloon inleners die zich aan dit protocol houden door reductie van tarieven.*

Traditioneel bestaat over inleners niet het beeld dat zij een binding zouden hebben met de uitzendkrachten. Een groot deel van het uitzendwerk is vrij los, kortlopend en incidenteel werk ("piek en ziek"). Voor zover dat beeld klopt zal een inlener niet bijzonder gemotiveerd zijn om een uitgevallen uitzendkracht, voor wie inmiddels wellicht vervanging is geregeld, na wekenlange ziekte weer terug te nemen.

De tijden veranderen echter. Zijl e.a. (2003) signaleren dat naast het klassieke inleenmotief "piek en ziek" in toenemende mate ook andere motieven een rol spelen, die leiden tot een meer structurele relatie tussen inlener en uitzendbureau en tot meer structurele contractvormen met inleners.

Naar onze mening bieden deze structurele relaties een mogelijke basis waarop ook afspraken over reïntegratie en het omgaan met langdurig zieke uitzendkrachten te maken zijn. Ook inleners hebben immers belang bij het behouden van hun "structurele" uitzendkrachten, bijvoorbeeld omdat zij goed zijn ingewerkt of om-

dat het voor de relatie met klanten van belang is zo veel mogelijk met "eigen" uitzendkrachten te werken.

Met dit type inleners zijn waarschijnlijk wel (regionale) afspraken te maken over hun betrokkenheid bij reïntegratie van (hun eigen of andere) uitzendkrachten. Die betrokkenheid kan worden ondersteund door een deel van de financiële voordelen bij reïntegratie door te geven aan de inlener (denk aan premiekortingen en de mogelijkheid om reïntegranten enige tijd op arbeidstherapeutische basis, met behoud van een ZW-uitkering, te laten werken).

### 3.3 De uitzendkrachten

- a. *Laat langdurig zieke uitzendkrachten zoveel mogelijk reïntegreren in groepsverband in plaats van individueel.*
- b. *Maak binnen de uiterst gevarieerde groep uitzendkrachten zoveel mogelijk differentiatie ("profiling") naar aard van de problematiek en van de te ondernemen interventies.*
- c. *Beloon zieke uitzendkrachten voor reïntegratie-inspanningen door de aanvulling op het ziekengeld hoger te stellen bij deelname aan een reïntegratieprogramma.*

Een probleem bij de reïntegratie van uitzendkrachten is dat zij, anders dan reguliere werknemers, geen (arbeids)plaats meer hebben die als "thuisbasis" kan dienen. In de expert meeting werd de gedachte naar voren gebracht dat juist in die situatie het groepsgewijze werken aan de (eigen) reïntegratie een meerwaarde kan hebben; de ervaringen met een groepsgewijze aanpak blijken tot dusverre positief.

In samenhang daarmee moet rekening worden gehouden met de zeer grote variatie binnen de groep uitzendkrachten. Het heeft weinig zin om daaruit evenzeer gevarieerde reïntegratiegroepen samen te stellen; beter is het waarschijnlijk, enigszins homogene groepen te hanteren waarbinnen "lotgenoten" samen op kunnen trekken. Het toedelen van reïntegranten aan groepen is in feite een vorm van "profiling" (het systematisch per persoon nagaan wat de aard van de problematiek is en welke interventies daarbij passen).

Wat betreft de financiële incentives is geconstateerd dat deze momenteel weinig stimulans inhouden tot actief herstel- en hervattingsgedrag. Hoewel dit beslist niet de belangrijkste oplossing van het probleem vormt, lijkt het nuttig om zulk actief gedrag te belonen door de aanvulling op het ziekengeld hoger te stellen indien wordt meegedaan aan een reïntegratietraject (al dan niet groepsgewijs) dan indien dit niet het geval is.

### 3.4 UWV

- a. *Benut de binnen de huidige ZW al bestaande mogelijkheden om hervatting in ander passend werk te stimuleren, zodat een breder scala aan werk dan alleen het eigen oude werk in aanmerking wordt genomen bij de claimbeoordeling ZW.*
- b. *Als de huidige mogelijkheden binnen de ZW toch onvoldoende soelaas blijken te bieden, bevorder dan het veranderen van het arbeidsongeschiktheids criterium binnen de Ziektewet zodanig dat er in de loop van de twee ZW-jaren een meer geleidelijke overgang komt van het ZW- naar het WAO/IVA-criterium.*
- c. *Richt een "loketfunctie" in voor de uitzendbranche, waarheen UWV kan verwijzen als men bij een zieke uitzendkracht mogelijkheden ziet om te hervatten in andere passende arbeid.*

Het belangrijkste probleem aan de zijde van UWV is dat het arbeidsongeschiktheids criterium in de Ziektewet strikt wordt opgevat als ongeschiktheid voor het eigen oude werk (anders dan in de WAO, waar ongeschiktheid voor alle gangbare arbeid het criterium vormt). Door sommigen wordt aangevoerd dat ook binnen de huidige Ziektewet mogelijkheden bestaan om uitkeringsgerechtigden te verplichten passende arbeid te zoeken en te aanvaarden – waarbij het dan wel van belang is dat UWV ook werkelijk verwijst naar mogelijk werk c.q. naar reïntegratiemogelijkheden (zie daarover de loketfunctie hieronder).

Naar onze mening bevat artikel 30 ZW (en de sanctieregeling van art. 45) een duidelijke verwijzing naar deze mogelijkheid.

De integrale tekst van artikel 30 luidt:

- 1. De zieke werknemer die in staat is hem passende arbeid te verrichten is verplicht te trachten deze arbeid te verkrijgen en, indien hij daartoe in de gelegenheid wordt gesteld, deze arbeid te verrichten.*
- 2. Weigert de werknemer die aanspraak maakt op ziekingeld zonder deugdelijke grond de in het vorige lid bedoelde arbeid te verrichten, dan stelt het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen het ziekingeld op het bedrag, waarmee het dagloon overtreft het loon dat hij zou hebben ontvangen, indien hij deze arbeid wel verricht had.*
- 3. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen kan de in het eerste lid bedoelde werknemer verplichten zich als werkzoekende bij de Centrale organisatie werk en inkomen te laten registreren en die registratie tijdig te doen verlengen, indien hem daartoe het recht toekomt op grond van artikel 2 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen.*

Dit artikel werd vroeger (toen ook reguliere werknemers nog onder de ZW vielen) zeer vaak gebruikt om geleidelijke en therapeutische werkhervatting te bevoor-

ren. Wellicht is het artikel in onbruik geraakt, maar een meer actieve toepassing ervan lijkt een goede mogelijkheid om hervatting in aangepast werk te stimuleren.

Mocht artikel 30 toch niet voldoende mogelijkheden blijken te bieden, dan is een aanpassing van het AO-criterium binnen de Ziektewet de enige mogelijkheid om geschiktheid voor passend werk in beschouwing te nemen bij de claimbeoordeling. Overigens is dit uiteraard een zaak die buiten de zeggenschap van het arboconvenant ligt.

Niettemin: het kan toch niet de bedoeling zijn dat gedurende de volle twee ZW-jaren de claimbeoordeling uitsluitend kijkt naar de geschiktheid voor het eigen oude werk, en pas op het moment van WAO-claimbeoordeling een zeer veel strikter criterium wordt aangelegd. Zeker in de huidige situatie waar het voormalige eerste WAO-jaar nu is veranderd in een tweede Ziektewetjaar, en waarin voor reguliere werknemers conform de WVP juist wel andere passende arbeid kan worden opgelegd.

Het is van belang dat niet puur theoretisch gekeken wordt naar mogelijk ander werk, maar dat dit ook werkelijk wordt aangeboden. Weliswaar kan UWV niet zelf werk aanbieden, maar een verwijzing naar een concreet "reïntegratiepunt" waar zulk werk wordt gezocht is wel gewenst. Vandaar de genoemde mogelijkheid om een "loketfunctie" voor de uitzendbranche te creëren waarheen UWV deze reïntegranten kan verwijzen. Het gaat hier overigens om een andere loketfunctie dan die welke in verschillende andere arboconvenanten is ontwikkeld; daar is het de werkgever die de zieke werknemer al in een vroeg stadium bij zo'n loket kwijt kan, terwijl hier eigenlijk het omgekeerde wordt bedoeld: niet de werkgever maar UWV zou reïntegranten, na langdurig verzuim, moeten kunnen melden bij zo'n loket.

Over de precieze vormgeving van zo'n loketfunctie zouden nadere plannen ontwikkeld moeten worden. Ons lijkt wel dat dit een branchebreed loket moet zijn – alleen al omdat anders het aanbod te gering zou zijn om op regionaal niveau voldoende massa te creëren om bijvoorbeeld de groepsgewijze aanpak van de grond te krijgen. De "branche-eigen" reïntegratiebedrijven lijken ons de meest aanwezigen om die loketfunctie in te vullen (althans voor het grootste deel), waarbij een soort regionale verkaveling kan worden gehanteerd om te voorkomen dat één van die partijen een onevenredig deel van deze reïntegratiemarkt zou innemen. Hier is echter goede afstemming nodig met UWV, dat als aanbesteder van reïntegratietrajecten de belangrijkste opdrachtgever van het loket zou vormen (en daarbij uiteraard de aanbestedingsregels in acht moet nemen).

### 3.5 Overstijgende punten

- a. *Leg een branchebrede "kennisbank" aan waarin ervaringen met pilots e.d. rond reïntegratie worden gebundeld en uitgedragen.*
- b. *Bezie nogmaals de mogelijkheid tot eigen risicodracht in de ZW, eventueel in combinatie met eigen risicodracht WAO; overleg met verzekeraars of die een oplossing kunnen bieden voor de administratieve en financiële vereisten die daarbij gelden.*
- c. *Ga na wat de achtergrond is van de opmerkelijk hoge WAO-instroom vanuit de WW, opdat voor deze groep zo nodig gerichte maatregelen kunnen worden genomen.*

Er is inmiddels een scala van pilots e.d. uitgevoerd waarin met succes gewerkt is aan verbetering van de reïntegratie na langdurig verzuim. Het kan voor bedrijven in de branche uiterst leerzaam zijn om kennis te nemen van zulke pilots. Een eventuele "kennisbank" zou daarbij een nuttige functie kunnen vervullen, eventueel in combinatie met de beschrijving van de eerder genoemde praktijkvoorbeelden.

Voor wat betreft de eigen risicodracht zijn we ons bewust dat hiernaar door de branche al serieus is gekeken. Toch lijkt het ons nuttig om die mogelijkheid nog eens onder ogen te nemen, in samenspraak met particuliere verzekeraars. Er zijn immers branches waar men wel een constructie heeft gevonden waarin eigen risicodracht kennelijk uitvoerbaar is (bijvoorbeeld de grafische industrie). Het in één financiële hand brengen van de dekking bij ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid heeft in ieder geval als voordeel dat er bij de verzekeraar een sterk motief ontstaat om intensief mee te werken aan reïntegratie, terwijl op dit moment de financiële belangen ietwat verbrokkeld zijn. Bijvoorbeeld: de 21% aanvulling op het ziekengeld is nu particulier verzekerd, maar voor de verzekeraar is dit uiteraard geen sterke prikkel om zwaar te investeren in preventie en reïntegratie, aangezien de opbrengsten daarvan grotendeels niet naar hem terugvloeien.

Tenslotte wijzen we op het tot nu toe onverklaarde fenomeen dat een groot deel (ca. een vijfde) van de WAO-instroom in de uitzendbranche niet uit een actieve uitzendbaan komt, maar uit de WW na een uitzendbaan. Het is aannemelijk dat deze ex-WW-ers al veel langer dan anderen hun binding met het uitzendbedrijf zijn kwijtgeraakt; wellicht is voor deze groep een andere aanpak nodig. Dit kan echter pas worden vastgesteld als eerst duidelijk is om wat voor groep het gaat, hoe lang deze reeds in de WW heeft gezeten (en of er niet reeds in de WW-periode reïntegratietrajecten zijn ondernomen).

### **3.6 Tot slot**

In het voorgaande is een aantal richtingen geschetst waarin door of met de verschillende actoren gewerkt kan worden aan een snellere reïntegratie in de fase van chronisch verzuim tot aan het moment van WAO-toetreding. Verschillende daarvan zullen de nodige inspanning vergen van de betrokken partijen. Wij hopen dat de projectorganisatie Werkenderweg met deze richtingen verder aan de slag kan. Een belangrijk voordeel is in ieder geval dat in de vorm van het convenant en de projectorganisatie al een kader aanwezig is waarin vrijwel alle betrokken actoren (inleners uitgezonderd) zich hebben gecommitteerd aan het convenant, en daarmee ook aan het project Reductie WAO-instroom dat daarvan onderdeel uitmaakt. Wij wensen de convenantspartijen succes toe bij de verdere uitvoering van dat project.

## LITERATUUR

- CAO voor uitzendkrachten 2004-2009. Een samenvatting.* (maart 2004). Utrecht/Culemborg/Hoofddorp/Badhoevedorp: FNV Bondgenoten/De Unie/CNV Dienstenbond/ABU.
- Arents, M., R. Dorenbos, I. Vogelaar, B. Vrijhof & W. Landheer (mei 2003). *Aard en oorzaken ziekteverzuim uitzendbranche.* Rotterdam: ECORYS-NEI.
- Arents, M., R. Dorenbos, I. Vogelaar, B. Vrijhof & W. Landheer (mei 2003). *Statistische bijlage bij Aard en oorzaken ziekteverzuim uitzendbranche.* Rotterdam: ECORYS-NEI.
- Brusse, N. & P. Donker van Heel (september 2003). *Instroomonderzoek uitzendkrachten 1993-2003. 10 jaar maatschappelijk belang in beeld.* Lijnden: Algemene Bond Uitzendondernemingen.
- Brusse, N., P. Donker van Heel & M. van der Ende (oktober 2003). *Instroom uitzendkrachten 2002.* Lijnden: Algemene Bond Uitzendondernemingen.
- IJskes, E., M.P.A. Boonk & A.H. van Houten (augustus 2004). *Aan de slag met de Wet verbetering poortwachter. De invoering van de Wet verbetering poortwachter door het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen.* Den Haag: Inspectie Werk en Inkomen.
- Jong, Ph.R. de (februari 2002). *Beheersing van ziekteverzuim en WAO-instroom in de uitzendbranche.* Badhoevedorp: Algemene Bond Uitzendondernemingen.
- UWV, afdeling Beleidsinformatievoorziening, Sector Statistische Informatie & Analyse (juli 2004). *Sector 52. Uitzendbedrijven. Beleidsinformatie t/m 1<sup>e</sup> kwartaal 2004.* Amsterdam: Uitvoering Werknemersverzekeringen.
- Veerman T.J., H. Bosselaar, A.F. Lenderink & J.A. Duvekot (maart 2001). *De sector uitzendwezen. Een beeld van arbo-, verzuim- en reïntegratiebeleid.* In: *Sectoranalyse WAO 1999. Analyse van 65 sectoren op basis van mesogegevens. Algemene observaties uit een diepteanalyse in zes sectoren. Dieptestudies naar arbo-, verzuim- en reïntegratiebeleid in zes sectoren.* Doetinchem: Elsevier bedrijfsinformatie bv.

Zijl, M., E. Berkhout, J.A. Korteweg, E. Sol & M. Aerts (november 2003). *Uitzendwerk en conjunctuur: Motieven van werkgevers en de gevolgen voor de samenloop met conjunctuur*. Amsterdam: SEO/HSI.