

Interview met Herman Foeken en Martin van Deursen, registerarbeidsdeskundigen

Dilemma's in de indicatiestelling

Door: Hans van Iersel



'Het gaat om het vinden van de juiste plek voor je betrokkenheid als professional. Het is balanceren tussen de regelgeving, de formaliteiten en het feit dat je je eigen maatschappelijke en/of ethische

gedachten hebt bij een persoon met een probleem.'

Aan het woord is Herman Foeken, directeur en registerarbeidsdeskundige van de Verenigde Arbeidsdeskundige Compagnie, aan het

einde van het gesprek. Maandblad Reïntegratie sprak hem en Martin van Deursen, die als registerarbeidsdeskundige verbonden aan de afdeling Arbeidsgeschiktheid van het UWW te Tilburg.

Dilemma's in de indicatiestelling

Het is niet voor niets dat ze elkaar tegenkomen in dit dubbelinterview. Beiden zijn gepokt en gemazeld in de Sociale Zekerheid en hebben al een jarenlange band, zowel inhoudelijk als via de beroepsvereniging. Beiden kennen de SW-bedrijven, Foeken heeft binnen de muren gewerkt en Van Deursen was lid van de indicatiecommissie. En beiden werken op dit moment met Wajongers: Van Deursen als opdrachtgever, Foeken als opdrachtnemer met als doel het realiseren van werk in het vrije bedrijf, zoals de reguliere arbeidsmarkt dan heet. Foeken en Van Deursen zijn beide van mening dat een indicatie een geformaliseerd moment is, dat voorafgegaan wordt door de vraag om hulp en dat alle indicering een vraag om maatwerk is. Maar hoe is maatwerk te rijmen met de eelijkheid, de gelijkvormigheid, de protocollisering en de kadering waaruit alle indicaties bestaan?

Indicering

Van Deursen: 'Als je het over indicering hebt, waar spreek je dan eigenlijk over? Overal wordt geïndiceerd.' Inderdaad, het nieuwe Werkbedrijf indiceert ook al WW'ers voor loonkostensubsidie, het CIZ indiceert voor een persoonsgebonden budget. Het UWV was vroeger partij in de indicering voor de Sociale Werkvoorziening, voordat deze enkele jaren geleden werd overgedragen naar het CWI. Tegenwoordig indiceert UWV WERKbedrijf. Van Deursen houdt zich nu met name bezig met Wajongers. Over indicering wil hij direct de diepte in met op de achtergrond de nieuwe Wajongwet, die al aangenomen is door de Tweede Kamer en op dit moment bij de Eerste Kamer ligt.

De nieuwe wetgeving is ook geïnspireerd door de angst voor een explosie van het aantal Wajonggerechtigden. Van Deursen: 'Hans Kamps kwam ineens met het getal van 400.000. Maar daar zijn velen onder

geschaard: van mensen in de instellingen tot de jongeren waarvan de werkgever een fiscaal voordeel heeft.' Foeken trekt ook de parallel met het miljoen arbeidsgehandicapten van Lubbers, eind jaren tachtig. Ook daar bleek het beeld genuanceerder: een belangrijk gedeelte van dat miljoen bleek gewoon aan het werk, een ander deel zat in instellingen: geen deel waarover grote politieke commotie behoorde te zijn.

De nieuwe Wajongwet sluit qua systematiek aan bij de WIA. Van Deursen: 'Vroeger kon een cliënt een verklaring Arbeidsgehandicapt aanvragen. Dan kon je gebruik maken van hulp, die correspondeerde met de mogelijkheden. Die indicatiestelling is, met de komst van de WIA, veranderd. Afgeven van deze verklaring doen wij niet meer. Wordt een Wajong-uitkering toegewezen, dan is men van rechtswege arbeidsgehandicapt. Men is dan 'structureel functioneel beperkt'. Een verklaring structureel beperkt wordt niet afgegeven. Het UWV stelt wel vast dat er hulp nodig is.'

Veranderde wetgeving

Dat vinden beiden dan ook de kern van de indicatiestelling: hulp. De hamvraag is natuurlijk: welke hulp? Of beter nog: wat is hulp nou eigenlijk?

Van Deursen: 'Nu is de indicatie Wajong vaak alles of niets. Als mensen een indicatie hebben, dan is de weg vrij voor een ondersteunend instrumentarium. Als iemand die indicatie niet krijgt, dan wordt de persoon doorverwezen naar de gemeente. Daar komt met de nieuwe wetgeving nuancering in.'

Van Deursen: 'In de nieuwe Wajong-wet kan, vergelijkbaar met de WIA, wordt vastgesteld of iemand volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is. Dan weten we zeker dat er structureel geen enkele kans meer is op loonvormende arbeid. Dit gebeurt bijvoorbeeld als mensen al zeventien jaar



'Indicatie is een signaal. Het is een schreeuw om hulp, maar soms een sollicitatie naar veiligheid'

in een instelling wonen. Die groep moeten we zo hard mogelijk definiëren. Het is dan onzin om daar een heel dik dossier van aan te leggen. De indicatie, de keuring wordt dan medisch-technisch.'

Het vormt geen onderwerp meer van discussie. Op de achttiende verjaardag stopt de leerplicht, de jongere is volwassen en heeft stemrecht. Maar of er op de achttiende verjaardag definitief iets vast te stellen is, waarvan je vervolgens je hele leven je lusten of lasten moet dragen, is maar de vraag. Daarom zijn er in de nieuwe Wajong-wet twee momenten waarop naar de cliënt gekeken wordt: dat is voordat de jongere achttien wordt en rond het zevenentwintigste jaar.

De nieuwe Wajong-wetgeving, zoals deze er nu ligt, geeft meer mogelijkheden voor de jonggehandicapte. In de nieuwe wet wordt niet meer gesproken over inkomensondersteuning, maar over arbeidsondersteuning. Dat betekent wel dat er tussen het eerste en het tweede moment werk aan de winkel is. Van Deursen: 'De jongere krijgt tussen het achttiende en zevenentwintigste jaar een periode, waarin we aan de slag gaan met het vaststellen welk betreffende loonvormende arbeid maximaal haalbaar is. De mogelijkheden kunnen worden beproefd en uitgetest en er is ruimte om te experimenteren. Dit is niet vrijblijvend voor de jongere. Verwijtbaar niet meewerken, betekent uitsluiting van de uitkering.'

Herman Foeken ziet direct de voordelen in, en ook een dilemma. 'Wat ik hoop is dat er bij dat experimenteren genoeg aandacht is voor de inhoud en dat we ons niet verliezen in formaliseren. Natuurlijk moeten er protocollen en kaders zijn, maar we moeten de ruimte tussen deze twee momenten goed benutten. We moeten vaststellen hoeveel er nu harde pathologie is en wat de opvoedingsproblematiek is. Je kunt de sociale en politieke factor er bij wijze van spreken uitpeuteren.'

Er zijn Wajongeren waarvan in het zeventiende jaar gedacht werd dat er blijvende beperkingen waren, waarna men er rond het twintigste jaar toch gewoon uitgroeide. Met name Wajongeren met gedragsproblemen hebben hier mee te maken.

Foeken: 'Vroeger zorgde je ervoor dat een druk kind zwaar en eenvoudig werk kreeg. Hij werd steigerbouwer of betontimmerman. Nu heeft een kind een indicatie gebaseerd op ADHD.'

Foeken ziet daarnaast een indicatie als een signaal, alleen is het nooit altijd duidelijk welk signaal. 'Het is een roep om hulp, maar ook soms een sollicitatie naar veiligheid. Ik wil daar niet hard over oordelen, sommige mensen hebben het in deze samenleving slecht getroffen. We moeten het met elkaar, cliënt, UWV en begeleidend bedrijf, eens zijn over het probleem en de oplossing.'

Belanghebbenden

De roep om hulp hoeft niet alleen vanuit de klant, zoals deze tegenwoordig heet, te komen. Ook de omgeving van de klant speelt een grote rol: ouders, scholen, werkgevers. Soms hebben die gezamenlijke belangen, maar soms ook tegenstrijdige.

Van Deursen heeft daar een casus over uit de eigen praktijk. 'Een jongere van negentien jaar, liep vanuit school meerdere jaren stage bij een bloemengroothandel en was daar inmiddels een gewaardeerde medewerker. De Wajong was inmiddels toegekend. Voor de werkgever was duidelijk wat de jongere allemaal wel of niet kon. Er is dan een onderhandeling tussen mij en de werkgever, om te komen tot een situatie die rendeert voor de werkgever én voor de jongere. De werkgever weet dan wat hij aan de jongere heeft, de risico's zijn helder en duidelijk. zou de jongere zijn aangenomen in het "vrije bedrijf", zoals bij een groot-handel, dan liep hij dezelfde risico's als alle

andere werknemers met betrekking tot zijn baan zekerheid. Vervolgens was er ook overleg met de ouders, die wisten dat hij ook op de wachtlijst van de Sociale Werkvoorziening stond. Er ligt een indicering. En die zaken worden dan tegen elkaar afgewogen. In dit geval gaan de ouders op zoek naar zekerheid, en komen dan via een indicatie tot een soort van schijnzekerheid.'

Bij de groep Wajongeren speelt naast de ouders, ook de onderwijsinstelling een grote rol. De onderwijsinstelling, veelal de praktijk school, is van huis uit optimistisch. Van Deursen: 'De brug tussen school en werken, daar moet veel aandacht voor zijn. Op school worden de jongeren langs een pedagogische meetlat gelegd, bij een baas langs de economische meetlat. Een geheel andere insteek.' Continuïteit tussen de schoolperiode, de stageperiode en werken met een arbeidscontract blijkt een uitdaging. Foeken: 'Ik los dit in de praktijk op door de stagebegeleider van de school, nadat hij daartoe gekwalificeerd is, als jobcoach in te zetten. Dan kan de begeleiding van de jongere na afloop van de schoolperiode ongestoord doorgaan.'

Van Deursen: 'We moeten verwachtingspatronen op elkaar afstemmen. Ik wil niets liever dan dat iedereen maximaal wordt opgeleid. In onze doelgroep is het ook belangrijk om scholing af te stemmen op wat de jongeren kunnen bereiken in loonvormende arbeid.'

En ook werkgevers hebben belangen. Iedereen kent wel de verhalen van de bedrijven die geheel op stagiaires drijven. Als er wordt gevraagd wanneer iemand in dienst komt, geven ze niet thuis. Echter, er zijn ook andere werkgevers. Van Deursen: 'Dan kom ik bij een werkgever, een aannemer, die de naam heeft erg zakelijk te zijn. Een van zijn werknemers kon zijn werk niet meer voor de volle honderd procent uitvoeren. De werkgever informeert wat de financiële ondersteunings-

Dilemma's in de indicatiestelling

mogelijkheden zijn, als compensatie voor de gederfde productie. Hij heeft de goede jaren van de werknemer meegemaakt, en neemt nu ook de verantwoordelijkheid voor de mindere jaren. Deze werkgever zou het verschrikkelijk en onrechtvaardig vinden als er geen financiële hulp zou komen, maar het zou geen reden zijn om de werknemer buiten te zetten. Maar deze werkgever stelde ook dat hij de betreffende werknemer meeneemt naar zijn pensioen.

Maatwerk, gelijkheid en ongelijkheid?

Van Deursen: 'Wij zijn aangewezen om bepaalde regelingen uit te voeren, dat doen we naar eer en geweten, soms zijn zaken wit, soms zijn ze grijs.' Foeken: 'En om een indicatie te krijgen moet je juist benadrukken wat je niet kunt. Daarna komt de activering, die ervoor zorgt dat je een plaats op de arbeidsmarkt krijgt. In die begeleiding daar naartoe, moet je je concentreren op wat je wél kunt. Je kijkt vooruit in plaats van naar achterom.'

Van Deursen: 'Als UWV zijn we nog wel eens de strenge partij. Vanuit het "indexeringsdenken" stellen we vragen als: gaan we de opleiding voor jou vergoeden? Kun jij daar de kost mee kunt verdienen? Soms weet je dat een aanvraag voor een opleiding tot niets leidt. Aan de andere kant: wij voeren enkel regelingen uit, daar zijn landelijke maatstaven voor. De "Colour Locale" zorgt er echter wel voor dat ik in deze stad iets met een bedrijf wil doen, een regeling wil inzetten. Iets wat mijn collega in Amsterdam in een enigszins vergelijkbare situatie mogelijk niet zou doen. Maatwerk is inhoud geven aan alle variabelen. Vanuit protocollair standpunt betekent dit in principe ongelijkheid.'

Foeken: 'Door codering en certificering en structuren, is er een toenemende neiging

om je te concentreren op wat je kunt beheersen en administreren. De willekeurfactor moet er uit. Het is mooi als je daar de ruimte voor hebt en toch het protocol rechtvaardig kunt gebruiken. Ik ben van mening dat het rechtvaardig is als je het maar uit kunt leggen. Als de discussie maar over de inhoud gaat.'

'We doen binnen de beroepsgroep van arbeidsdeskundigen veel aan intervisie, coaching, instructie, richtlijnen, maar toch blijven er intuïtieve normen en waarden meespelen. Die blijven meespelen binnen het dilemma van het beschermen van een zwakke medemens: zorg bieden, tegenhouden van bedreigingen uit de maatschappij, versus het zoeken naar een waardige eigen maatschappelijke plek, ofwel: het risicolopen en het incasseren van tegenslagen. Het is een voortdurend zoeken naar evenwicht. Van Deursen: 'Als je het maar kunt motiveren en uitleggen.' Kortom: problemen kun je oplossen, maar met dilemma's moet je leren leven.

Hans van Iersel is redactielid van Maandblad Reïntegratie