

Voorzieningen in relatie tot disproportionaliteit: 'Wat mag het kosten?'

Opbouw casus		Pagina
Vignet	Korte samenvatting, kennis- en leervragen en zoektermen	2
Hoofdstuk 1	Samenvatting van de oorspronkelijke cases	4
Hoofdstuk 2	Commentaar en reflectie van de arbeidsdeskundigen op de aanpak in de oorspronkelijke cases	7
Hoofdstuk 3	Antwoorden op de kennis- en leervragen door commentatoren	11
Gehanteerde bronnen		20

Kennis en leervragen

1. Onder welke condities mag een voorziening – binnen het bestaande beleid – disproportioneel zijn?
2. Hoe zou een arbeidsdeskundige werkwijzer voor het bepalen van disproportionaliteit van voorzieningen eruitzien, die bijdraagt aan een meer gelijklopende beoordeling bij soortgelijke gevallen?
3. Welke disproportionaliteitswegingscriteria verdienen heroverweging in het licht van de inclusieve arbeidsmarkt?

Samenstelling Casusgroep	
<i>Naam</i>	<i>Werkveld/werkgever</i>
Frank Groen	Voorzieningen/UWV
Peter Poortvliet	Voorzieningen/UWV
Marty Smits	Voorzieningen/UWV
Yvonne van der Veer	SMZ/UWV
Datum afronding casus	februari 2018



VIGNET t.b.v. ZOEKEN IN DE DATABASE

Titel Casus

Voorzieningen in relatie tot disproportionaliteit: 'Wat mag het kosten?'

Korte situatieschets

In deze casus gaat het om een 35-jarige vrouw met een Wajong-uitkering als gevolg van een verstandelijke beperking. Zij werkt al dertien jaar bij dezelfde werkgever voor drie dagen per week (acht uur per dag). Zij beschikt hiervoor over diverse voorzieningen, waaronder loondispensatie en een vervoersvoorziening. De kosten van de door UWV verstrekte vervoersvoorziening zijn vier keer hoger dan de inkomsten.

Elke vijf jaar vindt er een herbeoordeling plaats.

Trefwoorden

Voorziening, disproportionaliteit, inclusieve arbeidsmarkt, maatschappelijk belang, kosten, baten, participatie, vervoer, vervoersvoorziening, participatiewet, mobiliteit.

Onderzoeksvraag in de oorspronkelijke casus

Heeft de werknemer nog recht op de vervoersvoorziening?

Conclusie van arbeidsdeskundige in casus

De arbeidsdeskundige heeft een afweging gemaakt tussen de kosten van de huidige vervoersvoorziening en de verdiensten van de werknemer. De arbeidsdeskundige concludeert dat er sprake is van disproportionaliteit en adviseert alternatieve oplossingen. De arbeidsdeskundige adviseert de huidige vervoersvoorziening binnen één jaar te beëindigen.

Kennis- en leervragen

Het overheidsbeleid is de laatste jaren sterk gestoeld op het idee dat zo veel mogelijk mensen participeren in betaald werk. Betaald werk voor iedereen is de norm en de inclusieve arbeidsmarkt het ideaal. Tegelijkertijd is de positie van mensen met een arbeidshandicap op de arbeidsmarkt de afgelopen jaren verslechterd. Zij hebben niet alleen moeite met het vinden van werk, maar ook om het werk te behouden. De vraag is hoe we een meer inclusieve arbeidsmarkt kunnen organiseren, waarin mensen duurzaam aan het werk blijven. Dit leidt tot de volgende drie vragen:



1. Onder welke condities mag een voorziening – binnen het bestaande beleid – disproportioneel zijn?
2. Hoe zou een arbeidsdeskundige werkwijzer voor het bepalen van disproportionaliteit van voorzieningen eruitzien, die bijdraagt aan een meer gelijklopende beoordeling bij soortgelijke gevallen?
3. Welke disproportionaliteitswegingscriteria verdienen heroverweging in het licht van de inclusieve arbeidsmarkt?

Ingeschakelde commentatoren

- Prof. dr. J.C. Vrooman, bijzonder hoogleraar Sociale Zekerheid en Participatie aan de Universiteit Utrecht en Chief Scientific Strategist bij het Sociaal en Cultureel Planbureau
- Dhr. H. Hulshof, arbeidsdeskundig adviseur B&B bij UWV

Gehanteerde bronnen

- Door beslisser voorzieningen voorgelegde herbeoordeling
- Handboek UWV
- Eerdere arbeidsdeskundige rapportage d.d. 2002
- Participatiewet
- Site AKC/NVVA (bekijken kennis/leervragen andere casuïstiek/menswerk-inkomen);
- Google Scholar
- TNO Wegwijzer Fysieke belasting
- Stichting MEE
- Intreerede Bijzonder Lector Arbeidsdeskundigheid Dr P.C.J. (Shirley) Oomens:
Organiseren van de inclusieve arbeidsmarkt Dr P.C.J. Oomens 2017 bijzonder lector
Arbeidsdeskundigheid

Domeinen waarvoor relevant

Publieke verzekering, private verzekering, letselschade, werkgever, verzekerde werknemer, verzekerde zelfstandige, Gemeente.

Fasen in levenscyclus arbeid & gezondheid waarvoor relevant

Eerste spoor WVP, tweede spoor WVP, claimbeoordeling, uitvoering claimbeslissing, langdurige arbeidsongeschiktheid.



1. CASUS RAPPORTAGE

1.1 Onderzoekskader/aanleiding onderzoek

In deze casus gaat het om een 35-jarige vrouw met een Wajong-uitkering als gevolg van een verstandelijke beperking. Zij werkt al dertien jaar bij dezelfde werkgever voor drie dagen per week (acht uur per dag). Zij beschikt hiervoor over diverse voorzieningen, waaronder loondispensatie en een vervoersvoorziening. De kosten van de door UWV verstrekte vervoersvoorziening zijn vier keer hoger dan de inkomsten.

Elke vijf jaar vindt er een herbeoordeling plaats.

Werknemer werkt voor een groot facilitair bedrijf. Zij brengt onder meer de lunches naar de vergaderzalen. Werknemer werkt drie dagen in de week acht uur per dag. De taxikosten zijn vier keer hoger dan de inkomsten. De inkomsten hebben geen invloed op de uitkering.

1.2 Onderzoeksvraag

Elke 5 jaar vindt er een herbeoordeling plaats: heeft de werknemer nog recht op deze vervoersvoorziening?

1.3 Onderzoek

- Overleg met moeder van de werkneemster
- Overleg met de beslisser
- Raadplegen Handboek UWV
- Raadplegen interne UWV-systemen
- Overleg met Stichting MEE
- Overleg staf-AD

1.4 Uitgevoerde onderzoeksactiviteiten AD

Begin 2017 heeft de arbeidsdeskundige de werknemer een brief gestuurd met het verzoek om contact op te nemen. Na verzending van deze brief heeft de arbeidsdeskundige een gesprek gevoerd met de moeder van werkneemster. Er is arbeidsdeskundig overleg gevoerd en overleg met de afdeling Bezwaar & Beroep over de wetstechnische aspecten van een mogelijke beëindiging van de vervoersvoorziening. Daarnaast heeft de arbeidsdeskundige overlegd met Stichting MEE over de opstart van een mobiliteitstraining. Ook heeft de arbeidsdeskundige met de persoonlijk begeleider van het Project Begeleid Wonen gesproken over de opstart van zo'n training.

1.5 Visie moeder van werknemer



Moeder vertelt dat dochter binnenkort het ouderlijk huis gaat verlaten. Dochter gaat begeleid wonen. Deze verhuizing levert de dochter veel stress op. Van het beëindigen van de vervoersvoorziening zou dochter nog meer van slag raken. Moeder geeft aan geen andere oplossingen te zien voor het vervoersprobleem en zij wil dat de huidige vervoersvoorziening wordt gecontinueerd.

1.6 Visie leidinggevende/werkgever van werknemer

Niet nader bekend, omdat de arbeidsdeskundige de werkgever niet heeft gesproken.

1.7 Omschrijving van de beperkingen en mogelijkheden

De arbeidsdeskundige heeft onderzoek gedaan naar het reisgedrag van de werknemer in het kader van de lopende vervoersvoorziening. De afstand van het woonadres naar het werkadres is met de auto zeventien kilometer enkele reis. Met het openbaar vervoer is het één uur en negen minuten met één overstap.

Stichting MEE heeft nog geen begeleiding opgestart voor de verhuizing van de werknemer. De arbeidsdeskundige heeft de begeleidster van het begeleid wonen project gevraagd een mobiliteitstraject op te starten om de werknemer zelfstandig te laten reizen.

1.8 Resultaten overig onderzoek door AD

De arbeidsdeskundige die in 2002 de beoordeling heeft uitgevoerd, concludeerde dat de werknemer zelfstandig een enkele reis van anderhalf uur kon afleggen. De conclusie was dan ook dat er geen sprake was van een vervoersprobleem. Bij een tweede aanvraag in 2004 oordeelde een andere arbeidsdeskundige zonder onderbouwing dat er een noodzaak was voor een vervoersvoorziening. Deze voorziening duurt tot op heden voort.

Op dit moment wordt er een mobiliteitstraining opgestart, omdat de arbeidsdeskundige van mening is dat de zelfredzaamheid op dit gebied nog niet voldoende is onderzocht. De individueel begeleidster van de werknemer (van het begeleid wonenproject) heeft aangegeven dat dit ook voor hen de hoogste prioriteit heeft.

1.9 Beschouwing en visie van AD

Gelet op de investering en opbrengst voor het UWV (de terugverdien capaciteit op de uitkering) stelt de arbeidsdeskundige vast dat de taxikostenvergoeding disproportioneel is. De arbeidsdeskundige heeft geen argumenten gevonden om deze voorziening te continueren.

De arbeidsdeskundige vindt dat de afgelopen dertien jaar onvoldoende onderzoek is gedaan naar het recht op de vervoersvoorziening. Daarnaast mist de arbeidsdeskundige loonwaardeontwikkeling. Ook interventies gericht op zelfredzaamheid in het openbaar vervoer ontbreken.



De arbeidsdeskundige vindt de kosten van de huidige voorziening disproportioneel. Gezien de leeftijd van de werknemer (33 jaar) kan de vervoersvoorziening in theorie nog 34 jaar doorlopen. Dit betekent dat de kosten van de voorziening tot een half miljoen euro kunnen oplopen.

1.10 Conclusies AD

De werknemer komt niet meer in aanmerking voor een vervoersvoorziening, omdat de kosten disproportioneel zijn.

1.11 Advies en vervolgstappen AD

De arbeidsdeskundige adviseert de voorziening te beëindigen, met een uitlooptermijn van één jaar. De uitlooptermijn stelt de werknemer in de gelegenheid om vaardigheden te verwerven om zelfstandig gebruik te kunnen maken van het openbaar vervoer of om alternatieven te onderzoeken. Voor de arbeidsdeskundige zijn geen vervolgstappen aan de orde.

2. ANALYSE CASUS door casusgroep t.b.v. BEOORDELING COMMENTATOREN

2.1 Samenvatting probleemdefiniëring/context voor de vragen aan de commentator

De arbeidsdeskundige zoekt een antwoord op de vraag of de werknemer nog steeds recht heeft op haar vervoersvoorziening. Daarbij valt een aantal zaken op:

1. De eerste aanvraag in 2002 is afgewezen, omdat de werknemer zelfstandig een enkele reis van anderhalf uur met het openbaar vervoer kon afleggen.
2. Een heldere onderbouwing van de toekenning van de vervoersvoorziening in 2004 ontbreekt.
3. De afgelopen dertien jaar is er geen herbeoordeling gedaan naar het recht op de vervoersvoorziening.
4. De afgelopen vijftien jaar is er geen ontwikkeling van de loonwaarde geweest.
5. Er is niet geïntervenieerd op de zelfredzaamheid van de werknemer in het openbaar vervoer.
6. De kosten van de vervoersvoorziening zijn vier keer hoger dan de inkomsten die de werknemer genereert. De werknemer maakt gezien haar leeftijd nog dertig jaar van deze voorziening gebruik.

Gelet op de omvang van de investering in de vervoersvoorziening en de opbrengst (de terugverdiencapaciteit op de uitkering) stelt de arbeidsdeskundige vast dat de (huidige) taxikostenvergoeding disproportioneel is. De arbeidsdeskundige ziet geen argumenten om deze voorziening te continueren en adviseert de vervoersvoorziening te beëindigen met een uitlooptermijn van één jaar.

Bij de beoordeling van het recht op de voortzetting van de vervoersvoorziening is de arbeidsdeskundige vooral uitgegaan van de kosten-batenafweging voor de maatschappij. De arbeidsdeskundige heeft zich niet laten leiden door het argument van de moeder van de werknemer dat de op handen zijnde verhuizing al genoeg stress bij de werknemer veroorzaakt.

Deze casus is interessant voor arbeidsdeskundigen, omdat het om de volgende dilemma's gaat:

1. Het is niet duidelijk wanneer een situatie disproportioneel wordt. Wat weegt meer mee: het meedoen aan de maatschappij tegen wellicht 'onevenredig' veel kosten voor de maatschappij of het niet meedoen aan de maatschappij en eventuele achteruitgang van



de kwaliteit van leven? Het gaat hierbij immers om een ethisch vraagstuk en wat is dan onevenredig? Dit zou ook kunnen afhangen van de maatschappelijke ontwikkelingen van dat moment.

2. Daarnaast is deze casus interessant omdat een afwijzende beslissing van UWV mogelijk een trigger is om in te zetten op meer zelfredzaamheid van de werknemer. Zij kan er immers zelfstandiger van worden. De beslissing kan echter ook precies tegenovergesteld werken, waardoor de werknemer inactief wordt en stopt met werken.

2.2 Mogelijke eerste gedachten voor oplossingsrichtingen

Bij de aanpak van de casus is het belangrijk systematisch te werk te gaan en de volgende stappen te zetten.

1. Historisch onderzoek: is er informatie terug te vinden over de eerder vastgestelde belastbaarheid met betrekking tot vervoersmogelijkheden?
2. In kaart brengen van de actuele belastbaarheid met betrekking tot het vervoer.
3. Neem de (ontwikkeling) van de loonwaarde mee in de afweging.
4. Beoordelen of er sprake is van disproportionaliteit.
5. Nagaan hoe je de werknemer uitlegt dat de beoordeling anders uitvalt en op welke termijn dit ingaat.

Ad. 1. De casusgroep vraagt zich – net als de arbeidsdeskundige – af wat ten grondslag heeft gelegen aan de beslissing van de arbeidsdeskundige die de voorziening in 2004 heeft toegekend. Daarbij speelt mee dat de voorziening in 2002 werd afgewezen, omdat de werknemer zelfstandig met het openbaar vervoer zou kunnen reizen.

Ad 2. De casusgroep is – op grond van het advies van de verzekeringsarts – van mening dat de beëindigingsgrond mogelijk al aanwezig was en het dilemma van de disproportionaliteit dan ook achterwege had kunnen blijven.

Dan had op grond van het feit dat betrokkene in staat is om zelfstandig met het openbaar vervoer te reizen een advies uitgebracht kunnen worden hoe dat te realiseren zou zijn. Dit sluit naadloos aan bij de oplossingsrichting van de arbeidsdeskundige die de begeleiders van betrokkene stimuleert om een mobiliteitstraining te geven.

Ad.3. De casusgroep deelt de visie van de arbeidsdeskundige dat het niet logisch is dat er geen loonwaardeontwikkeling bij de werknemer is geweest.

De werknemer werkt voor een groot facilitair bedrijf. In haar functie brengt zij de lunches naar de vergaderzalen. Zij werkt drie dagen per week acht uur per dag. De werknemer werkt al vijftien jaar bij het bedrijf. Na al die jaren kan verondersteld/verwacht worden dat zij bij dezelfde werkzaamheden minder



begeleiding op de werkvloer nodig heeft. De werknemer doet dingen wellicht meer op de automatische piloot omdat er sprake is van gewenning. Ze kan de taken mogelijk sneller na vijftien jaar, waardoor ze ook meer werkzaamheden/taken binnen dezelfde tijd kan doen. Het is kortom niet ondenkbaar dat er sprake is van een positieve loonontwikkeling. Dit zou ertoe kunnen leiden dat de kosten van de vervoersvoorziening en de inkomsten van de werknemer meer in balans zijn. De arbeidsdeskundige had bijvoorbeeld de Wajong-arbeidsdeskundige kunnen inschakelen om de loonontwikkeling nader te onderzoeken.

Ad. 4. Als laatste vraagt de casusgroep zich af wat de arbeidsdeskundige zou beslissen als de verzekeringsarts adviseert dat de werknemer nog steeds is aangewezen op een vervoersvoorziening en niet in staat is om zelfstandig met het openbaar vervoer te reizen. Dan zou het vooral gaan om de disproportionaliteit.

De casusgroep adviseert de volgende punten mee te nemen in de afweging of er sprake is van disproportionaliteit:

- *Draagt de inzet van het middel voldoende bij aan de arbeidscapaciteit van de werknemer?*
- *Kan de klant ook (re-)integreren in een functie dichterbij huis?*

Ad. 5. De casusgroep vraagt zich af op welke manier de arbeidsdeskundige de boodschap aan de werknemer gaat overbrengen.

Dit kan van belang zijn voor de manier waarop de werknemer omgaat met de beslissing. Zonder uitleg een beslissing sturen dat de voorziening wordt beëindigd zonder dat er iets verandert voor de werknemer, zal wellicht voor veel ongewenste stress zorgen. De casusgroep is van mening dat dit niet wenselijk is. De casusgroep zou de beslissing face-to-face met de werknemer bespreken en uitleggen, indien nodig met haar begeleidster erbij.

Inclusieve arbeidsmarkt

De casusgroep deelt graag nog een dilemma van geheel andere aard. Hoe verhoudt de conclusie van de disproportionaliteit van de voorziening zich tot de wens van de inclusieve arbeidsmarkt, waarbij iedereen naar vermogen mee doet aan de maatschappij? Werken naar vermogen als er vermogen is tot werken.

De casusgroep heeft zich door de intreerede (1 juni 2017) van Shirley Oomens, bijzonder lector arbeidsdeskundigheid aan de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen, laten inspireren over het belang van de inclusieve arbeidsmarkt. Uit wetenschappelijk onderzoek blijkt namelijk dat het belangrijk is dat mensen aan het werk zijn. Mensen zonder werk voelen zich fysiek en mentaal slechter en zijn minder tevreden over de kwaliteit van hun leven en de sociale relaties die ze hebben. Het overheidsbeleid is hier ook op gestoeld. Dit ideaal om zo



veel mogelijk te integreren in regulier betaald werk, lijkt echter niet voor iedereen haalbaar. De participatie in betaald werk van mensen met een arbeidshandicap is in de afgelopen jaren namelijk niet verbeterd maar verslechterd. Mensen met een arbeidshandicap hebben al langere tijd moeite om betaald werk te krijgen en te behouden.

De ambitie van de inclusieve arbeidsmarkt is een maatschappelijk en economisch belangrijk doel. De vraag is dan ook hoe we een meer inclusieve arbeidsmarkt organiseren, waarin mensen duurzaam aan het werk blijven. Het bijzonder lectoraat Arbeidsdeskundigheid doet onderzoek naar het optimaliseren van de mogelijkheden van duurzame arbeidsparticipatie voor kwetsbare werkenden en werkzoekenden en de rol van arbeidsdeskundigen hierin. Dit maakt dat het van groot belang is dat de werknemer aan het werk blijft en niet stopt met werken als haar vervoersvoorziening wordt beëindigd.

De casusgroep vraagt zich daarom af wat er met de werknemer kan gebeuren nu besloten is de vervoersvoorziening te beëindigen. In een negatief scenario stopt de werknemer met haar werk en komt zij thuis te zitten met alle gevolgen van dien. Ze voelt zich waarschijnlijk fysiek en mentaal slechter en is minder tevreden over de kwaliteit van haar leven en haar sociale relaties. Ze claimt toegenomen klachten. Kortom: wat zou het de maatschappij kosten als de werknemer terugvalt? En hoe lastig is het om haar weer aan het werk te krijgen?

In een positief scenario blijft de werknemer aan het werk en is haar zelfredzaamheid door de mobiliteitstraining verbeterd. Ze is hierdoor meer zelfverzekerd en zit beter in haar vel. Ze reist zelfstandig met het openbaar vervoer naar haar werk. Daarnaast zijn de kosten voor de maatschappij verminderd. Als haar loonwaarde ook nog eens toeneemt, zou haar eigenwaarde wellicht nog meer groeien, wat ook weer ten goede komt aan haarzelf en de maatschappij.

2.3 Kennis- en leervragen

1. Onder welke condities mag een voorziening – binnen het bestaande beleid – disproportioneel zijn?
2. Hoe zou een arbeidsdeskundige werkwijzer voor het bepalen van disproportionaliteit van voorzieningen eruitzien, die bijdraagt aan een meer gelijklopende beoordeling bij soortgelijke gevallen?
3. Welke disproportionaliteitswegingscriteria verdienen heroverweging in het licht van de inclusieve arbeidsmarkt?



3. ANTWOORDEN OP KENNIS- EN LEERVragen DOOR COMMENTATOREN.

3.1 Antwoorden van de commentatoren op de kennis- en leervragen

Vraag 1. Onder welke condities mag een voorziening – binnen het bestaande beleid – disproportioneel zijn? (beantwoord door dhr. H. Hulshof, arbeidsdeskundig adviseur B&B bij UWV)

Er is geen formeel UWV-beleid voor disproportionaliteit. Het is dus niet mogelijk om vanuit staand beleid condities te benoemen waaronder een voorziening disproportioneel mag zijn. Wel is er beleid ontwikkeld in het kader van de Algemene Arbeidsongeschiktheid Wet (AAW). Daarbij ging het om stoffelijke zaken voor de brede woonsfeer, leefsfeer en werksfeer. Dit beleid richtte zich onder meer op het verstrekken van de goedkoopste adequate voorziening (bijvoorbeeld bij een rolstoel of een auto).

Een bovengrens voor de vergoeding van vervoer van en naar het werk is er nooit geweest. Wel werd afgewogen of iemand in staat was om zelf een auto te besturen of zelfstandig met het openbaar vervoer te reizen. Vervolgens werd er bezien of het goedkoper zou zijn om de betrokkene zelf met een (aangepaste) auto in bruikleen te laten rijden. Ook werden rijlessen vergoed, een aangepaste auto in bruikleen verstrekt en een kilometervergoeding gegeven om het werken mogelijk te maken. Ook toen kwam het voor dat de voorziening een (aanzienlijk) groter bedrag vertegenwoordigde dan de arbeid opleverde.

Vraag 2. Hoe zou een arbeidsdeskundige werkwijzer voor het bepalen van disproportionaliteit van voorzieningen eruitzien, die bijdraagt aan een meer gelijklopende beoordeling bij soortgelijke gevallen? (beantwoord door dhr. H. Hulshof, arbeidsdeskundig adviseur B&B bij UWV)

Met de Wet Werken naar Vermogen, die nooit in werking is getreden, en de huidige Participatiewet heeft de wetgever als doel om eenieder naar zijn vermogen te laten werken in loonvormende arbeid. Daarbij is nooit de vraag beantwoord wat dat dan mag kosten of welke maatregelen en voorzieningen getroffen kunnen worden om die doelstelling in een individuele situatie te realiseren. Er staan ook geen restricties in de (concept)wetgeving voor de afweging om iemand te beletten te werken omdat de kosten hoger zouden kunnen zijn dan de opbrengst. Ook een (puur) economische benadering is nergens in de wetgeving verankerd.



Eerder kan gesteld worden dat er een verschuiving heeft plaatsgevonden naar het faciliteren van ontplooiingsmogelijkheden van mensen, naar het bieden van zingeving aan het bestaan via arbeid en het voorkomen van gezondheidsproblemen door te werken.

Het voeren van beleid op de proportionaliteit van vergoedingen roept ook ethische vragen op. Is het ethisch verantwoord om voor mensen met een ziekte of een gebrek drempels op te werpen in de vorm van een maximale vergoeding die de participatiemogelijkheid mogelijk blokkeert en daarmee de persoon veroordeelt tot de spreekwoordelijke geraniums?

Iets anders is dat bij het zoeken naar passend werk rekening wordt gehouden met aspecten als:

- reistijd (woon-werk afstand);
- bereikbaarheid (vervoersmogelijkheden);
- toegankelijkheid (aanpassingen gebouw en werkmiddelen);

Een mogelijke werkwijze is dan ook dat de arbeidsdeskundige in de beeldvorming alle alternatieven beschrijft. Bij de oordeelsvorming kan hij dan adviseren over de realiseerbaarheid en de afwegingen – inclusief kosten en inspanningen – zonder een keuze te hoeven maken met betrekking tot de economische grenzen. Er is immers geen beleid dat de arbeidsdeskundige hiervoor handvatten biedt.

In deze casus zijn bij de beeldvorming de alternatieven niet of in onvoldoende mate uitgezocht. Te denken valt aan of de werknemer in staat is om met het openbaar vervoer zelfstandig te reizen, of in welke mate er werk dichterbij huis te vinden is. Daarnaast had de arbeidsdeskundige in deze case scherper in kunnen zoomen op het recht van de voorziening. Pas als dat onomstotelijk vast staat, kom je op de vraag welke voorziening aan de orde is.

De logische volgorde voor de arbeidsdeskundige werkwijze zou zijn:

1. Globaal vaststellen of er sprake is van recht op voorzieningen om werken mogelijk te maken.
2. Onderzoek naar alternatieven voor het krijgen of behouden van werk.
3. Beschrijven (per alternatief) of en in welke mate voorzieningen nodig zijn om het werken mogelijk te maken.
4. Vast stellen of er in de beschreven situaties recht is op de voorziening.
5. Per situatie advies uitbrengen: wat is nodig en heeft de werknemer hier recht op.

In deze casus heeft iemand al dertien jaar een voorziening. De feiten zijn kennelijk niet gewijzigd. Als je vanwege de kosten een voorziening intrekt en er zou beleid zijn (quod non), rijst de vraag of de overgangstermijn van een jaar voldoende is. Aangezien er geen beleid is



op het gebied van disproportionaliteit, zal de rechter beslissing met aan zekerheid grenzende waarschijnlijkheid vernietigen.

Noot van de commentator

Natuurlijk roept deze casus ook de vraag op of het beleid en de wetgeving voor Wajongeren en ouderen adequaat is. De vraag stellen is hem beantwoorden. Je kunt voor bepaalde groepen een basisinkomen invoeren en de betrokkene zelf initiatieven laten ontplooiën op het gebied van werk. Als de overheid al een basis biedt, zou je de vraag kunnen stellen of de overheid bij de noodzaak van voorzieningen de kosten volledig zou moeten dragen en wat internationale verdragen hierover zeggen.

Vraag 3. Welke disproportionaliteitswegingscriteria verdienen heroverweging in het licht van de inclusieve arbeidsmarkt? (beantwoord door Prof. dr. J.C. Vrooman, bijzonder hoogleraar Sociale Zekerheid en Participatie aan de Universiteit Utrecht en Chief Scientific Strategist bij het Sociaal en Cultureel Planbureau)

Introductie

Het gaat in deze casus om de vraag of de werknemer nog steeds recht heeft op de vervoersvoorziening. De arbeidsdeskundige heeft een afweging gemaakt tussen de kosten van de huidige vervoersvoorziening en de verdiensten van de werknemer. Hij stelt dat de voorziening zonder interventie nog 34 jaar zou kunnen doorlopen, waardoor de kosten uiteindelijk een half miljoen euro kunnen gaan bedragen. Ook vindt hij dat er de afgelopen dertien jaar onvoldoende onderzoek is gedaan naar het recht op de vervoersvoorziening. Daarnaast is er geen sprake van ontwikkeling van de loonwaarde en zijn er geen activiteiten ondernomen om de redzaamheid in het openbaar vervoer te bevorderen. De arbeidsdeskundige concludeert dat er sprake is van disproportionaliteit en adviseert de huidige vervoersvoorziening binnen een jaar te beëindigen, en naar alternatieve oplossingen te zoeken.

De arbeidsdeskundige die eerder (in 2002) een beoordeling heeft uitgevoerd, concludeerde daarin dat de werknemer zelfstandig een enkele reis van anderhalf uur kan afleggen. Er was dan ook geen sprake van een vervoersprobleem. Bij een tweede aanvraag in 2004 oordeelde een andere arbeidsdeskundige echter – zonder onderbouwing – dat er een noodzaak bestond voor een vervoersvoorziening, die tot op heden voortduurt.

De moeder van de werknemer geeft aan dat de verhuizing haar dochter veel stress oplevert, en dat haar dochter door het beëindigen van de vervoersvoorziening alleen maar nog meer van slag zou raken. De moeder ziet geen andere oplossing voor het vervoersprobleem en wil dat de huidige voorziening wordt voortgezet.



In de casusvoorbereiding is – verwijzend naar de intreerede van P.C.J. Oomens – onder meer gesteld dat het overheidsbeleid van de afgelopen jaren sterk is gestoeld op het idee dat zo veel mogelijk mensen participeren in betaald werk. ‘Betaald werk voor iedereen is de norm geworden en de inclusieve arbeidsmarkt het ideaal’, terwijl de positie van arbeidsgehandicapten de afgelopen jaren is verslechterd, zowel in termen van het vinden als het behoud van werk. Naar aanleiding daarvan wordt onder andere de vraag opgeworpen of de toetsing van disproportionaliteit nog houdbaar is. En zo nee, hoe een andere invulling eruit zou moeten zien.

In een artikel van TNO staat onder meer dat het bij een kosten-batenanalyse ook gaat om kwalitatieve aspecten; en dat er geen gestandaardiseerde methoden zijn, waardoor de uitkomsten afhangen van de gehanteerde aannames en degene die de analyse uitvoert. Zolang ze transparant is en alle relevante partijen vertegenwoordigd zijn, zou dit type analyses echter toch meerwaarde hebben, doordat men tijdens het proces gedwongen wordt zaken te objectiveren en te beargumenteren.

Het overheidsbeleid van de afgelopen jaren is sterk gestoeld op het idee dat zo veel mogelijk mensen participeren in betaald werk. Betaald werk voor iedereen is de norm geworden en de inclusieve arbeidsmarkt het ideaal. Dat roept de vraag op of de bestaande wegingscriteria voor disproportionaliteit van voorzieningen nog houdbaar zijn.

Om hier licht op te werpen schets ik hieronder eerst enkele hoofdontwikkelingen ten aanzien van arbeidsmarktactivering, re-integratie en aanpalende regelgeving. Vervolgens behandel ik – op basis van wetenschappelijke literatuur – uiteenlopende motiveringen voor arbeidsmarktactivering. Aan de hand daarvan ga ik in op de kennis- en leervragen.

Arbeidsmarktactivering, re-integratie en aanpalende regelgeving

De omslag naar participatie – in de zin van meer arbeidsmarktactivering – dateert van het begin van de jaren negentig van de vorige eeuw. Het advies ‘Een werkend perspectief’ (WRR 1990) was richtinggevend voor het beleid en de uitvoering. Nog in hetzelfde decennium gaf de sterke groei van de arbeidsdeelname van vrouwen en ouderen sommigen reden te spreken van ‘A Dutch miracle’ (Visser en Hemerijck 1997). Keer op keer bleek echter dat dit succes zich niet uitstreckte tot een sterke groei in de arbeidsdeelname van arbeidsgehandicapten. Zo constateert de laatste ‘Trendrapportage ziekteverzuim, arbeidsgeschiktheid en arbeidsdeelname’ van het Sociaal en Cultureel Planbureau dat het aandeel gedeeltelijk arbeidsongeschikten en arbeidsgehandicapten vanaf 2009 substantieel afnam, waardoor het verschil in arbeidsdeelname tussen mensen met en zonder



arbeidshandicap tijdens en na de economische recessie groeide (Versantvoort en Van Echtelt 2016).

Het perspectief op re-integratie van uitkeringsontvangers is in de loop der jaren nogal veranderd. In de jaren negentig stegen de budgetten die de overheid hiervoor beschikbaar stelde sterk – in het verlengde van de wens tot meer arbeidsactivering. Daaraan kwam na 2005 echter een einde, deels uit kostenoverwegingen (Vrooman 2010, 2016), maar ook omdat getwijfeld werd aan de effectiviteit: ‘active labour market policies’ hebben vaak slechts een gering positief effect op de duurzame arbeidsdeelname (Crépon en Van den Berg 2016). Dit hangt echter mede af van de context waarin ze plaatsvinden en de doelgroep van de re-integratieactiviteiten. Ook blijkt de professionaliteit en de kwaliteit van de uitvoering doorslaggevend zijn – het gaat niet uitsluitend om de aard van de interventies, maar ook om de implementatie ervan (Blonk et al. 2015). Bovendien wijzen sommige studies erop dat de positieve effecten van ALM pas na enkele jaren optreden, o.a. vanwege zogeheten ‘lock-in’-processen: tijdens de deelname aan een programma is de kans kleiner dat men aan de slag komt (Card et al. 2015; Lammerts en Kok 2017).

Ten aanzien van aanpalende regelgeving kan allereerst worden opgemerkt dat bij de invoering van de Participatiewet de regels omtrent verhuisplicht zijn aangescherpt. Sinds 2015 moet een bijstandsontvanger werk zoeken buiten de eigen regio en dat aanvaarden als de reistijd maximaal 1,5 uur (enkele reis) bedraagt. Voor een contract dat ten minste één jaar duurt en waarmee betrokkene een salaris op bijstandsniveau kan verdienen, kan verhuisplicht worden opgelegd.

Tussen 1994 en 2007 regelde de Wet voorzieningen gehandicapten (Wvg) welke vervoersvoorzieningen gemeenten moesten verstrekken aan gehandicapte inwoners (taxivervoer, speciale fietsen, Scootmobiel, autoaanpassingen). In 2007 ging de Wvg op in de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo). Een belangrijke verandering daarin was dat de gemeenten geen ‘zorgplicht’ meer hadden, waarbij mensen onder bepaalde voorwaarden recht hebben op een vervoersvoorziening om hun maatschappelijke deelname zeker te stellen. In plaats daarvan werd in de Wmo 2007 gesproken van een ‘compensatieplicht’: gemeenten moesten mensen die minder zelfredzaam zijn in het vervolg compenseren voor hun beperkingen. Hoe ze dat deden, was aan de gemeente: in beginsel kan men kiezen voor traditionele voorzieningen, maar ook mensen verwijzen naar ondersteuning door een vrijwilliger. In de Wmo 2015 komt het begrip compensatieplicht niet meer voor, maar geldt dit uitgangspunt nog wel. Gewoonlijk worden vervoersvoorzieningen voor maatschappelijke participatie slechts verstrekt als men niet in staat is tot reizen per openbaar vervoer. In de praktijk is er in de gemeentelijke uitvoering een grote variëteit in het aanbod (zie bijvoorbeeld Van der Torre en Putman, 2015).



Motieven voor meer arbeidsactivering

Omdat de omslag in het beleid naar meer arbeidsmarktactivering in de argumentatie van de casus c.q. de heroverweging van het proportionaliteitscriterium centraal staat, is het van belang de motieven daarachter te verduidelijken. De wetenschappelijke literatuur draagt hiervoor uiteenlopende gronden aan:

- rationalisatie;
- een veranderende beleidscultuur;
- de neiging burgers te responsabiliseren;
- de wens tot maatschappelijke integratie en emancipatie.

Rationalisatie

We kunnen de omslag naar 'Werk boven uitkering' vanuit het perspectief van 'New Public Management' – dat sinds de jaren tachtig en negentig van de vorige eeuw in veel landen aan invloed heeft gewonnen – plaatsen in een breder rationalisatieproces. Deze rationalisatie wordt vaak gepresenteerd als onvermijdelijk: "There is no alternative". Dat komt omdat de klassieke verzorgingsstaat door ontwikkelingen van buitenaf – vergrijzing, migratie, wereldwijde competitie, offshoring, robotisering, groei van flexwerk en zzp-schap – onbetaalbaar dreigt te worden. Om die problemen op te lossen wordt gepleit voor een verlegging van verantwoordelijkheden van (rijks)overheid naar markt en individu, gekoppeld aan het vergroten van efficiëntie in de collectieve sector. Dit krijgt gestalte in de privatisering van sommige voorzieningen, en de introductie van marktelementen in andere ('marketization of the social'). Bij het laatste gaat het om de invoering van concurrentie tussen leveranciers (zoals ziektekostenverzekeraar); het benadrukken van verantwoordingsplicht, kosten/batenanalyses, en transparantie bij uitkeringsontvangers; het vastleggen van standaarden voor dienstverlening (zoals 'best practices') en bewaken van de realisatie daarvan; het toestaan van winst maken op de dienstverlening; en het reguleren van gebruik door financiële prikkels (cf. Frederickson 1971, 1996; Hood 1991; Lane 2000; Dixon en Hyde 2001; Christensen en Laegreid 2002). Bij gebruiksregulering gaat het zowel om instroom, verstrekkingen als uitstroom.

Cultuurverandering in beleid en uitvoering

Andere auteurs stellen dat de nadruk op arbeidsmarktactivering eerder voortkomt uit een culturele verandering. Zij stellen dat beleidsmakers en uitvoerders in de loop der tijd andere overtuigingen kregen en vanuit nieuwe cognitieve kaders gingen redeneren. Het neoliberale beleidsparadigma – collectieve voorzieningen maken mensen afhankelijk, lokken defectief gedrag (zoals fraude en luiheid) uit en kunnen daarom beter worden afgebouwd (bijv. Murray 1984) – zorgde voor de morele rechtvaardiging van de bezuinigingsmaatregelen van de jaren tachtig en negentig. Voorbeelden zijn het veranderende socialezekerheidsbeleid



onder Thatcher in het Verenigd Koninkrijk en onder Reagan in de VS en de fundamentele herziening van de Amerikaanse bijstand onder Clinton (Pierson 1994, 1996).

In veel landen kreeg het beleid echter niet eenduidig langs deze culturele lijn gestalte. Zo moest de nieuwe 'bezuinigingsideologie', waar het activerend arbeidsmarktbeleid mede op stoelde, vaak opboksen tegen oude noties, waarin de bescherming van zwakke bevolkingsgroepen en de continuïteit van het verworven levenspeil nog centraal stonden. Bode (2008) stelt in dit verband dat de cultuurverandering onder beleidsmakers veelal resulteerde in een 'fuzzy synthesis' in de morele economie van collectieve verzorging. Klassieke ideeën dat er wettelijke, door de overheid gegarandeerde en op behoefte gebaseerde voorzieningen voor iedereen behoren te zijn, werden voorzien van een extra morele laag. Daarin werd de ontvanger van uitkeringen en voorzieningen niet langer gezien als hulpbehoevende, maar als consument van diensten met eigen voorkeuren, handelingsmogelijkheden en -beperkingen ('klant'). Ook werd in de nieuwe morele laag veel belang gehecht aan individueel initiatief, keuzevrijheid en voldoende maatschappelijke opbrengsten voor uitkeringen, voorzieningen en andere collectieve investeringen.

Responsabilisering van burgers

Andere auteurs gaan nog een stap verder. Zij zien, in navolging van Foucault (1975) en Deleuze (1990), de omslag naar 'Werk boven inkomen' niet als de uitkomst van een rationalisatieproces of van een gewijzigde cultuur onder beleidsmakers, maar als een weerspiegeling van veranderende machtsverhoudingen. Door de-industrialisering, globalisering en internationalisering is de macht van de achtergestelde groepen in de samenleving en hun vertegenwoordigers (zoals vakbonden en linkse politieke partijen) afgenomen. Dat heeft er volgens deze visie toe geleid dat de verzorgingsstaat minder dan voorheen gericht is op sociale bescherming en maatschappelijke integratie van alle burgers. In plaats daarvan worden mensen meer en meer geacht zich te gedragen als de rationele uitvoerders van sociaal beleid, wiens verantwoordelijke gedrag wordt afgedwongen door autoritaire maatregelen (Brown en Baker 2012). Pierson (2004) wijst erop dat dit type beleid vaak een moreel beroep doet op burgers, en daarnaast gebruikmaakt van 'soft power' en 'nudging' als subtiele vormen van disciplineren. Dit moet ervoor zorgen dat mensen hun gedrag uit zichzelf zodanig reguleren dat het overeenstemt met de belangen van de overheid en de maatschappelijke elite. In dit proces krijgt het begrip solidariteit een andere betekenis: plichten worden aangescherpt en rechten blijven veelal beperkt tot mensen die over de gehele levensloop bezien correct gedrag vertonen. Daaronder valt niet alleen het actief naar werk zoeken, maar ook sparen voor het eigen pensioen, permanente ontwikkeling en er een gezonde levensstijl op na houden (Frericks 2014). Peters (2013) spreekt in dit verband van een 'responsabilisering van de burger op voorwaarden van de overheid' (zie ook Veldheer et al. 2012).



Maatschappelijke integratie en emancipatie

In een laatste, meer positieve invalshoek, wordt het activeringsidee gepositioneerd binnen een breder ideologisch streven naar de verbinding en verheffing van burgers (WRR 2006). Hierin wordt vooral de integratieve functie van werk voor individuen benadrukt. Arbeid is op microniveau meer dan een manier om in het levensonderhoud te voorzien: het zorgt ook voor structuur, sociale contacten en een beter toekomstperspectief doordat men ervaring opdoet en beroepsmatige en sociale vaardigheden ontwikkelt. Vanuit het perspectief van de samenleving leidt een hogere arbeidsdeelname niet alleen tot meer welvaart en lagere collectieve uitgaven, maar wordt het ook wel als een tegengif gezien voor de afname in sociaal kapitaal door de teloorgang van traditionele verbanden (zoals kerk en verenigingsleven), voor de erosie van sociaal burgerschap en voor de groeiende kloof tussen de elite en de rest van de bevolking (Putnam 2000; Turner 2001; De Hart en Van Houwelingen 2014).

Beoordeling

Disproportionaliteit en bestaand beleid

In de huidige UWV-richtlijn wordt wel een ondergrens genoemd voor disproportionaliteit (beneden de 5.000 euro kan er geen sprake zijn van disproportionaliteit), maar geen bovengrens. Hoe hoger het bedrag, des te kritischer er naar het rendement moet worden gekeken. Daarbij is niet alleen het aantal gewerkte uren van belang, maar ook de duur. Vooral op grond van het laatste concludeert de arbeidsdeskundige dat hier sprake is van disproportionaliteit. Kijkend naar de geldende richtlijn en hoe de laatste jaren met vervoersvoorzieningen, verhuisplicht e.d. in aanpalende regelingen (met name de Participatiewet en de Wmo) wordt omgegaan, is dat een verdedigbare gevolgtrekking.

Bevorderen van gelijklopende beoordeling

Het lijkt, binnen het huidige kader, wenselijk om de criteria bij hoog oplopende kosten te specificeren. In dit geval is kennelijk vooral de verwachte duur (tot de pensioenleeftijd) doorslaggevend. Het verdient aanbeveling te expliciteren hoeveel 'disrendement' per jaar in relatie tot de verwachte gebruiksduur aanvaardbaar is.

De ingangsdatum van een eventuele intrekking van de voorziening zou mede af kunnen hangen van hetgeen in het voortraject gebeurd is. In dit geval is het afbouwen van de voorziening (binnen een jaar) mogelijk te abrupt. Immers, mevrouw zou sinds de datum van toekenning al tweemaal her beoordeeld moeten zijn. De laatste keer zou volgens de casusbeschrijving drie jaar geleden geweest moeten zijn, en kennelijk was er op dat moment geen reden de voorziening in te trekken op grond van disproportionaliteit. Er kan m.i. geen sprake zijn van gewijzigde omstandigheden die maken dat er nu plots sprake zou zijn van disproportionaliteit, waar dat drie jaar geleden niet zo was – dezelfde som had toen ook gemaakt kunnen worden. Bij burgers zou een dergelijke beslissing begrijpelijkerwijs snel de



indruk van bureaucratische willekeur maken: een andere arbeidsdeskundige had wellicht een andere afweging gemaakt. Het ligt bij deze casus eerder voor de hand te bezien of de vervoersvoorziening op korte termijn op goedkopere wijze kan worden aangeboden (bijv. regiotaxi), en op middellange termijn de redzaamheid in het openbaar vervoer en liefst ook de arbeidsinzet kan worden vergroot; en pas daarna te beslissen over intrekken of afbouwen van de voorziening.

Heroverweging in het licht van inclusiviteit

Uit het voorgaande is gebleken dat de omslag naar inclusiviteit niet van recente datum is, en diverse betekenissen heeft. Indien men een meer activerende en inclusieve samenleving wenst, is herbezinning nodig over hetgeen men daaronder in gevallen als deze wenst te verstaan. De voorgenomen beslissing van de arbeidsdeskundige komt vooral voort uit het eerder geschetste 'rationalisatie'-perspectief op activering. Het is de vraag of die benadering niet te eng is wanneer men inclusiviteit nastreeft. De beslissing wordt genomen op basis van een vrij simpele rekensom, waarin geen rekening is gehouden met potentiële extra uitgaven buiten UWV (bijvoorbeeld door oplopende ziektekosten als betrokkene haar werk verliest) en subjectieve oordelen van de arbeidsdeskundige zwaar kunnen wegen, zoals al werd opgemerkt in de TNO-notitie die bij de casus was bijgevoegd. In gevallen als deze zou, binnen een micro-beoordeling van het rendement, ook rekening gehouden moeten worden met het welvaartsverlies van de betrokkene en haar omgeving door mogelijke arbeidsuitval als gevolg van het intrekken van de voorziening – en dat dan mogelijk decennialang.

Verder doet het vanuit het gezichtspunt van inclusiviteit paradoxaal aan dat een cliënt met serieuze beperkingen, die 'tegen de stroom in' succesvol is gere-integreerd, de mogelijkheid tot arbeidsdeelname wordt ontnomen op grond van financiële disproportionaliteit. In een geval als dit zou men ook het perspectief van de arbeidsdeskundige kunnen problematiseren, in het verlengde van hetgeen hierboven is opgemerkt over de culturele aspecten in de overtuigingen en cognitieve kaders van beleidsmakers en uitvoerders.

Het toepassen van het principe van disproportionaliteit staat in gevallen als deze m.i. op gespannen voet met de gedachte van inclusiviteit in de betekenis van integratie en emancipatie van kwetsbare groepen, en het 'werken naar vermogen' van de betrokkenen. Als de kosten op de lange termijn problematisch zijn, ligt het eerder voor de hand te zoeken naar mogelijkheden om die via goedkopere alternatieven omlaag te brengen. Bijvoorbeeld door een voorziening voor begeleid wonen te vinden die dicht bij de plaats van de werkzaamheden ligt, verhuizing te stimuleren of alternatieve vergelijkbare werkzaamheden aan te bieden. Vanuit het gezichtspunt van inclusiviteit in een 'positieve' betekenis is financiële disproportionaliteit een legitieme en serieus te nemen randvoorwaarde, maar geen hoofddoel.



Bijlage 1: Ingeschakelde commentator(en).

- Prof. dr. J.C. Vrooman, bijzonder hoogleraar Sociale Zekerheid en Participatie aan de Universiteit Utrecht en Chief Scientific Strategist bij het Sociaal en Cultureel Planbureau
- Dhr. H. Hulshof, arbeidsdeskundig adviseur B&B bij UWV

Bijlage 2: Gehanteerde bronnen

- Door beslisser voorzieningen voorgelegde herbeoordeling
- Handboek UWV
- Eerdere arbeidsdeskundige rapportage d.d. 2002
- Participatiewet
- Site AKC/NVVA (bekijken kennis/leervragen andere casuïstiek/menswerk-inkomen);
- Google Scholar
- TNO Wegwijzer Fysieke belasting
- Stichting MEE
- Intreerede Bijzonder Lector Arbeidsdeskundigheid Dr P.C.J. (Shirley) Oomens:
Organiseren van de inclusieve arbeidsmarkt Dr P.C.J. Oomens 2017 bijzonder lector
Arbeidsdeskundigheid

Literatuur bij commentaar Prof. dr. J.C. Vrooman

- Blonk, R.W.B., M.W. van Twuijver, H.A. van de Ven en A.M. Hazelzet (2015). Quick Scan Wetenschappelijke Literatuur Gemeentelijke Uitvoeringspraktijk. Leiden: TNO.
- Brown, B.J. en S. Baker (2012). Responsible Citizens; Individuals, Health and Policy under Neoliberalism. London: Anthem Press.
- Card, D., J. Kluve en A. Weber (2015). What Works? A Meta Analysis of Recent Active Labor Market Program Evaluations. Cambridge (Mass.): The National Bureau of Economic Research.
- Christensen, T. en P. Laegreid (red.) (2002). New Public Management: The Transformation of Ideas and Practice. Aldershot: Ashgate.
- Crépon, B. en G.J. van den Berg (2016). Active Labor Market Policies. Uppsala: IFAU.
- Deleuze, G. (1990). Post-scriptum sur les sociétés de contrôle. L'Autre Journal, 1 (1).
- Dixon, J. en M. Hyde (2001). The Marketization of Social Security. Westport (Conn.)/London: Quorum Books.
- Frederickson, H. G. (1971). New Public Administration, in F. Marini (ed.), Toward a New Public Administration: The Minnowbrook Perspective, Scranton (PA), Chandler, pp. 309-331.
- Frederickson, H. G. (1996). Comparing the Reinventing Government Movement with the New Public Administration. Public Administration Review 56: 263-70.



- Frericks, P. (2014). Unifying Self-responsibility and Solidarity in Social Security Institutions; The Circular Logic of Welfare State Reforms in Europe, *European Societies*, 16(4), 522-542.
- Foucault, M. (1975). *Surveiller et punir: Naissance de la prison*. Paris: Gallimard.
- Hart, J. de en P. van Houwelingen (2012). De eenzame elite. In: C. Vrooman, M. Gijsberts en J. Boelhouwer (red.), *Verskil in Nederland; Sociaal en Cultureel Rapport 2014*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Hood, C. (1991). A Public Management for All Seasons?, *Public Administration* 69(1): 3-19.
- Lane, J.-E. (2000). *New Public Management: An Introduction*. London: Routledge.
- Lammerts, M. en L. Kok (2017). *Long Term Effects of Active Labour Market Policies*. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.
- Murray, C.A. (1984). *Losing Ground: American Social Policy, 1950-1980*. New York: Basic Books.
- Peeters, R. (2013). Responsibilisation on Government's Terms: New Welfare and the Governance of Responsibility and Solidarity. *Social Policy and Society* 12: 583-95.
- Pierson, P. (1994). *Dismantling the Welfare State? Reagan, Thatcher and the Politics of Retrenchment*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Pierson, P. (1996). The New Politics of the Welfare State. *World Politics* 48: 143-79.
- Pierson, P. (2004). *The Modern State*. London: Routledge.
- Putnam, R.D. (2000). *Bowling Alone; The Collapse and Revival of American Community*. New York: Simon & Schuster.
- Torre, A. van der en L. Putman (2015). *Wmo- en Awbz-voorzieningen 2009-2012; een nulmeting*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Turner, Bryan S. 2001. "The Erosion of Citizenship." *British Journal of Sociology* 52: 189-209.
- Veldheer, V., J.J. Jonker, L. van Noije en C. Vrooman (2012). *Een beroep op de burger; minder overheid, meer eigen verantwoordelijkheid?* Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Versantvoort, M. en P. van Echtelt (2016). *Beperkt in functie. Trendrapportage ziekteverzuim, arbeidsgeschiktheid en arbeidsdeelname van mensen met gezondheidsbeperkingen*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Visser, J. en A. Hemerijck (1997). *A Dutch miracle? Job Growth, Welfare Reform and Corporatism in the Netherlands*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Vrooman, C. (2010). Een succesvolle gedaantewisseling? De hervorming van de sociale zekerheid, 1985-2010. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 26(4): 358-377.



- Vrooman, J.C. (2016). Taking Part in Uncertainty; The Significance of Labour Market and Income Protection Reforms for Social Segmentation and Citizens' Discontent. The Hague/Utrecht: The Netherlands Institute for Social Research|SCP & Utrecht University.
- WRR (1990). Een werkend perspectief. Den Haag: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid.
- WRR (2006). De verzorgingsstaat herwogen. Over verzorgen, verzekeren, verheffen en verbinden. Den Haag: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid.