

Reïntegratie blijft een

Frans Marcelissen

Het is er eindelijk van gekomen: de nieuwe Wet op de Reintegratie (REA) is door de Eerste Kamer en gaat per 1 juli aanstaande van kracht. De REA zou begin dit jaar ingaan, maar de Eerste Kamer accepteerde niet dat verschillende onderdelen nog niet in detail uitgewerkt waren. De wet wil het voor werkgevers en -nemers aantrekkelijker maken om arbeidsgehandicapten aan te nemen. Op papier ziet het er goed uit. Nu is de praktijk aan de beurt. Over (her)plaatsingsbudget, verantwoordelijkheid en de samenwerking tussen bedrijf en arbodienst.

De reïntegratiewet is een (voorlopig?) sluitstuk van een serie wettelijke veranderingen waarmee de overheid probeert het aantal uitkeringen terug te dringen. Zo werden bedrijven in het recente verleden 'gestraft' met een boete wanneer een werknemer in de WAO kwam (bonus-

malus). En sinds 1 januari 1998 geldt de maatregel dat een bedrijf een hogere premie (PEMBA) betaalt voor een werknemer in de WAO. Daartegenover stonden 'beloningen' wanneer juist weinig werknemers in de WAO komen, of wanneer een bedrijf een ex-WAO'er aanneemt.

In de praktijk bleek dat werkgevers door

dergelijk beleid huiverig waren om mensen aan te nemen die wel eens een hoog WAO-risico zouden kunnen hebben. Dit alles was nauwelijks een stimulans om te voorkomen dat werknemers in de WAO terechtkomen, en al helemaal geen stimulans om arbeidsgehandicapten aan te nemen.

Daarom zijn er, als aanvulling op de 'boeteregelingen', allerlei subsidieregelingen gekomen. Omdat het echter steeds om 'reacties' op problemen ging, resulteerde dat in een onsamenhangend woud van ongeveer 44 'instrumenten' (subsidieregelingen) verdeeld over meer dan 10 wetten. Bovendien zijn de regelingen zelf ingewikkeld en deels tegenstrijdig. Met als gevolg dat bedrijven van veel mogelijkheden niet of nauwelijks gebruik maken.

Daarom is afgesproken de subsidie-mogelijkheden te vereenvoudigen. Daarbij moet nog een knelpunt worden opgelost: er zijn diverse partijen die een rol hebben bij de (re)integratie van arbeidsgehandicapten (bedrijf, arbodienst, UVI, Arbeidsvoorziening, sociale diensten). Vaak was het nodig om gehandicapten van het ene instantie naar de andere over te hevelen, of bleek onduidelijk wie waarvoor verantwoordelijk was. Vandaar dat in de REA de taakverdeling duidelijker geregeld is.

Overigens maken ook andere nieuwe wetten (die niet op arbeidsgehandicapten betrekking hebben) het voor arbeidsgehandicapten makkelijker om aan het werk te komen: de Wet Inschakeling werkzoekenden en de wet die de flexibele arbeid regelt.

Vereenvoudigd

De belangrijkste wijziging in de REA is dat er twee nieuwe regels zijn: een bedrijf krijgt f 24.000,- (plaatsingsbudget) bij het aannemen van een arbeidsgehandicapte en f 8000,- (herplaatsingsbudget) bij herplaatsing van een arbeidsgehandicapte binnen het eigen bedrijf. Daarmee zal de werkgever zelden een beroep doen op de oudere subsidies (die onder bepaalde omstandigheden blijven bestaan). Het bijzondere hierbij is dat de werkgever dit bedrag zonder

Niet meteen over de schutting

John Wargers, hoofd personeelszaken van kabellegbedrijf de Siers Groep, dat een prijs won van de Nationale Commissie Chronisch Zieken (NCCZ) voor haar reïntegratiebeleid:

'Het succes van ons reïntegratiebeleid zit 'm in onze huiskamercultuur. Ook al werken er inmiddels 550 mensen: het is een familiebedrijf. Oprichter Siers sr. vond het vanzelfsprekend dat het bedrijf tot het uiterste gaat om mensen voor het bedrijf te behouden, ook al is de toegang tot de WAO simpel en soms aantrekkelijk. Mensen die klachten krijgen weten ook: ik word niet meteen over de schutting gezet. Bij de anderen is er inschikkelijkheid, ze zijn bereid zich aan te passen en realiseren zich dat het hen ook kan overkomen.

Zo'n tien procent van de medewerkers is min of meer arbeidsgehandicapt. Na verloop van tijd blijkt bijna altijd dat arbeidsgehandicapte medewerkers meer kunnen dan aanvankelijk was ingeschat, omdat ze super-gemotiveerd zijn. Er kan een heleboel, vooral als het samenspel tussen werkgever, werknemer, arbodienst en uvi goed is. Je moet er wel op tijd bij zijn: als duidelijk wordt dat de uitval langer gaat duren, overleggen we meteen met de werknemer en zoeken we een manier waarop hij het werkritme kan vasthouden. Uiteindelijk is het bedrijfseconomisch voordelig wat we doen, ook al kost het in eerste instantie veel geld.'

kostbare zaak

veel rompslomp kan krijgen: hij hoeft niet te verantwoorden waar hij het bedrag voor gebruikt, zolang hij maar kan waarmaken dat het een arbeidsgehandicapte betreft die gedurende een langere tijd in dienst blijft. Dit bedrag is dus tegelijkertijd een beloning en een tegemoetkoming in de kosten die een bedrijf maakt (bijvoorbeeld aan begeleiding, of voor aanpassing van de werkplek).

Wanneer een werkgever een arbeidsgehandicapte wil aannemen of herplaatsen, maar meer kosten moet maken dat genoemde bedragen, dan is het mogelijk een groter bedrag aan te vragen. Daaraan zijn uiteraard wel strengere regels verbonden.

Veel voordelen

Behalve de subsidiemogelijkheden zijn er nog een aantal andere financiële voordelen verbonden aan het in dienst hebben van arbeidsgehandicapten. Zo krijgt een bedrijf een (aanzienlijke) korting op de basispremie voor de WAO wanneer het meer dan 3% arbeidsgehandicapten in dienst heeft. Deze korting is vooral voor een klein bedrijf heel groot: zo gaat de basispremie voor de WAO van een bedrijf met 10 werknemers terug van 7,55% naar ongeveer 5%. Oftewel: een jaarlijks voordeel van meer dan tien-duizend gulden wanneer al één arbeidsgehandicapte in dienst is.

Verder is het risico dat het bedrijf loopt wanneer een arbeidsgehandicapte ziek wordt kleiner dan wanneer een 'gezond' iemand

ziek wordt. Bij ziekte wordt het loon door de UVI doorbetaald en wanneer de arbeidsgehandicapte in de WAO komt, gaat het

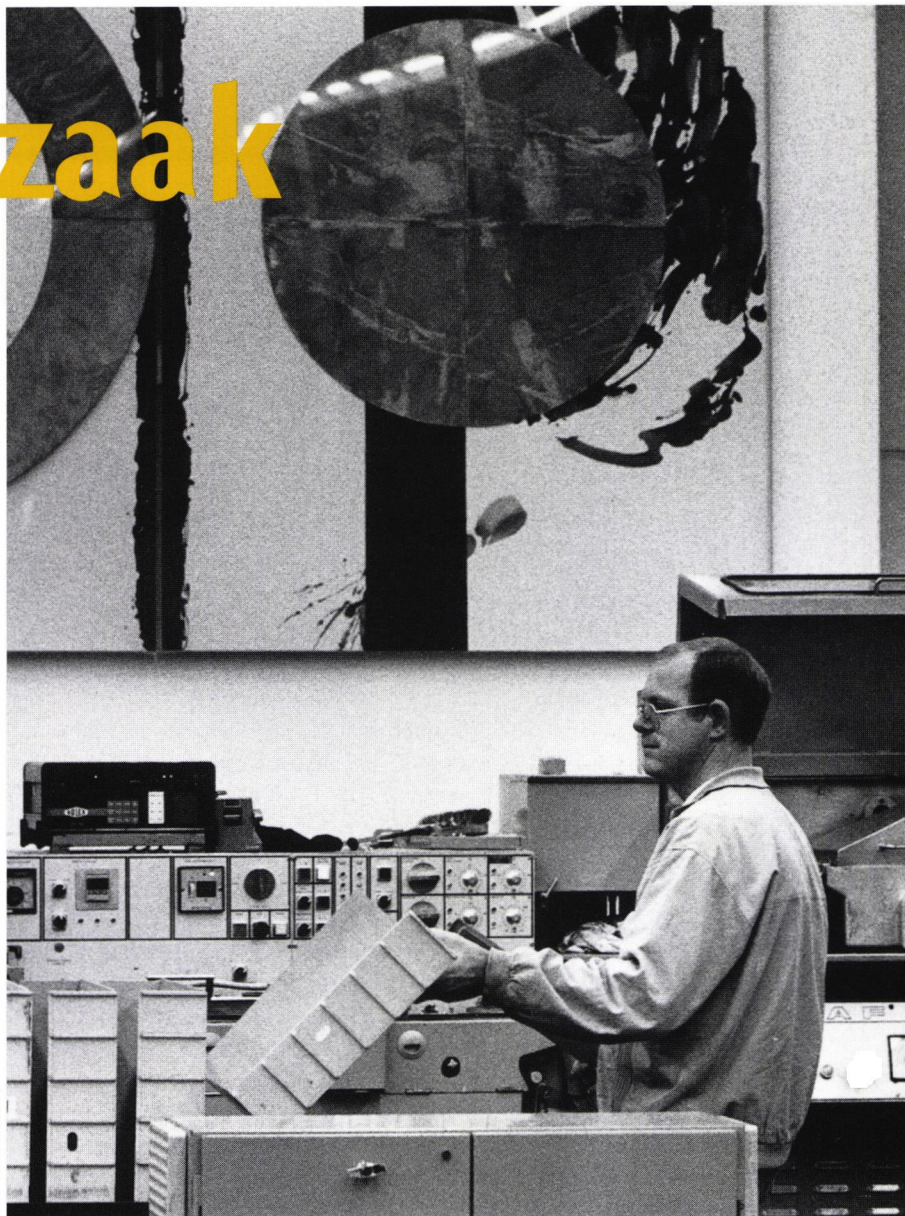


FOTO: CHRIS PENNARTS

Betrokkenen moeten waarmaken dat arbeidsgehandicapte even productief is als een andere werknemer.

gedifferentieerde deel van de WAO niet omhoog, wat wel het geval is bij een 'gezond' iemand.

Alles bij elkaar kan het aannemen van een arbeidsgehandicapte vele tienduizenden guldens voordeel opleveren, zonder dat hier grote risico's tegenover staan.

Verantwoordelijkheid

De verantwoordelijkheidsverdeling voor reïntegratie wordt nu meer helder. In principe is degene die de uitkering of het loon betaalt verantwoordelijk. Het bedrijf is verantwoordelijk, zolang niet vaststaat dat binnen het bedrijf geen kans op reïntegratie meer bestaat. Daarna is de UVI verantwoordelijk. De UVI is ook verantwoordelijk wanneer iemand geen werkgever heeft, maar wel een uitkering van de UVI krijgt. De gemeente is

>>

Bureaucratie werkt demotiverend

Jaap Bruins Slot, bedrijfsarts/directeur BGD Zwolle/Arbo Unie:

'Het is buitengewoon aantrekkelijk dat het makkelijker wordt om snel een herplaatsingsbudget te krijgen, want tijd is een demotiverende factor. Na drie weken ziekte wordt iemand nauwelijks meer gemist en na drie maanden weten de collega's bij wijze van spreken nauwelijks meer hoe de zieke werknemer eruit ziet. Ik betreur het wel dat de onafhankelijkheid van arbodiensten in twijfel wordt getrokken en dat men overweegt de snelle reïntegratieplannen vooraf uitgebreid te gaan toetsen. Dat levert weer bureaucratie op. Ik snap de overweging wel, men wil gesjoemel tegengaan. Toch pleit ik voor een marginale toetsing achteraf. Ik heb al vaker geroepen dat ik het jammer vind dat we gecommercialiseerd zijn. Maar nu het toch zo is, roep dan niet: arbodiensten zijn commerciële jongens die niet te vertrouwen zijn.'

Een wet is niet de oplossing

Wouter van Ginkel, beleidsmedewerker Nationale Commissie Chronisch Zieken (NCCZ):

'Het is een goed idee de rompslomp te verminderen, veel werkgevers klagen erover. Ik ben positief, maar de praktijk moet het bewijzen. De wet REA zal bijdragen aan reïntegratie, maar is niet de oplossing. Die moet in de eerste plaats gezocht worden in bewustwording en deskundigheidsbevordering bij werkgevers via voorlichting. Zij weten vaak niet wat arbeidsgehandicapten allemaal nog kunnen en staan daar vaak onvoldoende bij stil. Op de tweede plaats is de begeleiding van UVI, Arbeidsbureau en GSD van belang: die moeten goed gecoördineerd door één deur kunnen. Zo ver zijn we nog lang niet. Ten derde moet de arbeidsgehandicapte zelf initiatief kunnen nemen en verantwoordelijkheid krijgen. We zijn dan ook blij dat experimenteren met een persoonsgebonden budget in de wet is opgenomen. Dat is een goed begin.'

>> verantwoordelijk wanneer iemand een uitkering van de gemeente krijgt. Het arbeidsbureau is verantwoordelijk wanneer iemand geen uitkering of loon krijgt.

De consequenties van deze taakverdeling zijn groter dan misschien op het eerste gezicht duidelijk is. Het betekent namelijk dat de gemeentes en de arbeidsbureaus een veel grotere rol krijgen bij reïntegratie en bijvoorbeeld ook bij de toekenning van subsidies. Dit is ook een van de redenen waarom de wet later ingaat dan de bedoeling: gemeenten en arbeidsbureaus waren nog niet klaar voor een goede uitvoering van de wet.

Arbeitsgehandicapte

Een centraal begrip in de wet is de nieuwe term 'arbeidsgehandicapte'. Alleen voor een 'arbeidsgehandicapte' kan subsidie verkregen worden. Een arbeidsgehandicapte is iemand die, ten gevolg van ziekte of handicap belemmeringen ondervindt bij het krijgen of behouden van werk. In de eerste plaats gaat het hierbij om een aantal eenduidig omschreven groepen, bijvoorbeeld mensen met een (gedeeltelijke) WAO uitkering, ex-WAO'ers en mensen voor wie in het verleden een 'voorziening' (bijvoorbeeld: scholingssubsidie, werkplekaanpassing) is getroffen. Daarnaast kan ook iemand die niet onder deze categorieën valt op grond van een keuring als arbeidsgehandicapt worden aangeduid. Wat deze keuring precies gaat inhouden, is op dit moment (mei 1998) nog niet helemaal zeker. In ieder geval zal de UVI de keuring uitvoeren voor gevallen waarvoor zij verantwoordelijk is. Het plan is dat in deze keuring wordt nagegaan of er minder functies beschikbaar zijn voor iemand ten gevolge van zijn handicap, dan voor een 'gezond' iemand. De bedoeling is dat arbeidsbureau en gemeente voor hun verzorgingsgroep dezelfde keuring gaat uitvoeren.

Voor het herplaatsen van mensen binnen het bedrijf ligt dit anders. Daar zal de arbo-dienst door middel van een reïntegratieplan moeten aantonen dat herplaatsing in de oude functie zonder aanpassingen niet mogelijk is. Het is echter nog onduidelijk of dit voldoende is: misschien komt er nog een extra toets (zoals de keuring door de UVI) om te bepalen of iemand echt minder kansen heeft. De overheid is bang dat het misschien wel erg gemakkelijk wordt voor bedrijf en arbodienst samen om subsidie te krijgen.

Meer kansen?

De nieuwe wetten maken het in ieder geval veel voordeliger om arbeidsgehandicapten in dienst te hebben. Aan de andere kant blijkt in de praktijk dat reïntegratie een kostbare zaak blijft. En het is bij voorbaat niet te zeggen of de subsidie alle kosten vergoed. De belemmeringen bij het aannemen van een arbeidsgehandicapten lig-

gen ook maar voor een deel op het financiële vlak: ieder bedrijf wil de beste man/vrouw en het arbeidsgehandicapt-zijn is hier over het algemeen geen pré. Betrokkenen moeten waarmaken dat de arbeidsgehandicapte even productief is als een andere werknemer, of dat de beperkingen gecompenseerd worden (door subsidie of op een andere manier). Hier ligt ook een grote taak voor arbodiensten en voor anderen die arbeidsgehandicapten kunnen ondersteunen.

Een absolute voorwaarde bij het slagen van de wet is verder dat zij haar beloftes ook waarmaakt: het moet echt eenvoudig worden om subsidie te krijgen. Het is dan ook te hopen dat, met beheersbaarheid als motief, niet weer extra voorwaarden gekoppeld worden aan de subsidie, wanneer de indruk ontstaat dat het wel heel erg gemakkelijk is om geld te krijgen. Daarbij zullen arbodiensten een centrale rol spelen. Een individueel bedrijf zal nooit de behoefte hebben om zich zelf volledig te verdiepen in details van subsidieregelingen. Het is te hopen dat arbodiensten de bedrijven hierbij actief ondersteunen. Anders is de kans groot dat subsidies toch weer ongebruikte mogelijkheden worden. Daarmee krijgt de arbodienst wel een dubbelrol: als adviseur van het bedrijf en als 'filter' bij de toekenning van subsidie. Deze dubbelrol is alleen mogelijk wanneer de arbodienst zich tegelijkertijd dienstbaar en onafhankelijk opstelt. ►

Dr. Frans Marcelissen -
NIA-TNO, Amsterdam.
Kaders: Paul Bataille -
freelance journalist.

Houd het simpel

Christiaan Steenbergen, directeur Branche Organisatie Arbodiensten (BOA):

'De regelgeving heeft minder blokkades, die is prima. Laat ze de toetsing van de snelle reïntegratieplannen in godsnaam simpel houden. Er liggen zeker mogelijkheden tot misbruik, maar ik zou zeggen: kijk nou vooral naar de effecten en zie dat de arbodiensten een grote bijdrage kunnen leveren. Dat moeten we bewijzen door snel resultaten te boeken. De wet REA biedt uitgelezen kansen, niemand zit dichter bij de problematiek dan de bedrijfsarts. De creativiteit en ambitie van bedrijfsartsen en hun vermogen om aan werkgevers duidelijk te maken dat het leuk is in het reïntegratieveld te ondernemen, is vooral bepalend voor het succes. Een bedrijfsarts kan zich verdiepen in de omgeving en zo lokale en regionale netwerken van werkgevers aanboren. Op die manier brengt hij een natuurlijke uitwisseling van arbeidsgehandicapte werknemers op gang. Verder denk ik dat arbodiensten arbeidsdeskundigen in huis moeten halen om zelf het predikaat arbeidsgehandicapt te mogen toewijzen. Zo kunnen zij nog sneller met reïntegratieplannen komen.'