

REÏNTEGRATIE VAN ARBEIDSGEHANDICAPTEN IN HET MIDDEN- EN KLEINBEDRIJF

Edwin de Vos
Saskia Andriessen
Marianne Ziekemeijer

NIA TNO
BIBLIOTHEEK
POSTBUS 718
2130 AS HOOFDDORP
TEL. 023-5549 468

NIA TNO

Oktober 1997

NR. 43162
plaats 59-36

TNO Arbeid
Postbus 718
2130 AS Hoofddorp



Bibliotheek

T 023 554 94 68

F 023 554 93 01

Datum terugzending

12 JULI 1999

09 AUG. 2001

31 JULI 2002

05 JUNI 2004

Verzoeke de uitleentermijn niet te overschrijden.

REÏNTEGRATIE VAN ARBEIDSGEHANDICAPTEN IN HET MIDDEN- EN KLEINBEDRIJF

**Edwin de Vos
Saskia Andriessen
Marianne Ziekemeijer**

Onderzoek uitgevoerd door NIA TNO in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid voor the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Project van de European Foundation, no. 0189:

'Het verbeteren van de kwaliteit van arbeid en leven van gehandicapten'.

NIA TNO

Oktober 1997

INHOUD

	pagina
SAMENVATTING	1
1. ACHTERGRONDEN VAN DE STUDIE	3
1.1 Inleiding	3
1.2 De Nederlandse situatie	4
1.3 Doelgroepen	5
1.4 Werkgevers in midden en kleinbedrijf	7
1.5 Wettelijke maatregelen	8
2. METHODIEK	11
2.1 Inleiding	11
2.2 Vraagstelling	11
2.3 Analyse	12
3 ONDERZOEK NAAR BEDRIJFSBELEID BIJ REÏNTEGRATIE	13
3.1 Inleiding	13
3.2 Onderzoeksvraag	13
3.3 Reïntegratiebeleid: begripsbepaling	13
3.4 Werkwijze	14
3.5 Onderzoekresultaten: Indienstname van gedeeltelijk arbeidsgeschikten	15
4 ONDERZOEK NAAR SUCCESVOLLE REÏNTEGRATIE: 3 CASES	19
4.1 Inleiding	19
4.2 Methodologie	19
4.3 Case-beschrijvingen	20
4.3.1 Case 1	20
4.3.2 Case 2	25
4.3.3 Case 3	30
5 ANALYSE VAN DE CASE-STUDIES	37
5.1 Inleiding	37
5.2 Bemiddeling	37
5.3 Motieven van werkgevers bij indienstname	38
5.4 Aanpassingen van werk en werkplek	39
5.5 Arbeidsverhoudingen	40
5.6 Wet- en regelgeving	40
6 CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN	41
LIJST VAN AFKORTINGEN	45
LITERATUURLIJST	47
BIJLAGEN	49
BIJLAGE 1 Kort overzicht van wetsvoorstellen en wettelijke maatregelen.	51
BIJLAGE 2 Bij de interviews gebruikte checklist van factoren die toegang tot werk belemmeren of bevorderen	59

SAMENVATTING

Hoge ziekteverzuimpercentages en het groeiend aantal werknemers met een arbeidsongeschiktheidsuitkering bracht de Nederlandse overheid er begin negentigerjaren toe de financiële regelingen rond arbeidsongeschiktheid te herzien.

Het huidige Kabinet wil de regelingen op het gebied van de arbeidsongeschiktheid zodanig vorm geven dat werkgevers en werknemers zich scherper bewust worden van de noodzaak inspanning te leveren om het beroep op de sociale zekerheidsregelingen in verband met langdurig ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid te verminderen. Daartoe heeft het Kabinet wetsvoorstellen gedaan voor Premie-differentiatie en marktwerking bij arbeidsongeschiktheid.

Een niet beoogd en niet gewenst neven-effect dat echter kan optreden ten gevolge van meer marktwerking in de sociale verzekeringen is de *negatieve risicoselectie* door werkgevers ten aanzien van personen met een mogelijk verhoogd ziekte- of arbeidsongeschiktheidsrisico. Dit geldt met name voor personen met chronische aandoeningen. Het voorkómen van onterechte selectie en bevordering van deelname van mensen met een arbeidshandicap aan het arbeidsproces is dan ook een belangrijke doelstelling van de overheid. Deze stimuleert met een aantal aanvullende maatregelen het gebruik van reïntegratie-instrumenten om het voor werkgevers aantrekkelijker te maken om iemand met een arbeidshandicap in dienst te houden of in dienst te nemen. Daarbij heeft men vooral de hoop gevestigd op de kleine en middelgrote bedrijven.

De reïntegratie-instrumenten die tot op heden beschikbaar zijn om arbeidsgehandicapten naar werk te begeleiden en aan het werk te houden, hebben niet tot die resultaten geleid die men ervan had verwacht.

Het middelgrote bedrijf en met name het kleinbedrijf is vanwege de vermeende risico's van uitval en de kosten die dit met zich meebrengt nauwelijks bereid om werknemers met een arbeidshandicap in dienst te nemen. De subsidies die deze bedrijven zouden kunnen innen bij in dienst name van arbeidsgehandicapten ten spijt, lijken de meeste niet te verleiden tot het vaker aannemen van personen met een arbeidshandicap.

Uit de in dit rapport beschreven case-studies blijkt onder meer dat als een kleine of middelgrote werkgever een gehandicapte in dienst neemt, niet zozeer de financiële vergoeding of de kosten van een noodzakelijke werkaanpassing van doorslaggevende betekenis is.

Voor de werkgever is de belangrijkste factor dat men bij een vacature de beste kandidaat wil uit reguliere bedrijfsorganisatorische en -financiële motieven. Men beschouwt een arbeidsgehandicapte zelden als de beste kandidaat omdat men bang is voor beperkte inzetbaarheid en onvoorspelbaar of hoog verzuim. Toch heeft ook een arbeidsgehandicapte wel een kans: als deze een goed vakman/vrouw is, zich goed presenteert, gemotiveerd is en als de handicap een goede functieervulling niet belemmert, dan geven veel werkgevers aan dat in dienst name mogelijk is. De mogelijkheid van een (voorlopig) tijdelijk contract of van detachering vergroot die bereidheid. Alleen onder de kleine bedrijven zijn er veel die aangeven dat zij geen enkel risico willen lopen, met name om bedrijfsorganisatorische redenen.

Voorals bij grote en middelgrote bedrijven, een enkele keer bij kleine bedrijven en bij bedrijven in de regio's buiten de grote steden, kan ook het sociale beleid een rol spelen: voor het 'sociale gezicht' worden in beperkte mate wel arbeidsgehandicapten aangenomen voor minder belastende functies.

Naast diverse algemene maatregelen, zoals uitgebreide voorlichting over de (financiële) voordelen van het aannemen van arbeidsgehandicapten, is goede ondersteuning en begeleiding voor werknemers zelf belangrijk. Daarnaast zal ook een gerichte kwalificatie voor leidinggevendenden, de afdeling personeelszaken en bedrijfsartsen (of andere arbodienst-medewerkers) tot meer geslaagde reïntegraties leiden.

HOOFDSTUK 1 ACHTERGRONDEN VAN DE STUDIE

1.1 Inleiding

In het voorjaar van 1996 deed de European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions het voorstel* om een onderzoek te verrichten naar de verbetering van de kwaliteit van werk en leven van mensen met een arbeidshandicap**.

De studie moest antwoord geven op de vragen waarom en hoe werkgevers in het midden en klein bedrijf (mkb) al dan niet personen met een arbeidshandicap in dienst houden of nemen.

De resultaten zouden met name inzicht moeten geven in de barrières, de bevorderende en de beperkende factoren voor werkgevers bij het aanbieden van werk aan personen met een arbeidshandicap. Voorgesteld werd om het onderzoek te verrichten in meerdere landen in de Europese Unie. Omdat het een onderwerp betreft waar in de meeste landen weinig onderzoek naar is verricht, is gekozen voor een onderzoeksopzet van kwalitatieve aard. Hierin staat centraal de beschrijving van een beperkt aantal cases van kleine en middelgrote bedrijven, waar met meer of minder succes arbeidsgehandicapten in dienst zijn genomen of gehouden.

De studie is uitgevoerd in 7 landen van de Europese Unie: Ierland, Engeland, Duitsland, Spanje, Frankrijk, Zweden en Nederland. De European Foundation verzocht aan NIA TNO om de studie voor Nederland te verrichten. De financiering van het onderzoek kwam ten laste van de doelfinanciering voor het programma 'Arbeid & Handicap', welke NIA TNO ontvangt van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De rapportage over Nederland is opgebouwd uit twee kwalitatieve studies: een case-studie van 11 mkb-bedrijven waarin de vraag naar het algemene bedrijfsbeleid bij aanname van arbeidsgehandicapten centraal staat; en een studie van drie cases van succesvolle reïntegraties bij mkb-bedrijven, waarin het hoe en waarom van de aanname van de arbeidsgehandicapte uitvoerig wordt beschreven. Bij de analyses van beide studies is gebruik gemaakt van recente onderzoeksliteratuur rond het thema 'Arbeid en handicap'.

Leeswijzer

In de volgende paragrafen van dit eerste hoofdstuk wordt aan de hand van recente onderzoeksliteratuur de stand van zaken in Nederland op het gebied van 'reïntegratie van arbeidsgehandicapten' kort beschreven. Ingegaan wordt op de Kabinetsvoorstellen voor een verdere privatisering en een toename van de marktwerking in de sociale zekerheid.

In paragraaf 1.3 volgt een beschrijving van categorieën arbeidsgehandicapten die in Nederland worden onderscheiden en wordt een overzicht gegeven van de omvang van deze categorieën. Paragraaf 1.4 geeft een korte beschrijving van de wettelijke maatregelen die moeten bevorderen dat werkgevers

* Zie: Improving the quality of work and life of people with disabilities (Background paper and Draft Guidelines), European Foundation, march 1996. Project no.0189.

** Arbeidsgehandicapten zijn werknemers of werklozen die door een aandoening of beperking belemmeringen ondervinden bij het behouden of verwerven van werk en derhalve bij de normale rolvulling in de arbeid (normaal, gezien leeftijd, sexe, en sociaal-culturele achtergrond). (De Vos e.a., 1997; Wevers, 1997.)

arbeidsgehandicapten in dienst houden of nemen en geeft inzicht in de aantallen bedrijven naar grootte die arbeidsgehandicapten in dienst hebben genomen.

De methodologie van het onderhavige onderzoek wordt kort beschreven in hoofdstuk 2.

Hoofdstuk 3 behandelt een deelstudie naar bedrijfsbeleid bij aanneming van arbeidsgehandicapten in het mkb, en hoofdstuk 4 bevat drie case beschrijvingen van succesvolle reïntegraties in het mkb. De analyse van de case-studies wordt beschreven in hoofdstuk 5. Voor deze analyse zijn ook de resultaten uit de studie naar het bedrijfsbeleid gebruikt.

De conclusies, aanbevelingen voor beleidsmakers en voorstellen voor toekomstig onderzoek zijn opgenomen in het laatste hoofdstuk 6.

1.2 De Nederlandse situatie

Privatisering en meer marktwerking in de sociale zekerheid.

Voor een goed begrip van de Nederlandse situatie in de tweede helft van de jaren negentig wat betreft de reïntegratie van mensen met een arbeidshandicap, wordt hieronder allereerst ingegaan op het Kabinetsstandpunt ten aanzien van dit thema.

Het huidige Kabinet wil de arbeidsongeschiktheidsregelingen zodanig vormgeven dat werkgevers en werknemers zich meer bewust worden van de noodzaak inspanning te leveren om het beroep op de sociale zekerheidsregelingen in verband met langdurig ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid te verminderen. Daartoe heeft het Kabinet wetsvoorstellen gedaan voor Premiedifferentiatie en marktwerking bij arbeidsongeschiktheid (Pemba). Deze gaan in op 1 januari 1998*.

Doel van de premiedifferentiatie voor de werkgever is het introduceren en versterken van financiële prikkels als stimulans tot intensivering van de bestrijding van (de oorzaken van) arbeidsongeschiktheid. De werkgever wordt gestimuleerd om te zorgen voor goede arbeidsomstandigheden, een goed verzuimbeleid, reïntegratie-plannen en de inzet van reïntegratie-instrumenten.

Het motto van de 'terugtrekkende' overheid betekent op sociaal verzekeringsgebied dat de overheid met name datgene moet regelen waarvoor de particuliere verzekeringsmarkt geen goede alternatieven biedt. Als de particuliere verzekeraars in staat zijn alle risico's tegen een acceptabele prijs te verzekeren, dan is er geen noodzaak voor een sociale verzekering. In die gevallen waarin de markt afdoende bescherming kan bieden is de rol van de wetgever derhalve beperkt. Meer concreet betekent dit dat het wettelijk kader negatieve effecten van de privatisering dient te voorkomen en werknemers voldoende bescherming daartegen te bieden.

Een niet beoogd en niet gewenst neven-effect dat echter kan optreden ten gevolge van meer marktwerking in de sociale verzekeringen is de *negatieve risicoselectie* door werkgevers ten aanzien van personen met een mogelijk verhoogd ziekte- of arbeidsongeschiktheidsrisico. Dit geldt met name voor personen met chronische aandoeningen. Voorkoming van onterechte selectie en bevordering van deelname van mensen met een arbeidshandicap aan het arbeidsproces is dan ook een belangrijke doel-

* Nadat in eerdere wetgeving gepoogd is de criteria voor een WAO-uitkering te verscherpen en de hoogte en de duur van de uitkering voor nieuwe gevallen te verlagen. Zie voor een beschrijving van Pemba, andere wetsvoorstellen en enkele centrale wetten, bijlage 1.

stelling. De Overheid stimuleert met een aantal aanvullende maatregelen het gebruik van reïntegratie-instrumenten om het voor werkgevers aantrekkelijker te maken om iemand met een arbeidshandicap in dienst te houden of in dienst te nemen (zie paragraaf 1.5). Zo bestaan er vergoedingen voor de financiële consequenties van de aanname van een werknemer met een gedeeltelijk arbeidsgeschiktheidsuitkering. Deze mogelijkheden zijn omschreven in verschillende wetten (o.a. WAGW, ZW, AAW, WAO, Wulbz en Amber; zie bijlage 1).

In het genoemde wetsvoorstel Pemba is onder meer opgenomen dat bedrijven die een bepaald percentage gedeeltelijk arbeidsgeschikten in dienst hebben een korting krijgen op het, door het bedrijf te betalen, sociale verzekeringspremie. Daarbij wordt momenteel het wetsvoorstel 'Reïntegratie' voorbereid, welke naar verwachting eveneens op 1 januari 1998 in werking zal treden. Daarin worden onder meer maatregelen opgenomen die beogen dat de (bestaande) reïntegratie-instrumenten vaker en efficiënter gebruikt worden.

Binnen het door de Overheid opgestelde kader van (wettelijke) maatregelen treffen de uitvoeringsinstellingen van de sociale zekerheid (Uszo, GAK, Cadans, GUO en SFB) in overleg met het Tica/Lisv (het coördinerend orgaan voor de uitvoering van de sociale verzekeringen), maatregelen om de arbeidsparticipatie te stimuleren. Verder zijn ook instellingen als Arbeidsvoorziening en de Sociale Diensten vaker betrokken bij de reïntegratie van (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt verklaarde personen. Reïntegratie-instrumenten die in overwegende mate op de werkgever zijn gericht en die de werkgever een financieel voordeel kunnen opleveren, zijn beschreven in paragraaf 1.4. De wetgever heeft beschreven voor welke doelgroepen van arbeidsgehandicapten deze instrumenten mogen worden toegepast. In de volgende paragraaf worden de doelgroepen beschreven.

1.3 Doelgroepen

Nederland kent een, in vergelijking met omliggende landen, ruime definitie van personen met een aandoening, waarbinnen diverse categorieën werkenden en niet werkenden worden onderscheiden. Voordat de term arbeidsgehandicapten in zwang raakte heeft de wetgever in het kader van de Wet Arbeid Gehandicapte Werknemer (WAGW) een omschrijving van arbeidsgehandicapten gekozen die uitgaat van objectief registreerbare kenmerken; dit met het oog op de toen beoogde, maar nooit geëffectueerde, quotumregeling voor bedrijven. Dit wordt hier de *WAGW-doelgroep-populatie* genoemd. In tabel 1 staat hiervan een overzicht (categorieën 1 tot en met 9).

In de WAGW (uit 1986) wordt primair uitgegaan van de AAW/WAO-gerechtigde werknemer en de werknemer waarvoor door de Bedrijfsverenigingen gesubsidieerde werkvoorzieningen getroffen zijn; zie de categorieën 1 en 2 in tabel 1. Daarnaast wordt een speciale categorie personen genoemd waarop de WAGW van toepassing wordt verklaard bij Koninklijk Besluit (de vangnetbepaling).

Deze zogenaamde *vangnetcategorie* is in de WAGW algemeen omschreven als 'werknemers die ten gevolge van ziekte of gebreken duidelijke belemmeringen ondervinden bij het verkrijgen of verrichten van arbeid dan wel door bijzondere voorzieningen in staat zijn gesteld arbeid te verkrijgen of te verrichten'. In de loop der tijd zijn in enkele nieuwe Besluiten onder deze vangnetbepaling meer categorieën werknemers aangegeven naar aanleiding van nieuwe wettelijke regelingen met betrekking tot reïntegratie (categorieën 3 tot en met 9 in tabel 1).

In Nederland zijn Bedrijfsverenigingen verantwoordelijk voor de bemiddeling van arbeidsgehandicapten naar werk.

Naar aanleiding van de Wet Amber die tot doel heeft de kansen op de arbeidsmarkt van arbeidsgehandicapten te vergroten heeft de wetgever categorieën personen aangegeven die tot de bemiddelingspopulatie van de Bedrijfsverenigingen worden gerekend, ook wel genoemd de *WAGW-bemiddelingspopulatie*. Bij deze nadere invulling gaat het ook om niet-werknemers, namelijk om personen met een aandoening zonder betaald werk die voor een arbeidsplaats in aanmerking komen en (voormalige) zelfstandigen. Dit zijn de categorieën 10 tot en met 14 in tabel 1.

Principieel blijft het kenmerk dat er sprake moet zijn van een aandoening (dus van een ziekte of gebrek in de zin van de AAW/WAO) en dat daardoor de persoon belemmeringen ondervindt op de arbeidsmarkt.

Tabel 1 Categorieën arbeidsgehandicapten die de wetgever heeft onderscheiden

A. DE VOLGENDE WERKNEMERS VALLEN ONDER DE DOELGROEP VAN DE WAGW:	
1	de werknemer die een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangt, d.w.z. een uitkering op grond van de AAW, WAO, of een WAO-conforme uitkering (ambtenaren);
2	de werknemer voor wie, in verband met zijn beperking, een speciale voorziening is getroffen die hem in staat stelt zijn werk te doen;
3	de (gedeeltelijk) arbeidsongeschiktverklaarde ambtenaar die in een andere functie wel aan de slag kan;
4	de werknemer voor wie loondispensatie is verleend;
5	de werknemer die vanuit de sociale werkvoorziening is doorgestroomd naar het reguliere bedrijfsleven (meetelling als arbeidsgehandicapte werknemer voor 3 jaar);
6	de werknemer voor wie een AAW-voorziening voor woon-werk vervoer of scholing is getroffen;
7	de werknemer die een scholingsvoorziening heeft genoten op basis van de AAW, op de instituten Werkenrode te Groesbeek, Hoensbroeck te Hoensbroek, Sonneheerdt te Ermelo, Heliomare te Wijk aan Zee, of Eega te Borne (meetelling voor 3 jaar);
8	de werknemer van wie de arbeidsongeschiktheidsuitkering vervalt bij indiensttreding (meetelling 1 jaar);
9	de werknemer die arbeidsongeschikt zou zijn geworden als dat niet door concrete maatregelen van de werkgever voorkomen zou zijn. Voor deze categorie dient de Minister nadere voorwaarden te stellen; omdat dit niet gebeurd is heeft de Centrale Raad voor Beroep eind 1993 uitgesproken dat aan dit onderdeel geen uitvoering kan worden gegeven.
B. DE VOLGENDE PERSONEN VALLEN ONDER DE BEMIDDELINGSTAAK VAN DE BEDRIJFSVERENIGINGEN (WAGW-bemiddelingspopulatie):	
de arbeidsgehandicapte werknemer in de zin van de WAGW (cat. 1 tot en met 9) en daarnaast:	
10	de persoon die, indien hij werknemer was, zou worden aangemerkt als gehandicapte werknemer in de zin van de WAGW;
11	de persoon van wie het tijdens het eerste ziektejaar, terwijl hij recht heeft op loondoorbetaling of een ZW-uitkering, duidelijk is dat hij niet terug kan keren naar de eigen werkgever, of op zoek is naar een nieuwe werkgever; evenals de ambtenaar in de zin van de Abp-wet die in verband met ziekte recht heeft op doorbetaling van de bezoldiging;
12	de persoon die na één ziektejaar niet in aanmerking komt voor een AAW- resp. WAO-uitkering, omdat de arbeidsongeschiktheid minder dan 25% of resp. 15% bedraagt;
13	de persoon die zijn AAW/WAO-uitkering verliest, omdat hij tot minder dan 25% of 15% is afgeschat krachtens art. 32 AAW of art. 43 WAO;
14	de persoon die niet behoort tot een van de hierboven genoemde categorieën en geen WW-uitkering heeft, maar die toch in verband met ziekte of gebrek een belemmering heeft om tot de arbeidsmarkt toe te treden. Het betreft hier bijvoorbeeld een chronisch zieke met een uitkering via de sociale dienst, en daar als gevolg van zijn gezondheidsprobleem als onbemiddelbaar wordt beschouwd. Voor deze categorie treedt de Nieuwe Algemene Bedrijfsvereniging op als arbeidsbemiddelaar; deze categorie wordt ook wel de art. 2 doelgroep genoemd.
(bron: Regeling arbeidsbemiddelingstaak WAGW, Besluit van 18 december 1995, Stcrt. 1995, 248.)	

Voor het inzetten van reïntegratie-instrumenten dient de uitvoeringsinstelling te bepalen of de persoon tot de (doel)groep behoort. Zoals in tabel 1 is weergegeven worden twee hoofdgroepen onderscheiden, namelijk: A. Werknemers die vallen onder de doelgroep van de WAGW en, B. Personen die vallen onder de bemiddelingstaak van de bedrijfsverenigingen.

Helaas schieten de beschikbare registraties te kort om betrouwbaar de omvang van de verschillende groepen aan te geven. In de onderstaande tabel 2 worden daarom ruwe schattingen gegeven van relevante groepen binnen de WAGW-doelgroepopulatie (werknemers) en de WAGW-bemiddelingspopulatie (Bron: Wevers, 1997). Van sommige categorieën zijn geen aantallen bekend, ook al door de praktische omstandigheid dat bestanden verlopen.

Tabel 2 Geschatte omvang van verschillende groepen en categorieën arbeidsgehandicapten (1995)

categorie./groep	aantal x 1000
aantal volledig arbeidsongeschiktverklaarden (incl. ambtenaren)	640
aantal gedeeltelijk arbeidsongeschiktverklaarden (incl. ambt.)	220
jaarlijkse WAO-instroom (incl. ambtenaren)	75
12. jaarlijks aantal verzuimers die 1 jaar verzuimen en minder dan 15% arbeidsongeschiktverklaard zijn (excl. ambtenaren)	30
11. aantal verzuimers > 3 maanden (reïntegratieplan verplicht)	293
1-9. aantal WAGW werknemers	96-150
2, 6. aantal WAGW-werknemers met voorziening art. 57 en 57a AAW (de grootste groep in de vangnetcategorie)	6
jaarlijkse WAO-bemiddelingspopulatie van de bedrijfsverenigingen	60
14. art. 2 doelgroep	100-150

In Nederland waren in 1995 ruim 860.000 (ex-)werknemers met een volledige of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering (AAW/WAO). Het aantal werkenden met een arbeidshandicap wordt voor dat jaar geschat op tussen de 96.000 en 150.000.

1.4 Werkgevers in midden en kleinbedrijf

Ondanks de forse groei van het aantal startende ondernemers heeft Nederland van alle Europese landen in de Europese Unie nog steeds het minste aantal ondernemingen per 1000 werknemers.* In Nederland zijn relatief veel grote bedrijven gevestigd; een relatief groot deel van de werkende beroepsbevolking is werkzaam in loondienst bij grote bedrijven.

Dat neemt niet weg dat ook in Nederland de kleine bedrijven een enorm numeriek overwicht hebben: 80% van alle Nederlandse bedrijven heeft minder dan 10 werknemers in dienst en een kwart van het bedrijfsleven bestaat uit de kleine detailhandel. Het numerieke overwicht is zo groot dat landelijke cijfers over bedrijven meestal dicht bij de gemiddelde scores van de kleine bedrijven liggen. De volgende tabel 3 geeft een overzicht van een aantal relevante kenmerken van bedrijven in Nederland (Bron: Veerman e.a., 1996). De éénmans bedrijven en bedrijven met minder dan twee werknemers

* Ministerie van Economische zaken, MKB Nota: Werk door ondernemen, 1996.

zijn buiten beschouwing gelaten.

Tabel 3 Bedrijven in Nederland naar grootteklasse en enkele kenmerken (1995)

Bedrijven met 2 of meer werknemers	Grootteklasse						Totaal
	2-9	10-19	20-49	50-99	100-499	≥500	
Totaal aantal (X 1000)	286	34	21	7	5	0,6	336
% met gehandicapte werknemers in de zin van de WAGW	6%	16%	29%	47%	71%	71%	10%
% dat door bedrijf zelf gefinancierde werkaanpassingen toepaste	6%	19%	34%	54%	78%	90%	12%
% dat wettelijke reïntegratie instrumenten toepast	7%	24%	40%	64%	80%	86%	13%
% met wervingsactiviteiten voor gehandicapten	4%	3%	6%	11%	19%	21%	4%
% gehandicapte werknemers	1%	1%	2%	2%	2%	2%	2%

Uit tabel 3 blijkt dat de zeer kleine en kleine bedrijven (80% van het totaal) het beeld bepalen van het gehele 'bedrijfsleven in Nederland'. Weinig kleine bedrijven hebben arbeidsgehandicapten in dienst (6%). Ook financieren weinig kleine bedrijven zelf werkaanpassingen (6%), maken gebruik van reïntegratie- instrumenten (7%) en ontplooiën wervingsactiviteiten voor arbeidsgehandicapten (4%). Het percentage arbeidsgehandicapten in kleine bedrijven verschilt nauwelijks van het percentage in grote bedrijven: 1% versus 2%.

Geconcludeerd wordt dat hoewel de meeste personen met een arbeidshandicap werkzaam zijn bij het mkb, de kans dat men een bedrijf aantreft waar een arbeidsgehandicapte in dienst is, klein is. Deze kans is namelijk circa 1 op de 20 bedrijven.

Van de bedrijfssectoren verrichten met name de sectoren Procesindustrie en Gezondheidszorg veel wervingsactiviteiten om arbeidsgehandicapte werknemers in dienst te nemen. Bedrijven in deze sectoren financieren ook relatief vaak zelf werkaanpassingen ((33% respectievelijk 23%). In de eerste sector zijn veel mannen werkzaam (86% van de werknemers is man) terwijl in de gezondheidszorg veel vrouwen werkzaam zijn (78% van de werknemers is vrouw). Hoewel er nog geen gegevens beschikbaar zijn, is het waarschijnlijk dat de sector Procesindustrie relatief veel mannelijke werknemers met een arbeidshandicap aan het werk heeft en de Gezondheidszorg relatief veel vrouwelijke werkneemsters met een arbeidshandicap.

1.5 Wettelijke maatregelen

In Nederland bestaan meer dan vijftig wettelijke regelingen die beogen het aantal arbeidsongeschikten te verminderen (de Vos e.a., 1997). We noemen alleen de incentive voor de werkgever: instrumenten die in overwegende mate op de werkgever zijn gericht en die de werkgever een financieel voordeel kunnen opleveren.

Het betreft in de regel subsidies die aangewend kunnen worden om werknemers met een

arbeidshandicap binnen het bedrijf te houden en om het aannemen van deze mensen van buiten het bedrijf aantrekkelijker te maken. Het gaat enerzijds om een tegemoetkoming in de reële kosten die een werkgever moet maken. Anderzijds gaat het om prikkels die de (veronderstelde) vrees bij werkgevers moeten wegnemen voor de (veronderstelde) negatieve gevolgen van het in dienst nemen van een arbeidsgehandicapte, bijvoorbeeld de kosten van het verzuim*.

Onderzoek heeft aangetoond dat bedrijven weinig gebruik maken van deze regelingen (Ctsv, 1995: De Vos e.a., 1997; Wevers, 1997; Veerman e.a., 1996). Met name het midden- en kleinbedrijf maakt hier nauwelijks gebruik van (7%, zie tabel 3).

Uit de in de volgende hoofdstukken beschreven deel-studies naar het bedrijfsbeleid ten aanzien van arbeidsgehandicapten wordt duidelijk waarom bedrijven weinig gedeeltelijk arbeidsongeschikten in dienst nemen en weinig gebruik maken van subsidie-mogelijkheden. Daarbij wordt ingegaan op de beperkingen, knelpunten en hindernissen bij de indiening van arbeidsgehandicapten.

* Het betreft de volgende wettelijke maatregelen: 1. Loondispensatie WAGW, 2. Loonkosten-, inwerk- begeleidingssubsidie, 3. Jobcoaching/supported employment, 4. Overname loonbetalingsplicht, 5. Versnelde herziening van de AO-uitkering, 6. Versnelde toekenning van de AO-uitkering, en 7. Werkgeversvoorzieningen.

HOOFDSTUK 2 METHODIEK

2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt kort ingegaan op de methodiek van het onderzoek, dat in twee deelstudies uiteenvalt. In hoofdstuk 3 en hoofdstuk 4 wordt nader ingegaan op de methodiek van beide deelstudies. Deze deel-studies geven antwoord op de vraag hoe en waarom kleine en middelgrote bedrijven arbeidsgehandicapten in dienst nemen en houden. Opgemerkt wordt dat beide beschreven onderzoeken kwalitatief gerichte studies zijn. Gegevens uit in totaal 13 kleine en middelgrote bedrijven kunnen niet leiden tot kwantitatieve uitspraken over het Nederlandse bedrijfsleven als geheel. De uitkomsten worden vergeleken met de kwantitatieve gegevens uit de onderzoeksliteratuur, waardoor het mogelijk is meer algemeen geldende conclusies te trekken over de kleine en middelgrote bedrijven in Nederland.

In de volgende paragraaf gaan we in op de thema's en onderwerpen die in beide onderzoeken aan bod komen. Uitgangspunten daarbij waren de thema's en onderwerpen aangedragen door de European Foundation (1996). Naast werkgevers zijn in beide onderzoeken ook andere bedrijfsfunctionarissen, werknemers en bij reïntegratie betrokken functionarissen geïnterviewd. De vraagstelling over de in paragraaf 2.2 genoemde thema's is telkens aan de situatie en respondenten aangepast.

Op basis van de gesprekken en van verkregen documentatie is van ieder deelnemend bedrijf een beschrijving gemaakt. Voor de drie case-studies in hoofdstuk 4 zijn deze in het rapport weergegeven.

2.2 Vraagstelling

De interviews zijn gehouden aan de hand van een checklist met gespreksonderwerpen (zie bijlage 2). Hieronder volgen de thema's en onderwerpen die bij de interviews ter sprake konden komen.

Kenmerken bedrijf

Sector

Type dienstverlening

Aantal werknemers

Financieel/ economisch/ concurrentie;

Regio

Kenmerken werknemer

Sexe, nationaliteit, leeftijd

Opleiding

Arbeidsverleden

Stoornis, beperking

Ziekte geschiedenis

Arbeidshandicap

Kenmerken werk/functie

In dienst per

Functie

Werkplek

Afdeling

Werktijden

Indienstname

Procesbeschrijving

Factoren die een rol hebben gespeeld bij indienstname

Waarom en hoe

Bedrijfsbeleid t.a.v. in dienst nemen gehandicapten

Het sociaal beleid

De flexibiliteit van werktijden

Op managementniveau

Collega's

Aanpassingen werk voor de arbeidsgehandicapte werknemer

Immaterieel

Werktijdaanpassingen

Functie aanpassing

Pauze-, avond- en weekenddienst

Parttime/ wisseldiensten

De werktijden/ tijdsduur

Materieel

Werkplekaanpassingen

Woonwerkverkeer

Hulp/begeleiding

Bevorderende factoren na indienstname

Belemmerende factoren na indienstname

2.3 Analyse

Bij de analyse van gegevens van de studie naar het bedrijfsbeleid (hoofdstuk 3) is met name gekeken naar: het beleid en de doelstellingen van de onderneming ten aanzien van arbeidsgehandicapten; voorbeelden van maatregelen; factoren die van belang zijn bij aanname; en belemmerende en bevorderende factoren.

De analyse van de cases (in hoofdstuk 4 en 5) spitst zich toe op vijf hoofdonderwerpen: de bemiddeling van de arbeidsgehandicapte naar werk, de motieven van de werkgever die een rol speelden bij het aannemen en in dienst houden, de aanpassingen van het werk en de werkplek, de arbeidsverhoudingen en de wet- en regelgeving rond het in dienst nemen van arbeidsgehandicapten.

HOOFDSTUK 3 ONDERZOEK NAAR HET BEDRIJFSBELEID BIJ REÏNTEGRATIE

3.1 Inleiding

In 1996 zijn in Nederland enkele onderzoeken verricht naar de wijze waarop reïntegratie door bedrijven en instellingen is aangepakt. Dat betreft onder andere studies van het Ctsv, NIA TNO en het ZARA-onderzoek (dat laatste onderzoek wordt in paragraaf 3.6 nader besproken). Deze onderzoeken leverden met name gegevens op over het gebruik en de effectiviteit van de wettelijke instrumenten. Geconcludeerd wordt dat de meeste wettelijke instrumenten maar in geringe mate door de bedrijven gebruikt worden. Uit enkele studies is bekend hoe bedrijven zelf een beleid zijn gaan voeren om arbeidsongeschiktheid van eigen werknemers te beperken en reïntegratie van langdurig zieke werknemers te bevorderen (De Vos e.a., 1996). In welke mate dit het geval is bij het aannamebeleid van arbeidsgehandicapten, en welke in de praktijk de varianten zijn, is in beperkte mate onderzocht (De Vos e.a., 1995; Veerman e.a. 1996). Welke de varianten zijn die hierbij in de praktijk ontwikkeld zijn is de centrale vraagstelling van het door NIA TNO verrichte kwalitatieve onderzoek waarvan enkele resultaten hier worden beschreven (Verkley e.a., 1997). Met name is onderzocht welke knelpunten bedrijven ondervinden bij het opzetten en uitvoeren van dit beleid, en welke de gevolgen zijn voor de arbeid, de organisatie en de inrichting van de werkplekken bij meer reïntegratie-gevallen binnen eenzelfde bedrijf.

3.2 Onderzoeksvraag

Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid verzocht NIA TNO dit (deel-)onderzoek te verrichten. Doelstelling was, inzicht te verkrijgen in verschillende varianten van bedrijfsbeleid die momenteel in Nederland worden gevoerd op het gebied van reïntegratie van gedeeltelijk arbeidsge-schikte werknemers en de overwegingen die werkgevers hebben bij de keuze voor dit beleid.

De onderzoeksvragen die hieruit zijn afgeleid zijn de volgende:

- welk beleid wordt gevoerd ten aanzien van de indienstname van gedeeltelijk arbeidsge-schiktverklaarden?
- welke overwegingen hebben werkgevers bij de keuze van het beleid?
- welke bevorderende factoren en welke knelpunten zijn er in bedrijven bij de uitvoering van beleid?
- wat betekent het voorkomen van meer reïntegratie gevallen voor de organisatie van het werk en de inrichting van werkplekken?

Het onderzoek had betrekking op alle bedrijfstypen in Nederland, uitgezonderd overheidsinstellingen. Hier wordt voornamelijk ingegaan op de uitkomsten die (ook) van belang zijn voor het mkb.

3.3 Reïntegratiebeleid: begripsbepaling

De vraagstelling behelst het reïntegratiebeleid van bedrijven, bevorderende en belemmerende factoren daarbij en de resultaten. Het centrale begrip 'reïntegratiebeleid' kan echter op diverse manieren uitgelegd worden. Onder **reïntegratie** wordt in dit onderzoek verstaan het (proces van) in dienst nemen en houden van personen met een chronische aandoening en/of een (gedeeltelijke) AAW/WAO-

uitkering, kortom van personen met een arbeidshandicap.

Onder reïntegratiebeleid wordt verstaan: de aanwezigheid van doelstellingen, toedeling van daaruit voortvloeiende taken en verantwoordelijkheden en het vóórkomen van concrete bedrijfsmaatregelen om de doelstelling te bereiken. Dit beleid kan vervolgens zowel formeel (expliciet) als informeel (impliciet) zijn. Formeel beleid is in het management(-team) binnen het bedrijf expliciet besproken, er heeft besluitvorming over doelen en taakverdeling plaatsgevonden en deze zijn wellicht ook schriftelijk vastgelegd. Het kan zijn dat er zelfs een budget is vastgesteld en/of dat de resultaten regelmatig worden geëvalueerd. Informeel beleid is aan de orde wanneer er sprake is van algemeen geaccepteerde doelstellingen en gedragslijnen en als men in die lijn concrete acties onderneemt, ook als er geen formele besluitvorming heeft plaatsgevonden.

Op deze wijze wordt reïntegratie-beleid in de brede zin opgevat. Als regel is gebruikt dat (in de praktijk gehanteerde) werkwijzen reïntegratie-beleid wordt genoemd, indien er in het bedrijf diverse malen op gelijksoortige wijze maatregelen ter bevordering van reïntegratie zijn genomen en wanneer er, volgens respondenten, in de toekomst op dezelfde wijze opgetreden zal worden.

3.4 Werkwijze

In deze paragraaf wordt achtereenvolgens de steekproeftrekking en de gerealiseerde steekproef beschreven, evenals de gevolgde onderzoeksmethode en de gebruikte thema/vragenlijst.

Steekproef

De doelstelling was om 15 bedrijven in het onderzoek te betrekken, met een spreiding wat betreft bedrijfsgrootte, bedrijfstak en financieel-economische positie.

Gerealiseerde steekproef onder kleine bedrijven

In totaal zijn 17 bedrijven bij het onderzoek betrokken. Voor het onderhavige onderzoek zijn de volgende mkb-bedrijven van belang: 4 bedrijven van 1-15 werknemers, 2 bedrijven van 16-100 werknemers, 5 bedrijven van 100-200 werknemers.*

De onderzoeksgroep heeft een redelijke spreiding over sectoren, bedrijfsgrootte, financieel-economische positie en verzuimpercentage.

Onderzoeksmethode

Als onderzoeksmethode is gebruik gemaakt van interviews aan de hand van een gestructureerde vragenlijst met open vragen. De interviews zijn afgenomen op de werkplek van de geïnterviewden, met uitzondering van de bedrijfsartsen, die telefonisch werden geïnterviewd. Per arbeidsorganisatie zijn zo mogelijk geïnterviewd: de directeur, een personeelsfunctionaris, een lid van een Ondernemingsraad of VGWM-commissie, de bedrijfsarts, en indien aanwezig, een na ziekte gereïntegreerde werknemer en diens leidinggevende. In met name kleine bedrijven zijn niet alle genoemde functies aanwezig en konden deze functionarissen dus niet geïnterviewd worden. In totaal zijn bij de kleine en middelgrote bedrijven 31 personen geïnterviewd.

De interviews vonden plaats in de periode juni tot december 1996.

* Het gaat om de volgende type bedrijven (en aantal werknemers). Kapper (3), Perspex-verwerkend bedrijf (3), Praktijk voor fysio- en hypnotherapie (3), Slagerij (7), Damesmodetailhandelketen (75), Verzorgingshuis (76), Precisie-rubberprodukten producerend bedrijf (125), Advies- en onderzoeksbureau (160), Opleidingsinstituut (175), Metaalbewerkend bedrijf (200). De overige 8 grote bedrijven zijn voor de onderhavige studie van belang in zoverre zij worden vergeleken met het mkb.

De vragenlijst

De vragen die van belang zijn voor het onderhavige thema zijn afgestemd met vragen in de check-list voor de case-studie (bijlage 2). De open vragen gaan in op de volgende onderwerpen:

- het al dan niet aanwezig zijn van reïntegratiebeleid en de doelstellingen die men daarmee heeft,
- knelpunten en bevorderende factoren bij (uitvoering van) dit beleid,
- resultaten van dit beleid,
- consequenties van de aanwezigheid van gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers,
- de rol van verschillende geledingen in de arbeidsorganisatie bij reïntegratie,
- de invloed van de Arbodienst, de uitvoeringsinstelling en eventuele andere externe organen op reïntegratiebeleid,

Analyse

De interviews zijn op papier uitgewerkt en vervolgens één voor één doorgelopen op belangrijke aanwijzingen over reïntegratiebeleid en bedrijfsmaatregelen betreffende reïntegratie. De gevonden aanknopingspunten zijn gesorteerd naar onderwerp. Vervolgens zijn ze naast de onderzoeksvragen gelegd en is de rapportage opgesteld.

3.5 Onderzoeksresultaten: Indienstname van gedeeltelijk arbeidsgeschikten

Beleid en doelstellingen

Er is geen enkel groot of klein bedrijf in de steekproef dat zich specifiek richt op het in dienst nemen van personen met een chronische aandoening, beperking of een (gedeeltelijke) AAW/WAO-uitkering.* Vaak heeft men expliciet géén voorkeursbeleid, voor welke groep dan ook.

Enkele respondenten zeggen daarbij dat er ook geen bedrijfsbeleid tégen reïntegratie is. Als een sollicitant met een arbeidshandicap de beste kandidaat is, dan zullen ze die aannemen. Zulke sollicitanten zouden zich echter zelden melden.

Tussen mkb-bedrijven en grote bedrijven wordt een verschil in achtergrond van het bedrijfsbeleid gevonden als het gaat om de aanname van arbeidsgehandicapten.

De door de grotere bedrijven genoemde redenen voor het bedrijfsbeleid zijn:

bedrijfs-economisch: men wil de juiste, flexibele, man/vrouw op de juiste plaats;

financieel: men wil geen onnodige risico's lopen;

sociaal: af en toe maakt men uitzonderingen op bovenstaande argumenten en neemt men een gedeeltelijk arbeidsgeschikte aan om sociale redenen.

Voor de meeste grotere bedrijven geldt bij sollicitaties dat men streeft naar de beste kandidaat. De 'beste' betekent dan vooral kennis, kunde en motivatie, maar ook: weinig beperkingen en gering risico van verzuim. Kortom: risico-mijdend beleid. Dit sluit arbeidsgehandicapte sollicitanten niet uit, maar vermindert wel hun kansen.

Daarnaast betekent het sociale beleid van enkele grote bedrijven dat ze incidenteel toch medewerkers aannemen met een arbeidshandicap en/of AAW/WAO-uitkering.

* In de interviews is geen onderscheid gemaakt naar aannamebeleid bij sollicitanten met een arbeidsverleden, reïntegratie, of sollicitanten zonder arbeidsverleden, waarbij het begrip integratie beter gepast zou zijn.

De meeste werkgevers van kleine bedrijven stellen rigoureus dat er geen plaats is voor gedeeltelijk WAO-ers, omdat men vreest voor hoog verzuim wat men zich, met name vanuit organisatorisch oogpunt, niet kan permitteren.

Een werkgever met drie personeelsleden vertelt dat, als hij nu iemand zou aannemen, wel zou letten op recente operaties of risicovolle sporten. Bij groot risico geeft hij de voorkeur aan een ander, of de werknemer moet zichzelf verzekeren. Dat is wellicht sneu voor de sollicitant, maar het is voor een klein bedrijf qua bezetting en financiële consequenties niet verantwoord om risico's te nemen. Deze kleine werkgever wil de aanstellingskeuring handhaven; als dat wettelijk verboden wordt, zal hij andere wegen zoeken om de medische achtergronden van een sollicitant vast te stellen (zie voor het wettelijk verbod, bijlage 1). Het risico van een 'slepend ziektegeval' is voor een bedrijf met een paar werknemers te groot.

De middelgrote bedrijven hebben een bedrijfsbeleid dat ligt tussen dat van de kleine en grote bedrijven in.

Voorbeelden van maatregelen

Vanwege het ontbreken van aannamebeleid wordt hier geen voorbeeld van bedrijfsbeleid genoemd. Wel kunnen voorbeelden gegeven worden van hoe het in de praktijk ging. Hoewel het middelgrote en grote bedrijven betreft volgen hier enkele illustratieve voorbeelden:

- Een bedrijf kreeg een sollicitant met een allergie die wellicht kon opspelen. De arts werd om een oordeel gevraagd en die stelde dat weliswaar de mogelijkheid van problemen bestond, maar dat het ook goed zou kunnen gaan. Men besloot de man een tijdelijk contract aan te bieden om de situatie beter te kunnen beoordelen. Inmiddels blijkt dat de man in dit bedrijf geen allergische reacties vertoont en hij is in vaste dienst gekomen. Als de allergie wel had opgespeeld, zou het contract niet zijn verlengd.
- Een productiebedrijf kreeg een uitzendkracht aangeboden met een chronische aandoening waardoor hij niet lang kon staan. De functie behelsde in principe staand werk. Men wilde de jongen, vanwege vakmanschap en mentaliteit, echter graag hebben en met enkele kleine aanpassingen kon hij een groot deel van de dag toch zitten. De afdeling heeft dit vervolgens zelf geregeld.
- Voor een automatiseringsfunctie bij een van de bedrijven bood een uitzendbureau een WAO-er aan. Dit betrof iemand die ooit een ongeluk had gehad waardoor hij zijn oude werk in de bouw niet meer kon doen. Nu was hij omgeschoold voor de automatisering. Hij was de beste kandidaat en van zijn handicap (slechte knie) had hij bij dit werk geen last. Er was slechts een minimale aanpassing nodig: een karretje voor intern vervoer, want hij mag niet tillen. Het bedrijf ontvangt loonkostensubsidie van de bedrijfsvereniging.
- Ook worden enkele 'kleine' functies genoemd waarvoor men WAO-ers heeft aangetrokken als sociale daad. Zo heeft een bedrijf met een sterk familiekarakter vanouds altijd een maatschappelijke verantwoordelijkheid op zich genomen in het dorp van vestiging, waarvan een groot deel van de inwoners bij het bedrijf werkte. Als sociaal beleid werd WAO-ers de kans gegeven op een 'traditionele' WAO-functie als interne postbode of portier.

Factoren van belang bij aanname

In de interviews worden diverse factoren genoemd die in de ene situatie bevorderend en in een andere situatie juist belemmerend werken om mensen met een aandoening aan te nemen:

- De beoordeling of iemand al dan niet goed zal kunnen functioneren is het belangrijkste. Als een sollicitant qua opleiding en ervaring goed geschikt is voor de beoogde functie en de handicap daar geen of weinig belemmering voor vormt, is de kans op aanname goed.
- Een 'duidelijke' fysieke handicap is daarbij minder problematisch dan psychische problematiek. Dit laatste vinden bedrijven vaak vaag en ongrijpbaar.
- Presentatie en motivatie zijn ook zeer bepalend. Indien de sollicitant daarmee goed uit de bus komt, is de kans op aanname een stuk groter.
- Ervaringen in het verleden zijn ook van invloed, zowel in positieve zin ("...we hebben gemerkt dat het goed kan gaan, dus staan daar nu meer voor open...") als in negatieve zin ("...het is ooit flink misgegaan, nu zijn we veel voorzichtiger...").

Bevorderende factoren

Als een gedeeltelijk arbeidsgeschikte sollicitant een duidelijk vakgebied heeft, waarop men echt iets waard is, heeft het bedrijf baat bij aanname. De handicap wordt dan van ondergeschikt belang.

In de interviews werden twee voorbeelden genoemd van indienstname op voordracht van een uitzendbureau. Volgens het bedrijf werkte dit goed, omdat de voorselectie al was gemaakt. Er kwam een goede, passende kandidaat voor de functie. De handicap was bijzaak.

De mogelijkheid om het een periode te proberen met een nieuwe medewerker met een tijdelijk contract, wordt absoluut bevorderend genoemd om een risico te nemen.

Een enkele personeelsfunctionaris stelt dat, als men het aanbod van arbeidskrachten zou zien teruglopen, gedeeltelijk arbeidsgeschikte sollicitanten een betere kans maken.

Belemmerende factoren

Diverse respondenten melden dat men nog terughoudender is dan voorheen vanwege de privatisering van de Ziektewet (zie bijlage 1, Wulbz) en het risico van hoger verzuim bij mensen met een handicap.

Ook zei een personeelsfunctionaris dat hij het al lastig genoeg vindt om 'eigen' mensen aan het werk te houden (die vroeger in de WAO zouden zijn gekomen) en dat hij de beperkte mogelijkheden van minder belastende functies liever voor hen openhoudt dan voor externe WAO-ers.

Enkele bij middelgrote en grote bedrijven gereïntegreerde werknemers stellen dat werkgevers 'bang' zijn voor WAO-ers en daar een nogal stereotiepe, negatief beeld van hebben. Ze weten niet precies wat ze van een WAO-er kunnen en mogen verwachten. De reïntegratie-regelingen die werkgevers een financieel voordeel geven wanneer zij een arbeidsgehandicapte in dienst nemen zijn onvoldoende bekend.

Een andere genoemde belemmering is bedrijfsintern. Het werkproces stelt veelal hoge eisen aan mensen. Er is veel flexibiliteit nodig, waar aan mensen met beperkingen niet kunnen voldoen. Ook zijn medewerkers in het werkproces vaak van elkaar afhankelijk. Een gedeeltelijk arbeidsgeschikte kan collega's dan belemmeren. Het kan ook leiden tot taakverzwaring voor collega's.

Wat betreft de consequenties van de aanwezigheid van gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers in het bedrijf, zowel 'eigen mensen' als werknemers van buiten, hebben veel grotere bedrijven als visie: het kan - en het moet ook kunnen.

Zo zegt een leidinggevende: "...het maakt niet uit, mensen verschillen toch al, je houdt bij het toedelen van werk en je begeleiding toch al rekening met verschillen, wat iemand kan en aankan. Een ziekte of handicap is maar één aspect."

De consequenties hangen ook heel sterk af van de persoon in kwestie. Als iemand gewaardeerd wordt en zelf gemotiveerd is, zijn er eigenlijk nooit problemen en vindt men het vanzelfsprekend dat er aanpassingen en speciale regelingen zijn. Als iemand echter niet zo populair is of gezien wordt als een klager of profiteur, is de sfeer veel negatiever.

Als negatieve effecten van de aanwezigheid van gedeeltelijk arbeidsgeschikten noemen leidinggeven- den en andere functionarissen in middelgrote en grote ondernemingen:

- een rem op productiviteit en effectiviteit
- verminderde flexibiliteit
- aangepaste apparatuur/werkplek kan niet zonder meer door collega's of vervangers gebruikt worden
- het is zwaar voor collega's als iemand bepaalde werkzaamheden niet aankan en zij daardoor (zware) taken moeten overnemen
- het kost leidinggevend en veel begeleidingstijd en bovendien moeten zij er steeds rekening mee houden bij inroostering en de planning
- soms leidt het tot jaloezie bij collega's als iemand een makkelijk geachte functie heeft.

Er zijn echter ook positieve gevolgen:

- het is goed voor het externe imago van het bedrijf
- een bredere variëteit van het personeelsbestand is positief

HOOFDSTUK 4 ONDERZOEK NAAR SUCCESVOLLE REÏNTEGRATIE: 3 CASES

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk worden drie cases beschreven over een min of meer succesvolle reïntegratie van personen met een arbeidshandicap bij het midden- en kleinbedrijf. In hoofdstuk 5 volgt een analyse van de case-studies, waarbij ook de resultaten uit het onderzoek naar het bedrijfsbeleid worden betrokken. In dit hoofdstuk wordt eerst de onderzoeksmethodiek beschreven en wordt aandacht besteed aan de problemen bij het vinden van de cases. De afzonderlijke cases worden beschreven in paragraaf 4.3. Dit gebeurt aan de hand van het stramien dat is voorgesteld door de European Foundation (1996).

4.2 Methodologie

De selectie van cases

De selectie is uitgevoerd door het benaderen van organisaties op het gebied van gehandicapten en arbeid, zoals bemiddelingsinstanties en belangenorganisaties. Uitgangspunt was, om òf bedrijven op het spoor te komen die personen met een arbeidshandicap in dienst hebben genomen, of contact te krijgen met arbeidsgehandicapten aan wie verzocht zou worden hun werkgever te mogen benaderen voor deelname aan het onderzoek.

Allereerst is het Landelijk WAO-Platform (de overkoepelende organisatie van plaatselijke belangenorganisaties van arbeidsgehandicapten) benaderd. De voorzitter heeft de vraag ingebracht in de landelijke vergadering van WAO-raden. Uiteindelijk bleek het langs deze weg niet mogelijk cases te vinden die voldeden aan de gestelde voorwaarden. Wel heeft de voorzitter uit zijn eigen regio een case (nummer 1) aangedragen. Hij ondersteunde de betreffende werkneemster in haar problemen met instanties die voorzieningen moesten leveren.

Door het WAO-beraad in Utrecht is gewerkt aan een voorlichtingsboek over reïntegratie, waarvoor verschillende gereïntegreerde werknemers zijn geïnterviewd (van Rossum, 1996). Via dit contact is case 3 benaderd.

Een consulent van een particulier adviesbureau voor arbeidsintegratie heeft op ons verzoek vijf gehandicapten benaderd die bij een bedrijf in dienst getreden waren, maar allen bleken in bedrijven te werken waarvan de grootte buiten de range van dit onderzoek viel.

Er zijn gesprekken gevoerd met een werkgeversvereniging voor het midden- en kleinbedrijf, met de Gehandicaptenraad en met het Abp (het pensioenfonds voor gepensioneerde en arbeidsongeschikte ambtenaren). Deze contacten leverden geen geschikte case op.

Het WAO-beraad Nijmegen kende geen plaatsingsgevallen in bedrijven met minder dan 200 werknemers. De organisatie verwees ons door naar GAK-Detapool Nijmegen. Via deze organisatie is case 2 benaderd.

Daarnaast is nagegaan of lopende onderzoeken van NIA TNO cases bevatten die aan de criteria voldeden. Er bleek geen case voorhanden die aan alle criteria voldeed. Er waren nauwelijks arbeidsgehandicapten toegetreden in kleine en middelgrote bedrijven en waar dit wel het geval was geweest bleek dit niet succesvol verlopen.

Concluderend kunnen we stellen dat het opsporen van cases die aan de voorwaarden van het onderzoek voldeden, geen eenvoudige opgave bleek.

Benaderen van werkgevers

De betreffende werkgevers zijn allereerst telefonisch benaderd. Er is uitleg gegeven over het onderzoek. Men is verzocht in het bedrijf een aantal interviews te mogen houden met betrekking tot de indienstname van een gehandicapte. Per case zijn drie interviews gehouden aan de hand van een checklist.

Thema/vragenlijst en interviews

De thema's en vragen zijn vertaald en afgeleid uit de notities die de European Foundation hierover heeft geschreven (EF, 1996). Deze zogenaamde checklist is opgenomen in bijlage 2 van dit rapport.

De interviews zijn zo mogelijk gehouden op de werkplek of het huisadres van de respondent. In gevallen waar dit niet mogelijk bleek, is het interview telefonisch afgenomen. In totaal is gesproken met drie (voormalige) directeurs, drie arbeidsgehandicapten die bij een nieuwe werkgever in dienst zijn getreden (twee vrouwen en een man), twee personeelsfunctionarissen en een functionaris van een instantie die arbeidsgehandicapten bemiddelt naar werk. Vier interviews zijn op de werkplek afgenomen, drie bij de arbeidsgehandicapte thuis en met twee functionarissen zijn meerdere telefonische gesprekken gevoerd.

4.3 Case-beschrijvingen

4.3.1 Case 1

Werkwijze case 1

Deze case betreft de directeur van een verpleeghuis en een door een verkeersongeval gehandicapte vrouw (door een dwarslaesie is ze aangewezen op een rolstoel). Via een sollicitatie en hulp van een vriendin is de vrouw als receptioniste in dienst getreden bij het verpleeghuis. Zij wordt verder mw. X genoemd.

Er zijn drie uitvoerige interviews gehouden met drie betrokkenen afzonderlijk, elk voorafgegaan door een kort telefonisch interview:

- met de voormalige directeur van de instelling, die de gehandicapte destijds in dienst genomen heeft (bij hem thuis)
- met het huidige Hoofd Personeelszaken (telefonisch)
- met de arbeidsgehandicapte mw. X (bij haar thuis)

De interviews zijn gehouden aan de hand van een checklist met gespreksonderwerpen (zie bijlage 2).

Kenmerken bedrijf

Sector	Gezondheidszorg: Verpleeghuis
Type dienstverlening	Het tijdelijk (bijvoorbeeld na een operatie) of permanent verplegen van bedlegerige hulpbehoevende patiënten; revalidatie.
Aantal werknemers	192 formatieplaatsen ten tijde van aanname in januari 1982
Financieel/economisch	De instelling is een zelfstandige instelling. De kosten van opname van patiënten worden betaald via de AWBZ en bijdragen van cliënten. Vanwege lange wachtlijsten bij alle verpleeghuizen bestaat in deze sector geen concurrentie.
Regio	Landelijke omgeving in het oosten van Nederland, dorpsgemeenschap.

Kenmerken werknemer

Sexe, nationaliteit, leeftijd	Vrouw, Nederlands, geboren in 1962
Opleiding	Enkele jaren Mavo (geen diploma door bronchitis en brommerongeval)
Arbeidsverleden	Vanaf haar zeventiende jaar kende mw. X, die toen nog niet gehandicapt was, werkperiodes van een half jaar tot een jaar, achtereenvolgens als caissière/verkoopster in het grootwinkelbedrijf, fabrieksmedewerkster in de metaalverwerkende industrie, schoonmaakster/civiele dienst in een ziekenhuis, groenteverkoopster in een grote zelfbedieningswinkel. Bij de laatstgenoemde baan kreeg ze ontslag in de proeftijd (nov. '80) vermoedelijk wegens een te hoog verzuim (als gevolg van bronchitis). Daartussen kende ze periodes van werkloosheid van 1 tot 5 maanden.
Stoornis, beperking	Stoornis: dwarslaesie vanaf het middenrif Beperking: kan niet staan/lopen (door een auto-ongeluk in februari 1981). Weer thuis na revalidatie: oktober 1981
Arbeidshandicap	Kan geen werk verrichten waarbij zij moet staan of lopen.

Kenmerken werk

In dienst	Januari 1982 (mw. X was toen 20 jaar). Inwerken heeft plaatsgevonden in nov/dec 1981).
Functie	receptioniste/telefoniste
Werkplek	Bij de entreehal aan de balie.
Afdeling	Civiele dienst, in een groep van 6 vrouwelijke receptionisten.
Werktijden	In januari 1982: 3 1/4 uur per dag, vijf dagen per week = 16 1/4 uur per week van 11.15-14.30 uur of 14.30-17.45 uur. In 1986: vier dagen per week 3 1/4 uur + eens per drie weken een weekenddienst van twee dagen van zes uur. Vanaf 1991: twee dagen 3 1/4 uur + twee dagen 6 1/2 + om de drie weken weekenddienst.

Indienstname

Een vriendin van mw. X wist dat er in de instelling waar ze werkte een (tijdelijke) vacature vrijkwam door zwangerschapsverlof van een collega. Ze heeft voorbereidend werk gedaan door met de directeur te praten over de mogelijkheid om mw. X te laten solliciteren. De directeur heeft aangegeven dat de gehandicapte vrouw een sollicitatiebrief kon schrijven. Dit heeft zij vervolgens gedaan. In de sollicitatiebrief heeft mw. X aangegeven dat de toegankelijkheid van het gebouw al goed was voor rolstoelers, en dat voorzieningen als een invalidentoilet aanwezig waren. De directeur had geen andere kandidaten voor de vervulling van de vacature op het oog. Op het moment dat hij aan de vriendin had doorgegeven dat mw. X een brief mocht schrijven was het besluit eigenlijk al genomen dat ze kon komen. De sollicitante is opgeroepen voor een sollicitatiegesprek. Het sollicitatiegesprek duurde 20 minuten en was volgens mw. X ontspannen. Mw. X vertelde over haar angsten over de reacties van bezoekers op haar handicap, maar de directeur stelde haar daarin gerust. Er heeft geen medisch onderzoek plaatsgevonden. Wel is intern overleg gepleegd met de ergotherapeute van het huis in verband met werkplekaanpassing. Aannee was in eerste instantie voor de duur van de zwangerschapsvervangende, later is het omgezet in een vast dienstverband. De vriendin heeft mw. X de twee maanden voorafgaand aan haar aanstelling in haar vrije tijd ingewerkt.

Factoren die een rol hebben gespeeld bij indienstname

De motivatie van de directeur om mw. X in dienst te nemen, was vooral een sociale. De toenmalige directeur: "Dit is een kleine gemeenschap. Ik had gehoord over het ongeluk via haar vriendin, een medewerkster. Als je wat kunt doen dan doe je dat. Er was een mogelijkheid bij ons."

Het feit dat nauwelijks aanpassingen in het gebouw nodig waren bij indienstname (het gebouw was vanuit de functie als verpleeghuis goed toegankelijk voor rolstoelers), heeft de aanname vergemakkelijkt. Hetzelfde geldt voor de aanwezigheid van een ergotherapeute en van de mogelijkheid van ondersteuning door een revalidatiearts (van een revalidatiekliniek waarmee wordt samengewerkt).

In de periode van de aanname werd een nieuwe wettelijke regeling in de Wet Arbeid Gehandicapten (WAGW) geëffectueerd, die inhield dat werkgevers 5% gehandicapten in dienst behoorden te hebben. Gewoonlijk werd bij een vacature eerst intern gezocht naar kandidaten, maar door deze regel kreeg een gehandicapte 'van buiten' voorrang.

Het is volgens mw. X mogelijk dat het "Jaar van gehandicapten" (in 1981) extra aandacht heeft gegeven voor het in dienst nemen van gehandicapten.

Bedrijfsbeleid t.a.v. in dienst nemen gehandicapten

Het sociaal beleid van deze instelling houdt in, dat geprobeerd wordt moeilijk plaatsbare mensen een eigen plekje te bieden met een eigen inkomen. De voormalig directeur: "Verzorging houdt niet op bij de mensen die je verzorgt, maar heeft ook betrekking op mensen die in dienst zijn, of een werknemer die dreigt arbeidsongeschikt te worden. Mijn beleid is steeds in dat soort gevallen geweest werknemers na ziekte of vanuit een handicap langzaam aan (weer) te laten beginnen. Iemand hoeft niet 100% arbeidsgeschikt te zijn om te kunnen werken".

De flexibilisering van werktijden bij aanname van mw. X is een bewuste actie geweest van de directeur. Daarbij heeft hij ook geregeld dat het werk van de gehandicapte werkneemster bij toiletbezoek (op vaste tijden of op oproep) via het secretariaat werd opgevangen. De aanname en de wijziging van diensten en tijden was 'persoonlijk beleid' van de directeur. De voormalig werkgever: "Daar nam ik een beslissing over, ik kon dat afdwingen. Op managementniveau heb ik wel tegenwerking ondervonden, daar heb ik tegen aan moeten praten. Dat moest ik doorbreken. Bij bepaalde mensen in het middenkader heerste er wel een wat harde mentaliteit. Het middenkader wilde eigenlijk werknemers die voor 100% inzetbaar waren, mede in verband met logistieke kwesties. Een harde houding was soms ook te vinden onder collega's die geconfronteerd werden met een verandering van hun werktijden door de aanname van mw. X of omdat ze moesten invallen als de gehandicapte werkneemster wel eens afwezig was in verband met ziekte". Deze wat negatieve houding verdween later. De directeur: "Later ging het bij het middenkader beter, toen ze mw. X hadden leren kennen en aan haar gewend waren. Onder collega's was soms toch op langere termijn enige stroefheid merkbaar, omdat hun eigen werktijden moesten worden aangepast vanwege de in dienst genomen gehandicapte vrouw".

Werkaanpassing voor de arbeidsgehandicapte werknemer

Werktijdaanpassing

Bij aanname is de dienst veranderd. Aanvankelijk werkte één persoon fulltime en waren er vijf anderen voor de pauze-, avond- en weekenddienst; dat is bij de aanvang van haar dienstverband veranderd in gelijke parttime wisseldiensten met zes personen. De werktijden van mw. X waren zodanig, dat rekening gehouden werd met de tijdsduur van persoonlijke verzorging en vervoer (veel langer dan bij een werknemer zonder een zodanige handicap). Er werd geregeld dat ze bij toiletbezoek 20 minuten vervangen kon worden.

Werkplekaanpassingen

Bij de aanname in 1982 zijn er nauwelijks aanpassingen nodig geweest, alleen wat opruimwerkzaamheden, zodat de rolstoel onder de balie kon komen.

Enkele jaren later bij een verbouwing van de balie heeft mw. X inspraak gehad over zaken als de hoogte van de postvakjes en de vloerbedekking. Mw. X stemde tegen haar zin wel in met vaste vloerbedekking achter de balie, hoewel dat voor haar rolstoel ongemakkelijk is. Het algemene beleid van het verpleeghuis is om het zo min mogelijk op een ziekenhuis te laten lijken. De voormalig directeur: "waar mogelijk moet de uitstraling emotioneel verwarmend zijn, mede door middel van de inrichting. Bijvoorbeeld kleurige gordijnen, valletjes, geen koud zeil aan je voeten". In dit beleid paste overigens ook de aanname van mw. X.

In 1994 startte mw. X wegens rugproblemen met de aanvraagprocedure voor een betere rolstoel bij de Bedrijfsvereniging. Het werd een bureaucratische, langdurige, problematische procedure, waarbij veel fouten zijn gemaakt.

Begin 1996 is een werkplekonderzoek gehouden door een arbeidsdeskundige van de Bedrijfsvereniging. Deze gaf adviezen over de vloerbedekking en de ergonomie van de werkplek, zoals de bereikbaarheid van de postvakken en het licht. Hij heeft een rolstoel aanbevolen speciaal voor de werkplek, met onder andere verstelbare armleuningen. De werkstoel is in november 1996 verstrekt door de Bedrijfsvereniging, maar de revalidatie-arts die bij haar werkgever ten behoeve van de opgenomen patiënten werkzaam was, heeft de rug van de stoel afgekeurd. Bij de Bedrijfsvereniging

moet nu een wijzigingsaanvraag worden ingediend. De revalidatiearts heeft houdingstips gegeven. Er is een gladde vloerbedekking aangebracht achter de balie.

Woonwerkverkeer

Het eerste half jaar van haar aanstelling is mw. X gebracht door vrienden, burens en familie. Later heeft ze haar rijbewijs gehaald en een aangepaste leenauto gekregen via de Bedrijfsvereniging. De werkneemster kreeg een eigen parkeerplaats bij de hoofdingang van het tehuis. Het realiseren van een eigen parkeerplaats was geen ingrijpende investering; er moest een stukje perk worden omgespit en stenen gelegd. Deze plek werd voor de werkneemster gereserveerd door middel van een bord met kentekennummer. In 1996 werd door de arbeidsdeskundige van de Uitvoeringsinstelling (uvi) van sociale zekerheid, voorgeschreven dat er een overhuifde, te verwarmen garage voor de werkneemster moest komen. Dat zou moeilijkheden opleveren met de gemeente in verband met bouwkundige argumenten van de schoonheidscommissie. Dat probleem is opgelost doordat de werkneemster een inrijdbaar busje, waar de rolstoel gewoon kan worden ingereden, bleek te kunnen aanvragen via de Bedrijfsvereniging. Daardoor werd de voorgeschreven overkapping van de parkeerplaats overbodig. De toekenning van het busje is kort geleden rond gekomen.

Hulp/begeleiding

Mw. X ontvangt hulp van de voorzitter van Landelijk WAO-Platform bij de grote problemen die ze ondervindt bij het verkrijgen van de juiste hulpmiddelen (rolstoelen voor werk en thuis).

Bevorderende factoren na indienstname

Gunstig voor mw. X is, dat bij de indeling van dienstroosters rekening wordt gehouden met haar voorkeur voor bepaalde werktijden die verband houden met het feit dat persoonlijke verzorging en vervoer voor haar tijdrovend zijn. De goede werksfeer en collegialiteit heeft volgens mw. X in het algemeen bijgedragen aan het goed kunnen functioneren.

Belemmerende factoren na indienstname

Mw. X ervoer in het begin problemen door het feit dat ze soms niet voor vol aangezien werd: ze werd aangezien voor een verpleeghuisbewoner in plaats van een werknemer. Bezoekers van het verpleeghuis spraken liever een collega aan dan haar.

Vier jaar werkte mw. X zonder problemen. In 1985 kreeg ze te maken met de verwerkingsproblematiek van het verkeersongeval dat haar handicap had veroorzaakt. Bijna een jaar was ze ziek. De werkgever schoot volgens de werkneemster tekort in de begeleiding. De werkgever liet niets van zich horen, afgezien van een verzoek aan haar om enkele uren te laten vallen omdat er inmiddels een receptioniste was bijgekomen. Op verzoek van de werkgever deed de keuringsarts van de Bedrijfsvereniging mw. X een aanbod van een volledige WAO-uitkering. Dit heeft zij geweigerd. Mw. X ging, mede door haar grote inzet, binnen een jaar weer aan het werk, met uitbreiding van uren naar gemiddeld 17 1/3 uur per week (zie werktijden). Ze werd weer volledig goedgekeurd voor haar werk.

In 1994 kreeg de werkneemster rugproblemen. De ergotherapeut van de werkgever raadde aan een betere rolstoel aan te schaffen. Dit soort voorzieningen voor de werksituatie moet in Nederland door werknemers bij de Bedrijfsvereniging aangevraagd worden. De aanvraagprocedure verliep onbegrijpelijk bureaucratisch, inefficiënt en langzaam. Er werden door de betrokken instanties veel

fouten gemaakt. De rugproblemen van mw. X verergerden. Daardoor, en door de daarmee samenhangende emotionele problemen werd mw. X opnieuw langdurig ziek en raakte in de WAO. Ze werkt momenteel op arbeidstherapeutische basis. Volgens de werkgever leidt hij nu schade doordat de instanties die de voorziening moesten regelen, slecht werk hebben afgeleverd.

De personeelsfunctionaris heeft, op advies van de directeur, bemoeienis gehad met de Bedrijfsvereniging inzake de rolstoel. Het devies daarbij was zich niet al te zeer op te dringen, uit angst dat de Bedrijfsvereniging zich overruled zou voelen. De gekozen vorm van steun naar de werkneemster was een bemiddelende rol aan de zijlijn. De personeelsfunctionaris is er inderdaad achteraan geweest, maar dat viel niet altijd mee. Bij de Bedrijfsvereniging liep hij aan tegen ontwijkende antwoorden. De (voormalig) directeur vindt het onacceptabel wat er is gebeurd. "Achteraf denk ik dat wij als belanghebbende krachtiger hadden moeten aangeven dat wij schade lijden door dit gechikaneer".

Mw. X meent dat veel problemen voor haar en haar werkgever voorkomen hadden kunnen worden als zij zelf een budget ter beschikking had gekregen en een rolstoel had kunnen uitzoeken.

4.3.2 Case 2

Werkwijze case 2

Deze case betreft de directeur van een gespecialiseerd schoonmaakbedrijf en een arbeidsgehandicapte vrouw met knieproblemen. De vrouw is via bemiddeling door een detacheringsbedrijf van het GAK (de uitvoeringsinstelling sociale zekerheid) als administratief medewerkster in dienst getreden bij het schoonmaakbedrijf. Zij wordt verder mw. Y genoemd.

Er zijn drie uitvoerige interviews gehouden met drie betrokkenen afzonderlijk.

- met de directeur van het bedrijf, die de gehandicapte in dienst genomen heeft.
- met de betrokken bemiddelaar van de bemiddelende instantie Detapool.
- met mw. Y.

De interviews met de directeur en met mw. Y zijn gehouden in het bedrijf, het interview met de bemiddelaar is telefonisch gehouden. De interviews zijn gehouden aan de hand van een checklist met gespreksonderwerpen (zie bijlage 2).

Kenmerken bedrijf

Sector	Dienstensector : Gespecialiseerd schoonmaakbedrijf.
Geleverde diensten	Gespecialiseerde en omvangrijke schoonmaakactiviteiten in geplande en niet-verwachte situaties, zoals schoonmaak na brand en asbestverwijdering.
Aantal werknemers	Circa 20 in vaste dienst en 150 mensen op oproepbasis.
Financieel/ economisch	Snelgroeiend bedrijf met een omzet van 6 à 7 miljoen gulden op jaarbasis. Er is sprake van veel en harde concurrentie, ook vanwege zwart betaalde arbeid via koppelbazen.
Omgeving	Grote (universiteits-)stad buiten de Randstad (landelijke regio).

Kenmerken werknemer

Sexe, nationaliteit,

leeftijd

Opleiding

Arbeidsverleden

Vrouw, Nederlands, geboren in 1966.

Mavo.

Onder meer in de horeca, museumsuppoost, verkoopster van relatiegeschenken, assistent beheerder in een tankstation, medewerker technische dienst en tenslotte administratief werk bij een groot adviesbureau. Werkneemster is nooit werkeloos geweest.

Handicap/

ziekteverleden

Luxatie in de gewrichten vanaf 1983; 1990 Operatie aan goedaardig gezwel in de knie. Mw. Y moest daarna weer leren lopen.

Revalidatie: circa 3 maanden. Indicatie voor een kniecorset, niet gedragen. Na één jaar ziekte volledig in de WAO wegens rug- en blijvende kniek-lachten. In 1992 wegens blijvende klachten opnieuw geopereerd. Op initiatief van mw. Y is een specialist erbij betrokken. Deze constateerde irreversibele schade aan de knie en een scheefgegroeid bekken. Hij heeft haar doorverwezen naar een specialist in pijnbestrijden; via ruggeprikkers zijn bepaalde zenuwbanen uitgeschakeld. De schouderribben bleken ook scheef. Dit veroorzaakte ademhalingsproblemen en hele zware hoofdpijnen. Behandeling: drie keer per week een uur fysiotherapie. Eind 1993 wilde het Ziekenfonds per 1994 de fysiotherapie niet meer vergoeden. Mw. Y werd toen erg opstandig en besloot te proberen werk te krijgen.

Bewegingsbeperkingen

Mw. Y mag onder meer niet lang staan, lopen, tillen, bukken of haar handen boven het hoofd houden. Zij zegt echter: "Ik doe alles wat ik wil en kan, pas als het niet gaat hou ik ermee op."

Arbeidshandicap

Stijfheid in de knie, enigszins moeite met langdurig staan of lopen.

Kenmerken werk

In dienst

In september 1994 is mw. Y via bemiddeling door GAK-Detapool aangenomen voor onbepaalde tijd zonder proeftijd.

Functie

Medewerkster loonadministratie

Werkplek

Klein administratiekantoor met ontvangstmogelijkheid voor werknemers (voor de uitbetaling) en klanten op de eerste verdieping. In het gebouw is geen lift aanwezig. In hetzelfde gebouw (op een bedrijventerrein) zijn van dezelfde eigenaar ondergebracht een tankstation, autoreinigingsvoorziening, de directiekamer en het magazijn voor speciale uitrustingen en toebehoren in verband met specialistische schoonmaakwerkzaamheden zoals van asbest.

Organisatie/afdeling

Ten tijde van de aanname waren er twee mensen vast in dienst en 60 à 70 mensen op oproepbasis. De beheersorganisatie van het bedrijf bestaat nu uit de directeur, zijn zoon en mw. Y als administratief medewerker. De overige vaste en oproepbare medewerkers verrichten uitvoerend werk en zijn elders werkzaam.

Indienstname

De directeur vertelt over het in dienst nemen van mw. Y: "Toen ik in 1991 startte met schoonmaakwerkzaamheden van calamiteiten, werd alle administratie handmatig uitgevoerd door mijzelf en een voormalig werknemer. In 1992 kwam de vrouw van deze werknemer erbij om te helpen. Op een gegeven moment vond ik dat er iemand aangenomen moest worden om brieven te typen, want dat kon ze niet." De directeur zocht iemand die "niet komt om het geld, maar om mee te groeien, in denken, leren en werken".

Via GAK-Detapool kon hij kiezen uit drie dames. Eén bleek zeer slechthorend en viel daarom af vanwege de vele telefonische klantcontacten. De tweede stelde de afspraak uit vanwege een verkoudheid. De derde sollicitant (mw. Y) vroeg als eerste wanneer ze kon beginnen. Ze gaf aan bereid te zijn overuren te maken. De directeur: "Waarom ik niet naar de aard van haar handicap heb gevraagd? Dat hoef ik niet te weten. Ik dacht: die wil dat, dus die kan dat".

Voorgeschiedenis werknemer

Bij herkeuring voor de WAO eind 1993 is een belastbaarheidsprofiel opgesteld. Dit resulteerde in een voorstel voor een gedeeltelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering. Maar mw. Y wilde beslist niet half afgekeurd worden. Ze heeft in datzelfde gesprek aangegeven dat ze helemaal uit de WAO wilde. Ze heeft zich vervolgens ingeschreven bij diverse uitzendbureaus. Mw. Y heeft daarbij ervaren dat het heel moeilijk is om weer aan het werk te komen na een WAO-verleden. Ook via het, aan Arbeidsvoorziening gelieerde, uitzendbureau Start lukte het niet om werk te vinden. Zij bezocht drie keer per week de consulente van Start. Uiteindelijk kreeg mw. Y binnen drie maanden werk bij een automatiseringsfabriek als software-tester (als uitzendkracht via een commercieel uitzendbureau). Terwijl ze daar werkte ontving zij bericht van het GAK om langs te komen voor arbeidsbemiddeling. Mw. Y had echter geen vertrouwen in de bemiddeling en durfde daarnaast uit angst voor verlies van haar werk geen vrije dag op te nemen om naar het GAK te gaan. De bemiddelaar van GAK-Detapool belde haar vervolgens op met de mededeling dat hij misschien (vast) werk voor haar had als assistente bij een loonadministratie. Het sollicitatiegesprek verliep volgens mw. Y ontspannen en informeel. Ze kon meteen de daaropvolgende week beginnen in een vaste aanstelling zonder proeftijd.

De bemiddelende instantie GAK-Detapool

GAK-Detapool is een bemiddelingsunit van het GAK, als een vast onderdeel bij elke afdeling Arbeidsintegratie (met uitzondering van de districten Amsterdam en Enschede). Iedere Detapool bestaat minimaal uit twee personen.

GAK-Detapool is volgens de geïnterviewde bemiddelaar ontstaan uit een bemiddelingsopdracht van GAK en het niet commerciële uitzendbureau Start. In eerste instantie werden bemiddelingsrijpe personen doorgestuurd naar Start. Daar kwamen ze echter terecht in de grote bak. Hoewel Start zich toelegt op specialistische bemiddeling, kwam de doelstelling om arbeidsgehandicapten te bemiddelen, niet uit de verf. Detapool is toen een joint-venture aangegaan tussen GAK en Start, waarbij het GAK via Detapool de bemiddeling zelf ter hand heeft genomen. De bemiddelaar van Detapool hierover: "Daarbij maken we gebruik van de enorme kennis die wij hebben van ons 'product', de te bemiddelen persoon". Deze formule werkt.

In Nijmegen worden jaarlijks nu 150 personen bemiddeld. Door het intensieve overleg en de begeleiding is er zeer weinig uitval (circa 10 personen van de 150). De detacheringsformule voor arbeidsgehandicapten bestaat uit het creëren van een lage drempel voor werkgevers en het wegnemen van werkgeversrisico's (die liggen allemaal bij GAK-Detapool).

De procedure is volgens de bemiddelaar als volgt: alleen personen die direct bemiddelbaar zijn en weer willen werken, worden doorgestuurd naar GAK-Detapool. Tijdens de intake wordt toegewerkt naar een duidelijk beeld van de wensen en mogelijkheden van de arbeidsgehandicapte met betrekking tot werk.

Vervolgens wordt getracht te bemiddelen naar een passende functie. Detapool maakt daarbij gebruik van het medische en het sociale dossier. De bemiddelaar: "Daardoor hebben we een compleet overzicht van ons product, en weten precies waar het 'vlekje' zit. Dit is een voordeel ten opzichte van werkgevers die moeten zoeken op de gewone arbeidsmarkt en moeten afwachten of de werknemers in hun sollicitatie alles hebben gezegd, of dat er nog zaken verborgen zijn gebleven".

Detapool gebruikt de dossierkennis in combinatie met het intakegesprek om het werkadvies te onderbouwen. Zij hebben daardoor een beter beeld van de te bemiddelen werknemer dan bijvoorbeeld een uitzendbureau. Deze heeft nooit achtergrondinformatie over iemands leefsituatie en de exacte reden van uitval in het vorige werk. "Bovendien kunnen we beter zien welk soort ontwikkeling iemand heeft doorgemaakt. We hebben een duidelijk beeld van de te bemiddelen personen en dat is een voordeel voor werkgevers."

Standaard worden de arbeidsdeskundige en de verzekeringsgeneeskundige van het GAK verzocht het advies van Detapool vanuit hun deskundigheid over de aanwezige beperkingen waarmee bij de bemiddeling rekening moet worden gehouden, te accorderen.

De geïnterviewde bemiddelaar gaf een ander voorbeeld van detachering. Het betreft een verpleegkundige die door haar rug is gegaan en volgens Detapool uitstekend bemiddelbaar is als medisch secretaresse. Bij bedrijven zouden zeer terughoudend zijn om een persoon met een dergelijke aandoening aan te nemen. Het GAK kan dan optreden als werkgever en een detacheringscontract aanbieden aan de opdrachtgever (werkgever). De gedetacheerde werknemer krijgt van Detapool een arbeidscontract nadat het detacheringscontract met de werkgever is gesloten. Als alles goed gaat verdwijnt Detapool uiteindelijk uit beeld. De detacheringsovereenkomst duurt ten minste zes maanden en maximaal vier jaar. Deze termijn is gebonden aan de regels van de Loonkostensubsidie. Met behulp van deze subsidie kan ook gesanctioneerd worden als blijkt dat de persoon toch niet op de juiste plaats terecht is gekomen (bijvoorbeeld in de praktijk ander werk moet doen). De subsidie wordt in eerste instantie in ontvangst genomen door GAK-Detapool, maar wordt doorgegeven aan de opdrachtgever als deze binnen de subsidietermijn besluit tot een vast dienstverband. De subsidie wordt dan zonder vertraging en papieren rompslomp overgedragen aan de opdrachtgever. Het overdragen van de Loonkostensubsidie is van belang, omdat de tarieven van detachering duurder zijn dan gewoon werk.

De geïnterviewde bemiddelaar ziet detachering niet als een doel op zichzelf, maar als een middel. Detapool probeert met detachering tegemoet te komen aan de wens van wao-ers tot reïntegratie door middel van

- a. het wegnemen van de werkgeversrisico's en
- b. het tegemoet komen aan de wens van werkgevers om te flexibiliseren.

Bijkomend voordeel van de methode Detapool is volgens de bemiddelaar dat bijvoorbeeld een bedrijf bij een formatiestop toch nog iemand kan aannemen, zonder dat deze formeel op de loonlijst staat.

Dit laatste blijkt vaak voor te komen.

Factoren die een rol hebben gespeeld bij indienstname

De sollicitatie is tot stand gekomen via selectie en bemiddeling door het bemiddelingsbureau Detapool. Hoewel de bemiddeling via dit bureau gewoonlijk inhoudt dat een werknemer bij Detapool in dienst treedt en gedetacheerd wordt bij een werkgever, nam de werkgever deze werknemster liever vast in dienst.

Het feit dat de directeur openstaat voor "sollicitanten met een vlekje" die een goede motivatie hebben om te werken, heeft onmiskenbaar een rol gespeeld. "Mensen in de WAO die willen werken, brengen zakelijk gezien zo'n 60% meer rendement op, mits het bedrijf ze goed wil begeleiden", aldus de directeur. De "fit" tussen de directeur die mogelijkheden biedt aan mensen met een goede motivatie en de werknemster die alles op alles stelde om aan het werk te komen en die van aanpakken hield, bleek een goede. Het feit dat mw. Y haar lichamelijke beperkingen zo weinig mogelijk wilde benadrukken combineerde goed met het feit dat de werkgever niet naar haar handicap vroeg tijdens de sollicitatie.

Bedrijfsbeleid t.a.v. in dienst nemen gehandicapten en andere moeilijk bemiddelbaren

Er zijn bij het bedrijf veel allochtonen werkzaam. De enige eis aan de sollicitanten is dat ze een beetje Nederlands kunnen spreken. Lezen, schrijven en tellen leert de directeur ze als het nodig is zelf. Zo heeft hij al een zestal werknemers Nederlands geleerd. De directeur neemt veel mensen aan die elders moeilijk bemiddelbaar worden geacht. Dat het om oproepwerk gaat, is volgens hem gunstig voor deze groep. Ze blijven zo zeggenschap houden over hun eigen tijdsbesteding. Hij weet mensen te rekruteren die een enorme inzet voor hun werk hebben. De mensen komen zelf door mond op mond reclame. De directeur rekruteert ook jonge werklozen "langs het voetbalveld" bij een voetbalclub die hij sponsort, via GAK-Detapool en de Sociale Dienst. De directeur hoeft nooit aan geschreven werving te doen. Hij kan momenteel putten uit een reservoir van honderdvijftig oproepkrachten.

In de viereneenhalf jaar dat het bedrijf bestaat, hebben zo'n 85 mensen een vaste baan gekregen. Veertig anderen zijn in samenwerking met de Sociale Dienst omgeschoold tot specialisten in het verwijderen van asbest. Zij volgden een asbestopleiding van de overheid. Zo'n opleiding is volgens de directeur een hoge investering. In principe worden ook mensen met een licht drugsverleden aangenomen. De directeur: "Een buurtagent heeft mij persoonlijk gebeld om mij te bedanken voor het feit dat de kleine misdaad en het vandalisme in de wijk waar veel van mijn werknemers wonen, aanmerkelijk is gedaald. De Politie kon merken dat het rustiger is geworden in de wijk. Vroeger hingen veel jongeren rond op straat."

De directeur ontvangt subsidie van de Bedrijfsvereniging voor het in dienst nemen van gedeeltelijk arbeidsgeschikten. Hij vult de formulieren echter wegens tijdgebrek zeer summier in "anders mogen ze het houden." Hij zegt nooit moeilijkheden te ondervinden met de subsidiërende instanties.

Werkaanpassingen werk voor deze gehandicapte werknemer

Werkplekaanpassing

Het GAK had voorwaarden gesteld aan mw. Y met betrekking tot de fysieke belasting. Deze heeft de werknemster naar eigen zeggen genegeerd. Aanpassing van de werkplek zou echter in principe

mogelijk zijn. Mw. Y heeft de instelling dat ze niet wil dat er rekening wordt gehouden met haar beperkingen. Ze wil niet als gehandicapte behandeld worden. Ze geeft aan dat als ze bepaalde voorzieningen zou vragen aan haar werkgever, ze die onmiddellijk zou krijgen.

Werktijdaanpassing

De werktijden van mw. Y zijn niet aangepast. Ze werkt indien noodzakelijk geregeld tot 10 à 11 uur 's avonds door (bijvoorbeeld op de betaaldag van de medewerkers). Mw. Y: "Hard werken is in principe niet erg. We doen het samen. We letten goed op elkaar en de toestand waarin we verkeren; als de vermoeidheid toeslaat en iemand begint bleek te zien, dan sturen we elkaar soms naar huis of de directeur brengt me naar een hotel (mw. Y woont 50 km van het werk).

Woonwerkverkeer

Mw. Y heeft eigen vervoer.

Hulp/begeleiding

De directeur heeft mw. Y veel hulp geboden op de momenten dat hij aanwezig was. De overige twee kantoormedewerkers boden van meet af aan forse tegenwerking (dit werd al bij de sollicitatie duidelijk). Deze vreemde situatie heeft een sterk negatieve stempel gezet op de beginperiode.

Bevorderende factoren na indienstname

Zowel de ondersteuning door de directeur als het enorme doorzettingsvermogen en de inzet van mw. Y hebben een belangrijke rol gespeeld bij het kunnen continueren van het dienstverband.

Belemmerende factoren na indienstname

Tegenwerking

Na indienstname bleken er meteen problemen te ontstaan tussen de loonadministrateur en dienst vrouw en mw. Y. Ze werd tegengewerkt en na zes weken ontslagen door de loonadministrateur (die niet bevoegd was haar te ontslaan). Mw. Y meldde zich ziek. De directeur draaide het ontslag terug. Na vier maanden ziekte en ondersteunende gesprekken door de bemiddelaar van Detapool (die hiermee buiten zijn functiegrenzen trad), ging mw. Y weer aan het werk. Het tegenwerken door de administrateur bleek frauduleus. Uiteindelijk werd deze man ontslagen. Sindsdien functioneert mw. Y goed: "Ik zit hier hartstikke goed. Ik kan mijzelf ontplooien, ik krijg ruimte om beslissingen te nemen en er wordt naar me geluisterd. Ik ben een persoon!".

Situatie handicap

Alhoewel mw. Y het verbergt, blijkt ze soms last te hebben van de aandoening: dagelijks steken in het been en continu een zeurende pijn. Doordat de pijngrens is verlegd is zij zich dat niet altijd bewust. Inmiddels is exostosis in de andere knie geconstateerd. De operatie stelt zij zo lang mogelijk uit, omdat dat opnieuw revalidatie en een looptraining inhoudt.

4.3.3 Case 3

Werkwijze case 3

Deze case-beschrijving gaat over de reïntegratie van een arbeidsongeschikt geraakte motorfietsmonteur. Hij wordt verder dhr. Z genoemd. Dhr. Z is via bemiddeling van het GAK (de uitvoeringsinstelling sociale zekerheid) eerst in dienst getreden van een kleine vestiging, opgezet door

en onderdeel van een instelling voor arbeidsrevalidatie van personen met een achtergrond van psychosociale problemen. Vervolgens is dhr. Z als begeleider gaan werken bij een project voor begeleid wonen voor (ex)psychiatrische patiënten. In de beschrijving is de nadruk gelegd op het in dienst treden bij het eerst genoemde bedrijf, omdat dit het eerste dienstverband van dhr. Z betrof na een periode van arbeidsongeschiktheid. Bovendien wilde dhr. Z om redenen van privacy niet dat er een gesprek gevoerd werd met zijn huidige leidinggevenden over zijn huidige werkkring.

Er zijn drie uitvoerige interviews gehouden met drie betrokkenen afzonderlijk:

- met de voormalige werkgever, de directeur van de instelling voor arbeidsintegratie waar dhr. Z eerst in dienst is getreden.
- met de personeelsfunctionaris van de huidige werkgever.
- met dhr. Z (bij hem thuis).

De interviews zijn gehouden aan de hand van een checklist met gespreksonderwerpen (zie bijlage 2).

Kenmerken bedrijf

Sector	Gezondheidszorg: Stichting voor arbeidsrehabilitatie op projectbasis van mensen met een achtergrond van psycho-sociale problematiek.
Aantal werknemers	12 fulltime-eenheden waarvan er circa vijf worden betaald; tweederde van de werknemers werkt op vrijwillige basis.
Financieel/ economisch	De Stichting draait uit principe zonder subsidie van de geestelijke gezondheidszorg. Een deel van de projecten is budgettair autonoom, een ander deel wordt tijdelijk gefinancierd door fondsen of via vergoedingen van uitkeringsinstanties.
Organisatie	Een meewerkend directeur en projectmedewerkers
Regio	Stad binnen de Randstad; de Stichting werkt echter landelijk, de projecten zijn over geheel Nederland verspreid.

Kenmerken werknemer

Sexe, leeftijd	Man, geboren in 1958
Nationaliteit	Nederlands
Opleiding	LTS, Avond Havo (geen diploma), diverse vakgerichte auto- en motoropleidingen, cursus psychiatrie, studeert momenteel psychologie (3e jaars).
Arbeidsverleden	Motorfietsmonteur (15 à 16 jaar). De laatste functie van dhr. Z was in de werkplaats van een motorhandelaar.

Arbeidsongeschiktheidsverleden Rond zijn dertigste begon dhr. Z levensvragen te stellen. Hij raakte uitgekeken op de pure techniek en begon zich te interesseren voor sociale contacten. De cultuur van de macho-wereld sprak hem steeds minder aan. Hij heeft zich op eigen kosten intensief gedurende twee dagen laten testen. "Ik had interesses in de sociale kant gekregen, maar had weinig inzicht en vertrouwen in mijn eigen capaciteiten. Ik kom uit een arbeidersmilieu en had daardoor weinig referentiekader." De uitkomst van de test was heel gunstig: dhr. Z kon alles worden. In 1990 startte hij met een studie psychologie aan

	de Open Universiteit, die geen toelatingseisen stelt. Dhr. Z had een studieduur van circa 20 uur per week. Daarnaast werkte hij 32 uur per week als motormonteur. In 1992 heeft hij de propedeuse gehaald. Dat gaf hem zoveel vertrouwen dat hij is overgestapt naar de Universiteit van Utrecht. In november 1992 werd dhr. Z ziek wegens overprikkeling, sterke vermoeidheid en hoofdpijn. Dat was het gevolg van overbelasting door te veel verschillende belastende factoren als studie, werk, verbouwing van een net aangekocht huis en daaropvolgend een verbroken relatie. Deze situatie van uitputting heeft ten minste een half jaar geduurd. In die tijd was studeren ook niet mogelijk. In het eerste ziektejaar is hij twee keer op arbeidstherapeutische basis weer begonnen in zijn oude werk (een paar weken lang 4 halve dagen per week). Dat ging heel slecht.
Stoornis	In November 1993 werd dhr. Z volledig afgekeurd wegens overspannenheid.
Arbeidshandicap	In 1994 werd hij weer arbeidsgeschikt verklaart met uitzondering van het oude, eigen werk (Ook aangeduid met minder dan 15 % arbeidsongeschikt).
Revalidatie	In die periode heeft hij op eigen initiatief werk gevonden als manager van een band. In het contact met mogelijke opdrachtgevers bleken zijn sociale vaardigheden resultaat op te leveren. Daardoor nam zijn zelfvertrouwen toe.
Kenmerken werk	
In dienst	In januari 1995 is dhr. Z in dienst getreden als projectmedewerker voor de duur van het project (9 maanden) bij een instelling voor arbeidsrevalidatie. De proeftijd bedroeg twee maanden.
Functie	Zijn taken waren literatuur onderzoek, gesprekken met instellingen, interviews uitwerken, de sociale kaart completeren, een rapport schrijven, subsidie aanvragen voor de vervolgvoorziening, vergaderen.
Werkplek	Op het kantoor van de stichting.
Vervolg revalidatie	Eind 1995 is dhr. Z in dienst getreden bij een instelling met als functie begeleider in de sociale psychiatrie, beschermde woonvormen. Dhr. Z: "Dat bevalt prima, het is een relaxte baan en goed te combineren met de studie. De huidige werkgever heeft als voorwaarde gesteld dat hij een praktisch ingestelde cursus van vier maanden zou volgen over psychiatrie.
Huidige werkplek	In een begeleid wonen project.
Huidige functie	Begeleider van (ex)psychiatrische patiënten die leren zelfstandig te leven.

Beschrijving vorige werkgever

De instelling voor arbeidsrevalidatie is opgericht door een oud hoofdinspecteur Geestelijke Gezondheidszorg. De stichting is opgericht als een nieuwe vorm van ondersteuning van (ex)cliënten uit de geestelijke gezondheidszorgsector. Doel van de stichting is 'zorgvernieuwing vanuit het gebruikersperspectief'. Bekend is dat cliënten met een achtergrond van psychische problemen moeilijkheden ondervinden bij het verkrijgen van werk. De stichting tracht cliënten via gecreëerde projecten weer aan het werk te krijgen. De stichting beschouwt haar werk niet als hulpverlening, omdat het als onwenselijk wordt beschouwd dat de doelgroep als patiënten aangeduid wordt. Deze duidelijke stellingname van de stichting heeft overigens tot consequentie dat uit principe geen beroep

wordt gedaan op reguliere financiering uit de geestelijke gezondheidszorg.

De stichting heeft een bestuur. De organisatie bestaat uit een directeur, projectcoördinatoren en projectmedewerkers (deels betaald). De projectmedewerkers voeren een deel van de project-administratie zelf uit. De loonadministratie is gedeeltelijk uitbesteed aan een bureau dat ooit als een arbeidsrehabilitatie-project is gestart. Een belangrijke taak van de stichting is het coachen van de aangetrokken mensen bij het vervullen van een opdracht (het project). De directeur: "Zo komen de projectmedewerkers er achter wat hen wel en niet ligt en wat ze wel en niet kunnen."

Er zijn twee typen projecten. Ten eerste de projecten die 'budgettair autonoom' moeten draaien. Er wordt -met begeleiding van de stichting- een ondernemingsplan gemaakt en een financieringsbron gezocht. Als het project eenmaal loopt wordt de coördinatie van het project geheel uit het project zelf betaald. Mensen moeten in zo'n project 'gewoon werken'. Dit betekent dat het product goed moet zijn, dat het op tijd af moet zijn en dat er niet met verlies mag worden gedraaid. Het Utrechtse restaurant "Het hemelse gerecht" is daar een voorbeeld van. Het tweede type project kenmerkt zich door cliënt-initiatieven (met subsidie): projecten die door cliënten van de geestelijke gezondheidszorg worden geïnitieerd. De stichting treedt daarbij op als werkgever en levert administratieve faciliteiten zoals projectondersteuning. Deze projecten zijn dus geen eigen initiatieven van de Stichting. De activiteiten van deze gesubsidieerde projecten naar buiten toe zijn veelal diensten voor cliënten in de geestelijke gezondheidszorg. Het interne doel is arbeidsrehabilitatie voor degenen die in het project werken. In totaal bedraagt het aantal medewerkers twaalf. Éénderde daarvan is als betaalde kracht bij de stichting in dienst.

Voorbeelden van recente projecten zijn het Cliëntenplatform Zwolle en de Helpdesk. Hierbij was dhr. Z betrokken. Het Cliëntenplatform verzocht de Stichting als werkgever op te treden tot het moment dat het een eigen rechtspersoon werd.

De financiering van projecten is moeilijk, het staat er momenteel minder florissant voor. Veel projecten moeten zichzelf bedruipen. Het congresbureau bijvoorbeeld moest van meet af aan draaien op eigen middelen. Het is volgens de directeur van de Stichting een zelfstandige onderneming geworden.

De begeleidende activiteiten van de directeur worden gedeeltelijk vanuit projecten betaald, gedeeltelijk financiert de directeur zichzelf door uitvoering van coördinerende werkzaamheden als betaald eindredacteur.

Factoren die een rol hebben gespeeld bij indiening van de beschreven arbeidsgehandicapte

Dhr. Z is in 1994 goedgekeurd door het GAK (de uitvoeringsinstelling) en is via hen voorgedragen. Omdat hij paste binnen de doelgroep (een (voormalige) arbeidsongeschiktheid op psychische gronden is voorwaarde) kwam hij in aanmerking en werd aangenomen als betaalde projectmedewerker voor de duur van het project (9 maanden).

Dhr. Z meent dat de bemiddeling door het GAK erg laat kwam. Eigenlijk had het bemiddelingsproces al gedurende het eerste ziektejaar op gang kunnen komen. Hij heeft overigens de dreiging van werkloosheid toch als prikkel ervaren om zich zelf meer in te zetten om een baan te krijgen.

Bedrijfsbeleid t.a.v. in dienst nemen gehandicapten

Zodra er bij de stichting een vacature is, wordt deze gemeld bij de cliëntenorganisatie van de geestelijke gezondheidszorg. De criteria voor aanname zijn volgens de directeur beperkt: mensen moeten 'ervaringsdeskundig' zijn, ze moeten willen werken en wat ze willen doen moet passen in het werkaanbod van de stichting.

Als het gaat om betaalde banen is er sprake van een sollicitatie procedure. Via bijvoorbeeld het GAK, USZO, Arbeidsvoorziening of via het cliëntencircuit krijgt de stichting een beperkt aantal sollicitanten die op dat moment niet helemaal hoeven te voldoen aan het gemaakte functieprofiel. De directeur: "Je maakt een inschatting of de kandidaat na een bepaalde periode aan het functieprofiel zal gaan voldoen". De sollicitatie-commissie bestaat uit de directeur en iemand uit het bestuur van de stichting. Die maken samen de keuze. De directeur: "De aanname verloopt via een zeker 'timmermansoog', je probeert een inschatting te maken van wat iemand kan, hoe de uitwerking van een normale werksfeer zal zijn. Toch blijft het altijd een gok. Mensen die zijn uitgevallen op psychische klachten voelen zich psychisch kwetsbaar en zijn vaak niet in staat om nieuwe stappen te zetten om uit hun isolement te kunnen komen. Het is voor hen moeilijk om de nek uit te steken (bijvoorbeeld om te solliciteren). Het is voor deze groep moeilijker dan voor mensen met fysieke problemen om nieuwe dompers te verwerken (bijvoorbeeld bij een afwijzing van sollicitatie). Veel mensen uit deze groep zijn nog steeds niet toegekomen aan wat ze nog wel kunnen en willen. Dat blijkt vooral na de herbeoordeling: veel van hen doen vrijwilligerswerk met als doel achter hun capaciteiten te komen. Deze vorm van arbeidsrevalidatie is dus voor deze groep essentieel in het terugkeerproces naar de maatschappij, maar er zijn in de praktijk veel te weinig mogelijkheden. Het is een druppel op gloeiende plaat".

Aanpassingen werk voor deze gehandicapte werknemer

Aangepaste werktijden

Dhr. Z werkte 16 uur per week verdeeld over vier dagdelen. Hij had een strikt advies gekregen van de Bedrijfsvereniging om geen volledige dagen te draaien. "Dat had ik ook echt nodig. Vier dagdelen per week was in het begin veel. Elke ochtend was het weer moeilijk. In het begin had ik veel rusttijd nodig. Ik ervoer stress bij de deadlines." De mogelijkheid om te schuiven met tijd en werk was heel belangrijk.

Aangepast tempo

Bij tijdnood werd een deel van het werk overgenomen door een lid van de begeleidingscommissie van het project.

Extra begeleiding

Voor de werknemer was het werk bij de stichting totaal ander werk dan hij gewend was. Hij werd vanaf de start een keer per week door de directeur begeleid, aangaande het doel, de structuur van het onderzoek en het schrijven van het rapport. De taken werden in een soort groeimodel aangepast. Daarnaast was via de Stichting een begeleidingscommissie van vijf personen met verstand van zaken in het leven geroepen, speciaal bedoeld ter ondersteuning. In deze commissie hadden vertegenwoordigers zitting uit diverse belangenverenigingen als de Landelijke Patiëntenraad, de Cliëntenbond, de Wetswinkel en van een psychiatrische inrichting. Eén van deze commissie leden is ook van grote steun geweest voor dhr. Z. Gedurende de projectperiode heeft hij zijn werkkeuze verder kunnen uitkristalliseren. De directeur: "Al doende merkte deze werknemer dat hij niet goed kon functioneren in situaties waar verschillende belangen, strategieën en verborgen agenda's een rol

spelen. Hij voelde zich daarin niet gelukkig. Zijn belangrijkste keuze was dat hij liever minder abstract werk deed, en meer in de uitvoerende sfeer wilde blijven. Hij heeft daarmee een emancipatieproces doorgemaakt. Dhr. Z heeft moeilijke momenten gehad, soms liep hij rond met grote wallen onder zijn ogen. Maar hij heeft het project goed uitgevoerd, en een goed eindrapport opgesteld." De directeur heeft hem aangeboden mee te doen in het tweede deel van het project, maar de werknemer heeft anders gekozen. Dat is volgens de directeur "arbeidsrevalidatie ten top". De man heeft heel uitdrukkelijke keuzes gemaakt. Voor hem heeft de stichting gefungeerd als wegwijzer.

Bevorderende factoren na indienstname

Dhr. Z: "Ik kreeg veel vertrouwen. Ik was het niet gewend om niet te worden gecontroleerd. Het was vreemd, maar prettig; het maakte mij sterk, zeker in de beginfase."

Belemmerende factoren na indienstname

Dhr. Z zou het goed vinden als er een beperking gesteld wordt aan de duur van een arbeidscontract bij de Stichting. Het is een beschermde werkplek. Een te lang verblijf daar maakt volgens hem het kunnen functioneren in een gewone baan moeilijk.

Beschrijving huidige werkgever en diens aannamebeleid

De huidige werkgever is een gezondheidszorginstelling met 120 werknemers die haar activiteiten richt op verstandelijk gehandicaptenzorg (70%), de sociale psychiatrie, begeleid wonen en dagcentra. Daarnaast is er nog een klein deel jeugdhulpverlening.

Aannamebeleid: men wil bij de aanname van personeel reïntegratie en resocialisatie stimuleren. Dat beleid is nog niet geformaliseerd. De stelling is, dat als de instelling de zorg heeft voor cliënten met psychische problemen, deze in principe door werknemers met ervaringsdeskundigheid kunnen worden begeleid. In de praktijk wordt het beleid ad hoc toegepast. Bij het in dienst nemen van een (ex)arbeidsongeschikte werknemer wordt een reïntegratieplan gemaakt. De ervaring heeft geleerd dat niet alle ervaringsdeskundigen ook als begeleider kunnen functioneren. De eis die personeelszaken daarom stelt, is dat sollicitanten met een psychische arbeidshandicap hun eigen verleden hebben kunnen loslaten. Meestal probeert de personeelsfunctionaris daarom de graad van verwerking van psychische problemen in het intake-interview te achterhalen. Als detectiemethode legt hij wel eens een casus voor, maar geen enkele methode is volgens hem sluitend. "Het blijft een gok". De personeelsfunctionaris herinnert zich enkele gevallen aan wie na een paar maanden ontslag is aangezegd en ook het tegenovergestelde, begeleiders die nu uitstekend op het niveau van groepsleider functioneren. Kort samengevat is de beleidsintentie aldus: het is niet automatisch een contra-indicatie als reïntegranten in het verleden te maken hebben gehad met psychische problemen. Aan de aanname en het functioneren van ervaringsdeskundigen zijn echter wel randvoorwaarden verbonden.

Om reden van privacy wilde dhr. Z. niet spreken over zijn huidige werk.

5.1 Inleiding

In dit hoofdstuk worden de in het voorafgaande hoofdstuk beschreven drie cases nader geanalyseerd en worden de factoren benoemd die bij het aannemen en in dienst houden van de arbeidsgehandicapten een rol spelen. De beschrijving spitst zich toe op vijf hoofdonderwerpen: de bemiddeling van de arbeidsgehandicapte naar werk, de motieven van de werkgever die een rol speelden bij het aannemen en in dienst houden, de aanpassingen van het werk en de werkplek, de arbeidsverhoudingen en de wet- en regelgeving rond het in dienst nemen van arbeidsgehandicapten.

5.2 Bemiddeling

Hulp voor arbeidsgehandicapte bij contact leggen

Hulp bij het contact leggen met potentiële werkgevers speelde bij alle drie cases een rol. Bij case 1 deed een werkneemster uit de betreffende instelling voorbereidend werk door met de directeur te spreken over de mogelijkheid haar vriendin, een arbeidsgehandicapte, in dienst te nemen. Bij case 2 en 3 waren het professionele bemiddelaars die het eerste contact legden met de werkgever.

Hulp voor werkgever bij selectie

Zeker bij de professionele bemiddelaars, maar waarschijnlijk ook bij de vriendin/werkneemster, heeft vooraf een inschatting plaats gevonden van de mogelijkheden, beperkingen en belangstelling van de arbeidsgehandicapte. De bemiddelaars kunnen een professionele inschatting maken van de passendheid van de functie voor de mogelijkheden van de te bemiddelen arbeidsgehandicapte. Ze konden daardoor bij case 2 en 3 een of meer mogelijk geschikte sollicitanten aanbieden aan de beoogde werkgevers. Dat maakte voor de betreffende directeuren de selectie van geschikte kandidaten voor de vacatures gemakkelijker. Hoewel dat niet expliciet genoemd is door de geïnterviewde directeuren, is het evident dat een gewone sollicitatieprocedure, zoals via een advertentie een bedrijf veel tijd en geld kost. Het aangeboden krijgen van kandidaten levert dan een besparing op.

Minder concurrentie

Voor de beschreven arbeidsgehandicapten was het naar onze inschatting veel moeilijker geweest in een gewone sollicitatieprocedure in concurrentie met andere sollicitanten een baan te verwerven. De handicap werkt dan in veel gevallen in hun nadeel. De bemiddelaar kan via een directe benadering van de werkgever zorgen voor minder concurrentie. De betreffende werkgevers kozen niet voor een sollicitatieprocedure.

Gespecialiseerde bemiddelingsinstanties

Gespecialiseerde bemiddelingsinstanties voor arbeidsgehandicapten spelen bij twee van de drie cases een rol. Bij case 2 betreft het een detacheringsinstelling van de uitvoeringsinstelling (uvi) van de bedrijfsvereniging. Deze instelling treedt zelf op als werkgever van arbeidsgehandicapten, die gedetacheerd worden bij andere werkgevers. Het doel is om de werkgever zo via een kennismakingsperiode met weinig risico ertoe te brengen de arbeidsgehandicapte in dienst te nemen. Bij case drie is het de uvi zelf die de bemiddeling heeft uitgevoerd. In dit geval speelde het een rol dat de bemiddelaar op de hoogte was van het bestaan van een speciaal "projecten-bureau", dat enigszins beschermde werkplekken biedt voor werknemers met een achtergrond van psycho-sociale

problematiek.

5.3 Motieven van werkgevers bij indienstname

Sociale instelling werkgever en bedrijf intern

Bij de drie cases was sprake van een sociaal-voelende directeur die zich het lot aantrok van de betreffende arbeidsgehandicapten en hun een kans wilden bieden.

Bij case drie speelde zowel bij de eerste (kleine) als de tweede (grote) werkgever een rol dat het een instelling binnen of gelieerd aan de geestelijke gezondheidszorg betrof. Men was daar vanuit het werk gewend aan mensen met een verleden van psycho-sociale problematiek. Daardoor stond men er meer voor open om dergelijke mensen een kans te bieden, ook als werknemer. Bij de eerste werkgever van case 3 was dat zelfs expliciet de doelstelling.

Sociale instelling bedrijf extern

De eerste case betrof een instelling in een kleine dorpsgemeenschap. Dat brengt een grotere sociale betrokkenheid met zich mee dan het geval zou zijn in een stedelijk gebied. De directeur van de instelling wist van het verkeersongeluk dat de sollicitant in het verleden had gehad en was bereid iets voor deze dorpsgenoot te doen. Behalve sociaalvoelendheid zal de beeldvorming binnen de dorpsgemeenschap over de instelling een rol hebben gespeeld bij het aannemen van een arbeidsgehandicapte.

Nadruk op functioneren, niet op handicap

De drie werkgevers van de beschreven cases hebben bij de sollicitatie meer nadruk gelegd op de mogelijkheden van de arbeidsgehandicapten dan op de beperkingen die hun handicap met zich meebracht. Bij case 2 was dat heel duidelijk: de werkgever vond de inzet en het enthousiasme van de sollicitante zo belangrijk, dat hij tijdens het sollicitatiegesprek geen woord wijdde aan haar lichamelijke beperkingen.

Uit het deel-onderzoek beschreven in hoofdstuk 3 blijkt, dat werkgevers het belangrijk vinden dat de sollicitant meer nadruk legt op zijn of haar mogelijkheden dan op de fysieke en psychische beperkingen. Anderzijds kan het geheel niet noemen van een (niet zichtbare) handicap tijdens de sollicitatie of keuring de werkverhoudingen later behoorlijk verstoren, of zelfs reden zijn voor ontslag op staande voet.

Motivatie en talenten arbeidsgehandicapte

De drie arbeidsgehandicapten die in de cases beschreven zijn, hebben alle drie een enorm doorzettingsvermogen. Ondanks allerlei tegenslagen (ziekte, relatieproblemen, tegenwerkende collega's, problemen met het krijgen van de juiste werkvoorzieningen) bleven ze hardnekkig volhouden om een volwaardige loopbaan te kunnen realiseren. Bovendien maakten ze goed gebruik van hun talenten: de vrouw in de eerste case deed naast haar werk hoog gekwalificeerd vrijwilligerswerk en nam plaats in de Ondernemingsraad. De loonadministratrice van case 2 had geen opleiding voor haar werk, maar leerde al doende op de werkplek, de motormonteur (case 3) werd manager van een band en ging psychologie studeren. De inzet en werklust van de sollicitanten lijkt boven gemiddeld.

Beperking risico's voor werkgever

Bij case 1 en 3 begon het dienstverband van de arbeidsgehandicapten met een contract voor bepaalde duur. Hoewel de geïnterviewde werkgevers dit argument niet noemden, betreft het daardoor een beperkt risico voor de werkgever: als de werknemer niet functioneert of veel ziek is, kan het

dienstverband beëindigd worden. De werkgever in case 2 kreeg de mogelijkheid aangeboden een medewerkster via detachering te laten werken. Hij verkoos echter haar vast in dienst te nemen, omdat hij dat eenvoudiger vond.

Wettelijk quotum

Via de wet WAGW kent Nederland een niet verplicht quotum van 5% gehandicapte werknemers voor bedrijven. Gewoonlijk speelt dit quotum voor bedrijven nauwelijks een rol, er is geen sanctie als een bedrijf zich er niet aan houdt. Bij case 1 werd deze wettelijke regeling, die omstreeks de tijd van de sollicitatie ingevoerd (maar nooit bekrachtigd) is, door de werkneemster genoemd als bevorderend. Door de regeling werd de gewoonlijk verplichte interne sollicitatieronde omzeild.

Kosten en baten

Door de drie werkgevers is geen kosten-baten-analyse gemaakt van het in dienst nemen van de arbeidsgehandicapten. De directeur van case 1 stipte wel aan dat de werkplek nauwelijks aangepast hoefde te worden. Het speelde blijkbaar een rol dat de werkplek met weinig investering in te richten was. Hetzelfde geldt voor een speciale parkeerplaats die bij case 1 een half jaar na in dienst treden gerealiseerd is: die was door eigen werknemers met weinig kosten aan te leggen. Het werd door de werkgever als voordeel genoemd.

5.4 Aanpassingen van werk en werkplek

De **werktijden** werden bij twee van de drie cases aangepast. Bij case een en drie had dat te maken met het beperkte uithoudingsvermogen (fysiek en psychisch). Bij case 1 had het ook betrekking op het tijdsbeslag van de persoonlijke verzorging en van het woon-werkverkeer. Bij case 1 had dit gevolgen voor de collega's met dezelfde functie, hetgeen aanvankelijk de werkverhoudingen bemoeilijkte.

Werkplekaanpassingen zijn alleen bij case 1 verricht. Het gebouw waar de werkneemster werkte was aangepast voor rolstoelers. Er waren geen drempels en aangepaste toiletten waren aanwezig. Bij het begin van het dienstverband is voornamelijk opgeruimd om ruimte te maken voor een rolstoel. De algemene norm voor de inrichting van het gebouw was het leggen van vaste vloerbedekking (dat gaf voor de verpleeghuisbewoners een warmer aanzien). Die norm was in conflict met de normen voor een rolstoelwerkplek (een gladde vloerbedekking, zoals zeil). Pas veel later tijdens het dienstverband is op aanwijzing van de Bedrijfsvereniging zeil gelegd.

Bij case 1 is sprake geweest van het bouwen van een overdekte, verwarmde parkeerplaats. Vanwege de aanschaf van een ander soort vervoermiddel door de arbeidsgehandicapte was dat uiteindelijk niet nodig. Als het wel doorgevoerd had moeten worden, waren er problemen ontstaan. De bouwverordening van de Gemeente stond het bouwen van een dergelijk bouwwerk niet toe. Het blijkt vaker voor te komen dat officiële instanties werkaanpassingen afkeuren. De arbeidsinspectie keurt bijvoorbeeld trap-liften af wanneer andere werknemers hierdoor gevaar lopen zich te verwonden.

Werkbegeleiding is in alle cases belangrijk. De werkneemster van case 1 werd buiten werktijd ingewerkt door een vriendin. De werknemers van case 2 en 3 kregen van hun directeur werkbegeleiding om het voor hen nieuwe werk te leren. In het geval van case 3 was de werkbegeleiding door de directeur wekelijks. Daarnaast fungeerde een begeleidingscommissie van het project waaraan de werknemer werkte, als extra steun in de rug.

De op de werkplek beschikbare **(para)medische ondersteuning** (ergotherapeut, revalidatiearts) in case

1 was van belang bij het realiseren van de juiste werkplek en voorzieningen.

Woonwerkverkeer leverde geen onoverkomelijke problemen op bij de drie cases. Bij case 1 was het vervoer wel lastig, maar heeft de werkneemster in kwestie het zelf geregeld. Toen dat nodig was kreeg ze van haar werkgever een eigen parkeerplaats dicht bij de ingang.

5.5 Arbeidsverhoudingen

Het kunnen werken in een **goede werksfeer** is voor de arbeidsgehandicapten in de beschreven cases van belang om het werken te kunnen volhouden ondanks soms toch belastende omstandigheden, zoals rugpijn (case 1) of onzekerheid over het eigen functioneren (case 3). Bij case 2 waren de verhoudingen tussen de arbeidsgehandicapte en de andere werknemers slecht; de goede relatie met de directeur compenseerde dat.

Zowel bij cases 1 als bij case 2 is sprake geweest van **tegenwerking door collega's**. Bij case 2 is onduidelijk in hoeverre dat te maken had met het feit dat een werkneemster met beperkingen was aangenomen. Bij case 1 was dat duidelijk wel het geval, met name omdat de werktijden voor alle telefonistes speciaal ten behoeve van deze gehandicapte waren veranderd. Doordat de directeur met de betrokkenen heeft gesproken, en ook door het leren kennen van de persoon in kwestie, zijn de problemen hier opgelost. Later was volgens de werkneemster zelfs sprake van een zeer goede ondersteuning door de collega's.

5.6 Wet- en regelgeving

Zoals eerder aangegeven heeft bij case 1 de **WAGW-wetgeving** in verband met een quotum van gehandicapten een rol gespeeld. Dat was echter uitzonderlijk. De ervaring in Nederland in het algemeen met deze maatregel is, dat deze geen rol speelt bij het aannemen van arbeidsgehandicapten.

De aanvraagprocedure voor werkvoorzieningen leverde bij case 1 problemen op. De aanvraag moest door de werknemer zelf gedaan worden. Ze kreeg daarvoor vanuit haar werk geen ondersteuning. De werkgever was namelijk bang, dat de Bedrijfsvereniging geïrriteerd zou worden als hij zich ermee zou bemoeien. De procedure duurde lang, was zeer bureaucratisch en kwalitatief slecht. De werkneemster kreeg tot twee keer toe een ongeschikte rolstoel. Door de daarmee gepaarde frustraties en door de al die tijd niet goed aangepaste werkplek raakte de werkneemster langdurig ziek en leed de werkgever dus schade.

Als een arbeidsgehandicapte bij een nieuwe werkgever in dienst treedt, zijn verschillende subsidies voor de werkgever mogelijk. Bij de hier beschreven cases hebben deze "**wettelijke reïntegratie-instrumenten**" voor zover wij kunnen nagaan, een kleine rol gespeeld. In case 1 was de hierboven beschreven werkvoorziening van belang en bij case 2 de Loonkostensubsidie.

De werknemer in case 3 klaagde erover, dat de bemiddeling voor ander werk pas op een laat tijdstip op gang kwam. Dat houdt waarschijnlijk verband met de wettelijke regeling dat een werkgever in het eerste ziektejaar in principe verplicht is om de zieke werknemer binnen het eigen bedrijf te laten reïntegreren.

HOOFDSTUK 6 CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN

Over het onderzoek

In Nederland trachten ruim een half miljoen arbeidsgehandicapten werk te vinden. Reïntegratie van gedeeltelijk arbeidsgeschikten is daarom een belangrijke doelstelling van de Nederlandse overheid. Deze heeft een groot aantal instrumenten ontwikkeld om personen met een arbeidshandicap aan het werk te helpen. De overheid gaat er daarbij van uit dat vooral het mkb, waar zich een grote banengroei voordoet, in staat is veel nieuwe banen te genereren voor arbeidsgehandicapten.

Het onderhavige onderzoeksrapport geeft inzicht in de barrières, de bevorderende en de beperkende factoren voor werkgevers bij het in dienst nemen of houden van personen met een arbeidshandicap. Om dit inzicht te verkrijgen zijn gesprekken gevoerd met werkgevers, werknemers en andere personen afkomstig uit 14 bedrijven. De gesprekken zijn gevoerd aan de hand van een thema-lijst, die in overleg met de European Foundation en onderzoekers uit vijf andere Europese landen tot stand kwam.

In 1996 kwamen de eerste resultaten van het ZARA-onderzoek beschikbaar. Doel van het ZARA-onderzoek (Ziekteverzuim, Arbeidsomstandigheden, Reïntegratie en Arbeidsongeschiktheid) is om drie maal per jaar, aan de hand van een enquête onder ongeveer 3.300 werkgevers in Nederland, veranderingen in het beleid van bedrijven op deze terreinen te monitoren (Veerman e.a. 1996). Het betreft hier kwantitatieve gegevens. De resultaten geven een beeld dat niet afwijkt van het onderhavige onderzoek. Nauwelijks 1% van de bedrijven heeft een aannamebeleid dat er op gericht is om gedeeltelijk arbeidsgeschikten in dienst te nemen: voor zover men gedeeltelijk arbeidsgeschikte WAO-ers in dienst had, waren dat mensen die al in dienst waren toen zij arbeidsongeschikt werden. In tabel 3 in hoofdstuk 1 zijn enkele gegevens over het vóórkomen van arbeidsgehandicapten in bedrijven opgenomen. Tien procent van de bedrijven heeft één of meer arbeidsgehandicapten in dienst. Het percentage gehandicapte werknemers in bedrijven is 1%.

Aanname van een arbeidsgehandicapte van buiten het bedrijf komt weinig voor: 0,04% van alle werknemers in Nederland heeft er mee te maken gehad (ongeveer 2300 personen) (Wevers, 1997; Veerman e.a., 1996).

Uit de vergelijking van gegevens van het onderhavige onderzoek met algemene informatie over het Nederlandse midden- en kleinbedrijf, blijkt dat de in dit onderzoek gesignaleerde succes- en faalfactoren van reïntegratie een algemene geldigheid kunnen hebben. Zeker wat betreft de succesfactoren kan met enige zekerheid gesteld worden dat de resultaten toe laten om algemene uitspraken over het Nederlandse mkb te doen.

Hier onder worden eerst de succes- en faal- factoren genoemd en daarna de beleidsconsequenties die daaruit zijn te trekken.

Aanname beleid van bedrijven

Het ZARA-onderzoek en ander recent onderzoek toont aan dat arbeidsgehandicapten vooral door middelgrote bedrijven (met 50 tot 200 werknemers) in dienst worden genomen, terwijl aanname bij zeer kleine bedrijven (10 werknemers of minder) weinig voor komt. Bedrijven met veel functie-

differentiatie zijn daarbij beter in staat arbeidsgehandicapte werknemers in dienst te houden of te nemen.

Werkgevers selecteren bij het aannemen van nieuw personeel de beste kandidaat. Bij hun keuze prevaleren bedrijfsorganisatorische en financiële motieven. Een werkgever beschouwt een arbeidsgehandicapte zelden als de beste kandidaat wanneer hij bang is voor beperkte inzetbaarheid en onvoorspelbaar hoog ziekteverzuim. Deze houding komt onder werkgevers vaker voor sinds de nieuwe wetgeving die aan de werkgever meer verantwoordelijkheid geeft voor het ziekteverzuim in zijn eigen bedrijf.

Toch zijn arbeidsgehandicapten op zoek naar werk niet kansloos.

De arbeidsgehandicapte die solliciteert op een baan maakt hierop een grote kans indien: hij een goed vakman is; zich goed presenteert; gemotiveerd is; en als de arbeidshandicap een goede functie vervulling niet belemmert.

De mogelijkheid van een tijdelijk arbeidscontract of van detachering via een uitzendorganisatie verhoogt de bereidheid van de werkgever om de arbeidsgehandicapte aan te nemen.

De bedrijven schatten het risico van uitval van de werknemer zo goed mogelijk in. Zij nemen bijvoorbeeld eerder werknemers aan met fysieke arbeidshandicaps dan met psychische: van de laatste categorie achten zij het verzuim minder voorspelbaar.

De zeer kleine bedrijven lopen bij voorkeur geen enkel risico. Een arbeidsgehandicapte nemen zij vanwege bedrijfsorganisatorische en financiële redenen daarom zelden in vaste dienst. Tijdelijke contracten of detachering is echter vaak wel mogelijk.

Door het gebruik maken van diensten van een detacheringsinstelling kunnen werkgevers het risico van de kosten van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid van werknemers ontlopen. Detacheringsinstellingen richten zich echter vaker op grote en middelgrote bedrijven dan op kleine bedrijven, omdat de kans om een geschikte functie te vinden voor de arbeidsgehandicapte groter is bij een groot dan bij een klein bedrijf.

Ondanks het overwegend negatieve beeld toont dit onderzoek ook aan dat er, in middelgrote én in kleine bedrijven, een aantal werkgevers is met aandacht voor de mogelijkheden van hun personeel en van arbeidsgehandicapten. Zij weten dat een arbeidsgehandicapte op de juiste arbeidsplaats zijn geld opbrengt.

Tevens zijn er bedrijven voor wie het 'sociale gezicht' naar de buitenwereld toe een rol speelt bij aannamebeleid: om die reden worden, zij het in beperkte mate, arbeidsgehandicapte sollicitanten aangenomen. In een plattelandsgemeente is het 'sociale gezicht' vaker een factor van betekenis bij het aannamebeleid dan in een verstedelijkt gebied.

Een hoge mate van 'sociaalvoelendheid' van de directeur of leidinggevende is eveneens een belangrijke bevorderende factor bij aanname van arbeidsgehandicapten.

Een andere bevorderende factor is de bekendheid van het bedrijf met personen met een handicap. Dit wordt geïllustreerd met het volgende voorbeeld: in de zorgsector bestaat bij werkgevers meer begrip voor werknemers met lichamelijke beperkingen. Dit kan samenhangen met de dagelijkse omgang met patiënten en met de aan patiënten aangepaste leef- en/of werkomgeving.

Reïntegratie-instrumenten

Kleine en middelgrote bedrijven hebben zelden kennis van het bestaan van zogenaamde wettelijke reïntegratie-instrumenten (subsidies) voor werkgevers die arbeidsgehandicapten aannemen. Het bestaan van deze regelingen lijkt aan hen voorbij te gaan en het aanname-beleid niet te beïnvloeden. Dat wordt veroorzaakt door gebrek aan informatieverstrekking over deze regelingen. Desgevraagd geven werkgevers echter aan dat subsidies geen doorslaggevende rol spelen bij indienstname.

Het is dus niet alleen een kwestie van meer voorlichting aan werkgevers over de subsidies. Voorlichting gericht op begeleidingsinstellingen en detacheringsinstellingen zal waarschijnlijk meer resultaat opleveren.

Bemiddelingsinstanties

Gespecialiseerde bemiddelingsinstanties voor arbeidsgehandicapten zijn een belangrijke bevorderende factor voor aanname. Ten eerste doet de bemiddelaar vaak voorbereidend werk door contact te leggen met de werkgever en door selectie van geschikte kandidaten. Dit bespaart de werkgever geld en tijd. Ten tweede kent de arbeidsgehandicapte in zo'n procedure minder concurrentie, omdat geen sollicitatieprocedure wordt doorlopen samen met niet-arbeidsgehandicapte sollicitanten. Bemiddelingsinstanties kennen goed de weg in de mogelijkheden van in te zetten reïntegratie-instrumenten en subsidies voor werkgevers. Werkgevers in het mkb kennen deze wegen vaak niet, zij laten het regelwerk bij voorkeur over aan de bemiddelingsinstanties en uitzendorganisaties. Voor de arbeidsgehandicapten met ernstige beperkingen is bemiddeling naar en deelname aan gespecialiseerde arbeidsrehabilitatie-werkprojecten een absolute voorwaarde om werk te vinden.

Werkaanpassingen

Uit dit en ander onderzoek blijkt dat in ruim de helft van de gevallen van reïntegratie van arbeidsgehandicapten een (tijdelijke) werkaanpassing noodzakelijk is. Het gaat daarbij vaak om organisatorische werkaanpassingen of aanpassingen ten aanzien van arbeidsvoorwaarden: zoals aanpassing van werk- en rusttijden, werktempo en werkinhoud. Bedrijven nemen echter eerder een arbeidsgehandicapte aan als er geen ingewikkelde werkplekaanpassingen nodig zijn, of als die met weinig moeite en investering te realiseren zijn. In ruim 80% van de gevallen betalen de bedrijven de werkaanpassingen zelf. Het aanvragen van vergoedingen voor werkvoorzieningen bij de uitvoeringsinstellingen is vaak een bureaucratische en langdurige procedure.

De Nederlandse overheid ontwikkelt momenteel plannen om deze procedures te versoepelen.

Begeleiding

Een goede werkbegeleiding en ondersteuning door professionele begeleiders, in samenwerking met de leidinggevenden en collega's, zijn belangrijke factoren voor het slagen van de reïntegratie. Werkgevers in het mkb hebben deze capaciteiten niet zelf in huis en zijn aangewezen op professionals van buiten het bedrijf. Goede werkbegeleiding is vaak dusdanig intensief, dat leidinggevenden daarmee in hun planning rekening moeten houden. Zoals gezegd hebben arbeidsgehandicapten naast een intensieve begeleiding, ook vaak behoefte aan aanpassingen in werk- en rusttijden, werktempo en werkinhoud. De leidinggevende moet daar bij zijn werkplanning rekening mee houden. Professionele begeleiders dienen daarom niet alleen de arbeidsgehandicapte te ondersteunen, maar ook de leidinggevende.

Tot slot

Met het oog op de verbetering van de begeleiding kan de overheid maatregelen treffen die bevorderen dat er gerichte kwalificatie komt voor leidinggevend, personeelsfunctionarissen en artsen. Het opzetten van speciaal op het mkb gerichte bemiddelingsinstanties zal de kans op plaatsing van arbeidsgehandicapten belangrijk verbeteren. Dit geldt ook voor een snelle en deskundige dienstverlening aan het mkb door de uitvoeringsinstellingen.

De overheid zal verder speciale aandacht moeten hebben voor laag opgeleide arbeidsgehandicapten en voor jeugdig gehandicapten. Omdat een groot aantal jeugdig gehandicapten problemen heeft met het volgen van opleidingen zijn zij in de regel laag geschoold, wanneer zij beschikbaar komen op de arbeidsmarkt. Indien zij vaker en langer een aan hun handicap aangepaste scholing zouden volgen, zou dit hun (concurrentie-) positie op de arbeidsmarkt verbeteren. Daarbij zouden zij dan niet uitsluitend zijn aangewezen op laagbetaalde banen, maar ook voor de betere banen in aanmerking kunnen komen.

De vergrijzing van de beroepsbevolking zal, zo is de verwachting, gepaard gaan met een verdere groei van het aantal arbeidsgehandicapten. Zonder maatregelen blijft de tendens dat zij buiten het arbeidsproces raken. Naar verwachting zal de toch al hoge arbeidsproductiviteit van de Nederlanders die in het arbeidsproces blijven nog verder stijgen.

Wanneer ingrijpende overheidsmaatregelen uitblijven dan zal daarmee het probleem van de arbeidsgehandicapten zonder werk in de toekomst groter worden. Reïntegratie blijkt echter moeilijk in de vele wetten en regels vastgelegd te kunnen worden. Het blijkt in de eerste plaats 'mensenwerk' te zijn, zodat er een sociaal klimaat gecreëerd dient te worden, waar dit 'mensenwerk' plaats kan vinden.

LIJST VAN AFKORTINGEN

AAW	Algemene Arbeidsongeschiktheidswet
Abp	Algemeen burgerlijk pensioenfonds
ABW	Algemene Bijstandswet
Amber	Wet afschaffing malus en bevordering reïntegratie
AMP	Algemene Militaire Pensioenwet
Arbo-wet	Arbeidsomstandighedenwet
AWB	Algemene Wet Bestuursrecht
AWBZ	Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten
AWF	Algemeen Werkloosheidsfonds
BBZ	Besluit Bijstandverlening Zelfstandigen
BV	Bedrijfsvereniging
BW	Burgerlijk Wetboek
BVG	Bedrijfsvereniging Voor de Gezondheidszorg
CTSV	College van Toezicht Sociale Verzekeringen
FBV	Federatie van Bedrijfsverenigingen
GAK	Gemeenschappelijk Administratie Kantoor
GMD	Gemeenschappelijke Medische Dienst
KRA	Kaderregeling Arbeidsinpassing
Lisv	Landelijk instituut sociale verzekeringen
mkb	Midden en kleinbedrijf
NCCZ	Nationale Commissie Chronisch Zieken
OR	Ondernemingsraad
OSV	Organisatiewet Sociale Verzekeringen
RDA	Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening
SFB	Sociaal Fonds Bouwnijverheid
stcr	Staatscourant
SVR	Sociale Verzekeringsraad
SZW	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
TAV	Wet Terugdringing Arbeidsongeschiktheidsvolume
TBA	Wet Terugdringing Beroep op de Arbeidsongeschiktheids-regelingen
Tica	Tijdelijk Instituut voor Coordinatie en Afstemming
TZ	Wet Terugdringing Ziekteverzuim
Uszo	Uitvoeringsorgaan sociale zekerheid voor de overheid en onderwijs
UVI	Uitvoeringsinstelling
WAGW	Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers
WAMIL	Wet Arbeidsongeschiktheidsvoorzieningen Militairen
WAO	Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering
WSW	Wet Sociale Werkvoorziening
Wulbz	Wet uitbreiding loondoorbetalingsplicht bij ziekte
WVG	Wet Voorzieningen Gehandicapten
WW	Werkloosheidswet
ZW	Ziektewet

LITERATUURLIJST

- Andriessen, S., e.a.. Verzuimbeleid in verandering, NIA TNO, Min. van SZW, Vuga Den Haag, 1997.
- Beljaars, W.L.M.M.. Bonus-malussysteem, loonkostensubsidie, premiedifferentiatie ZW en andere maatregelen uit de Wet TAV, Vermande, Lelystad, 1993.
- Bots, G.J., e.a.. Preventie, begeleiding en reïntegratie. Nieuwe maatregelen ZW, WAO, AAW en Arbo, Kluwer Deventer, 1994.
- Ctsv. Risicoselectie op de Nederlandse arbeidsmarkt, R.95/4, juni 1995.
- Ctsv. Effectrapportage loonkosten- en inwerk- en begeleidingssubsidie, oktober 1995.
- Ctsv. De werkgever geprikkeld?, R.95/12, november 1995.
- Ctsv. Toepassing van reïntegratie-instrumenten voor gedeeltelijk arbeidsgeschikten, R.96/4, april 1996.
- Ctsv. Augustusrapportage. Een overzicht van de arbeidsongeschiktheidsverzekeringen sinds 1993, R.96/11, september 1996.
- Ernste, D.E., e.a.. Reïntegratieprojecten voor mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering, KPMG Bureau voor Economische Argumentatie, Vuga Den Haag, 1995.
- European Foundation. Improving the quality of work and life of people with disabilities (Background paper and Draft Guidelines), European Foundation, march 1996. Project no.0189.
- Knol, H.K., e.a.. Handboek reïntegratie, De Tijdstroom Utrecht, 1996.
- Mul, C.A.M., e.a.. Methoden voor de (re-)integratie van gedeeltelijk arbeidsgeschikten. Een literatuurstudie, TNO Preventie en Gezondheid, Vuga Den Haag, 1995.
- Pool, J.J. (red). De WAGW als arbeidsmarktinstrument, Vuga Den Haag, 1991.
- Rossum, B. van. De WAO voorbij, Stichting FNV Pers, Amsterdam, 1996 (losbladig).
- SZW. (Re)integratie gedeeltelijk arbeidsongeschikten, 1994.
- Veerman, T.J., Ter Huurne, A.G.. ZARA-werkgeverspanel rapportage 1995-1996, Bureau AS/tri Leiden, IVA Tilburg, Vuga Den Haag, 1996.
- Verkley, H., Andriessen, S. e.a.. Varianten van Reïntegratiebeleid (Interim rapport). NIA TNO, Amsterdam 1997.
- Vos, E.L. de, e.a.. Werkaanpassing en arbeidshandicap. TNO Preventie en Gezondheid, Leiden, 1995.
- Vos, E.L. de, e.a.. Werkaanpassing bij reïntegratie na ziekte, TNO Preventie en Gezondheid, Vuga Den Haag, 1996.
- Vos, E.L. de, Smitskam, C.J.. Instrumenten bij werkhervatting na ziekte. Een inventarisatie van wettelijke regelingen ten behoeve van personen met een arbeidshandicap. NIA TNO, Min. van SZW, Vuga Den Haag 1997.

Wevers, C.. Research Nota: Effectiviteit van reïntegratie-instrumenten, NIA TNO, Min. van SZW, Vuga
Den Haag, 1997.

BIJLAGEN

BIJLAGE 1 KORT OVERZICHT VAN WETSVOORSTELLEN EN WETTELIJKE MAATREGELEN.

- A. Wetsvoorstellen die van belang zijn voor de reïntegratie van gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers
- B. Korte beschrijving van enkele wetten

BIJLAGE 2 BIJ DE INTERVIEWS GEBRUIKTE CHECKLIST VAN FACTOREN DIE TOEGANG TOT WERK BELEMMEREN OF BEVORDEREN

BIJLAGE 1 KORT OVERZICHT VAN WETSVORSTELLEN EN WETTELIJKE MAATREGELEN

A. Wetsvoorstellen die van belang zijn voor de reïntegratie van gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers

1. Wetsvoorstel Premiedifferentiatie en marktwerking bij arbeidsongeschiktheid (Pemba)

Aangeboden aan de Tweede Kamer op 24 april 1996.

Beoogde inwerkingtreding per 1 januari 1998.

Kernpunten:

- a. Premiedifferentiatie in de financiering van de WAO;
- b. Mogelijkheid van eigen risico dragen voor werkgevers;
- c. Intrekken AAW;
- d. Reïntegratie.

Ad a: Premiedifferentiatie.

Met ingang van 1 januari 1998 wordt de financiering van de WAO gewijzigd. De WAO-premie wordt een volledige werkgeverspremie. De WAO-premie bestaat voortaan uit twee onderdelen: een basispremie die voor iedereen gelijk is en een premiedeel waarvan de hoogte per bedrijf verschilt. De gedifferentieerde premie is bestemd voor de financiering van de WAO-lasten van de eerste vijf jaar. Werkgevers die weinig werknemers uitstoten naar de WAO betalen een lagere premie dan werkgevers met een hoge uitstoot. Deze premiedifferentiatie wordt gebaseerd op het individuele arbeidsongeschiktheidsrisico van het bedrijf. Dit risico wordt berekend door de WAO-lasten van de eerste vijf jaar te relateren aan de loonsom van het bedrijf. Wanneer het individuele arbeidsongeschiktheidsrisico van het bedrijf onder het gemiddelde arbeidsongeschiktheidsrisico valt, wordt op de landelijk gemiddelde premie een korting gegeven. Is het individuele risico juist hoger, dan komt er op de gemiddelde premie een opslag.

De individuele premie van een bedrijf zal dus worden opgebouwd uit de landelijke premie plus of min het verschil tussen het individuele arbeidsongeschiktheidsrisico en het gemiddelde arbeidsongeschiktheidsrisico.

Doel van de premiedifferentiatie is het introduceren en versterken van financiële prikkels als stimulans tot intensivering van de bestrijding van (de oorzaken van) arbeidsongeschiktheid. Inspanningen op het gebied van preventie en reïntegratie worden beloond door een lagere premie. Het kabinet verwacht dat hierdoor minder mensen arbeidsongeschikt zullen worden en dat meer mensen met een arbeidshandicap aan het werk zullen blijven.

Ad b: eigen risico dragen.

Werkgevers krijgen de mogelijkheid om het risico van de eerste 5 jaar van arbeidsongeschiktheid van hun personeel zelf te dragen. Dit eigen-risico-dragen gebeurt op basis van vrijwilligheid. De eigen-risico-drager heeft dan voor een werknemer, naast een loondoorbetalingsverplichting van de

eerste 52 weken bij ziekte, een eigen-risico-periode voor de WAO met een looptijd van 5 jaar. De werkgever neemt dan gedurende die 5 jaar de betaling van de WAO-uitkering van de bedrijfsvereniging over, en is in die tijd geen andere dan de landelijke uniforme basispremie verschuldigd. De werknemer blijft echter zijn rechten ontleen aan de bepalingen van de WAO. Ook de keuring en schatting geschiedt volgens de wettelijke regels en normen. De bedrijfsvereniging verricht de keuring, **niet** de bedrijfsarts of arbo-arts.

Doel van het eigen risico: introductie van een stimulans voor de werkgever om het arbeidsongeschiktheidsvolume binnen het eigen bedrijf zo beperkt mogelijk te houden en het introduceren van marktwerking bij de uitvoering van de WAO.

ad c: opheffing AAW:

Om het rendement van premiedifferentiatie en eigen risico dragen zo groot mogelijk te maken, is het nodig om WAO en AAW te integreren. Bovendien moet de WAO-premie een werkgeverspremie worden. Tot nu toe betaalt de werknemer de WAO/AAW-premie. Deze ingreep moet plaatsvinden zonder dat het invloed heeft op de loonkosten of de inkomens. Voor werkgevers betekent dit dat zij een compensatie krijgen in de vorm van een lagere overhevelingstoelage.

Intrekking van de AAW heeft in ieder geval gevolgen voor zelfstandigen, vroeggehandicapten en studenten. Deze groepen zullen worden opgenomen in nieuwe wetten, de WAZ (voor zelfstandigen en andere niet-werknemers met inkomen uit arbeid) en de WAJONG (voor jonggehandicapten en studenten).

De in de AAW geregelde werkvoorzieningen worden overgeheveld naar WAO, WAZ en WAJONG. De verstrekking van de doventolk en de blindengeleidehond gaat naar het ministerie van VWS. Voor de lopende gevallen geldt een overgangsregeling: wie nu een AAW-voorziening ontvangt, blijft deze behouden.

ad d: reïntegratie:

Bedrijven die een bepaald percentage arbeidsongeschikten in dienst nemen, krijgen een premiekorting. Zo hebben personen met een verhoogd arbeidsongeschiktheidsrisico die als arbeidsgehandicapten in de zin van de WAGW-doelgroep worden beschouwd, meer kans op de arbeidsmarkt. Heeft een bedrijf meer dan 5% werknemers in dienst die tot deze doelgroep behoren, dan geldt een korting op de basispremie WAO. Een bedrijf dat niet aan deze 5% komt, kan toch een premiekorting krijgen als het een bepaalde hoeveelheid werk uitbesteedt aan een WSW-bedrijf.

2. Wetsvoorstel van Boxtel inzake de versterking van de rechtspositie van hen die een medische keuring ondergaan (Wet op de medische keuringen)

Aangeboden aan de Tweede Kamer op 24 augustus 1993.

Aangenomen door de Tweede Kamer op 19 november 1996.

Aanvullingen: Stukken Eerste Kamer, vergaderjaar 1996-1997, 23 259, nr. 91.

Het wetsvoorstel bevat onder meer *regels ter bescherming van degene die een medische keuring moet ondergaan*, in het kader van het aangaan of wijzigen van een burgerrechtelijke arbeidsverhouding die bij of krachtens de ZW of de WAO als dienstbetrekking wordt aangemerkt, van het sluiten van een pensioen- of levensverzekering, van het sluiten van een aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering, of van het sluiten van een verzekering ter dekking van het risico van doorbetaling van loon als bedoeld in art. 7: 692 lid 1 BW of van de betaling van arbeidsongeschiktheidsuitkering als bedoeld in art. 75a WAO.

In het kader van de reïntegratie van de werknemer met een arbeidshandicap of een chronische ziekte, zijn met name de regels rond de aanstellingskeuring van belang. Deze regels beogen risicoselectie door middel van een medische keuring tegen te gaan, en belemmeringen bij de toegang tot de arbeid zoveel mogelijk weg te nemen.

Kernbepaling van dit wetsvoorstel is art. 4:

1. Keuringen in verband met het aangaan en wijzigen van een burgerrechtelijke arbeidsverhouding die bij of krachtens de ZW of de WAO als dienstbetrekking wordt aangemerkt (verder arbeidsovereenkomst genoemd), worden slechts verricht indien aan de vervulling van de functie, waarop de overeenkomst betrekking heeft, bijzondere eisen op het punt van de medische geschiktheid moeten worden gesteld. Onder medische geschiktheid voor de functie wordt begrepen de bescherming van de gezondheid en veiligheid van de keurling en van derden bij de uitvoering van de betreffende arbeid.
2. Een keuring in verband met het aangaan van een arbeidsovereenkomst wordt eerst verricht nadat alle overige beoordelingen van de geschiktheid van de aspirant-werknemer hebben plaats gevonden en de werkgever op grond daarvan voornemens is de keurling aan te stellen. Indien tot de beoordelingen bedoeld in de eerste volzin een onderzoek naar de antecedenten van de aspirant-werknemer behoort, kan op verzoek van de keurling de keuring in verband met het aangaan van een arbeidsovereenkomst, voorafgaand aan zodanig onderzoek worden verricht. Bij andere beoordelingen dan de medische keuring mogen geen vragen worden gesteld noch anderszins inlichtingen worden ingewonnen over de gezondheidstoestand van de keurling en over diens ziekteverzuim in het verleden.
3. Geen keuring vindt plaats voor deelneming aan een pensioenvoorziening als bedoeld in artikel 2 van de Pensioen- en spaarfondsenwet*.

*Tenzij er sprake is van een toezegging aan een persoon als bedoeld in artikel 2, derde lid, onderdeel c, onder 1e, van die wet.

4. Voor zover niet ondergebracht bij een pensioenvoorziening, zoals bedoeld in het derde lid, vindt geen keuring plaats voor deelneming aan een aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering die aan de arbeidsovereenkomst is verbonden.
5. Voorzover sprake is van een arbeidsovereenkomst vindt geen keuring plaats in verband met een door de werkgever te sluiten of gesloten verzekering ter dekking van het risico van doorbetaling van loon als bedoeld in art. 629, eerste lid, boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, of van de betaling van arbeidsongeschiktheidsuitkering als bedoeld in art. 75a van de WAO.
6. Geen uitsluiting of vermindering van rechten op grond van ziekten, aandoeningen of gebreken wordt bedongen door de verzekeraar bij de deelneming aan een voorziening als bedoeld in het derde lid en bij het aangaan van een verzekering als bedoeld in het vierde en vijfde lid, voorzover ingevolge deze leden een keuringsverbod geldt.

ad 1: Alleen een "functiegerichte keuring" is toegestaan. De medische keuring moet zich beperken tot de medische eisen die uit de te vervullen functie voortvloeien.

Standaardvragen en standaardonderzoeken die voor de beoordeling van de medische geschiktheid voor de betrokken functie niet relevant zijn, moeten worden vermeden. Bijvoorbeeld vragen over het gebruik van geneesmiddelen mogen slechts aan de orde komen indien de aard van de functie daartoe strikt genomen aanleiding geeft.

Beoordeling van een toekomstig risico op ziekteverzuim past niet in het doel van de aanstellingskeuring, en is dus niet toegestaan.

ad 2: De medische keuring moet aan het eind van de selectie-procedure worden geplaatst om te voorkomen dat de keuring voor een ander doel wordt gebruikt dan het bepalen van de specifieke medische geschiktheid voor de functie. Over de geschiktheid voor de functie moet dus al door de werkgever een beslissing zijn genomen voordat de medische aspecten aan de orde komen.

Om te voorkomen dat - nu een aparte medische keuring niet meer standaard mogelijk is - langs omwegen (in het sollicitatiegesprek, in een standaard sollicitatieformulier) toch vragen worden gesteld over gezondheid en ziekteverleden, is het niet toegestaan om dit soort inlichtingen van de sollicitant te verlangen buiten een medische keuring om.

ad 3 : Indien de pensioenvoorziening keuzemogelijkheden biedt voor een individuele deelnemer kan, indien het een deelnemer betreft met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die een wijziging wenst ten aanzien van een eerder gemaakte keuze, wel een keuring plaatsvinden.

ad 4, 5 en 6: spreken voor zich zelf.

Het wetsvoorstel biedt verder:

- een recht van de sollicitant om een keuring te weigeren, indien deze niet aan de in de wet gestelde eisen voldoet;
- een recht van de sollicitant om een herkeuring door een onafhankelijke arts te vragen;
- een sanctie: indien de werkgever in strijd met deze wet handelt, kan een organisatie die de belangen behartigt van degenen die door dit gedrag van de werkgever worden benadeeld, de zaak aanhangig maken bij de rechter. De rechter kan zodanig gedrag verbieden en bevelen

maatregelen te treffen tot herstel van de gevolgen van dat handelen, dan wel schadevergoeding toekennen.

B. Korte beschrijving van enkele wetten

De reïntegratie-instrumenten die in dit rapport worden besproken zijn te vinden in verschillende wetten, zoals de AAW/WAO, de WAGW, de Wet TAV, de Wet TZ, de Wet Amber en de Wulbz. In het hiernavolgende wordt een summier beschrijving van de inhoud van deze wetten gegeven.

AAW

De Algemene Arbeidsongeschiktheidswet is een algemene, de gehele bevolking omvattende verplichte verzekering tegen de financiële gevolgen van langdurige arbeidsongeschiktheid (langer dan 52 weken). De wet is vooral van belang voor niet-werknemers, zoals zelfstandigen, vroeg-gehandicapten en studenten. De AAW verstrekt een uitkering die gerelateerd is aan het niveau van het wettelijk minimumloon (de grondslag); bij volledige arbeidsongeschiktheid ontvangt de verzekerde een uitkering van 70% van de grondslag.

Naast uitkeringen kent de wet ook voorzieningen.

WAO

De Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering is een verplichte werknemersverzekering tegen de financiële gevolgen van langdurige arbeidsongeschiktheid (langer dan 52 weken). De WAO verstrekt een uitkering die gedurende een bepaalde periode gerelateerd is aan het laatstverdiende loon (het dagloon), en daarna aan het zgn vervolgdagloon, dat bestaat uit het minimumloon plus een aanvulling. Bij volledige arbeidsongeschiktheid ontvangt de werknemer een uitkering van 70% van het dagloon resp. het vervolgdagloon.

Naast uitkeringen kent de wet sinds 1996 ook voorzieningen.

WAGW

De Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers is van kracht sinds 1 juli 1986. In de wet is een inspanningsverplichting voor werkgevers, werkgeversorganisaties en werknemersorganisaties opgenomen om de kansen voor gehandicapten op een baan te verbeteren. De wet is ook van belang voor de arbeidsgehandicapte die nog bij zijn werkgever in dienst is. Op deze werkgever rust immers de verantwoordelijkheid om te zorgen dat de werknemer weer kan gaan werken.

De WAGW bevat een pakket (her)plaatsings-bevorderende maatregelen, zoals:

- loondispensatie;
- de verplichting van de werkgever om de arbeid, de inrichting van de arbeidsplaats en het bedrijf aan te passen aan de gehandicapte werknemer;
- een quotumverplichting (niet ingevoerd);
- een registratieverplichting (nog niet in werking getreden);
- de bevoegdheid van de bedrijfsvereniging om de arbeidsbemiddeling van gehandicapte werknemers uit te voeren;

- introductie van art. 57 lid 6 (verhaalsrecht bedrijfsvereniging) en art. 57a AAW (werkgeversvoorzieningen).

WET TAV

De Wet Terugdringing Arbeidsongeschiktheidsvolume is sinds 1 maart 1992 van kracht. De wet bevat een aantal maatregelen en wetswijzigingen die bedoeld zijn om het aantal arbeidsongeschikten terug te dringen.

Deze maatregelen zijn er op gericht de financiële betrokkenheid van werkgevers bij de arbeidsongeschiktheidsregelingen te vergroten en de (re)integratie van arbeidsongeschikten te bevorderen. Het pakket bestaat o.m. uit de volgende maatregelen:

- de bonus/malus-regeling;
- de loonkosten- en inwerk- en begeleidingssubsidie;
- premiedifferentiatie Ziektewet;
- aanvulling ziekengeld ex art. 29b ZW;
- aanscherping van de sanctie ex art. 30 ZW
- sanctie ex art. 46 WAO/35 AAW (indien werkgever weigert passende arbeid aan te bieden).

WET TZ

De Wet Terugdringing Ziekteverzuim is op 1 januari 1994 in werking getreden. De wet bevat een aantal maatregelen die vooral betrekking hebben op de preventie van ziekteverzuim. Deze maatregelen zijn er op gericht de financiële betrokkenheid van de werkgevers bij het ziekteverzuim te vergroten, opdat dit zal leiden tot een grotere aandacht voor de kosten van het ziekteverzuim, en dus tot een intensivering van het verzuimpreventiebeleid. Een en ander moet een positief effect hebben op de instroom in de AAW/WAO. De wet bevat het volgende pakket financiële "prikkel":

- de 2/6 weken maatregel (stukje privatisering van de ZW);
- het blokkeren van de mogelijkheid tot collectieve herverzekering van de bovenwettelijke ZW-uitkering;
- overname van het ziekterisico gedurende de eerst 2/6 weken voor bepaalde groepen werknemers (art. 29b ZW);
- verhaalsrecht bedrijfsvereniging bij inadequate verzuim-begeleiding;
- verzachting van de malusregeling (om risicoselectie tegen te gaan);
- sanctie bij niet meewerken aan het opstellen of uitvoeren van een reïntegratieplan;
- wijziging van de Arbo-wet: iedere werkgever dient een adequaat ziekteverzuimbeleid te voeren en zich daarbij te voorzien van deskundige bijstand (arbo-diensten).

WET AMBER

De Wet Afschaffing Malus en Bevordering Reïntegratie is op 29 december 1995 in werking getreden. De problemen rond de bonus/malus-regeling waren voor het kabinet aanleiding om deze regeling af te schaffen. Ter vervanging van het bonus/malus-systeem is een aantal maatregelen ingevoerd dat tot doel heeft de reïntegratie van mensen met een arbeidshandicap te bevorderen. Dit instrumentarium beoogt het verlies van de malus en de bonus op te vangen:

- versterking van de loonkostensubsidie (van 20 naar 25%);
- accentuering van de startersregeling zelfstandigen;
- verruiming van de scholingsmogelijkheden;
- loon- en inkomenssuppletieregeling;
- proefplaatsing met reïntegratie-uitkering;
- garantie-regeling oudere arbeidsongeschikten;

De meeste maatregelen traden per 1 januari 1996 in werking; de loon- en inkomenssuppletie pas per 1 april 1996.

DE WULBZ

De Wet Uitbreiding Loondoorbetalingsverplichting Bij Ziekte is op 1 maart 1996 in werking getreden. Gedurende het eerste jaar ziekte van een werknemer komt de loondoorbetaling voor rekening van de werkgever.

De loondoorbetalingsplicht geldt alleen voor zolang en voor zover er een arbeidsovereenkomst bestaat. Bijna 15% van de werknemers heeft echter een "afwijkende" arbeidsrelatie: zij vallen onder de vangnetvoorziening van de Ziektewet. Ook de werknemers wier arbeidsovereenkomst eindigt tijdens ziekte kunnen op ZW-uitkering een beroep doen. Naast deze gedeeltelijke privatisering van de ZW, zijn de volgende maatregelen ingevoerd:

- verplichting van de werkgever om de werknemer na 13 weken ziekte ziek te melden bij de bedrijfsvereniging plus sanctie;
- sanctie ex art. 52j WW, indien werkgever weigert de afgeschatte werknemer passende arbeid aan te bieden;
- boete ex art. 71a WAO, indien werkgever weigert het reïntegratieplan op te stellen of uit te voeren.

BIJLAGE 2 BIJ DE INTERVIEWS GEBRUIKTE CHECKLIST VAN FACTOREN DIE TOEGANG TOT WERK BELEMMEREN OF BEVORDEREN

OVERHEIDSBELEID/MAATREGELEN

Ondersteuningsmaatregelen (training, placement, begeleiding, technologie)

Quota-systemen

Gereserveerde werkgelegenheid (voorkeursbehandeling) (Positieve actie)

Speciale rechten

Beschutte werkgelegenheid (het creëren van werk) (bijv. sociale werkplaats)

Zelf creëren van werkgelegenheid

Financiële maatregelen

- compensatie voor verminderde productiviteit
- vergoeding voor kosten van aanpassingen
- bonus betalingen

Financiële ontmoedigingsmaatregelen (sociaal zekerheidsstelsel, hogere financiële risico's, extra financiële tegemoetkomingen bij werkloosheid, het verlies van deze extra's bij het hebben van werk)

Anti-discriminatie wetgeving (gelijke kansen, plicht om de benodigde aanpassingsmaatregelen te treffen)

Informatie en bevorderen van deskundigheid (begeleiding en assistentie)

Infrastructuur (transport)

Cultuur van empowerment (*het stimuleren van zelfzorgzaamheid*) versus een paternalistische, zorgende cultuur

WERKGEVERS

Beleid t.a.v. selectie en werving (bijv. gehandicapten)

Kenmerken van de onderneming:

- grootte
- organisatie van werk
- type (sector, branche)
- financieel, economische positie
- omgeving (landelijk, stedelijk)
- concurrentie
- kosten en investeringen

Barrières/beperkingen vanuit de omgeving:

- architecturaal
- transport
- mogelijkheid voor flexibilisering van taken, werktijden

Barrières/beperkingen vanuit de houding (vooordeel van de werkgever, collega's)

Selectie op basis van gezondheid bij sollicitatie (brief en sollicitatiegesprek)

- (irrelevant) medisch onderzoek

(Geschikte) vacatures

Voordelen/nadelen vanuit zakelijk perspectief

- obstakels
- zaken die het vergemakkelijken
- mogelijke discrepantie tussen praktijk en wetgeving

Informatie

- de rol van goede voorbeelden

MENSEN MET HANDICAPS

Mogelijkheid tot onderricht, beroepstraining

Toenemende consensus/concurrentie tussen achtergestelde groepen

Psychologisch: geringe eigenwaarde, zelf-vertrouwen, verwachtingen

Empowerment(cultuur verandering bij jonge mensen):

- emancipatie activiteiten van de chronisch zieken zelf
- informatie en promotie van deskundigheid

Kenmerken van de persoon:

- leeftijd
- geslacht
- ras
- nationaliteit
- opleidingsniveau
- aard en ernst van de handicap
- arbeidsverleden
- duur van de periode van werkeloosheid
- de vorige werkgever
- voorwaarde voor het werk
- aard van het gebied waar men woont

Werkaanpassing (voorkoming), materieel en immaterieel:

- taken
- werktijden
- tempo
- organisatie
- toegankelijkheid
- fysieke belasting
- transport

Kwaliteit van het werk en de arbeidsomstandigheden:

- bescherming tegen ontslag

Vooroordeel en ontbreken van kennis bij de werkgever en collega's

ORGANISATIES VAN/VOOR MENSEN MET EEN HANDICAP

Informatie en empowerment

Algemene invloed van beleid/maatregelen

Rol in de betreffende onderneming

VAKBONDEN

Informatie

Algemene invloed van beleid/maatregelen

Rol in de betreffende onderneming

WERKGEVERSORGANISATIES

Informatie

Algemene invloed van beleid/maatregelen

Rol in de betreffende onderneming

BEMIDDELENDE ORGANISATIES