

200012930

De aanvraag van een Rea-voorziening in de praktijk

Sinds 1 juli 1998 is de Wet Rea van kracht. In dit artikel staat de vraag centraal hoe de uvi's in de praktijk omgaan met aangevraagde Rea-voorzieningen en hoe dit zich verhoudt tot de wettelijke bepalingen hier omtrent. Ook wordt aandacht besteed aan de mogelijke consequenties van de handelwijze van de uvi's met het oog op het toekomstige gebruik van Rea-voorzieningen.



Bij de parlementaire behandeling van de Wet Rea is toegezegd dat de wet grondig geëvalueerd zou worden. Deze evaluatie heeft plaatsgevonden van eind 1999 tot en met het begin van 2000. Vanwege de reikwijdte van de wet is voor de evaluatie gebruikt gemaakt van een groot aantal informatiebronnen en studies. De integrale rapportage is in januari 2001 verschenen (Wevers e.a. 2001). Eén van de deelevaluaties gaat over de manier waarop de

uitvoeringsinstellingen hun in de Wet Rea opgedragen verantwoordelijkheden invullen. TNO Arbeid heeft dit onderzoek in opdracht van het Lisv uitgevoerd in de periode van oktober 1999 tot en met mei 2000. (H. Vinke et al 2000). Het betreft een kwalitatief onderzoek waarin uitvoeringsprocessen centraal staan. Het deelonderzoek heeft het mogelijk gemaakt om een kijkje in de keuken van de uvi's te nemen tijdens het toekennen van Rea-voorzieningen.

Budgetten Met de invoering van de Wet Rea werd onder andere beoogd om het bestaande reïntegratie-instrumentarium te herordenen en vooral te vereenvoudigen. Daarbij was het niet de bedoeling om het bestaande instrumentarium door een geheel nieuw systeem te vervangen (Klosse 1998, p.73). Een manier om deze vereenvoudiging en herordening tot stand te brengen was de introductie van budgetten, met name het plaatsings- en het herplaatsingsbudget. De werkgever ontvangt daarbij een vast (forfaitair) bedrag wanneer hij een nieuwe arbeidsgehandicapte in dienst neemt of een arbeidsgehandicapte werknemer herplaatst in een andere functie. Zo bedraagt het plaatsingsbudget f 24.000 en het herplaatsingsbudget f 8.000. De werkgever hoeft niet langer aan te tonen dat hij voor het in dienst nemen of herplaatsen van een arbeidsgehandicapte werknemer bepaalde kosten moet maken of heeft gemaakt (Noordam 1998, p. 85). Toch betekent dit niet dat deze budgetten 'automatisch' worden toegekend door de uvi's. Behalve dat een herplaatsingsbudget alleen wordt toegekend wanneer het om een wezenlijk andere functie gaat, geldt voor zowel het plaatsings- als het herplaatsingsbudget dat de persoon voor wie het budget wordt aangevraagd arbeidsgehandicapt dient te zijn. De vaststelling van de arbeidshandicap kan aan de hand van de arbeidsgehandicap-tentoets plaatsvinden. Ook voor de andere Rea-instrumenten- en voorzieningen geldt dat de werknemer arbeidsgehandicapt dient te zijn in de zin van de Wet Rea, voordat de werknemer in aanmerking komt voor een Rea-voorziening. Bij de aanvraag en toekenning van een Rea-voorziening is een aantal partijen betrokken. De belangrijkste zijn de arbodienst en de uvi.

Aanvraagprocedure Hoe zou deze aanvraagprocedure voor een Rea-voorziening concreet eruit moeten zien? Een werknemer verzuimt een aantal weken; dit verzuim wordt begeleid door de arbodienst. De arbodienst gaat na wat er met de werknemer en de werkgever zal gaan gebeuren. Daarbij worden de volgende vragen door de arbodienst gesteld: valt volledige hervatting in eigen werk te verwachten? Zo nee, zijn voorzieningen nodig, is aangepast of ander werk bij de eigen werkgever wel mogelijk of is hervatting bij een andere werkgever gewenst? De arbodienst maakt daarbij de afweging of het nodig kan zijn dat de werknemer als arbeidsgehandicapte wordt beschouwd in de zin van de Wet Rea en of het Rea-instrumentarium kan worden toegepast om werkhervatting te faciliteren. Om vast te kunnen stellen of een werknemer arbeidsgehandicapt is in de zin van de Wet Rea biedt het Arbeidsgehandicaptenbesluit een aantal aanknopingspunten. Zo is er in het besluit een beslisschema opgenomen. Tevens wordt een aantal aandachtspunten gegeven aan de hand waarvan vastgesteld kan worden of een persoon al of niet als arbeidsgehandicapt kan worden beschouwd. Ten slotte zijn er nog drie centrale toetsingsvragen opgenomen in de Nota van Toelichting bij het Arbeidsgehandicaptenbesluit.

Maar wie bepaalt of een werknemer arbeidsgehandicapt is in de zin van de Wet Rea? In de Nota van Toelichting bij het Arbeidsgehandicaptenbesluit staat aangegeven dat het voor de hand ligt om de arbeidsgehandicap-tentoets aan de orde te laten komen in het kader van de reïntegratieactiviteiten door de arbodienst. De 'arbeidsgehandicap-tentoets' en een mogelijke aanvraag voor

een voorziening wordt vervolgens door de arbodienst aan de uvi voorgelegd. De uvi is verantwoordelijk voor de toekenning, maar ook voor een rechtmatigheidstoets van de aanvraag. Daartoe kunnen vergaande samenwerkingsafspraken gemaakt worden tussen arbodienst en uvi. Maar is de beschreven procedure voor de aanvraag van een Rea-voorziening ook de praktijk? Daarop kan volmondig nee geantwoord worden. Op tal van aspecten verloopt het proces rondom de aanvraag van een Rea-voorziening in het eerste ziektejaar anders dan werd beoogd.

Afwijkende praktijk Op de eerste plaats lijken er geen structurele afspraken te bestaan tussen arbodiensten en uvi's over de (potentiële) arbeidsgehandicapten in relatie tot de aanvraag van Rea-voorzieningen. Er zijn volgens de arbeidsdeskundigen uit het onderzoek geen vaste afspraken gemaakt tussen uvi's en arbodiensten over de samenwerking in het eerste ziektejaar. Volgens sommige arbeidsdeskundigen is dit ook niet mogelijk omdat zij in de praktijk met veel verschillende arbodiensten te maken hebben. De samenwerking vindt op ad hoc basis plaats, waarbij het van geval tot geval kan verschillen of en waarover men contact opneemt met de betrokken arbodienst. In dit verband signaleren de arbeidsdeskundigen een gebrek aan tijdige en adequate informatie van de zijde van de arbodiensten. Andersom geeft een derde van de arbodiensten aan dat zij geen periodiek overleg hebben met één of meer uvi's over de reïntegratiedossiers (Van Amstel e.a. 2000).

Op de tweede plaats lijkt het erop dat de arbodiensten de arbeidsgehandicap-tentoets niet zelf uitvoeren. Het heeft

er veel van weg dat zij deze stap overslaan en meteen overgaan tot de aanvraag van een REA-voorziening bij de uvi. De resultaten van het onderzoek laten zien dat in de praktijk of de werkgever (met een advies van zijn arbodienst) of de arbodienst (namens de werkgever) een REA-voorziening of instrument aanvraagt bij de uvi. De arbodiensten laten het vervolgens aan de uvi over om te bepalen of de aanvraag inderdaad voor een arbeidsgehandicapte is. Het enige dat de arbodiensten

diensten hier hun verantwoordelijkheid niet oppakken.

In feite vindt met deze gang van zaken omtrent de aanvraag van Rea-voorzieningen het omgekeerde proces plaats van wat ooit werd beoogd in het Arbeidsgehandicaptenbesluit. De arbodiensten voeren geen arbeidsgehandicaptentoets uit alvorens een Rea-voorziening aan te vragen bij de uvi's; de uvi's voeren de arbeidsgehandicaptentoets uit nadat de aanvraag voor een

Algemeen wordt door de arbeidsdeskundigen uit ons onderzoek verwacht dat het gebruik van het merendeel van de Rea-instrumenten (met name het herplaatsingsbudget, het plaatsingsbudget, het pakket-op-maat, art. 15 voor training en voor werkplekaanpassing) in de toekomst verder zal toenemen. Met deze toename wordt ook het belang van de arbeidsgehandicaptentoets groter als criterium voor het toekennen van een Rea-instrument. Gezien de constatering dat de vaststelling van de

Het enige dat arbodiensten doorgaans zelf aan indicatiestelling doen, is aankruisen dat de aanvraag voor een arbeidsgehandicapte is

doorgaans zelf aan indicatiestelling doen, is op een standaardaanvraagformulier aankruisen dat de aanvraag voor een arbeidsgehandicapte werknemer is. Er vindt dus geen verdere indicatiestelling door de arbodiensten plaats aansluitend op hun reïntegratieactiviteiten in het eerste ziektejaar, zoals dit is aangegeven in de Nota van Toelichting bij het Arbeidsgehandicaptenbesluit. De arbeidsdeskundigen van de uvi's gaan hierna over tot het 'labelen' van een persoon als arbeidsgehandicapt. Uit het onderzoek is verder naar voren gekomen dat de bepalingen en regelingen uit het Arbeidsgehandicaptenbesluit de arbeidsdeskundigen van de uvi's onvoldoende houvast bieden om op een eenduidige manier een beslissing te nemen. Arbeidsdeskundigen nemen in de praktijk op basis van een eigen 'professionele standaard' beslissingen. De arbeidsdeskundigen van de uvi's doen op deze wijze meer dan in het Arbeidsgehandicaptenbesluit wordt verondersteld, mede omdat de arbo-

Rea-voorziening is binnengekomen. Overigens wordt de vraag of een Rea-voorziening/instrument nodig is in de praktijk vaak bevestigend beantwoord door de arbeidsdeskundigen van de uvi's. Aanvragen worden nauwelijks afgewezen volgens de respondenten uit ons onderzoek. Of een regeling is aanwijsbaar noodzakelijk, of een regeling is niet direct aanwijsbaar noodzakelijk, maar wordt gerechtvaardigd met een beroep op de geest van de wet: een ruimhartige toepassing van de geboden mogelijkheden.

Verantwoording toedelen Samenvattend kan gesteld worden dat alhoewel de toekenning van Rea-voorzieningen in relatie tot de arbeidsgehandicaptentoets anders verloopt dan door de wetgever werd beoogd, dit in de praktijk weinig tot geen consequenties lijkt te hebben voor de aanvragers: er worden immers weinig aanvragen afgewezen. Toch kan hierbij wel een kritische kanttekening worden geplaatst.

arbeidshandicap aan de hand van de arbeidsgehandicaptentoets op een vage en niet eenduidige wijze plaatsvindt, zal de rechtmatigheid van de toets die ook de deuren openzet naar de Rea-voorzieningen, bij een toenemend gebruik moeten worden gewaarborgd. Dit kan reden genoeg zijn om de in de Nota van Toelichting bij het Arbeidsgehandicaptenbesluit uitgesproken mogelijkheid tot aanpassing van het besluit serieus te overwegen. Er zou dan duidelijker aangegeven moeten worden welke partij verantwoordelijk is voor de uitvoering van de arbeidsgehandicaptentoets. Voor de hand ligt om deze verantwoordelijkheid bij de arbodiensten te leggen. Ook zullen er duidelijker keuzes gemaakt moeten worden in de hoeveelheid van regels die bepalen of iemand al dan niet moet worden aangemerkt als arbeidsgehandicapt. Hierbij moet met name aandacht besteed worden aan de vraag hoe het beslisschema, de aandachtspunten en de drie centrale toetsingsvragen zich tot elkaar verhouden.

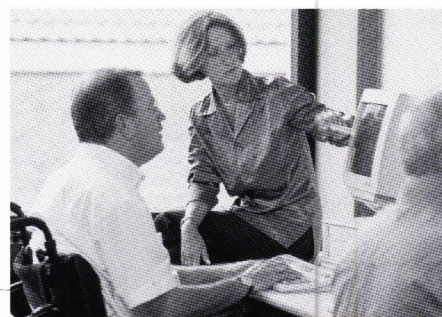
De communicatie tussen arbodiensten en uvi moet worden gestroomlijnd

Een andere manier waarop een verbetering van de kwaliteit van de uitvoering van arbeidsgehandicapententoets bereikt kan worden is aan te sturen op een nauwere samenwerking tussen uvi's en arbodiensten. Een betere communicatie tussen beide partijen is hierbij van groot belang. In een reactie op de integrale rapportage van de evaluatie Wet Rea heeft staatssecretaris Hoogervorst ook aangegeven dat er meer stroomlijning moet komen in de communicatie tussen arbodienst en uitvoeringsinstel-

ling. In de Wet verbetering poortwachter worden hiertoe voorstellen gedaan. Er wordt in het verlengde hiervan gestreefd naar een meer efficiënte aanvraag van instrumenten en eenduidige en eenmalige toepassing van de arbeidsgehandicapententoets door middel van protocollering. ←

Dr. Harriet Vinke is als onderzoeker/adviseur verbonden aan TNO Arbeid.

Drs. Jan Besseling is als senior-onderzoeker /adviseur verbonden aan TNO Arbeid.



Literatuur

- Amstel, R. van, D. van Putten, H. Vinke, *Het arbodienstenpanel: rapportage derde peiling*, Hoofddorp: TNO Arbeid, juni 2000.
- Klosse, S., *Heeft de Wet Rea bestaansrecht?* *Sociaal Maandblad Arbeid* 1998; 2.
- Noordam, F.M., *Dertien aantekeningen bij de Wet Rea*. *Sociaal Maandblad Arbeid* 1998; 2.
- Vinke, H., J.J.M. Besseling, M.J. van Gent, *De uitvoering van de Wet Rea door de uitvoeringsinstellingen*, Amsterdam: Lisv juli 2000.
- Wevers, C.W.J., J.J. Besseling, E.L. de Vos, *De Realiteit. Integrale rapportage evaluatie Wet Rea*, ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Den Haag, januari 2001.

Professionele software voor uw ESF-administratie?



Kies dan voor ESF-BEHEER!

ESF-BEHEER is de gebruiksvriendelijke 32-bits Windows-applicatie voor het aanvragen, beheren, volgen en uitvoeren van ESF-projecten voor de nieuwe programmeringsperiode 2000 - 2006. ESF-BEHEER automatiseert de administratie rondom ESF-projecten, waardoor fouten worden voorkomen en u veel tijd bespaart.

ESF-BEHEER is geschikt voor zowel clusteraanvragers, aanvragers als uitvoerders van ESF-projecten en ondersteunt de ESF subsidieregelingen ESF 3, EQUAL en ESF 1.

Bel voor
meer
informatie !

• **Stratech** 
automatisering

Postbus 545
7500 AM Enschede
•
Telefoon (053) 480 40 80
Fax (053) 480 40 82
•
info@stratech.nl
www.esf-beheer.nl

Standaard een unieke oplossing voor elke organisatie!

Gebaseerd op 'Donner'

STRESS EN ZIEKTEVERZUIM TE LIJF

Na de commissie Donner, bent u aan zet. Zorg dat u alles weet over reïntegratie van personeel uit WAO en Ziektewet. En hoe u door stress-management ziekteverzuim doeltreffend kunt tegengaan. Tijdens de - voor Nederland unieke - CURSUS REÏNTEGRATIE-EXPERT EN STRESS MANAGEMENT van Dijk & Van Emmerik. Experts op het gebied van stress-management en ziekteverzuim praten u bij over de consequenties van 'Donner' opdat u de WAO-problematiek effectief te lijf kunt gaan - en zelfs kunt voorkomen. Reageer snel. Er zijn nog plaatsen voor de opleidingen van september en oktober.

De opleiding duurt zes dagdelen en de kosten bedragen f 5400 inclusief catering en cursusmap. De training is in de eerste plaats bedoeld voor personeelsadviseurs, arbo-consulent en bedrijfsmaatschappelijk werkers.



Dijk & Van Emmerik
Adviesbureau voor personeelsbeleid
en arbeidsbemiddeling

Paasheuvelweg 39
1105 BG Amsterdam Zuidoost
telefoon: (020) 609 77 00
www.dijkvanemmerik.nl