

Reïntegratie in het MKB

Reïntegratie in het MKB

De (on-)mogelijkheden voor
herplaatsing van (voormalig)
gedeeltelijk arbeidsgehandicapte
werknemers in het mkb

Koninklijke Vereniging MKB-Nederland

Beleid, Onderzoek en Communicatie

Delft, 19 mei 2006

Contactpersoon: mevrouw drs M. Feenstra, Beleidssecretaris Sociale Zaken

Telefoon: 015 – 21 91 426, e-mail: M.feenstra@mkb.nl

© Copyright Koninklijke Vereniging MKB-Nederland, maart 2005

Vermenigvuldiging van (delen van) deze uitgave is toegestaan, mits met bronvermelding. Hoewel aan de samenstelling van deze uitgave de uiterste zorg is besteed, kan voor de inhoud geen aansprakelijkheid worden aanvaard. Aan de inhoud kunnen ook geen rechten worden ontleend

Inhoudsopgave

Samenvatting	5
Analyse	6
Knelpunten	7
Aanbevelingen	9
1 Inleiding	13
2 Resultaten vragenlijst – Afspraken	17
2.1 Afspraken in de CAO	17
2.2 Afspraken buiten de CAO: arbo-convenant	21
2.3 Initiatieven	23
3 Resultaten vragenlijst – Reïntegratie-instrumentarium	27
3.1 Bekendheid	27
3.2 Gebruik en ervaring	27
3.3 Alternatieven	29
4 Resultaten vragenlijst – UWV	33
4.1 Samenwerking	33
4.2 Verkrijgbaarheid reïntegratie-instrumenten	34
4.3 Ondersteuning bij in dienst nemen en/of houden zieke werknemer	34
4.4 Voorlichting	35
5 Conclusie	37
6 Aanbevelingen	45
6.1 Overheid	45
6.2 Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen	46
6.3 Bedrijfsartsen, Arbo-diensten en Arbo-dienstverlenende instanties	47
6.4 Brancheorganisaties	47

Samenvatting

MKB-Nederland geeft in de nota “Reïntegratie in het mkb – de (on-)mogelijkheden voor herplaatsing van (voormalig) gedeeltelijk arbeidsgehandicapte werknemers in het mkb” haar visie op de praktijk van reïntegratie van (voormalig) gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers in het midden- en kleinbedrijf (mkb). MKB-Nederland heeft onderzoek verricht onder de bij haar aangesloten brancheorganisaties om inzicht te verkrijgen in reïntegratieprocessen die plaatsvinden in het mkb. Dit inzicht draagt bij aan de monitoring van reïntegratie-inspanningen in het algemeen en brengt knelpunten van reïntegratie, die zich specifiek in het mkb voordoen, aan het licht. MKB-Nederland heeft als doel aanpassingen op eventuele knelpunten te realiseren waardoor de reïntegratie van arbeidsgehandicapte werknemers in het mkb optimaal plaats kan vinden. MKB-Nederland zal haar bevindingen daartoe onder de aandacht brengen bij o.a. het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) en UWV.

Met de lopende herbeoordelingsoperatie van WAO-ers en de invoering van de wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) op 1 januari 2006 worden zieke of gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers, meer dan voorheen, aangesproken op dat wat zij nog kunnen. In het kader van verhoging van de arbeidsparticipatie, een van de doelstellingen van het huidige kabinet, worden gedeeltelijk arbeidsgeschikten geacht naar *vermogen* te werken en daardoor hun inkomen te behouden. Het inpassen van arbeidsgehandicapten op de werkvloer wordt daarbij als een belangrijke verantwoordelijkheid van de werkgever aangemerkt. Het daadwerkelijk aan de slag helpen van gedeeltelijk arbeidsgeschikten vereist derhalve een inspanning van sociale partners en kabinet maar ook van werkgevers en de gedeeltelijk arbeidsgeschikten zelf. Het reïntegratieproces heeft daarmee nogal wat voeten in aarde.

In de werktop op 1 december 2005 hebben kabinet en sociale partners afspraken gemaakt ten behoeve van het bevorderen van de reïntegratie van (voormalig) gedeeltelijk arbeidsgehandicapte werknemers bij de huidige werkgever, dan wel via het tweede spoor, bij een nieuwe werkgever. Een aantal van deze afspraken betreft het monitoren van de mogelijkheden tot het daadwerkelijk benutten van de vastgestelde

arbeidsmogelijkheden van (herkeurde) al dan niet gedeeltelijk arbeidsgehandicapte werknemers (afspraken tussen sociale partners op onder meer CAO-niveau), het inventariseren en eventueel verbeteren van knelpunten ten aanzien van het reïntegratie-instrumentarium voor werkgevers en het monitoren van de reïntegratie-inspanningen van Uitvoeringsinstantie Werknemersverzekeringen (UWV).

De bevindingen van brancheorganisaties zijn representatief voor alle sectoren binnen het mkb en vertegenwoordigen ruim 70.000 bedrijven en instellingen.

Analyse

Uit een inventarisatie van afspraken in de CAO en Arbo-convenanten blijkt dat brancheorganisaties goede inzet en bereidheid tonen voor een doelgerichte aanpak van reïntegratiebeleid. Alhoewel de WIA nog maar kort geleden is ingevoerd, zijn door CAO-partijen afspraken gemaakt, daarbij rekening houdend met de nieuwe wet, onder meer ten aanzien van loon en proefplaatsing. Alhoewel brancheorganisaties zich inzetten voor het bevorderen van reïntegratie in het mkb betekent dit niet dat de reïntegratie van arbeidsgehandicapte werknemers eenvoudig tot stand komt. Brancheorganisaties reiken suggesties aan die de samenwerking, op het gebied van de reïntegratie van arbeidsgehandicapten, tussen verschillende partijen op regionaal niveau dient te bevorderen, met als doel de efficiëntie van reïntegratieprocessen te verbeteren en de mobiliteit van arbeidsgehandicapten binnen en tussen branches en sectoren te stimuleren.

Ook zijn werkgevers van kleinschalige arbeidsorganisaties slecht bekend met het reïntegratie-instrumentarium. Dit heeft te maken met de wijze waarop bedrijven in het mkb opereren: informatie over reïntegratie wordt pas belangrijk wanneer een dergelijke situatie aan de orde komt. Werkgevers die wel bekend zijn met het instrumentarium maken het meest gebruik van de no riskpolis en premiekorting. Brancheorganisaties delen de indruk dat werkgevers in het mkb niet goed bekend zijn met de voorwaarden voor het gebruik van subsidies. Het instrumentarium dekt slechts een gedeelte van het financiële risico dat werkgevers lopen wanneer zij met een arbeidsgehandicapte werknemer te maken krijgen. Zo heeft een werkgever maar tijdelijk of eenmalig recht op een tegemoetkoming in de kosten en is sprake van onvoorziene kosten doordat de reikwijdte van subsidies beperkt is. Bovendien ontbreken subsidies voor het in dienst

houden van arbeidsgehandicapten uit de groep '35-min'. Achteraf blijkt een reïntegratieproces dan kostbaarder dan van tevoren ingeschat. Daarnaast ontbreekt voor het mkb op maat gesneden informatie over het reïntegratie-instrumentarium. Brancheorganisaties reiken suggesties aan voor nieuwe instrumenten die de efficiëntie van reïntegratieprocessen in het mkb kunnen verbeteren.

Brancheorganisaties zijn niet tevreden over de samenwerking met UWV gedurende reïntegratietrajecten. Zij betitelen deze als *moeizaam*. Brancheorganisaties zijn van mening dat UWV onvoldoende ondersteuning biedt. UWV is slecht bereikbaar en heeft geen oog voor de beperkingen voor reïntegratie in het mkb. Brancheorganisaties missen een doelgerichte aanpak van UWV voor het mkb. Grootste struikelblok is het bureaucratische karakter van de organisatie en het ontbreken van vaste aanspreekpunten. Het onvoldoende functioneren van UWV zorgt ervoor dat brancheorganisaties zichzelf genoodzaakt zien het gebrek aan dienstverlening met eigen branchespecifieke diensten aan te vullen of geheel te vervangen.

Knelpunten

Brancheorganisaties ervaren vijf belangrijke knelpunten ten aanzien van de discussie over de reïntegratie van arbeidsgehandicapten in het mkb:

1. De mogelijkheden voor reïntegratie langs het eerste spoor zijn beperkt als gevolg van de specialistische aard van werkzaamheden en de kleinschaligheid van bedrijven en instellingen in het mkb.

De reïntegratie van (voormalig) gedeeltelijk arbeidsgehandicapte werknemers komt moeilijk tot stand in het mkb. Door de specialistische aard van de werkzaamheden in het mkb en de kleinschaligheid van bedrijven en instellingen hebben arbeidsgehandicapte werknemers weinig mogelijkheden voor reïntegratie langs het eerste spoor (herplaatsing in het eigen bedrijf). Werkgevers zien zich genoodzaakt vroegtijdig de aandacht te richten op reïntegratie langs het tweede spoor (herplaatsing buiten het eigen bedrijf, binnen dezelfde branche).

2. De mogelijkheden voor reïntegratie langs het tweede spoor zijn beperkt als gevolg van de specialistische aard van branchespecifieke werkzaamheden in het mkb.

Als gevolg van de specialistische aard van *branchespecifieke* werkzaamheden, levert de reïntegratie van (voormalig) gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers in het mkb ook langs het tweede spoor problemen op. Brancheorganisaties zoeken naar mogelijkheden voor reïntegratie langs ‘het derde spoor’ (herplaatsing brancheoverstijgend), bijvoorbeeld in de vorm van een (sectoroverstijgend) regionaal samenwerkingsverband waaraan verschillende partijen deelnemen.

3. Het huidige reïntegratie-instrumentarium schiet tekort in het dekken van de financiële risico’s die werkgevers lopen wanneer zij te maken krijgen met een arbeidsgehandicapte werknemer.

Het subsidie-instrumentarium biedt onvoldoende soelaas voor het opvangen van de financiële risico’s die een werkgever loopt wanneer deze te maken krijgt met een (voormalig) gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer. Doordat het huidige subsidie-instrumentarium niet toereikend is hebben werkgevers een langlopend risico wanneer zij een arbeidsgehandicapte werknemer in dienst nemen of houden. Voor bedrijven in het mkb kan dit grote financiële gevolgen hebben.

4. Op maat gesneden branchespecifieke informatie voor het mkb ontbreekt.

Het ontbreken van op maat gesneden branchespecifieke informatie voor het mkb, de zogenoemde ‘hapklare brokken’, belemmert de efficiëntie van reïntegratieprocessen in het mkb. De verwachting is dat de aandacht voor en noodzaak van reïntegratie in de toekomst zal toenemen. Het probleem van ontoereikende informatie wordt hierdoor nijpender.

5. De bureaucratie en onpersoonlijke benadering van UWV belemmert een goede samenwerking met werkgevers gedurende reïntegratietrajecten.

Doordat werkgevers, die een reïntegratietraject voor een arbeidsgehandicapte werknemer willen starten, weinig tot geen ondersteuning van UWV krijgen, wordt niet alleen de samenwerking met UWV belemmert maar ook de mogelijkheden waarin reïntegratie in het mkb tot stand kan komen. De methode waarmee brancheorganisaties de slechte

dienstverlening voor hun leden willen opvangen, door middel van het aanbieden van, op UWV gebaseerde, diensten, is niet toereikend voor elke vorm van dienstverlening die UWV aanbiedt. Hierdoor blijven bedrijven en instellingen in het mkb afhankelijk van wat UWV voor hen kan betekenen.

De reïntegratie van (voormalig) gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers in het mkb lijkt, niet alleen uit organisatorisch oogpunt, zowel langs het eerste spoor als langs het tweede spoor, vrijwel onmogelijk, ook biedt het huidige reïntegratie-instrumentarium onvoldoende soelaas voor het opvangen van de financiële risico's die een werkgever loopt wanneer deze te maken krijgt met een (voormalig) gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer. Bovendien ontbreekt een goede informatievoorziening voor bedrijven en instellingen in het mkb en is de dienstverlening van UWV, onder meer gedurende reïntegratietrajecten, ontoereikend.

Aanbevelingen

Op basis van de knelpunten heeft MKB-Nederland aanbevelingen richting de verschillende betrokken partijen geformuleerd:

Overheid

In het kader van het realiseren van reïntegratie langs 'het derde spoor' stelt MKB-Nederland een oplossingsgerichte en sectoroverstijgende aanpak à la het Poortwachtercentrum in Noord-Holland als voorbeeld.

- MKB-Nederland acht het een taak van de overheid een 'aanjaagfunctie' maar ook een ondersteunende rol te vervullen bij het opzetten van sectoroverstijgende regionale samenwerkingsverbanden en daarmee een effectieve samenwerking tussen partijen op regionaal niveau te bewerkstelligen en de mobiliteit binnen, tussen, en naar organisaties in de regio te bevorderen.

MKB-Nederland is voorts van mening dat de overheid wet- en regelgeving ten aanzien van het reïntegratie-instrumentarium moet aanpassen zodat het financiële risico voor

werkgevers in het mkb, die te maken hebben met een arbeidsgehandicapte werknemer, afneemt.

- MKB-Nederland pleit voor een verbreding van het huidige reïntegratie-instrumentarium waarmee onvoorziene kosten voor werkgevers worden vergoed.
- Subsidie-instrumenten waar werkgevers in het kader van reïntegratie behoefte aan hebben, zoals loondispensatie of loonkostensuppletie, moeten (opnieuw) worden ingevoerd.
- De duur van de periode waarin de no riskpolis en premiekorting geldt, moet worden verlengd.

Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen

MKB-Nederland vindt het uitermate belangrijk dat UWV de effectiviteit en kwaliteit van de dienstverlening ten behoeve van werkgevers in het mkb aanzienlijk verbetert.

- UWV dient maatwerk te leveren door middel van het organiseren van een doelgericht communicatiebeleid ten aanzien van werkgevers in het mkb waarbij een persoonlijke benadering, effectiviteit en eenvoud voorop staan. Dit kan onder andere bereikt worden door (her-)introductie van account management voor branches en sectoren. Het aanbieden van branche- en sectorspecifieke informatie is hierbij evident.

Bedrijfsartsen, Arbo-diensten en Arbo-dienstverlenende instanties

MKB-Nederland vindt dat werkgevers (maar ook werknemers) in het mkb zo snel mogelijk moeten weten waar zij aan toe zijn in geval van ziekte of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid van een werknemer.

- Bedrijfsartsen, Arbo-diensten of Arbo-dienstverlenende instanties kunnen bijdragen aan een efficiënt reïntegratiebeleid door tijdig en vaker mogelijkheden maar ook beperkingen van de werknemer te richten op reïntegratie langs het tweede spoor. Op deze wijze kan meer resultaatgericht worden gewerkt.

Brancheorganisaties

Brancheorganisaties kunnen in het kader van reïntegratie langs ‘het derde spoor’ een inhoudelijke bijdrage leveren aan het opzetten van een (sectoroverstijgend) regionaal samenwerkingsverband.

- Brancheorganisaties kunnen een rol van betekenis spelen voor de opzet van nieuwe regionale samenwerkingsverbanden, door hun netwerk te benutten of in de vorm van bijvoorbeeld een brainstorm en kennisdeling. Bovendien voorziet MKB-Nederland een belangrijke taak voor brancheorganisaties in het creëren van draagvlak onder ondernemers.

MKB-Nederland vermoedt dat ondernemers in het mkb niet bekend zijn met de mogelijkheid voor het aanvragen van een deskundigenoordeel dat zij bij UWV kunnen aanvragen wanneer sprake is van een meningsverschil tussen werkgever en werknemer over de passendheid van werk.

- Brancheorganisaties wordt aanbevolen de mogelijkheid voor het aanvragen van een deskundigenoordeel onder de aandacht te brengen bij haar leden.

1 Inleiding

Met de lopende herbeoordelingsoperatie van WAO-ers en de invoering van de wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) op 1 januari 2006 worden zieke of gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers, meer dan voorheen, aangesproken op dat wat zij nog kunnen. In het kader van verhoging van de arbeidsparticipatie, een van de doelstellingen van het huidige kabinet, worden gedeeltelijk arbeidsgeschikten geacht naar *vermogen* te werken en daardoor hun inkomen te behouden. Het inpassen van arbeidsgehandicapten op de werkvloer wordt daarbij als een belangrijke verantwoordelijkheid van de werkgever aangemerkt. Het daadwerkelijk aan de slag helpen van gedeeltelijk arbeidsgeschikten vereist derhalve een inspanning van sociale partners en kabinet maar ook van werkgevers en de gedeeltelijk arbeidsgeschikten zelf. Het reïntegratieproces heeft daarmee nogal wat voeten in aarde.

In de werktop van 1 december hebben kabinet en sociale partners daarom afspraken gemaakt die dit proces dienen te bevorderen. Dit betreft o.a. afspraken met betrekking tot de reïntegratie van herbeoordeelden, al dan niet met een werkgever en werknemers die na 1 januari 2004 ziek zijn geworden met een arbeidsongeschiktheidspercentage onder de 35 procent (groep 35-min) maar ook afspraken over een brede optimale benutting van ‘good practices’.¹

Een aantal van deze afspraken luidt als volgt:

- (Herkeurde) gedeeltelijk arbeidsgeschikten moeten in staat gesteld worden hun vastgestelde arbeidsmogelijkheden ook daadwerkelijk waar te maken en te benutten. Dit betreft bijvoorbeeld het maken van afspraken tussen sociale partners op onder meer CAO-niveau.
- Verbeteren van het reïntegratie-instrumentarium werkgevers: reïntegratie-instrumenten dienen eenvoudig en snel verkrijgbaar te zijn voor werkgevers.

¹ “Werktop van Kabinet en Stichting van de Arbeid d.d. 1 december 2005”, Stichting van de Arbeid, 2005.

Mogelijke knelpunten bij de inzet van reïntegratie-instrumenten worden geïnventariseerd.

- Sociale partners en kabinet monitoren gezamenlijk de reïntegratie-inspanningen van Uitvoeringsinstantie Werknemers Verzekeringen (UWV) en of werkgevers goede ondersteuning krijgen van UWV.

MKB-Nederland geeft in deze nota haar visie op de praktijk van reïntegratie van (voormalig) gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers in het midden- en kleinbedrijf (mkb). MKB-Nederland heeft een vragenlijst onder de bij haar aangesloten brancheorganisaties verspreid om inzicht te verkrijgen in reïntegratieprocessen die plaatsvinden in het mkb. Dit inzicht draagt bij aan de monitoring van reïntegratie-inspanningen in het algemeen en brengt knelpunten van reïntegratie, die zich specifiek in het mkb voordoen, aan het licht. MKB-Nederland heeft als doel aanpassingen op eventuele knelpunten te realiseren waardoor de reïntegratie van arbeidsgehandicapte werknemers in het mkb optimaal plaats kan vinden. MKB-Nederland zal haar bevindingen daartoe onder de aandacht brengen bij o.a. het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) en UWV.

Aan brancheorganisaties werd achtereenvolgens gevraagd naar:

- Het type afspraken dat CAO partijen over de reïntegratie van zieke of arbeidsgehandicapte werknemers hebben opgenomen in de CAO of (al dan niet ter aanvulling op CAO's) in het arbo-convenant. Brancheorganisaties werd ook gevraagd inzage te geven in door de branche geplande activiteiten ter bevordering van de reïntegratie op termijn;
- De bekendheid van het reïntegratie-instrumentarium bij leden van de brancheorganisaties, het gebruik dat hieruit volgt en ervaringen die zij hebben met de instrumenten. Brancheorganisaties werd ook gevraagd eventuele initiatieven aan te dragen waarmee de reeks huidige subsidies en 'good practices' aangevuld zou kunnen worden;
- De samenwerking met en dienstverlening van UWV.

De bevindingen van brancheorganisaties zijn representatief voor alle sectoren binnen het mkb en vertegenwoordigen ruim 70.000 bedrijven en instellingen.

In deze nota zijn de resultaten van het onderzoek uiteengezet. Op basis van de resultaten zijn vervolgens vijf knelpunten onderscheiden en besproken. Tenslotte zijn aanbevelingen geformuleerd, gericht aan de overheid, UWV, bedrijfsartsen c.q. Arbo-diensten en Arbo-dienstverlenende instanties en brancheorganisaties.

2 Resultaten vragenlijst – Afspraken

- In alle onderzochte CAO's zijn afspraken gemaakt ten aanzien van de reïntegratie van zieke of (voormalig) gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers.**

- In alle onderzochte arbo-convenanten zijn afspraken gemaakt ten aanzien van de reïntegratie van zieke of (voormalig) gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers.**

- Brancheorganisaties tonen inzet en bereidheid voor het ontwikkelen van beleid ten behoeve van de reïntegratie van zieke of (voormalig) gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers in hun sector of zij houden zich bezig met de uitvoering van beleid.**

2.1 Afspraken in de CAO

Ongeveer de helft van de brancheorganisaties die hebben gereageerd heeft een CAO afgesloten. In al deze CAO's zijn afspraken gemaakt over het voeren van een reïntegratiebeleid in de onderneming of het uitvoeren van reïntegratieverplichtingen in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter.

Kern van deze afspraken is dat werkgever en werknemer zich, bij ziekte of gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid van de werknemer, altijd tot het uiterste moeten inspannen om reïntegratie van de werknemer te bewerkstelligen.

Als aanvulling op deze afspraken is in CAO's de bepaling opgenomen dat reïntegratie kan plaatsvinden zowel binnen de onderneming, in een nieuwe functie of in de oude functie waarbij werkzaamheden naar vermogen kunnen worden aangepast, als buiten de onderneming in een nieuwe functie.

De praktische uitvoering van het reïntegratiebeleid verschilt per CAO en valt uiteen in regels over o.a. loondoorbetaling gerelateerd aan de categorieën van arbeidsongeschiktheid zoals gedefinieerd in de WIA, proefplaatsing, het voldoen aan inspanningsverplichtingen en scholing.

- **In ongeveer 30 procent van de onderzochte CAO's zijn loonafspraken gemaakt gerelateerd aan de categorieën van arbeidsongeschiktheid zoals gedefinieerd in de WIA.**

Ongeveer 30 procent van de CAO's verwijst naar de categorieën arbeidsongeschiktheid zoals gedefinieerd in de WIA.² In dit kader zijn afspraken gemaakt over aanvullingen op de uitkering tot een bepaald percentage van het laatstverdiende loon. De wijze waarop aanvullingen worden toegekend verschilt per CAO. Bijvoorbeeld dat binnen de categorie Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA) voor elke tien procent arbeidsongeschiktheid binnen deze schaal een ander aanvullingspercentage van toepassing is.

Ook wordt er wel voor gekozen dat gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers die na twee jaar van arbeidsongeschiktheid in de groep '35min' vallen en hun eigen werk blijven doen, er slechts een maximaal percentage in loon op achteruit mogen gaan – minder dan 35 procent. Voor werknemers die minder dan 35 procent of tussen 35 en 80 procent arbeidsongeschikt zijn en die worden teruggeplaatst naar een lagere loongroep, geldt bijvoorbeeld een afbouwregeling van een x aantal maanden, waarbij het verschil tussen het oorspronkelijke loon en het nieuwe loon per zes maanden met een evenredig deel wordt afgebouwd.

In de meeste gevallen gaat het om een aanvulling gedurende een periode van maximaal vijf jaar.

Het komt ook voor dat CAO-partijen overeenstemming hebben gevonden over het ontwikkelen van verzekeringsproducten voor werknemers met een verminderde verdien capaciteit en die geen recht hebben op een uitkering op grond van de WIA. Wanneer werknemers met een dergelijke verzekering de resterende verdien capaciteit in de onderneming benutten, wordt hen, gedurende een nader af te spreken periode, een loonaanvullingsuitkering verstrekt ter grootte van de verminderde verdien capaciteit. De verzekering wordt door de werknemer op vrijwillige basis afgesloten. In dit geval betaalt de werkgever de helft van de premie.

² In een aantal gevallen gaat het hierbij om een principeakkoord.

-
- **In 75 procent van de onderzochte CAO's zijn afspraken gemaakt over garanties voor loondoorbetaling bij ziekte of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (niet gerelateerd aan de categorieën voor arbeidsongeschiktheid zoals gedefinieerd in de WIA).³**

Garanties betreffen afspraken die met name betrekking hebben op loondoorbetaling tijdens de eerste twee ziektejaren waarbij een afbouw plaatsvindt in de loop van deze periode. In bijzondere gevallen geldt tijdens een afbouw een aanvulling tot honderd procent (van het verdiende loon bij volledige arbeidsgeschiktheid), gerelateerd aan het verrichten van reïntegratie-inspanningen of een optimale benutting van het arbeidsvermogen.

- **In 15 procent van de onderzochte CAO's zijn afspraken gemaakt over 'sancties' die de werkgever de werknemer kan opleggen wanneer de werknemer onvoldoende reïntegratie-inspanningen verricht.**

Afspraken van dergelijke aard bieden aan de werkgever de mogelijkheid de loondoorbetaling inclusief eventuele aanvulling stop te zetten wanneer de werknemer onvoldoende medewerking verleent gedurende het reïntegratietraject, door bijvoorbeeld het niet accepteren van passend werk. In deze gevallen is het noodzakelijk dat de werkgever de werknemer eerder heeft gewaarschuwd en ook voldoende inspanningen heeft getoond de werknemer te reïntegreren. De werknemer heeft in dit geval de mogelijkheid een deskundigenoordeel bij UWV aan te vragen om te bepalen of de loondoorbetaling terecht is stopgezet. Afhankelijk van de beoordeling van UWV kan de beslissing van de werkgever worden teruggedraaid.

³ Werkgevers zijn wettelijk gezien verplicht om 70% van het loon van de zieke werknemer door te betalen. In bijna alle CAO's echter is afgesproken om het loon bij ziekte aan te vullen. In veel CAO's in het eerste jaar van ziekte zelfs tot 100%. Het kabinet vond dat met name in het tweede jaar van ziekte, de uitkering moest worden teruggebracht naar 70%. Hiervoor is geen wet aangenomen omdat in het najaarsakkoord van 2004 met sociale partners de vrijwillige afspraak is gemaakt over de periode van twee jaar ziekte niet meer dan 170% van het loon uit te keren. Wanneer in CAO's andere percentages worden aangehouden, gaat dit in de meeste gevallen gepaard met het verrichten van arbeid of reïntegratie-inspanningen.

- **In 16 procent van de onderzochte CAO's zijn afspraken gemaakt ten aanzien van proefplaatsing of detachering van de werknemer bij een andere organisatie.**

Werkgever en de arbeidsgehandicapte werknemer kunnen overeenkomen dat de werknemer gedurende een bepaalde periode wordt gedetacheerd of 'op proef' in een passende functie buiten de onderneming wordt geplaatst. Zo kan zijn bepaald dat de werknemer gedurende de periode van proefplaatsing zijn arbeidsvoorwaarden behoudt, zoals deze in zijn oude functie zijn geregeld.

Ook is het mogelijk dat de werkgever gedurende deze periode alle interne vacatures naar de verplaatste werknemer toestuurde zodat deze de mogelijkheid wordt geboden binnen de eigen onderneming in een nieuwe passende functie te reïntegreren. In sollicitatietrajecten krijgt deze werknemer voorrang boven anderen bij gelijke geschiktheid.

- **In 44 procent van de onderzochte CAO's staan bepalingen voor situaties waarin de werknemer onvoldoende reïntegratie-inspanningen verricht.**

De verantwoordelijkheid voor de reïntegratie van de arbeidsongeschikt geworden werknemer ligt primair bij de werkgever en de werknemer. Zowel werkgever als werknemer dienen voldoende en geschikte reïntegratie-inspanningen te verrichten. Van onvoldoende medewerking is sprake als de werknemer niet wil meewerken aan activiteiten gericht op reïntegratie of passend werk binnen of buiten de onderneming weigert.

In eerste instantie is het niet toegestaan en niet wenselijk het dienstverband van zieke of (voormalig) arbeidsgehandicapte werknemers om hun beperking te beëindigen. Echter, wanneer de werknemer onvoldoende medewerking verleent aan zijn arbeidsreïntegratie bieden CAO's wel mogelijkheden hiervoor. Zo mag de werkgever, in geval van onvoldoende medewerking bij reïntegratie binnen de onderneming, zelf een reïntegratiebedrijf inschakelen zodat voor de werknemer passend werk buiten de onderneming kan worden gezocht. De kosten hiervoor worden deels vergoed, voor zover niet uit wettelijke middelen, uit een fonds voor Opleiding & Ontwikkeling (O&O fonds).

Voordat kan worden overgegaan tot het inzetten van een procedure voor beëindiging van het dienstverband dient de werkgever te kunnen aantonen dat hij wel voldoende inspanning heeft geleverd om de arbeidsgehandicapte werknemer te reïntegreren. Hiervoor kan door de werknemer een beroep worden gedaan op het deskundigenoordeel van UWV.

De beëindiging van het dienstverband van de arbeidsgehandicapte werknemer wordt afgehandeld via de reguliere weg.

- **In CAO's zijn aanvullende afspraken gemaakt ter bevordering van de reïntegratie van zieke of (voormalig) gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers.**

Zo zijn door CAO-partijen middelen beschikbaar gesteld voor het introduceren van reïntegratiebevorderende maatregelen in het kader van de aanpak van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid. Deze middelen kunnen o.a. worden gebruikt voor het uitvoeren van een reïntegratietoets voor arbeidsongeschikte werknemers, waarbij na een half jaar, door een onafhankelijke partij wordt gekeken of de werknemer weer aan het werk kan gaan, in zijn eigen of een andere functie en eventueel bij een andere werkgever.

Bovendien is sprake van een proef waarbij een individueel reïntegratiebudget aan werkgever en werknemer gezamenlijk, wordt verstrekt, ten behoeve van de reïntegratie. Om hiervoor in aanmerking te komen, moet o.a. reïntegratie buiten de eigen functie plaatsvinden.

Ook zijn in CAO's bepalingen over scholingsbeleid opgenomen. Gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers zijn dan bijvoorbeeld verplicht tot omscholing waarbij een opleiding buiten de eigen bedrijfstak tot de mogelijkheden behoort. De kosten voor omscholing worden vergoed door een fonds.

2.2 Afspraken buiten de CAO: arbo-convenant

Veertig procent van alle brancheorganisaties die hebben gereageerd heeft buiten de CAO of als aanvulling op de CAO een arbo-convenant afgesloten. Hierin staan ook afspraken

ten aanzien van de reïntegratie van zieke of (voormalig) gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers. Deze afspraken zijn vooral gericht op vroegtijdige reïntegratie. Het betreft hier zowel resultaatafspraken als afspraken met een praktische benadering van het onderwerp.

- **In 20 procent van de onderzochte convenanten zijn resultaatafspraken opgenomen.**

Door middel van resultaatafspraken wordt het aantal zieken in de branche dat een reïntegratietraject krijgt aangeboden en het aantal dat moet reïntegreren bij de eigen of een andere werkgever bepaald. Het gaat hier zowel om concrete aantallen als percentages.

Het komt voor dat in een resultaatafpraak de mate is bepaald waarin afname en promotie van een sectorspecifiek arbo-pakket dient plaats te vinden. Hoe meer werkgevers het pakket kennen, hoe meer het pakket kan bijdragen aan vermindering van het verzuim.

- **In bijna alle onderzochte convenanten is concrete invulling gegeven aan het reïntegratiebeleid.**

Om arbeidsongeschiktheid bij personeel te voorkomen zijn afspraken gemaakt in de vorm van een arbo- en verzuimbeleid met als doel het verbeteren van de arbeidsomstandigheden, het bevorderen en beschermen van de veiligheid en gezondheid van de medewerkers en het terugdringen van het ziekteverzuim, met name door preventieve maatregelen. Ook wordt met dergelijke afspraken beoogd vroegtijdige reïntegratie te bevorderen.

Daarnaast wordt gestreefd naar goed gezamenlijk overleg tussen werkgever, werknemer maar ook Arbo-dienstverleners, de zogenoemde ‘open deur’. Dit zou de reïntegratie van zieke of (voormalig) gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers kunnen bevorderen.

Ook wordt aandacht besteed aan het geven van voorlichting en dergelijke zodat werkgevers een goed reïntegratiebeleid kunnen leren voeren.

2.3 Initiatieven

Ongeveer 40 procent van de brancheorganisaties die hebben gereageerd, is momenteel in onderhandeling over een nieuwe CAO waarin ook afspraken ten aanzien van reïntegratie een rol spelen, mede rekening houdend met nieuwe wet- en regelgeving (o.a. WIA). Nog eens 20 procent geeft aan dat de branche zich in de oriënterende fase bevindt ten aanzien van het organiseren van activiteiten of maken van afspraken op het gebied van de reïntegratie van zieke of (voormalig) gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers.

Uit verschillende initiatieven van brancheorganisaties blijkt dat zij behoefte hebben aan het bevorderen van de mobiliteit binnen en tussen sectoren (reïntegratie tweede spoor). De specialistische aard van de werkzaamheden binnen een groot aantal sectoren en de kleinschaligheid van bedrijven en instellingen leent zich bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid niet voor reïntegratie binnen de eigen werkomgeving.

□ Sectoroverstijgend regionaal samenwerkingsverband

Een aantal brancheorganisaties is geïnteresseerd in mogelijkheden voor het opzetten van sectoroverstijgende activiteiten waarmee op regionaal niveau een betere samenwerking tussen verschillende partijen wordt beoogd. Met partijen wordt o.a. UWV, CWI, Arboplatforms, werkgeversorganisaties en de vakbonden bedoeld.

Het is de bedoeling dat een dergelijk samenwerkingsverband o.a. vroegtijdige reïntegratie stimuleert. Duidelijk is dat veel arbeidsgehandicapten buiten de eigen onderneming maar ook branche, bij voorkeur in de regio, moeten reïntegreren. Een samenwerkingsverband waar meerdere partijen en ook werkgevers deel van uitmaken, bevordert de uitwisseling van informatie waarmee in kaart kan worden gebracht welke mogelijkheden of beperkingen bestaan voor reïntegratie van zieke of gedeeltelijk arbeidsgehandicapte werknemers. Snellere plaatsing van werknemers buiten de onderneming of branche zou hiervan een resultaat kunnen zijn.

Brancheorganisaties geven aan dat in de afweging voor het opzetten van dergelijke activiteiten een behoefte bestaat aan informatie over aantallen en type

arbeidsgehandicapten in de verschillende branches. Momenteel wordt deze informatie door UWV sectorbreed aangeboden.

Branchespecifieke informatie is niet verkrijgbaar waardoor brancheorganisaties geen duidelijkheid hebben over de specifieke situatie in hun branche en daarom niet weten of het de moeite waard is een bijdrage te leveren aan het opzetten van een dergelijk samenwerkingsverband.

□ **Ondernemersnetwerk**

In een branche is het reïntegratiebeleid gericht op praktijkgerichte kennisontwikkeling en kennisdeling waarbij o.a. een digitaal netwerk met en tussen ondernemingen is opgezet. Daarnaast worden kennisdocumenten aangeboden en workshops gerealiseerd.

□ **Loopbaanbegeleiding**

Vooraf voor medewerkers die, bijvoorbeeld door dreigende arbeidsongeschiktheid, beperkt worden in hun beroepsbeoefening, is loopbaanontwikkeling een oplossing. Loopbaanontwikkeling kan gericht zijn op reïntegratie binnen maar ook buiten de eigen werkomgeving. Brancheorganisaties geven aan dat (loopbaan-)projecten lopen waarbij medewerkers door de ontwikkeling van nieuwe instrumenten loopbaanmogelijkheden wordt geboden in een nieuwe functie binnen de branche.

Brancheorganisaties vragen zich daarnaast af of het recht op loopbaanadvies en scholing in een bepaalde verzekeringsvorm kan worden gegoten.

□ **Oprichten instanties**

Ook hebben brancheorganisaties stichtingen in het leven geroepen en helpdesks verzuimbeheer ingesteld ten behoeve van een doelgerichte aanpak omtrent het onderwerp reïntegratie. Via deze instanties bieden brancheorganisaties

branchespecifieke informatie aan die zoveel mogelijk is toegesneden op de dagelijkse praktijk van verzuim en reïntegratie in de desbetreffende branche.

3 Resultaten vragenlijst – Reïntegratie-instrumentarium

- 51 procent van de brancheorganisaties geeft aan dat kleinschalige arbeidsorganisaties slecht bekend zijn met het reïntegratie-instrumentarium.**
- 78 procent van de brancheorganisaties heeft de indruk dat de leden die bekend zijn met het reïntegratie-instrumentarium ook daadwerkelijk gebruikmaken van de subsidies.**
- Brancheorganisaties pleiten voor instrumenten die de efficiëntie van reïntegratietrajecten kunnen bevorderen.**

3.1 Bekendheid

Aan brancheorganisaties is gevraagd of de bij hun aangesloten leden bekend zijn met reïntegratie-instrumentarium. Volgens 51 procent van de brancheorganisaties is dit afhankelijk van de omvang van een onderneming.

Grotere ondernemingen zijn wel bekend met de subsidiemogelijkheden. Zij maken gebruik van externe expertise of hebben een afdeling personeelszaken. Kleinschalige arbeidsorganisaties zijn slecht bekend met het reïntegratie-instrumentarium. Op het moment dat reïntegratie aan de orde is in het mkb, gaan ondernemers van kleinschalige arbeidsorganisaties op zoek naar informatie omtrent het onderwerp.

3.2 Gebruik en ervaring

Achtenzeventig procent van de brancheorganisaties heeft de indruk dat de leden die bekend zijn met het reïntegratie-instrumentarium ook daadwerkelijk gebruikmaken van de mogelijkheden. Zo wordt, in volgorde van gebruik, vooral de no riskpolis, premiekorting en proefplaatsing toegepast. Deze instrumenten worden het meest concreet in toepassing genoemd.

Iets minder gebruik wordt gemaakt van loondispensatie,⁴ subsidies voor arbeidsplaatsvoorzieningen en begeleid werken.

Brancheorganisaties hebben de indruk dat leden die gebruikmaken van de instrumenten nog niet geheel bekend zijn met de voorwaarden maar ook mogelijkheden ervan. Zo schrikken veel ondernemers achteraf van de korte duur van de uitkering van de no riskpolis. Bovendien worden aanvragen voor verlenging van de periode waarin subsidies worden verstrekt naar de mening van brancheorganisaties door UWV te snel afgewezen. Werkgevers zijn zich van tevoren niet bewust van de verplichtingen die kleven aan het in dienst nemen of houden van een arbeidsgehandicapte werknemer. Achteraf blijkt het vaak kostbaarder dan eerder ingeschat. Zo dekt de no riskpolis niet alle financiële risico's die een werkgever loopt wanneer hij een (voormalig) gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer in dienst neemt. Wanneer de werknemer opnieuw uitvalt door ziekte, ontvangt de werkgever weliswaar een vrijstelling voor de betaling van het ziektegeld van de werknemer, niettemin zijn de kosten van het reïntegratietraject dat daarop volgt voor rekening van de werkgever.

Wanneer leden wel bekend zijn met het reïntegratie-instrumentarium maar hiervan geen gebruikmaken, is de situatie vaak niet van toepassing. Brancheorganisaties stellen ook dat de aanvraag teveel tijd en moeite kost.

- *“De subsidiemogelijkheden zijn als een druppel op de gloeiende plaat”*
- *“Bij gebruik van de subsidies komen de meeste kosten toch nog voor rekening van de werkgevers”*

⁴ Sinds de invoering van de Wet WIA en het afschaffen van de Wet Reïntegratie Arbeidsgehandicapten (REA) kan een werkgever alleen nog aanspraak maken op loondispensatie wanneer zijn werknemer een uitkering ontvangt op grond van de Wet Arbeidsongeschiktheidsvoorziening Jonggehandicapten (WAJONG), of wanneer de werknemer jonger dan 18 jaar is en door zijn arbeidshandicap aantoonbaar minder presteert dan andere werknemers.

Bij gebrek aan voorlichting over het bestaan van de Wet REA werd te weinig vraag naar deze subsidie geregistreerd en zijn de mogelijkheden ingeperkt.

3.3 Alternatieven

Aan brancheorganisaties is gevraagd aan welk type reïntegratie-instrument, c.q. ondersteuning, dan wel begeleiding, behoefte bestaat om de reïntegratie van arbeidsgehandicapte werknemers in het mkb te kunnen bevorderen. In dit kader reiken brancheorganisaties suggesties aan die de efficiëntie van reïntegratieprocessen kunnen verbeteren.

□ **Bespoedigen oordeel bedrijfsarts over mogelijkheden arbeidsgehandicapte werknemer**

Brancheorganisaties zijn van mening dat meer instrumenten moeten worden ontwikkeld, gericht op efficiëntie gedurende het reïntegratietraject. Reïntegratie langs het eerste spoor (herplaatsing in het eigen bedrijf) is moeilijk te realiseren in kleinschalige arbeidsorganisaties. Reïntegratie langs het tweede spoor (herplaatsing buiten het eigen bedrijf, binnen dezelfde branche) vervolgens, kan op weerstand van de werknemer stuiten.

Een kernpunt van de Regeling procesgang eerste ziektejaar is dat de bedrijfsarts uiterlijk binnen zes weken dient te beoordelen of er sprake is van dreigend langdurig verzuim en welke mogelijkheden er dan zijn om dit langdurig verzuim te voorkomen en reïntegratie van de werknemer te bevorderen.⁵ Is hiervan sprake, dan dient de bedrijfsarts daarover de werkgever te adviseren en te rapporteren door middel van een probleemanalyse. Op basis van de probleemanalyse kan een plan van aanpak voor de reïntegratie worden opgesteld.

Brancheorganisaties ervaren in de praktijk dat bedrijfsartsen hun probleemanalyse nog niet zo snel op reïntegratie langs het tweede spoor richten. Brancheorganisaties stellen dat de bedrijfsarts al in een veel eerder stadium een oordeel kan geven over de mogelijkheden voor reïntegratie van een arbeidsgehandicapte werknemer in de

⁵ Volgens de Wet Verbetering Poortwachter.

onderneming. Wanneer is vastgesteld dat hiervoor geen mogelijkheden meer zijn, kan tijdig naar alternatieven worden gezocht voor reïntegratie buiten de onderneming.

Dit leidt tot efficiëntie van het reïntegratieproces, zowel voor de werknemer die snel duidelijkheid krijgt, als voor de werkgever die als gevolg van de lichamelijke beperkingen van de werknemer uiteindelijk toch geen beroep meer op hem zal kunnen doen.

□ **Tegemoetkoming in dienst *houden* '35minner'**

Brancheorganisaties geven aan dat bij de parlementaire behandeling van de WIA geen aandacht is geweest voor het beschikbaar stellen van een tegemoetkoming in de kosten bij het in dienst *houden* van een werknemer uit de groep '35-min'. De brancheorganisaties missen een tegemoetkoming in de kosten bij het in dienst *houden* van een werknemer uit deze groep. Hetzelfde geldt voor het in dienst nemen of houden van arbeidsgehandicapte werknemers die in deeltijd werkten.

Brancheorganisaties achten het van belang dat de kosten van het in dienst houden van een arbeidsgehandicapte werknemer in verhouding staan tot het kunnen continueren van de bedrijfsvoering.

□ **Vereenvoudigde en op maat gesneden informatie**

Brancheorganisaties stellen dat er grote behoefte bestaat aan vereenvoudiging van de informatie omtrent reïntegratie door middel van bijvoorbeeld concrete wegwijzers naar relevante instanties en meer branchespecifieke informatie. Concrete wegwijzers zouden de weg naar hulpverlenende of deskundige instanties moeten kunnen vereenvoudigen. Hierbij kan worden gedacht aan een computerprogramma dat aan de hand van een paar steekwoorden een lijst met instanties uitdraait die een branche of een ondernemer in het mkb zou kunnen benaderen wanneer deze te maken heeft met een situatie van reïntegratie.

- *“Momenteel is het appels en peren vergelijken wanneer de verhouding prijs en product van verschillende instanties wordt bestudeerd, het blijft onduidelijk welk product het meest aan de behoefte voldoet”*

Ook wordt het ontbreken van maatwerk genoemd in de benadering van UWV. Hierover wordt meer gezegd in de volgende paragraaf.

4 Resultaten vragenlijst – UWV

- **Brancheorganisaties betitelen de samenwerking tussen brancheleden en UWV als *moeizaam*.**
- **Brancheorganisaties die inzicht hebben in het traject voor de verkrijgbaarheid van instrumenten via UWV zijn hierover niet tevreden.**
- **Brancheorganisaties die op de hoogte zijn van de inzet en ondersteuning van UWV gedurende het reïntegratieproces zijn hierover niet tevreden.**
- **De algemene opvatting is dat UWV voldoende informatie ten aanzien van het onderwerp reïntegratie aanbiedt maar dat informatie meer op maat zou moeten worden toegesneden voor specifieke branches en/of sectoren.**

4.1 Samenwerking

De samenwerking tussen de brancheleden en UWV wordt door brancheorganisaties vooral bestempeld als *moeizaam*.

Volgens brancheorganisaties is UWV “de slechtst bereikbare instantie van Nederland”. Bovendien wordt de afhandeling van aanvragen voor subsidie-instrumentarium traag bevonden en is een groot aantal brieven en contactmomenten noodzakelijk om iets voor elkaar te krijgen.

- “*Vele zaken verzanden in de bureaucratische molen van UWV*”
- “*Leden krijgen het idee van het kastje naar de muur te worden gezonden*”
- “*Leden klagen steen en been over de activiteiten van UWV*”

UWV heeft geen vaste aanspreekpunten voor werkgevers waardoor zij niet weten wie zij kunnen aanspreken op bepaalde zaken.

Daarnaast wordt gesteld dat uitspraken van UWV lijnrecht kunnen staan tegenover beslissingen van de bedrijfsartsen bij de Arbo-dienstverlener. Een brancheorganisatie stelt dat de kwaliteit van de activiteiten van UWV zeer afhankelijk is van de betreffende functionaris die de werkgever te woord staat.

4.2 Verkrijgbaarheid reïntegratie-instrumenten

Op de vraag of de reïntegratie-instrumenten eenvoudig en snel verkrijgbaar zijn, wordt verschillend gereageerd. Brancheorganisaties hebben hier moeilijk zicht op. De brancheorganisaties die inzicht hebben in dit traject hebben de ervaring dat leden het te lang vinden duren voordat instrumenten worden toegewezen. Ook hier werkt het bureaucratische karakter van UWV tegen de organisatie.

- *“UWV werkt met standaardformulieren wat een snelle afhandeling mogelijk moet maken, de grootte van UWV werkt alleen nogal eens tegen”*

Een brancheorganisatie weet van een lid die een muispen aanvraag voor zijn werknemer, dat dit nogal wat administratieve voeten in de aarde had. Een ander lid heeft nooit meer wat van UWV gehoord nadat hij een aanvraag voor een werkplaatsaanpassing had ingediend. Ook duurt het te lang voordat duidelijkheid bestaat over het ziektebeeld en de mate van inzetbaarheid van een zieke werknemer.

Bovendien stellen brancheorganisaties dat UWV meer voorlichting zou moeten geven over de verschillende mogelijkheden ten aanzien van de reïntegratie-instrumenten.

4.3 Ondersteuning bij in dienst nemen en/of houden zieke werknemer

Brancheorganisaties reageren verschillend op de vraag of aangesloten leden, die een arbeidsgehandicapte werknemer in dienst nemen of houden, voldoende ondersteuning van UWV krijgen, dan wel van het reïntegratiebedrijf dat onder de verantwoordelijkheid

van UWV valt. Een aantal brancheorganisaties werkt met eigen reïntegratiebedrijven en heeft daarom geen zicht op de rol van UWV. Andere worden op de hoogte gehouden door een Arbo-dienstverlenende instantie die maar enkele gesprekken met de werkgever voert waarna de werkgever het reïntegratieproces zelfstandig dient voort te zetten.

Brancheorganisaties die goed op de hoogte zijn van de inzet van UWV bij het reïntegratietraject zijn niet tevreden. Ook hier speelt de trage inspanning een grote rol. UWV is zelf vaak slecht op de hoogte waardoor de werkgever eerder zelf moet uitzoeken hoe het proces werkt.

- “UWV verleent op geen enkele wijze medewerking”

Een grote ergernis betreft het feit dat dossiers niet altijd terug te vinden zijn. Dit vertraagt het proces en maakt het moeilijk antwoorden op vragen te krijgen.

Brancheorganisaties vinden dat meer voorlichting nodig is over het aspect *coaching* en dat UWV vaste aanspreekpunten dient aan te stellen voor elke werkgever.

4.4 Voorlichting

De algemene opvatting is dat UWV voldoende informatie ten aanzien van het onderwerp aanbiedt maar dat de informatie meer op maat zou moeten worden gesneden voor specifieke branches en sectoren. Brancheorganisaties stellen dat het mkb momenteel niet op heel grote schaal te maken krijgt met te reïntegreren arbeidsgehandicapte werknemers en daarom behoefte heeft aan maatwerk. De hoeveelheid informatie staat niet in verhouding tot de mate waarin een situatie van reïntegratie in het mkb voorkomt. Een meer persoonlijke aanpak waarbij UWV op basis van het ziektebeeld specifiek ingaat op de mogelijkheden en beperkingen van de werknemer, zou beter werken volgens brancheorganisaties. Op deze manier weet de werkgever beter waar hij aan toe is met een arbeidsgehandicapte werknemer en kan hij, in overleg, een meer gericht reïntegratietraject samenstellen.

Brancheorganisaties zijn van mening dat door een gebrek aan persoonlijk contact tussen UWV en de werkgever de expertise bij werkgevers omtrent het onderwerp reïntegratie

ondanks alle informatie toch nog ontbreekt. Noodgedwongen nemen brancheorganisaties deze taak van UWV over door zelf informatie, toegesneden op werkgevers in de branche, aan te bieden.

5 Conclusie

Het doel van het onderzoek dat in de nota is beschreven, is het inventariseren van knelpunten van reïntegratie, die zich specifiek in het mkb voordoen. MKB-Nederland beoogt aanpassingen op eventuele knelpunten te realiseren waardoor de reïntegratie van arbeidsgehandicapte werknemers in het mkb optimaal plaats kan vinden.

Uit de analyse blijkt dat CAO-partijen in het mkb een goede inzet en bereidheid tonen voor een oplossingsgerichte aanpak van het reïntegratiebeleid. Dat wordt duidelijk uit de hoeveelheid afspraken die zijn gemaakt in de CAO en arbo-convenanten. Alhoewel de WIA nog maar kort geleden is ingevoerd, wordt in bepalingen ten aanzien van loonafspraken al verwezen naar de categorieën van arbeidsgeschiktheid zoals deze volgens de nieuwe wet zijn gedefinieerd. Ook uit initiatieven die door brancheorganisaties worden aangedragen blijkt dat zij de reïntegratie van zieke of (voormalig) arbeidsgehandicapte werknemers in het mkb zoveel mogelijk willen stimuleren.

Alhoewel brancheorganisaties zich inzetten voor het bevorderen van reïntegratie in het mkb betekent dit niet dat de reïntegratie van arbeidsgehandicapte werknemers eenvoudig tot stand komt.

De reïntegratie van (voormalig) gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers in het mkb lijkt, niet alleen uit organisatorisch oogpunt, zowel langs het eerste spoor als langs het tweede spoor, vrijwel onmogelijk, ook biedt het huidige reïntegratie-instrumentarium onvoldoende soelaas voor het opvangen van de financiële risico's die een werkgever loopt wanneer deze te maken krijgt met een (voormalig) gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer. Bovendien ontbreekt een goede informatievoorziening voor bedrijven en instellingen in het mkb en is de dienstverlening van UWV, onder meer gedurende reïntegratietrajecten, ontoereikend.

Brancheorganisaties ervaren vijf belangrijke knelpunten ten aanzien van de discussie over de reïntegratie van arbeidsgehandicapten in het mkb:

1. De mogelijkheden van reïntegratie langs het eerste spoor zijn beperkt als gevolg van de specialistische aard van werkzaamheden en de kleinschaligheid van bedrijven en instellingen in het mkb.

De specialistische aard van de werkzaamheden en kleinschaligheid van bedrijven en instellingen in het mkb beperkt de mogelijkheden voor de reïntegratie van arbeidsgehandicapten. De werkprocessen in het mkb zijn zo ingericht dat een werknemer met een lichamelijke beperking weinig alternatieven heeft binnen de onderneming. De werkgever en werknemer moeten in zulke gevallen op zoek naar een passende functie buiten de onderneming (reïntegratie langs het tweede spoor).

Brancheorganisaties zijn duidelijk over de noodzaak zich al vroeg te richten op reïntegratie langs het tweede spoor. Het is belangrijk dat werkgever en werknemer al in een vroeg stadium samen tot overeenstemming komen over de te volgen route. Zowel voor de werknemer die snel duidelijkheid wenst over zijn situatie, als voor de werkgever die als gevolg van de lichamelijke beperkingen van de werknemer uiteindelijk toch geen beroep meer op hem zal kunnen doen.

Gebleken is dat bedrijfsartsen c.q. andere instanties die bij verzuimtrajecten betrokken zijn, zich te weinig richten op reïntegratie langs het tweede spoor. Dit leidt tot inefficiëntie van het reïntegratieproces.

2. De mogelijkheden voor reïntegratie langs het tweede spoor zijn beperkt als gevolg van de specialistische aard van branchespecifieke werkzaamheden in het mkb.

Reïntegratie langs het tweede spoor levert echter een nieuwe discussie op. Een werknemer met een lichamelijke beperking als gevolg van bijvoorbeeld zwaar fysiek werk zal, met het oog op de specialistische aard van werkzaamheden in het mkb, in de branche waar hij werkzaam is, niet snel een geschikte andere functie in een nieuwe onderneming vinden. Dit betekent dat zowel reïntegratie langs het eerste spoor als reïntegratie langs het tweede spoor, in dezelfde branche of sector, in het mkb problemen met zich meebrengt.

Brancheorganisaties dragen een oplossingsrichting aan voor dit knelpunt waarbij zij zich richten op reïntegratie langs ‘het derde spoor’ (herplaatsing brancheoverstijgend): het opzetten van een sectoroverstijgend (regionaal) samenwerkingsverband met op de regio gerichte activiteiten maar ook loopbaanbegeleiding.

In het verleden heeft MKB-Nederland een pilotproject uitgevoerd waarbij een viertal ‘arbeidspools’ zijn opgezet in een aantal RBA-gebieden (Regionaal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening) en met verschillende brancheorganisaties. Doel van het project was het opdoen van ervaring met regionale branche-pools als instrument om het tekort aan personeel aan te pakken en de preventie van langdurige werkloosheid. Doelgroep van het project waren werklozen die toentertijd korter dan een jaar werkloos waren.⁶

Belangrijke factoren die een rol speelden bij het slagen van een pool waren een vereiste commitment van betrokken partijen met betrekking tot doelen, uitgangspunten en randvoorwaarden in de voorbereidende fase, duidelijke vaststelling van de behoeften van de werkgevers in de branche (door middel van behoefte-onderzoek), het vroegtijdig betrekken van werkgevers bij de opzet van de pool voor het vergroten van hun betrokkenheid en het toesnijden van de pool op het specifieke karakter van de branche, flexibiliteit van de pool afgestemd op arbeidsmarktontwikkelingen en kennis van branche en regio.

Uit deze pilot bleek dat het opzetten van een arbeidspool als instrument voor de personeelsvoorziening voor het mkb op regionaal niveau, bij branche-brede werving en opleiding van werkzoekenden, in de toenmalige arbeidsmarktomstandigheden, niet als zodanig functioneerde.

Een voorbeeld van een huidig succesvol regionaal samenwerkingsverband is het Poortwachtercentrum in Noord-Holland.⁷ Het Poortwachtercentrum is opgericht door het georganiseerde bedrijfsleven en heeft tot doel ondernemers te ondersteunen bij de uitvoering van de Wet Verbetering Poortwachter. In het Poortwachtercentrum worden meer dan 4000 bedrijven en organisaties in een netwerk bij elkaar gebracht.

Het centrum profileert zich niet als een ‘klassieke’ arbeidspool waarin arbeidsgehandicapte werknemers puur worden geplaatst voor instroom of uitstroom in

⁶ “Evaluatie proefproject MKB-pools”, Regioplan, 2001.

⁷ Voor meer informatie: www.poortwachtercentrum.nl

organisaties. De kernactiviteiten van het Poortwachtercentrum strekken zich uit over een breder spectrum. Naast het afstemmen van vraag en aanbod op de regionale arbeidsmarkt houdt het centrum zich bezig met de ondersteuning van werkgevers bij reïntegratie van hun werknemers en het in stand houden van het georganiseerd bedrijvenoverleg, informeren en adviseren van bedrijven inzake arbeidsmarktvragestukken en het coördineren en uitvoeren van door de werkgevers geïnitieerde projecten.

Het contact tussen zowel private als publieke partijen op het terrein van de arbeidsmarkt, zorg en scholing bevordert de mobiliteit binnen, tussen en naar organisaties in de regio. Dit samenwerkingsverband is bijzonder effectief gebleken.

Het opzetten van een dergelijk initiatief met een probleemgerichte aanpak vraagt om draagvlak, onderling vertrouwen, kennis van wet- en regelgeving en beschikbaarheid van (ESF-)subsidies. Bovendien is het noodzakelijk dat een klein aantal partijen het project professioneel organiseert en ondersteunt (bijvoorbeeld samengevoegd in een stichting of bureau).⁸

Kortom, het vergt investeringen van partijen. Daarvoor ontbreekt het brancheorganisaties aan menskracht en middelen.

Ook ontbreekt goede informatie vanuit UWV ten aanzien van aantallen en type arbeidsgehandicapte werknemers in elke branche waarmee brancheorganisaties een inschatting kunnen maken van de noodzaak deel te nemen in dergelijke plannen.

3. Het huidige reïntegratie-instrumentarium schiet tekort in het dekken van de financiële risico's die werkgevers lopen wanneer zij te maken krijgen met een arbeidsgehandicapte werknemer.

De overheid stelt een aantal reïntegratie-instrumenten beschikbaar voor werkgevers waarmee een zieke of (voormalig) arbeidsgehandicapte werknemer weer aan het werk kan worden geholpen. Werkgevers kunnen aanspraak maken op de no-risk-polis, premiekorting, subsidies voor aanpassing van de werkplek en door middel van proefplaatsing een werknemer gedurende een bepaalde periode op proef mee laten draaien in de onderneming.

⁸ "Hebben arbeidspools de toekomst? Over de meerwaarde van arbeidspools voor het mkb", TNO, 2002.

De subsidies zijn echter niet toereikend omdat de uitkering ervan eenmalig of van tijdelijke aard is. Ook is de reikwijdte van de subsidies beperkt waardoor onvoorziene kosten (zoals reïntegratietrajecten voor opnieuw ziek geworden arbeidsgehandicapte werknemers) alsnog voor rekening van de werkgever komen.

Werkgevers hebben daardoor een langlopend risico wanneer zij een arbeidsgehandicapte werknemer in dienst nemen of houden. Voor bedrijven in het mkb heeft dit grote financiële gevolgen.

Werkgevers die hun arbeidsgeschikte werknemer (in de categorie 35-min) in dienst willen houden, hebben geen recht op de no riskpolis of premiekorting. Gelet op het feit dat juist bedrijven in het mkb weinig mogelijkheden hebben om een arbeidsgehandicapte werknemer te reïntegreren in de eigen onderneming is dit een knelpunt.

Werkgevers in deze situatie hebben behoefte aan instrumenten als loondispensatie waarbij de werknemer naar arbeidsproductiviteit wordt beloond of loonkostensuppletie waarbij de werknemer het volledige salaris behoudt en de werkgever wordt gecompenseerd in de loonkosten.

4. Op maat gesneden branchespecifieke informatie voor het mkb ontbreekt.

Op het moment dat een onderwerp op de werkvloer daadwerkelijk aan de orde is, gaan ondernemers in het mkb op zoek naar informatie. Het is daarom van belang dat op dergelijke momenten 'hapklare' brokken informatie klaarliggen waar de ondernemer in de praktijk direct mee uit de voeten kan.

De hoeveelheid algemene informatie die met betrekking tot dit onderwerp over ondernemers wordt uitgestort, staat in geen verhouding tot de mate waarin daadwerkelijk informatie nodig is. Brancheorganisaties melden dat informatie momenteel nog teveel in een te breed en algemeen kader wordt aangeboden. Wanneer branchespecifieke informatie voor handen is, moet hier voor worden betaald.

Het ontbreken van op maat gesneden informatie belemmert de efficiëntie van reïntegratieprocessen in het mkb. De verwachting is dat de aandacht voor en noodzaak

van reïntegratie in de toekomst zal toenemen. Het probleem van ontoereikende informatie wordt hierdoor nijpender.

Brancheorganisaties ontwikkelen momenteel noodgedwongen zelf communicatiemiddelen voor hun leden.

5. De bureaucratie en onpersoonlijke benadering van UWV belemmert een goede samenwerking met werkgevers gedurende reïntegratietrajecten.

Typerend is dat de samenwerking met UWV voornamelijk als *moeizaam* wordt omschreven. Brancheorganisaties missen een oplossingsgerichte aanpak van UWV voor het mkb. Als grootste aandachtspunt wordt het ontbreken van vaste aanspreekpunten genoemd. Werkgevers weten niet wie zij kunnen aanspreken op bepaalde zaken.

Ook wordt de bureaucratie genoemd die de organisatie log maakt en moeilijk bereikbaar. UWV toont goede initiatieven met het aanbieden van ‘eenvoudige’ formulieren maar in de praktijk is van eenvoud geen sprake.

Informatiestromen van UWV naar bedrijven in het mkb zijn niet op maat gesneden. De organisatie biedt heel veel informatie aan maar de ‘hapklare brokken’ ontbreken.

Het onvoldoende functioneren van UWV zorgt ervoor dat niet alleen de samenwerking met UWV wordt belemmerd maar ook de mogelijkheden waarin reïntegratie in het mkb tot stand kan komen.

Brancheorganisaties zien zichzelf genoodzaakt het gebrek aan dienstverlening met eigen branchespecifieke diensten aan te vullen of geheel te vervangen. Deze methode is uiteraard niet toereikend voor elke vorm van dienstverlening die UWV aanbiedt waardoor bedrijven en instellingen in het mkb afhankelijk blijven van wat UWV voor hen kan betekenen.

Het mkb bevindt zich in een positie waarin de organisatorische mogelijkheden voor reïntegratie van arbeidsgehandicapte werknemers, *die bestaan*, niet optimaal kunnen worden benut. De wet- en regelgeving ten aanzien van het reïntegratie-instrumentarium dekt onvoldoende het financiële risico. In de uitvoering ontbreekt goede informatievoorziening en dienstverlening, afgestemd op de behoeften van het mkb.

6 Aanbevelingen

MKB-Nederland heeft aanbevelingen geformuleerd, richting de overheid, UWV, Arbeidsdienstverleners en richting de brancheorganisaties.

6.1 Overheid

Brancheorganisaties stellen dat er behoefte bestaat aan het opzetten van een sectoroverstijgend (regionaal) samenwerkingsverband. In dit kader stelt MKB-Nederland een probleemgerichte aanpak à la het Poortwachtercentrum in Noord-Holland als voorbeeld. Het opzetten van een dergelijk initiatief heeft echter nogal wat voeten in aarde.

MKB-Nederland toont zich bereidwillig na te denken over de wijze waarop soortgelijke samenwerkingsverbanden in andere regio's tot stand kunnen komen.

- MKB-Nederland acht het evenwel een taak van de overheid een 'aanjaagfunctie' maar ook ondersteunende rol te vervullen – bijvoorbeeld met een compensatie in de kosten door middel van het verstrekken van projectsubsidies – bij het opzetten van sectoroverstijgende regionale samenwerkingsverbanden en daarmee een effectieve samenwerking tussen partijen op regionaal niveau te bewerkstelligen en de mobiliteit binnen, tussen, en naar organisaties in de regio te bevorderen.

Brancheorganisaties geven aan dat werkgevers in het mkb een langlopend risico hebben wanneer zij een arbeidsgehandicapte in dienst nemen of houden. Niet alleen is de duur van de periode waarin subsidies worden verstrekt onvoldoende toereikend, ook hebben werkgevers te maken met onvoorziene kosten die door geen enkele subsidie wordt gedekt. Bovendien hebben werkgevers die een arbeidsgeschikte werknemer (groep 35min) in dienst willen houden, geen recht op de no riskpolis of premiekorting. Daarom dient de huidige wet- en regelgeving ten aanzien van het subsidie-instrumentarium te worden aangepast.

- MKB-Nederland pleit voor een verbreding van het huidige reïntegratie-instrumentarium waarmee onvoorziene kosten voor werkgevers, als gevolg van het

(opnieuw) uitvallen van een arbeidsgehandicapte werknemer – reïntegratietrajecten e.d. –, worden vergoed.

- MKB-Nederland is van mening dat een gebrek aan kennis door ontoereikende voorlichting over een subsidie-instrument geen reden mag zijn een subsidie af te schaffen, zoals in het geval van loondispensatie. Subsidie-instrumenten waar werkgevers in het kader van reïntegratie behoefte aan hebben, zoals loondispensatie of loonkostensuppletie, moeten (opnieuw) worden ingevoerd.

- MKB-Nederland pleit ervoor dat de duur van de periode waarin subsidies, als de no riskpolis en premiekorting, gelden, wordt verlengd.

6.2 Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen

MKB-Nederland vindt het uitermate belangrijk dat UWV de effectiviteit en kwaliteit van de dienstverlening ten behoeve van werkgevers in het mkb aanzienlijk verbetert. Het mkb is gebaat bij een branche- en sectorspecifieke aanpak. Branche- en sectorspecifieke informatie maakt momenteel geen deel uit van het door UWV aangeboden informatiepakket. De dienstverlening voldoet daarmee niet.

- UWV dient maatwerk te leveren door middel van het organiseren van een oplossingsgericht communicatiebeleid ten aanzien van werkgevers in het mkb waarbij een persoonlijke benadering, effectiviteit en eenvoud voorop staan.

- MKB-Nederland pleit voor de (her-)introductie van account management voor branches en sectoren in het mkb. Hierbij kan worden gedacht aan het invoeren van een helpdesk specifiek gericht op ondernemers in het mkb met vaste aanspreekpunten en een opdeling in segmenten waarbinnen sectoren op een voor de sector geschikte wijze worden benaderd. Het aanbieden van branche- en sectorspecifieke informatie is hierbij evident.

6.3 Bedrijfsartsen, Arbo-diensten en Arbo-dienstverlenende instanties

MKB-Nederland vindt dat werkgevers (maar ook werknemers) in het mkb zo snel mogelijk moeten weten waar zij aan toe zijn in geval van ziekte of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid van een werknemer. De Wet Verbetering Poortwachter voorziet hierin met de Regeling procesgang eerste ziektejaar waarbij de bedrijfsarts binnen zes weken dient te beoordelen of sprake is van dreigend langdurig verzuim en welke mogelijkheden er dan zijn om dit verzuim te voorkomen en reïntegratie van de werknemer te bevorderen. Brancheorganisaties ervaren in de praktijk dat bedrijfsartsen hun analyse nog niet zo snel op reïntegratie langs het tweede spoor richten waardoor werkgever en werknemer te lang tijd en geld blijven besteden aan reïntegratie-inspanningen binnen de onderneming wanneer hiervoor geen mogelijkheden meer zijn.

- Bedrijfsartsen, Arbo-diensten of Arbo-dienstverlenende instanties kunnen bijdragen aan een efficiënt reïntegratiebeleid door tijdig en vaker mogelijkheden maar ook beperkingen van de werknemer te richten op reïntegratie langs het tweede spoor. Op deze wijze weten werkgever en werknemer sneller waar zij aan toe zijn en kan meer resultaatgericht worden gewerkt.

6.4 Brancheorganisaties

In de aanbeveling aan de overheid heeft MKB-Nederland reeds aangegeven mee te willen denken over de wijze waarop nieuwe regionale samenwerkingsverbanden tot stand kunnen komen. Brancheorganisaties kunnen in dit kader een inhoudelijke bijdrage leveren.

- Brancheorganisaties kunnen een rol van betekenis spelen door een bijdrage te leveren aan de opzet van nieuwe regionale samenwerkingsverbanden, in de vorm van

bijvoorbeeld een brainstorm en kennisdeling. Zij hebben kennis van de onderlinge belangen in en mogelijkheden en beperkingen van branches en sectoren. Bovendien voorziet MKB-Nederland een belangrijke taak voor brancheorganisaties in het creëren van draagvlak onder ondernemers.

Wanneer een meningsverschil tussen werkgever en werknemer bestaat over de passendheid van werk; of er bestaat behoefte aan een oordeel over de passendheid van werk, ook zonder dat sprake is van een meningsverschil, kan een deskundigenoordeel bij UWV worden aangevraagd.⁹ UWV beslist dan of de werknemer op dat moment passend werk moet doen of dat het aanbieden van passend werk in redelijkheid van de werkgever kan worden gevraagd. Hierbij wordt rekening gehouden met een aantal factoren als het arbeidsverleden, de gezondheidstoestand en de mogelijkheden en beperkingen van de werknemer. Wanneer wordt geoordeeld dat het aanbieden van passend werk in redelijkheid niet van de werkgever kan worden gevraagd, kan deze samen met de werknemer op zoek gaan naar ander (passend) werk binnen of buiten de onderneming. MKB-Nederland vermoedt dat ondernemers in het mkb niet bekend zijn met de mogelijkheid voor het aanvragen van een deskundigenoordeel.

- Brancheorganisaties wordt verzocht de mogelijkheid voor het aanvragen van een deskundigenoordeel onder de aandacht te brengen bij haar leden. Zij kunnen hiervoor gebruikmaken van hun reguliere communicatiemiddelen.

⁹ “Als werkgever en werknemer hulp nodig hebben bij de reïntegratie. Een deskundigenoordeel van UWV”, UWV, 2004.