

30 november 2005

Digitale Nieuwsbrief LVA

Deze nieuwsbrief werd voor de LVA samengesteld door Catrinus Egas, bureau [AanZ www.aanz.org](http://www.aanz.org)
Meer informatie over de onderwerpen in deze nieuwsbrief is te vinden op de website van de LVA www.lva-nederland.nl
Redactie nieuwsbrief e-mail: webredactie@lva-nederland.nl

Reïntegratie
dubbel dik
bewaarnummer

In deze nieuwsbrief de volgende onderwerpen:

- Pg 2 Vooraf: Het gaat om mensen, niet om cijfers!
- Pg 4 Herkeurd? Enkele tips in verband met reïntegratie
- Pg 4 Reïntegratie mislukt, cliënt tevreden
- Pg 6 CKR, het keurmerk dat voor u werkt
- Pg 8 Mens belangrijker dan structuur
- Pg 10 Geachte redactie: Reïntegratieadvies
- Pg 11 Meer kwaliteit in reïntegratiemarkt noodzakelijk
- Pg 13 Competentiestuurde reïntegratie
- Pg 17 Kansen voor volwassenen met onvoldoende diploma's
- Pg 17 Het falen van de private reïntegratiemarkt
- Pg 19 'Reïntegratiemarkt kiest verkeerde aanpak'
- Pg 20 Geachte redactie: Men heeft te weinig tijd voor mij
- Pg 20 Wet REA verdwijnt
- Pg 20 Van ziekmelding tot WIA
- Pg 21 WIA-regelingen om aan het werk te komen
- Pg 21 Met eigen kracht op weg naar werk
- Pg 22 De reïntegratieregisseur
- Pg 22 Very Able; site voor Wajongers
- Pg 23 Werkgeversforum reïntegratie
- Pg 23 LCR: 'Geef zieke in bijstand extra steun'
- Pg 25 Zes miljoen om mensen uit de bijstand aan het werk te krijgen
- Pg 26 Museum als opstap naar reguliere baan
- Pg 26 Jongere moet werkritme opdoen
- Pg 27 WorkStep voor alle nieuwe bijstandsccliënten
- Pg 28 Uit de bijstand, aan het werk als schoonmaker
- Pg 28 Meer ruimte voor scholing bij reïntegratie WW, WAO en Wajong
- Pg 29 Uitzendbureau voor chronisch zieke jongeren
- Pg 29 Toename buurtsupers met gehandicapten
- Pg 30 Reïntegratielessen uit het Westland
- Pg 32 Ondersteuning reïntegratiecoach WW
- Pg 32 Reïntegratie op internet; een overzicht van bruikbare sites

Vooraf

Dit nummer van de LVA Nieuwsbrief is uitsluitend gewijd aan reïntegratie. Waarom een speciaal nummer over dat onderwerp, zult u misschien denken. De aanleidingen zijn legio. Meer dan ooit krijgen uitkeringsgerechtigden daarmee te maken en meestal op een gedwongen wijze. "Van hangmat naar trampoline", "werk boven inkomen", "work first", "voor wat hoort wat", het is een greep uit de kreten die de afgelopen jaren over Nederland zijn uitgestrooid. Het heeft de toon gezet voor de wijze waarop mensen, die een beroep doen op de sociale zekerheid, worden benaderd en bejegend.

Het heeft een hard klimaat opgeleverd, waarin keer op keer uitkeringsgerechtigden worden gecrimineerd en worden neergezet als 'profiteurs', als 'fraudeurs', als 'luie uitvreter', als 'calculerende burgers'. Telkens duiken schrikbarende cijfers op over het aantal fraudeurs, cijfers die bij nader onderzoek vrijwel steeds blijken te verdampen. Calculeren wordt met wantrouwen bejegend en selectief afgestraft. Wie rekent op een uitkering, calculeert en dat mag niet. Maar het is juist de overheid die calculeert. Lubbers zou in de jaren tachtig aftreden als het aantal werklozen het miljoen zou overschrijden. Zijn minister van Sociale Zaken verscherpte de toegang tot de WW en Lubbers kon blijven zitten. In de jaren negentig moesten we allemaal beleggen op een exploderende beurs.

Het gaat om mensen, niet om cijfers!

We moeten vooral voor onszelf zorgen, eigen verantwoordelijkheid nemen, private verzekeringen afsluiten en vooral scherpe keuzes maken op een groeiende private markt. Kortom, de overheid stimuleert ons tot calculerend gedrag. Maar hoe meer de overheid ons opvoedt in die richting, hoe meer de overheid zich terugtrekt, hoe meer diezelfde overheid zich met ons lijkt te gaan bemoeien. De zweep gaat erover, de uitkering wordt afgepakt, de toegang geweigerd of op zijn minst bemoeilijkt. We worden massaal de arbeidsmarkt opgejaagd. Eigen schuld, dikke bult!

Het is een weinig intelligente manier van omgaan met de sociale zekerheid. Natuurlijk moet fraude worden bestreden en oneigenlijk gebruik aan banden gelegd. Natuurlijk moet het stelsel worden getoetst en waar nodig bijgesteld. Toetsen doe je dan aan de oorspronkelijke bedoeling van de regeling en aan de veranderde maatschappelijke omstandigheden, niet aan cijfers. De verzorgingsstaat en het stelsel van sociale zekerheid zijn opgebouwd om mensen te beschermen tegen rampspoed en om de samenleving te vrijwaren van al teveel onrust. Het is bovendien een uitdrukking van beschaving en solidariteit.

Minister Zalm staat te jubelen bij de recente cijfers over de terugloop van het aantal uitkeringen in zowel de WAO, de WW als de Bijstand. Hij ziet het als bewijs dat het regeringsbeleid werkt. Maar hij is een rekenmeester, een calculerende regent. Waar hij geen oog voor heeft is wat er intussen gebeurt met mensen die hun uitkering zijn kwijtgeraakt of daar tevergeefs een beroep op doen. Nog geen 5% van de WAO-ers die door de eenmalige herbeoordeling hun uitkering geheel of gedeeltelijk zijn kwijtgeraakt is weer of meer aan het werk gekomen. De rest mag het zien te doen met een WW-uitkering, een bijstandsuitkering of helemaal geen uitkering. Het aantal tweeverdieners is in de afgelopen jaren enorm toegenomen en de kans dat je een uitkering misloopt omdat je partner inkomen heeft is dan ook enorm gegroeid. Veel herbeoordeelde WAO-ers zien af van reïntegratieondersteuning van het UWV omdat ze niet beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt, voor zichzelf geen perspectief zien in werk. Uit onderzoek van de LVA onder herbeoordeelde blijkt dat van de groep die voorheen al gedeeltelijk werkte 77% geen mogelijkheid ziet om met zijn werkgever te praten over urenuitbreiding. Zij mogen het doen met minder inkomen.

Het aantal mensen dat afziet van het aanvragen van een bijstandsuitkering groeit. Het aanvragen van de uitkering wordt steeds meer ontmoedigd, zoveel is wel duidelijk. Maar onbekend is wat er met die mensen gebeurt.

Reïntegratie begint en eindigt met de betrokken persoon

Het grote aantal mensen met een uitkering, de zogenaamde 'inactieven' in Nederland wordt gepresenteerd als een sociaal schandaal. Al te vaak gaat dat signaal gepaard met de suggestie dat al deze mensen te gemakzuchtig zijn en ten onrechte gebruik maken van de sociale zekerheid. Achtereenvolgende kabinetten hebben als rekenmeester op die manier naar de sociale zekerheid gekeken. "Onterechte claims, misbruik en vooral onbetaalbaar", zo werd geoordeeld.

Het sociale schandaal is echter dat de samenleving er niet in slaagt voor deze mensen werk en werk-omstandigheden te creëren waarmee ze volwaardig kunnen participeren in de samenleving.

De WAO heeft dan ook altijd als (mede)doelstelling gehad om mensen weer aan het werk te helpen, maar daar is weinig van terechtgekomen. Een recht op reïntegratie bestaat nog steeds niet. Cliëntenorganisaties als de LVA pleiten daar al jaren voor.

Het wordt dus hoog tijd om op een meer intelligente manier met de sociale zekerheid om te gaan. Om met SER-voorzitter Herman Wijffels te spreken: "Sociale zekerheid moeten we meer gaan zien als een investeringsproject, niet als een kostenpost". Of met publicist Paul Scheffer: "De sociale zekerheid zal moeten worden hervormd tot een systeem dat mensen niet het gevoel geeft dat ze de macht over hun leven kwijtraken, maar ze juist meer greep op hun leven geeft". En om hem nog wat verder aan te halen: "Eigen verantwoordelijkheid is nu teveel het credo van een overheid die niet meer in zichzelf gelooft en daarom de verantwoordelijkheid bij burgers wil leggen. Het doet afbreuk aan de bestaanszekerheid, wanneer deze maatregelen deel uitmaken van een reeks hervormingen zonder einde".¹

Investeren in mensen en hun mogelijkheden in plaats van ze hun bestaansmogelijkheden af te pakken

Er zal dus moeten worden geïnvesteerd in mensen en in maatschappelijke- en arbeidsomstandigheden. En wel op zo'n wijze dat mensen zelf regie kunnen voeren over hun leven en dat ze de mogelijkheid wordt geboden om in arbeid en de samenleving te participeren en zich te ontplooiën.

De LVA lanceerde in 2002 een plan om de WAO op afstand te zetten om te vermijden dat zieke werknemers onnodig gevangen raken in een uitkering met een stigma. Naar het oordeel van de LVA zal in de eerste jaren maximaal moeten worden ingezet op reïntegratie onder de waarborg van inkomenszekerheid zolang het traject niet heeft geresulteerd in werk. Aanvullend zal meer dan nu moeten worden geïnvesteerd in preventie en goede arbeidsomstandigheden. In dat perspectief zullen werkgevers meer op 'goed werkgeverschap' moeten worden aangesproken. Kort samengevat komt het voorstel op het volgende neer:

- Voorkom de WAO. Zet maximaal, en op effectievere wijze dan nu, in op preventie en reïntegratie.
- Bescherm en waarborg de rechten van het huidige bestand, nu en in de toekomst.
- Biedt een vroegtijdige en volwaardige inkomensbescherming met vooral een reïntegratieondersteunend karakter.
- Verscherp de arbowetgeving en het toezicht en verplicht werkgevers zich meer in te zetten op goede arbeidsomstandigheden, preventie en goede omstandigheden voor reïntegratie. Verhoog de wettelijke eisen voor de in te huren arbodienstverlening.
- Maak een duidelijk onderscheid tussen het regime van de uitkeringsverstrekking (UWV) en het regime van het reïntegratietraject en de daarbij behorende voorzieningen (CWI).
- Vorm de huidige WAO om tot een wettelijk gewaarborgde arbeidsongeschiktheidsuitkering, die wordt toegekend als op medische gronden kan worden vastgesteld of aannemelijk kan worden gemaakt dat er geen reëel perspectief (meer) bestaat op betaald werk.
- Haal de arbeidsmarktcomponent uit de claimbeoordeling van de WAO: schaf het begrip "verdien-capaciteit" af.
- Richt een publiek systeem van participatievoorzieningen en –diensten in naar de behoefte van de betrokkene, en gericht op betaald werk én op maatschappelijke participatie.
- Breng het verstrekken van participatiediensten en –voorzieningen (in de vorm van budgetten) onder bij een publieke instantie, die onafhankelijk is van de instantie die de uitkering verstrekt.
- Breng de betrokkene in een zelfstandige en sterke positie met eigen regiemogelijkheden in het reïntegratietraject.
- Biedt de cliënt daarvoor de (ondersteunende en begeleidende) faciliteiten.

¹ Paul Scheffer, NRC Handelsblad, 27 november 2005

- Geef de betrokkene een wettelijk recht op reïntegratie.
Het hele LVA-voorstel is te vinden op de website (www.lva-nederland.nl)

In 2004 kwam de zogenaamde 'Balie-groep' naar buiten met een geheel nieuwe benadering van het systeem van sociale zekerheid gekoppeld aan onderwijs en andere voorzieningen. Uitgangspunt van hun plannen is dat mensen onder eigen regie en met voldoende ondersteuning kunnen investeren in hun eigen mogelijkheden op elk moment in hun leven dat dit nodig is. De groep bestond onder meer uit Flip Buurmeijer (oud voorzitter Lisv), Herman Wijffels (SER-voorzitter), Eric Fischer (directeur Verbond van Verzekeraars), Ton Heerts (bestuurslid FNV), Tof Thissen (directeur Divosa) en Hans Spigt (wethouder Dordrecht).

Het volledige document is te vinden op de site (www.lva-nederland.nl)

Ook interessant is de discussienota van GroenLinks, geschreven door Femke Halsema en Ineke van Gent, "Vrijheid eerlijk delen; vrijzinnige voorstellen voor sociale politiek". Daarin wordt gepleit voor een "recht op participatie", gekoppeld aan een meer creatieve inzet van sociale zekerheidsgelden, aan een soepeler ontslagrecht en aan een plicht om je naar vermogen in te spannen om aan het werk te komen. Wel dwang en sancties maar met eigen regie, ondersteuning en betere participatieperspectieven. Halsema en Van Gent schrijven in hun voorwoord:

"Met name als een gevolg van de conservatief-liberale 'kostenbeheersing' wordt miljoenen mensen te weinig solidariteit geboden, noch een realistische kans op arbeid, emancipatie en participatie. Vrijheid is daardoor een schaars goed. Wij willen mensen niet afschepen met een beroerde uitkering, maar ze stimuleren het beste uit zichzelf te halen. Wij willen mensen niet afschrijven en in passiviteit duwen, maar in staat stellen voor zichzelf te zorgen. Wij willen mensen niet voorschrijven wat ze moeten worden, maar laten zien wat je zelf kunt doen. Solidariteit en vrijheid leiden samen tot emancipatie."

Het volledige document is te vinden op de site (www.lva-nederland.nl)

Reïntegratie krijgt in het licht van dit soort beschouwingen een andere betekenis. In deze speciale editie van de LVA Nieuwsbrief beperken we ons daarom niet tot het weergeven van regeltjes en voorbeelden. We zullen ook verre van compleet zijn met de geboden informatie maar hopen u voldoende handreiking te kunnen bieden om op een meer samenhangende maar ook praktische wijze te kijken naar reïntegratie.

Herkeurd? Enkele tips in verband met reïntegratie

Het kan zijn dat u na een WAO-(her)keuring gedeeltelijk, in mindere mate of helemaal niet meer arbeidsongeschikt wordt verklaard. Er wordt dan van u verwacht dat u (meer) werk gaat zoeken. Dat is volgens de wet uw eigen verantwoordelijkheid maar u kunt wel de hulp inschakelen van het UWV, een arbeidsadviseur en een reïntegratiebedrijf.

Lees verder op de site van de LVA (www.lva-nederland.nl)

Reïntegratie mislukt, cliënt tevreden

Cliëntenkeurmerk kan transparantie reïntegratiemarkt bevorderen

Uit een onderzoek naar de ketensamenwerking vanuit het klantperspectief komt naar voren dat driekwart van de mensen op een reïntegratietraject zegt aan dat traject niets te hebben gehad, onafhankelijk van het resultaat. Voldoende reden om hierover door te praten met Jan Laurier, voorzitter van de Landelijke Cliënten raad (LCR) en lid van de Raad van Toezicht van de stichting Cliënten Kwaliteitskeurmerk Reïntegratie (CKR). Uit eerdere onderzoeken naar de cliënttevredenheid was gebleken dat cliënten over de hele linie wél tevreden zijn over de dienstverlening van de reïntegratiebedrijven, ofschoon er toch punten van kritiek waren. Hoe tevreden zijn cliënten nu eigenlijk?

Metten van tevredenheid

De vraag die hierbij gesteld moet worden, is wat je met een klanttevredenheidsonderzoek meet, aldus Jan Laurier: "Een tevredenheidsonderzoek meet het verschil tussen de werkelijkheid en de verwachting van de cliënt. Het kan dus zijn dat de cliënt niets verwacht van het reïntegratietraject en toch tevreden is als het traject tot niets leidt. Cliënten beoordelen dan vooral de manier waarop ze behandeld zijn. Dit zegt echter nog niets over de geboden hulp en informatie. Het laatste onderzoek naar klanttevredenheid in de reïntegratiebranche kwam uit op een rapportcijfer 7,1. Ik denk dat dit niet zo heel veel zegt. Vraag een Nederlander een rapportcijfer te geven en hij geeft een 7.

Iemand die zijn baan kwijt is, moet weer aan het werk. De eerste stap is die naar het CWI, waar veel tijd wordt gestoken in het registreren en vastleggen van informatie over de cliënt. Hierdoor blijft er vrijwel geen tijd over voor het persoonlijke verhaal van de cliënt, iets waar deze wel veel behoefte aan heeft. Die aandacht voor de persoonlijke omstandigheden vindt de cliënt in eerste instantie wel bij het reïntegratiebedrijf. Daar wordt uitgelegd welke regels gelden en wat dat in de persoonlijke situatie van de cliënt voor gevolgen heeft."

Systeemfout

Volgens Laurier worden reïntegratiebedrijven door het huidige systeem van massale aanbestedingen en het 'no cure less pay'-uitgangspunt min of meer gedwongen tot risicomijdend gedrag. "We horen dan ook geluiden van cliënten dat zij weerstand voelen tegen het reïntegratietraject omdat 'er verdiend wordt aan hun ellende'. Het gebodene is vaak een standaard pakket en geen maatwerk. Als het traject wat langer duurt, verslapt de aandacht en de cliënt moet het zelf maar uitzoeken in zogenaamde 'zelf-hulpgroepen' of met een knipselkrant van advertenties.

De LCR rekent dit het CWI en de reïntegratiebedrijven niet aan, het is een systeemfout die hersteld moet worden. Daarbij zou meer naar de voorkant van het proces gekeken moeten worden: het CWI. Hoe geven we de cliënten een 'steuntje in de rug' waar ze ook daadwerkelijk iets aan hebben. Belangrijk is in ieder geval dat de cliënt voldoende uitleg krijgt over wat hem te wachten staat en van wie hij wat mag verwachten."

Regie bij de cliënt

Met de invoering van de individuele reïntegratieovereenkomst (IRO) is een stap in de goede richting gezet. Bij een IRO stelt de cliënt zelf een reïntegratieplan op, al dan niet met ondersteuning van een reïntegratiespecialist. De cliënt geeft aan wat hij wil en welke kwalificaties en opleidingen daar voor nodig zijn. De verstrekker van het reïntegratiebudget toetst de aanvraag en bepaalt in hoeverre het reïntegratieplan reëel is.

Momenteel hebben alleen cliënten van het UWV de mogelijkheid tot een IRO, alhoewel er ook bij enkele gemeenten inmiddels wat projecten zijn gestart. "De IRO kent een enorme toename. Momenteel zijn er zo'n 2000 IRO-aanvragen per maand. Ongeveer een derde van wat het UWV wegzet aan reïntegratietrajecten is op basis van een IRO." Gevaar dat alleen de hoger opgeleiden hierdoor aan een baan worden geholpen is er volgens Laurier niet: "Uit de evaluatie van de experimenten met Persoonsgebonden Reïntegratie Budgetten (PRB) kwam naar voren dat het profiel van de deelnemers heel divers is. Hoger opgeleiden doen wellicht eerder een beroep op een IRO maar dat wil niet zeggen dat de IRO alleen geschikt is voor deze bovenzijde.

Iedereen die een reis kan boeken bij een reisbureau, kan ook invulling geven aan een IRO. De vraag is natuurlijk aan die cliënten wat zij precies willen. De IRO geeft geen blanco cheque. Er vindt een toetsing plaats in hoeverre het plan reëel is. Mensen zijn daar ook gevoelig voor, het is belangrijk dat er zorgvuldig wordt omgesprongen met het beschikbare budget. Positief gevolg hiervan is dat de reïntegratiebedrijven gaan dingen naar de gunst van de cliënt, die op dat moment pas echt klant wordt en daarmee de regie in handen heeft."

Jan Laurier: "Vraag een Nederlander om een rapportcijfer en hij geeft een 7"

Onafhankelijk advies

Een ander punt dat speelt, is dat cliënten terughoudend zijn tegenover de consultant/casemanager die een bepaalde instantie vertegenwoordigt. In het achterhoofd van de cliënten blijft de vraag spelen in hoeverre ze open kunnen zijn, zonder dat dit directe gevolgen heeft voor hun inkomenssituatie.

"Het LCR heeft samen met Divosa, CWI en UWV op 60 plaatsen in Nederland onafhankelijke adviseurs aangesteld die vooral in praktische zaken een onafhankelijk advies geven. Er blijkt in ieder geval grote behoefte te zijn aan dit soort onafhankelijk advies. De capaciteit is op sommige plaatsen al uitgebreid.

De eerste tussenrapportage hierover is inmiddels afgerond en een belangrijke conclusie hieruit is onder andere dat cliënten de onafhankelijkheid van de adviseurs als een belangrijke meerwaarde beschouwen."

Keurmerken

Uit eerder genoemde onderzoeken is gebleken dat de dienstverlening van de reïntegratiebedrijven op onderdelen voor verbetering vatbaar is. Een keurmerk zou hieraan een belangrijke bijdrage kunnen

leveren. De vraag is ook welke rol een keurmerk speelt voor cliënten, reïntegratiebedrijven en opdrachtgevers. Laurier is daar heel stellig over: "Een keurmerk is een belangrijk instrument voor het transparant maken van de reïntegratiemarkt. Gezien het toenemende bezoekersaantal op de website van de Reïntegratiemonitor, hebben cliënten ook behoefte aan dergelijke transparantie. Geen cliënt zal het keurmerk in detail bekijken. Het al dan niet bezitten van een keurmerk kan een belangrijk onderscheidend criterium zijn voor de IRO-cliënt bij de keuze van het reïntegratiebedrijf. Daarnaast kunnen praktische overwegingen zoals de vestigingsplaats van het reïntegratiebedrijf een rol spelen. Maar ook voor niet-IRO-cliënten kan een keurmerk een belangrijke meerwaarde bieden.

Er zijn zo'n 700 reïntegratiebedrijven die bijna allemaal hetzelfde verhaal vertellen. Als een bedrijf een keurmerk heeft, zijn zaken, in ieder geval op een aantal punten, goed geregeld. Dit is een prettig gevoel voor de cliënt. Opdrachtgevers hebben uiteraard ook behoefte aan transparantie. Ook voor hen is het prettig als er een keurmerk is, waarmee ze een eerste schifting kunnen aanbrengen. Voor de reïntegratiebedrijven is het keurmerk van economisch belang. Het bezit van een keurmerk onderscheidt hen van concurrenten die dat keurmerk (nog) niet bezitten. Een keurmerk is belangrijk, maar lost niet alle transparantieproblemen op."

Momenteel bestaan er twee keurmerken naast elkaar. De brancheorganisatie van reïntegratiebedrijven (Borea) heeft een keurmerk ontwikkeld gericht op de bedrijfsvoering van de reïntegratiebedrijven, met bijzondere aandacht voor de tevredenheid van de cliënten. Het andere keurmerk, het Cliënten Kwaliteitskeurmerk Reïntegratie (CKR), ontwikkeld door Arcon en TNO Arbeid, gaat uit van de belevingswereld van de cliënt en heeft daarnaast bijzondere aandacht voor de bedrijfsvoering van de reïntegratiebedrijven. Volgens Laurier hoeven deze twee keurmerken zeker niet te concurreren: "Het is onvermijdelijk dat in zo'n complexe markt als die van de reïntegratiebranche, pogingen worden gedaan instrumenten aan te bieden die ordenend zijn. Het naast elkaar bestaan van deze twee keurmerken is wellicht handig omdat een opdrachtgever nu eenmaal andere dingen wil weten van een reïntegratiebedrijf dan cliënten. Voor een opdrachtgever is het wel belangrijk te weten dat er goed met cliënten wordt omgegaan.

Er is wel een overlap tussen beide keurmerken. Op termijn ligt het voor de hand de informatieverzameling voor keurmerken meer op elkaar af te stemmen, waardoor reïntegratiebedrijven niet worden gedwongen gegevens dubbel aan te leveren. De verschillen tussen beide keurmerken leiden tot versterking van de transparantie. In het Borea-keurmerk is een klanttevredenheidsonderzoek opgenomen, maar zoals ik aan het begin uiteengezet heb, zegt dit nog niets over de dienstverlening van het reïntegratiebedrijf aan de cliënt. Het CKR heeft meer specifiek cliëntgerichte elementen in zich en heeft dan ook zeker bestaansrecht naast het Borea-keurmerk.

Een keurmerk is belangrijk, maar niet het enige. 'De cliënt' bestaat niet, dus moeten we naar een diversiteit aan concepten en oplossingen om de complexe reïntegratiemarkt inzichtelijk te maken.

Het belang van de cliënt wordt gelukkig steeds meer onderkend. Zo werkt het RWI bijvoorbeeld aan verbetering van de toegankelijkheid van de reïntegratiemonitor. Ik hoop dat de SUWI-evaluatie ook meer oplevert dan alleen een best-practices verhaal. We moeten onderzoeken in hoeverre de SUWI-operatie de cliënt ook werkelijk centraal heeft gesteld, zoals oorspronkelijk de bedoeling was. Ik vrees dat dit nog behoorlijk wat verbetering behoeft."

Voor meer informatie over het CKR: www.ckrweb.nl

Bron: basis, periodiek voor beleidsonderzoek, 2005/3

CKR, het keurmerk dat voor u werkt

Het Cliënten Kwaliteitskeurmerk Reïntegratie is een kwaliteitskeurmerk voor reïntegratiebedrijven. De bedrijven die voor het CKR kiezen, nemen kwaliteit vanuit het gezichtspunt van de cliënt serieus. Om voor het keurmerk in aanmerking te komen moet een bedrijf aan een aantal kwaliteitscriteria voldoen. Deze criteria die het CKR gebruikt, zijn in overleg met cliënten opgesteld.

Het CKR wordt gesteund door diverse maatschappelijke organisaties zoals de Landelijke Cliëntenraad, de Chronisch zieken en Gehandicaptenraad, de vakcentrales FNV en CNV, Arcon en het Breed Platform Verzekerden en Werk. Deze organisaties zijn ook vertegenwoordigd in de Raad van Toezicht van de Stichting CKR.

Voordelen CKR

Kiezen voor een Cliënten Kwaliteitskeurmerk Reïntegratie betekent investeren in kwaliteit. Kwaliteit leveren is dé remedie om als bedrijf duurzaam te kunnen ondernemen. Met een CKR geeft een reïntegratiebedrijf een duidelijk antwoord op de huidige kritiek op de reïntegratiemarkt. Voor reïntegratiebedrijven is er op dit terrein nog veel te winnen. Het CKR biedt reïntegratiebedrijven een instrument waarmee u concreet met kwaliteitsverbetering aan de slag kan.

Het CKR staat garant voor de kwaliteit van een reïntegratiebedrijf vanuit cliëntperspectief. Met ons keurmerk kunt u zich als reïntegratiebedrijf positief onderscheiden. Een CKR-gecertificeerd reïntegratiebedrijf heeft bewezen te werken met een duidelijke focus op cliënten. Zeker met de groei van het aantal IRO-cliënten zal er steeds meer vraag komen naar goede reïntegratiebedrijven vanuit het perspectief van de cliënt.

Voordelen van het keurmerk:

- een reïntegratiebedrijf kan zich positief onderscheiden
- cliënten zijn gemotiveerder
- cliënten weten waarvoor ze kiezen
- aantrekkelijk voor IRO-cliënten
- stimuleert een lerende organisatie
- constante aandacht voor kwaliteitsverbetering
- instrument voor kwaliteitsbeleid
- focus op de vraag van cliënten in plaats van het aanbod van producten

Kwaliteit vanuit cliëntperspectief

Stichting CKR stelt dat bij kwaliteit, het voldoen aan behoeften en verwachtingen van klanten centraal staat. Uitgangspunt van kwaliteit vanuit cliëntperspectief is dat criteria en normen worden vastgesteld in overleg met cliënten. De kwaliteitscriteria van CKR zijn dan ook in overleg met cliënten opgesteld. In groepsinterviews zijn de opvattingen en ervaringen van cliënten systematisch verzameld. Vervolgens zijn de belangrijkste criteria geselecteerd en uitgewerkt in de borgingssystematiek.

Kwaliteit vanuit het cliëntperspectief betekent concreet dat de vraag van de cliënt voorop staat, in plaats van het aanbod van het reïntegratiebedrijf. Hiervoor is het noodzakelijk dat de medewerkers van het reïntegratiebedrijf op de hoogte zijn van de wensen van cliënten. Het reïntegratiebedrijf geeft vooraf duidelijkheid over het aanbod. De cliënt krijgt geen mooie beloften, maar krijgt eerlijke informatie over het reïntegratietraject wat het bedrijf kan bieden. Tevens heeft het bedrijf systematische aandacht voor kwaliteitsverbetering.

Kwaliteitscriteria CKR

De CKR-borgingssystematiek is de methode waarmee de kwaliteit van het reïntegratiebedrijf wordt beoordeeld. Er wordt niet beoordeeld of de meest geschikte producten zijn ingezet. Bij een CKR-keuring van een reïntegratiebedrijf komen de onderstaande vijf kwaliteitseisen aan de orde. Elke kwaliteitseis is uitgewerkt in een aantal onderdelen met meetbare normen.

Omgang met cliënt

Continuïteit en consistentie in begeleiding van cliënt door contactpersoon

Tevredenheid cliënten: tijdens reïntegratietraject

Tevredenheid cliënten: einde van traject

Informer en registreren

Inzicht reïntegratietraject

Rechten en plichten cliënt

Registratie en afwikkeling klachten

Registratie en afwikkeling privacy

Rapportages

Personeel

Materiedeskundigheid

Vaardighedenniveau

Deskundigheidsbevordering

Reïntegratiedienstverlening

Kwaliteit van processen: intake, interventie, nazorg

Doorlooptijden, tijdigheid en effectiviteit reïntegratietraject

Toegankelijkheid, bereikbaarheid
Netwerken, relaties in verband met doorverwijzingen

Verbetercyclus

Systematische aandacht voor verbetering

Werkwijze CKR-keuring

Reïntegratiebedrijven kunnen zelf een keuring aanvragen bij de stichting CKR. Een bedrijf betaalt zelf de kosten van deze keuring. Een extern onderzoeksbureau voert in opdracht van Stichting CKR het onderzoek uit. Een belangrijk kenmerk van het CKR is dat een bedrijf per vestiging wordt gekeurd.

Het reïntegratiebedrijf krijgt een uitvoerige rapportage op basis van de kwaliteitscriteria van het CKR. Deze rapportage bevat tevens een organisatieadvies over kwaliteitsaspecten. Bij een positieve beoordeling kent de Stichting CKR het keurmerk toe. Het keurmerk wordt toegekend voor een periode van twee jaar.

De geschiedenis van CKR

Het CKR is vanaf 2002 ontwikkeld door Arcon te Hengelo in samenwerking met TNO Arbeid. In 2003 heeft Arcon de eerste keurmerken aan reïntegratiebedrijven toegekend. De Stichting CKR is in 2004 opgericht om het keurmerk meer landelijke bekendheid en spreiding te geven. Het is een onafhankelijke Stichting die opkomt voor de vrijheid van cliënten in de reïntegratie om te kiezen voor kwaliteit.

Meer informatie

Voor meer informatie kunt u terecht op onze website. Hier staat ook een lijst van reïntegratiebedrijven met een toegekend CKR.

Stichting Cliënten Kwaliteitskeurmerk Reïntegratie

Postbus 69062

1060 CB Amsterdam

telefoon : 020-4800380

e-mail : info@ckrweb.nl

website : www.ckrweb.nl

Mens belangrijker dan structuur

De keten van werk en inkomen moet de horizon verbreden

Werkgevers en de beroepsbevolking staan te weinig centraal in de keten van werk en inkomen. De nadruk ligt binnen ketensamenwerking nog te veel op structuur en organisatie. Dat is de mening van Tof Thissen, voorzitter van Divosa. Hij pleit daarom voor uitbreiding van de zorg door toevoeging van scholing aan de keten. "Trek werkgevers naar binnen, laat zien dat je er bent. Hoe je het ook organiseert, mensen moeten geen last maar profijt van de keten hebben."

Thissen is positief over de behaalde resultaten sinds de wet SUWI (Structuur uitvoeringorganisatie werk en inkomen) in 2002 werd ingevoerd, maar is tegelijkertijd kritisch. Thissen: "Door de invoering van de wet SUWI is het landschap helderder geworden: veel verschillende organisaties met evenzoveel verschillende signaturen zijn ingedikt tot twee organisaties: het CWI en UWV. Natuurlijk is de samenwerking tussen de gemeentelijke sociale diensten een gedwongen huwelijk. En de burger heeft nog te vaak last van de verschillende organisaties. Maar er gloort hoop: de banden worden warmhartiger, we worden al een beetje verliefd op elkaar."

Wel vreest hij dat de grote SUWI-evaluatie in 2006 verzandt in een vormdiscussie. Namens Divosa is hij lid van het AKO (Algemeen Keten Overleg), dat in het leven is geroepen om de keten te doen slagen. "De keten van werk en inkomen is niets anders dan een dienstverleningsconcept voor burgers. De stelsel- en structuurdiscussie onttrekt het zicht op het hoofddoel: burgers die tijdelijk uit het arbeidsproces zijn aan een baan helpen. De evaluatie van de ketensamenwerking moet dan ook vanuit dat oogpunt plaatsvinden", aldus Thissen.

'Klant is bepalend, niet wij'

Burgers hebben volgens hem nog te veel last van de keten. Thissen: "Wanneer je bijvoorbeeld een WAO-uitkering hebt en tevens gedeeltelijk een bijstandsuitkering ontvangt, heb je als klant nog te veel te maken met niet op elkaar

afgestemde processen binnen de keten. Binnen SUWI hebben wij de dienstverlening opgeknipt in drie stukjes en wij vragen nog te vaak van de klant dat die zich voegt naar onze organisatiestructuur. Terwijl we het omgekeerde zouden moeten doen. Wij moeten ons voegen naar de klant. De klantbejegening kan vele malen beter. Wie er ook binnenkomt, zijn of haar talenten moeten bepalend zijn."

Desondanks is Thissen tevreden over de cultuuromslag die zich langzaam maar zeker voltrekt. "Samen zijn we in staat geweest om voor heel veel mensen het verschil te maken. Uit onderzoek blijkt dat de klanttevredenheid van mensen in de bijstand stijgt. Helaas zijn we er minder goed in geslaagd om te laten zien waartoe wij in de keten samen in staat zijn: mensen op basis van hun competenties aan een baan helpen."

Gemeenten slagen er steeds beter in om te focussen op de mensen achter de dossiers. Waar vroeger de nadruk lag op 'kloppende dossiers' en strikte uitvoering van de wet, ontplooiën gemeenten nu initiatieven die de talenten en competenties van mensen vooropstellen. "Medewerkers waren tot in de tenten gericht op rechtmatigheid. Zij moeten nu mensen voortdurend blijven opvoeden op grond van hun eigen competenties. Zodat zij de aansluiting op de arbeidsmarkt snel (her)vinden", vervolgt Thissen.

Scholing

Daarom moet volgens hem de focus verschuiven van nazorg naar voorzorg. "De nadruk ligt in de keten te veel op de nazorg van mensen die uit het arbeidsproces zijn geraakt. Samen moeten wij in de keten de voorzorg verbeteren en de schouders onder de ontwikkeling van de beroepsbevolking zetten. Dat is de sleutel tot succes."

Wanneer de keten voortdurend investeert in de ontwikkeling van de beroepsbevolking, zo is de argumentatie, kan voorkomen worden dat mensen zonder startkwalificatie op de arbeidsmarkt verschijnen. Wanneer beroepsopleidingen beter afgestemd worden op de banen die er zijn, missen minder mensen de aansluiting op de arbeidsmarkt. Thissen: "We moeten mensen niet opleiden voor banen die er niet zijn." Bovendien moet volgens de voorzitter al tijdens de opleiding de link tussen de opleiding en de praktijk gelegd worden. "Mensen moeten niet alleen binnen de vier muren van een klaslokaal opgeleid worden. Organiseer werkstages en leer-werkdagen. Zo geeft een school in Rotterdam les op locatie. De leerlingen lopen stage in het dichtstbijzijnde winkelcentrum. Docenten komen daar langs om ter plekke de leerlingen te onderwijzen; abstracte materie komt zo tot leven." Deze aanpak is volgens Thissen overigens vooral van toepassing op beroepsopleidingen en minder op universitaire studies, waar de academische vorming voorop staat.

Op weg naar werk

Thissen is verder kritisch over de beeldvorming over mensen in de bijstand. "De keten is er onvoldoende in geslaagd het maatschappelijk stigma van mensen in de bijstand van 'profiteur' en 'klaploper' te wijzigen. Mensen in de bijstand zijn mensen die tijdelijk niet aan het arbeidsproces deelnemen, zo moet ook de maatschappij hen zien én bejegenen."

Vandaar dat werkgevers volgens hem nog te weinig betrokken zijn in de keten van werk en inkomen. "Werkgevers zien de bijstand ten onrechte als de 'kneuzen bak'. En gemeenten doen nog te weinig om dat beeld te doorbreken. Logisch dat werkgevers daar doorgaans niet gaan zoeken om hun vacatures te vervullen. Door de horizon van de keten te verbreden en te focussen op de ontwikkeling van de beroepsbevolking wordt de keten van werk en inkomen ook de keten van werkgevers. Trek werkgevers naar binnen, laat zien dat je er bent", vervolgt Thissen bevestigend. "Er zijn gelukkig al vele voorbeelden die aantonen dat een dergelijke aanpak loont"

Zo heeft de sociale dienst in Tiel een Duitse supermarktketen in de gelegenheid gesteld om de sollicitatiegesprekken te voeren in het beursplein Rivierenland. Ook hebben ze uit werklozen die ingeschreven staan bij het CWI een voorselectie gemaakt van mogelijke kandidaten. Thissen: "In de bedrijfsverzamelgebouwen waar sociale diensten, CWI en UWV steeds vaker de krachten bundelen is er ook plek voor bijvoorbeeld de Kamer van Koophandel, scholingsinstituten of de Dienst Economische Zaken van een gemeente. De keten van werk en inkomen is immers niet de keten van uitkeringsvoorziening, maar de keten van 'op weg naar werk'."

Bron: WIZ-Visie 10, oktober 2005

Geachte redactie

Reïntegratieadvies

Beste mensen,

Allereerst mijn waardering dat jullie de herbeoordelingsoperatie zo actief volgen en (proberen te) beïnvloeden. Vanzelfsprekend moet er iets gebeuren aan de huidige herbo praktijk.

Hierna volgt een suggestie van mijn kant in de discussie over de follow up op de herbo / reïntegratie, naar aanleiding van een gesprek dat ik gisteren had. Misschien hebben jullie er wat aan in de gesprekken met politiek den Haag en het veld? Misschien ook, vertel ik iets wat jullie al vele malen zonder succes hebben aangekaart, maar is het toch nog eens het proberen waard?

Misschien ook, gebeurt wat ik voorstel allang maar weet ik dat niet (en velen met mij)?

Gisteren sprak ik een loopbaanadviseur die sinds kort op freelance basis IRO trajecten uitvoert. Op grond van verhalen van collega's ziet zij vreselijk op tegen de fase van de trajecten waarin oriëntatie op en het benaderen van de arbeidsmarkt aan de orde komt. Van collega's hoort zij dat het een geduw en getrek is. Dat cliënten 'lastig' zijn, in de weerstand schieten etc.

Mede freelancers, van origine loopbaanadviseurs, vinden dat cliënten - omdat het traject vaak zo'n twintig gesprekken duurt - breeduit gaan zitten en weinig neiging tonen tot het nemen van verantwoordelijkheid voor hun reïntegratie. Eén collega had deze week bijvoorbeeld gemopperd dat een cliënt van hem wel vier gesprekken had weggegooid aan gepraat over haar schulden en andere sores.

Mijn reactie op het verhaal van deze loopbaanadviseur was: Zie niet de cliënten als het probleem, maar het gebrek aan ervaring van de reïntegratiebegeleiders en de opdrachtgever UWV met reïntegratie van deze doelgroep. Ga er ook zo mee om. Richt de contracten en contacten met UWV zo in, dat er sprake is van een leerproces. Spreek bijvoorbeeld af dat jullie als reïntegratiebureau al dan niet met hulp van een extern onderzoeksbureau, beleidsinformatie verzamelen over de doelgroep waarmee jullie werken. Dan wordt bijvoorbeeld het volgende duidelijk:

- Type hulp- of dienstverlening dat eerst of parallel aan reïntegratie nodig is en wat de bijbehorende verwijzingsmogelijkheden zijn. Bijv.: Mensen met forse schulden kunnen zich niet concentreren op reïntegratie zonder dat er eerst of tegelijkertijd aan schuldsanering wordt gedaan. Andere beroepsgroepen waar men met 'multiprobleem-situaties' te maken heeft, weten dat allang. Loopbaanadviseurs moeten dat veelal nog ervaren en doen dat nu dus kennelijk ten koste van de cliënten.
- Aan welke deskundigheden en vaardigheden het bij de reïntegratiebegeleiders nog ontbreekt. In deze nieuwe markt moet nog een hoop geleerd worden door professionals, die het misschien goed zouden kunnen, maar nu nog 'misgrijpen'.

Mijn gesprekspartner ziet zichzelf deze kwestie niet aankaarten bij het bureau waarvoor zij werkt.

Ik ben benieuwd of jullie wel iets kunnen met mijn suggestie.

Het zou om twee redenen jammer zijn als Den Haag 'alleen maar' mee geld ter beschikking stelt zonder beleidswijziging.

- WAO'ers mogen niet op onredelijke politieke gronden worden afgeschat
- Situaties waarin beroepskrachten a.g.v. een gebrek aan kennis en ervaring van de doelgroep en niet haalbare targets, hun onmacht projecteren en afreageren op hun cliënten moeten zo snel mogelijk tot een minimum worden beperkt.

Met vriendelijke groet,

K. Ates

Meer kwaliteit in reïntegratiemarkt noodzakelijk

Reïntegratie van werklozen en arbeidsongeschikten is succesvol wanneer ze optimaal bijdraagt aan de verbetering van de sociaal-economische positie van de cliënt. Reïntegratie is op dit moment echter te weinig gericht op kwaliteitsverbetering van de dienstverlening aan de cliënt en te veel op kosteneffectiviteit. Reïntegratie dreigt een bijproduct te worden van verzekeraars. De reïntegratie van bijstandsgerechtigden staat onder druk omdat gemeenten fraudebestrijding bij het budgettair rond krijgen van de bijstand voorrang geven. Rob Kars en Bert van Gils, respectievelijk algemeen directeur en hoofd beleid van het grootste reïntegratiebedrijf Agens, lichten hun ideeën over de werking van de reïntegratiemarkt toe.

De wereld van de reïntegratie is er de laatste jaren niet gemakkelijker op geworden. Er gold al het principe van aansturing op twee niveaus. Het Rijk stelt de budgetten van gemeenten en UWV voor reïntegratie van werklozen en gedeeltelijk arbeidsongeschikten vast. UWV en gemeenten besteden de reïntegratie weer deels uit aan reïntegratiebedrijven. Recente ontwikkelingen maken deze markt nog complexer. De Wet Werk en Bijstand (WWB) geeft gemeenten grotere verantwoordelijkheid, maar brengt voor hen ook grotere financiële risico's mee. In de WAO krijgen werkgevers een toenemende verantwoordelijkheid voor ziekte en arbeidsongeschiktheid, een risico dat zij deels kunnen (her)verzekeren. Bovendien krijgt UWV als aansturende partij voor de reïntegratie van arbeidsongeschikten concurrentie als ook verzekeraars de WAO gaan uitvoeren.

Levensverzekeraars

Rob Kars licht toe dat de verzekeringswereld zich al langer beweegt op het terrein van reïntegratie. Medio jaren negentig hebben alle grote verzekeraars in eerste aanzet de boot gemist bij het dichten van het WAO-hiaat. Alleen alerte kleinere partijen als Delta Lloyd en de Amersfoortse boden daarvoor tijdig verzekeringen aan en wisten een fors marktaandeel te bereiken. Deze voorsprong nivelleerde toen ook de aan CAO-partijen gelieerde bedrijfstakpensioenfondsen deze verzekeringen gingen aanbieden. Uiteindelijk bleek het risico voor de verzekeraars beperkt. Gevolg was dat ze hun torenhoge premies terugdraaiden.

Bij de privatisering van de ziektewet stonden alle inkomensverzekeraars op scherp om een zo groot mogelijk marktaandeel te veroveren. Hierbij werd soms bewust verlies ingekocht. Dilemma was en is dat verzekeraars zich bij de verzekering van loondoorbetaling bij ziekte op het terrein begaven van beïnvloedbare risico's. Dit is de nachtmerrie van elke actuaaris. Door de acceptatieplicht en de wens zoveel mogelijk uit klantcontacten te halen en risico's te beperken, ontstonden 'ketendienstverleningsconcepten'.

Deze gingen behoren tot de corebusiness van de grote inkomensverzekeraars. Dit leverde een koopgolf op in de arbo- en reïntegratiebranche. Een bijkomende motivatie om op deze markt te opereren is de (gedeeltelijke) vrijstelling van betaling van pensioenpremie van arbeidsongeschikten. Dit kan een enorme premiederving betekenen voor de pensioenverzekeraars.

Inmiddels is er een omgekeerde beweging. Inkomensverzekeraars zijn hun belangen in reïntegratiebedrijven weer aan het afstoten. Daarvoor is een aantal redenen.

Ten eerste heeft geen enkele inkomensverzekeraar voldoende marktaandeel om een landelijk dekend reïntegratiebedrijf in leven te houden met kandidaten uit de eigen polissen. Ten tweede is actuaarisch uitermate moeilijk vast te stellen welke inspanning bij welke cliënt welk resultaat oplevert. Dat leidt tot grote terughoudendheid om in reïntegratie te investeren. Ten derde is het businessmodel van een verzekeraar compleet anders dan dat van een dienstverlener. Bij een verzekeraar wordt het geld aan de voorzijde verdiend om daarna zo min mogelijk uit te geven, bij een dienstverlener is elk klantcontact een potentieel transactiemoment. Ten slotte hebben verzekeraars de sterke reflex rendabiliteit te bewerkstelligen door beperking van acceptatierisico en premiesturing.

Het gevolg is dat verzekeraars de inzet van reïntegratie beperken tot wat in de relatie met de klantwerkgevers strikt noodzakelijk is. Vanuit dat perspectief kopen ze liever reïntegratiedienstverlening in dan dat ze zwaar risicodragende kostenposten in de dienstverlening incorporeren. Een bijkomende consequentie is een beperkte premiedifferentiatie. Schaalgrootte en de risico's die gekoppeld zijn aan de verworven verzekerdenpopulatie zijn meer bepalend voor de hoogte van de premie dan de inzet op reïntegratie.

We zijn nu dus weer terug bij af, aldus Kars. Het heeft op de reïntegratiemarkt geleid tot veel beroering en reorganisaties, de cliënt heeft er alleen maar last van gehad.

De nieuwe WAO

De nieuwe regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA) had de marktwerking op het gebied van verzuimbepaling en reïntegratie een nieuwe impuls kunnen geven. De WGA is mede door lobbyen van de verzekeraars echter zodanig vormgegeven dat er minimale risico's zijn. Tegenover acceptatieplicht voor verzekeraars staat een stevige poortwachter: alleen de echte risicogevoelers komen nog in de nieuwe WAO. Dit maakt de dekking eenvoudig te organiseren. De toeleiding naar de WGA is een trechter: er blijven weinig mensen over met een hoog risico, lees hoge kosten. En dat is een ideaal actuariael plaatje voor een inkomensverzekeraar. Kars vindt het vreemd dat de politiek dit zo heeft georganiseerd. Op deze manier kan de overheid alleen maar kosten besparen door een efficiënte administratieve uitvoering, en dat deed UWV al. Bovendien gaan verzekeraars winst maken in een nu weinig risicovolle markt, terwijl UWV geen winst nodig had. Nog vreemder is dat aan verzekeraars is tegemoet gekomen door een premieopslag bij UWV. De verzekeraars spinnen toch ook garen bij de uitvoering van de WGA omdat ze andere (aanvullende) verzekeringen gemakkelijker aan de man kunnen brengen? Een echt level playing field was gecreëerd als ook UWV zich zou kunnen presenteren als een nieuwe onderlinge, coöperatieve verzekeraar. Ten slotte krijgt de private sector nu via een omweg de beschikking over middelen die tot nog toe in de publieke sfeer lagen.

Pikant detail is dat de verzekeraars een greep in de ruim bemeten WAO fondsen hadden geprefereerd boven een premieopslag bij UWV. Dat was echter voor de overheid geen aantrekkelijk alternatief, omdat de WAO- en WW-fondsen aan de goede kant van de streep meetellen bij de berekening van het financieringstekort (dat onder de 3% moet blijven). Nu moet de burger dus meer premie betalen, terwijl er feitelijk in de fondsen genoeg geld is.

Volgens Kars gebeurt dit alles omdat er voor UWV weinig steun meer is. De overheid had haar handen er al eerder vanaf getrokken. De sociale partners zien na het verdwijnen van UWV opnieuw mogelijkheden voor bipartite sectorfondsen, die zijn onder te brengen bij de verzekeraars/bedrijfstakpensioenfondsen. Aan de feitelijke performance van UWV kan het volgens Kars niet liggen: die is in alle redelijkheid zeker niet als slecht te kwalificeren.

Hij stelt dat een nieuwe manier van denken noodzakelijk is. De politieke druk om mensen een fatsoenlijke en passende ondersteuning te bieden bij het vinden van een nieuwe baan hoort met name maatschappelijk en niet financieel gemotiveerd te zijn. De politiek loopt het risico zichzelf met dit financieel beleid klem te zetten. Uiteindelijk zal ze moeten "bedelen" om een reïntegratie pot je bij het Verbond van Verzekeraars.

Zorgverzekeraars

Een nieuwe groep verzekeraars krijgt een toenemend belang bij verzuimbeheersing, preventie en reïntegratie: de zorgverzekeraars. Daaraan ligt ook een heel specifieke overweging ten grondslag. Bij invoering van de nieuwe basisverzekering in 2006 is er uit dekking en premiestelling weinig concurrentievoordeel te halen. Mogelijk gevolg is dat werkgevers hun werknemers alleen een bijdrage in de premie geven en geen verdere noodzaak zien in collectieve verzekeringen. De premies moeten dan worden opgehaald bij de individuele verzekerden. Dat geeft een enorm incassoprobleem bij de zorgverzekeraars. Alternatief is collectieve verzekeringen te bieden met daarin een aanvullende pakket van bedrijfsgerelateerde zorg. Arbodienstverlening, met de verwijfsfunctie van de bedrijfsarts naar de tweedelijns zorg, interventies en reïntegratie zijn daarin logische elementen.

Die combinatie is niet gek: werkgevers blijven in de nieuwe situatie langer verantwoordelijk voor de reïntegratie van zieke medewerkers. Omdat preventie en zorg voor de cliënt hoog in het vaandel van de ziektekostenverzekeraars staan en zij ruime ervaring hebben met het inkopen van diensten zijn zij logischer partners dan inkomensverzekeraars. Bijkomend voordeel is dat zorgverzekeraars sterk regionaal georiënteerd zijn. Dat maakt de koppeling met lokaal opererende dienstverleners eenvoudiger. Slim omgaan van de verzekeraar met assurantiebelasting en BTW kan de klant bovendien specifieke kostenvoordelen opleveren.

Gemeenten

Gemeenten moeten op dit moment reïntegratie vooral bekijken vanuit het oogpunt van de kosten van de WWB. Succesvolle reïntegratie scheelt geld, maar gemeenten vinden op dit moment dat investeringen in fraudebestrijding meer opleveren. Kars begrijpt dat, maar wijst erop dat dit korte termijnbeleid is. Op de langere duur leveren aandacht en zorg voor de werkloze burger in de vorm van een passend reïntegratieaanbod meer op dan alleen een besparing op uitkeringsgelden. De bewegingsruimte voor

gemeenten wordt fors beperkt doordat een groot deel van het reïntegratiebudget nog vast zit in gesubsidieerde arbeid en in de bestaande infrastructuur van SW en WIW-organisaties. Alleen door zich weg te bewegen van de oorspronkelijke doelgroep en zich nadrukkelijk te manifesteren in het huidige private domein van reïntegratie kunnen deze partijen overleven. Van Gils vindt dat op dit punt sprake is van oneerlijke concurrentie. Gemeenten hebben er alle belang bij WIW- en SW-bedrijven te voorzien van opdrachten. Anders dreigt ontslag voor medewerkers, die dan als wachtgelders op de begrotingen van gemeenten drukken.

Vanuit het oogpunt van kosten en risicobeperking denken gemeenten op dit moment baat te hebben bij *no cure no pay* constructies: men betaalt een reïntegratiebedrijf alleen wanneer het de cliënt aan een baan helpt. Het risico is dat dit alleen tot afroming leidt. Opportunistisch opererende reïntegratiebedrijven beloven veel cliënten te plaatsen, maar gaan vervolgens alleen aan het werk met de redelijk plaatsbaren.

Gevolg is dat gemeenten en reïntegratiebedrijven steeds meer tegenover elkaar komen te staan. Dat is niet goed voor de marktwerking, leidt tot verlies van de deskundigheid van de reïntegratiebedrijven, en is nadelig voor de cliënt met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Gelukkig zijn er goede initiatieven genomen om de dialoog tussen gemeenten en de private reïntegratiebedrijven te stimuleren. Een frappant gegeven, aldus Kars, is dat in deze tijd van laagconjunctuur reïntegratiebedrijven meer cliënten van gemeenten weten te plaatsen dan de toenmalige partijen in een vergelijkbare economisch slappe periode midden jaren negentig.

Toekomst

Kars pleit voor duurzame relaties waarbij public-private partnerships (PPP's) tussen gemeenten, private reïntegratiebedrijven en WIW-SW-organisaties een spilfunctie vervullen. Een andere interessante gedachte is de ontschotting van het gebied tussen de Wet Maatschappelijke Ondersteuning (WMO) en de eerder genoemde WWB. Uitkeringsgerechtigden, die al dan niet op de loonlijst van de eerder genoemde PPP's staan, zouden kunnen worden ingezet op door de WMO bestreken maatschappelijke terreinen. Daarmee zou op de kosten van de WMO worden bespaard. Door werk te combineren met opleidingen en zorg kan aan cliënten een nieuw perspectief worden geboden. Een koppeling met zorgverzekeraars ligt dan in het verschiep, niet alleen vanwege hun inkoopfunctie, maar ook omdat zij interessante nieuwe collectiviteiten van uitkeringsgerechtigden zien ontstaan.

Nieuwe partnerschappen van gemeenten, zorgverzekeraars en reïntegratiebedrijven kunnen helpen voorkomen dat de reïntegratie van werklozen en arbeidsongeschikten tot bijproduct of sluitpost wordt.

Bron: Basis, periodiek voor beleidsonderzoek, voorjaar 2005

Competentiegestuurde reïntegratie Portfolio als handbagage op de arbeidsmarkt

Door: *Catrinus Egas, bureau AanZ, www.aanz.org*

De overheid streeft naar een meer 'activerende sociale zekerheid'. Daartoe zijn en worden tal van maatregelen genomen. Zo wordt de toegang tot een uitkering bemoeilijkt, worden de uitkeringsrechten beperkt in duur en omvang, worden de uitkeringsregimes meer ingericht op reïntegratie-inspanningen, en is het sanctiebeleid aanmerkelijk aangescherpt. Maar ook is het besef ontstaan dat preventieve en proactieve benaderingen zoden aan de dijk zetten. Niet alleen werknemers en uitkeringsgerechtigden worden meer onder druk gezet om werk te behouden of te zoeken. Ook werkgevers worden meer en beter aangesproken en financieel geprikkeld om hun verantwoordelijkheid te nemen en hun arbeidsorganisatie open te stellen voor mensen die anders moeilijk aan de bak komen. Daarnaast is een hele reïntegratie-industrie ontstaan. Private reïntegratiebedrijven zouden er belang bij hebben om hun cliënten snel te herplaatsen in betaald werk en dat zou leiden tot betere resultaten. De resultaten zijn echter zeer bescheiden en dat ligt niet alleen aan de arbeidsmarktsituatie. Een van de gevolgen is het fenomeen van 'draaideurcliënten'. Scoringsdrift van reïntegratiebedrijven en bulkaanbesteding van 'naamloze' cliënten lijken voorlopig nog te grote perverse prikkels om kwalitatieve en effectieve reïntegratietrajecten in te richten.

Wat vooral opvalt, is dat er van alles om de betrokken werknemer en uitkeringsgerechtigde heen wordt geregeld en georganiseerd. Hoewel Suwi werd geïntroduceerd met de slogan 'de klant centraal' is er nog geen begin gemaakt met het uitgangspunt dat reïntegratie begint en eindigt met de persoon

in kwestie. Toch begint, ook bij de politiek, zo langzamerhand het besef door te dringen dat dit beginsel wel eens betere kansen kan bieden. De wet Poortwachter wijst ook in die richting. Het is met name daaraan toe te schrijven dat de instroom in de WAO drastisch terugloopt. Natuurlijk helpt het dat de werkgever wordt gedreigd met een verlengde loondoorbetaling (langer dan twee jaar) en de verhoogde premielasten (volgens de bonus/malusregeling) bij instroom van de werknemer in de WAO. Natuurlijk helpt het dat de werknemer wordt gedreigd met weigering van de uitkering als hij zich onvoldoende inspant om aan de slag te blijven. Het gaat dan echter om sancties aan het eind van de rit, die als stok achter de deur dienen. Ze bepalen (gelukkig) niet de directe gang van zaken. In feite biedt Poortwachter een wettelijk verankerd protocol voor de wijze waarop werkgever en (zieke) werknemer ieder voor zich én gezamenlijk omgaan met de situatie. De potentiële en/of resterende mogelijkheden van de werknemer, zijn ambities en motivatie én de mogelijkheden die binnen of buiten het bedrijf kunnen worden gecreëerd, vormen daarbij het uitgangspunt.

Competenties

Ook de toenemende belangstelling voor Individuele Reïntegratieovereenkomsten (IRO's) wijzen op een trend van meer eigen regie bij de meest betrokkene. Toch is eigen regie niet de panacee voor het probleem, en zeker niet in alle gevallen. Een cliënt voorzien van een reïntegratiebudget waarmee deze zelf diensten kan inkopen, sluit wel beter aan bij het beginsel dat wordt uitgegaan van eigen keuzes en ambities. Het biedt echter geen garantie dat dit op effectieve wijze gebeurt, en dat heeft niet alleen te maken met de omvang van het budget of de onoverzichtelijkheid van de reïntegratiemarkt. De ervaring met de persoonsgebonden reïntegratiebudgetten leert dat daarbij nog veel begeleiding moet worden geboden, niet alleen in technische en administratieve zin maar ook bij het verkennen van eigen mogelijkheden en potenties.

Afgezien van de ontslagwerkloze met goede kansen op de arbeidsmarkt zal in veel gevallen een heroriëntatie op arbeidsmarktperspectieven noodzakelijk zijn. Dat geldt niet alleen voor laagopgeleiden waarvan veel werk naar de lagelonenlanden verdwijnt, maar ook voor hoger gekwalificeerden, zoals in de ict-branchen. In doorsnee hebben werkzoekenden de neiging om werk te zoeken in dezelfde richting als waar ze uit voort komen, op dat deel van de arbeidsmarkt waarmee ze vertrouwd zijn en bij voorkeur in precies hetzelfde werk. Opmerkelijk is dat zelfs volledig arbeidsongeschikten, die hun ambitie om weer aan het werk te komen overeind hebben gehouden, zich geen andere voorstelling kunnen maken dan weer aan de slag te gaan in het werk waarin ze arbeidsongeschikt zijn geraakt. Een krimpende branche, automatisering, veranderende eisen aan een functie, leeftijd, medische beperkingen zijn veel voorkomende blokkades voor een dergelijk traject. Ook werknemers die met ontslag worden bedreigd of die op termijn, om dezelfde redenen, de koers van hun loopbaan moeten veranderen, ontkomen er niet aan om zich te heroriënteren op eigen mogelijkheden, potenties en toekomstperspectieven. Van werknemers wordt een grotere mate van flexibiliteit verwacht op een flexibel opererende arbeidsmarkt. Voor uitkeringsgerechtigden die geheel of gedeeltelijk actief (moeten) worden op de arbeidsmarkt, geldt hetzelfde.

Er is geen andere keuze dan het (voortdurend) in kaart brengen en ontwikkelen van eigen competenties. Dat past bij een preventieve en proactieve benadering, in het kader waarvan bijvoorbeeld het CWI nu ondersteunende diensten kan aanbieden aan werknemers die binnen een half jaar werkloos zullen raken.

Dat past ook bij uitkeringsgerechtigden of (her)intreders met grote 'afstand tot de arbeidsmarkt'. Zij hebben geen of weinig opleiding en/of bezitten niet de vaardigheden om direct inzetbaar te zijn in betaald werk. Wellicht hebben zij verborgen talenten, competenties waarvan zij zichzelf niet zo bewust zijn of die niet zo in het oog springen in relatie tot betaald werk. Wellicht kunnen deze competenties verder worden ontwikkeld. Het in kaart brengen en ontwikkelen daarvan versterkt tegelijk het zelfvertrouwen en ook dat is onontbeerlijk om de competitie op de arbeidsmarkt aan te gaan of om een eigen bedrijf te starten. Hiervoor zijn methoden ontwikkeld die hun waarde hebben bewezen. Een voorbeeld daarvan is de EVC-methode.²

² De Erkenning van Verworven Competenties (EVC) is een methode die in het vrijwilligerswerk, stages en onderwijs wordt toegepast en erkenning heeft in (beroeps)opleidingen en diverse branches van het bedrijfsleven. Voor meer informatie: www.kenniscentrumevc.nl (voor algemene toepassing) en www.civiq.nl (voor toepassing in het vrijwilligerswerk).

Competentiegestuurde reïntegratie en loopbaanplanning

In plaats van uit te gaan van financiële prikkels als 'beperking instroom', 'snelle uitstroom' en 'snelle en gegarandeerde winst voor een reïntegratiebedrijf' kan beter worden ingezet op een duurzame investering in toekomstperspectieven voor mensen. Juist in een duurzame benadering staat de betrokkene centraal met inbegrip van eigen verantwoordelijkheid en sturing. Deze benadering geldt voor werknemers en voor uitkeringsgerechtigden en daar zit ook samenhang in. In het bedrijfsleven ontstaat steeds meer belangstelling voor 'human resource management', voor employability en voor loopbaanplanning. Daarvoor zijn tal van methoden en technieken ontwikkeld. Daarbij wordt niet alleen gekeken naar formele kwalificaties maar ook naar het individu en diens vaardigheden, mogelijkheden en ambities. Deze benadering kan voorkomen dat de betrokken werknemer op een doodlopend spoor terechtkomt en in de WW belandt of vroegtijdig 'opbrandt' en ziek uitvalt. Helaas wordt dit nog maar selectief toegepast en profiteert het merendeel van de werknemers daar niet van. Wie WAO-ers spreekt, of mensen die wegens bedrijfssluiting of reorganisatie werkloos zijn geworden, zal in veel gevallen horen dat ze als 'wegwerpwerknemers' zijn behandeld, zelfs als ze zich al hun halve leven voor het bedrijf hebben ingezet.

HR-management en outplacement zijn management-tools, ingezet door de bedrijfsleiding en ook nogal eens als selectiemethode of om snel van een werknemer af te komen. Ik wil hier nut en noodzaak daarvan niet betwisten, maar de vraag dient zich aan in hoeverre dat bijdraagt aan *duurzame investering* in mensen. Niet alleen de overheid – als hoeder van de samenleving – maar ook het bedrijfsleven heeft een maatschappelijke taak om burgers in staat te stellen zich te ontplooien en maatschappelijk te participeren. En waar dit niet als maatschappelijke taak wordt opgevat kan dit ook gebeuren uit 'welbegrepen eigenbelang'. Het zijn juist werkgevers die pleiten voor een flexibele arbeidsmarkt en employability van werknemers. Het zijn werkgevers die zwaar worden aangeslagen voor sociale premies en loondoorbetaling bij ziekte. Het is juist de overheid die klaagt over de hoge maatschappelijke kosten van 'inactieven'.

Zonder de verantwoordelijkheden van overheid en werkgevers terzijde te schuiven, zou het aanzienlijk effectiever kunnen zijn om in de benadering aan te sluiten bij eigen regie en zelfbeheer van werknemers en uitkeringsgerechtigden. Het gaat tenslotte om hun leven en toekomst, het gaat om hun ambities en interesses, om hun competenties. Interventies van overheden, uitkeringsinstanties en werkgevers kunnen daaraan een ondersteunende en soms sturende (vanwege contractuele of maatschappelijke verplichtingen) bijdrage leveren. Het gaat daarbij in belangrijke mate om het in beeld brengen en houden van bestaande en nog te ontwikkelen competenties en om het plannen van duurzame loopbaanontwikkeling en werkhervattingskansen.

Portfolio

Eigen regie en zelfbeheer van werknemers en uitkeringsgerechtigden kan instrumenteel worden ondersteund met de methode van een portfolio. Een portfolio kan gedurende het leven worden gevuld met gegevens over opleiding, werkervaring, sollicitatieactiviteiten, hobby en vrijwilligerswerk. Ook gegevens die aan het 'burger servicenummer' (de uitbreiding van het huidige sofi-nummer) worden gekoppeld kunnen daar in worden ondergebracht. Overwogen kan worden om ook medische gegevens daarin op te nemen, maar dat verdient nadere bestudering.

Het portfolio vormt op deze manier een soort handbagage op de arbeidsmarkt, op het terrein van Werk en Inkomen, of op het terrein van maatschappelijke participatie.

Het (bij)vullen van het portfolio kan onderdeel uitmaken van een coachings- of reïntegratietraject. Voor mensen met een 'grote afstand tot de arbeidsmarkt' kan dit op heel basaal niveau gebeuren met diverse beschikbare methoden. Voor meer kansrijken en werkenden kan het voornamelijk bestaan uit het opnieuw in ogenschouw nemen van de eigen competenties, interesses en ambities en het, daarop gebaseerd, inrichten van duurzame trajecten.

Gegevens uit het portfolio kunnen gedurende de gehele loopbaan worden benut om potentiële werkgevers, overheden, uitkeringsinstanties, opleidingsinstituten, reïntegratiebedrijven, loopbaanconsulenten, e.d. te informeren. Gegevens die standaard (bijvoorbeeld bij overheden, uitkeringsinstanties, zorgverleners en werkgevers) worden uitgevraagd kunnen op handzame en overzichtelijke wijze worden samengebracht in het portfolio en beschikbaar gesteld of (bij een digitale vorm) worden ontsloten.

Digitaal portfolio

Een portfolio in digitale vorm past niet alleen in deze digitale samenleving, het biedt ook veel praktische voordelen.

Hier past eerst de volgende kanttekening. Omdat nog steeds veel burgers geen of onvoldoende vaardigheden bezitten om met een digitale vorm te werken of geen of weinig toegang hebben tot digitale middelen, blijft er vooralsnog noodzaak om naast een digitale vorm ook een fysieke vorm te hanteren. Niettemin kan ook voor deze doelgroep het vullen van een digitaal portfolio deel uitmaken van een begeleidingstraject waarbij tegelijkertijd enige vaardigheid wordt ontwikkeld op digitaal gebied.

Belangrijke praktische voordelen van een digitaal portfolio zijn het gemakkelijke en handzame beheer, de mogelijkheden van ordening en herordening, en de mogelijkheden van het digitaal aanleveren van informatie aan externe partijen als overheden, uitkeringsinstanties, werkgevers. De digitale vorm biedt nog extra mogelijkheden zoals beeldtaal (foto's, video's) en links naar relevante informatie die elders voorhanden is.

Tot slot biedt het digitale portfolio de mogelijkheid om derden op gecontroleerde wijze (met tijdelijke of blijvende toegangscode) toegang te verschaffen tot afgeschermd domein van het portfolio. Dat kan handig zijn om ze kennis te laten nemen van bepaalde informatie (bijvoorbeeld bij verantwoording over sollicitatieactiviteiten of behaalde studieresultaten) maar ook om informatie direct in het persoonlijke portfolio te laten plaatsen. Daarmee komt dit instrument in hoge mate tegemoet aan de aanbevelingen van de commissie Keller, die in mei j.l. advies uitbracht aan staatssecretaris van Hoof over de noodzakelijke toepassing van ict in de sociale zekerheid en in het bijzonder bij de uitdraag van cliëntgegevens.³

Het persoonlijke digitale portfolio moet niet worden gezien als plaatsvervangend van het digitale patiëntendossier of van een centraal cliëntendossier in de sociale zekerheid, laat staan van het burgerservicenummer. De betreffende instanties, instellingen en overheden hebben en behouden hun eigen verantwoordelijkheid op het gebied van registratie en dossiervorming. Het persoonlijke portfolio biedt daarop een prima aanvulling en zal de werking van de centrale administratie alleen maar kunnen verbeteren en vergemakkelijken. Waar de bureaucratische samenleving is opgeknipt in sectoren met schier ondoordringbare tussenschotten en niet koppelbare administratiesystemen, biedt het portfolio, tenminste op basaal niveau, samenhang in de persoonlijke gegevens. Ook het aanleveren en controleren van gegevens kan met en vanuit een digitaal portfolio aanzienlijk gemakkelijker verlopen.

Tot slot

De methode van een digitaal portfolio wordt momenteel met succes toegepast in het competentiegestuurde onderwijs. Het uitgangspunt is daar dat het portfolio wordt beheerd door de student. Naast de student leveren andere actoren in zijn omgeving - schoolleiding, docenten, decaan - informatie aan het portfolio. Zij hebben via persoonlijke toegangscode bovendien selectief inzage in de verzamelde informatie. Het portfolio, en de daarin verzamelde informatie, blijft gedurende zijn verdere (studie)loopbaan onder beheer van de student, dus ook als hij van school of studie verandert of aan het werk gaat.

Ook in de V.S. is ruime ervaring opgedaan met dit instrument. Zo betaalt de staatsoverheid van Minnesota voor alle studenten aan de beide universiteiten de kosten van een digitaal portfolio. Men is er van overtuigd dat deze vorm van handbagage onontbeerlijk is voor de verdere loopbaan van de student.

De kanteling is in het onderwijs op het gebied van competentiegestuurde trajecten reeds gemaakt. Op het terrein van Werk en Inkomen liggen daarvoor eveneens goede mogelijkheden. Prille aanzetten tot een dergelijke kanteling zijn waar te nemen. Het digitale portfolio kan daar op instrumenteel niveau een belangrijke bijdrage toe leveren.

³ 'De burger bediend!', commissie Keller, april 2005

Kansen voor volwassenen met onvoldoende diploma's

Bijna zeventuizend mensen met onvoldoende opleiding krijgen de kans om, lerend en werkend, een traject te volgen dat tot beroepskwalificatie leidt. Dat is het resultaat van afspraken die er in Den Haag, Eindhoven, Groningen, Rotterdam en de regio's Rivierland en West-Brabant zijn gemaakt in het kader van het project Leren & Werken. Uiteindelijk moeten 15.000 volwassenen zo'n traject kunnen volgen.

Dat staat in een brief die de bewindslieden van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan de Tweede Kamer hebben gestuurd. De ministeries zijn de initiatiefnemers van het project Leren & Werken, dat werkgevers, werknemers, gemeenten en andere betrokken partijen in een regio of een bedrijfssector wil stimuleren om een leven lang leren mogelijk te maken. Bij de start, in maart van dit jaar, stelden de bewindslieden zich als doel dat er in november vijf samenwerkingsovereenkomsten moesten zijn afgesloten. Met de afspraken in Den Haag, Eindhoven, Groningen, Rotterdam, Rivierland en West-Brabant is dat doel ruimschoots gehaald. Bovendien staan er drie nieuwe overeenkomsten op stapel: in Amsterdam, Utrecht en in de technische sector.

Er worden met de betrokken partijen ook afspraken gemaakt over het oprichten van 'leerwerkloketten' en het bieden van mogelijkheden om diploma's te halen voor kennis en kunde die door praktische ervaring buiten school zijn verkregen. In de eerste vijf overeenkomsten is afgesproken om in totaal 6500 volwassenen die mogelijkheid te bieden, zodat ze daarna betere kansen op de arbeidsmarkt hebben. Het uiteindelijke doel is om 20.000 mensen de mogelijkheid te bieden zo'n erkenning van verworven competenties, EVC, te halen.

In hun brief aan de Tweede Kamer tonen de ministers De Geus en Van der Hoeven, en de staatssecretarissen Van Hoof en Rutte zich tevreden over de start van het project Leren & Werken. De bewindslieden hebben besloten verder te gaan met de nieuwe aanpak omdat "blijkt dat de partners in de samenleving enthousiast zijn" en "zich ook duidelijk gecommitteerd hebben om mee te werken."

Bron: Min. van SZW, 28 november 2005

Het falen van de private reïntegratiemarkt

Drieënhalf jaar na de privatisering van de reïntegratie branche voor werklozen ligt de sector zwaar onder vuur. Teleurstellende resultaten, hoge kosten, nauwelijks minder bureaucratie: het medicijn marktwerking lijkt de kwaal vooralsnog te verergeren.

Door:Koen Haegens

Ze laten vrijwel nooit iets van zich horen. Ze sturen af en toe wat verouderde, uit de krant geknipte vacatures door. Of ze laten werklozen op krakende computers naar banen zoeken en declareren dat als een prijzige workshop.

Nauwelijks drieënhalf jaar nadat met de invoering van de wet Suwi de privatisering van de branche startte, zijn de klachten van klanten over de reïntegratiebedrijven legio. Een doodgeboren kindje? Dat zullen de betrokkenen niet snel toegeven. Maar de onvrede over het functioneren van de branche is groot, ook in de politiek. Op initiatief van het CDA stemde onlangs een ruime meerderheid in de Tweede Kamer voor een motie die gemeenten met ingang van 2006 ontslaat van de verplichting een slordige zeventig procent van het budget commercieel uit te besteden. Het christen-democratische kamerlid Hubert Bruls verwacht dat dit in veel gemeenten zal leiden tot een mengvorm in het reïntegratie beleid: naast privaat ook weer meer publiek uitvoeren. Een enquête onder gemeenten, uitgevoerd in opdracht van de vereniging van onder meer directeurs van sociale diensten Divosa, bevestigt dat vermoeden. Twintig procent van de gemeenten wil uitkeringsgerechtigden zelf aan een baan helpen in plaats van de reïntegratie uit te besteden. Tweederde zegt de privatisering van de reïntegratiemarkt nauwelijks een succes te vinden.

En zelfs binnen de regering lijkt iets te bewegen, getuige de opvallend positieve reacties op een onlangs door de Raad voor Werk en Inkomen (RWI) gepresenteerd plan. Daarin wordt voorgesteld de door het kabinet-Balkenende afgeschafte gesubsidieerde banen voor moeilijk bemiddelbare werklozen nieuw leven in te blazen. Langzaam lijkt door te dringen dat commerciële reïntegratie niet voor iedereen het ei van Columbus is.

Het leek zo simpel, eind jaren negentig. Marktwerking in de reïntegratie van werklozen zou zorgen voor een hogere effectiviteit, meer waar voor het publieke geld, betere kwaliteit en een sterkere klantgerichtheid. Dat was des te meer van belang om het nieuwe, vooral op uitstroom van werklozen gerichte overheidsbeleid te doen slagen. Nederland moest massaal aan den arbeid. Het tweede paarse kabinet besloot de sociale zekerheid ingrijpend te reorganiseren. De slecht functionerende oude arbeidsvoorziening verdween ten faveure van het CWI (Centrum voor Werk en Inkomen), de uwv (Uitvoering Werknemersverzekeringen - nam ww en WAO over) en gemeenten (bijstand). Het budget voor reïntegratie ging fors omhoog: van 0,8 miljard euro in 1998 naar 1,2 miljard vanaf 2000. Voor dat geld moesten in de daaropvolgende jaren dan ook heel wat meer mensen geholpen worden: door diverse maatregelen, zoals het schrappen van gesubsidieerde banen, steeg het aantal 'reïntegreerbaren' sterk.

De verwachte gouden bergen blijven vooralsnog uit. Vrijwel vanaf het moment dat de reïntegratiebusiness ging draaien, kwam een reeks schandalen op gang die alle beloften snel van hun glans ontdoed. In Oost-Groningen betaalden gemeenten drie miljoen euro aan reïntegratiebedrijven om een groep van achttienhonderd mensen aan het werk te helpen. Slechts vier van hen slaagden, waarmee de kosten per baan op 750.000 euro uitkwamen. Een ander voorbeeld was het bedrijf Artemis, waar Nova vorig jaar een boekje over opendeed. De onderneming met spirituele inslag die langdurig werkloze vrouwen aan een baan probeerde te helpen, bleek vrijwel geheel te draaien op ex-cliënten. Zij runden het bedrijf, mét behoud van uitkering.

Dat de problemen groter zijn dan enkele op zichzelf staande affaires die onvermijdelijk volgen op zo'n radicale beleidsomslag wordt bevestigd door een stroom van kritische rapporten. Halverwege 2003 kwam het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) met een publicatie over de ontwikkeling van het reïntegratiebeleid tussen 1992 en 2002. De boodschap was niet mis: «Afgezien van plaatsing in gesubsidieerde arbeid heeft de intensivering van de reïntegratiebegeleiding vooralsnog niet tot een duidelijke stijging van de reïntegratie van uitkeringsontvangers geleid. Dit roept de vraag op in hoeverre het reïntegratie beleid effectief is.» Misschien het schokkendst is de ontdekking dat de zogenaamde «reïntegratiekans» veel meer blijkt af te hangen van persoonlijke kenmerken als leeftijd en gezondheid dan van alle inspanningen door een reïntegratiebureau. Maar bovenal klaagt het SCP over het ontbreken van gegevens over reïntegratie.

Ruim een jaar later kraakt ook de Algemene Rekenkamer in een kritisch rapport het gebrek aan cijfers en controleerbaarheid van de uitvoerende instanties. Zo spreekt de Rekenkamer van een «gebreklijke registratie van activiteiten» en «onzuivere uitstroombcijfers» bij het CWI.

In een notitie over de stand van zaken op de reïntegratiemarkt geeft het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid toe dat er problemen zijn. De administratieve lasten van het aanbesteden zijn op dit moment nog hoog en de transparantie van de resultaten van de verschillende reïntegratiebedrijven en instrumenten laat te wensen over. Met wat aanpassingen en maatregelen moeten die kinderziektes verholpen kunnen worden, is de verwachting van het ministerie.

Het is maar de vraag of pleisters plakken voldoende is. Nog los van de discussie of privatisering van de sociale zekerheid wenselijk is, is het de kwestie of «gezonde» marktwerking überhaupt wel mogelijk is in deze sector. Van een eenvoudige versie van de wet van vraag en aanbod is geen sprake. Om maar eens een simpele vergelijking te trekken: als iemand besluit een auto te kopen, gaat hij naar een dealer toe en kiest ter plaatse op basis van de eigen voorkeuren en het beschikbare budget een trouwe auto. Zo niet bij reïntegratie. De klant - in dit geval de uitkeringsgerechtigde heeft in principe niet de beschikking over een eigen budget. De overheid (de uwv of een gemeente) beschikt als opdrachtgever over de poen: daarmee is er in feite maar één vrager. De economische term voor zo'n situatie van één «klant» en tal van aanbieders is monopsonie, iets waar ook sprake van is in de bouw. Klant en aanbieder vinden elkaar in een aanbestedingsprocedure, waarbij de overheid «kavels» van werklozen slijt aan reïntegratiebedrijven.

Om de problemen enigszins te ondervangen zijn vorig jaar de Individuele Reïntegratie Overeenkomsten (IRO's) in het leven geroepen. Binnen vrij smalle marges - het budget en de scholingsmogelijkheden zijn begrensd - kan de cliënt hiermee zijn eigen reïntegratietraject samenstellen. Van echte keuzevrijheid is desondanks geen sprake, stelde het Sociaal Planbureau in een rapport «Cliënten hebben vaak andere belangen dan de uwv of de gemeenten. Bovendien zijn ze vaak slecht op de hoogte van de kwaliteit van reïntegratiebedrijven en die van henzelf», aldus het CPB, dat concludeert dat «de zegeningen van keuzevrijheid in de praktijk beperkt zijn tot een selecte groep van meestal hoogopgeleide - cliënten».

Zelfs als de markt enigszins zou functioneren, zou bij het bepalen van het reïntegratiebeleid veel meer gekeken moeten worden naar het grotere plaatje van de toestand van de economie, vindt sp-parlementariër Jan de Wit. De Wit: «Bij grote werkloosheid moet je mensen niet willen reïntegreren naar werk dat er niet is.» In plaats daarvan zou in die periodes meer aandacht moeten uitgaan naar scholing, zodat als de arbeidsmarkt aantrekt mensen wel kans hebben op een baan. Dat alles moet wat de sp'er betreft geen taak zijn van private bedrijven maar van de overheid: «Die hele marktwerking is mislukt. Natuurlijk, de oude arbeidsbureaus waren ook een grote mislukking. Maar eigenlijk is de hele reïntegratie toentertijd nooit van de grond gekomen. Wat ons betreft kan de arbeidsbemiddeling weer in publieke handen.»

Zo ver wil Jet Bussemaker (PVDA) niet gaan. Zij benadrukt het belang van betrokkenheid van de sociale partners bij het beleid: «Die heb je nodig om te weten waar de vacatures zitten.» Op dit moment zitten werkgevers en vakbonden wel in de Raad voor Werk en Inkomen, maar die is volgens Bussemaker tandeloos omdat het kabinet de daaraan gekoppelde subsidieregeling heeft afgeschaft. Maar bovenal vindt ze dat de aandacht meer moet uitgaan naar de veel succesvollere andere vormen van reïntegratie. Bussemaker: «Mijn stelling is dat subsidies geven op loonkosten de meest effectieve vorm van reïntegratie is. Een kunstbaan is beter dan geen baan.»

Aan commentaar geen gebrek. De afgelopen maand vond de verantwoordelijke staatssecretaris Henk van Hoof dan ook een buitengewoon kritische Tweede Kamer tegenover zich. De branche maakt het hem daarbij niet makkelijker: om het fiasco compleet te maken moest Van Hoof melden dat reïntegratiebedrijven op grote schaal fraude plegen met publieke middelen. Twee bedrijven moeten zich binnenkort melden voor de rechter wegens onder meer het declareren van cursussen die nooit zijn gegeven.

Dat belooft wat voor de officiële evaluatie van de werking van de reïntegratie markt in 2006. De grote vraag is welke les hieruit wordt getrokken en wie de schuld krijgt. Ondanks alle kritiek en het achterwege blijven van resultaten is het niet waarschijnlijk dat een daadwerkelijke afrekening plaatsvindt en de privatisering van de sector wordt teruggedraaid. Woordvoerder Carmen de Jonge van brancheorganisatie Borea waarschuwt voor het opnieuw omgooien van de koers van privaat naar publiek: «Dan ben je dom bezig.» Ze ziet in de ontwikkelingen bij de gemeenten geen bedreiging voor haar sector. De Jonge: «Waar ik me wel zorgen over maak zijn de opinies die je overal hoort dat alle reïntegratiebedrijven er maar een potje van zouden maken. En dat terwijl het met de resultaten echt wel de goede kant op gaat» Bovendien, zo benadrukt ze, wordt slechts vijftien procent van het totale publieke budget besteed aan private reïntegratiebedrijven. Over wat er mis gaat bij de publieke instellingen horen we veel minder, vindt De Jonge. Ook Bussemaker acht opnieuw een complete structuurwijziging «heel slecht». Maar die conclusie is bij haar wel wat minder optimistisch gemotiveerd. Bussemaker: «Het publieke systeem werkte ook niet»

Waarschijnlijker is dat er meer ruimte komt voor de door regeringspartij CDA voorgestane mengvorm tussen publiek en privaat Kamerlid Bruls staat onverminderd achter het beleid van de afgelopen jaren, maar vindt wel dat nu de tijd gekomen is om te kijken naar de punten waar de privatisering te ver is doorgevoerd. Bruls: «Dat is inderdaad een eigen CDA-geluid ten opzichte van bijvoorbeeld de VVD. De privatisering van de reïntegratie was goed, maar nu is het moment gekomen waarop we het beleid op sommige punten moeten aanpassen. Het is interessant hoe zich dat in de praktijk zal ontwikkelen.»

'Reïntegratiemarkt kiest verkeerde aanpak'

Reïntegratiebedrijven doen onvoldoende hun best om mensen daadwerkelijk aan een baan te helpen. In plaats daarvan richten ze zich vooral op persoonlijke ontwikkeling. Dat stelt voorzitter Van Zijl van de Raad voor Werk en Inkomen (RWI). Later dit jaar komt het adviesorgaan met een evaluatie van de private reïntegratiemarkt. Vooruitlopend daarop constateert Van Zijl al een 'evident probleem'. Spelers op de markt hebben te weinig zicht op vacatures, stelt hij. 'Kennelijk hebben reïntegratiebedrijven te weinig netwerken onder werkgevers.' Volgens Van Zijl vallen de resultaten van reïntegratietrajecten dan ook vaak tegen. Te weinig mensen komen uiteindelijk aan de slag. Uit een onderzoek van de landelijke cliëntenraad bleek eerder dit jaar zelfs dat driekwart van de uitkeringsgerechtigden niets opschiet met een reïntegratietraject. De RWI-voorzitter pleit daarom voor een andere, vraaggerichte aanpak. 'Niet de werkzoekende, maar bestaande vacatures zouden meer het vertrekpunt bij reïntegratietrajecten moeten zijn.'

Geachte redactie

Men heeft te weinig tijd voor mij

Ik wens jullie veel succes toe met de website en de nieuwsbrief. Er staat veel interessante informatie in. Zelf ben ik al geruime tijd arbeidsongeschikt met de status 'arbeidsgehandicapt zwaarste code van het UWV'. Ik ben in april of mei 2004 gekeurd en afgeschat van 100 procent arbeidsongeschikt naar 35 procent arbeidsongeschikt. Maar ik ben er nog niet want ik krijg nog een herkeuring volgens de eenmalige herbeoordeling. Ook zit ik nu ruim een jaar in een reïntegratietraject (Salto) zonder enig resultaat. Men heeft te weinig tijd voor mij om actief te gaan job huntten om het zo maar te zeggen. De medewerkster van Salto wil wel maar krijgt geen genoeg ruimte van haar werkgever. Ik heb stellig de indruk dat alle reïntegratiebedrijven aan het graaien zijn uit de UWV-pot met weinig tot geen controle. Er loopt nu een aanvraag bij het CWI-Arnhem voor werken in WSW-verband. De eerste ronde was ontmoedigend. Volgens de medewerker maak ik weinig kans omdat de regelgeving zo is aangescherpt dat ik eigenlijk nog te goed ben.

U snapt wel dat ik zeer ongelukkig ben met deze regering. Een hoop mensen zoals ik vallen tussen wal en schip en landen uiteindelijk in de bijstand. Ikzelf heb nog een WAO plus WW en een uitkering van een verzekering (aanvulling WAO-gat). Ik heb het dus nog niet zo slecht. Maar na april 2007 is het over; dan zit ik in de bijstand vermoed ik en dat kan ik er nou niet bij hebben qua gezondheid. Als het zo doorgaat met dit kabinet worden veel mensen niet beter maar zieker omdat ze gewoon geen werk krijgen van de werkgevers plus dat het ons financieel slecht wordt. Ik vind het zeer onrechtvaardig. Ik heb ruim 22 jaar voor een vruchtensapfabrikant in Ede gewerkt en ben er uit geknikkerd. Ze hadden geen geschikt werk voor me. Het reïntegratieproject binnen dit bedrijf was vrij summier. Er was maar 1 optie die me in het geheel niet aanstond maar ik heb dat toch nog geprobeerd.

Met vriendelijke groet,

Hans Wezenberg

(eventuele reacties kunnen via de redactie naar Hans Wezenberg worden gestuurd:
webredactie@lva-nederland.nl)

Voorzieningen voor arbeidsgehandicapten (art. 22 en 31 Wet REA)

Wet REA verdwijnt

Met de invoering van de WIA op 1 januari 2006 wordt ook de Wet REA opgeheven. Sommige REA-instrumenten komen te vervallen, andere krijgen een plaats in de WAO, WAZ, WAJONG of WIA. Een van de reïntegratie-instrumenten die blijven zijn: Voorzieningen voor arbeidsgehandicapte. Het UWV kan aan arbeidsgehandicapte werknemers en arbeidsgehandicapte werkzoekenden voorzieningen verstrekken zoals vervoersvoorzieningen, of meeneembare voorzieningen om de werkplek aan te passen. Deze regeling wordt overgebracht naar art. 4.2.3 WIA. De oude REA-artikelen worden in elkaar geschoven tot één nieuw WIA-artikel.

Van ziekmelding tot WIA

Net als nu bij de WAO komt op zijn vroegst pas twee jaar na uw ziekmelding in aanmerking voor de WIA. Gedurende die twee jaar moet uw werkgever uw loon doorbetalen. (Een uitzondering geldt als u volledig arbeidsongeschikt bent en er geen uitzicht is op herstel. De WIA keuring kan dan sneller worden aangevraagd.) De periode van twee jaar kan door het UWV nog worden verlengd als uw werkgever zich onvoldoende heeft ingespannen om u aan het werk te houden of weer te krijgen. In dat geval moet uw werkgever uw loon langer doorbetalen.

In de aanloop van twee jaar (104 weken) moeten voor de WIA toch een aantal stappen worden gezet. Zowel door u als door uw werkgever. Hieronder een overzicht.

Week 1	U meldt u ziek bij uw werkgever.
	Uw werkgever meldt u aan bij de bedrijfsarts of arbodienst.
Week 6	De bedrijfsarts of de arbodienst maakt een 'probleemanalyse'. Er wordt bekeken wat uw problemen zijn en welke mogelijkheden er liggen om die op te lossen of om te herstellen.
Week 8	U maakt samen met uw werkgever een 'plan van aanpak'.
Week 13	Uw werkgever meldt u ziek bij het UWV.

Week 13 – 42	Uitvoeren, evalueren en zo nodig bijstellen van plan van aanpak.
Week 42	Het UWV stuurt u een brief om u er aan te herinneren dat u uiterlijk in week 50 samen met uw werkgever de reïntegratieactiviteiten moet evalueren.
Week 50	U evalueert samen met uw werkgever de reïntegratieactiviteiten.
Week 87	U ontvangt van het UWV het aanvraagformulier voor de WIA.
Week 87 – 91	De bedrijfsarts of arbodienst maken een actuele beoordeling van de situatie. U maakt met uw werkgever een eindevaluatie. U stelt een 'reïntegratieverslag' samen. Uw werkgever zorgt dat u daarvoor de nodige documenten krijgt, maar u moet daar zelf ook het een en ander aan toevoegen.
Week 91	Uiterlijk in deze week moet u het reïntegratieverslag en uw WIA-aanvraagformulier ingevuld opsturen naar het UWV.
Week 91 – 104	Het UWV beoordeelt uw aanvragen en de reïntegratieactiviteiten. Als u zelf te weinig heeft gedaan om weer aan het werk te komen kan uw aanvraag worden afgewezen. Als uw werkgever te weinig heeft gedaan kan de periode van loondoorbetaling worden verlengd.
Week 104	Start WIA of verlengde loondoorbetaling.

Voor meer informatie en advies kunt u kijken op www.ziekenmondig.nl

WIA-regelingen om aan het werk te komen

Er bestaan tal van regelingen om te stimuleren dat mensen met een arbeidshandicap aan het werk blijven of weer aan het werk komen, de zogenaamde *reïntegratieregelingen*. Het gaat om regelingen voor de werkgever en voor de werknemer. Hieronder een overzicht.

WGA

Heeft u een WGA-uitkering, dan kunt u via het UWV hulp krijgen bij uw reïntegratieactiviteiten. U kunt dan worden aangemeld bij een reïntegratiebedrijf. Daar helpt men u, op kosten van het UWV, verder. U kunt bij het UWV ook een 'IRO' aanvragen, een eigen budget om zelf hulp in te kopen. Ook kunt u bij het UWV een vergoeding vragen voor de kosten van aanpassingen aan uw werkplek.

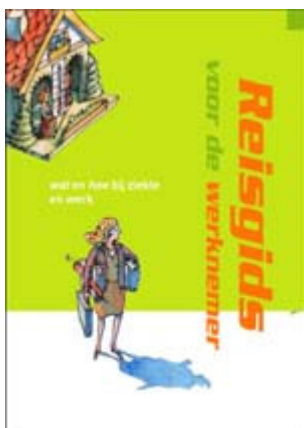
Uw werkgever kan ook bij het UWV regelingen aanvragen, zoals een korting op de verzekeringspremie en een bijdrage in de kosten om u aan het werk te helpen. Uw werkgever kan bovendien gebruik maken van de 'no risk polis'. Dat betekent dat het UWV de eerste 5 jaar voor de kosten opdraait als u toch weer ziek uitvalt. Uw werkgever hoeft dan niet uw loon door te betalen en dat vermindert zijn risico.

Minder dan 35% arbeidsongeschikt

Als u minder dan 35% arbeidsongeschikt wordt verklaard en u gaat aan de slag bij een andere werkgever, dan kan die werkgever ook aanspraak maken op enkele regelingen. Daar zijn enkele voorwaarden aan verbonden:

- U bent niet in staat om uw eigen of andere passende werkzaamheden te verrichten bij uw werkgever en krijgt daarom ontslag.
- Het dienstverband met uw nieuwe werkgever gaat in tussen 2 en 7 jaar na uw eerste ziekte dag.

Wordt aan die voorwaarden voldaan, dan kan uw nieuwe werkgever aanspraak maken op een premiekorting en op de 'no risk polis'. Daarnaast kunt u zelf nog een bijdrage vragen in de kosten van aanpassing van uw werkplek.



Met eigen kracht op weg naar werk

Soms hinderen klachten je je werk te doen. Kan er niet iets geregeld worden? Zodat je kunt blijven werken mét klachten of handicap? En je je niet ziek hoeft te melden?

Of je bent ziek. Dan komt er veel op je af. Allerlei mensen. Gezondheidsspecialisten: huisarts, specialist of fysiotherapeut. Deskundigen in het je terugbrengen naar werk: bedrijfsarts, reïntegratiebedrijf of een andere arboprofessional. Je leidinggevende of andere mensen van het werk. En heb je een ernstige ziekte, dan heb je allerlei vragen over de toekomst. Hoe het verder moet. Vragen zonder antwoord, in het begin. Het is niet

makkelijk om dan juist te handelen. En handelen moet je, hoe moeilijk je situatie soms ook is.

Om (zieke) werknemers te ondersteunen is in 2004 het project 'Ziek en Mondig' gestart, door de Nederlandse Federatie van Kankerpatiëntorganisaties (NFK), Stichting Pandora en het Breed Platform Verzekerden en Werk (BPV&W). In project 'Ziek en Mondig' zijn praktische hulpmiddelen voor de (zieke) werknemer gemaakt.

Reisgids voor de werknemer; wat en hoe bij ziekte en werk

Een van die hulpmiddelen is een praktische 'Reisgids' met veel informatie, handige tips, waarschuwingen, suggesties en adviezen.

De reisgids is samengesteld op basis van ervaringen van zieke werknemers. Via onderzoek, helpdesksignalen en gebruikersgroepen zijn hun ervaringen in kaart gebracht. Het is een gids én werkboekje met informatie, tips, actieplannen, logboek- en notitiepagina's, vraag- en antwoordrubriek, vragenlijsten en oefeningen. In de bijlagen vindt u 'steuntjes in de rug', verwijzingen naar meer informatie en een woordenlijst. Middenin de gids is een overzicht van personen en instanties opgenomen, omringd door 'gouden tips van kenners'.

"In deze gids hebben wij extra bagage voor onderweg voor u verzameld. Zie het als een steuntje in de rug dat iedere zieke werknemer wel kan gebruiken. Gebruik wat u nodig hebt en laat de rest thuis."

Voor meer informatie en voor het downloaden van instrumenten: www.ziekenmondig.nl

De reïntegratieregisseur

een handleiding voor het gebruik van de IRO en het PRB

Mensen met een arbeidshandicap kunnen sinds 2004 met een eigen budget hun terugkeer naar werk regelen. Als snel bleek dat er behoefte was aan extra informatie en ondersteuning bij het aanvragen van een budget en bij het uitvoeren van een reïntegratietraject. Dat heeft geleid tot het schrijven van de handleiding. Uit de reacties op twee conceptversies blijkt deze handleiding niet alleen een handig hulpmiddel te zijn voor mensen die zelf gebruik maken van de IRO of het PRB maar ook voor begeleiders van werkzoekenden en medewerkers van reïntegratiebedrijven.



In 'De reïntegratieregisseur' staan de vier regelingen IRO en PRB uitgelegd. Vervolgens worden de volgende vragen beantwoord: wie kan me adviseren bij het maken van een keuze tussen eigen budget of het reguliere traject, hoe kies ik een reïntegratiebedrijf, hoe maak ik een plaatsingsplan, welke knelpunten kunnen optreden in het hele traject en hoe los ik deze op. De mogelijke gevolgen voor de uitkering worden belicht en tot slot staat beschreven hoe een eigen budget kan worden gebruikt bij het starten van een eigen bedrijf. De handleiding biedt ook informatie over handige websites en telefoonnummers van relevante organisaties.

Bestellen: door € 7,50 (per exemplaar) over te maken op gironummer 113 14 51 t.n.v. POG, Brabants centrum voor gehandicaptenbeleid in Tilburg o.v.v. De reïntegratieregisseur.

De publicatie is ook gratis te downloaden van www.pogbrabant.nl

Very Able

Very Able is dé plek waar jongeren met een Wajonguitkering en bedrijven elkaar ontmoeten, op de site en op 21 oktober in real life op het Event. Very Able is er voor Wajongeren die de vooroordelen zat zijn en voor bedrijven die op zoek zijn naar goed, gemotiveerd en loyaal personeel. Kortom: Very Able is er voor jou!

Het Event op 21 oktober is dé kans voor werkgevers en wajongeren om uitgebreid kennis met elkaar te maken. En dat betekent niet dat je wéér saai langs allerlei standjes moet lopen of de hele dag op een plek met je stand moet staan. Nee, op het Very Able Event ben je constant bezig. Volg workshops, voer scherpe discussies, ontmoet je toekomstige baas of personeel via speeddating in de Meet Up Corner, onderga een make-over door echte visagisten en sluit af met een borrel en een goed concert. Genoeg te doen dus. Op deze site vind je alles over het Event: www.veryable.nl

Werkgeversforum reïntegratie

Een aantal grote en kleinere werkgevers heeft afgelopen week het Werkgeversforum Kroon op het Werk opgericht. Via dit forum gaan werkgevers elkaar adviseren en ondersteunen bij het ontwikkelen en uitvoeren van hun preventie-, verzuim- en reïntegratie beleid.

Door nieuwe wetgeving komt de verantwoordelijkheid voor loondoorbetaling en reïntegratie van werknemers met een arbeidshandicap steeds meer bij werkgevers te liggen, terwijl het werk of de werkomstandigheden vaak niet de eerste oorzaak van het ziekteverzuim of de arbeidsongeschiktheid zijn. Dit kan gevolgen hebben voor de werksfeer en de productiviteit en het kan werkgevers bedreigen in hun voortbestaan. Ook kunnen werkgevers hierdoor voorzichtig worden met het in dienst nemen van mensen met gezondheidsproblemen of handicaps.

Het Werkgeversforum Kroon op het Werk bekijkt hoe het beste uitval door ziekte of arbeidsongeschiktheid voorkomen kan worden en wat de voordelen van het aannemen van mensen met een arbeidshandicap kunnen zijn. Daarnaast gaan de aangesloten werkgevers binnen dit forum ook knelpunten bij het in dienst houden of nemen van mensen met een arbeidshandicap inventariseren en terugkoppelen naar betrokken organisaties.

Bij de oprichtingsbijeenkomst van het Werkgeversforum Kroon op het Werk waren ruim 30 organisaties aanwezig. Het werkgeversforum zal vanaf 1 januari 2006 operationeel zijn en moet binnen enkele jaren uitgroeien tot een netwerk van 200 à 300 organisaties die de doelstellingen van het forum expliciet onderschrijven en zich daarvoor actief willen inzetten.

Meer weten: Het Werkgeversforum Kroon op het Werk is bereikbaar via 023 5549502 of via bureau@kroonophetwerk.nl. Meer informatie over de stichting en haar activiteiten is te vinden op www.kroonophetwerk.nl

LCR: 'Geef zieke in bijstand extra steun'

Aan de Vaste Tweede Kamer Commissie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Den Haag, 17 november 2005

Geachte dames en heren,

In het kader van de invoering van de Wet WIA wil de Landelijke Cliëntenraad uw aandacht vragen voor het uitvoeringsbesluit indicatiestelling gemeentelijke doelgroep t.b.v. no-riskpolis en premiekorting.

Om werkgevers in aanmerking te laten komen voor premiekorting en no-riskpolis bij het in dienst nemen van een arbeidsgehandicapte Wwb-uitkeringsgerechtigde of -nugger is een zogenaamde WIA-indicatie noodzakelijk. Onder de huidige wetgeving geschiedt dit op basis van de REA-toets volgens de regels van het arbeidsgehandicaptenbesluit. Het UWV is thans verantwoordelijk voor de vaststelling van de arbeidsgehandicaptenstatus.

Als gevolg van de invoering van WIA wordt de zogenaamde REA-toets ingrijpend gewijzigd en wordt het CWI verantwoordelijk voor de vaststelling van de arbeidsgehandicaptenstatus van Wwb-gerechtigden en nuggers.

In het indicatiebesluit ten behoeve van de indicatiestelling van de gemeentelijke doelgroep voor de no-riskpolis en premiekorting worden de volgende voorwaarden gesteld:

werkzoekende moet twee jaar ingeschreven staan bij CWI

er moeten aantoonbare gemeentelijk reïntegratie inspanningen gedurende de wachttijd van 2 jaar zijn gedaan;

werkzoekende moet meer dan 35% arbeidsongeschikt zijn. Hiervoor geldt als criterium: niet in staat zijn meer dan 65% van een normale voltijdsfunctie te vervullen.

De LCR heeft grote bezwaren tegen deze voorwaarden. De LCR betreurt het dan ook dat het ministerie van SZW de LCR niet heeft betrokken bij het opstellen van het uitvoeringsbesluit voor de indicatie van de gemeentelijke doelgroep t.b.v. de reïntegratie-instrumenten no-riskpolis en premiekorting. Nadat de LCR kennis heeft kunnen nemen van het uitvoeringsbesluit heeft de LCR zijn standpunt in deze in het bestuurlijk overleg met het ministerie van SZW kenbaar gemaakt. Dit heeft echter niet geleid tot aanpassing van het indicatiebesluit.

Bezwaren LCR

Bij de vormgeving van het indicatiebesluit is aansluiting gezocht bij het Wetsvoorstel WIA. Voorwaarde om in aanmerking te komen voor de WIA is dat de persoon een structurele ernstige belemmering heeft bij het verrichten van arbeid ten gevolge van ziekte of handicap. De belemmeringen moeten in de WIA leiden tot verlies aan *verdienvermogen* van ten minste 35%. De toegang tot de uitkering wordt pas verleend als de arbeidsongeschiktheid ten minste twee jaar bestaat. Voorafgaand aan de toegang tot WIA zijn de werkgever en de werknemer verantwoordelijk voor de reïntegratie gedurende twee jaar. Geen toegang wordt verleend tot de WIA indien de reïntegratie-activiteiten onvoldoende zijn geweest.

De voorwaarden om in aanmerking te komen voor een WIA-uitkering worden dus letterlijk doorvertaald naar de gemeentelijke doelgroep om in aanmerking te kunnen komen voor no-riskpolis en premiekorting.

Echter de situatie van een arbeidsgehandicapte met een Wwb-uitkering of een niet-uitkeringsgerechtigde arbeidsgehandicapte (nugger) is fundamenteel anders dan de situatie van een zieke werknemer. Voor de werknemer geldt dat als hij ziek wordt, de verantwoordelijkheid van de werkgever onmiddellijk aan de orde is.

De oorzaak van de arbeidshandicap van een Wwb-uitkeringsgerechtigde of nugger kan vele jaren geleden zijn ontstaan. Zelfs ver voordat hij of zij Wwb-uitkeringsgerechtigde of werkzoekende nugger werd. De datum waarop de Wwb-uitkeringsgerechtigde of nugger ziek of gehandicapt wordt, is dus niet automatisch de datum waarop de gemeente voor zijn reïntegratie verantwoordelijk wordt.

De gemeentelijke verantwoordelijkheid met betrekking tot reïntegratie van zijn doelgroep is ook niet vergelijkbaar met de verantwoordelijkheid van de werkgever zoals deze is vastgelegd in WIA en de Wet Poortwachter. De werkgever dient zich aantoonbaar in te spannen om de werknemer in dienst te houden of om elders passend werk te vinden. Deze verantwoordelijkheid van de werkgever is niet vergelijkbaar met de reïntegratie verantwoordelijkheid van de gemeenten t.a.v. de Wwb- uitkeringsgerechtigde en nugger.

De verantwoordelijkheid voor het kunnen voorzien in een eigen inkomen is in de Wwb bij de uitkeringsgerechtigde en nugger gelegd. Hij kan ten behoeve van het vinden van werk aanspraak maken op gemeentelijke ondersteuning. Er is echter geen wettelijk recht op deze ondersteuning en dus geen verplichting van de gemeente om deze ondersteuning te bieden. Deze verplichting geldt wel voor de werkgever naar zijn zieke werknemer.

Deze constatering zet de tweede voorwaarde dat de gemeente aantoonbare reïntegratie inspanningen moet hebben verricht in de periode van twee jaar ingeschreven staan bij CWI in een bijzonder daglicht.

Voor de nugger geldt dat de voorwaarde van 2 jaar reïntegratie-inspanningen van de gemeente extra moeilijk ligt omdat reïntegratie van deze groep voor de gemeente geen of beperkte prioriteit heeft. Tevens veroorzaakt deze voorwaarde dat de zelfredzame werkzoekende die zonder de ondersteuning van gemeente een baan vindt, niet in aanmerking komt. Zijn werkgever kan deze dus geen beroep doen op de no-riskpolis en premiekorting. Hetgeen er toe kan leiden dat de werkgever van het in dienst nemen van betrokkene afziet.

Op grond van het niet kunnen vergelijken van de gemeentelijke reïntegratie verantwoordelijkheid met de reïntegratie verantwoordelijkheid van werkgevers zijn de voorwaarden twee jaar ingeschreven bij CWI en aantoonbare reïntegratie inspanningen van de gemeente gedurende deze periode niet redelijk.

De LCR is bevreesd dat de twee jaar wachttijd er toe zal leiden dat de gemeente de reïntegratie van arbeidsgehandicapten zal uitstellen. Immers als na twee jaar ingeschreven staan bij CWI de reïntegratie inspanningen van de gemeente er toe leiden dat een voor een arbeidsgehandicapte een baan wordt gevonden, komen de kosten van de no-riskpolis en premiekorting niet meer voor rekening van de gemeente. Overigens speelt hierbij het kosten aspect niet alleen een rol. Het is voor de gemeenten ook erg lastig zo niet onmogelijk om het risico voor werkgevers met betrekking tot uitval bij ziekte en toename arbeidsongeschiktheid af te dekken.

Voor de derde voorwaarde, meer dan 35% arbeidsongeschikt, geldt het criterium niet in staat zijn meer dan 65% van een normale voltijdsfunctie te vervullen. De LCR vindt de operationalisatie van deze voorwaarde te beperkt. Het verhoogde risico op uitval bij ziekte en toename arbeidsongeschiktheid is gelegen in de aard van de ziekte of handicap. Het feit dat iemand minder dan 65% in tijd kan werken is daarvoor slechts één mogelijke indicatie. Mensen met bijvoorbeeld psychische beperkingen

dreigen hierdoor uit de boot te vallen. Een deel van hen is wel in staat meer dan 65% in tijd te werken terwijl zij een grote kans op terugval in ziekte hebben.

De LCR is van mening dat bij de beoordeling of iemand in aanmerking komt voor no-riskpolis en premiekorting de aard van de arbeidshandicap moet worden meegewogen. Er dient bepaald te worden of een ziekte of gebrek leidt tot een verhoogd risico op uitval.

Het argument van de minister dat de gemeente voor de inzet van reïntegratie-instrumenten ten behoeve van zijn doelgroep verantwoordelijk is en de noodzakelijke instrumenten ook kan inzetten, is wat betreft no-riskpolis en premiekorting niet redelijk en in de praktijk niet uitvoerbaar en leidt tot aanzienlijk minder kansen op werk voor de arbeidsgehandicapte gemeentelijke doelgroep.

De LCR is van mening dat het (weer) aan het werk gaan van mensen met gezondheidsklachten en handicaps niet mag worden belemmerd doordat reïntegratie-instrumenten niet of niet tijdig ingezet kunnen worden.

Het beperken van de mogelijkheden om premiekorting en no riskpolis voor de gemeentelijke doelgroep in te zetten, is des te prangender omdat werkgevers, zo blijkt nogmaals uit recent onderzoek, geen grote bereidheid hebben om mensen met een arbeidshandicap in dienst te nemen. Als zij deze bereidheid wel hebben en zij kunnen vervolgens kiezen tussen kandidaten met en zonder premiekorting en no-riskpolis is de keus snel gemaakt.

De gemeentelijke doelgroep met arbeidshandicap bevindt zich als gevolg van het thans voorliggende indicatiebesluit in een nog grotere achterstandspositie op de arbeidsmarkt dan arbeidsgehandicapten met een arbeidsongeschiktheidsuitkering.

De LCR verzoekt zorg te dragen dat de Minister het indicatiebesluit t.b.v. de gemeentelijke doelgroep voor premiekorting en no-riskpolis herziet. Bij het toekennen van no-riskpolis en premie korting voor de gemeentelijke doelgroep dient te worden vastgesteld of er belemmeringen zijn om aan het werk te komen. Als er een verhoogd risico voor ziekteverzuim en toename van de arbeidsongeschiktheid is dan dient premiekorting en no riskpolis te kunnen worden geboden zonder enige wachttijd.

De Landelijke Cliëntenraad is gaarne bereid zijn standpunt nader toe te lichten.

Met vriendelijke groet,

J.P. Laurier, voorzitter

In afschrift aan: Ministerie van SZW, VNG, Divosa

Zes miljoen om mensen uit de bijstand aan het werk te krijgen

Staatssecretaris Van Hoof van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft 6 miljoen euro subsidie gegeven aan gemeentelijke projecten om de Wet werk en bijstand op een vernieuwende manier uit te voeren. Het gaat om initiatieven om mensen uit de bijstand aan het werk te krijgen. In totaal zijn ruim dertig projecten gehonoreerd.

Het is de tweede keer dat Van Hoof subsidies verstrekt op grond van het Innovatieprogramma werk en bijstand. Vorig jaar startten reeds 46 projecten. Doel van het innovatieprogramma is om gemeenten te ondersteunen bij de ontwikkeling en vernieuwing van hun beleid. Met de Wet werk en bijstand hebben gemeenten immers veel ruimte gekregen om hun eigen beleid vorm te geven.

De projecten richten zich onder meer op vernieuwende methoden om moeilijk te reïntegreren groepen aan werk te helpen. De gemeente Leeuwarden biedt bijvoorbeeld op diverse terreinen begeleiding aan dak- en thuislozen, met als doel dat ze gaan deelnemen aan werk of maatschappelijke activiteiten. Een ander voorbeeld is de gemeente Middelburg, die de positie van kansarme jongeren op de arbeidsmarkt gaat versterken. Het gaat om jongeren die af en toe seizoenswerk doen, maar niet in staat zijn duurzaam aan het werk te komen. In samenwerking met het bedrijfsleven en opleidingsinstellingen krijgen zij een aangepast leer-werktraject gericht op een vaste baan. Ook de gemeente Uden ontwikkelt speciale trajecten voor jongeren. Daar ligt de nadruk op zelfredzaamheid. De jongeren worden uitgedaagd hun eigen verantwoordelijkheid te nemen en keuzes te maken en krijgen een individueel budget om hun reïntegratie aan te pakken.

Een van de subsidievoorwaarden is dat gemeenten de resultaten van de projecten verspreiden. Op die manier kunnen ook andere gemeenten profiteren van de ervaringen met een nieuwe methode of

succesvolle aanpak. Daarom worden de projectplannen en (later ook de) resultaten van de projecten toegankelijk via het 'gemeenteloket', bereikbaar via www.szw.nl. De projecten die vorig jaar zijn toegekend zijn daar al te vinden; de nu toegekende projecten worden binnenkort geplaatst.

In 2006 kunnen gemeenten opnieuw subsidie aanvragen.

De gemeenten die subsidie ontvangen zijn: Alkmaar, Amsterdam, Breda, Delft, Den Bosch, Deventer, Dordrecht, Drechterland, Ede, Emmen, Groningen, Hengelo, Hoogezand-Sappemeer, Leeuwarden, Maastricht, Middelburg, Noordoostpolder, Spijkenisse, Stadskanaal, Steenberg, Uden, Utrecht en verder Regio Rivierenland, ISD Rijnstreek, Dienst Sociale Zaken en Werkgelegenheid Noordwest Fryslân en European Anti Poverty Network Nederland.

Bron: Min. van SZW, 26 oktober 2005

Museum als opstap naar reguliere baan

Het Veenmuseum in Vriezenveen wordt - mits de gemeenteraad akkoord gaat - een leerplek/stageplek voor mensen met een uitkering. Daarnaast wordt een uitkeringsgerechtigde aangesteld als beheerder van het museum en begeleider van het reïntegratieproject.

Op dit moment werken er bij het Veenmuseum nog twee mensen met een loonkostensubsidie in het kader van de Wet Inschakeling Werkzoekenden (WIW). Omdat de gemeente deze vorm van gesubsidieerde arbeid vanaf 1 januari 2006 beëindigt, is voor hen naar een oplossing gezocht. Reguliere arbeid bleek niet mogelijk te zijn, omdat het Veenmuseum niet over voldoende financiële middelen beschikt. 'We hebben daarom besloten ze aan te melden bij het CWI in Almelo voor een WSW-indicatie (Wet Sociale Werkvoorziening)', aldus Lambers. Dit houdt simpel gezegd in dat deze twee personen hoogstwaarschijnlijk voor de Soweco komen te werken. 'Als ze weg moeten bij het Veenmuseum, dan betekent dat echter dat het Veenmuseum de deuren wel kan sluiten. Dat wilden we koste wat het kost voorkomen', zegt Lambers. Het college van B en W heeft daarom besloten het Veenmuseum als leer- en stageplek aan te merken waar mensen met behoud van uitkering werkervaring kunnen opdoen, als opstap naar een reguliere baan. 'Verder willen we iemand uit de bijstand aanstellen als beheerder van het museum. Het gaat dan onder andere om het ontvangen van mensen en simpel administratief werk', aldus Lambers. Deze beheerder krijgt tevens als taak de mensen uit de bijstand te begeleiden en, het werk te verdelen en als een soort reïntegratiecoach op te treden. Lambers gaat er vanuit dat er ongeveer twee tot vijf mensen om beurten bij het museum aan de slag kunnen. 'Het is natuurlijk afhankelijk van de hoeveelheid werk die er is.'

Ook is het volgens hem niet uitgesloten dat er in de nabije toekomst, indien dit project een succes is, meerdere stageplekken in de gemeente voor werklozen worden aangemerkt.

Jongere moet werkritme opdoen

Iemand onder de 27 krijgt in Amsterdam niet zomaar een uitkering meer. Nu gemeenten zelf de bijstand moeten betalen moeten alle jongeren aan het werk.

Als het werkt voor jongeren tot 23, waarom zou het dan niet werken voor 'jongeren' tot 27? Dat is de gedachte achter het besluit van de gemeente Amsterdam om jongeren tot 27 voortaan geen uitkering meer te geven. Werk, een stageplek of een opleiding, dat is wat ze kunnen krijgen als ze zich melden voor een uitkering. En het is geen vrijblijvend aanbod, wie niet meedoet wordt op zijn uitkering gekort.

Bij de groep tót 23 jaar werkt dit beleid volgens de gemeente goed: in Amsterdam krijgen nu 800 jongeren tussen 17 en 23 een bijstandsuitkering, een fractie van de in totaal ruim 42.000 bijstandsgerechtigden in Amsterdam. „Ongekend laag”, noemt de woordvoerder van verantwoordelijk wethouder Aboutaleb dat aantal. Dus kunnen de 2.000 uitkeringsgerechtigden tussen de 24 en 27 in het vervolg dezelfde behandeling verwachten.

De maatregelen zijn een gevolg van de Wet Werk en Bijstand, die gemeenten in 2004 financieel verantwoordelijk maakte voor de bijstandsuitkeringen, in plaats van het rijk. Gemeenten hebben er nu zelf belang bij werklozen aan het werk te krijgen, en dat heeft volgens Thof Tissen tot een omslag in het denken geleid. Hij is voorzitter van de directeursvereniging van de gemeentelijke sociale diensten. „Gemeenten letten op het eigen budget, en dus op de kansen van uitkeringsgerechtigden op een baan.”

Door die nadruk op werk zijn gemeenten volgens Tissen zelf ook ondernemender gaan denken. „De grenzen tussen de afdelingen Economische Zaken en Sociale Zaken vallen weg. Gemeenten die bedrijven helpen zich binnen de gemeentegrenzen te vestigen, willen dat zo'n bedrijf ook een aantal mensen uit de bijstand in dienst neemt." Daarnaast hebben in de meeste gemeenten de sociale diensten samenwerkingsverbanden aangeknoopt met lokale werkgevers, om beter aan de vraag naar werknemers te kunnen voldoen. „Alleen maar aandacht voor zorg en opleiding leidt niet tot banen."

Werknemers staan niet altijd te springen om mee te doen aan gemeentelijke werkgelegenheidsprojecten. „We moeten van ver komen, na 30 jaar beroerde publieke dienstverlening" zegt Eise van der Sluis, directeur van werkgeversvereniging MKB Amsterdam. Maar de resultaten van de laatste jaren noemt hij „bemoedigend". Zo heeft de gemeente Amsterdam sinds ruim een jaar een vacatureservice, waarin de plaatselijke CWI (het voormalige arbeidsbureau) en het MKB samenwerken. Werkgevers kunnen zich daar melden als ze iemand nodig hebben, en ze krijgen binnen 72 uur een gekwalificeerde kandidaat uit de 'kaartenbakken' van het CWI. „Zo neemt de gemeente de ondernemer heel veel administratieve rompslomp uit handen."

Voor jongeren die nog scholing nodig hebben, zijn er leerbanen. Werken bij een werkgever én naar school. „Daar zijn er in één jaar meer dan duizend van gecreeerd." Nog verder gaat het detacheringsplan voor langdurig werklozen waar Amsterdam mee van start gaat. Een nieuw te vormen banenpool neemt de werklozen in dienst, leidt ze op en zendt ze uit naar ondernemers. Omdat het financiële risico van ziekte bij de gemeente ligt, zijn ondernemers bereid mensen in te zetten die lang niet gewerkt hebben. Wat ook helpt zijn het administratieve gemak en de flexibiliteit - bedrijven kunnen zó van deze werknemers af. „Dat heet maatschappelijk verantwoord ondernemen", zegt Van der Sluis „maar het is natuurlijk gewoon zakelijk denken".

Omdat het aanleren of houden van werkritme inmiddels het uitgangspunt is van de sociale diensten, worden jongeren vaak door de gemeenten zelf aan het werk gezet. In Rotterdam moet sinds april dit jaar iedereen tot 23 jaar die zich meldt voor een uitkering, en die niet met een opleiding kan beginnen, meteen aan de slag bij de gemeentereiniging: negentig man werken daar inmiddels. In Den Haag hebben ze dit jaar ook de leeftijdsgrens van de zogenoemde 'sluitende aanpak' verruimd van 23 tot 25: iedereen die zich meldt wordt aan het werk gezet, of moet een opleiding volgen. Groepen zoals tienermoeders, die niet voltijds kunnen werken, gaan in deeltijd opleidingen volgen en vrijwilligerswerk doen.

Bron: NRC, 20 oktober 2005

WorkStep voor alle nieuwe bijstandscliënten

Alle nieuwe uitkeringsgerechtigden in de gemeente Enschede moeten vanaf 2007 verplicht deelnemen aan WorkStep. Het programma richt zich nu nog op jongeren van 18 tot 29 jaar, die een bijstandsuitkering aanvragen. Ze krijgen een sollicitatietraining en worden begeleid bij het zoeken naar een baan.

De deelnemers gaan 36 uur per week aan de slag. Die tijd mogen ze helemaal besteden aan solliciteren. Doen ze dat niet, worden ze op verschillende afdelingen van de DCW aan het werk gezet. Deze aanpak helpt om mensen uit de bijstand te krijgen, blijkt uit cijfers. Zo'n 70 procent van de deelnemers doet na twee maand geen beroep meer op een uitkering. Daarom wil de gemeente WorkStep vanaf 2007 ook verplichten voor mensen boven de 29 jaar die een bijstandsuitkering aanvragen. Daarnaast worden mensen, die al langer in de bijstand zitten, strenger aangepakt. Ze moeten vaker bij hun persoonlijke consultant komen. Bovendien wordt er nog strenger gecontroleerd op het naleven van de regels die gelden voor een uitkering.

Het totaal aan maatregelen vergt een jaarlijkse investering van zo'n 7,5 miljoen euro. 6,45 miljoen wordt betaald uit bestaande budgetten. De overige 1,05 miljoen moet komen uit de programmabegroting 2006-2007.

Bron: De Twentsche Courant Tubantia, 21 oktober 2005

Proef in Enschede en Hengelo

Uit de bijstand, aan het werk als schoonmaker

Tweehonderd mensen met een bijstandsuitkering uit Enschede en Hengelo krijgen onder de titel 'Eigen Baas' de kans om als zelfstandig ondernemer te werken in de huishoudelijke hulp, het tuinonderhoud of de klussendienst.

Vanaf 1 januari 2006 begint er een pilot, waarvoor beide steden gezamenlijk een subsidie van 170.000 euro van het ministerie van sociale zaken hebben gekregen. De proef wordt volgens woordvoerder S. Reimink van de Hengelose sociale dienst opgezet met twintig bijstandsgerechtigden, uiteindelijk moeten dat er tweehonderd worden. Doel is dat de bijstandsmensen binnen drie of vier jaar hun eigen broek kunnen ophouden. In de eerste jaren kunnen ze, als de zaken niet goed gaan, voor een deel terugvallen op de bijstand.

Het initiatief komt niet uit de lucht vallen, maar hangt samen met de Wet Maatschappelijke Ondersteuning, die medio volgend jaar wordt ingevoerd. Uitgangspunt van die wet is dat mensen, die niet op eigen kracht kunnen functioneren, van de gemeente de noodzakelijke ondersteuning krijgen aangeboden. Dat zal vooral gaan om huishoudelijke hulp, tuinonderhoud, klussendiensten en boodschappenservices. Reimink verwacht dat vanwege de vergrijzing de werkgelegenheid op dit terrein fors zal toenemen.

Beide gemeenten richten voor het project 'Eigen Baas' één franchiseorganisatie op, die vraag en aanbod bij elkaar gaat brengen. Deze organisatie zorgt dat er voldoende opdrachten binnenkomen, waarmee de bijstandsgerechtigden aan de slag kunnen. In de loop van de tijd nemen de bijstandsgerechtigden steeds meer taken over, zodat ze op een gegeven moment op eigen benen komen te staan. De franchiseorganisatie blijft daarbij wel ondersteuning bieden. 'Eigen Baas' gaat begin volgend jaar van start, zodat de mensen al ruim voor de invoering van de wet scholing en opleiding kunnen krijgen. De Enschedese stichtingen Activa en Surplus doen ook mee aan de pilot. Er is ook contact gelegd met de Hengelose organisatie Beter Leven, die zorg- en gemaksdiensten levert. Reimink hoopt dat deze organisatie mogelijk ook kandidaten in dienst kan nemen.

Hoog ziekterisico bij kleine groep arbeidsongeschikten

Gedeeltelijk arbeidsongeschikten en voormalig arbeidsongeschikten met een baan zijn vaker ziek dan een gemiddelde werknemer. Onder arbeidsongeschikten met een baan was het ziekteverzuim in 2002 8,9 procent en onder voormalig arbeidsongeschikten 10,7 procent. Het gemiddelde verzuim kwam dat jaar uit op 5,3 procent.

Dit blijkt uit cijfers die het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) maandag heeft gepubliceerd. Slechts een kleine groep is verantwoordelijk voor het hogere verzuim. Van de (voormalig) arbeidsongeschikten heeft 70 procent een verzuim dat onder het landelijke gemiddelde ligt. De 30 procent die meer dan gemiddeld verzuimt, is vooral langer wegens ziekte afwezig.

Van de mensen die in 2002 recht hadden op een (gedeeltelijke) uitkering wegens arbeidsongeschiktheid, zoals de WAO, had een vijfde daarnaast betaald werk. In totaal gaat het om 175.000 personen. Daarnaast waren er 80.000 werkzame ex-WAO'ers, van wie de arbeidsongeschiktheidsuitkering in de vijf jaar voor 2002 was beëindigd.

In 2002 zaten werknemers per ziekmelding gemiddeld achttien dagen ziek thuis. Bij arbeidsongeschikten en voormalig arbeidsongeschikten was dit 28 dagen.

Bron: De Telegraaf, 7 november 2005

Meer ruimte voor scholing bij reïntegratie WW, WAO en Wajong

Reïntegratiebedrijven krijgen meer ruimte om scholing in te zetten om WW'ers, WAO'ers en jonggehandicapten ('Wajongers') die zonder extra opleiding zeer moeilijk aan het werk komen, weer aan de slag te helpen.

Dit heeft minister De Geus laten weten in een brief aan de Tweede Kamer. Hij reageert daarmee op een motie van de Kamerleden De Wit en Huizinga-Heringa waarin zij aandacht vragen voor het belang van scholing bij reïntegratie. De minister heeft hiervoor 28 miljoen euro extra uitgetrokken.

De scholing wordt alleen vergoed als die onmisbaar is voor het vinden van een baan. Om te bepalen wanneer en voor welke mensen een opleiding een essentiële voorwaarde is, heeft het UWV op verzoek van de minister een zogenaamd scholingsprotocol ontwikkeld. Het UWV heeft dit gedaan samen met de Brancheorganisatie van reïntegratiebedrijven (Borea), de Landelijke Cliëntenraad van het UWV en de scholingsinstituten die zijn erkend op grond van de Wet op de (re)ïntegratie arbeidsgehandicapten. Het scholingsprotocol moet UWV en de reïntegratiebedrijven helpen een 'professionele

en objectieve beoordeling te geven van de vraag voor welke cliënt scholing effectief is en welke scholing effectief is', zo schrijft de minister.

De reïntegratiebedrijven krijgen de kosten van de scholing apart betaald. Als een cliënt de opleiding niet afmaakt dan wordt 80 procent van de scholingskosten vergoed. Reïntegratiebedrijven moeten minimaal de helft van alle mensen die scholing hebben gekregen aan een baan helpen.

De 28 miljoen euro extra voor de proef met het scholingsprotocol geldt voor de periode 2005 tot en met 2008. Het protocol kan vanaf 1 juli 2005 worden gebruikt.

Bron: Min van SZW

Uitzendbureau voor chronisch zieke jongeren

Het Emma Kinderziekenhuis van het AMC in Amsterdam wil volgend jaar beginnen met een uitzendbureau voor chronisch zieke jongeren. Bedoeling is in eerste instantie dat jonge patiënten van het AMC er terecht kunnen voor een bijbaantje of vakantiewerk, legde dr. B. Last van het AMC dinsdag uit. Ongeveer driehonderd jongeren zijn geïnteresseerd.

Last hoopt op die manier jongeren van vijftien tot twintig jaar te leren hoe ze moeten omgaan met de beperkingen die hun ziekte met zich brengt. Hij wil ze zo ook helpen hun eerste stappen op de arbeidsmarkt te zetten. Bovendien ervaren ze, hoe ze ondanks hun ziekte kunnen meedraaien in de maatschappij, zegt het hoofd van de psychosociale afdeling van het Emma Kinderziekenhuis. Het moeten geen gesubsidieerde banen worden. Werkgevers moeten zich realiseren dat het om mensen gaat die „bijzonder gemotiveerd zijn”.

Veel traditionele baantjes zullen voor de meesten onbereikbaar zijn, denkt Last. Zo is voor een jongere met hemofilie het risico te groot dat hij zich bij het vullen van vakken stoot en daardoor bloedingen krijgt. Het is ook de vraag of iemand met de ziekte van Crohn, een chronische darmkwaal, een volledige krantenwijk kan uitlopen. Maar volgens Last zou zo iemand wel licht administratief werk kunnen doen, zeker als dat in flexibele uren kan en er een mogelijkheid is even te rusten. „Het is een uitdaging voor werkgevers om een plek in te richten voor iemand met een vlekje. We moeten creatief zijn.”

Last heeft voor het project een subsidieaanvraag van 70.000 euro ingediend bij ZONMW, een organisatie die streeft naar vernieuwing van de gezondheidszorg. Hij hoopt ook op bijdragen van enthousiaste sponsors. Het is ook niet de bedoeling om het bureau alleen van de grond te tillen, het AMC hoopt daarvoor in zee te kunnen gaan met een bestaand bedrijf.

Bron: De Telegraaf, 15 november 2005

Toename buurtsupers met gehandicapten

Over vijf jaar zullen naar schatting veertig buurtwinkels draaiend worden gehouden door verstandelijk gehandicapten. Dat verwacht het NIZW (het Nederlands Instituut voor Zorg en Welzijn) op grond van een studiedag, vorige week in Heerenveen.

Op de studiedag, georganiseerd naar aanleiding van de succesvolle start van drie buurtwinkels in Friesland, hebben ongeveer tien grote zorginstellingen zich gemeld. Zij gaan met de supermarktformules Spar of Attent om de tafel. Het NIZW verwacht een voortvarende groei van deze 'Buurtsuper Speciaal'-winkels.

In Friesland werken drie buurtsupermarkten met verstandelijk gehandicapten. De winkels zijn gevestigd in dorpen waar de laatste supermarkten waren verdwenen. Door mensen met een verstandelijke beperking aan te nemen, zijn de loonkosten flink lager.

De gehandicapten vervullen een volwaardige arbeidsplaats. Een aantal van hen heeft uitzicht op doorstroming naar regulier winkelwerk. De loonkosten worden doorgaans uit de AWBZ betaald, omdat de winkels aangemerkt zijn als centrum voor dagbesteding.

Medio december opent in Lonneker, een dorp met 1800 inwoners bij Enschede, de vierde buurtwinkel met verstandelijk gehandicapten. De laatste supermarkt was daar twee jaar verdwenen. In Lonneker komen 13 gehandicapten en 4 reguliere medewerkers te werken.

Reïntegratielessen uit het Westland

Door Sandra Langezaal

Sinds 15 april 2005 probeert de gemeente Den Haag 50 langdurig werklozen in het Westland aan seizoenswerk in de tuinbouw te helpen. De pilot is een initiatief van de Raad voor Werk en Inkomen (RWI) en de eerste ervaringen zijn bijzonder leerzaam. De verwachting dat de personeelsbehoefte in het Westland gemakkelijk kan worden gevuld met uitkeringsgerechtigden, wordt vooralsnog niet bevestigd.

Sinds jaar en dag heeft het Westland in het hoogseizoen grote behoefte aan tijdelijke arbeidskrachten. Tuinders zouden niet in staat zijn om voldoende personeel te werven omdat Nederlandse werkzoekenden het werk onaantrekkelijk vinden. Daarom schakelen ze in het oogstseizoen buitenlandse werknemers in, met name uit Polen. Tegelijkertijd staan alleen al in Den Haag ongeveer 30.000 werkzoekenden ingeschreven bij het CWI. De politiek stelt daarbij de vraag waarom de gemeenten in de regio er niet in slagen deze arbeidsplaatsen te vullen uit hun bestand van (langdurig) werklozen.

Pilot

Als antwoord op deze vraag heeft de Raad voor Werk en Inkomen eind 2004 een plan op tafel gelegd voor een pilot in het Westland, waarbij werkzoekenden via een detachingsbedrijf in de tuinbouw gaan werken. Het plan is in goede aarde gevallen bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, dat het project met een subsidie ondersteunt. Half april 2005 ondertekenden Pierre Heijnen, wethouder van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in Den Haag, en Jan van Zijl van het RWI, de samenwerkingsovereenkomst met detachingsbedrijf AB Rijnstreek en met CBAB, een overkoepelende organisatie van agrarische bedrijfsverzorging in Noord- en West-Nederland.

De gemeente Den Haag verzorgt de werving van geschikte werkzoekenden. Geselecteerde cliënten worden direct aangemeld bij Leerwerkcentrum De Voorde, onderdeel van de gemeentelijke dienst SzW. Bij het Leerwerkcentrum krijgen de cliënten een korte training van 2 weken. Daar wordt de motivatie getest en wordt de cliënt in een praktijkomgeving voorbereid op het werken in de tuinbouw.

Geschikte cliënten worden vervolgens in dienst genomen door AB Rijnstreek, een detachingsbedrijf dat de geschikte cliënten bij een tuinder in het Westland plaatst. AB Rijnstreek maakt daarbij gebruik van vacatures waarvoor werkgevers bij het CWI een tewerkstellingsvergunning aanvragen. Naast plaatsing verzorgt AB ook de begeleiding op de werkplek. Dankzij een loonkostensubsidie om het verschil in productiviteit tussen een (langdurig) werkzoekende en een reguliere arbeidskracht op te vangen, kan AB Rijnstreek de deelnemers voor een aantrekkelijk tarief aanbieden bij de tuinders.

Veel aanmeldingen, weinig plaatsingen

Vooraf bestond de verwachting dat het grootste knelpunt zou zijn dat de dienst SZW van de gemeente Den Haag geen kandidaten zou kunnen vinden. Dat blijkt niet het geval. Tot nu toe zijn er 165 cliënten aangemeld voor de training bij het Leerwerkcentrum, meer dan werd verwacht. Wel valt meer dan de helft van deze kandidaten vervolgens af. De voornaamste redenen hiervan zijn medische beperkingen en het (nog) niet hebben van kinderopvang. Dat laatste probeert de dienst SZW op te lossen, maar het vertraagt uiteraard de aanmelding van een kandidaat bij AB Rijnstreek. Cliënten die onvoldoende meewerken, krijgen een maatregel opgelegd.

AB Rijnstreek heeft 27 cliënten bij tuinders gedetacheerd. Sommigen daarvan moeten al worden herplaatst omdat de productie bij enkele tuinders is afgenomen. Ook is er uitval: cliënten haken zelf af of de werkgever geeft aan niet verder te willen met een cliënt vanwege gebrek aan motivatie of een te laag werktempo.

De goede samenwerking tussen AB Rijnstreek en het CWI heeft een belangrijk neveneffect. Op basis van door AB Rijnstreek verstrekte rapportages heeft het CWI een aantal tewerkstellingsvergunningen geweigerd. Hierdoor wordt het voor werkgevers duidelijk dat niet meewerken aan het project gevolgen heeft.

Vorbereidend traject

Hoewel de plaatsingsresultaten niet hoog zijn, biedt de pilot veel aanknopingspunten om in de toekomst tot betere resultaten te komen. Daarbij is het van belang aan te geven dat de gemeente bij de

pilot is afgeweken van haar gebruikelijk aanpak. Die houdt in dat cliënten soms gedurende langere tijd door middel van een individueel traject worden voorbereid op hun plaatsing op de arbeidsmarkt. Vanwege de politieke druk is bij deze pilot overgegaan op directe plaatsingen, waarbij cliënten na een voorbereidingsperiode van slechts 2 weken al aan het werk gingen. Hierdoor is de uitval ook vele malen hoger geworden.

De hoge uitval laat zien dat het selecteren van cliënten zorgvuldigheid vereist. Niet iedereen die arbeidsplicht heeft, is daadwerkelijk geschikt voor werk in de tuinbouw. Veel cliënten zijn nu uitgevallen vanwege gezondheidsklachten, gebrek aan kinderopvang en ernstige financiële problemen zoals dreigende huisuitzetting. Voor een groot deel zijn dit problemen die vooraf te voorzien zijn, en ook aangepakt moeten worden voordat een cliënt bij een werkgever aan de slag kan.

Het traject voorafgaand aan de plaatsing bij de werkgever moet langer duren dan twee weken. Er kan dan een betere diagnose worden gesteld waarbij bijvoorbeeld meer aandacht is voor de lichamelijke conditie van werkzoekenden en beter getoetst kan worden of een cliënt echt gemotiveerd is. Dit kan uitval bij de werkgever voorkomen. Een werkgever zit, zeker in de piek van de productie, niet te wachten op cliënten die zich na twee dagen al ziek melden. Het is beter om dit soort problemen aan te pakken voorafgaand aan de plaatsing. Dit voorkomt ook dat een, vaak moeizaam verkregen werkgeverscontact, weer snel verloren gaat door een negatieve ervaring met een werkzoekende.

Als onderdeel van het voorbereidende traject moet de training bij het Leerwerkcentrum nog beter worden afgestemd op de werkzaamheden in de praktijk. Er is een praktijkruimte nodig waar verschillende soorten werkzaamheden geoefend kunnen worden en waar cliënten ook kunnen wennen aan 'op tempo' werken. Zij komen dan beter voorbereid op de werkplek aan.

Seizoencyclus

Deze pilot maakt ook duidelijk dat werkgevers eerder moeten worden benaderd, namelijk rond november, voorgaand aan het seizoen. De start van een project moet samenhangen met de cyclus van de personeelsvraag in de sector. De dienst SZW bleek in staat om binnen enkele weken meer dan 150 kandidaten te vinden, maar de uitplaatsing heeft deze stroom van aanmeldingen niet kunnen bijhouden. Het gevolg was dat een grote groep kandidaten na hun training bij het Leerwerkcentrum moest wachten op een werkplek. Deze onzekerheid komt de motivatie van cliënten niet ten goede.

Tegelijkertijd moet worden onderkend dat een deel van de werkgevers ook bij een betere planning niet staat te springen om mee te werken aan een project waarbij langdurig werklozen in hun bedrijf worden geplaatst. Zij hebben het liefst gemotiveerd personeel dat in staat is om dagelijks in het vereiste tempo productie te leveren. Een op zich interessante loonkostensubsidie weegt daar niet tegenop.

Conclusie

De voorlopige conclusie is dat de verwachting dat uitkeringsgerechtigden snel kunnen worden ingezet in de tuinbouw, niet overeen komt met de eerste ervaringen van deze pilot. De typering 'grote afstand tot de arbeidsmarkt' wordt niet voor niets voor een aanzienlijk deel van de uitkeringsgerechtigden gebruikt.

In totaal zijn er zeven mensen aan het werk en zeven mensen hebben zelf werk gevonden naar aanleiding van hun aanmelding op dit project. Dat zijn weliswaar 14 uitkeringen minder, maar gezien het grote aantal aanmeldingen heeft het de gemeente ook veel tijd en dus geld gekost.

Het project loopt nog tot en met eind december 2005. Op dit moment is nog niet duidelijk of er een vervolg komt.

Sandra Langezaal, projectcoördinator afdeling werkgelegenheidsprojecten en arbeidsmarktbeleid, Den Haag

Bron: WizViszie, november 2005

Ondersteuning door een reïntegratiecoach WW **Reïntegratiecoach voor WAO-ers uitgesteld tot 2007**

U bent op zoek naar een nieuwe baan. Dat wordt immers van u verwacht als u binnenkort uw baan kwijtraakt of als u al werkloos bent geworden. Dat zoeken naar een nieuwe baan gaat niet iedereen even gemakkelijk af. Als u er wat meer moeite mee heeft, of als het voor u wat langer lijkt te gaan duren, kan UWV u bij uw reïntegratie ondersteunen.

Reïntegratie betekent: terugkeren naar betaald werk. Net als u vindt UWV het van groot belang dat u zo snel mogelijk weer aan de slag kunt. Daarom kunt u als u een WW-uitkering ontvangt, worden uitgenodigd voor gesprekken met een reïntegratiecoach WW.

Wat doet de reïntegratiecoach?

Een reïntegratiecoach WW is een medewerker van UWV die werkt op een CWI-kantoor. De reïntegratiecoach WW brengt u op ideeën, geeft u tips en maakt afspraken met u over wat u gaat ondernemen om weer aan het werk te komen.

U bent in de eerste plaats zelf verantwoordelijk voor uw reïntegratie. Het is immers in uw eigen belang dat u zo snel mogelijk een baan vindt. Maar als dat nodig is, kan de reïntegratiecoach WW u ondersteunen op een aantal gebieden, zoals:

- Baan zoeken en solliciteren
- Eigen bedrijf starten
- Opleiding volgen
- UWV Proeftijd aanbod voor WW-ers
- Stages voor jongeren (JOP)
- Reïntegratietraject via UWV als u een WW-uitkering heeft
- Zelf uw reïntegratietraject regelen als u een WW-uitkering heeft (IRO)

Samen met de reïntegratiecoach WW bespreekt u de mogelijkheden. Maar uiteindelijk bepaalt de reïntegratiecoach wat er voor uw reïntegratie nodig is. Als bij de verdere begeleiding blijkt dat er een kortere weg naar werk is voor u, kan de reïntegratiecoach de afspraken met u bijsturen.

Tekst: UWV; voor meer informatie: www.uwv.nl

Reïntegratie op internetsites

Op diverse sites is informatie te vinden over of in verband met reïntegratie.

www.ehbw.nl

www.ckrweb.nl

www.ziekenmondig.nl

www.kroonophetwerk.nl

www.cwinet.nl

www.rwi.nl

www.uwv.nl

www.minzsw.nl

www.stichting-baan.nl

www.landelijkeclientenraad.nl

www.reintegratie.pagina.nl

www.cgraad.nl

www.waho.nl

www.boaplein.nl

www.kiesjereintegratie.nl

www.stecr.nl

www.arbeidsdeskundigen.nl

www.nvab-online.nl

www.veryable.nl

www.kenniscentrumevc.nl (voor algemene toepassing)

www.civiq.nl (voor toepassing in het vrijwilligerswerk).

www.lva-nederland.nl