



Ministerie van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer
der Staten Generaal
Binnenhof 1a
2513 AA 's-GRAVENHAGE

Postbus 90801
2509 LV Den Haag
Anna van Hannoverstraat 4
Telefoon (070) 333 44 44
Telefax (070) 333 40 33

Uw brief

Ons kenmerk

SV/R&S/2004/67290

Onderwerp

Reïntegratie gedurende
herbeoordelingsoperatie

Datum

30 september 2004

In mijn brief van 29 juni 2004 heb ik u geïnformeerd over verschillende aspecten inzake de reïntegratie van herbeoordeelde arbeidsongeschikten. Daarbij ben ik ingegaan op mijn gesprek met de voorzitters van de drie centrale werkgeversorganisaties. Ik heb aangegeven dat ik met de werkgeversorganisaties streef naar het bevorderen van de arbeidsparticipatie en reïntegratie van gedeeltelijk arbeidsgeschikten. Daarom heb ik met de werkgevers afgesproken een periodiek overleg te beleggen. In het overleg participeren VNO-NCW, MKB-Nederland, LTO-Nederland, UWV, CWI en de Commissie het Werkend Perspectief (CWP). Gedurende de gehele herbeoordelingoperatie (1 oktober 2004 tot en met de eerste helft van 2007) adviseren en - waar mogelijk - ondersteunen deze partijen mij met betrekking tot het vergroten van de kansen op werkhervatting van herbeoordeelde (gedeeltelijk) arbeidsgeschikten. In eerder genoemde brief heb ik u toegezegd voor 1 oktober 2004 te informeren over de uitgewerkte agenda inzake de reïntegratie van herbeoordeelde arbeidsgeschikten. In deze brief geef ik u hiervan een overzicht.

De herbeoordelingoperatie is gericht op het benutten van de arbeidscapaciteit van mensen. Niemand mag onnodig aan de kant staan. Het centrale thema van de overleggroep is het bevorderen dat mensen die als gevolg van de herbeoordelingsoperatie (meer) arbeidsgeschikt zijn verklaard weer aan het werk komen. Daarbij spelen vragen als 'Wat is hiervoor nodig?', 'Wat kan en mag van de uitkeringsgerechtigde zelf verwacht worden?' en 'Wat kan er gedaan worden om te stimuleren dat werkgevers hen in dienst nemen?'.

De werkzaamheden van de overleggroep zijn te verdelen in twee fasen: die voor en na 1 oktober 2004.

In de eerste fase is het proces van reïntegratie geanalyseerd teneinde een antwoord te verkrijgen op bovenstaande vragen. Deze analyse ('Plaatsingskansen na herbeoordeling') is als bijlage bij deze brief gevoegd. Daarnaast is in de eerste fase, op basis van de analyse, een werkprogramma opgesteld met acties. Waar mogelijk is de uitvoering van het werkprogramma al voor 1 oktober begonnen. Zo is in september bijvoorbeeld reeds een gerichte voorlichtingscampagne gestart.

De verdere uitvoering van het werkprogramma vindt plaats in de tweede fase (na 1 oktober).

In de periode tot 1 oktober is een analyse gemaakt van de huidige stand van zaken aangaande de bevordering van arbeidsparticipatie van gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers. Daarbij heeft de overleggroep met name ook gekeken naar de vraagkant van de arbeidsmarkt. De analyse is gebaseerd op verschillende bronnen: relevante onderzoeken en rapportages op dit terrein, gesprekken met brancheorganisaties van werkgevers en bijdragen van de inhoudsdeskundigen van de overleggroep.

In de bijlage 'Plaatsingskansen na herbeoordeling' is de analyse uitgebreid weergegeven. Onderdeel daarvan is een overzicht van instrumenten die de overheid inzet om de inschakeling van gedeeltelijk arbeidsgeschikten te bevorderen. Een ander belangrijk onderdeel betreft de voorlichtingsactiviteiten die worden ingezet om de bekendheid met het instrumentarium te vergroten. Volledigheidshalve worden de bevindingen op deze onderdelen ook in deze brief kort weergegeven.

Analyse proces van reïntegratie

De overheid zet, aangaande de inschakeling van gedeeltelijk arbeidsgeschikten, een groot aantal instrumenten in om tot een gekwalificeerd arbeidsaanbod te komen:

Algemeen:

- Overheidsmiddelen worden beschikbaar gesteld voor een gerichte ondersteuning van (gedeeltelijk) arbeidsgeschikten bij het verwerven van benodigde kennis en vaardigheden (bijvoorbeeld door op maat gesneden reïntegratietrajecten). Vanzelfsprekend kan de (gedeeltelijk) arbeidsgeschikte, net als andere uitkeringsgerechtigden een beroep doen op de arbeidsadviseur;
- Het risico voor werkgevers op de kosten van loondoorbetaling na hernieuwde ziekte of arbeidsongeschiktheid wordt weggenomen door de no risk polis. De no risk polis geldt voor een duur van vijf jaar, met de mogelijkheid tot verlenging in bijzondere omstandigheden;
- Werkgevers ontvangen een premiekorting die de kosten als gevolg van het in dienst nemen/houden van gedeeltelijk arbeidsgeschikte tegemoet komen;
- In aanvulling daarop vergoedt UWV voorzieningen voor de werknemer en de werkgever voor noodzakelijke aanpassingen van de werkplek of werkplaats die niet als 'algemeen gebruikelijk' beschouwd kunnen worden;
- De proefplaatsing biedt de werkgever de mogelijkheid gedurende 3 maanden de werknemer op proef in dienst te nemen. De werknemer behoudt gedurende deze periode de uitkering;

Specifiek/met name gericht op Wajongers:

- Wajongers wordt een gerichte ondersteuning bij de arbeidsintegratie geboden, onder andere door het wettelijk verankeren van de scholingsactiviteiten van de REA-scholingsinstituten voor deze doelgroep.
- Wajongers worden gestimuleerd tot arbeidsintegratie doordat zij gedurende een periode (nu drie jaar, straks vijf jaar) terug kunnen vallen op hun recht op de Wajong-uitkering;
- Voor Wajonggerechtigden zal geen termijn aan de no risk polis meer verbonden zijn: de werkgever ontvangt dan een permanente no risk polis. Hiertoe is wetgeving in voorbereiding;
- Loondispensatie biedt de werkgever de mogelijkheid om productiviteit en betaling in overeenstemming met elkaar te brengen;

- Werknemers worden ook gestimuleerd banen te aanvaarden die (no g) niet op hun verdiencapaciteit liggen. Met de instrumenten loonsuppletie/inkomenssuppletie wordt het verdiende lagere loon voor maximaal vier jaar door UWV aangevuld.
- Waar extra begeleiding noodzakelijk is, kan een beroep gedaan worden op begeleid werken (in de vorm van een jobcoach).
- De premiekorting voor het in dienst nemen/houden van een Wajonggerechtigde is hoger dan de standaard premiekorting.

Tijdens het Algemeen Overleg op 15 september 2004 heb ik u toegezegd de reïntegratie-instrumenten die beschikbaar zijn voor Wajonggerechtigden op een rij te zetten. Met bovenstaand overzicht kom ik deze toezegging na.

Gezien de gepercipieerde belemmeringen door werkgevers, is het beschikbaar stellen van deze instrumenten alleen niet voldoende. Geconstateerd moet worden dat de bekendheid met dit instrumentarium moet worden vergroot.

Voorlichting en communicatie

Eén van de voornaamste activiteiten in de eerste fase van de overleggroep betrof het realiseren van goede communicatie en voorlichting richting werkgevers. UWV is daarom begin september een communicatiecampagne reïntegratie gestart gericht op werkgevers. Hoofddoelstellingen van de campagne zijn het positief beïnvloeden van de beeldvorming van werkgevers en het verbeteren van de informatievoorzieningen over alle reïntegratieregelingen. Tijdens deze campagne is door UWV het Servicecentrum Reïntegratie voor werkgevers gestart en wordt extra aandacht gegeven aan de inzet van het instrument proefplaatsing voor werkgevers.

De voorlichtingscampagne omvat een aantal verschillende onderdelen. Enkele daarvan zijn specifiek gericht op werkgevers, andere onderdelen hebben een breder karakter of zijn gericht op uitkeringsgerechtigden. Specifiek zijn de volgende onderdelen:

- Een werkgeverscampagne reïntegratie bestaande uit onder meer TV-commercials, advertenties in landelijke en regionale dagbladen, opinie-, branche- en vakbladen en artikelen in UWV-nieuws en UWV-perspectief;
- De 'Week van het Werk', inclusief de landelijke CWI-Banenmarkt. Dit gebeurt in nauwe samenwerking met CWI en gemeenten. Naast advertenties is verschillende media waaronder werkgeversbladen, worden werkgevers opgeroepen vacatures te melden;
- Enkele nieuwe brochures voor werkgevers, waaronder de brochure voor een werkgever die een arbeidsgehandicapte in dienst wil nemen;
- Enkele brochures gericht op uitkeringsgerechtigden, waaronder de nieuwe brochure 'een extra reden om mij aan te nemen'. Deze informeert de uitkeringsgerechtigde over de reïntegratie-instrumenten waarop een werkgever aanspraak kan maken. Beoogd is hiermee de werknemer als informatiedrager goed uit te rusten voor het verwerven van een vacature.

De voorlichtingscampagne is uitgebreid besproken in de overleggroep, waarin de ervaring en kennis van de overleggropleden als klankbord is benut. Tevens wordt bekeken of de bladen van de werkgeversorganisaties kunnen worden benut in de voorlichtingscampagne.

In mijn brief van 29 juni 2004 heb ik reeds toegezegd uw Kamer periodiek te informeren over de voortgang van de werkzaamheden van het “Werkprogramma inzake de reïntegratie van herbeoordeelde arbeidsgeschikten”.

De Minister van Sociale Zaken
En Werkgelegenheid,

(mr. A.J. de Geus)

Plaatsingskansen na herbeoordeling

1. Inleiding

In mijn brief van 29 juni heb ik u geïnformeerd over de reïntegratie van (gedeeltelijk) arbeidsgeschikten die deel nemen aan de herbeoordelingsoperatie. Daarin is gemeld dat ik met de voorzitters van de drie centrale werkgeversorganisaties heb gesproken over de mogelijkheden van reïntegratie. Het belang en de noodzaak ervan werd door ons gezamenlijk gedeeld. Daarom heb ik met de werkgevers afgesproken een periodiek overleg te beleggen. In het overleg participeren VNO-NCW, MKB-Nederland, LTO-Nederland, UWV, CWI en de Commissie het Werkend Perspectief (CWP). Gedurende de gehele herbeoordelingoperatie (1 oktober 2004 tot en met de eerste helft van 2007), adviseren deze partijen mij over het vergroten van de kansen op werkhervatting van herbeoordeelde (gedeeltelijk) arbeidsgeschikten.

De herbeoordelingoperatie is gericht op het benutten van de arbeidscapaciteit van mensen. Niemand mag onnodig aan de kant staan. Het centrale thema van de overleggroep is bevorderen dat mensen die als gevolg van de herbeoordelingsoperatie (meer) arbeidsgeschikt zijn verklaard, weer aan het werk komen. Daarbij spelen vragen als “Wat is hiervoor nodig?”; “Wat kan en mag van de uitkeringsgerechtigde zelf verwacht worden?” en “Wat kan er gedaan worden om te stimuleren dat werkgevers hen in dienst nemen?”. Om deze en andere vragen te beantwoorden is het proces van herbeoordeling en reïntegratie geanalyseerd. In paragraaf 2 is beschreven hoe de herbeoordelingsoperatie in zijn werk gaat en welke ondersteuning mensen daarbij kunnen en mogen verwachten.

De overleggroep heeft met name ook gekeken naar de vraagkant van de arbeidsmarkt. Daarbij zijn knelpunten en belemmeringen die werkgevers ervaren bij de reïntegratie van (gedeeltelijk) arbeids(on)geschikten expliciet aan de orde gekomen.

De analyse van knelpunten is gebaseerd op verschillende bronnen:

- relevante onderzoeken en rapportages op dit terrein;
- gesprekken met brancheorganisaties van werkgevers;
- bijdragen van de inhoudsdeskundigen van de overleggroep.

Op basis van deze analyse zijn concrete actiepunten geformuleerd. Deze zijn cursief in de tekst opgenomen.

2. Herbeoordeling en ondersteuning van (gedeeltelijk) arbeidsgeschikten

2.1. De herbeoordeling

Het doel van de herbeoordelingsoperatie is mensen meer aanspreken op wat zij nog kunnen. Niemand mag immers nodeloos aan de kant staan. Iedereen met arbeidscapaciteit wordt aangesproken zijn talenten en energie te benutten. Meedoen staat centraal.

Bij de herbeoordelingsoperatie wordt gebruik gemaakt van het nieuwe schattingsbesluit. Het doel van de wijziging van het schattingsbesluit is een werkwijze vast te leggen waarmee meer dan nu het geval is, bepaald kan worden wat iemand nog wel kan, zodat de mate van arbeids(on)geschiktheid beter kan worden vastgesteld. Als gevolg van de herbeoordeling van de mate van arbeids(on)geschiktheid op basis van het aangescherpte Schattingsbesluit, zullen meer uitkeringsgerechtigden WAO geheel of (gedeeltelijk) arbeidsgeschikt worden bevonden. Van hen wordt verwacht dat zij weer of - als zij al werk hebben - meer gaan werken.

In de brief aan de Tweede Kamer van 29 juni 2004 is het proces van herbeoordelen beschreven. Bij de herbeoordeling wordt de cliënt opgeroepen voor een medische beoordeling door de verzekeringsarts. Een uitzondering wordt hierbij gemaakt voor bepaalde groepen, zoals mensen met een verstandelijke handicap die al geruime tijd in een inrichting zijn opgenomen. De verzekeringsarts doet een medische beoordeling en maakt de rapportage. Het kan zijn dat er op medische gronden geconstateerd moet worden dat er geen mogelijkheden tot arbeid zijn. In dat geval ontvangt of behoudt de arbeidsongeschikte een volledige uitkering. Reïntegratie is voor deze groep niet aan de orde.

Indien er geen sprake is van volledige arbeidsongeschiktheid op medische gronden, wordt de cliënt uitgenodigd voor een gesprek met de arbeidsdeskundige. Doel van dit gesprek is de cliënt zicht te verschaffen op de mogelijkheden voor werkhervatting die hij heeft. Hiertoe raadpleegt de arbeidsdeskundige het Claimbeoordelings- en borgingssysteem (CBBS). Hij kiest uit het computersysteem CBBS drie functies die het hoogste loon opleveren. Het loon van de middelste functie vergelijkt hij met het oude loon. Op basis van de medische gegevens en de resultaten van het CBBS, wordt de arbeidsongeschiktheidsklasse vastgesteld.

UWV geeft de brief met de beschikking naar aanleiding van de claimbeoordeling mee, of stuurt deze op. Op dat moment gaat de uitlooptermijn van twee maanden lopen.

Binnen deze periode zal, bij toegenomen arbeidsgeschiktheid, de arbeidsdeskundige de cliënt uitnodigen voor een gesprek waarin de mogelijkheden tot werkhervatting centraal staan. In dat gesprek wordt de zogenaamde *reïntegratievisie* opgesteld, waarover in de volgende paragraaf meer. Als ondersteuning door een reïntegratiebedrijf noodzakelijk resp. gewenst is, vindt ook binnen deze periode de aanmelding bij een gecontracteerd RIB plaats. Voor het moment waarop een eventuele herziening van de uitkering ingaat (twee maanden na claimbeoordeling), worden er dus reeds activiteiten gericht op werkhervatting ondernomen.

Na twee maanden uitlooptermijn wordt de uitkering bij een lager arbeidsongeschiktheids-percentage daadwerkelijk verlaagd of beëindigd. Vanaf dat moment kan er recht op WW-uitkering ontstaan. Voor diegenen die geen recht hebben op WW, geldt de 'tijdelijke regeling tot verstrekking van een financiële tegemoetkoming inkomensgevolgen van herbeoordeelde arbeidsongeschikten'. Deze regeling voorziet in een uitkering van maximaal 6 maanden.

In mijn brief van 21 september 2004 aan de voorzitter van de Eerste Kamer, heb ik een toelichting gegeven over de gang van zaken bij de herbeoordelingsoperatie. Dit betreft zaken als de communicatie met mensen die een oproep voor de herbeoordeling zullen ontvangen en de wijze en volgorde van oproepen.

2.2. Het reïntegratiepad en de ondersteuning daarbij

Doel van de reïntegratie is te bereiken dat zoveel mogelijk herbeoordeelde uitkeringsgerechtigden, in feite werkloze werkzoekenden met een arbeidshandicap, duurzaam weer aan de slag komen resp. inkomen verwerven. Dit betekent werkhervatting in loondienst of als zelfstandige. In de praktijk wordt de werkhervatting als duurzaam aangemerkt als die tenminste voor 6 maanden is. In haar kwartaalrapportages en jaarverslag geeft UWV periodieke informatie over het aantal duurzame werkhervattingen.

Er zijn verschillende wegen waarlangs dit doel kan worden bereikt. Het tempo waarin dit doel wordt bereikt kan aanzienlijk verschillen. Dat hangt samen met persoonlijke factoren (als leeftijd, aantal jaren in de uitkering, opleidingsniveau, motivatie e.d.) en met niet persoonlijke factoren (als aard en omvang van werkgelegenheid en het aantal vacatures in de regio dat wordt opengesteld).

De eerste stap in het proces naar werkhervatting is het opstellen van een reïntegratievisie. Dit doet de cliënt samen met de arbeidsdeskundige van UWV. Gezien het belang van een vast contact- en aanspreekpunt voor de cliënt, is UWV voornemens deze arbeidsdeskundige ook een centrale rol te laten vervullen bij de vervolcontacten met de cliënt. De arbeidsdeskundige zal de regie over het gehele proces voeren, zal opdracht geven tot de inkoop van trajecten en overige begeleiding, zal het hele proces volgen en tevens controle uitoefenen in termen van termijnen, resultaten en kosten. Voor de cliënt wordt de arbeidsdeskundige het gezicht van de UWV-organisatie.

Bij het opstellen van de reïntegratievisie gaat de arbeidsdeskundige in samenspraak met de cliënt na hoe de weg naar arbeid het beste bewandeld kan worden. In het gesprek wordt bekeken wat de wensen en mogelijkheden van de cliënt met betrekking tot reïntegratie zijn. Maatwerk betekent dat, uitgaande van het doel dat de betrokkene de kortste weg naar (duurzaam) werk bewandelt, zo veel mogelijk wordt uitgegaan van de wensen en mogelijkheden van betrokkenen. Hierbij wordt natuurlijk gekeken naar de door de betrokkene eerder ondernomen reïntegratieactiviteiten. Voorop bij reïntegratie staat de eigen verantwoordelijkheid van de uitkeringsgerechtigden om aan het werk te gaan. Wat zij zelf kunnen doen, zal zo veel mogelijk worden gestimuleerd.

In de reïntegratievisie wordt opgenomen welke stappen zullen worden gezet om aan het werk te geraken. De reïntegratievisie biedt inzicht in de wensen en mogelijkheden van de cliënt en de hoofdlijnen van de wijze waarop die kunnen worden benut. Daarnaast bevat de reïntegratievisie zo veel mogelijk de rechten en plichten van de cliënt, en zijn de gevolgen van niet naleven van de verplichting opgenomen. De betrokkene zal daarbij zowel mondeling als schriftelijk duidelijk worden gemaakt wat diens rechten en plichten bij reïntegratie zijn.

Voor een deel van de cliënten geldt dat zij, zo mag op grond van ervaringen worden geconcludeerd, geheel op eigen kracht een plek op de arbeidsmarkt kunnen verwerven. Voor anderen kan ondersteuning in de vorm van een traject noodzakelijk zijn om de weg naar arbeid (zelfstandige of loondienst) te vinden. Ook kan het zijn dat

de afstand tot de arbeidsmarkt zo groot is dat een voorschakeltraject in de vorm sociale activering noodzakelijk is als eerste stap op weg naar betaalde arbeid. In alle gevallen staat maatwerk voorop. Daarbij past een bijzondere ondersteuning voor bijzondere doelgroepen zoals Wajongers en personen met een uitkering van zowel UWV als gemeente. In het onderstaande wordt hier nader op ingegaan.

Werkprogramma:

- UWV: de arbeidsdeskundige een centrale rol laten vervullen voor (ex-)WAO-ers. De cliënt krijgt hierdoor een vast contact- en aanspreekpunt. De arbeidsdeskundige is voor de cliënt het gezicht van het UWV.

2.2.1 Personen die op eigen kracht terug kunnen keren naar de arbeidsmarkt

In een aantal gevallen zal de cliënt op eigen kracht een plek op de arbeidsmarkt kunnen of willen verwerven. Wanneer een betrokkene naast de uitkering al werkte wordt er van uit gegaan dat de cliënt zich in eerste instantie zelf inspant om - in overleg met zijn bestaande werkgever - te zorgen voor uitbreiding van de werkomvang. UWV verleent zo nodig en desgevraagd ondersteuning wanneer uitbreiding van de werkomvang bij de bestaande werkgever niet mogelijk blijkt.

2.2.2 Personen die ondersteuning in de vorm van een traject behoeven

Voor diegenen die niet op eigen kracht naar de arbeidsmarkt kunnen terugkeren, kan de reïntegratievisie in de inkoop van een traject bij een reïntegratiebedrijf voorzien. De reïntegratievisie wordt dan uitgewerkt in een concreet arbeidsintegratieplan. Dit wordt door betrokkene zelf opgesteld met behulp van een door of voor hem ingeschakeld reïntegratiebedrijf. Doel van het arbeidsintegratieplan is een nauwkeurige beschrijving van het geheel van activiteiten dat wordt gevolgd om de overstap naar de arbeidsmarkt te maken. De keuze voor een bepaald traject is maatwerk, dat geldt zowel voor de inhoud als de vorm ervan.

Inhoud van een traject: bemiddeling, aanbodversterking, starten als zelfstandige

Het spreekt vanzelf dat het streven tot maatwerk betekent, dat in samenspraak met de cliënt per situatie bekeken wordt welke vorm van traject de cliënt de meeste kans op werkhervatting biedt. De meeste trajecten zijn of trajecten met een combinatie van bemiddeling en aanbodversterking of trajecten met alleen activiteiten op het terrein van bemiddeling. UWV maakt daarbij wel de kanttekening dat het niet voor iedere arbeidsgehandicapte even zinvol is direct tot bemiddeling over te gaan. Onderzoek van UWV¹ laat zien dat bemiddelingstrajecten met name effectiever zijn voor jongeren, arbeidsgehandicapten met psychische aandoeningen en uitzendkrachten. Daarnaast lijkt voor werknemers die als gevolg van hun handicap hun oude werk niet meer kunnen uitoefenen een gecombineerd traject meer voor de hand te liggen.

Een bijzondere vorm van aanbodversterking betreft de scholing door de REA-scholingsinstituten. Deze instituten zijn gespecialiseerd in het opleiden van personen met een zeer ernstige handicap. Gezien deze bijzondere taak heeft het kabinet –in haar reactie op het CWP-advies- besloten de REA-scholingsinstituten een wettelijke taak te geven met betrekking tot de scholing van Wajongers. Naast het verzorgen van scholing op basis van deze wettelijke taak, kunnen de instituten hun expertise ook aanbieden aan WAO-ers met een zeer ernstige handicap.

Doel van een traject is duurzame plaatsing in reguliere arbeid. Dat kan in loondienst zijn of als zelfstandig ondernemer. Het starten als zelfstandige kan een goede optie zijn. UWV zal daarom gaan bevorderen dat daartoe geschikte en geïnteresseerde klanten inkomsten uit zelfstandig ondernemerschap kunnen gaan verwerven. Daarbij wordt met name aandacht besteed aan deze uitstroommogelijkheid voor oudere en/of allochtone cliënten.

¹ UWV, *Gericht reïntegreren. Reïntegratie-instrumenten nader geëvalueerd*, Amsterdam: 2003.

Vorm van een traject: regulier traject of IRO

De inkoop van trajecten kan op twee manieren tot stand komen. Ten eerste is het mogelijk dat de cliënt in samenspraak met UWV kiest voor een -via de aanbestedingsprocedure gecontracteerd- reïntegratiebedrijf ('regulier ingekocht traject'). Ten tweede is het mogelijk dat de cliënt zelf een voorkeur heeft voor een reïntegratiebedrijf: hij vraagt dan een individuele reïntegratieovereenkomst (IRO) aan.

Regulier ingekocht traject

Indien de cliënt ervoor kiest een reïntegratiebedrijf te selecteren uit het aanbod van UWV, dan zal UWV de aanmelding verzorgen. Gegarandeerd wordt dat betrokkene binnen vier weken na het opstellen van de reïntegratievisie bij het reïntegratiebedrijf wordt aangemeld. Deze snelle start van trajecten is als prestatie-indicator opgenomen in de SZW-begroting alsmede de kwartaalrapportages en het jaarverslag van UWV. Het reïntegratiebedrijf stelt in samenspraak met de cliënt een concreet plan op voor het reïntegratietraject. Maatwerk staat hierbij voorop. Het uitgangspunt is de reïntegratie-inspanningen te baseren op enerzijds de wensen van de cliënt en anderzijds de mogelijkheden van de cliënt, beide uiteraard voor zover relevant voor het oogmerk van reïntegratie, te weten het bewerkstelligen van een duurzame plaatsing. Het is daarom van belang mede te bezien welke mogelijkheden de arbeidsmarkt biedt. Grote reïntegratiebedrijven beschikken over diversiteit in hun instrumentarium om dit maatwerk te kunnen bewerkstelligen.

Om maatwerk te bieden, contracteert UWV daarnaast gespecialiseerde reïntegratiebedrijven voor specifieke doelgroepen. Dit biedt de mogelijkheid reïntegratiedienstverlening in te zetten die aansluit bij de mogelijkheden van cliënten. Voorbeelden van specifieke doelgroepen onder de arbeidsgehandicapten zijn nierpatiënten, auditief gehandicapten of visueel gehandicapten. Hoe homogener de doelgroep, in termen van afstand tot de arbeidsmarkt en benodigde specialistische ondersteuning, hoe gericht en effectiever de reïntegratie kan plaatsvinden. UWV voert op dit moment een onderzoek uit naar de mogelijkheden om tot een verdere homogenisering van de doelgroepen te komen. De resultaten van dit onderzoek zijn eind dit jaar beschikbaar en zullen aan de Tweede kamer worden toegezonden.

Individuele reïntegratieovereenkomst

De cliënt kan opteren voor een door UWV ingekocht traject, maar hij kan ook in plaats daarvan zelf de regie over de reïntegratie voeren en een aanvraag doen voor een individuele reïntegratieovereenkomst (IRO). Bij een IRO stelt de cliënt zelf een arbeidsintegratieplan op en kiest de cliënt zelf een reïntegratiebedrijf. UWV sluit namens de cliënt een overeenkomst met het door de cliënt gekozen reïntegratiebedrijf om dit plan met de cliënt uit te voeren.

De IRO is per 14 juli 2004 in werking getreden. Tot dusver zijn ruim 1.500 aanvragen voor een IRO bij UWV binnengekomen.

Een traject gericht op werkhervatting duurt maximaal twee jaar. Mocht tijdens of na die twee jaar blijken dat hervatting in arbeid niet is gelukt, om redenen die niet aan de cliënt te wijten zijn, dan kent UWV de mogelijkheid om een zogeheten 2^e kans-traject in te zetten. Dit wordt ingezet na overleg tussen de arbeidskundige en de cliënt.

Werkprogramma:

- *SZW: Het kabinet heeft besloten de REA-scholingsinstituten een wettelijke taak te geven met betrekking tot de scholing van Wajongers. Daarnaast kunnen de instituten hun expertise ook aanbieden aan WAO-ers met een zeer ernstige handicap.*
- *UWV: het starten als zelfstandige kan een goede optie zijn voor (ex-)WAO-ers. UWV zal daarom bevorderen dat daartoe geschikte en geïnteresseerde cliënten inkomsten uit zelfstandig ondernemerschap kunnen gaan verwerven.*
- *UWV: UWV voert op dit moment onderzoek uit naar de homogenisering van doelgroepen. Met homogene doelgroepen kan het UWV komen tot gerichtere en effectievere reïntegratie. De resultaten van dit onderzoek zijn eind dit jaar beschikbaar en zullen aan de Tweede Kamer worden gezonden.*

2.2.3 Personen waarvoor een voorschakeltraject noodzakelijk is

Niet iedereen die na de herbeoordeling geheel of (gedeeltelijk) arbeidsgeschikt wordt bevonden zal direct in staat zijn om weer betaald te gaan werken bij een reguliere werkgever. Afhankelijk van de periode dat men uit het arbeidsproces is geweest en/of de leeftijd van de persoon, kan dat moeilijker zijn. Als blijkt dat een reïntegratietraject nog niet zinvol is, dan kan sociale activering als instrument worden ingezet. Hierdoor wordt (op termijn) de kans vergroot op betaald werk. Immers, iemand die actief is en uit zijn sociale isolement wordt gehaald, heeft meer kans op werk dan iemand die niet actief is.

Met Cedris, de branche-organisatie van SW-ondernemingen, bereidt UWV afspraken voor om te bevorderen dat werkervaring kan worden opgedaan door in het kader van de herbeoordelingsoperatie afgeschatte WAO-ers. Ook wordt bevorderd dat voor hen ook begeleid werken bij een reguliere werkgever kan worden ingezet. Verwacht mag worden dat een klein deel van de herbeoordeelde personen, op grond van een indicatiestelling op een WSW-dienstbetrekking zelf zal zijn aangewezen.

Werkprogramma:

- *UWV: afspraken maken met Cedris, de branche-organisatie van SW-ondernemingen, om te bevorderen dat werkervaring kan worden opgedaan door, in het kader van de herbeoordelingsoperatie, afgeschatte WAO-ers. Ook bevordert UWV dat voor hen ook begeleid werken bij een reguliere werkgever kan worden ingezet.*

2.2.4 Bijzondere doelgroepen

In juni van dit jaar heeft de Commissie het Werkend Perspectief (CWP) advies uitgebracht over de arbeidsintegratie van jonggehandicapten. Naar aanleiding van dit advies heeft het kabinet besloten de arbeidsdeelname van Wajongers te bevorderen door een pakket gerichte maatregelen en instrumenten. Zo worden extra gelden beschikbaar gesteld voor de Wajongteams van UWV en worden experimenten voor de (re)integratie van de Wajong-doelgroep mogelijk gemaakt. De kabinetsreactie op het CWP-advies zal voor UWV richtinggevend zijn in haar specifieke activiteiten gericht op Wajongers.

Daarnaast heeft UWV een gerichte aanpak ontwikkeld voor mensen die een uitkering ontvangen van zowel UWV als de gemeente. Met behulp van het, in mei 2004 door UWV i.s.m. VNG/StimulanSZ ontwikkelde 'Stappenplan reïntegratie in samenloop situaties uitkering WW of WAO met WWB' wordt bewerkstelligd dat de reïntegratiedienstverlening voor deze mensen optimaal kan verlopen en dat publieke middelen doelmatig voor de reïntegratie worden ingezet.

Tot slot wordt opgemerkt dat, om de kans op werk te vergroten, het vaak onontbeerlijk is dat flankerende middelen worden ingezet als vervoersvoorzieningen, werkplekvoorzieningen, kinderopvang, schuldhulpverlening, taalcursussen voor allochtonen, verslaafdenzorg e.d. UWV is in 2004 gestart met het maken van concrete afspraken met gemeenten hierover. Dit is een tijdrovende, maar noodzakelijke investering ten einde de werkkansen van arbeidsgehandicapten te kunnen vergroten.

Werkprogramma:

- *UWV: De CWP heeft de minister geadviseerd over de arbeidsintegratie van jonggehandicapten. Het kabinet heeft besloten de arbeidsdeelname van Wajongers te bevorderen door een pakket gerichte maatregelen en instrumenten. UWV implementeert de kabinetsvoornemens n.a.v. het CWP-advies.*
- *UWV: UWV maakt afspraken met gemeenten over samenloop situaties en flankerend beleid om de werkkansen van arbeidsgehandicapten te kunnen vergroten.*

3. De werkgever

Belangrijke factoren voor de kans voor arbeidsgehandicapten om weer aan de slag te komen, zijn onder meer:

1. op macro- en mesoniveau de ontwikkelingen in de economie in het algemeen en de werking van de regionale arbeidsmarkt in het bijzonder en
2. op micro-niveau het aanbod van arbeid van een individuele werkgever aan een werkloze werkzoekende (al dan niet met) een arbeidshandicap.

De invloeden op macro- en mesoniveau hebben hun uitwerking naar de hele arbeidsmarkt, naar alle werklozen, werkzoekenden, arbeidsgehandicapten en niet-arbeidsgehandicapten. Zij zijn op kortere termijn nauwelijks beïnvloedbaar. Bij de situatie op micro-niveau ligt dit anders (al zal ook hier sprake zijn van een zekere doorwerking van macro- en meso-niveau). In dit hoofdstuk wordt daarom onderzocht welke factoren een rol spelen voor de werkgever bij het in dienst nemen van (gedeeltelijk) arbeidsgeschikten.

In het eindrapport 'Onbekend maakt onbemind, attitude onderzoek naar de positie van arbeidsgehandicapten op de arbeidsmarkt' van de Commissie Het Werkend Perspectief (9 januari 2004) wordt aangegeven welke beelden, terecht of onterecht, werkgevers hebben over arbeidsgehandicapten. Daaruit komt vooral naar voren dat werkgevers menen meer risico's te lopen wanneer zij een arbeidsgehandicapte in dienst nemen. 'Verzuimen zij vaker, zijn ze wel productief genoeg, hoe is het gesteld met de motivatie en loop ik niet veel risico als ze ziek of toegenomen arbeidsongeschikt worden?' zijn de belangrijkste vragen die werkgevers zich stellen.

3.1 Ziekteverzuim en productiviteit

Voor werkgevers is (het risico op) een verhoogd ziekteverzuim van (gedeeltelijk) arbeidsgeschikten een voorname belemmering die hen ervan weerhoudt een arbeidsgehandicapte of (gedeeltelijk) arbeidsgeschikte werknemer in dienst te nemen. Werkgevers vrezen de kosten als gevolg van loondoorbetaling, maar ook de investeringen om de betreffende werknemer tijdelijk te vervangen (kosten en tijd voor inhuur en zoeken van vervanging).

Hierbij spelen twee aspecten een rol: het beeld dat het ziekteverzuim hoger is en de vraag of dat daadwerkelijk zo is. De CWP-rapportage 'Onbekend maakt onbemind' laat zien dat het beeld dat arbeidsgehandicapte werknemers een hoger ziekteverzuim hebben door een aanzienlijke groep werkgevers gedeeld wordt. Een deel van de leidinggevendens is van mening dat arbeidsgehandicapten zich vaker ziek melden en minder productief zijn dan niet-arbeidsgehandicapten.

Onderzoek in opdracht van SZW, het Ctsv en de VNG uit 1997 laat zien dat een gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer die in dienst treedt bij een nieuwe werkgever niet meer verzuimt dan een gezonde werknemer². Voor de (gedeeltelijk) arbeidsgeschikte werknemer die hervat bij de oude werkgever, ligt het verzuim hoger. De verklaring hiervoor ligt in het feit dat deze personen over het algemeen een hogere mate van arbeidsongeschiktheid hebben en dat het verzuim hoger is naarmate de mate van arbeidsongeschiktheid hoger is. Onderzoek naar de productiviteit van (gedeeltelijk) arbeidsgeschikte werknemers ten opzichte van gezonde werknemers is niet voor handen.

De mogelijke kosten van loondoorbetaling door uitval (t.o.v. een gezonde werknemer) mogen voor werkgevers geen belemmering vormen om (gedeeltelijk) arbeidsgeschikten in dienst te nemen. Werkgevers zijn immers verplicht hun medewerkers bij uitval door (tijdelijke) arbeidsongeschiktheid ziekengeld te betalen. Dit zou een belemmering kunnen vormen om arbeidsgehandicapten in dienst te nemen. Daarom geldt voor deze werkgevers de zogeheten *no risk polis (art 29b ZW)*. In dit artikel is bepaald, dat een arbeidsgehandicapte die in loondienst gaat werken in geval van ziekte recht heeft op ziekengeld van UWV, voor zover de ziekteperiode aanvangt binnen vijf jaar na aanvang van de dienstbetrekking. Dat wil zeggen: indien hij binnen die periode ziek wordt, zijn er geen kosten van loondoorbetaling. Verder is in artikel 8 van het Arbeidsgehandicaptenbesluit geregeld dat bij een verhoogd gezondheidsrisico de termijn van vijf jaar kan worden verlengd.

De betaling van ziekengeld door UWV geldt alleen als het gaat om een nieuw dienstverband. De hoogte van het ziekengeld bedraagt 70% van het dagloon.

Op verzoek van de werkgever kan dit ziekengeld in het eerste jaar worden gesteld op 100% van het dagloon. Dit is aan de orde wanneer in de CAO is geregeld dat bij ziekte het volle loon wordt doorbetaald.

² Andriessen, S., F. Marcelissen, F. Verboon, *Het ziekteverzuim van hervattende (ex-) arbeidsgeschikten*, Den Haag, 1997.

Indien de ziekte (op enig moment in die vijf jaar ontstaan) gevolgd wordt door een arbeidsongeschiktheidsuitkering, dan geldt geen Pemba-boete voor de werkgever. In bijzondere situaties kan de periode van 5 jaar worden verlengd. Zoals in de kabinetsreactie op de CWP is aangekondigd, zal voor werkgevers van Wajonggerechtigden een permanente no risk polis gaan gelden.

Om te bevorderen dat werkgevers (langduriger) werklozen en arbeidsgehandicapten in dienst nemen kunnen werkgevers gebruik maken van een proefplaatsing.

Dit houdt in de werkgever gedurende een periode van drie maanden de werknemer op proef in dienst kan nemen. De werkgever sluit dan nog geen dienstverband en betaalt nog geen loon. De werknemer behoudt gedurende deze periode zijn uitkering. Om gebruik te maken van deze regeling moet de werkgever vooraf zijn intentie uitspreken dat hij betrokkene, bij gebleken geschiktheid, in dienst zal nemen voor ten minste zes maanden.

Daarnaast is het voor de werkgever die een (gedeeltelijk) arbeidsgeschikte in dienst neemt mogelijk om *loondispensatie* aan te vragen indien de productiviteit van die werknemer duidelijk achterblijft bij die van andere werknemers in dezelfde functie. Ook deze regeling heeft als doel te bewerkstelligen dat werkgevers mensen in dienst nemen die als gevolg van hun arbeidshandicap (tijdelijk of blijvend) minder presteren. De werkgever kan dan een verzoek indienen bij UWV om minder dan het geldende CAO-loon voor de functie te betalen: productiviteit en betaling worden zo in overeenstemming met elkaar gebracht. De loondispensatie wordt met name toegepast indien –door de lagere productiviteit- het loon van de werknemer tot een niveau beneden het wettelijk minimumloon zou dalen.

Het wordt met name gebruikt voor Wajongers. UWV kan, afhankelijk van de verdien capaciteit en het loon, een aanvulling geven op het uitbetaalde loon (de loonsuppletie).

Geconcludeerd kan worden dat er een groot aantal effectieve instrumenten is om de door werkgevers gepercipieerde risico's weg te nemen en het in dienst nemen van arbeidsgehandicapten te bevorderen. De beeldvorming blijkt echter nog steeds een andere. Verbetering van de beeldvorming over arbeidsgehandicapten onder werkgevers is dan ook onontbeerlijk om (op langere termijn) te bereiken dat meer arbeidsgehandicapten weer in het arbeidsproces worden opgenomen.

De werkzaamheden van de Commissie het Werkend Perspectief zijn gericht op het versterken van de beeldvorming. De CWP organiseert discussiebijeenkomsten met werkgevers, onder andere rond de winnaars van de Kroon op het Werkprijs. Uitgangspunt is dat veel ondernemers er belang bij hebben bij elkaar steun te zoeken om problemen met ziekteverzuim en Wao-instroom op te lossen. De discussie- en informatiebijeenkomsten sluiten zo veel mogelijk aan bij bestaande netwerken en beogen vervolgvactiteiten te bewerkstelligen. Daarnaast heeft de CWP het internetportaal Eerste Hulp bij Werk ontwikkeld dat werkgevers en werknemers in staat stelt snel antwoord op hun vragen te vinden. De CWP is voornemens samen met werkgevers het "Maatjesproject" te starten, waarin ondernemers jongeren met een arbeidshandicap ondersteunen bij het vinden van werk. Daarnaast geeft de CWP, samen met cliëntenorganisaties, uitvoering aan de campagne "De Uitdaging" waarbij de passies van mensen met een arbeidshandicap centraal staan.

Daarnaast zal het ministerie van SZW een pilot-studie laten doen met als doel

- ervaringen van werkgevers die gedeeltelijk arbeidsgeschikten in dienst hebben in beeld brengen, in het bijzonder de ervaringen met ziekteverzuim en productiviteit.
- actualiseren van de ziekteverzuimcijfers.

Werkprogramma

- *CWP: De activiteiten van de CWP hebben een sterk raakvlak met het onderwerp voor deze overleggroep. Waar relevant zal de CWP de overleggroep informeren over de activiteiten.*
- *SZW: SZW laat een pilot-studie doen met als doel:*
 1. *ervaringen van werkgevers die gedeeltelijk arbeidsgehandicapten in dienst hebben in beeld brengen, in het bijzonder de ervaringen met ziekteverzuim en productiviteit.*
 2. *actualiseren van de ziekteverzuimcijfers.*

3.2 Motivatie van arbeidsgehandicapten

Cruciaal voor een geslaagde reïntegratie blijkt naast het 'kunnen' werken, juist het 'willen' werken. Het spreekt vanzelf dat een werkgever bij het vervullen van een vacature de motivatie van de kandidaat als zeer belangrijke factor ziet. Het CWP-onderzoek laat zien dat een deel van de leidinggevenden aangeeft dat arbeidsgehandicapten juist wat betreft motivatie positief opvallen als werknemer.

Vraag is hoe deze conclusie zich verhoudt tot het tegelijkertijd gesignaleerde gebrek aan motivatie en ontbreken van prikkels tot werkhervatting. De gesprekken met branche-organisaties, maar ook bestaand onderzoek, laten namelijk zien dat sommige werkgevers twijfels hebben over de motivatie van (gedeeltelijk) arbeidsgeschikten. Gebrek aan motivatie kan verschillende achtergronden hebben. Enerzijds kan er sprake zijn van een forse drempel die is ontstaan in de periode van ziekte die aan de WAO is voorafgegaan. Men kan het gevoel hebben dat met het verliezen van de baan die men voor de ziekte had, ook de band met de arbeidsmarkt verloren is gegaan. Onderzoek naar motivatie en uitval bij trajecten laat zien dat de oorzaken voor een gebrek aan motivatie bij reïntegratie inderdaad van doen hebben met het lage zelfbeeld van de cliënt, het blijvend benadrukken van de ziekte of de gebreken als belemmeringen om weer aan het werk te kunnen gaan, faalangst en de zekerheid die een uitkering biedt. Ook zijn er mensen die de uitkerings situatie als stabiel ervaren en die hun leven hierop hebben ingericht. Beide vormen van oorzaken voor een gebrekkige motivatie kunnen worden belegd met een gerichte aanpak. Voor een succesvolle reïntegratie is het dan ook noodzakelijk dat deze zelfbeelden worden geadresseerd.

Essentieel is dat UWV en vervolgens het reïntegratiebedrijf deze mogelijke gevoelens herkennen en hier gericht aandacht aan besteden. Daarbij speelt een rol dat als gevolg van de herbeoordelingsoperatie een groep uitkeringsgerechtigden (een deel van) de uitkering zal verliezen. Aandacht hiervoor is noodzakelijk in de gesprekken tussen de cliënt en de arbeidsdeskundige van UWV bij het opstellen van de reïntegratievisie. Tevens zal het reïntegratiebedrijf hier een belangrijke bijdrage aan leveren bij de vormgeving en uitvoering van het arbeidsintegratieplan. Het versterken van de motivatie maakt momenteel ook al deel uit van de dienstverlening van de reïntegratiebedrijven en zal zeker ook voor velen die na herbeoordeling meer arbeidsgeschikt worden bevonden worden ingezet.

Indien het gebrek aan motivatie zich uit door niet te willen starten met een traject (door geen gehoor te geven aan de uitnodigingen van het reïntegratiebedrijf voor een intakegesprek), kan het reïntegratiebedrijf ervoor kiezen deze personen terug te melden aan UWV.

Voor Wajongers geldt een bijzondere situatie. WAO-ers hebben al een zekere periode werkervaring opgedaan voordat zij vanuit hun uitkerings situatie toetreden tot de arbeidsmarkt, voor Wajongers geldt dit niet. De toetreding tot de arbeidsmarkt is daarom voor Wajongers met meer onzekerheden omgeven. Om dit op te vangen, is geregeld dat de Wajonger, die bij toetreding tot de arbeidsmarkt, nog recht heeft op zijn Wajonguitkering, deze kan behouden gedurende een zekere periode. De inkomsten worden wel in mindering gebracht op zijn uitkering. Hij kan dus bij uitval nog terug vallen op zijn recht op Wajonguitkering. Deze periode is thans ten hoogste drie jaar. In de kabinetsreactie op het advies van de Commissie het Werkend Perspectief is gemeld dat deze periode verlengd zal worden naar (ten hoogste?) vijf jaar. Dus, indien een Wajonger gedurende deze periode na indiensttreding opnieuw arbeidsongeschikt wordt (ongeacht de oorzaak), wordt de Wajong-uitkering weer volledig uitbetaald.

De situatie kan zich voordoen dat er mogelijkheden zijn betaalde werkzaamheden te verrichten (in loondienst of als zelfstandige), maar dat de hoogte van de daarmee verdiende inkomsten achterblijft bij het niveau van wat de werknemer volgens de schatting bij de vaststelling van een WAO- of Wajonguitkering zou kunnen verdienen. Daardoor kan het voor betrokkene onvoldoende aantrekkelijk zijn de werkzaamheden te aanvaarden, ook al bieden die op langere termijn wellicht een beter financieel perspectief. Om deze mogelijke drempel weg te nemen, bestaat de instrumenten *loonsuppletie* (bij werkzaamheden in loondienst) en

inkomenssuppletie (bij zelfstandig ondernemerschap). Dit houdt in dat het verdiende lagere loon respectievelijk inkomen voor maximaal vier jaar door UWV wordt aangevuld. De hoogte van de aanvulling is gebaseerd op het verschil tussen wat de werknemer volgens de schatting kan verdienen en wat hij werkelijk verdient, en wordt in vier jaar afgebouwd naar nihil.

Naast de ondersteuning die de gedeeltelijk arbeidsgeschikte ontvangt bij zijn reïntegratie, is het ook vooral zaak dat hijzelf actieve inzet toont. Voorop bij de reïntegratie staat de verantwoordelijkheid van de cliënt. De (gedeeltelijk) arbeidsgeschikte is gehouden alles te doen wat bijdraagt aan de mogelijkheden op werkhervatting. Deze verplichting is onlosmakelijk verbonden met het recht op de uitkering en de reïntegratie-ondersteuning. Voor diegenen die zich niet voldoende inspannen voor werkhervatting, zal het bestaande sanctiebeleid stringent door UWV worden toegepast. Naast de positieve prikkels om tot werkhervatting te komen (financiële vooruitgang en onafhankelijkheid, ontwikkeling van mogelijkheden, sociale contacten) bestaat er daarmee ook de prikkel van het stringente sanctiebeleid.

Tot slot wordt opgemerkt dat zelfbewust en gemotiveerd gedrag zich tijdens het sollicitatiegesprek kan uiten doordat de sollicitant blijkt geeft zich in de positie van de werkgever te kunnen verplaatsen. Een (gedeeltelijk) arbeidsgeschikte kan bijvoorbeeld aan de potentiële werkgevers aangeven hoe eventuele risico's (bijvoorbeeld op ziekteverzuim) worden weggenomen en van welke subsidiemogelijkheden deze gebruik kan maken als hij een arbeidsgehandicapte in dienst neemt. Om de cliënt hierbij behulpzaam te zijn, heeft UWV voor uitkeringsgerechtigden de brochure "een extra reden om mij aan te nemen" ontwikkeld. Mede hierdoor kunnen zij op dit thema beslagen ten ijs komen.

Werkprogramma

- *UWV: tijdens het reïntegratietraject wordt de motivatie van cliënten versterkt. In aanvulling daarop maakt UWV een brochure voor de werknemer waarin hij bewust gemaakt wordt welke voordelen hij de werkgever biedt in de vorm van reïntegratie-instrumenten. Mede hierdoor kunnen zij op dit thema beslagen ten ijs komen tijdens de sollicitatie.*
- *SZW/UWV: De (gedeeltelijk) arbeidsgeschikte is gehouden alles te doen wat bijdraagt aan de mogelijkheden op werkhervatting. Deze verplichting is onlosmakelijk verbonden met het recht op de uitkering en de reïntegratie-ondersteuning. SZW en UWV zullen het bestaande sanctiebeleid verder verankeren.*

3.3 Kosten van werkplekaanpassingen en begeleiding op de werkplek

Een andere belemmering voor de werkgever om een arbeidsgehandicapte in dienst te nemen, vormen kosten vanwege de noodzakelijke aanpassing van de werkplek of werkplaats. Te denken is aan een werkplek met een brailregel, aangepaste toilet, liftvoorzieningen of deuren voor werknemers met een rols toel. Dit vergt extra investeringen.

Deze mogelijke kosten mogen voor werkgevers geen belemmering vormen om (gedeeltelijk) arbeidsgeschikten in dienst te nemen en te houden. De overheid biedt werkgevers een premiekorting die deze kosten (deels) kan opvangen. De premiekorting bedraagt bij een inkomen van ten minste 50% van het wettelijke minimumloon 2042 euro per jaar voor WAO-ers en 3402 euro per jaar voor Wajongers. Werkgevers die een (gedeeltelijk) arbeidsgeschikte in dienst nemen, ontvangen deze korting gedurende een periode van 3 jaar. Werkgevers die een (gedeeltelijk) arbeidsgeschikt geworden werknemer in dienst houden ontvangen deze korting 1 jaar.

Mochten de kosten hoger zijn dan een forfaitaire grens, dan vergoedt de overheid ook de meer kosten van de aanpassingen en voorzieningen (tenminste, voor zover zij niet als 'algemeen gebruikelijk' beschouwd kunnen worden). Bij voorzieningen die rechtstreeks aan de werknemer worden verstrekt, zoals vervoersvoorzieningen, of ondersteuning door een doventolk of voorleeshulp wordt geen rekening gehouden met premiekorting.

Voor een werkgever is het belangrijk dat aanvragen voor voorzieningen eenvoudig zijn en snel door UWV worden afgehandeld. Daarnaast draagt continuïteit van regelingen bij aan bekendheid onder werkgevers. Waar mogelijk wordt daartoe regelgeving vereenvoudigd, zodat UWV sneller tot verstrekking kan overgaan. Een goed voorbeeld van complexe regelgeving die eenvoudiger wordt, is de vervanging van de huidige meerkostenregeling in art 16 van de wet REA door een subsidieregeling. Door deze wijziging worden bovengenoemde extra kosten van aanpassingen/voorzieningen eenvoudiger en sneller aan de werkgever vergoed. Daarnaast streeft UWV er naar sneller te beslissen op aanvragen voor voorzieningen. De ambitie van UWV is om de komende jaren de beslistermijn (nu 90% binnen 6 weken) te bekorten tot (90% binnen) 2 weken. UWV zal hierover verantwoording afleggen d.m.v. haar kwartaalrapportages.

Een eerste stap op deze weg is gezet door het voor werkgevers en uitkeringsgerechtigden mogelijk te maken om alle aanvragen (voor premiekorting, meerkosten of voorzieningen) on line in te vullen en via de mail in te zenden. UWV is bezig met het digitaliseren van alle desbetreffende aanvraagformulieren en het vereenvoudigen van de toekenningsprocedures. De verwachting is dat nog voor het eind van dit jaar alle aanvraagformulieren digitaal kunnen worden ingevuld en ingezonden.

Naast materiële voorzieningen, is het daarnaast mogelijk om extra begeleiding op de werkplek aan te vragen. Er kan dan een beroep worden gedaan op de REA-regeling begeleid werken. Deze regeling houdt in dat extra intensieve begeleiding wordt gegeven in de vorm van een individueel trainings- en inwerkprogramma op de werkplek, en voorts een permanente systematische begeleiding, gericht op het behouden van de arbeidsplaats. Deze gaat verder dan de normale nazorg door een reïntegratiebedrijf en de begeleiding door een werkgever bij het inwerken van nieuwe werknemers. Naast de REA-regeling begeleid werken, bestaat ook de WSW-regeling begeleid werken. Het kabinet heeft in zijn reactie op het advies van de CWP aangegeven onderzoek te zullen doen naar de effectiviteit van het naast elkaar bestaan van beide regelingen.

Werkprogramma:

- *UWV: Voor een werkgever is het belangrijk dat aanvragen voor voorzieningen eenvoudig zijn en snel door UWV worden afgehandeld. Het UWV streeft met een eenvoudige procedure voor aanvraag van voorzieningen, naar snelle afhandeling van de aanvraag. De ambitie van UWV is om de komende jaren de beslistermijn (nu 90% binnen 6 weken) te bekorten tot (90% binnen) 2 weken. UWV zal hierover verantwoording afleggen d.m.v. haar kwartaalrapportages.*
- *SZW: Het kabinet heeft in zijn reactie op het advies van de CWP aangegeven onderzoek te zullen doen naar de effectiviteit van het naast elkaar bestaan van de REA-regeling begeleid werken en de WSW-regeling begeleid werken.*

3.4 Administratieve belasting

Werkgevers ervaren bureaucratie bij het aannemen van (gedeeltelijk) arbeidsgeschikten als een knelpunt. Op het niveau van de individuele werkgever uit dat zich in ergernis over de administratieve rompslomp. Op brancheniveau uit dat zich, blijkens de interviews met brancheorganisaties, in knelpunten bij samenwerking met overheidsinstellingen.

Werkgevers ervaren als belemmering bij reïntegratie dat ze onvoldoende kunnen overzien tot welke administratieve werkzaamheden ze genoodzaakt worden. Administratieve rompslomp wordt altijd als vervelend ervaren. Vragen als ‘Waar begin ik aan?’ ‘Wat moet ik doen als iemand ziek wordt?’ ‘Kom ik dan niet in een hele papierwinkel terecht?’ geven uiting aan dat gevoel. Het ontbreken van ervaringen met het aannemen van arbeidsgehandicapten kan hieraan bijdragen, evenals het onbekend zijn met regelgeving. Daar komt bij dat UWV en CWI door sommige werkgevers als bureaucratisch ervaren worden.

Het verminderen van administratieve belasting is een permanent aandachtspunt van het ministerie van SZW. In juni 2004 is bijvoorbeeld het voorstel van Wet, houdende wijziging van enkele sociale zekerheidswetten en enkele andere wetten in verband met het aanbrengen van enige vereenvoudigingen door de Tweede Kamer aanvaard. In het Wetsvoorstel zijn belangrijke voorstellen gedaan met betrekking tot vereenvoudigingen in de uitvoering en toekenning van reïntegratie-instrumenten. Daardoor zal UWV sneller en flexibeler beslissingen kunnen nemen omtrent de toekenning van reïntegratie-instrumenten. Werkgevers zullen hier baat bij hebben, bijvoorbeeld door de vervanging van de al eerder genoemde meerkostenregeling voor werkplekaanpassingen door een subsidieregeling en door de structurele invoering van een onbetaalde proefplaatsing van maximaal drie maanden.

Ten behoeve van deze rapportage is een aantal gesprekken gevoerd met brancheorganisaties om te peilen waar zich knelpunten voordoen bij reïntegratie. Juist het punt van administratieve belasting moet permanent gemonitord blijven. Vanuit het ministerie zal daarom gedurende de herbeoordelingsoperatie permanent de focus blijven op ervaringen van werkgevers met reïntegratie.

Daarnaast heeft UWV, ter vermindering van de administratieve lasten, een Servicepunt Reïntegratie ingericht voor werkgevers die overwegen een arbeidsgehandicapte in dienst te nemen. Bij dit servicepunt kunnen werkgevers met vragen terecht over het in dienst nemen van arbeidsgehandicapten en de diverse subsidieregelingen en voorzieningen. Ook kunnen daar via de mail vacatures worden gemeld. Met medewerking van de voor de arbeidstoeleiding van arbeidsgehandicapten gecontracteerde reïntegratiebedrijven zullen geschikte kandidaten naar deze vacatures worden bemiddeld. Het spreekt vanzelf dat ook in de ‘reguliere’ dienstverlening goede communicatie, het nakomen van afspraken en heldere informatie essentieel is. Dit geldt voor UWV en CWI, maar ook voor reïntegratiebedrijven.

Waar brancheorganisaties belemmeringen in de samenwerking met overheidsinstellingen ervaren, kunnen ook succesvolle voorbeelden worden aangedragen.

Waar de wil is om te komen tot samenwerking, wordt deze ook gerealiseerd. De afspraken in de tweede fase arbo-convenanten getuigen daarvan. Een succesvol voorbeeld van deze projecten is ‘Grafici weer aan het werk’ van de Grafimedia. In dit project wordt op goede wijze samengewerkt door de branche en UWV, daarbij ondersteund door SZW. Wat wellicht kan bijdragen aan goede samenwerking tussen branches en overheidsinstellingen, is het algemeen vaststellen van de voorwaarden waaronder dergelijke projecten tot stand kunnen komen.

Werkprogramma

- *SZW: SZW peilt gedurende de herbeoordelingsoperatie permanent welke belemmeringen/knelpunten werkgevers/brancheorganisaties ervaren bij reïntegratie. Administratieve belasting vormt daarbij een voornaam aandachtspunt.*
- *UWV: UWV heeft ter vermindering van de administratieve lasten, een Servicepunt Reïntegratie ingericht voor werkgevers die overwegen een arbeidsgehandicapte in dienst te nemen. Bij dit servicepunt kunnen werkgevers met vragen terecht over het in dienst nemen van arbeidsgehandicapten en de diverse subsidieregelingen en voorzieningen. Ook kunnen daar via de mail vacatures voor arbeidsgehandicapten worden gemeld.*
- *SZW/UWV: Stimuleren/aanhaken bij bestaande initiatieven om op sector/brancheniveau samenwerking tot stand te brengen via 2^e fase arboconvenanten. In hetzelfde kader algemene voorwaarden vaststellen waaronder projecten tussen branches, UWV en SZW kunnen plaatsvinden.*

3.5 Communicatie en voorlichting

Uit het voorgaande blijkt dat de overheid, aangaande de inschakeling van (gedeeltelijk) arbeidsgeschikten, een scala van instrumenten inzet om tot een gekwalificeerd arbeidsaanbod te komen, zonder dat daarbij extra financiële risico's voor werkgevers optreden:

Algemeen:

- Overheids gelden worden beschikbaar gesteld voor een gerichte ondersteuning van (gedeeltelijk) arbeidsgeschikten bij het verwerven van benodigde kennis en vaardigheden (bijvoorbeeld door op maat gesneden reïntegratietrajecten). Vanzelfsprekend kan de gedeeltelijk arbeidsgeschikte, net als andere uitkeringsgerechtigden een beroep doen op de arbeidsadviseur;
- Het risico voor werkgevers op de kosten van loondoorbetaling na hernieuwde ziekte of arbeidsongeschiktheid wordt weggenomen door de no risk polis. De no risk polis geldt voor een duur van vijf jaar, met de mogelijkheid tot verlenging in bijzondere omstandigheden;
- Werkgevers ontvangen een premiekorting die de kosten als gevolg van het in dienst nemen/houden van (gedeeltelijk) arbeidsgeschikte tegemoet komen;
- In aanvulling daarop vergoedt UWV voorzieningen voor de werknemer en de werkgever voor noodzakelijke aanpassingen van de werkplek of werkplaats die niet als 'algemeen gebruikelijk' beschouwd kunnen worden;
- De proefplaatsing biedt de werkgever de mogelijkheid gedurende 3 maanden de werknemer op proef in dienst te nemen. De werknemer behoudt gedurende deze periode de uitkering;

Specifiek/met name gericht op Wajongers:

- Wajongers wordt een gerichte ondersteuning bij de arbeidsintegratie geboden, onder andere door het wettelijk verankeren van de scholingsactiviteiten van de REA -scholingsinstituten voor deze doelgroep.
- Wajongers worden gestimuleerd tot arbeidsintegratie doordat zij gedurende een periode (nu drie jaar, straks vijf jaar) terug kunnen vallen op hun recht op de Wajong-uitkering;
- Voor Wajonggerechtigden zal geen termijn aan de no risk polis meer verbonden zijn: de werkgever ontvangt dan een permanente no risk polis. Hiertoe is wetgeving in voorbereiding;
- Loondispensatie biedt de werkgever de mogelijkheid om productiviteit en betaling in overeenstemming met elkaar te brengen;
- Werknemers worden ook gestimuleerd banen te aanvaarden die (nog) niet op hun verdiencapaciteit liggen. Met de instrumenten loonsuppletie/inkomenssuppletie wordt het verdiende lagere loon wordt voor maximaal vier jaar door UWV aangevuld.
- Waar extra begeleiding noodzakelijk is, kan een beroep gedaan worden op begeleid werken (in de vorm van een jobcoach).
- De premiekorting voor het in dienst nemen/houden van een Wajonggerechtigde is hoger dan de standaard premiekorting.

Deze instrumenten zijn van toepassing voor alle personen die een uitkering ontvangen o.b.v. de huidige WAO, ook als zij worden herbeoordeeld na 2006.

Gezien de gepercipieerde belemmeringen door werkgevers, is het beschikbaar stellen van deze instrumenten alleen niet voldoende. Geconstateerd moet worden dat de bekendheid met dit instrumentarium moet worden vergroot.

Eén van de voornaamste activiteiten in de eerste fase van de overleggroep betrof het realiseren van goede communicatie en voorlichting richting werkgevers. UWV is daarom begin september een communicatiecampagne reïntegratie gestart gericht op werkgevers. Hoofddoelstellingen van de campagne zijn:

- a) het positief beïnvloeden van de beeldvorming van werkgevers en
- b) het verbeteren van de informatievoorzieningen over alle reïntegratieregelingen.

Tijdens deze campagne is door UWV het eerdergenoemde Servicecentrum Reïntegratie voor werkgevers gestart.

De communicatiecampagne reïntegratie van UWV omvat een aantal verschillende onderdelen. Enkele daarvan zijn specifiek gericht op werkgevers, andere onderdelen hebben een breder karakter of zijn gericht op uitkeringsgerechtigden. Specifiek zijn de volgende onderdelen:

- Een werkgeverscampagne reïntegratie bestaande uit onder meer TV-commercials; advertenties in landelijke en regionale dagbladen; opinie-, branche- en vakbladen en artikelen in UWV-nieuws (voor werkgevers) en UWV-perspectief (voor alle WAO-, WAZ- en WAJONG gerechtigden).

- De 'Week van het Werk', inclusief een Nationale Banenmarkt. Dit gebeurt in nauwe samenwerking met CWI en gemeenten. Naast advertenties is verschillende media waaronder werkgeversbladen, worden werkgevers opgeroepen vacatures te melden.
- In het kader van de Banenmarkt/Week van het Werk die door CWI, gemeenten en UWV gezamenlijk wordt georganiseerd, wordt ook extra aandacht gegeven aan de inzet van het instrument proefplaatsing.
- Een nieuwe brochure voor werkgever die een arbeidsgehandicapte in dienst overwegen te nemen getiteld "waarom zou ik een arbeidsgehandicapte in dienst nemen?". Hierin wordt ingegaan op een aantal veronderstelde belemmeringen en worden kort de belangrijkste subsidieregelingen en risico verminderende maatregelen opgesomd.
- Enkele brochures gericht op uitkeringsgerechtigden, waaronder de nieuwe brochure 'een extra reden om mij aan te nemen'. Deze informeert de uitkeringsgerechtigde over de reïntegratie-instrumenten waarop een werkgever aanspraak kan maken. Beoogd is hiermee de werknemer als informatiedrager goed uit te rusten voor het verwerven van een vacature. Dit biedt werknemers de mogelijkheid om werkgevers tijdens de sollicitatie ook zelf te kunnen attenderen op financiële voordelen en risico-beperkende maatregelen als de no risk polis. Dit is mede nuttig omdat de werkgever juist op dat moment over deze informatie moet beschikken. Over rechten en plichten voor de uitkeringsgerechtigde bij reïntegratie is de brochure "wat komt er kijken bij reïntegratie" uitgebracht.
- Flankerend aan de gedrukte en digitaal beschikbaar gestelde brochures is uitgebreide informatie over alle voorwaarden en de wijze van aanvragen op de Internetsite van UWV opgenomen.

De voorlichtingscampagne is uitgebreid besproken in de overleggroep en met de Cliëntenraad van UWV, waarin de ervaring en kennis van de overleggroepleden en de Cliëntenraadleden als klankbord is benut.

De centrale werkgeversorganisaties zullen nagaan hoe in de bestaande informatiebladen richting hun leden ook aandacht geschonken kan worden aan de komende herbeoordelingsoperatie en aan de mogelijkheden die er zijn voor reïntegratie.

Werkprogramma

- *UWV: UWV houdt, deels vooruitlopend op de herbeoordelingsoperatie, een communicatiecampagne gericht op werkgevers om de beeldvorming onder werkgevers positief te beïnvloeden en om de informatievoorziening over alle reïntegratieregelingen te verbeteren.*
- *Centrale werkgeversorganisaties: de werkgeversorganisaties zullen nagaan of de informatiebladen kunnen worden benut in de voorlichtingscampagne over de herbeoordelingsoperatie en reïntegratie.*

4 Het bij elkaar brengen van vraag en aanbod

Cruciaal voor reïntegratie is de feitelijke match tussen werknemer en werkgever. Een werkgever wil een vacature vervullen met de hiervoor meest geschikte kandidaat. Een goede match tussen kandidaat en functie is ook voor de werkzoekende van belang omdat zijn ervaring en vaardigheden dan het best tot zijn recht komen.

Op dit moment weten de werkgever met een beschikbare vacature en de werkzoekende (gedeeltelijk) arbeidsgeschikte werknemer elkaar nog onvoldoende te vinden. Hiervoor zijn verschillende oorzaken:

- Werkgevers lopen tegen het probleem aan dat 'geschikte' uitkeringsgerechtigden nog moeilijk te vinden zijn in de kaartenbakken van zowel UWV, CWI als gemeenten. In het geval van herbeoordeelden gaat het dan om de cliënten van UWV.
- De vacatures zoals verzameld bij het CWI zijn nog onvoldoende toegesneden op de competenties en capaciteit van de (gedeeltelijk) arbeidsgeschikte.
- De RWI constateert in zijn Beleidskader Werk en Inkomen 2004 'Naar een werkende arbeidsmarkt' dat veel reïntegratiebedrijven een breed netwerk onder werkgevers met vacatures missen en dat deze bedrijven op dit moment primair aanbodgeoriënteerd werken: men is vooral gericht op de klant. Dit leidt er in de praktijk niet zelden toe dat de vraagkant (de beschikbare vacature) pas aan het eind van de trajecten in beeld komt.

In het RWI-onderzoek wijzen opdrachtgevers er op dat reïntegratiebedrijven een breed netwerk onder potentiële werkgevers missen, waardoor zij moeite hebben met het verwerven van vacatures. De RWI beveelt daarom aan dat opdrachtgevers (gemeenten, werkgevers, UWV) en reïntegratiebedrijven komen met een meer vraaggerichte benadering. Zo zou de match tussen vraag en aanbod een nadrukkelijker onderdeel moeten zijn van de werkwijze van reïntegratiebedrijven. In de interviews werd aangegeven, dat reïntegratiebedrijven bij de invulling en vormgeving van trajecten meer zouden moeten uit gaan van de concreet beschikbare vacatures.

Voor reïntegratiebedrijven betekent dit eerst kijken naar een beschikbare vacature en vervolgens de competenties van de cliënt versterken. Een om- of bijscholingstraject kan hiervan onderdeel uitmaken. Het reïntegratiebedrijf kan vervolgens een nadrukkelijker rol spelen in de 'informele overdracht' van de cliënt.

Reïntegratiebedrijven zijn er ook zelf bij gebaat een goed beeld te hebben van de beschikbare vacatures. Zij worden immers (deels) afgerekend op basis van het behaalde resultaat, d.w.z. duurzame plaatsing van cliënten.

Reïntegratiebedrijven kunnen kennis opdoen van beschikbare vacatures door een goed netwerk met werkgevers op te bouwen of gebruik te maken van de netwerken en vacatures van CWI op werk.nl. Overleg en samenwerking met CWI, sociale partners in de branche en sectoren, bijvoorbeeld in het opzetten van reïntegratieprojecten, kan daarbij van cruciale betekenis zijn. Om een netwerk in de regio met werkgevers met vacatures op te kunnen bouwen, is duurzame contractering wenselijk. UWV heeft hiertoe de eerste stappen ondernomen.

Op verschillende plaatsen in het land worden, centraal en decentraal, initiatieven ondernomen om een meer vraaggestuurde reïntegratie te ontwikkelen.

Ook het Algemeen Keten Overleg (SZW, CWI, UWV, VNG) heeft het thema 'bevorderen van vraagsturing m.b.t. reïntegratie' op de agenda gezet. Op regionaal niveau kunnen bestaande Regionale Ketenoverleggen een verbindende rol vervullen.

Daarnaast ontwikkelen zich vanuit de werkgeverskant (bedrijvengroepen) op diverse plaatsen in het land (Hoorn, Alkmaar, Purmerend, Oss, Arnhem, Nijmegen) Poortwachterscentra die werkgevers helpen bij (elders) het herplaatsen van werknemers die arbeidsgehandicapt geworden zijn en bij het vervullen van vacatures. Deze centra kunnen mogelijk ook een faciliterende rol gaan vervullen bij het vervullen van vacatures door arbeidsgehandicapten (met name vangnetters en afgeschatte WAO-gerechtigden).

Voorts is er, voor het lokale niveau, de gezamenlijke beleidsagenda VNG – SZW voor het gemeentelijke arbeidsmarktbeleid. Dit gezamenlijke instrument van VNG en SZW is bedoeld om specifiek op het terrein van het arbeidsmarktbeleid ontwikkelingen en onderwerpen te bespreken en waar gewenst te komen tot een kaderstelling. Daarnaast worden best practices en belemmeringen op het terrein van het arbeidsmarktbeleid in beeld gebracht en wordt de toereikendheid van beleidsactiviteiten te bevorderd. Bij de ontwikkeling van het lokaal arbeidsmarktbeleid zal aan de aanbodkant nadrukkelijk de categorie arbeidsgehandicapten aan bod moeten komen.

Het eerder genoemde Servicepunt van UWV zal tevens bijdragen aan de juiste match tussen vraag en aanbod. Bij dit Servicepunt kunnen werkgevers vragen stellen over het in dienst nemen van arbeidsgehandicapten of concrete vacatures melden. UWV heeft met de brancheorganisatie Borea geregeld dat gemelde vacatures kunnen worden doorgeleid naar gecontracteerde reïntegratiebedrijven in de regio opdat via deze geschikte kandidaten die al deelnemen aan een reïntegratietraject kunnen solliciteren op de vacature. Op deze wijze zal worden bevorderd dat vacatures voor arbeidsgehandicapten snel worden vervuld.

Ook CWI heeft een rol in de arbeidstoeleiding van arbeidsgehandicapten. De meeste WAO-gerechtigden zullen immers na hun afschatting recht op WW krijgen. Zij zullen zich dan ook als werkloos werkzoekende bij CWI moeten inschrijven en daar een WW-uitkering aanvragen. De werkzaamheden van het CWI zijn voor een belangrijk deel gericht op het optimaliseren van de match tussen vraag en aanbod. Gezien de verdeling van taken en functies in SUWI ligt de nadruk binnen het CWI tot op heden vooral op werkzoekenden zonder arbeidshandicap. Een nadrukkelijker oriëntatie op arbeidsgehandicapten of (gedeeltelijk) arbeidsgeschikte werklozen kan, in het verlengde van de indicatiestelling WSW die het CWI met ingang van 1 januari 2005 gaat uitvoeren, hierbij goed aansluiten.

Het CWI houdt daar bij de ontwikkeling van het instrumentarium al meer rekening mee. Een waardevolle uitbreiding in dit verband is in de toekomst de vacatures die het CWI beheert, verrijkt gaan worden met belastbaarheidsaspecten via een zgn. belastbaarheidsfilter. Dit gebeurt zowel in de vacature-profielen als in het werkzoekende-profielen, zodat het voor de arbeidsgehandicapte maar ook door de werkgever vooraf beter in te schatten is in hoeverre de vacature door arbeidsgehandicapten te vervullen is. Tevens zal daarbij meer gekeken gaan worden naar de competentie-eisen in vacatures in relatie tot de competentieprofielen van werkzoekenden. Dit meerjaren-ontwikkelingstraject zal in goede afstemming met UWV en andere ketenpartners vorm gegeven worden.

Werkprogramma

- *UWV/CWI: nagaan hoe geschikte kandidaten voor werkgevers makkelijker te vinden zijn.*
- *CWI: CWI gaat in de toekomst de belastbaarheidsfilter en competentie-eisen in vacature-profielen en werkzoekende-profielen integreren. Hierdoor is het voor de arbeidsgehandicapte en de werkgever vooraf beter in te schatten in hoeverre een vacature door arbeidsgehandicapten te vervullen is.*
- *UWV: Nagaan hoe reïntegratiebedrijven een nog grotere rol kunnen spelen bij 'match tussen vraag en aanbod'. Hiertoe werkt UWV samen met Borea bij de optimalisering en verdere ontwikkeling van het UWV Servicepunt Reïntegratie voor werkgevers.*