

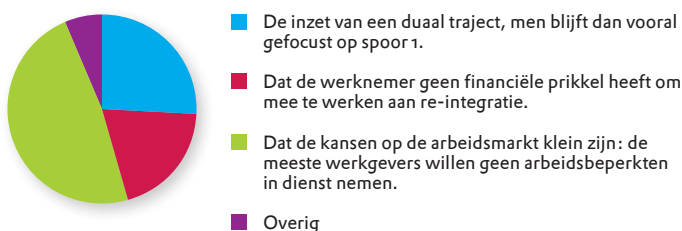


# Hoe is het gesteld met de re-integratie in Nederland?

Sinds de Wet verbetering poortwachter zijn werkgever en werknemer verplicht zich in te spannen voor re-integratie. Maar hoe goed loopt dat? We vroegen het onze relaties door middel van een enquête. Daarop is massaal gereageerd: we hebben ruim 500 reacties ontvangen. Representatief voor de BV Nederland? Vast niet, maar het geeft wel een mooie indicatie.

Om maar meteen met de deur in huis te vallen: landelijk gezien zijn de resultaten van re-integratie niet om over naar huis te schrijven. Re-integratiebureaus hebben een aantal jaren goed geld verdiend, maar we zien nu toch wel dat de tijd van de quick wins voorbij is. Wat is volgens onze relaties de meest belemmerende factor voor re-integratie? Volgens de meerderheid is dat toch wel de geringe kansen op de arbeidsmarkt (48%). Verwacht wordt dat de meeste werkgevers niet zitten te wachten op het in dienst nemen van een arbeidsbeperkte. Maar ook de leeftijd van de werknemer, aard van de beperkingen, het aanbod van geschikte vacatures en een te laag niveau van functioneren of opleidingsniveau worden genoemd. Ook verkeert de werknemer te lang in de veronderstelling dat de werkgever 'wel wat regelt'. Ook de inzet van een duaal traject lijkt niet te helpen zegt 26%. De werknemer blijft dan toch gefocust op spoor 1.

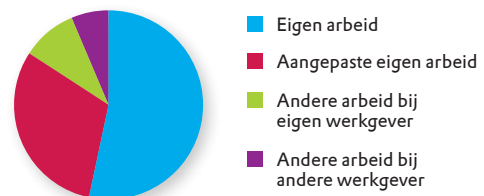
Wat ziet u als meest belemmerende factor voor re-integratie



## Meestal eigen arbeid

Als een medewerker re-integreert is dat meestal in eigen arbeid (53%) of aangepaste eigen arbeid (31%). Andere arbeid bij de eigen werkgever wordt maar in 10% van de gevallen genoemd en andere arbeid bij een andere werkgever (spoor 2) komt helemaal nauwelijks voor. Wordt spoor 2 wel ingezet, dan schat men het succes niet hoog in: slechts 7% schat het succes op tussen 65 en 100%. Ook spoor 1,5 waarbij de werknemer wel bij de eigen werkgever op de loonlijst blijft staan, maar bij een andere werkgever werkt, is niet populair: bij 51% komt dit niet voor en bij 44% zeer zelden.

Als een werknemer succesvol re-integreert, is dat dan meestal in:



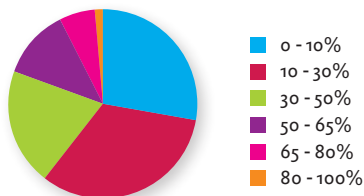
## Het succes van spoor 2

Spoor 2 wordt wel met de beste bedoelingen ingezet. Slechts 9% selecteert het goedkoopste bureau: zij verwachten er niet veel van en zetten spoor 2 vooral in om een loonsanctie te voorkomen. De overigen selecteren het bureau met de grootste slagingskansen (39%) of zoeken een re-integratiebureau met de beste prijs-kwaliteitverhouding (52%). Meestal maakt men zelf afspraken met een of meer bureaus, 21% volgt het advies van arbodienst of verzekeraar.

Als we een spoor-2-traject inzetten, in hoeverre is dat dan succesvol? Slechts 19% geeft een percentage aan van 50% of meer. Ruim 80% geeft dus een percentage aan van minder dan 50%. Als belangrijkste succesfactor voor re-integratie wordt

vooral de motivatie van de werknemer zelf gezien (49%). De werknemer moet afscheid genomen hebben van zijn bestaande functie en openstaan voor nieuwe mogelijkheden. Daarnaast vormt de inzet van een een-op-een-maatwerktraject ook een belangrijke factor.

Inschatting in hoeverre de ingezette spoor-2-trajecten succesvol zijn?



Op de privacywetgeving is veel kritiek. Toch vindt 60% de privacywetgeving niet belemmerend voor de aanpak van verzuim en de inzet van re-integratie-activiteiten. Dat sluit wel aan bij onze opvatting dat je niet hoeft te weten wat iemand precies mankeert, zolang je maar weet wat hij of zij nog wel kan.

### Loondoorbetaling

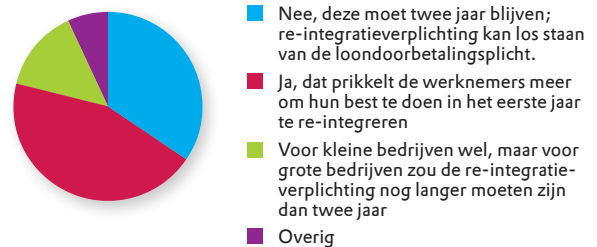
Wanneer een werknemer niet of onvoldoende meewerkt aan zijn re-integratie, moet de werkgever sanctioneren door de loondoorbetaling op te schorten of zelfs stop te zetten. Dat is niet vrijblijvend, maar wordt opgelegd door de wet. Het UWV sanctioneert dan ook als dit middel niet is ingezet. Wij horen in de praktijk dat veel werkgevers huiverig zijn om dit middel in te zetten; ze willen niet als asociaal bestempeld worden. Toch geeft 49% van de respondenten aan niet te schromen dit middel in te zetten als dat nodig is. 37% geeft aan dat dit slechts incidenteel voorkomt en dan vaak alleen loonopschorting en 14% geeft aan dat zijn organisatie dat niet snel zal doen.

### Terug naar een jaar?

Er is veel discussie over de loondoorbetaling van twee jaar. Vooral voor mkb-bedrijven is dit een grote financiële last die zelfs tot faillissement zou kunnen leiden. Anderen vinden dat de verantwoordelijkheid zo te eenzijdig bij de werkgever wordt gelegd. Onze vraag was: Stel dat de overheid de loondoorbetalingsperiode terugbrengt naar een jaar, moet de re-integratieverplichting dan ook naar een jaar? 44% vindt van wel, dat prikkelt werknemers meer hun best te doen in het eerste jaar te re-integreren. 35% vindt dat de re-integratieverplichting twee jaar moet blijven. En

14% vindt dat de re-integratieverplichting voor kleine bedrijven terug moet naar een jaar, maar voor grote bedrijven nog wel langer mag duren dan twee jaar.

Stel, de overheid besluit de loondoorbetalingsperiode terug te brengen van twee jaar naar één jaar. Vindt u dat de re-integratieverplichting dan ook terug moet naar één jaar?



### Verruiming no-risk

Voor het in dienst nemen van een arbeidsgehandicapte geldt nu een no-riskregeling. Dit betekent dat het UWV het risico van loondoorbetaling bij ziekte gedurende de eerste vijf jaar overneemt. Ook loopt de werkgever geen financieel risico als de arbeidsgehandicapte binnen zes jaar in de WIA terechtkomt. Zou verruiming van deze regeling goed zijn voor re-integratie? 54% denkt van wel. De no-risk zou standaard moeten gelden voor iedereen met een chronisch ziektebeeld wanneer ze met dat ziektebeeld uitvallen en ook nog voor minimaal vijf jaar voor mensen met een ernstige langdurige ziekte. 18% vindt dat het eerste half jaar voor iedereen no-risk zou moeten zijn.

### Budget

Re-integratie van werknemers die in de WGA zitten kost veel geld. Houden we daar rekening mee? 42% geeft aan hiervoor budget gereserveerd te hebben, 35% doet dat niet omdat er altijd wel geld voor is en 23% besteedt hier in het geheel geen geld aan. Er wordt ook zeer verschillend gedacht over de hoogte van het re-integratiebudget dat nodig is over een periode van tien jaar: 38% denkt toch wel dat het om meer dan €10.000 gaat, 19% over een bedrag tussen €7.500 en €10.000 en 19% over een bedrag tussen €5.000 en €7.500. Wij denken zelf overigens dat het om meer dan €10.000 gaat.

Kunt u een inschatting maken van het re-integratiebudget dat over een periode van tien jaar WGA –re-integratie nodig is?

