

Persconferentie Nieuwspoor, Stichting De Ombudsman

Spreekschets Jan van Zijl 31 mei 2007:

Reactie op rapport Stichting De Ombudsman re-integratie 2^e spoor

- **1 op de 10 werknemers heeft een beperking**

Veel mensen met een ziekte of arbeidshandicap zijn gewoon aan het werk.

Als ik de cijfers van het CBS goed interpreteer dan heeft ongeveer één op de 10 werknemers te maken met ziekte of een beperking.

Daar staan we vaak niet bij stil.

Waarschijnlijk omdat het geen issue is; bij een deel merken we het misschien niet eens.

Dat is natuurlijk goed nieuws, omdat het gewoon aantoont dat je met een ziekte of beperking kunt werken.

Soms met een aanpassing, maar lang niet altijd.

- **Te weinig arbeidsgehandicapten komen weer aan het werk**

Toch gaat het nog niet altijd zoals het zou moeten gaan.

Een substantiële groep langdurig zieke werknemers komt niet in aanmerking voor een WIA-uitkering en heeft bij het einde van de wachttijd geen baan.

We hebben het dan over de zogenaamde 35-mingroep.

Dit is vorig jaar al gesignaleerd door Stichting de Ombudsman en is een half jaar geleden bevestigd door onderzoek van de Stichting van de Arbeid.

Zorgwekkend is bovendien dat de arbeidsdeelname van arbeidsgehandicapten de afgelopen jaren is teruggelopen, zo blijkt uit cijfers van het CBS.

- **Uitkomsten onderzoek Stichting De Ombudsman bruikbaar**

Daarom is het belangrijk om te weten wat er beter kan.

Dit onderzoek van Stichting De Ombudsman geeft op een aantal punten zeer bruikbare input.

Het rapport focust op de re-integratie naar een andere werkgever, professionals hebben het dan – misschien wat abstract - over het tweede spoor.

Uit allerlei signalen is duidelijk dat dit nog maar moeizaam van de grond komt.

Voor het onderzoek heeft de Stichting Ombudsman gesproken met professionals en belangenbehartigers maar ook een aantal individuele gevallen bekeken.

Dat geeft een verhaal achter de cijfers en laat je toch minder koud omdat je ziet hoe het mensen echt vergaat.

Ik vind het belangrijk om te benadrukken dat de 17 onderzochte cases niet representatief zijn voor alle zieke werknemers in Nederland, daarvoor is het aantal onderzochte gevallen te laag. Maar het brengt wel heel goed in kaart hoe het in de praktijk kan gaan, en hoe het mis kan gaan. Van die gevallen kun je misschien wel het beste leren.

- **Individuele verhalen geven inzicht in problemen re-integratie**

Die individuele verhalen geven inzicht in de mogelijke gevolgen van ziekte en een problematische samenwerking tussen werkgever en werknemer.

En dan is mijn conclusie dat het soms ook gewoon hartstikke moeilijk is om echt elders aan de slag te gaan.

Voor beide partijen.

Voor de werknemers is afscheid nemen van de oude werkgever een emotioneel proces, te meer omdat ze ook nog eens moeten verwerken dat ze ziek zijn of een beperking hebben waardoor ze het oude werk niet meer kunnen doen.

De werkgevers, met name de kleinere, ontbreekt het nogal eens aan concrete mogelijkheden en tijd om de werknemer echt te helpen bij het zoeken naar een andere baan.

- **Tegenstrijdige belangen: te afwachtende houding**

In het hele proces spelen soms ook tegenstrijdige belangen, gevoelens van onmacht en emoties een rol, die de inzet van re-integratie en de onderlinge communicatie negatief kunnen beïnvloeden.

Het rapport maakt duidelijk dat beide zijden lang niet altijd over de noodzakelijke kennis, expertise en vaardigheden beschikken om een echt adequate oplossing te vinden waar uiteindelijk beiden zich in kunnen vinden.

En dan ligt het gevaar op de loer dat er te lang een afwachtende en afhankelijke houding wordt ingenomen, en dat er te laat en weinig voortvarend aan de re-integratie naar een andere werkgever wordt gewerkt.

Ik zeg niet dat het altijd zo gaat, maar het rapport laat wel zien dat het een reëel risico is.

- **Betere informatievoorziening werkgevers en werknemers**

Terecht is de eerste aanbeveling in het rapport dan ook dat de informatievoorziening aan werkgevers en werknemers moet verbeteren.

Ik denk dat we best een stapje verder mogen gaan.

Voor een actieve en oplossingsgerichte inzet moeten beide partijen niet alleen goed geïnformeerd zijn over hun rechten en plichten, ze moeten zich ook bewust zijn van de consequenties als het na twee jaar niet is gelukt aan de slag te gaan.

Belangrijk is met name de bewustwording dat een langdurige ziekte ertoe kan leiden dat de werknemer niet meer bij het bedrijf kan blijven werken, en dat er alles op alles moet worden gezet om de werknemer elders aan de slag te krijgen.

Eigenlijk moeten alle werkgevers en werknemers hiervan worden doordrongen, omdat het iedereen kan overkomen.

- Meer eigen regie voor zieke werknemer bij terugkeerproces

Daarnaast is er meer aandacht nodig voor de positie en mogelijkheden van de zieke werknemer om zelf invloed uit te oefenen.

Het perspectief van de zieke werknemer is de afgelopen jaren toch wat onderbelicht gebleven.

Ten eerste gaat het daarbij om de rechtspositie.

Onnodige achteruitgang in salaris, contractvoorwaarden en sociale zekerheidsrechten moet worden voorkomen.

De werknemers in het onderzoek die de overstap naar een andere werkgever hebben gemaakt zijn er allemaal op achteruit gegaan.

Het rapport laat zien dat hier niet altijd even bewust mee wordt omgesprongen.

Zo wordt er zelden aan gedacht een regeling te treffen als het bij de nieuwe werkgever toch niet lukt.

Maar het gaat ook om het stimuleren, faciliteren en ‘empoweren’ van zieke werknemers om de mogelijkheden die ze hebben actief te benutten.

- **Uitgangspunt: wat kan de zieke werknemer nog wél**

Het rapport bewijst namelijk - alweer- dat de re-integratie beter verloopt als de werknemer de regie in handen houdt en zelf met initiatieven komt.

Het grote aantal werkenden met een ziekte laat bovendien zien dat het mogelijk moet zijn ook met een aandoening te werken; belangrijk is niet het ziek zijn maar de capaciteiten als uitgangspunt te nemen.

Ik realiseer me dat dit voor veel werknemers makkelijker is gezegd dan gedaan.

Onafhankelijk advies, een van de aanbevelingen in het rapport, kan hier ongetwijfeld een belangrijke rol in spelen.

Het zal een belangrijke uitdaging worden om te bezien wat er verder allemaal nodig is om de zieke werknemer ook te empoweren.

Daarover later meer.

- Onafhankelijke arbeidsadviseurs: ook voor zieke werknemers

Overigens wil ik er wel op wijzen dat er al onafhankelijk arbeidsadviseurs bestaan, een initiatief van de Landelijke Cliëntenraad.

Door het hele land zijn arbeidsadviseurs te vinden op vestigingen van het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI), stadskantoren of werkpleinen.

Ze werken ook voor zieke werknemers die niet meer bij de eigen werkgever aan de slag kunnen. Ze hebben kennis van de hele keten en van re-integratie, maar hun onafhankelijkheid is gegarandeerd

- Helderheid over (on)mogelijkheden terugkeer eigen werkgever

Een andere conclusie is, terecht, dat het eerste spoor goed moet worden afgesloten.

Dit moet zorgvuldig gebeuren.

Voor de werknemer moet helder vaststaan dat er geen oplossingen zijn binnen het bedrijf.

Dit is een essentiële voorwaarde voor een succesvolle re-integratie naar een andere werkgever.

Maar het is ook belangrijk om het op tijd ter sprake te brengen als terugkeer bij de eigen werkgever wel heel erg moeilijk wordt.

We hebben het idee dat dit soort pijnlijke gesprekken ook nog wel eens uit de weg worden gegaan.

Dat is begrijpelijk, maar niet effectief.

In het rapport wordt het ideale moment voor een re-integratie naar een andere werkgever gelegd tussen de zes en twaalf weken na de eerste ziektedag.

Het zou in die periode eigenlijk standaard in de begeleiding van zieke werknemers aan de orde moeten komen.

- **Aanbevelingen: samen verantwoordelijk re-integratie 2^e spoor**

De aanbevelingen in het rapport interpreteer ik als een uitnodiging aan verschillende partijen om te doen wat in ieders macht ligt om de re-integratie in het 2e spoor te verbeteren.

De wetgeving legt de verantwoordelijkheid bij de werkgever en de werknemer.

Maar het probleem is te belangrijk, ook met het oog op de participatiedoelstelling, om het alleen hun probleem te laten zijn.

Dat zou te gemakkelijk zijn.

- **RWI-inspanningen: Uitrol Poortwachtercentra ondersteunen**

Ik kan in ieder geval aangeven waar de RWI zich de komende tijd voor zal inspannen:

- **Ten eerste hebben die betrekking op de poortwachtercentra. Een aanbeveling in het rapport is dat dit soort initiatieven financieel ondersteund moeten worden. Vorig jaar al hebben wij bij de minister bepleit een regeling voor financiële ondersteuning van arbeidsmarktinitiatieven op te richten. Startende poortwachtercentra zijn bij uitstek samenwerkingsverbanden die hier baat bij zouden kunnen hebben. Wij blijven deze FORA-regeling continu onder de aandacht brengen; ik hoop van harte dat het op de participatietop wordt verzilverd. En verder gaan wij onze expertise inzetten bij de ontwikkeling van Poortwachtercentra elders in het land, samen met het Poortwachtercentrum Noord Holland Noord en het Werkgeversforum.**

Dat doen we op twee manieren.

1. RWI-Handreiking voor startende Poortwachtercentra

We gaan een handreiking uitbrengen voor startende poortwachtercentra, die over een paar maanden beschikbaar moet zijn.

De handreiking moet initiatiefnemers helpen bij het opstarten van een poortwachtercentrum en het draaiende houden ervan.

Daarnaast gaan we een klankbordgroep voor bestaande en startende poortwachtercentra bijeenbrengen waarin initiatiefnemers ervaringen kunnen uitwisselen en zo van elkaar kunnen leren.

2. RWI-onderzoek re-integratie zieke werknemers

- **De RWI laat momenteel zelf ook een grootschalig onderzoek uitvoeren naar de re-integratie van zieke werknemers, waarin onder meer gekeken wordt naar wat er nodig is om eerder en effectiever aan de re-integratie naar een andere werkgever te werken.**

Ik verwacht dat dit onderzoek voor een verdere onderbouwing en concretisering van de conclusies en aanbevelingen van Stichting de Ombudsman kan leiden.

Invitational conference dit najaar over eigen invloed werknemers

- **Een belangrijk thema is de eigen verantwoordelijkheid en invloed van de werknemer.**

In ons onderzoek is dit een belangrijk thema.

We gaan, samen met het Breed Platform Verzekerden en Werk en Blik op Werk, in het najaar een bijeenkomst organiseren voor relevante stakeholders over de mogelijkheden en randvoorwaarden om de regie van werknemers over de eigen re-integratie te versterken.

Daarmee hopen we verdere aanknopingspunten te verkrijgen die de positie van de werknemer versterken en daarmee de effectiviteit van de re-integratie bevorderen.

U hoort dus nog van ons!