

Vergaderjaar 1996–1997

**25 478**

## **Vaststelling van nieuwe regels met betrekking tot de (re)integratie van arbeidsgehandicapten (Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten)**

**Nr. 4**

### **VERSLAG VAN EEN SCHRIFTELIJK OVERLEG**

Vastgesteld 4 september 1997

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid<sup>1</sup> heeft de navolgende vragen over de hoofdlijnennota (Re)integratiebeleid Arbeidsgehandicapten (SoZa-97-220) aan de regering ter beantwoording aan de regering voorgelegd. De staatssecretaris en de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid hebben deze vragen beantwoord bij brief van 4 september 1997.

Vragen en antwoorden zijn hieronder afgedrukt, voorafgegaan door een inleiding van de staatssecretaris en minister.

De voorzitter van de commissie,  
Wolters

De griffier van de commissie,  
Nava

<sup>1</sup> Samenstelling:

Leden: Wolters (CDA), voorzitter, Van Nieuwenhoven (PvdA), Doelman-Pel (CDA), Biesheuvel (CDA), Vliegthart (PvdA), ondervoorzitter, Scheltema-de Nie (D66), Van Middelkoop (GPV), Schimmel (D66), Rosenmöller (GroenLinks), Van Zijl (PvdA), Bijleveld-Schouten (CDA), Middel (PvdA), Van Hoof (VVD), Noorman-den Uyl (PvdA), Van Nieuwenhoven (PvdA), Adelmund (PvdA), Dankers (CDA), Giskes (D66), Marijnissen (SP), Essers (VVD), Van der Stoep (VVD), Van Dijke (RPF), Bakker (D66), Klein Molekamp (VVD), Van Blerck-Woerdman (VVD) en R.A. Meijer (Groep Nijpels).

Plv. leden: Terpstra (CDA), Oudkerk (PvdA), Soutendijk-van Appeldoorn (CDA), Th.A.M. Meijer (CDA), Sterk (PvdA), vacature CDA, Van der Vlies (SGP), Fermina (D66), Rabbiae (GroenLinks), Van der Ploeg (PvdA), G. de Jong (CDA), Dijkema (PvdA), M.M.H. Kamp (VVD), Kalsbeek-Jasperse (PvdA), Oudkerk (PvdA), Apostolou (PvdA), Ten Hoopen (CDA), Van Boxtel (D66), vacature CD, J.M. de Vries (VVD), B.M. de Vries (VVD), Leerkes (U55+), Van Vliet (D66), Hofstra (VVD), Hoogervorst (VVD) en Nijpels-Hezemans (Groep Nijpels).

## Inleiding

Hierbij beantwoord ik uw vragen over de hoofdlijnennota (Re)ïntegratiebeleid arbeidsgehandicapten. In deze hoofdlijnennota schetste ik de contouren van de eerder aangekondigde Wet op de (re)ïntegratie arbeidsgehandicapten. Dit wetsvoorstel, waarover de Raad van State op 12 augustus heeft geadviseerd, wordt dezer dagen bij uw Kamer ingediend.

In die zin zijn de antwoorden op de vragen van uw Kamer over de hoofdlijnennota enigszins door de gebeurtenissen achterhaald. Niettemin kunnen zij een nuttige aanvulling zijn op de memorie van toelichting bij het wetsvoorstel.

Een opmerking vooraf: met de Wet op de (re)ïntegratie arbeidsgehandicapten wordt beoogd de kansen op werk voor alle arbeidsgehandicapten te vergroten. Voor arbeidsgehandicapten die nog in dienst zijn of die vroeger een werkgever hadden, gaat het in dat geval om reïntegratie. Voor arbeidsgehandicapten zonder werkervaring gaat het om integratie. Met het oog op de leesbaarheid wordt in de hiernavolgende antwoorden alleen gesproken van «reïntegratie». Daar waar van toepassing, dient daarvoor ook «integratie» te worden gelezen.

## Vragen en antwoorden

1

*Waarom beperkt het kabinet zich bij de invulling van de Wet op de (re)ïntegratie tot personen met een arbeidshandicap? Is een heldere operationele definitie te geven van personen met een arbeidshandicap?*

Het kabinet is van mening dat er onderscheid gemaakt moet worden tussen arbeidsgehandicapten en andere werkzoekenden. Mede door de accentuering van de financiële verantwoordelijkheid van werkgevers bij ziekte en arbeidsongeschiktheid van hun werknemers, is het risico zeker niet denkbeeldig dat werkgevers strenger op gezondheid (zijn) gaan selecteren.

Een arbeidshandicap is derhalve een extra belemmering die deze specifieke maatregelen noodzakelijk maakt. Vanzelfsprekend hebben niet alle arbeidsgehandicapten minder kansen dan niet gehandicapte (langdurig) werklozen. Na inwerkingtreding van de wet zal het kabinet, voorzover mogelijk, nagaan of en in welke mate de getroffen maatregelen effectief zijn. Mede aan de hand daarvan zal worden gezien of sommige instrumenten ook voor andere achterstandsgroepen effectief zouden kunnen zijn.

Het kabinet beantwoordt het tweede gedeelte van de vraag bevestigend. De groep personen met een arbeidshandicap is te splitsen in personen van wie de arbeidshandicap uit de wet volgt (uit de aard van hun uitkering of voorziening) en personen die als zodanig zullen worden bestempeld door een individuele toetsing. Deze toetsing betreft een deskundig medisch-arbeidskundig oordeel over de vraag of de persoon tengevolge van ziekte of gebreken een verminderde kans heeft op de arbeidsmarkt. Deze toetsing vindt plaats onder de verantwoordelijkheid van degene die ook voor de verstrekking van loon c.q. uitkering verantwoordelijk is, dan wel (als geen recht op uitkering bestaat of recht op een nabestaandenpensioen) onder verantwoordelijkheid van Arbeidsvoorziening. Aangezien deze beoordeling door verschillende instellingen plaatsvindt, is het wellicht noodzakelijk dat er voor de operationalisering van deze beoordeling nadere regels worden gesteld. Op dit moment wordt, in overleg met het Landelijk instituut sociale verzekeringen (Lisv),

bezien of, en zo ja welke, de mogelijkheden zijn om tot nadere specificering van de criteria te komen, en hoe een en ander in een algemene maatregel van bestuur vastgelegd zou kunnen worden.

2

*Kan de regering nader aangeven hoe het komt dat van de beschikbare instrumenten minder gebruik wordt gemaakt dan wenselijk is?*

Hiervoor zij verwezen naar bijlage 2 bij de hoofdlijnennota, waarin een overzicht is opgenomen van de gesignaleerde knelpunten in het instrumentarium, de organisatie en de financiering. Daarbij zij opgemerkt dat de reïntegratie van arbeidsgehandicapten na invoering van de Wet terugdringing beroep op de arbeidsongeschiktheidsregelingen (TBA) op grotere schaal aandacht heeft gekregen, waarna met invoering van de Wet AMBER per 1-1-'95 het instrumentarium is uitgebreid. In die zin is sprake geweest van een ontwikkelingsproces.

3

*In hoeverre hebben de introductie van de Wet uitbreiding loonbetalingsplicht bij ziekte (WULBZ) en de aankondiging van PEMBA naar de mening van de regering geleid tot toenemende huiver bij werkgevers om arbeidsgehandicapte werknemers in dienst te nemen?*

Het kabinet is zich ervan bewust dat een scherpere kostentoerekening de negatieve risicoselectie van bepaalde (achterstands)groepen kan versterken. Uit onderzoek<sup>1</sup> blijkt dat de risicoselectie midden 1996 enigszins is toegenomen. Toch is het niet juist de toename van negatieve risicoselectie uitsluitend toe te schrijven aan de TZ/Arbo en WULBZ of de andere wetten die de financiële verantwoordelijkheid van werkgevers ten opzichte van ziekte en arbeidsongeschiktheid hebben vergroot. Er worden de laatste jaren steeds hogere eisen gesteld aan werknemers, niet alleen in de zin van opleiding en vakbekwaamheid, maar ook in de zin van productiviteit, gezondheid, algemene inzetbaarheid en flexibiliteit.

Er is immers sprake van een toenemende concurrentie in de verschillende sectoren van het bedrijfsleven, onder meer onder invloed van de internationalisering. Daarmee neemt ook de werkdruk binnen bedrijven toe. Automatisering en verzakelijking zijn trends die zich in de gehele geïndustrialiseerde wereld voordoen. Daarbij is een scherpere selectie van personeel een ontwikkeling die zich ook in het buitenland voordoet.

4

*Hoe verklaart de regering de daling die de afgelopen jaren is opgetreden in het aantal werkzame arbeidsgehandicapten?*

In de brief van de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan de Voorzitter van de Tweede Kamer van 18 oktober 1996, kenmerk SV/W/96/4182, is uitvoerig ingegaan op de beschikbare statistische resultaten over de arbeidsdeelname van arbeidsgehandicapten. Conclusie: de arbeidsdeelname van arbeidsgehandicapten in 1995/1996 lag tussen 1,32 en 2,68% van het totaal aantal werknemers. Uit dit resultaat valt niet op te maken dat sprake is van een daling. De in 1989, in het kader van een eerder WAGW-onderzoek, gemeten arbeidsdeelname bevond zich reeds binnen deze marge. Uit de volgende rapportage van het ZARA-werkgeverspanel, die u binnenkort wordt aangeboden, blijkt de arbeidsdeelname van arbeidsgehandicapten nog op hetzelfde niveau te liggen.

---

<sup>1</sup> Rapportage 1995-1996 van het ZARA-werkgeverspanel.

5

*Heeft het kabinet voornemens om de integratie in onbetaalde arbeid van gehandicapten te bevorderen dan wel belemmeringen om aan onbetaalde arbeid deel te nemen (met name angst voor verlies van uitkering) weg te nemen?*

De Wet op de (re)integratie is gericht op maatregelen ter bevordering van de reïntegratie van arbeidsgehandicapten in reguliere arbeid.

Daarin past ook de mogelijkheid om via het voorstadium van onbetaalde arbeid in reguliere arbeid te kunnen (re)integreren. Daarvoor kent de huidige WAO al het instrument van proefplaatsing. Dit instrument wordt, zoals aangekondigd, in de hoofdlijnennota in twee opzichten uitgebreid. De maximumduur van de proefplaatsing wordt verlengd van drie naar zes maanden. Daarnaast wordt de doelgroep verruimd tot alle arbeidsgehandicapten met een uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW) of de Tijdelijke wet beperking inkomensgevolgen arbeidsongeschiktheidscriteria (WBIA) en wordt het mogelijk gemaakt met behoud van een bijstandsuitkering of een uitkering op basis van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW) of de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ) op een proefplaats te werken.

Dit alles neemt overigens niet weg, dat bij het opstellen van trajectplannen zo nodig ook andere mogelijkheden om via het voorstadium van sociale activering uiteindelijk in reguliere arbeid te kunnen reïntegreren, moeten worden benut. Op grond van de voorgenomen Wet inschakeling werkzoekenden dient de (woon)gemeente de mogelijkheid tot deelname aan door haar georganiseerde projecten gericht op reïntegratie of sociale activering ook voor arbeidsgehandicapten open te stellen. Daarnaast kan in dit verband ook nog gewezen worden op de mogelijkheden tot experimenteren o.g.v. art.144 ABW. Daar waar specifieke voorzieningen nodig zijn, kan de gemeente bezien in hoeverre een beroep kan worden gedaan op de bijzondere bijstand.

6

*In welke mate kunnen de voorstellen uit de hoofdlijnennota het hoofd bieden aan alle geconstateerde knelpunten?*

Het kabinet beoogt met de voorstellen uit de hoofdlijnennota het hoofd te bieden aan alle geconstateerde knelpunten. Deze hoofdlijnennota is immers zowel beleidsmatig als financieel een veelomvattende poging van het kabinet om de kansen voor arbeidsgehandicapten te vergroten. Zo wordt de werking van een aantal reïntegratie-instrumenten uitgebreid, en gedeeltelijk vervangen door gemakkelijk verkrijgbare budgetten voor werkgevers die arbeidsgehandicapten in dienst nemen of herplaatsen binnen het eigen bedrijf. Verkorting van procedures bij de toekenning van instrumenten is daarbij een belangrijk aandachtspunt geweest. Een goed werkend reïntegratie-instrumentarium garandeert echter niet dat alle arbeidsgehandicapten aan het werk komen, en zeker ook niet dat alle reïntegratiepogingen succesvol zullen zijn. Daarvoor is de problematiek waarmee – tenminste een deel van – de arbeidsgehandicaptenpopulatie kampt, te ernstig. Waar het reïntegratie-instrumentarium bij uitstek toe dient, is het scheppen van kansen. Het instrumentarium is onder meer een middel om de werkgever, door financiële tegemoetkomingen en het wegnemen van risico's, te bewegen arbeidsgehandicapten in dienst te nemen. Daarna is het aan de persoon zelf zich te bewijzen.

7

*Streeft de regering naar het vergroten van mogelijkheden om initiatieven van cliënten en hun organisaties te honoreren, en zo ja hoe?*

Ja. Gewezen kan worden op het voorstel van het kabinet om te experimenteren met een persoonsgebonden reïntegratiebudget. Het kabinet ziet dit op hoofdlijnen zo, dat aan een cliënt op zijn verzoek in plaats van bepaalde door de uitvoeringsorganisatie in te zetten instrumenten, een budget ter beschikking zou kunnen worden gesteld, dat betrokkene dan zou dienen te gebruiken voor activiteiten gericht op behoud van arbeid of op arbeidsinschakeling. Deze hoofdlijnen moeten worden uitgewerkt in een ministeriële regeling, die bij het parlement zal worden voorgehangen. De Nationale Commissie Chronisch Zieken (NCCZ) werkt samen met het Lisv, Arbeidsvoorziening en de VNG aan een voorstel voor nadere uitwerking. In het wetsvoorstel Wet op de (re)ïntegratie arbeidsgehandicapten is een delegatiebepaling voor bovengenoemde ministeriële regeling opgenomen.

Daarnaast zij er op gewezen dat het wetsvoorstel, met de gemakkelijk toe te kennen standaardbudgetten ten gunste van de werkgever, het voor een solliciterende arbeidsgehandicapte werknemer aanzienlijk eenvoudiger maakt de potentiële werkgever er van te overtuigen dat het voor hem voordelen biedt hem in dienst te nemen. Hiermee worden de mogelijkheden van de arbeidsgehandicapte om ook op eigen initiatief werk te vinden aanzienlijk vergroot.

8

*In hoeverre kan het terugdringen van de wachttijden in de gezondheidszorg dienstig zijn aan de reïntegratie van arbeidsgehandicapten? Zal het aangekondigde wetsvoorstel aan dit vraagstuk aandacht besteden?*

In de Wet op de (re)ïntegratie arbeidsgehandicapten zal het kabinet niet expliciet aandacht schenken aan de problematiek van de wachttijden in de gezondheidszorg. Wel onderkent het kabinet vanzelfsprekend het belang van werkgevers (en werknemers) bij het zo kort mogelijk houden van die wachttijden. Kortere wachttijden betekenen immers besparingen. Het kabinet is echter van mening dat het geven van voorrang aan bepaalde groepen op andere dan medische criteria grote bezwaren verbonden zijn, ook als dat buiten de normale werktijd gebeurt en anderen er geen hinder van hebben. Daarom kiest het kabinet voor een andere benadering, door via een extra bijdrage van 50 miljoen gulden in het algemeen bij te dragen aan het terugdringen van wachttijden in de gezondheidszorg. Ook is door de Minister van VWS in haar beleidsbrief geestelijke gezondheidszorg aangeven dat er nog in 1997 vijf miljoen gulden extra aan het RIAGG zal worden gegeven om zo een bijdrage te leveren aan het verkorten van de wachttijden bij het RIAGG. Daarnaast wordt gewerkt aan een betere informatievoorziening rond wachttijden, zodat een meer efficiënt gebruik gemaakt kan worden van de bestaande capaciteit. Verkorting van de wachttijden zal ook ten goede komen aan verkorting van het verzuim van nog werkende mensen met een arbeidshandicap en aan diegenen die willen reïntegreren.

9

*Hoe valt te voorkomen dat het vergroten van het risico voor werkgevers door WULBZ en PEMBA enerzijds en de toename van subsidie-instrumenten, zoals nu aangekondigd, anderzijds leiden tot oneigenlijke vormen van afwenteling, bijvoorbeeld door zieke werknemers van het ene bedrijf naar het andere te «schuiven»?*

Het kabinet deelt de vrees voor oneigenlijke vormen van afwenteling niet. Natuurlijk schept de eenvoudiger toekenning van budgetten in principe meer ruimte tot misbruik en oneigenlijk gebruik, doch de nadelige gevolgen daarvan zullen in de optiek van het kabinet toch beperkt blijven. Een eerste reden daarvoor is dat voor misbruik door werkgevers ook de medewerking van een arbeidsgehandicapte vereist is. Het zal in het algemeen niet in diens belang zijn daaraan mee te werken. Ten tweede dient de werkgever, die in aanmerking wil komen voor een bepaalde vergoeding of voorziening, zelf contact op te nemen met een uitvoeringsinstelling. Hij vestigt daarmee dus ook de aandacht op zichzelf, hetgeen voor iemand met slechte bijbedoelingen nooit aantrekkelijk is. In het verlengde hiervan zij er op gewezen dat er voor de uitvoeringsinstellingen nog een terugvorderingsmogelijkheid is, die zeker in dit soort situaties onmiddellijk gebruikt zal worden. De laatste en zeker niet de minst belangrijke reden om te concluderen dat de ruimte voor oneigenlijke afwenteling beperkt is, is dat het wetsvoorstel een weigeringsbevoegdheid bevat, voor die gevallen waarin door een werkgever voor dezelfde werknemer een (her)plaatsingsbudget wordt aangevraagd. Voor ernstig misbruik hoeft dan ook niet gevreesd te worden.

10

*Waar baseert de regering zijn verwachting op dat de voorstellen in de hoofdlijnennota tot een substantiële besparing zullen leiden?*

Met het voorstel voor de Wet op de (re)ïntegratie arbeidsgehandicapten beoogt het kabinet de in de praktijk gesignaleerde knelpunten in de uitvoering en regelgeving zoveel mogelijk weg te nemen. Het gaat er met name om het bestaande reïntegratie-instrumentarium, waar nodig, te verbeteren en vooral beter te laten werken. Tegelijkertijd zal dit wetsvoorstel voorzien in betere organisatorische en budgettaire voorwaarden voor een aanzienlijke intensivering van reïntegratie-inspanningen ten aanzien van arbeidsgehandicapten. Daarnaast leidt het ingezette beleid gericht op versterking van de financiële verantwoordelijkheden van werkgevers tot verhoogde inspanningen om hun arbeidsgehandicapte werknemers te reïntegreren.

Al met al voorziet de regering dat met deze voorstellen ten opzichte van huidige prestaties jaarlijks ca. 6500 extra reïntegraties kunnen worden gerealiseerd door de uitvoeringsorganisatie sociale verzekeringen en door de gemeenten. Dit leidt tot extra besparingen op uitkeringen die in de structurele situatie kunnen oplopen tot ca 345 mln per jaar. Voor de door Arbeidsvoorziening te realiseren reïntegraties wordt, bij gebrek aan inzicht in de omvang van de groep niet-uitkeringsgerechtigde werkzoekenden met een arbeidshandicap, voorlopig uitgegaan van ca. 3200 cliënten die in aanmerking kunnen komen voor een kansverbeterend trajectplan.

11

*In hoeverre wil de regering aan de wet op de reïntegratie een duidelijke kwantitatieve doelstelling verbinden? Wat zijn de verwachtingen van de regering ten aanzien van reïntegratie bij de eigen werkgever enerzijds en integratie bij een nieuwe werkgever anderzijds?*

Zoals ook uit de financiële paragraaf in de memorie van toelichting op dat wetsvoorstel blijkt, beoogt het kabinet uitdrukkelijk zijn kwantitatieve verwachtingen met betrekking tot de prestaties van de Wet op de (re)ïntegratie arbeidsgehandicapten te expliciteren. Vertrekpunt vormt daarbij de populatie arbeidsgehandicapten die jaarlijks voor reïntegratie in aanmerking komt. Voor een belangrijk deel is dat de nieuwe instroom in arbeidsongeschiktheidsregelingen. Een deel van de nieuwe instroom, ca 40% zo wijst de ervaring uit, zal (na enige tijd) terug kunnen keren naar het oude werk bij de eigen werkgever. De overige 60% vormt de

doelgroep van de intensivering van de inspanningen tot reïntegratie bij een andere werkgever, dan wel bij de eigen werkgever, maar dan in een andere functie. In de beantwoording van de vorige vraag is aangegeven welk extra resultaat de regering daarvan verwacht.

12

*Ligt de verdere procedure nog op schema?*

Ja. Het wetsvoorstel Wet op de (re)ïntegratie wordt dezer dagen bij Uw Kamer ingediend. Ik streef ernaar de medewerking van alle betrokkenen te verkrijgen teneinde de Wet op de (re)ïntegratie per 1 januari 1998 in werking te doen treden.

13

*Wordt in de Wet op de (re)ïntegratie aangegeven welke resultaten de regering wil boeken met betrekking tot reïntegratie van arbeidsgehandicapten?*

Verwezen zij naar de antwoorden op de vragen 10 en 11.

14

*Wordt bij het uitwerken van de voorstellen van de Wet op de (re)ïntegratie gebruik gemaakt van recente evaluatie-studies?*

Bij de voorbereiding van dit wetsvoorstel is onder meer gebruik gemaakt van een door Nia/Tno opgesteld rapport met een overall-analyse van de beschikbare onderzoeksresultaten over de reïntegratie van arbeidsgehandicapten. Deze hadden betrekking op de beschikbare statistische gegevens, onderzoeksresultaten en effecten van de bestaande regelingen en knelpunten in de uitvoering. Dit rapport is tezamen met de twee andere onderzoeksrapporten over reïntegratie-instrumenten bij brief van 3 maart jl. aan de Tweede en Eerste Kamer aangeboden. Ook is aandacht besteed aan de resultaten van de zeer recent vastgestelde onderzoeken «Bemiddeling in Uitvoering; Onderzoek naar de uitvoering van de bemiddeling van gedeeltelijk arbeidsgeschikten» en «Augustus-rapportage arbeidsongeschiktheidsverzekeringen 1997», beide van het College van toezicht sociale verzekeringen.

15

*Wordt in een evaluatie van de Wet op de (re)ïntegratie voorzien?*

Met de invoering van WULBZ heeft het kabinet besloten de ontwikkelingen en trends ten aanzien van Ziekteverzuim, Arbeidsomstandigheden, Reïntegratie en Arbeidsongeschiktheid te volgen en te beoordelen. Daartoe is bijvoorbeeld het zogenaamde «ZARA-werkgeverspanel» opgezet. Bij ruim 4000 bedrijven wordt over deze onderwerpen informatie verzameld. Door herhaalde meting kan een ontwikkeling daarin zichtbaar gemaakt worden. Steeds wordt onderzocht in hoeverre er een verband gelegd kan worden met het overheidsbeleid op dit terrein. Omdat maatregelen enige implementatietijd vergen, zal er de nodige tijd verstrijken tussen het bekend worden van een maatregel en het zichtbaar worden van structurele effecten daarvan. In de memorie van toelichting bij het wetsvoorstel zal concreet worden beschreven op welke wijze informatie over reïntegratie verzameld zal worden. Zo zal door het Lisv onder meer worden nagegaan hoe vaak de reïntegratie-instrumenten voor de verschillende doelgroepen worden toegepast. Daarnaast worden de ontwikkelingen ten aanzien van het aandeel van arbeidsgehandicapte werknemers per bedrijfstak nagegaan. Tot slot onderzoekt het kabinet de mogelijkheid om met behulp van CBS-surveys antwoord te krijgen op de vraag, hoeveel mensen in Nederland als arbeidsgehandicapt zijn aan te

merken. Op deze wijze vindt dus als het ware een voortdurende evaluatie van de effecten van het wetsvoorstel plaats.

16

*Hoe sluit deze hoofdlijnennota aan op de toekomstige SWI-invulling?*

Het kabinet heeft er zowel bij het opstellen van de hoofdlijnennota als van het kabinetsstandpunt SWI rekening mee gehouden dat de dossiers «reïntegratie arbeidsgehandicapten» en «SWI» daar waar het betreft reïntegratie van arbeidsgehandicapten naar een nieuwe werkgever, nauw met elkaar verbonden zijn. De hoofdlijnennota en het daaruit voortvloeiende wetsvoorstel Wet op de (re)ïntegratie arbeidsgehandicapten zijn daarbij meer gericht op de verantwoordelijkheidsverdeling en op het verbeteren van de reïntegratie-instrumenten, terwijl het kabinetsstandpunt SWI meer ziet op de procesmatige samenwerking. Beide dossiers komen samen op het punt van het proces van arbeidstoeleiding van arbeidsgehandicapten. Daarover is in het kabinetsstandpunt SWI al het een en ander gezegd.

Een arbeidsgehandicapte die een werkgever heeft of heeft gehad, zal veelal reeds bekend zijn bij de uvi. Deze moet immers op basis van het reïntegratieplan van de werkgever/arbodienst hebben vastgesteld dat betrokkene niet terug kan keren naar zijn eigen werkgever, voordat reïntegratie naar een nieuwe werkgever aan de orde is. Ook zal er vaak reeds een uitkeringsrelatie bestaan. Nadat de uvi heeft vastgesteld of een klant arbeidsgehandicapt is (voor een aanzienlijk aantal gevallen zal dit reeds uit het hebben van een arbeidsongeschiktheidsuitkering volgen en is een aparte vaststelling niet nodig), dient de confrontatie met werk en de kwalificerende intake in het SWI-centrum plaats te vinden. Daarbij dienen de uvi's relevante informatie aan te reiken. In ieder geval zal moeten worden aangegeven dat betrokkene arbeidsgehandicapt is en niet meer kan terugkeren naar zijn eigen werkgever. Indien er sprake is geweest van een arbeidsongeschiktheidsschatting, dient daarnaast een overzicht te worden gegeven van de fis-functies (functies waarop betrokkene is geschat, hetgeen echter niet wil zeggen dat er op de regionale arbeidsmarkt daadwerkelijk vacatures voor zijn) en van het belastbaarheidspatroon. Verder kan worden gedacht aan het doorgeven van relevante adviezen van de arbodienst en van de uvi zelf.

Op basis van bovengenoemde informatie wordt in het SWI-centrum voor moeilijk plaatsbare arbeidsgehandicapten de kwalificerende intake verricht. Na de kwalificerende intake beslist de uvi voor welke klanten het opstellen en uitvoeren van een trajectplan zal worden ingekocht. De eerste tijd zal deze inkoop grotendeels bij Arbeidsvoorziening plaatsvinden. Na accordering door de uvi wordt het trajectplan uitgevoerd. Daar waar nodig, worden reïntegratie-instrumenten ingezet, waarbij het mogelijk moet zijn dat de uvi Arbeidsvoorziening in ieder geval per trajectplan tot de inzet van instrumenten ondermandateert. Na het afsluiten van de fase van arbeidstoeleiding zorgt Arbeidsvoorziening vervolgens met voorrang voor de directe bemiddeling van de klanten die een traject hebben doorlopen.

Voor arbeidsgehandicapten met (uitsluitend) een uitkering van de gemeente, verloopt het proces in feite op dezelfde wijze. Er zijn echter twee verschillen: allereerst zullen de klanten niet altijd reeds bekend zijn bij de gemeente. Het is mogelijk dat betrokkene zich eerst meldt bij het SWI-centrum. In dat geval zal in eerste instantie de procedure worden gevolgd die geldt voor niet-arbidsgehandicapte werkzoekenden. Op het moment dat betrokkene spreekt van een arbeidshandicap, moet vervolgens onder verantwoordelijkheid van de gemeente worden beoordeeld of daar daadwerkelijk sprake van is (immers, de gemeente is



verantwoordelijk voor de reïntegratie, terwijl aan de kwalificatie «arbeidsgehandicapt» aanzienlijke financiële gevolgen voor de gemeente kunnen zijn verbonden, denk bijv. aan de inzet van de (her)plaatsingsbudgetten). Hier treedt een tweede verschil met de uvi's op: de meeste gemeenten zullen zich in dezen moeten laten adviseren. Dit kan gebeuren door Arbeidsvoorziening of door een uvi (indien mogelijk binnen het SWI-centrum), maar bijvoorbeeld ook door de indicatiecommissie WSW of door derden.

Niet-uitkeringsgerechtigde arbeidsgehandicapten en arbeidsgehandicapte nabestaanden met een uitkering op basis van de Algemene nabestaandenwet (ANW) vallen onder de reïntegratieverantwoordelijkheid van Arbeidsvoorziening. Voor hen zal Arbeidsvoorziening derhalve moeten vaststellen of er een arbeidshandicap is, waarna betrokkene voor prestatiedienstverlening in aanmerking kan worden gebracht.

17

*In hoeverre is er ten opzichte van de huidige situatie daadwerkelijk sprake van verbetering ten aanzien van het aantal, zich toch min of meer in concurrentie op de arbeidsmarkt bevende bemiddelende instanties en ten aanzien van het aantal beschikbare instrumenten? Kan overzichtelijk worden aangegeven op welke wijze er naar verwachting sprake zal zijn van meer duidelijkheid, vereenvoudiging en van verbeteringen op het gebied van doelmatigheid en efficiency?*

Door de reïntegratieverantwoordelijkheid eenduidig neer te leggen bij het orgaan dat de eventuele uitkering verstrekt – hetgeen voor ABW-, IOAW- en IOAZ-gerechtigden op dit moment nog niet het geval is – wordt een verheldering bereikt. Bovendien wordt daarmee de verantwoordelijkheid gelegd bij het orgaan dat een financieel belang bij het slagen van reïntegratie-inspanningen heeft. Het aantal publieke organen dat zich op de bemiddelingsmarkt zal begeven zal kleiner worden, aangezien het Lisv en de uitvoeringsinstellingen zich na inwerkingtreding van de wetsvoorstel Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten niet meer met de directe bemiddeling bezig zullen houden.

Het instrumentarium wordt – met name door de introductie van de (her)plaatsingsbudgetten – zo aangepast dat het voor de meeste werkgevers veel eenvoudiger wordt om compensatie te verkrijgen voor eventuele kosten bij het in dienst nemen of houden (in een andere functie) van een arbeidsgehandicapte. Bovendien geschiedt de compensatie in geval van de budgetten vooraf. Deze vereenvoudiging zal er naar verwachting toe leiden dat werkgevers eerder bereid zullen zijn tot het in dienst nemen of houden van arbeidsgehandicapten. Doordat de hoogte van de (her)plaatsingsbudgetten voor alle arbeidsgehandicapten gelijk zal zijn, wordt voorkomen dat uvi's, gemeenten en Arbeidsvoorziening via deze instrumenten met elkaar concurreren.

18

*Welke rol spelen experimenten in de Wet op de (re)integratie?*

Zoals aangegeven in antwoord op vraag 7 wordt in de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten een wettelijk kader gecreëerd voor experimenten met het persoonsgebonden reïntegratiebudget. De andere voorstellen uit de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten wil het kabinet structureel invoeren, met uitzondering van de bonusregeling voor de uvi's. Met invoering van laatstgenoemde regeling, waarbij vanuit de uitvoeringspraktijk de nodige kanttekeningen zijn geplaatst, stelt het kabinet voor te wachten tot meer inzicht bestaat in de mate waarin de uvi's het beoogde reïntegratiebeleid feitelijk realiseren.

*Wordt in de wet op de (re)ïntegratie aandacht besteed aan het verbeteren van de afstemming tussen de gezondheidszorg en de uitvoeringsorganisaties?*

Niet in de wet zelf. Wel ondersteunt het kabinet een aantal activiteiten die deze problematiek raken. Zo hebben de Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgezondheidskunde (NVAB) en de Landelijke Huisartsen Vereniging (LHV) op 7 april een overeenkomst gesloten met als doel het bevorderen van de onderlinge samenwerking. De minister van VWS en de staatssecretaris van SZW hebben zich verbonden om deze samenwerking te ondersteunen. Dit naar aanleiding van een onderzoek door NIA/TNO<sup>1</sup>, waarin de belemmeringen voor samenwerking tussen huisarts en bedrijfsarts en de mogelijke oplossingen daarvoor worden beschreven.

The Netherlands School for Public Health (NSPH) werkt in opdracht van het Fonds Chronisch Zieken aan de ontwikkeling van een module voor de opleiding van sociaal-geneeskundigen. Hierbij zal ook de communicatieverbetering met de curatieve sector een belangrijk element zijn.

Tot slot heeft het Lisv een aantal standaarden ontwikkeld die behulpzaam kunnen zijn bij het verbeteren van de afstemming tussen de uvi's, de arbodiensten en de curatieve sector.

*Welke (neven)effecten heeft recente wetgeving gericht op het herstructureren van de uitvoering van het arbeidsmarkt- en socialezekerheidsbeleid op de mogelijkheden van de Wet op de (re)ïntegratie? In hoeverre wordt de toegankelijkheid van de ondersteuning voor werkgevers en arbeidsgehandicapten belemmerd door deze structuurveranderingen?*

De inwerkingtreding van de Arbeidsvoorzieningswet 1996 en de Organisatiewet sociale verzekeringen 1997 (OSV 1997) hebben in de ogen van het kabinet in het geheel niet geleid tot belemmeringen in de toegankelijkheid van de ondersteuning voor werkgevers en arbeidsgehandicapten. De belangrijkste wijziging van de OSV betrof het vervangen van het Tijdelijk instituut voor coördinatie en afstemming (Tica) door het Lisv, de opheffing van de bedrijfsverenigingen en de introductie van de sectorraden. Dit heeft geen directe gevolgen voor de toegankelijkheid tot de ondersteuning. Het in de overeenkomsten tussen Lisv en uvi's op te nemen voorschrift dat de uvi in iedere Lisv-regio of combinatie van -regio's ten minste één persoon moet aanwijzen die bevoegd is tot het nemen van reïntegratie-beslissingen (art. 43, vierde lid, onderdeel e, OSV 1997), zal uiteraard de ondersteuning juist bevorderen. Er zij bovendien op gewezen dat de introductie van (markt)prykkels in de sociale verzekeringen de uvi's zullen aanzetten tot een actief gebruik van het reïntegratie-instrumentarium, omdat een geslaagd reïntegratiebeleid zich vertaalt in lagere kosten. Het is een van de punten waarop een uvi zich kan profileren.

Ook van de Arbeidsvoorzieningswet 1996 wordt van een toegankelijkheidsbevorderende werking uitgegaan. Immers, duidelijker dan in de vorige Arbeidsvoorzieningswet, is in die wet aangegeven dat Arbeidsvoorziening aandacht moet geven aan de reïntegratie van moeilijk plaatsbare werkzoekenden, terwijl nu ook met zoveel woorden is opgenomen dat Arbeidsvoorziening activiteiten moet ondernemen gericht op het vervullen van moeilijk vervulbare vacatures. Daarnaast is het nu ook mogelijk dat werkgevers bij Arbeidsvoorziening diensten inkopen.

Voorzover in de vraag beoogd wordt te verwijzen naar SWI, het volgende. Van SWI zal met name voor werkzoekenden – derhalve ook voor werkzoekende arbeidsgehandicapten – een ondersteuningsbevorderende werking uitgaan. Verwezen zij verder naar het antwoord op vraag 16.

<sup>1</sup> Voor verbetering vatbaar – De samenwerking tussen huisarts en bedrijfsarts bij sociaal-medische begeleiding –, 1997

*Welke rol ziet de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid voor zichzelf weggelegd bij het bepalen van reïntegratietakstellingen van verschillende organisaties?*

### **Uitvoeringsorganisatie werknemersverzekeringen**

In zijn ieder jaar vóór 1 augustus aan de Minister van SZW aan te bieden plan van werkzaamheden dient het Lisv aan te geven hoeveel arbeidsgehandicapten het het komend jaar verwacht te reïntegreren en welk bedrag het daarvoor verwacht nodig te hebben. Over het plan van werkzaamheden vindt overleg plaats met de Minister van SZW. Indien de Minister van mening is dat het voorgestelde aantal reïntegraties wijziging behoeft, zal hij dit in het overleg met het Lisv meedelen. Na evt. bijstelling van het plan leidt het Lisv uit de algemene taakstelling taakstellingen-persector(onderdeel) af, die opgenomen worden in de jaarovereenkomsten met de uitvoeringsinstellingen.

### **Gemeenten**

Het bedrag dat jaarlijks binnen het Werkfonds wordt geormerkt voor de reïntegratie van arbeidsgehandicapten met recht op een sociale voorziening, hebben wij geraamd op basis van het te verwachten aantal te reïntegreren personen in het betreffende jaar. Hierbij wordt in ieder geval rekening gehouden met de realisatiecijfers in de voorafgaande periode. Wanneer de Minister de uitvoering van de Wet inschakeling werkzoekenden (WIW) niet in overeenstemming acht met de doelstellingen van de wet, zal in overleg met de betrokken gemeente(n) worden getracht het lokaal beleid om te buigen in de gewenste richting. Als ultimum remedium zal de aanstaande WIW de Minister van SZW de mogelijkheid bieden tot het geven van een aanwijzing.

### **Arbeidsvoorziening**

De Minister zal ieder jaar na overleg met Arbeidsvoorziening vaststellen, voor hoeveel niet-uitkeringsgerechtigde en ANW-gerechtigde arbeidsgehandicapten in het komende jaar arbeidstoeleidingstrajecten zullen moeten worden uitgevoerd.

*Heeft de regering overwogen om de werknemer meer mogelijkheden te bieden (re)ïntegratie af te dwingen waar de verantwoordelijke actoren hun verantwoordelijkheid onvoldoende zouden waarmaken?*

Wat betreft reïntegratie bij de eigen werkgever geldt op dit moment reeds het volgende. Indien een werkgever naar de mening van zijn arbeidsgehandicapte werknemer te weinig moeite doet om hem in eigen of ander werk in zijn onderneming te reïntegreren, kan hij aan de uvi vragen een reïntegratieplan op te stellen. De kosten hiervoor kunnen in rekening worden gebracht bij de werkgever. De werkgever is vervolgens verplicht mee te werken aan de uitvoering van het reïntegratieplan. Doet hij dat niet, dan dient de uvi een boete op te leggen. Dit systeem wordt bij de invoering van de Wet premiedifferentiatie en marktwerking bij arbeidsongeschiktheidsverzekeringen (PEMBA) niet wezenlijk veranderd (ook niet voor werknemers van eigenrisicodragers). Het kabinet vindt dat op deze wijze werknemers voldoende mogelijkheden hebben om reïntegratie bij de eigen werkgever af te dwingen. Overigens wordt, als bekend, met PEMBA bij werkgevers sowieso al een (financieel) belang gecreëerd om mee te werken aan reïntegratie.

Wat betreft reïntegratie bij een andere werkgever geldt het volgende. Het kabinet vindt dat een eenmaal opgesteld trajectplan daadwerkelijk moet worden uitgevoerd. Niet alleen vanuit het kostenaspect – het opstellen van een gedetailleerd plan kan veel werk vergen en derhalve duur zijn – maar vooral ook met het oog op de werkzoekende: deze moet niet blij worden gemaakt met een dode mus. Of voor betrokkene echter een trajectplan wordt opgesteld en wat het traject inhoudt, is aan de diverse verantwoordelijke instanties (uvi's, gemeenten, Arbeidsvoorziening). Immers, hoewel met het wetsvoorstel Wet op de (re)ïntegratie arbeidsgehandicapten een beleidsintensivering is beoogd en er derhalve ook extra middelen voor reïntegratie beschikbaar zullen komen, de beschikbare gelden zijn uiteraard niet onuitputtelijk. Het is aan de uitvoeringsorganisatie om – ieder binnen het hen ter beschikking staande budget – die arbeidsgehandicapte werkzoekenden te selecteren, die het best in aanmerking kunnen worden gebracht voor het doorlopen van een traject. Zou het opstellen van trajecten door werkzoekenden kunnen worden afgedwongen, dan zou dat kunnen betekenen dat trajecten gevolgd kunnen worden door degenen die deze niet echt nodig hebben (fase 1-klanten) of degenen die daar nog niet aan toe zijn (fase 4-klanten). Indien daarnaast tevens de totale kerndoelgroep (klanten uit de fasen 2 en 3) zou moeten worden bediend, zouden óf de kosten omhoog schieten, óf de trajecten weinig meer inhouden. Het kabinet vindt dit onwenselijk. Hierbij wordt overigens opgemerkt dat, indien in de ogen van de uitvoeringsorganen het ter beschikking staande budget te laag is om de klanten uit de fasen 2 en 3 naar behoren te bedienen, bijstelling van het budget kan worden overwogen (in ieder geval voor het volgende jaar, en zo nodig ook binnen het lopende jaar).

Overigens zij opgemerkt, dat de uitvoeringsorganen gehouden zijn de (her)plaatsingsbudgetten aan de werkgever te betalen, indien aan de voorwaarden daarvoor wordt voldaan. Dit betekent dat de werknemer die zelf werk zoekt, zijn werkgever op dit voordeel kan wijzen. Ten slotte zal het experiment met het persoonsgebonden reïntegratiebudget het voor een werknemer mogelijk maken in plaats van bepaalde reïntegratie-instrumenten een door hem zelf te gebruiken budget in te zetten.

23

*Hoe kan worden voorkomen dat cliënten tussen de wal en het schip raken waar in korte tijd verschillende organisaties verantwoordelijk zijn voor reïntegratie?*

Voor de verantwoordelijkheidsverdeling tussen werkgever/arbodienst en de uvi verwijs ik naar het antwoord op vraag 27.

Indien betrokkene onder het reïntegratieprimaat van organisaties met een publieke taak (uvi's, gemeenten, Arbeidsvoorziening) is komen te vallen, leidt verandering in uitkeringspositie van betrokkene tot verandering van het orgaan dat het reïntegratieprimaat heeft. (bijv.: arbeidsgehandicapte met alleen WW-uitkering bereikt de maximumduur WW; bijstandsgerechtigde arbeidsgehandicapte trouwt met een verdienende partner).

Om te voorkomen dat een voorziene overgang van bijv. de uvi naar de gemeente tot uitstel van reïntegratie-inspanningen leidt, dienen de betrokken organisaties afspraken met elkaar te maken. Dit zou uitstekend kunnen plaatsvinden in de SWI-centra. Overigens zal het bij de inwerking-treding van de Wet op de (re)ïntegratie reeds mogelijk zijn dat organisaties die naar verwachting op afzienbare termijn een klant «over» krijgen van een andere organisatie meewerken en meebetalen aan een traject dat al start voordat betrokkene daadwerkelijk «over» gaat.

24

*Hoe kan worden voorkomen dat verschillende organisaties elkaar nodeloos gaan beconcurreren door allemaal dezelfde werkgever te bestoken met min of meer dezelfde instrumenten?*

Het kabinet kan en wil niet voorkomen dat werkgevers door meerdere organisaties worden bezocht om te vragen of zij nog vacatures hebben, noch ook dat meerdere organisaties hen daarbij wijzen op geschikte arbeidsgehandicapte kandidaten en de voordelen (plaatsingsbudget of pakket op maat, voorzieningen) die het in dienst nemen van die kandidaten voor de werkgever met zich kan brengen. Wel wil het kabinet voorkomen dat meerdere publieke organisaties bij werkgevers vacatures werven. Met het oog hierop zal via de Wet op de (re)ïntegratie arbeidsgehandicapten worden geregeld, dat Arbeidsvoorziening het enige publieke orgaan is dat zich bezig houdt met de basisdienstverlening. Onderdelen van de basisdienstverlening zijn het registreren van vacatures en het koppelen van werkzoekenden aan vacatures.

25

*Welke functie kent het kabinet toe aan particuliere initiatieven op het gebied van de bevordering van de reïntegratie en hoe wordt voorkomen dat Arbeidsvoorziening een monopoliepositie gaat innemen bij de bemiddeling van arbeidsgehandicapten?*

Wat betreft initiatieven van werkgevers of van particuliere organisaties (te denken valt aan arbodiensten, verzekeraars, bemiddelaars en belangenorganisaties) geldt het volgende. Het kabinet vindt het gewenst dat dergelijke initiatieven worden ontplooid en is dan ook geenszins van plan deze uit te sluiten. Wel is het kabinet van mening, dat reïntegratie naar een andere werkgever een publieke taak is, en dat derhalve steeds ten minste één organisatie die een publieke taak uitvoert, verantwoordelijk dient te zijn voor de reïntegratie. In het wetsvoorstel Wet op de (re)ïntegratie arbeidsgehandicapten wordt geregeld welke organisatie in welke gevallen verantwoordelijk is (waarbij, indien meerdere organisaties tegelijk een taak hebben, tevens wordt aangegeven wie het primaat heeft). In deze publieke taakverdeling vindt het kabinet het passen dat Arbeidsvoorziening zich bij uitsluiting van andere publieke organisaties bezig gaat houden met de basisdienstverlening. Op dit punt zal Arbeidsvoorziening derhalve binnen het publieke bestel een monopoliepositie krijgen. Het kabinet vindt dit wenselijk omdat aldus deze taak komt te liggen bij de organisatie die daar het meest voor is toegerust, terwijl dit ook de overzichtelijkheid voor werkgevers en werknemers ten goede komt en voorkomt dat meerdere publieke organisaties bij werkgevers vacatures gaan werven.

Daarnaast zullen de uvi's en de gemeenten arbeidstoeleidingsactiviteiten de eerste tijd in belangrijke mate bij Arbeidsvoorziening moeten inkopen (zie ook het antwoord op vraag 38). Deze grotendeels verplichte winkelnering zal echter fasegewijs worden afgebouwd, zodat de uvi's en de gemeenten steeds meer direct bij andere organisaties zullen kunnen inkopen.

Het voorgaande neemt niet weg dat Arbeidsvoorziening zelf taken kan uitbesteden aan derden en daarmee gebruik kan maken van de expertise die in de afgelopen jaren is ontwikkeld op het gebied van arbeidstoeleiding van specifieke categorieën arbeidsgehandicapten.

26

*Op welke wijze worden de verschillende relevante organisaties aangesproken op hun verantwoordelijkheid?*

Met verwijzing naar de antwoorden op de vragen 21 en 28 geldt voor de uvi's dat wanneer zij de in de jaarcontracten neergelegde taakstellingen niet halen, het Lisv – na advies van de betreffende sectorraad – kan besluiten om de uitvoering van de werknemersverzekeringen (incl. de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten, de WAZ en de WAJONG) voor de betreffende sector of het betreffende sectoronderdeel op te dragen aan een andere uvi. Daarnaast houdt het College van toezicht sociale verzekeringen (Ctsv) toezicht op de recht- en doelmatigheid van de uitvoering door het Lisv en de uvi's. Doen gemeenten te weinig voor arbeidsgehandicapten, dan zal de Minister van SZW kunnen ingrijpen. Hetzelfde geldt voor Arbeidsvoorziening.

27

*Hoe realistisch is het om te veronderstellen dat partijen met verschillende belangen, te weten de eigen werkgever, de arbodienst en de uitvoeringsinstellingen, gezamenlijk en vooral eensluidend de vraag zullen kunnen beantwoorden of iemand nog in aanmerking komt voor reïntegratie bij de eigen werkgever of niet? Dient hier niet een meer neutrale indicatiestelling plaats te vinden?*

De eigen werkgever, de arbodienst en de uitvoeringsinstelling zijn partijen met verschillende, maar niet per definitie tegenstrijdige, belangen bij de reïntegratie van werknemers. Afhankelijk van het stadium van het reïntegratieproces is de beoordeling van de werkgever resp. zijn arbodienst of die van de uitvoeringsinstelling doorslaggevend. Volgens de hierna weergegeven verantwoordelijkheidsverdeling, werken zij vanuit die verschillende belangen samen aan de reïntegratie van arbeidsgehandicapten. De kern hiervan geldt al sinds de invoering van TZ/ARBO.

Bij de reïntegratie van arbeidsgehandicapten staat de werkgever centraal. Hij ondervindt er financieel zowel in positieve als in negatieve zin de gevolgen van. Bij deze taak wordt hij bijgestaan door een arbodienst. Deze arbodienst speelt ook een belangrijke rol in de communicatie van de werkgever met de uitvoeringsinstelling. Die communicatie is sinds de inwerkingtreding van WULBZ geconcentreerd rond het reïntegratieplan, waarover de werkgever, na overleg met de werknemer, na dertien weken het Lisv/de uvi moet informeren. Dit plan dient in de eerste plaats om vorm te geven aan de verplichting van de werkgever tot spoedige reïntegratie in het eigen bedrijf. Daarnaast is dit plan van belang om het Lisv/de uvi in staat te stellen haar taak als poortwachter van WAO, ZW en WW uit te oefenen. Zolang het reïntegratieplan gericht is op reële kansen op reïntegratie in het eigen bedrijf, blijft de uvi op afstand.

Indien echter de werkgever/arbodienst in het reïntegratieplan aangeeft dat er geen of twijfelachtige reïntegratiemogelijkheden in het eigen bedrijf zijn, moet de uvi toetsen of werkgever en arbodienst al het redelijke hebben gedaan om tot herplaatsing te komen. De uvi levert daarmee, waar nodig, als poortwachter tegendruk, en kan die eventueel versterken met advies en inzet van financiële hulp. De meer actieve bemoeienis van de uvi met deze reïntegratieplannen zorgt er ook voor dat er een soepele overgang van verantwoordelijkheden kan plaats hebben op het moment dat de toetsing door de uvi uitwijst dat er geen reïntegratiemogelijkheden in het eigen bedrijf zijn. De uvi beschikt dan over alle informatie die nodig is om een reïntegratie-traject te starten, gericht op een andere werkgever.

Als er in dit stadium in individuele gevallen een verschil van mening tussen de eigen werkgever/arbodienst enerzijds en de uvi anderzijds ontstaat, heeft de uvi het laatste woord en kan eventueel sancties opleggen aan de werkgever.

28

*Op welke wijze zullen de gemeenten worden geprikkeld om juist aan de reïntegratie van ex- en gedeeltelijk arbeidsongeschikten voldoende aandacht te geven, waar mogelijk meer resultaat te behalen is met andere te bemiddelen categorieën onder hun verantwoordelijkheid?*

Aan het WIW-fonds zal een bedrag worden toegevoegd dat alleen voor de reïntegratie van arbeidsgehandicapten mag worden gebruikt (oormerking). Het bedrag zal worden bepaald op basis van een raming van het te verwachten aantal door de gemeenten te reïntegreren arbeidsgehandicapten. Dit leidt er op zich al toe dat gemeenten voldoende aandacht zullen geven aan de reïntegratie van arbeidsgehandicapten. Daarnaast zal de Minister van SZW als toezichthouder uiteraard de ontwikkelingen op dit terrein nauwlettend volgen.

29

*Wordt er specifiek aandacht besteed aan de groep arbeidsgehandicapten die in relatief korte tijd voor ondersteuning afhankelijk zijn van verschillende organisaties?*

Zie het antwoord op vraag 23.

30

*Hoe verhoudt deze arbeidsbemiddelingstaak zich met de verantwoordelijkheidsverdeling voor de ondersteuning?*

Voorgesteld wordt om iedere uitkeringsinstantie verantwoordelijk te maken voor de reïntegratie van zijn eigen arbeidsgehandicapte uitkeringsgerechtigden, en Arbeidsvoorziening voor arbeidsgehandicapte werkzoekenden zonder uitkering en ANW-gerechtigden. Met het gebruik van de term «ondersteuning» wordt in de hoofdlijnennota op die reïntegratietaak gedoeld. Van de reïntegratietaak dient echter de taak van de basisdienstverlening (i.e., onder meer, het koppelen van werkzoekenden aan vacatures) te worden uitgezonderd: die wordt bij uitsluiting aan Arbeidsvoorziening opgedragen.

31

*Welke prikkels heeft de Arbeidsvoorzieningsorganisatie om zich optimaal van zijn taak bij de groep arbeidsgehandicapten te kwijten?*

Na overleg met Arbeidsvoorziening zal ieder jaar vastgesteld worden, voor hoeveel arbeidsgehandicapten zonder uitkering of met een ANW-uitkering het komende jaar activiteiten in het kader van de prestatiedienstverlening moeten worden verricht. Voldoet Arbeidsvoorziening hier zonder goede redenen niet aan, dan kan de Minister als toezichthouder ingrijpen. Voorzover het de door uvi's en gemeenten ingekochte toeleidingstrajecten betreft, zal de prikkel moeten worden gevonden in de af te sluiten contracten.

32

*In hoeverre beperkt dit voorstel de keuzevrijheid voor arbeidsgehandicapten (zie het advies van de NCCZ)?*

De in de hoofdlijnennota voorgestelde verantwoordelijkheidsverdeling betekent geen beperking van de keuzevrijheid van de arbeidsgehandicapte. Integendeel, bij het van start gaan van het experiment met het persoonsgebonden reïntegratiebudget zal de keuzevrijheid juist toenemen.

33

*Is het gewenst dat Arbeidsvoorziening en gemeenten voor de groep arbeidsgehandicapten een (eigen) instrumentarium gaan ontwikkelen (dit in verband met het knelpunt complexiteit)?*

Het antwoord op deze vraag is tweeledig. Bij de verstrekking van plaatsingsbudgetten zullen de gemeenten en Arbeidsvoorziening vergelijkbare voorwaarden en dezelfde bedragen aan moeten houden als de uvi's, terwijl ook hier geldt, dat in plaats van een budget een pakket op maat aan de werkgever kan worden verstrekt. Hiervoor is gekozen om te voorkomen dat werkgevers op zoek kunnen gaan naar de arbeidsgehandicapte die bij indienstneming de meeste voordelen oplevert. Bovendien wordt aldus voorkomen dat organisaties tegen elkaar opbieden door steeds hogere budgetten te verbinden aan indienstneming van één van hun cliënten. Voor het overige zullen Arbeidsvoorziening en de gemeenten – conform de systematiek van de Arbeidsvoorzieningswet 1996 en de WIW en binnen de grenzen daarvan – inderdaad hun eigen maatregelen en instrumenten kunnen ontwikkelen. Het kabinet heeft wat dit betreft moeten kiezen tussen twee vormen van complexiteit: enerzijds de complexiteit die zal ontstaan als de maatregelen en instrumenten van uvi's, gemeenten en Arbeidsvoorziening van elkaar gaan afwijken en anderzijds de complexiteit die zal ontstaan als Arbeidsvoorziening en gemeenten, naast de voor hen op grond van de Arbeidsvoorzieningswet 1996 en de WIW geldende systematiek (die op het punt van het ontwikkelen van instrumenten een aanzienlijke beleidsvrijheid inhoudt) voor de reïntegratie van arbeidsgehandicapten een systematiek zouden moeten volgen ingevolge welke zij voor arbeidsgehandicapten bij wet of algemene maatregel van bestuur voorgeschreven instrumenten en maatregelen zouden moeten toepassen. Mede gezien het feit dat een aanzienlijk aantal maatregelen en instrumenten van met name de uitvoeringsorganisatie werknemersverzekeringen per definitie niet door de gemeenten of door Arbeidsvoorziening zal kunnen worden toegepast (het gaat hierbij dan om de uitkeringsgebonden maatregelen, bijvoorbeeld de dagloongarantieregeling voor oudere arbeidsongeschikten, of het niet afschatten tijdens scholing) respectievelijk een aantal maatregelen van de diverse uitkeringsinstanties niet door Arbeidsvoorziening kan worden toegepast (bijv. behoud van uitkering bij scholing) heeft het kabinet gekozen voor de lijn waarbij Arbeidsvoorziening en de gemeenten ieder hun eigen wet hebben, en waarbij zij, met uitzondering van de op de werkgever gerichte instrumenten, binnen de systematiek van die wetten hun eigen instrumenten gericht op de arbeidsgehandicapte werknemer kunnen ontwikkelen.

34

*Bestaat de mogelijkheid dat verschillende intermediairs (uitvoeringsinstellingen, Arbeidsvoorziening, gemeenten) bij potentiële werkgevers elkaar gaan beconcurreren met meer of minder gunstige regelingen?*

Nee. Zie het antwoord op vraag 33.

35

*Welke punten neemt de regering over van het (nog te verschijnen) advies van de Brancheorganisatie arbodiensten en het Landelijk instituut sociale verzekeringen?*

De BOA stelt voor de dienstverlening van arbodiensten bij reïntegratie uit te breiden met reïntegratie naar een andere werkgever. Het voorstel van de BOA gaat op het punt van de verantwoordelijkheidsverdeling uit van een andere lijn dan het kabinet. Uitgangspunt van het beleid is dat de werkgever primair verantwoordelijk is voor de reïntegratie van zijn



arbeidsgehandicapte werknemer, zolang (nog) niet is vastgesteld dat er geen mogelijkheden tot reïntegratie in het eigen bedrijf zijn. Indien vaststaat dat reïntegratie van de arbeidsgehandicapte werknemer bij de eigen werkgever niet meer mogelijk is, gaat de verantwoordelijkheid voor de reïntegratie over van de werkgever naar het Lisv. Dat betekent echter niet dat er nu voor de werkgever geen enkele rol meer is weggelegd. Niets weerhoudt de werkgever ervan met zijn arbodienst ook zelf in goed overleg met de arbeidsgehandicapte werknemer en Lisv/uvi naar reïntegratiemogelijkheden bij een andere werkgever te zoeken. Het gaat het kabinet echter te ver om de formele verantwoordelijkheid voor alle werkgevers nog verder uit te breiden.

Het Lisv gaat in zijn commentaar nader in op het belang van vroege reïntegratie en de poortwachtersfunctie en verwijst daarbij naar de recente afspraken daarover met de BOA en het ministerie (zie antwoord op vraag 36). Daarbij stelt het Lisv voor om de mogelijkheid van inschakeling door de werkgever (of zijn arbodienst) van expertise van de arbeidsdeskundige, (geoormerkt) onderdeel te laten zijn van het standaard herplaatsingsbudget. Het kabinet gaat ervan uit dat in verreweg de meeste gevallen het bedrag van het herplaatsingsbudget (zie antwoord op vraag 43) de extra kosten voor de werkgever bij herplaatsing, waaronder eventuele kosten van een ad-consult in voldoende mate zal compenseren. Oormerking voor specifieke kosten zou evenwel strijdig zijn met het forfaitaire karakter van het standaard herplaatsingsbudget.

36

*Welke waarborgen zijn er voor efficiënte/doelgerichte samenwerking en informatie-uitwisseling tussen arbodiensten en uitvoeringsinstellingen?*

Bij brief van 18 april 1997 heb ik u geïnformeerd over de resultaten van een rondetafelgesprek met vertegenwoordigers van de BOA, het Tica (thans het Lisv), en van de centrale organisaties van werkgevers en werknemers. Daarbij zijn voorstellen gedaan voor een verdere verbetering van de werkwijze. De uitvoering van de wettelijke bepalingen zal daarbij ook naar het oordeel van het kabinet aan doelmatigheid en efficiëntie winnen. De nieuwe werkwijze komt er in hoofdzaak op neer dat de communicatie tussen werkgever/arbodienst en uvi meer geconcentreerd wordt rond die reïntegratieplannen, die van de uvi een actieve toets vergen. Daarbij ontstaat ook meer ruimte voor direct contact en overleg tussen beide partijen in die gevallen waarin reïntegratie in het eigen bedrijf niet zeker is. In de andere gevallen, die dus in de regel leiden tot hervatting van het eigen werk of tot herplaatsing in het eigen bedrijf, kan de informatie-uitwisseling beperkter blijven.

37

*Hoe kan de samenwerking tussen arbodiensten en uitvoeringsinstellingen worden verbeterd, met name als blijkt dat terugkeer naar de eigen werkgever niet meer mogelijk is, door bijvoorbeeld vroegtijdige inzet van het reïntegratie-instrumentarium?*

De arbodienst heeft een adviserende rol jegens de werkgever in het vaststellen of reïntegratie van een werknemer in het eigen bedrijf wel of niet mogelijk is. De arbodienst zal uit zich zelf daarbij de werkgever moeten wijzen op de mogelijkheid tot inzet van het reïntegratie-instrumentarium. De verbeterde informatie-uitwisseling (zie vraag 36) zal naar verwachting ook een intensiever contact tussen werkgever/arbodienst en uitvoeringsinstelling tot stand brengen in het geval dat reïntegratie bij de eigen werkgever niet meer mogelijk is. Ook de uitvoeringsinstelling kan dan ter sprake brengen of de inzet van het reïntegratie-instrumentarium alsnog mogelijkheden schept voor reïntegratie bij de eigen werkgever.

38

*Wat is de reden om (re)integratiewerkzaamheden de eerste drie jaar voor een belangrijk deel in te kopen bij Arbvo? In hoeverre spoort de verplichte inkoop met het persoonsgebonden (re)integratiebudget? Op welke wijze krijgt deze inspanningsverplichting vorm?*

Het beleid is er op gericht bij de dienstverlening aan arbeidsgehandicapten zoveel mogelijk aan te sluiten bij de dienstverlening aan overige (werkloze) werkzoekenden, uiteraard rekening houdend met de specifieke kenmerken van de doelgroep. Om die reden zullen arbeidsgehandicapten gebruik gaan maken van de basisdienstverlening van Arbeidsvoorziening (zie ook het antwoord op vraag 24).

Arbeidsvoorziening biedt daarnaast aanvullende dienstverlening (prestatiedienstverlening) aan moeilijk plaatsbaren (gefinancierd uit prestatiebudget en uit inkoopbudgetten). Het ligt in de rede dat Arbeidsvoorziening ook voor arbeidsgehandicapten over deze dienstverlening beschikt.

Om bovengenoemde reden heeft het kabinet besloten de dienstverleningsactiviteiten die thans nog door GAK AI worden uitgevoerd per 1-1-1998 over te dragen aan de Arbeidsvoorzieningsorganisatie. Dit impliceert de overname van het desbetreffende personeel. Het ligt in de rede om afspraken te maken over de afname van diensten van Arbeidsvoorziening, omdat anders het risico bestaat dat tegenover de door Arbeidsvoorziening te maken kosten geen/te weinig inkomsten zullen staan.

Overigens zal de prestatiedienstverlening van Arbeidsvoorziening voor zowel werkloze werkzoekenden als voor arbeidsgehandicapten fasegewijs in concurrentie gebracht worden met de dienstverlening van andere aanbieders op de markt. Daardoor zullen de inkoopende uitkeringsorganisaties op basis van prijs/kwaliteit vergelijking kunnen kiezen uit het aanbod.

Het persoonsgebonden reïntegratiebudget zal een door de arbeidsgehandicapte zelf in te zetten budget zijn, dat wordt verstrekt in plaats van specifieke instrumenten. Het kabinet is niet voornemens op dit punt verplichte inkoop bij Arbeidsvoorziening voor te schrijven. Het kabinet ziet hier geen strijdigheid met de aan uvi's en gemeenten op te leggen verplichte inkoop.

39

*Hoe verhoudt de verdeling van verantwoordelijkheden tussen uitvoeringsinstellingen, Arbeidsvoorziening en de gemeenten, zoals voorzien voor de Wet op de Reïntegratie, zich tot de verdeling van verantwoordelijkheden tussen diezelfde instanties in het kader van SWI?*

De verdeling van verantwoordelijkheden tussen de uitvoeringsinstellingen, Arbeidsvoorziening en de gemeenten, zoals voorzien in de Wet op de (re)integratie, valt goed in te passen in de verdeling van verantwoordelijkheden zoals bedoeld in het kader van SWI.

Straks zal de arbeidsgehandicapte cliënt in het SWI-centrum terecht kunnen voor informatie over werk en over eventuele instrumenten. Voorts zal voor de moeilijk plaatsbare cliënt op basis van een kwalificerende intake zo nodig worden vastgesteld wat zijn of haar afstand tot de arbeidsmarkt is en op wat voor soort instrumenten men zal zijn aangewezen. Vervolgens zullen de verantwoordelijke instellingen zelf bepalen voor wie een kansverbeterend trajectplan zal worden opgesteld en uitgevoerd. Zo'n kansverbeterend traject zal vooralsnog overwegend door Arbeidsvoorziening worden uitgevoerd, maar kan ook worden uitbesteed aan een andere instelling.

Zie ook het antwoord op vraag 16.

*Welke prikkels zijn er voor werkgevers om daadwerkelijk gebruik te maken van de voorziene (re)integratie-instrumenten?*

De voorgestelde aanpassingen van het reïntegratie-instrumentarium zijn voor een belangrijk deel gericht op een bredere toepassingsmogelijkheden en verkorting van procedures. Zo wordt het na invoering van deze wet voor werkgevers gemakkelijker om iemand op een vroeg tijdstip te (her)plaatsen. Zo kan de regeling overname van de loondoorbetalingsverplichting (art. 29b ZW) ook in het wachtjaar worden ingezet bij reïntegratie naar een andere werkgever en wordt een herplaatsingsbudget geïntroduceerd bij herplaatsing in een andere functie (zie de antwoorden op de vragen 41 en 43). Een werkgever die een arbeidsgehandicapte in dienst neemt, wordt op aanvraag een plaatsingsbudget toegekend (zie het antwoord op vraag 44). Daarnaast zal de ruimere maatvoering van de verschillende maatregelen en instrumenten (bijv. de overname van de loondoorbetalingsverplichting, en de uitbreiding van de maximumduur van de reïntegratie-uitkering bij proefplaatsing van arbeidsgehandicapten) naar verwachting de aarzelingen die werkgevers kunnen hebben bij het in dienst nemen van arbeidsgehandicapten in belangrijke mate verminderen.

Ten slotte zal het gebruik worden gestimuleerd door middel van actieve voorlichting over de mogelijkheden van deze wet.

41

*Op welke wijze kunnen de kansen voor reïntegratie bij de eigen werkgever optimaal worden benut? Verdient dit onderwerp niet meer aandacht, gezien de te verwachten resultaten en de minder problematische organisatorische voetangels en klemmen van reïntegratie bij de eigen werkgever?*

In de hoofdlijnennota en in het wetsvoorstel Wet op de (re)integratie besteedt het kabinet juist ook aan de reïntegratie bij de eigen werkgever apart aandacht. Reïntegratie heeft ook naar de mening van het kabinet de meeste kans op slagen als daarmee vroeg wordt begonnen. Om dit proces te stimuleren, stelt het kabinet voor aan werkgevers een herplaatsingsbudget te verstrekken voor die situaties waarbij de werknemer bij de eigen werkgever in een andere functie herplaatst kan worden. Het herplaatsingsbudget is een standaardbedrag waaruit de werkgever de met herplaatsing verbonden kosten kan bestrijden. Aan het ontvangen van het herplaatsingsbudget is wel de voorwaarde verbonden dat de werkgever voor zijn zieke werknemer een reïntegratieplan bij de uvi moet hebben ingediend.

42

*In hoeverre kunnen in de praktijk van reïntegratie knelpunten ontstaan als gevolg van budgetmogelijkheden (herplaatsingsbudget etc.) aan werkgever en werknemer?*

Uitgangspunt van de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten is dat zoveel mogelijk voorzieningen overgaan naar de werkgever en binnen de werkingssfeer van de budgetten en het pakket op maat worden gebracht. De introductie van (her)plaatsingsbudgetten betekent dat het aantal mogelijk administratieve knelpunten zoveel mogelijk wordt beperkt. Een werkgever kan zelf besluiten welke (eventuele) kosten voor het in dienst nemen of houden van een arbeidsgehandicapte hij uit het budget bestrijdt. Het aanvragen van een pakket op maat zal van de werkgever wat meer inspanningen vergen, doch in principe niet meer dan het aanvragen van de huidige voorzieningen. Wezenlijke knelpunten worden op dit punt dan ook niet voorzien.

43

*In welke orde van grootte zal het standaard-herplaatsingsbudget moeten liggen om enerzijds een voldoende prikkel voor reïntegratie op te leveren en anderzijds de verantwoordelijkheid van de werkgever om zich ten opzichte van de werknemer als een goed werkgever te gedragen onverlet te laten?*

Op basis van de wetten WULBZ en PEMBA heeft de werkgever een grotere eigen verantwoordelijkheid gekregen voor de reïntegratie van zijn eigen werknemers en een vergaande financiële aansprakelijkheid via de loondoorbetaling bij ziekte en de premiedifferentiatie (resp. het eigen-risicodragen) in de WAO. Het is tegen de achtergrond van die wetten dat de werkgever die een arbeidsgehandicapte herplaatst, geen budget kan worden toegekend van dezelfde omvang als van het plaatsingsbudget. Hij is al verplicht (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemers twee jaar in dienst te houden, en er alles aan te doen om betrokkenen te reïntegreren. De werkgever hiervoor een beloning geven ter grootte van het voor te stellen standaardbudget, zou in veel gevallen een groot deel van de financiële incentives daartoe wegnemen en in strijd zijn met de primaire verantwoordelijkheidsverdeling. Anderzijds is het wel belangrijk dat ook voor die situatie een goede regeling wordt getroffen. Herplaatsing bij de eigen werkgever is immers een zeer werkzaam reïntegratiemiddel. In de extra inspanning van de werkgever ligt de motivering voor het toekennen van een herplaatsingsbudget. Gezien het feit dat de werknemer hoe dan ook al voor rekening van de werkgever komt, en de overstap voor de werknemer minder groot moet worden geacht dan bij werkaanvaarding bij een andere werkgever, kan het herplaatsingsbudget echter lager zijn dan het standaardbudget. Voorgesteld zal worden het herplaatsingsbudget te stellen op een eenmalig bedrag van f 8000. In verreweg de meeste gevallen zal dit de extra kosten voor een werkgever in voldoende mate compenseren.

44

*Hoe hoog wordt het standaardbedrag ten behoeve van (her)plaatsing? Zal de hoogte van het standaardbedrag variëren naar gelang de mate van arbeidsongeschiktheid van de werknemer? Wordt gedacht aan een experimenteerfase, zoals bij het persoonsgebonden (re)ïntegratiebudget?*

Voor de hoogte van het herplaatsingsbudget verwijs ik naar mijn antwoord op vraag 43. Voorgesteld zal worden de hoogte van het plaatsingsbudget te stellen op f 12 000,- voor het eerste jaar (op fulltime basis: deeltijd naar rato). Voor het tweede jaar na plaatsing van een arbeidsgehandicapte bij een nieuwe werkgever bedraagt het budget f 8000,- en voor het derde jaar f 4000,-. Het budget voor het eerste jaar wordt bij aanvang van de dienstbetrekking aan de werkgever toegekend. Het budget voor het tweede en derde jaar worden na één, respectievelijk twee jaar na aanvang van de dienstbetrekking toegekend. Het budget wordt verstrekt voor zolang betrokkene in dienst blijft en is niet afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid van de werknemer. Het kabinet zal voorstellen de nieuwe budgetstructuur voor werkgevers structureel in te voeren.

45

*Zal er verschil worden aangebracht tussen het standaardbedrag voor een reïntegratie bij de voormalige werkgever en bij een nieuwe werkgever?*

Ja, zie daarvoor mijn antwoorden op vraag 43 en 44.

46

*Hoe zal worden gewaarborgd dat toepassing van het reïntegratie-instrumentarium leidt tot een duurzame arbeidsrelatie?*

Om te stimuleren dat werkgevers de arbeidsrelatie met in dienst genomen arbeidsgehandicapten in stand houden, worden ook één en twee jaar na aanvang van de dienstbetrekking aan de werkgever budgetten (van respectievelijk f 8000,- en f 4000,-) toegekend. Het budget wordt verstrekt voor zolang betrokkene in dienst blijft. Daarnaast beoogt de (gestaffelde) premievrijstellingsregeling WAO-basispremie werkgevers een stimulans te bieden voor het in dienst houden van werknemers met een arbeidshandicap. Ook de maatregelen in het kader van WULBZ en PEMBA zijn in belangrijke mate hierop gericht. Echte waarborgen zijn uiteraard niet te geven.

47

*Heeft de regering al een antwoord geformuleerd op de vraag of een extra bonus (zie blz. 18) aan de orde zou moeten zijn?*

Ja. Mede gezien het advies van de Sociaal-Economische Raad en het commentaar van het Lisv, is het kabinet tot de conclusie gekomen dat het invoeren van bonussen voor uvi's voorlopig niet wenselijk is. Immers, de door het Lisv in de jaarovereenkomsten op te nemen taakstellingen dienen voor de uvi's al een voldoende grote prikkel te zijn om arbeidsgehandicapten te reïntegreren: halen zij hun taakstelling niet, dan lopen zij de kans hun uitvoeringscontract te verliezen. Wel zal het kabinet voorstellen in het wetsvoorstel Wet op de (re)ïntegratie arbeidsgehandicapten een delegatiebepaling op te nemen op grond waarvan later, mocht dat toch nodig blijken, alsnog bonussen kunnen worden ingevoerd.

48

*Wat vindt de regering van de suggestie van de Gehandicaptenraad om voor mensen met een progressieve aandoening of een sterk wisselend ziektebeeld een verlenging van de (reeds tot 5 jaar verlengde) termijn met bijvoorbeeld 5 jaar mogelijk te maken?*

Veel van de maatregelen ter ondersteuning van werkhervattende arbeidsgehandicapten zijn slechts voor een bepaalde periode toepasbaar. Die tijdelijkheid vloeit voort uit de gedachte dat een arbeidshandicap vooral een belemmering is bij het vinden van werk. Is een arbeidsgehandicapte eenmaal aan de slag, dan zal de behoefte aan steun veelal sterk verminderen: op enig moment functioneert een gereïntegreerde arbeidsgehandicapte weer volwaardig, en dient hij ook zo behandeld te worden.

Voor chronisch zieken en personen met een progressief verlopende ziekte kan het probleem optreden, dat zij op zich wel enkele jaren goed kunnen presteren en verdienen, en in die periode dus als een gewone werknemer kunnen worden beschouwd, doch dat op termijn hun vooruitzichten met betrekking tot het ziekteverzuim (en invalideringsrisico) onverminderd slecht blijven. Dit kan hun arbeidsmarktkansen belemmeren. Mede daarom is het voorstel van het kabinet om de toepassingsduur van artikel 29b ZW van drie naar vijf jaar te verlengen.

Volgens het kabinet voert het te ver om generiek voor de bedoelde groep chronisch zieken en progressief zieken een aparte regeling te treffen. Het zou daarbij immers dienen te gaan om bij aanvang van de werkhervatting op «objectieve gronden» aan te wijzen personen, waarvan «medisch objectief» vaststaat dat zij aan een bepaalde ziekte leiden. De begrippen «progressieve chronische (psychische) ziekte» en «een sterk wisselend ziektebeeld» zijn echter op deze wijze niet eenduidig te

omschrijven en af te bakenen. Om die reden staat het kabinet een wijziging in deze richting niet voor. Anderzijds is het kabinet zich er van bewust dat hier wel degelijk een reëel probleem bestaat. Er zijn natuurlijk individuele gevallen aan te wijzen waarin het progressieve karakter van een aandoening duidelijk is aan te wijzen, hetgeen ook aanleiding kan zijn om betrokkene als arbeidsgehandicapt te beschouwen. Het kabinet wil onderzoeken of het in de praktijk haalbaar is om in dit soort gevallen tot verlenging te komen van de vijfjaarsperiode.

49 en 50

*Wat vindt de regering van de suggestie om een quotumverplichting (WAGW) in te voeren als werkgevers ondanks de mogelijkheden die de wet zal gaan bieden daar geen of onvoldoende gebruik van maken?*

*Waarom kiest de regering niet voor volledige invoering van de WAGW, inclusief het opleggen van een boete aan werkgevers die onvoldoende arbeidsgehandicapten in dienst hebben?*

Het kabinet betwijfelt of het verplicht stellen van het quotum zoals bedoeld in de WAGW, op dit moment effectief zal zijn. Ook aan het invoeren van een quoteringsregeling kleven immers bezwaren. Het kabinet verwacht in het algemeen meer van positieve prikkels dan van negatieve, zoals met dit wetsvoorstel benadrukt wordt. Een van de maatregelen waarbij de nadruk ligt op een beloning van goed gedrag van de werkgever, is de (gestaffelde) premievrijstellingsregeling WAO-basispremie. Deze maatregel is een directe stimulans om arbeidsgehandicapten in dienst te nemen en te houden. Werkgevers die nog niet aan de grens (van respectievelijk 3, 4 of 5% van de loonsom besteed aan arbeidsgehandicapten) voldoen, worden daarnaast financieel beloond als zij werk uitbesteden aan een WSW-bedrijf. Dit biedt vooral voor kleine ondernemingen een aanvullende mogelijkheid om de arbeidspositie van arbeidsgehandicapten te versterken.

Toch zal het kabinet de quoteringsmogelijkheid, zoals die in de WAGW voorkomt, voorlopig handhaven. Naast het uitgebreide systeem van positieve prikkels voor de reïntegratie van arbeidsgehandicapten die dit wetsvoorstel biedt, blijft de behoefte bestaan aan een sanctiemogelijkheid (als stok achter de deur) indien uiteindelijk zou blijken dat in bepaalde bedrijven of bedrijfstakken de reïntegratie van arbeidsgehandicapten, ook na de inwerkingtreding van dit wetsvoorstel wezenlijk achter zou blijven. Vooral nog gaat het kabinet er echter vanuit dat dit niet nodig zal zijn.

51

*Wordt het werkgevers niet onaantrekkelijk gemaakt als de vergoeding (in het kader van de budgetten) geheel of gedeeltelijk terug moeten worden betaald als het gewenste resultaat niet wordt gehaald? Wie bepaalt overigens dit resultaat?*

Het kabinet is van mening dat een terugvorderingsregeling in dit wetsvoorstel niet kan ontbreken. De aanzienlijke budgetten die onder zo min mogelijk voorwaarden aan werkgevers ter beschikking worden gesteld, maken dat aandacht voor handhaving noodzakelijk is. Ook hier geldt dat publieke middelen goed besteed dienen te worden. Anderzijds mogen er van de terugvorderingsmogelijkheid natuurlijk geen negatieve prikkels uitgaan. Een reïntegratie dient als geslaagd te worden beschouwd indien en zolang de betrokken werknemer bij de werkgever aan het werk blijft. Wordt het dienstverband verbroken, dan is terugvordering alleen aan de orde over de periode dat betrokkene niet langer in dienst zal zijn en voorzover de werkgever geen extra uitgaven voor die werknemer heeft gedaan. Uitgangspunt bij de terugvordering is dat de werkgever er niet op achteruit mag gaan als hij een arbeidsgehandicapte in dienst heeft

genomen, en dat de betrokken werkgever ook overigens niet nodeloos moet worden aangesproken.

52

*Zal de keuze tussen het standaardbedrag en het «pakket op maat» niet tot onnodig geldverlies leiden, omdat pas wanneer het standaardbedrag is opgebruikt duidelijk zal zijn dat de aanwending van dit bedrag, misschien wel door de absoluut verkeerde keuzes, niet heeft gewerkt en er dus weer een nieuwe som geld moet worden ingezet? Hoe kan verkeerd gebruik van de standaardbudgetten worden voorkomen?*

Mede met het oog op de, in voorkomende gevallen, vooraf moeilijk in te schatten kosten en de daaraan verbonden problemen van een keuze tussen een standaardbudget of een pakket op maat zal het kabinet voorstellen om de werkgever die kiest voor een standaardbudget de mogelijkheid te bieden om binnen een termijn van drie maanden alsnog een pakket op maat aan te vragen, waarop bij toekenning het bedrag van het standaardbudget in mindering wordt gebracht.

De kans dat een werkgever bij de aanwending van het hem toegekende bedrag «absoluut verkeerde keuzes» maakt komt ons niet erg groot voor. Een werkgever die een arbeidsgehandicapte in dienst neemt zal dit vrijwel altijd weloverwogen doen, en hij heeft er ook belang bij het bedrag goed te besteden. Meestal zal hij ook contact hebben met de instelling die de werknemer begeleidt. Het «verkeerd» besteden van budgetten kan, waar de vrije besteding daarvan juist een essentieel punt is, in principe echter niet worden uitgesloten. Dat is de – naar verwachting in de praktijk geringe – prijs die betaald moet worden voor een gemakkelijker toepasbaar reïntegratie-instrumentarium.

Voorzover met «verkeerd gebruik» wordt bedoeld op oneigenlijk gebruik door de werkgever, hetgeen zich bijvoorbeeld voor zou kunnen doen indien een arbeidsrelatie met een werknemer zo vorm zou worden gegeven, dat voor dezelfde arbeidsgehandicapte werknemer meerdere keren van een budget zou kunnen worden geprofiteerd, wordt gewezen op de in het wetsvoorstel Wet op de (re)ïntegratie opgenomen bevoegdheid voor het Lisv, om regels te stellen ingevolge welke in dergelijke situaties het toekennen van budgetten geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd.

53

*Welke arbeidsgehandicaptens komen in aanmerking voor een herplaatsingsbudget? Is het budget afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid?*

Het herplaatsingsbudget wordt op aanvraag van de werkgever toegekend, ongeacht de aard van de handicap. Daarbij dient aan de voorwaarden voor toekenning te zijn voldaan: dat wil zeggen dat er geen mogelijkheid is voor de werknemer om terug te keren in de eigen functie en er sprake moet zijn van herplaatsing in een andere functie.

54

*Bij wie dient de werkgever zijn aanvraag voor een herplaatsingsbudget in? Is dat de betrokken verantwoordelijke organisatie?*

Ja.

55

*Welke punten neemt het kabinet over van het advies van de NCCZ inzake het persoonsgebonden (re)ïntegratiebudget?*

Voor de NCCZ ligt het, gelet op de ervaringen in de thuiszorg, voor de hand om geen generieke maatregel voor het persoonsgebonden reïntegratiebudget af te kondigen, maar om eerst een experiment uit te voeren. De NCCZ vindt een dergelijk experiment vanwege het belang van een zo effectief mogelijke (re)integratie van mensen met een arbeids-handicap ook zeer de moeite waard. In concreto stelt de NCCZ voor om het Lisv het initiatief te laten nemen om de voorbereidingsfase van een dergelijk experiment te starten en de randvoorwaarden te creëren voor een vlotte start. Daarbij dient er een regio te worden geselecteerd, waar in het kader van het SWI-proces, zowel bestuurlijk als operationeel, een goede samenwerking tussen arbeidsbureau, sociale dienst en uitvoeringsinstelling tot stand is gekomen. Voor het welslagen van het experiment is het eveneens van belang dat regionale werkgevers (organisaties) bij het experiment betrokken worden. De NCCZ is ook bereid een bijdrage te leveren aan de start van een dergelijk experiment.

Ook het kabinet staat positief ten opzichte van een persoonsgebonden reïntegratiebudget en is het met de NCCZ eens dat dit nog niet concreet in een generieke regeling gerealiseerd kan worden. Voor de verdere uitwerking zij verwezen naar het antwoord op vraag 7.

56

*Wordt gewerkt aan efficiënte implementatie van de verbeteringen bij de diverse instrumenten (in verband met veelal onderbesteding van het bestaande instrumentarium)?*

Ja, het op komst zijnde wetsvoorstel beoogt met name de efficiënte inzet van het instrumentarium te vergroten.

57

*Welke (neven)effecten brengt het naast elkaar hanteren van verschillende typen oplossingen (budgetsystematiek en verfijning van regelgeving, budgetten voor én werkgevers én werknemers, inspanningsverplichting voor de ene organisatie en voor andere niet) met zich mee?*

Naar de mening van het kabinet bieden de voorgestelde verantwoordelijkheidsverdeling, de vereenvoudiging en de aanpassing van het instrumentarium de optimale voorwaarden voor een voortvarende aanpak van het reïntegratiebeleid voor personen met een arbeids-handicap.

Gezien de verschillen in sturingsmechanismen en financiering die voor Lisv/uvi's, gemeenten en Arbeidsvoorziening gelden, is zoveel mogelijk aansluiting gezocht bij die structuren.

Daarbij is de inzetbaarheid van instrumenten waar mogelijk uitgebreid tot de gehele doelgroep van arbeidsgehandicapten ongeacht de uitkeringspositie.

Een positief neveneffect is dat hiermee een stimulans tot samenwerking tussen de uitvoeringsorganisaties is ingebouwd: het maken van onderlinge afspraken en samenwerking, bijv. met het oog op de overdracht van cliënten van de ene verantwoordelijke organisatie naar de andere, biedt de uitvoering nieuwe mogelijkheden om op knelpunten zoals die zich nu bijvoorbeeld voordoen op het vlak van scholing, te anticiperen.

Ook van de keuzemogelijkheid tussen een (her)plaatsingsbudget en een pakket op maat met handhaving van afzonderlijke instrumenten als alternatief, verwacht het kabinet een positief resultaat. Daar waar werkgevers nu worden afgeschrikt door langlopende procedures en administratieve voorwaarden, worden drempels weggenomen. Waar nodig kunnen op het specifieke geval afgestemde instrumenten worden ingezet. Naar de mening van het kabinet zullen al deze voorstellen bijdragen aan een verbetering van de reïntegratie van de doelgroep.



*Is gedacht aan een reïntegratiefonds waar alle uitvoerende instanties uit kunnen putten?*

Ja, maar daar is van afgezien vanwege de complexe beheers- en beslisconstructies die dat zou vergen. De eerste vraag is waar dat fonds geëpositioneerd zou moeten worden, gegeven de verschillende verantwoordelijke actoren bij het reïntegratieproces: de uitvoeringsinstellingen sociale verzekeringen, de gemeenten en Arbvo. Gesteld bijvoorbeeld dat het fonds onder beheer van het Lisv geplaatst zou worden, dan rijst de vraag of het Lisv en Ctsv aanwijzingen kunnen geven aan gemeenten over de rechtmatige en doelmatige inzet van middelen ten behoeve van bijstandsgerechtigden met een arbeidshandicap.

Ten tweede is het voor een doelmatige inzet van reïntegratiemiddelen noodzakelijk dat er een juiste afweging plaatsvindt bij het toekennen van reïntegratiemiddelen. Declaratiegedrag dient voorkomen te worden. De beste manier om dat te bereiken is de financiering zodanig vorm te geven dat de budgetbeheerder van de reïntegratiemiddelen een financieel belang heeft bij de reïntegratie. Daarom is de financiering van het reïntegratie-instrumentarium zo vormgegeven dat het budgetbeheer van de reïntegratie-instrumenten in het kader van de werknemersverzekeringen bij het Lisv is gelegd, voor bijstandsgerechtigden bij de gemeenten en voor arbeidsgehandicapte werkzoekenden zonder uitkering, (en – om praktische redenen – met een ANW-uitkering), bij Arbeidsvoorziening.

*Is het (re) integratiefonds vrij toegankelijk voor arbeidsgehandicapten?*

Het Reïntegratiefonds is toegankelijk voor arbeidsgehandicapten met een sv-uitkering. Het beroep dat arbeidsgehandicapten op het fonds doen loopt altijd via een uvi en meestal via een werkgever. Het is echter ook mogelijk dat een arbeidsgehandicapte met een sv-uitkering zich rechtstreeks wendt tot de uvi.

*Welke maatregelen worden buiten het (re)ïntegratiefonds om gefinancierd?*

De volgende instrumenten die uitsluitend neerslaan in de uitkeringsrechten worden niet uit het Reïntegratiefonds gefinancierd.

- Versnelde herziening van de arbeidsongeschiktheidsuitkering (o.a. art. 39a WAO)
- Versnelde toekenning van de arbeidsongeschiktheidsuitkering (o.a. art. 43a WAO)
- Garantieregeling voor oudere arbeidsongeschikten (art. 61 WAO)
- Uitstel herbeoordeling tijdens reïntegratie-activiteiten (besluit afwijking eerste herbeoordelingstermijn)
- Uitstel schatting tijdens scholing (art. 43, lid 4 WAO)
- Uitstel schatting na scholing (art. 42, lid 4 WAO)
- Uitstel afschatting na aanvaarden arbeid (art. 44 lid 1, WAO)
- Herziening naar hoger dagloon (art. 40 WAO)
- Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomsten uit arbeid (besluit op basis van art. 44 WAO)

Naast de hiervoor genoemde maatregelen, die werken aan de uitgavenkant, werken de volgende twee regelingen aan de premie-inkomstenkant.

- Vermindering afdracht loon- en premieheffing (WVA)
- Premiekwijtscheldings- en kortingsregeling van de WAO-basispremie

De premiekwijtschelding die aan betrokken werkgevers wordt toegekend, wordt goedge maakt door een generieke compenserende verhoging van de basispremie. Aldus voltrekt de financiering van de premiekwijtscheldingsregeling zich eveneens buiten het Reïntegratiefonds om.

Op overeenkomstige wijze werkt de regeling vermindering afdracht loon- en premieheffing aan de inkomstenkant. Ook hiervan zijn de effecten, verdisconteerd in de premie- en belastingheffing, zodat ook hier geen beroep op het Reïntegratiefonds zal worden gedaan.

61

*Kunnen de middelen binnen het (re)ïntegratiefonds vrij besteed worden aan de diverse regelingen of komen er deelbudgetten?*

62

*Welke voordelen heeft gedeeltelijke bundeling van geldstromen? Tot welke vereenvoudiging voor werkgevers, werknemers en uitvoerende instellingen leidt de gedeeltelijke bundeling van geldstromen?*

De voor de diverse regelingen benodigde middelen uit het Reïntegratiefonds kunnen vrij besteed worden binnen de jaarlijks door het Lisv per uitvoeringscontract aan de uvi's toebedeelde budgetten. Hierin ligt ook een belangrijk voordeel van de bundeling van de geldstromen. Door budgettering per instrument los te laten en het fonds niet te compartimenteren via deelbudgetten, is de financiering zodanig geflexibiliseerd dat optimaal ingespeeld kan worden op de specifieke behoefte aan reïntegratie-instrumenten.

Hierdoor ontstaat voor de uvi's ook een prikkel om tot een doelmatige inzet van middelen te komen.

Daarnaast betekent deze bundeling van geldstromen dat de administratieve lasten en procedures voor de uvi's afnemen respectievelijk korter worden.

De bundeling van geldstromen heeft bovendien het voordeel dat helder inzicht kan worden verkregen in de kosten van het reïntegratiebeleid.

63

*Waarom is alleen voor de uitvoeringsinstellingen in een bonussysteem voorzien? Is niet ook hier aan een dergelijk incentive-systeem onverbreekelijk verbonden, dat er alle vrijheid is om de uitvoerder zelf te laten bepalen en invullen hoe de gewenste reïntegratie wordt gerealiseerd?*

64

*Welke uitvoeringstechnische problemen worden verwacht met de invoering van de bonussystematiek? Is een bonus gekoppeld aan de inspanning die een uitvoeringsinstelling levert?*

Het kabinet voorziet voornamelijk geen uitvoeringstechnische problemen met de invoering van de bonussystematiek voor de uvi's. In de hoofdlijnennota werd aangegeven dat de hoogte van de bonus gekoppeld zou kunnen worden aan de arbeidsmarktpositie van de arbeidsgehandicapte. Hierbij werd gedacht aan een systeem waarin de bonus hoger zou zijn naar gelang de afstand van betrokkene tot de arbeidsmarkt.

Zoals in het antwoord op vraag 47 is aangegeven, heeft het kabinet echter besloten voorlopig af te zien van het invoeren van een bonussystematiek voor uvi's. Voor de redenen van de voorgestelde tijdelijke verplichte inkoop bij Arbeidsvoorziening wordt verwezen naar het antwoord op vraag 38.

65

*Op welke wijze zullen met name taakstelling, bonusgrens en de gemiddelde prijs zo worden bepaald, dat deze enerzijds zo realistisch zijn dat noodzakelijke kosten ook daadwerkelijk gedekt zijn (waarom wordt niet met kostprijs en offertes gewerkt?) en anderzijds voor de uitvoeringsinstellingen in de markt van reïntegratie ook (financiële) resultaten te behalen zijn?*

Met verwijzing naar het antwoord op vraag 47 is kwantificering van de bonusgrens nog niet aan de orde. Wat de realistische bepaling van taakstelling en gemiddelde prijs betreft, wordt het volgende opgemerkt.

De omvang van het Reïntegratiefonds is gebaseerd op een inschatting van de activiteiten en prijzen van de activiteiten en instrumenten, die uit het fonds gefinancierd worden. Hierbij is uitgegaan van het huidige inspannings- en kostenniveau. Daarnaast wordt rekening gehouden met een intensivering van deze activiteiten, die gegeven de kostenniveaus leiden tot een kostenbedrag. De realisering van de voorgenomen activiteiten verloopt via de uvi's.

De uvi's dienen uiteindelijk de feitelijke activiteiten uit te laten voeren. Daartoe sluit het Lisv contracten met de uvi's en maken de uvi's op hun beurt afspraken met Arbeidsvoorziening (en eventueel derden). In deze contracten worden de te verrichten activiteiten, die vervolgens als taakstelling gelden, en de prijzen waartegen de activiteiten worden verricht, gespecificeerd. Aldus vinden de omvang van de activiteiten en de prijzen die ten grondslag liggen aan de omvang van het Reïntegratiefonds hun neerslag in uitvoeringscontracten. Aangezien zowel bij de omvang van de activiteiten als bij prijzen is gekeken naar de huidige niveaus hebben die contracten een realistische grondslag.

66

*Hoe wordt het persoonsgebonden budget gefinancierd?*

De uitwerking van een concept-regeling voor een experiment met een persoonsgebonden reïntegratiebudget is nog niet afgerond. Uitgangspunt is dat hiermee een alternatief wordt geboden dat in de plaats komt van bepaalde door de uitvoeringsorganisatie in te zetten reïntegratie-instrumenten. De financiering zal daarom ook uit dezelfde middelen geschieden die voor dit instrumentarium beschikbaar zijn.

67

*Zal sprake zijn van «no cure no pay»- of «no cure less pay»- afspraken tussen gemeenten en uitvoeringsinstellingen en Arbeidsvoorziening?*

Het is aan de uitkeringsinstanties en Arbeidsvoorziening om hierover afspraken te maken. Gezien de eerste ervaringen met de zgn. G19-regeling en met het Veegwetbudget, zal waarschijnlijk gekozen worden voor «no cure less pay»-afspraken.

68

*Kunnen werklozen die niet arbeidsgehandicapt zijn, maar wel moeilijk plaatsbaar, gebruik maken van mogelijkheden die het Reïntegratiefonds biedt?*

Nee. De Wet op de (re)ïntegratie arbeidsgehandicapten is gericht op de bevordering van de reïntegratie van werkzoekenden met een arbeids-handicap.

69

*Welk budget zal in zijn totaliteit voor reïntegratie beschikbaar komen? Is dat meer dan tot nu toe beschikbaar is?*

De reïntegratie-inspanningen die onder toepassing van het voorgestelde reïntegratiebeleid bewerkstelligd zullen worden, hebben naar verwachting een financieel beslag van bijna 500 mln. Dit bedrag is overigens exclusief het financieel beslag van maatregelen die uitsluitend tot uitdrukking komen in de uitkeringsrechten. De maatregelen waar het hierbij om gaat, zijn opgesomd in het antwoord op vraag 60. De financiële gevolgen van deze maatregelen slaan neer in de uitkeringsuitgaven van de betrokken fondsen, doch zijn daarin niet afzonderlijk in beeld te brengen.

Het hierboven genoemde bedrag van bijna 500 mln is opgebouwd uit de volgende componenten:

uitgaven bemiddeling	198 mln
uitgaven instrumenten	248 mln
premiereductie	35 mln <sup>1</sup>

Van dit bedrag valt 216 mln<sup>2</sup> als additioneel ten opzichte van de tot dusver beschikbare middelen voor reïntegratie van arbeidsgehandicapten aan te merken.

70

*Hoe zal de verantwoording vorm worden gegeven en zal er sprake zijn van afrekeningen bij het niet realiseren van de taakstellingen?*

De verantwoording over de middelen die met de uitvoering van de Wet op de (re)integratie zijn gemoeid verloopt langs de gebruikelijke lijnen voor de uitvoering door uitvoeringsinstellingen, gemeentelijke sociale diensten en Arbeidsvoorziening. Indien er sprake is van onderuitputting bij gemeentelijke sociale diensten en Arbeidsvoorziening zal daarmee bij de vaststelling van het budget voor het daaropvolgend jaar uiteraard rekening mee worden gehouden. Mutatis mutandis geldt ook dat, wanneer gedurende de loop van een jaar zou blijken dat het ter beschikking gestelde budget onvoldoende is, bezien zal worden of aanvulling mogelijk is. Ten aanzien van de uitvoeringsinstellingen geldt een strakker regime, omdat de uitvoeringsinstellingen bij onderuitputting de contracten die met het Lisv zijn gesloten niet nakomt. Het Lisv zal het bedrag aan onderuitputting met de uitvoeringsinstellingen verrekenen. Overigens heeft het kabinet geen enkele grond te verwachten dat er sprake zal zijn van onderuitputting, zeker bij de reïntegratie-inspanningen door uitvoeringsinstellingen en gemeentelijke sociale diensten. Deze organisaties dienen hun eigen klanten te reïntegreren. Bij Arbeidsvoorziening ligt dat meer gecompliceerd, omdat de reïntegratie-inspanning daar is gericht op niet-uitkeringsgerechtigden die zich spontaan moeten aanmelden voor (re)integratie op de arbeidsmarkt.

71

*Welke besparingen worden naar verwachting gerealiseerd op uitkeringen door een verhoogde inzet van reïntegratiemaatregelen.*

Zie het antwoord op vraag 10.

72

*In welke mate verbetert de doelmatigheid en de effectiviteit van de (inzet van de) instrumenten door de voorgestelde financierings-systematiek?*

Het financieringsstableau van het reïntegratiebeleid wordt momenteel gekenmerkt door een grote mate van diversiteit. Onderdelen van het reïntegratiebeleid zijn neergelegd in verschillende wetten en hebben verschillende financieringsbronnen. Dit bemoeilijkt de besluitvorming

<sup>1</sup> De voorstellen m.b.t. de (re)integratie van arbeidsgehandicapten voorzien in een staffeling van de premiereductieregeling, die met Pemba is geïntroduceerd. Met de staffeling is een additioneel effect van 35 mln gemoeid. Voor de oorspronkelijke premiereductieregeling was reeds een bedrag geraamd van 160 mln.

<sup>2</sup> Waarvan 35 mln binnen het reeds voorziene meerjarenbudget van Arbeidsvoorziening zal worden gefinancierd.

over de inzet van instrumenten en vergt daarmee extra tijd waardoor reïntegratiekansen verloren gaan. Ter bekorting van de besluitvormingsprocedures wordt met de voorgestelde financieringssystematiek ten eerste de financiële verantwoordelijkheid voor het reïntegratiebeleid daar gelegd waar ook lasten van de uitkeringen gedragen worden.

Ten tweede wordt de financieringssystematiek zo aangepast dat de verantwoordelijke instantie direct een beroep kan doen op het voor het reïntegratiebeleid beschikbare budget. Dit betekent niet alleen een vereenvoudiging van de administratieve procedures. Ook draagt de nieuwe financieringssystematiek bij aan een helder inzicht in de kosten en de inzet van het reïntegratie-instrumentarium.