



**Brabantse Uitkeringsgerechtigden Samen  
Burgerkracht Uit Samenwerking.**  
Brabantse Koepelorganisatie BUS, Hoefstraat 175, 5014 NK Tilburg  
Contacten: per e-mail: [info@debus.nl](mailto:info@debus.nl) en voor info: web: [www.debus.nl](http://www.debus.nl)



## **Re-integreren na een periode van een UWV - of bijstandsuitkering naar betaalde arbeid is zeker mogelijk.**

### **Visie en ervaringen welke BUS vanuit haar expertise heeft opgedaan en hierover wenst te informeren;**

BUS heeft vanaf haar bestaansgeschiedenis (1998 tot en met heden) direct te maken gehad met begrippen van werk naar werk en van werk naar uitkeringen en regelingen. Wat de bijstandsuitkering betreft daar komen we later op terug. Uit de opgedane kennis, gebaseerd op vele honderden contacten, op lokaal en/of regionaal niveau, in onze uitvoeringstaken als belangenbehartigingsorganisatie hebben wij kunnen vaststellen dat er nog veel te winnen valt. **Te** winnen, op het terrein van goede en juiste informatie verstrekken en deze te onderbouwen en te delen met alle betrokken partijen. BUS heeft daar jarenlang in bijgedragen door het geven van lokale en regionale voorlichtingen op het terzinen van de sociale zekerheid, de rechten en plichten van werkgevers, werknemers en de rol van de arbodiensten en het UWV.

### **Uit onze ervaringen zijn wij van mening dat:**

De zieke werknemer als mens centraal dient te worden gesteld in het proces vanaf de 1e ziektedag. Niet de systeemwereld dient leidend te zijn bij het nemen van beslissingen, maar werkgevers en arbodiensten en het UWV dienen aan de slag te gaan door de menselijke maat te hanteren in het gehele proces vanaf de 1e ziektedag tot aan het moment dat de definitieve besluiten zijn genomen.

### **Het proces van 1e dag ziekmelding tot aan het einde van het 2e ziektejaar:**

Ziek worden en daardoor niet meer actief kunnen deelnemen aan het arbeidsproces en met weinig perspectief naar de toekomst toe om terug te keren in eigen dan wel gangbare arbeid heeft grote impact in het accepteren van en leren omgaan met dit gegeven. Voor de zieke werknemer heeft langdurig ziek zijn al een grote impact in het leven. Daar door de ziekte vaak een (langdurig) medisch traject moet worden doorlopen en medische beslissingen moeten worden genomen om herstel te realiseren. Daarnaast wordt men geconfronteerd met het gegeven dat men langdurig niet meer (volledig) kan deelnemen aan het arbeidsproces en met het gegeven dat ook op termijn (2e ziektejaar) het inkomen sterk achteruit zal gaan. Om nog maar niet te spreken over het feit dat men er niet in is geslaagd gedurende het ziekteproces terug te keren in zijn eigen werk dan wel in een andere baan waarmee het gehele re-integratietraject niet aan de verwachtingen van alle betrokken partijen heeft voldaan. Uiteindelijk beland men dan bij het UWV die moet gaan beoordelen waar de zieke werknemer recht op heeft en hoe zijn verdere toekomst er uit zal gaan zien. Al deze factoren zullen oorzaken kunnen zijn dat een zieke werknemer, qua mens in zijn doen en laten gaat veranderen. Dit alles overkomt de zieke werknemer waar men onvoldoende grip op kan hebben en dat maakt dat zowel werkgever als arbodienst maar ook de Uitvoeringsorganisatie rekenschap dienen te houden met wat ziek worden en zijn voor een impact heeft op de mens gedurende het ziekteproces.

### **Van groot belang is:**

Dat de zieke werknemer, als onderbouwing van zijn ziektegeschiedenis, dagelijks een dagboek bij gaat houden waarin allerlei zaken worden opgeschreven die te maken hebben met, eventuele toename van klachten en hoe deze zich uiten in de zin van beperkingen in je dagelijks leven. De gesprekken die men heeft gevoerd met de werkgever, arbodiensten en wat dit heeft opgeleverd en hoe u zelf de antwoorden beoordeeld. Oom is het van belang om bij misstanden, geschillen van inzichten dit in uw dagboek te verwerken.

Het dagboek is een prima instrument zodra u op gesprek gaat bij de Arbo- bedrijfsarts en werkgever. U kunt dan zaken verduidelijken, feiten benoemen die u zelf hebt genoteerd en kunnen leiden tot meer duidelijkheid en daarmee uw positie versterken. Het dagboek komt sowieso van pas als u bij de Verzekeringsarts en de Arbeidsdeskundige van het UWV dient te komen om uw aanvraag voor de WIA met die in formatie te ondersteunen.

### **De volgende stap in het proces van ziekte naar een arbeidsongeschiktheidsuitkering (UWV)**

Al deze zaken dienen meegenomen en gewogen te worden welke spelen en hebben geleid dat de zieke werknemer uiteindelijk bij het UWV terecht komt. Uiteindelijk vindt hier het laatste besluit in het gehele proces plaats waar de zieke werknemer waarschijnlijk de rest van zijn leven mee wordt geconfronteerd. Dit hoeft niet altijd een eindstation te zijn. Het kan zo maar dat er sprake gaat zijn van verbetering in de klachten en gezondheidssituatie waardoor er nieuwe perspectieven ontstaan. Nieuwe perspectieven in de zin van, er zijn kansen dat terugkeer in arbeidsproces mogelijk is. Om daar duidelijkheid in te krijgen dient de WIA - uitkeringsgerechtigde het UWV te gaan benaderen en een verzoek in te dienen om in gesprek te kunnen gaan met een arbeidsdeskundige met als doel, het beoordelen van de kansen om aan een succesvol re-integratietraject te kunnen deelnemen. Hieronder legt BUS de stappen in de ZW naar WIA uit.

**BUS kan en wilt u graag van advies voorzien als u vragen hebt, mail deze naar: [info@debus.nl](mailto:info@debus.nl) u krijgt binnen 24 uur antwoord per mail, onze dienstverlening is gratis. Ons advies aan u, bezoek onze website: [www.debus.nl](http://www.debus.nl)**

**Wat is een WIA-uitkering? :**

Een WIA-uitkering is een tijdelijk vangnet bij verlies van inkomen vanwege langdurige ziekte en bijvoorbeeld niet meer volledig kunt werken. WIA betekent 'Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen'.

Een **WIA-uitkering** bestaat uit twee soorten uitkeringen: een WGA- uitkering of een IVA-uitkering.

Je hebt recht op de WGA-uitkering wanneer je minstens 2 jaar ziek bent maar wanneer er nog wel kans is op herstel. De regeling is er voor mensen die gedeeltelijk of volledig arbeidsongeschikt zijn, maar wel het vooruitzicht hebben dat zij weer beter worden. De **IVA-uitkering** staat voor 'Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten'. Deze wordt toegekend wanneer er maar een hele kleine kans is op herstel.

**WIA en re-integratie:**

Wanneer je een WIA-uitkering hebt dan zijn er diverse mogelijkheden vanuit de re-integratie. Er zijn verschillende re-integratietrajecten waar je gebruik van kunt maken mocht je graag weer aan het werk willen gaan. Een dergelijk traject kun je aanvragen via een arbeidsdeskundige van het UWV.

Je kunt met een arbeidsdeskundige in contact komen door te bellen met het algemene telefoonnummer van het UWV. De klantenservice zal ervoor zorgen dat er contact met je wordt opgenomen om de mogelijkheden voor re-integratie te bespreken. Via onderstaande buttons geven we je alvast uitleg over de verschillende trajecten die mensen met een WIA-uitkering kunnen volgen.

**Wat is re-integratie?:**

Re-integratie houdt in dat je na arbeidsongeschiktheid of een periode van werkloosheid weer aan het werk wil gaan. Het doel van een re-integratietraject is om uiteindelijk weer betaald aan het werk te komen. Met de inzet van diverse re-integratietrajecten wordt er gekeken waar jij goed in bent, welke aandachtspunten of beperkingen er zijn en aan welke voorwaarden een toekomstige werkplek moet voldoen. Bij een re-integratietraject worden er samen met het UWV en je re-integratiecoach doelen opgesteld die afgestemd zijn op jouw persoonlijke situatie.

**Betekenis van re-integratie:**

Re-integratie is een cruciaal proces dat draait om het herstel van een persoon in een specifieke omgeving, vaak na een periode van afwezigheid of onvermogen om volledig deel te nemen aan die omgeving. Het kan verschillende contexten hebben, maar het kern-idee blijft consistent: het terugbrengen van een individu naar een staat van actieve betrokkenheid en functioneren binnen een specifieke setting.

In de context van werk is re-integratie gericht op het helpen van mensen die afwezig zijn geweest door ziekte, letsel of andere omstandigheden, om terug te keren naar de arbeidsmarkt. Het gaat niet alleen om het terugkrijgen van een baan, maar ook om het herwinnen van een gevoel van eigenwaarde, het herstellen van verloren competenties en het opnieuw opbouwen van zelfvertrouwen na een moeilijke periode.

**De kans op een nieuw begin:**

Het is een proces dat zowel individuen als de samenleving als geheel ten goede komt. Voor het individu betekent re-integratie een kans op een nieuw begin, het overwinnen van obstakels en het herwinnen van een gevoel van eigenwaarde en identiteit. Re-integratie vereist een holistische aanpak, waarbij rekening wordt gehouden met de specifieke behoeften van elk individu. De omvat training, ondersteuning, begeleiding en het wegnemen van obstakels die terugkeer naar een normaal leven kunnen belemmeren. Het is een proces dat geduld, begrip en ondersteuning vereist, zowel van individuen als van de samenleving. Het benadrukt het belang van het bieden van kansen voor een nieuwe start en het geloof in de capaciteiten van mensen om te herstellen, te groeien en weer actief deel te nemen aan het leven na een moeilijke periode van afwezigheid of onvermogen.

**Re-integratie aanvragen:**

Als je in aanmerking wil komen voor re-integratie, dien je een Wajong, WIA/WAO of ziekte-uitkering te hebben. Ook kan je in aanmerking komen wanneer je bent opgenomen in het doelgroep register of wanneer je een bijstandsuitkering ontvangt. Een aanvraag voor re-integratie voor mensen met een Wajong, WIA/WAO of ziekte-uitkering gaat via het UWV. Mensen die een bijstandsuitkering ontvangen of die zijn opgenomen in het doelgroep register kunnen een aanvraag voor re-integratie bij de gemeente doen.

**Wat is een re-integratietraject? :**

Een re-integratietraject is een gestructureerd proces dat individuen begeleidt bij hun terugkeer naar de arbeidsmarkt na een periode van ziekte, arbeidsongeschiktheid of werkloosheid. Het omvat op maat gemaakte stappen en activiteiten om de persoon te ondersteunen bij het vinden van passend werk. Dit traject begint met een grondige evaluatie van vaardigheden, ervaring en capaciteiten, gevolgd door het opstellen van een plan van aanpak. Hierin worden doelen vastgesteld en acties gepland om die doelen te berei-

ken. Het traject kan onder meer begeleiding, training, sollicitatieondersteuning, jobcoaching en bemiddeling omvatten. Het doel is om het individu te helpen succesvol terug te keren naar de arbeidsmarkt, zelfvertrouwen op te bouwen en hun professionele leven te hervatten.

### **Wat is de banenafpraak? :**

De Banenafpraak is een initiatief in Nederland gericht op het creëren van meer kansen voor mensen met een arbeidsbeperking om aan het werk te komen. Het is onderdeel van de Participatiewet en heeft als doel om in totaal 125.000 extra banen te realiseren voor mensen met een arbeidsbeperking, zowel in de publieke sector (overheidsinstellingen) als in de private sector (bedrijven). Deze afspraak is tot stand gekomen met als uitgangspunt dat iedereen, ongeacht eventuele beperkingen, mee moet kunnen doen op de arbeidsmarkt. Mensen met een arbeidsbeperking hebben vaak talenten en vaardigheden die ze kunnen inzetten, maar zij ervaren soms drempels bij het vinden van werk.

### **Doelstelling van de banenafpraak in Nederland:**

Het voornaamste doel van de Banenafpraak in Nederland is het bevorderen van gelijke kansen op de arbeidsmarkt voor mensen met een arbeidsbeperking. Dit wordt nagestreefd door creëren van extra banen specifiek voor deze doelgroep. Concreet beoogt de Banenafpraak om 125.000 banen te realiseren voor mensen met een arbeidsbeperking, verdeeld over zowel de publieke als de private sector. Deze banen zijn bedoeld voor mensen die zelfstandig niet het minimumloon kunnen verdienen en die daardoor moeilijk toegang hebben tot de arbeidsmarkt. Het is belangrijk om te benadrukken dat deze banen niet alleen bedoeld zijn om te voorzien in werkgelegenheid, maar ook om inclusie te bevorderen. De Banenafpraak heeft als bredere doelstelling om een meer inclusieve samenleving te creëren, waarin mensen met een arbeidsbeperking gelijkwaardige kansen krijgen op werk en volwaardige deelname aan het arbeidsproces.

### **Welke regelingen & tegemoetkomingen zijn er? :**

Er zijn verschillende regelingen en ondersteuningsmaatregelen beschikbaar voor bedrijven die mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst nemen. Deze regelingen en ondersteuningsmaatregelen zijn bedoeld om werkgevers te stimuleren om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen en hen te ondersteunen bij het bieden van gelijke kansen op werk. Elk van deze regelingen heeft specifieke voorwaarden en procedures, dus het is raadzaam om bij de betreffende instanties zoals het UWV of de gemeente na te gaan welke regelingen voor een specifieke situatie van toepassing zijn.

#### **Alle regelingen op één rij voor werkgevers:**

1. **Loonkostensubsidie:** Werkgevers kunnen in aanmerking komen voor loonkostensubsidie. Dit is een financiële tegemoetkoming die een deel van de loonkosten compenseert wanneer een werknemer met een arbeidsbeperking minder productief is dan een gemiddelde werknemer.
2. **Proefplaatsing:** Werkgevers kunnen gebruik maken van een proefplaatsing, waarbij een werknemer gedurende een bepaalde periode (meestal maximaal drie maanden) zonder verplichting tot loonbetaling kan werken. Dit biedt de mogelijkheid om te zien of de werknemer binnen het bedrijf past voordat een vaste aanstelling wordt overwogen.
3. **Jobcoaching:** Werkgevers kunnen ondersteuning krijgen van een jobcoach. Deze coach begeleidt en ondersteunt de werknemer met een arbeidsbeperking bij het uitvoeren van taken en het integreren binnen het bedrijf.
4. **No-riskpolis:** Wanneer een werkgever iemand in dienst neemt die een arbeidsbeperking heeft of uit de doelgroep van de banenafpraak komt, biedt de no-riskpolis bescherming bij ziekte. Dit betekent dat de werkgever in zo'n geval recht heeft op een ziekteverzuimuitkering vanuit het UWV.
5. **Subsidies voor aanpassingen werkplek:** Werkgevers kunnen aanspraak maken op subsidies om aanpassingen op de werkplek te financieren die nodig zijn voor werknemers met een arbeidsbeperking. Denk hierbij aan aanpassingen zoals speciale apparatuur, aanpassingen aan de werkplek of extra begeleiding.
6. **LKV** staat voor Lage-Inkomensvoordeel, een subsidie voor werkgevers die mensen met een laag inkomen in dienst nemen, bedoeld om de loonkosten te verlagen en werkgelegenheid te stimuleren.

Bronvermelding: internet en BUS

Opgemaakt: Tilburg, 01.02.2024

Bestuur BUS