

NEDERLANDSE WET- EN REGELGEVING OMTRENT WERKPLEKOPLOSSINGEN VOOR SLECHTHORENDEN EN DOVEN

Mensen met een beperking hebben het recht om, net als ieder ander, hun eigen geld te verdienen met werk dat bij hen past. Om dit werk zo goed mogelijk te kunnen doen, hebben zij recht op de hiervoor benodigde hulpmiddelen. Eind 2006 hebben de Verenigde Naties het [Verdrag voor de Rechten van Personen met een Handicap](#) (VN-verdrag) aangenomen. Hierin staat welke rechten mensen met een beperking hebben en hoe deze rechten bijdragen aan een [inclusieve samenleving](#). Volgens het VN-verdrag moet iedereen aan onze samenleving mee kunnen doen, zowel met als zonder beperking.

Wet Poortwachter

De [Wet verbetering poortwachter](#) richt zich op de verbetering van langdurig verzuim door ziekte. Deze wet verlangt dat werkgever en werknemer zich samen met de arbodienst of bedrijfsarts inspannen om de getroffen werknemer zo snel mogelijk weer aan het werk te krijgen. Werkgevers en werknemers zijn immers in de eerste twee ziektejaren samen verantwoordelijk voor de re-integratie van de werknemer.

Hoge kosten voor de werkgever

Werkgevers moeten hun werknemers bij ziekte gedurende twee jaar minimaal 70% van het laatste loon doorbetalen. Als een werkgever niet kan aantonen dat hij zich voldoende heeft ingespannen om de werknemer te laten re-integreren, dan kan hem verplicht worden om ook gedurende het derde jaar het loon door te betalen.

De werkgever is daarnaast verplicht om - indien noodzakelijk - het werk, de werkplek of de arbeidsmiddelen van de werknemer aan te passen. In Nederland is hiervoor wettelijk geregeld dat medewerkers en ZZP'ers met een zogenaamde structurele functiebeperking (SFB) [voorzieningen kunnen aanvragen](#). Voor de meeste beperkingen geldt dat een aanvraag kan worden gedaan bij UWV.

Deze regeling is echter niet beschikbaar voor slechthorenden. Bij de invoer van het nieuwe hoorprotocol in 2013 heeft er een overheveling plaatsgevonden van de wet WIA, uitgevoerd door het Ministerie van SZW naar de Zorgverzekeringswet, uitgevoerd door het ministerie van VWS. Het College voor Zorgverzekeringen geeft hierbij de volgende afbakening aan:

'Alle persoonlijke hulpmiddelen in de vorm van aanvullende apparatuur (eventueel meeneembaar naar volgende werkgever of thuis) waarbij sprake is van connectiviteit (draadloze signaaloverdracht) met een hoortoestel of trilmecanisme vallen onder de Zvw (volledige hooroplossing). Alle andere 'middelen' (niet zijnde medische apparatuur) om de werkplek voor een slechthorende aan te passen (zoals bijvoorbeeld verbetering van akoestiek door geluiddempende materialen) vallen niet onder de Zvw.'

Dit houdt dus in dat communicatievoorzieningen voor de werkplek van slechthorenden bij de zorgverzekeraar moeten worden aangevraagd conform artikel 2.10 van de regeling zorgverzekering. Deze voorzieningen vallen in de [basisverzekering](#).

Met deze overheveling is het rechtstreekse belang van de verstrekker van werkplekvoorzieningen, namelijk het voorkomen van een arbeidsongeschiktheidsuitkering, komen te vervallen. De kosten voor arbeidsongeschiktheid komen immers nog altijd voor rekening van het UWV en de kosten voor de werkplekaanpassing nu dus bij de Zvw. In de praktijk zijn de regels binnen de Zvw echter over het algemeen dusdanig duidelijk dat een goed onderbouwde aanvraag vaak binnen een redelijke termijn wordt verstrekt.

Verzuimkosten

Verzuimkosten kunnen voor een werkgever flink oplopen. Werkgevers zijn wettelijk verplicht om minimaal 70 procent van het loon gedurende 104 weken door te betalen. Volgens [berekeningen van TNO](#) kost het doorbetalen van het loon van een zieke werknemer gemiddeld € 230,- per dag.

Met de kosten voor vervangend personeel, arbodienstverlening, begeleiding en re-integratie van een zieke medewerker kunnen de ziekteverzuimkosten verder oplopen naar ruim € 400,- per dag. Snelle schakeling is dus cruciaal!

Gezamenlijke Arbo-aanpak

Niet alleen de slechthorenden, maar ook de werkgever heeft baat bij deskundige zorg. Volgens ons is het duidelijk dat we hier met elkaar een belangrijke bijdrage kunnen leveren aan het beperken van kosten van de werkgever en maatschappelijke kosten, maar ook aan het welbevinden van de slechthorende werkende in brede zin.



Hoogleraar Lex Burdorf van het Erasmus Medisch Centrum Rotterdam schreef een aan te bevelen en boeiend artikel over [de relatie tussen werk en welbevinden](#).