

Vergaderjaar 2003–2004

**29 461**

## **Arbeidsgehandicapten en reïntegratie**

**Nr. 1**

### **BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 8 maart 2004

Hierbij stuur ik u mede namens de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Staatssecretaris van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, het bij brief van 12 januari jl. (SZW04-49) toegezegde Werkplan 2004 van de Commissie Het Werkend Perspectief (CWP)<sup>1</sup> en de Monitor Arbeidsgehandicapten 2002<sup>1</sup>. Tevens treft u aan het Meerjarenprogramma 2003–2006 van de CWP<sup>1</sup>.

#### **Commissie Het Werkend Perspectief**

De CWP heeft tot taak (Instellingsbesluit, Staatscourant 2003, nr. 124, p. 11) om de arbeidsintegratie en de reïntegratie van arbeidsgehandicapten en chronisch zieken te stimuleren door:

- een bijdrage te leveren aan positieve en realistische beeldvorming inzake arbeidsgehandicapten bij werkgevers, werknemers en intermediaire organisaties;
- het verbeteren van de kwaliteit van de begeleiding van werknemers en werkzoekenden door het vergroten van expertise bij werkgevers, werknemers en adviseurs op het gehele terrein van preventie, zorg, verzuimbegeleiding, behandeling en (re)integratie;
- aandacht te vragen voor specifieke doelgroepen als chronisch zieke jongeren en jonggehandicapten;
- het stimuleren van gedragsverandering bij werkgevers, werknemers en hun adviseurs.

De CWP geeft in haar meerjarenprogramma een overzicht van de werkwijze en de gewenste resultaten. Naast integratie en reïntegratie van mensen met een arbeidshandicap richt de CWP zich op preventie en curatie van kortdurende problematiek. Een belangrijk speerpunt is bijvoorbeeld het voorkomen van ziekteverzuim en WAO-instroom wegens psychische klachten. De subcommissie Psychische Problematiek (SPP) van de CWP is belast met de verdere implementatie van de Leidraad van Donner (Commissie Psychische Arbeidsongeschiktheid) getiteld «Aanpak verzuim

<sup>1</sup> Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer.

om psychische redenen». Daarnaast ontwikkelt de SPP een preventie-instrument gericht op voorkomen van (psychisch) verzuim en arbeidsongeschiktheid. Dit preventie-instrument wordt momenteel in twee sectoren uitgetest.

De CWP werkt met betrokkenheid van relevante actoren aan de volgende thema's:

- advies inzake een sluitende aanpak voor de arbeidsmarktproblematiek van jonggehandicapten;
- de internetportal en telefonische helpdesk Eerste Hulp Bij Werk en kenniscampagne;
- houdingcampagne;
- beeldvormingcampagne;
- (Dis)ability Management en Design4All;
- Vereniging Kroon op het Werk;
- inzet van ervaringsdeskundigheid.

Kortheidshalve verwijs ik u voor nadere informatie naar het bijgaande meerjarenprogramma.

In het Werkplan 2004 treft u nadere informatie aan over alle deelnemers aan de door de CWP geïnitieerde activiteiten. Communicatie en publiciteit en het creëren van draagvlak en netwerk onder alle actoren betrokken bij de problematiek van preventie, zorg, (re)integratie is daarbij een belangrijk middel. Zo vormt de website EHBW.nl een informatieknooppunt waarvoor met bijna honderd organisaties wordt samengewerkt. De EHBW is een eerste ingang voor de meeste gestelde vragen naar werk, gezondheid en handicap van waaruit kan worden doorverwezen naar de achterliggende kennisleveranciers. De CWP laat in 2004 nader onderzoek doen naar de attitude van professionals en naar de invloed van media en politiek op de beeldvorming rond arbeidsgehandicapten. Hieronder valt zowel kortdurende als langdurende/chronische problematiek.

Kennis, houding en gedrag zijn van wezenlijke invloed op de bereidheid om preventieve maatregelen of werkaanpassingen te treffen en om mensen met een arbeidshandicap in dienst te nemen. Met dit inzicht in de attitude kan de CWP de communicatiestrategie en – activiteiten zo goed mogelijk richten.

Er is regelmatig overleg van de CWP met de Ministeries van SZW en VWS over afstemming op het terrein van communicatie.

Overigens wil ik u melden dat de CWP op 21 april 2004 een congres en de uitreiking van de prijs Kroon op het Werk organiseert. De jury, onder voorzitterschap van de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, nomineert op 19 maart a.s. vijf bedrijven met een innovatief verzuim- en (re)integratiebeleid dat zich onderscheidt in het bieden van kansen aan mensen met een arbeidshandicap.

### **Monitor Arbeidsgehandicapten**

In de Monitor Arbeidsgehandicapten 2002 wordt een arbeidsgehandicapte gedefinieerd als iemand met een langdurige aandoening, ziekte of handicap die aangeeft belemmerd te worden bij het uitvoeren en/of verkrijgen van werk. Van alle personen van 15–64 jaar geeft in 2002 2,6 miljoen aan een langdurige aandoening of handicap te hebben; 1,6 miljoen daarvan heeft een arbeidshandicap.

Uit de Monitor blijkt dat er (nog steeds) een correlatie is tussen opleidingsniveau en mate van arbeidshandicap (minder kwalificatie meer handicap).

De monitor 2002 laat zien dat werkgevers in toenemende mate zorgdragen voor werkaanpassingen. Van de 778 000 werkzame arbeidsgehandicapten gaf 231 000 aan een aanpassing te hebben en nog 127 000

gaven aan deze nog nodig te hebben. In 2000 gaven 145 000 arbeidsgehandicapten aan een aanpassing nodig te hebben.

Het aandeel arbeidsgehandicapten dat tot de werkzame beroepsbevolking behoort is tussen 2000 en 2002 gedaald van 52% naar bijna 49%. Het feitelijke aantal arbeidsgehandicapten dat werkt is toegenomen van 759 000 in 2000 tot 778 000 in 2002.

Sinds 2002 zijn er meer vrouwen dan mannen arbeidsgehandicapt. Meer dan de helft van de arbeidsgehandicapten is 45 jaar of ouder. De helft van de arbeidsgehandicapten is laag opgeleid. In de totale bevolking is vier op de tien personen laag opgeleid. Opvallend is ook dat tien procent van de arbeidsgehandicapten staat ingeschreven bij een CWI.

Arbeitsgehandicapten werken relatief vaak binnen de industrie en de gezondheids- en welzijnszorg. Binnen de zakelijke dienstverlening, handel en openbaar bestuur werken relatief weinig arbeidsgehandicapten.

Voor nadere informatie verwijs ik u naar bijgaand rapport.

### **Kader kabinetsbeleid**

De eerste uitdaging is, om in het kader van het sociaal en arbobeleid in ondernemingen ruimte te maken voor alle mensen, mét en zonder een ziekte of handicap. Preventie, integratie en vroegtijdige reïntegratie zijn van groot belang. In de communicatie rondom de loondoorbetalingsverplichting en de nieuwe WAO-maatregelen zal dit nadrukkelijk worden meegenomen.

Centraal staan de competenties en kwalificaties van mensen. Goed en toegankelijk onderwijs voor iedereen, met en zonder handicap blijft van groot belang. Daar waar extra aangepast onderwijs noodzakelijk is, moet dit beschikbaar blijven dan wel worden verbeterd, zodat iedereen een voldoende startkwalificatie voor de arbeidsmarkt kan verwerven. Vervolgens is het van belang dat er een andere attitude ontstaat ten aanzien van het in dienst nemen van gekwalificeerde mensen met een arbeids handicap. Zoals in onze brief van 12 januari jl. reeds aangegeven kan de werkgever daarbij gebruikmaken van de no-riskpolis, de premiekorting en van de mogelijkheid tot vergoeding van werkaanpassingen.

Hierna treft u een kort overzicht aan van lopend en nieuw beleid waarbij er een verbinding is met activiteiten van de CWP, dan wel de Monitor Arbeidsgehandicapten.

### **Europees jaar van mensen met een handicap en de follow-up**

Het jaar 2003 was door de Europese Unie uitgeroepen tot het Europees Jaar van mensen met een handicap. In 2003 hebben 163 lokale comités diverse activiteiten ontwikkeld en daarnaast zijn er onder meer drie regionale en een landelijk arbeidsmarkt debat gevoerd. Op 18 februari jl. is dit jaar afgesloten voor Nederland tijdens een conferentie in de Jaarbeurs in Utrecht. Ik heb daar namens het kabinet de conclusies en aanbevelingen van het Nationaal Comité in ontvangst genomen. Belangrijke conclusie is dat er moet worden doorgegaan met wegnemen van drempels voor mensen met een handicap. De samenleving nationaal, regionaal en lokaal, alle mensen samen zijn aan zet om hieraan te werken. Op initiatief van het kabinet komt er een Task Force Handicap & Samenleving die onder voorzitterschap van mevrouw Hannie van Leeuwen gaat werken aan het uitdragen van goede praktijkvoorbeelden en het stimuleren van het maatschappelijk debat rond het wegnemen van «drempels». De Task Force en CWP zijn hierin qua thema's complementair.

De Europese Commissie heeft als follow-up van het Europees Jaar van mensen met een handicap 2003 een Actieplan «Gelijke kansen voor personen met een handicap» ontwikkeld.

Speerpunten voor 2004 en 2005 daarin zijn:

- toegang tot en behoud van werk, inclusief het tegengaan van discriminatie op dit terrein;
- een leven lang leren ter bevordering van inzetbaarheid;
- nieuwe technologie;
- toegankelijkheid van de openbare gebouwde omgeving om participatie en integratie te verbeteren.

De in het kader van het Nederlands voorzitterschap van de Europese Unie te organiseren conferentie Disability Management sluit hier op aan (zie AVB/VDB/04 1112).

### **Peer Reviews**

In het kader van de Europese Werkgelegenheidsstrategie zijn in 2003 twee Peer Reviews op het terrein van arbeid en handicap georganiseerd door de Europese Commissie samen met respectievelijk Spanje en Nederland. Doel van de Peer Review is het leren van elkaars ervaringen op een bepaald beleidsterrein.

In oktober 2003 organiseerde de Europese Commissie in samenwerking met Spanje een Peer Review getiteld «The use of new technology in the employment of people with disabilities». Hierbij waren experts en vertegenwoordigers uit acht (nieuwe) lidstaten van de Europese Unie aanwezig.

In Spanje draagt de «Fundacion ONCE» (gestart als organisatie van en voor blinden) direct bij aan het bieden van werkgelegenheid en het stimuleren van de media om zich meer te richten op mensen met een handicap en hun dagelijkse problemen en uitdagingen. De organisatie heeft eigen bedrijven waar mensen met een handicap werken of ze is «shareholder» in bedrijven om zo via zeggenschap in bedrijven de indienstname van mensen met een handicap te stimuleren.

In november 2003 waren er twee vertegenwoordigers per land uit negen (nieuwe) lidstaten bij een Peer Review «Disability Management» die mede in samenwerking met de CWP door de Europese Commissie en het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is georganiseerd. Opvallend is dat de meeste landen in het kader van een meer streven naar gelijke behandeling van mensen met een handicap of chronische ziekte opnieuw overwegen wat nu de meest gewenste beleidsvorming is. Aan de ene kant blijft er, mede afhankelijk van de aard en mate van handicap of beperking behoefte aan vormen van «sheltered employment». Aan de andere kant is er toch in toenemende mate een behoefte om zo veel mogelijk binnen de arbeidsmarkt en binnen bedrijven ruimte te maken en houden voor mensen met een arbeidshandicap.

### **Mogelijke ontwikkeling gericht pakket preventie en (arbo)zorg**

Naar aanleiding van de uitkomsten van de Monitor Arbeidsgehandicapten wordt bezien of het mogelijk is, in samenspraak met de cliëntenorganisaties en verantwoordelijke artsen uit de keten, te komen tot een meer gericht pakket voor preventie en (arbo)zorg voor de categorieën langdurig zieken met het hoogste aandeel arbeidsgehandicapten, te weten migraine of ernstige hoofdpijn, hart- of vaatziekten, maagdarfstoornissen, psychische klachten (zie ook het werkprogramma CWP/SPP) en gehoorproblemen.

Naar verwachting kan ik u voor de zomer 2004 hierover nader berichten.

## **Sociale Zekerheid en Zorg**

Onder verwijzing naar de recente brief van de Minister van VWS en de Minister van SZW van 29 januari jl. (AVB/AIS/04 1117) met de afspraken uit de Tweede Invitational Conference Sociale Zekerheid en Zorg, benadrukken we het belang van goede en toegespitste sociaal-medische begeleiding voor iedereen. Voor mensen met een langdurige aandoening, ziekte of handicap kan hieraan extra behoefte zijn. Het gaat dan om preventie en (arbo)zorg op maat. Het verheugt ons dat het College voor Zorgverzekeringen (CVZ) van plan is om de zorgverzekeraars te stimuleren om bij de inkoop van zorg rekening te houden met de factor arbeid.

### **Arboconvenanten**

De «Leidraad Aanpak verzuim om psychische redenen» die door de CPA is ontwikkeld behoort tot de subsidiabele activiteiten van de tweede fase Arboconvenanten die zijn gericht op de versterking van het sectorale arbo, verzuim-en reïntegratiebeleid. In diverse convenanttrajecten waar psychosociale belasting een onderwerp is, maakt het gedachtegoed uit de leidraad ook deel uit van de plannen van aanpak die daar worden uitgevoerd. Voorts zijn er twee convenantsectoren waar specifiek met de leidraad is proefgedraaid. Afhankelijk van de uitkomsten van een evaluatie-onderzoek hiernaar, zal SZW streven naar navolging in andere convenantsectoren.

Het door de SPP ontwikkelde preventie-instrument kan, als er een op de sector toegesneden versie van het instrument beschikbaar is, worden ingezet als pilot in het arboconvenant van de schoonmaaksector. Ook deze pilot kan – afhankelijk van de ervaringen – navolging vinden in andere convenantsectoren.

Er zijn diverse convenanttrajecten waarin aandacht wordt besteed aan het in dienst houden van mensen met een arbeidshandicap, zoals de activiteiten m.b.t. reïntegratie van WAO-ers in de Grafimedia, gemeenten en agrarische sectoren.

In het kader van het op 2 april 2002 afgesloten arboconvenant Wsw wordt in mei/juni 2004 een ArboSW-Beurs georganiseerd waarin instrumenten, die in het kader van het convenant zijn ontwikkeld, zullen worden gepresenteerd.

Gezien de gesignaleerde verschillen in arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidshandicap tussen bedrijfstakken is het wenselijk, om met sociale partners de verdere mogelijkheden van vrijwillige afspraken (convenanten of CAO) over het in dienst nemen en in dienst houden van arbeidsgehandicapten te verkennen. Daarbij kan specifiek aandacht worden besteed aan preventie, verzuim en reïntegratie. Ik ben voornemens hierover met sociale partners een verkenning te doen. Aan de CWP zal gevraagd worden hierbij behulpzaam te zijn. De uitkomsten hiervan kunt u begin september 2004 tegemoet zien.

Tot slot wil ik er op wijzen dat met de inwerkingtreding op 1 december 2003 van de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte een belangrijke stap is gezet om de arbeidsdeelname van mensen met een arbeidshandicap of chronisch ziekte te ondersteunen.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
A. J. de Geus

