

Het Maatschappelijk Advies

Commissie het Werkend Perspectief



Advies

Het Maatschappelijk Advies

Commissie het Werkend Perspectief

Een nationale ambitie

De leden van de Commissie het Werkend Perspectief realiseren zich dat de Commissie wel ophoudt te bestaan, maar dat het werk van de Commissie niet ten einde is. Integendeel! Er is veel gedaan waar met waardering en tevredenheid op terug kan worden gekeken. Er is echter nog heel veel te doen. Zeker waar het gaat om de kernopdracht van de Commissie: het verbeteren van de beeldvorming van mensen met een functiebeperking en hun participatie in de samenleving.

De fakkel moet daarom nu worden doorgegeven en verder gedragen. Daartoe hebben de leden van de Commissie een 'Maatschappelijk Advies' opgesteld en op 28 maart 2007, via de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, aan het kabinet overhandigd.

Dit Maatschappelijk Advies is niet alleen een advies aan het kabinet. De leden van de Commissie beschouwen het ook als een advies aan zichzelf. Zij zijn bereid om zelf de aanbevelingen op elk moment en plaats die zich daarvoor leent, uit te dragen en tot resultaat te brengen. Binnen de organisaties waarin of waarvoor zij zelf werkzaam zijn en in overleg en bij gezamenlijke activiteiten met iedereen die ook een bijdrage wil leveren aan het verbeteren van de positie van mensen met een functiebeperking. De leden van de Commissie het Werkend Perspectief vertrouwen erop dat het kabinet zich in denken en handelen bij dit Maatschappelijke Advies aansluit.



Den Haag, 28 maart 2007

Namens de Commissie het Werkend Perspectief

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'A. Westerlaken', written over a vertical line.

Anton Westerlaken, voorzitter

Maatschappelijk Advies

De Commissie het Werkend Perspectief (CWP) formuleert in dit advies een aanvalsplan dat vraagt om inzet van alle in dit advies genoemde partijen die betrokken zijn bij het verbeteren van de positie van mensen met een functiebeperking. De economische groei, de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt (bijlage) en de overtuiging van de noodzaak om talenten mogelijkheden te bieden, geven daarvoor extra kansen die zich niet snel opnieuw zullen voordoen.

In de komende vier jaar verzoekt de CWP aan alle partijen om:

1. zoveel mogelijk werknemers die werk hebben, maar die door ziekte of door herbeoordeling dreigen hun baan te verliezen, aan het werk te houden, al dan niet bij de eigen werkgever;^[1]
2. zoveel mogelijk werkzoekenden met een uitkering en gezondheidsproblemen en/of handicaps die nu nog geen werk hebben, te helpen bij het vinden van betaald werk.

Dit aanvalsplan van publieke en private organisaties richt zich op alle cliënten van gemeenten, CWI en UWV met functionele beperkingen. UWV, CWI, Divosa, Boaborea en ABU zijn bereid en in staat om in vier jaar tijd 100.000 mensen^[2] met gezondheidsproblemen en/of handicaps voor te bereiden en te plaatsen op de arbeidsmarkt. Als de ambitie van dit Maatschappelijk Advies door het kabinet, de werkgevers- en de werknemersorganisaties resulteert in afspraken in de aankomende participatietop kan dit de komende vier jaar ook daadwerkelijk worden gerealiseerd.

De CWP adviseert kabinet en sociale partners in de komende participatietop afspraken te maken voor een gerichte inzet/aanpak die zo mogelijk leidt tot een sluitende aanpak voor jongeren met een handicap (Wajong) en prioriteit geeft aan mensen die vanuit de WAO zijn herbeoordeeld. Hierbij worden zoveel mogelijk

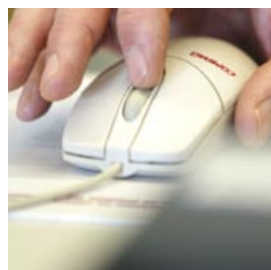
maatwerkinstrumenten ingezet en wordt de mogelijkheid benut om CAO-afspraken binnen bedrijven en sectoren te maken op basis van aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid.

De CWP legt in dit advies het accent op een regionale aanpak om daarmee zoveel mogelijk aan te sluiten bij de bestaande netwerken die al op dit gebied actief zijn. In die regionale netwerken kunnen lokale en regionale partijen gerichte afspraken maken en zich inspannen om de toegang tot en behoud van werk voor deze doelgroep te realiseren en te versterken.

Voorstellen aan de overheid

Beleidsvorming

- *Breid de Wet Gelijke Behandeling op grond van Handicap of Chronische Ziekte versneld uit* voor alle onderdelen van de maatschappij (wonen, onderwijs, vervoer, internet, sport, toegankelijkheid gebouwen, vrijwilligerswerk etc.). Slecht zoveel mogelijk virtuele en fysieke drempels en voorkom dat in aanloop naar deze brede wet er beslissingen genomen worden die tegengesteld werken.^[3]



1. Dit naast de afspraak van de Stichting van de Arbeid voor de groep 35-, dat ondernemingen/ bedrijfstakken en werknemers die onder de WIA voor minder dan 35% arbeidsongeschikt worden verklaard (en derhalve geen wettelijke uitkering zullen verkrijgen), zoveel mogelijk te behouden voor het arbeidsproces bij de eigen werkgever; indien dit redelijkerwijs niet mogelijk is, dan bij een andere werkgever. Over eventuele aanpassingen in functie en/of arbeidsvoorwaarden vindt overleg plaats tussen werkgever en de betrokken werknemer.
2. De organisaties willen een forse extra inspanning leveren van 40.000 plaatsen bovenop de bestaande 40.000 plaatsen die UWV en Boaborea nu al realiseren.
3. Een voorbeeld: In 2005 stelden NS en Prorail een stappenplan toegankelijkheid op. Ambitie is dat in 2030 30% van alle stations en 90% van het materieel (2040 100% van het materieel) toegankelijk zijn. Toch zijn recent nieuwe dubbeldekstreinen besteld die niet toegankelijk zijn.

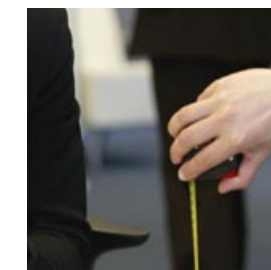
- *Ondersteun gespecialiseerde cliëntenorganisaties* (zoals BPV&W, Stichting Pandora en WAO-café). Zij spelen een cruciale rol bij de ondersteuning van de individuele gebruiker van de sociale zekerheid, werken onafhankelijk van de uitvoeringsorganisaties en stellen de overheid in staat inzicht te krijgen in de problemen waarmee gebruikers te maken krijgen bij hun zoektocht naar werk.
- *Zorg voor een vraaggestuurde kennisstructuur arbeid, zorg en sociale zekerheid*, waardoor individuele burgers (werkgevers en werknemers) kunnen beschikken over alle relevante en meest recente publiek toegankelijke informatie.
- *Ondersteun EHBW.NL* als internetportaal sociale zekerheid en werk. EHBW.NL houdt onverminderd haar toegevoegde waarde en verdient een effectieve promotie om grotere bekendheid te krijgen onder individuele werknemers en werkgevers.

Faciliteiten

- *Faciliteer kwantitatief onderzoek* naar de veranderingen in beeldvorming bij leidinggevend en werkenden van mensen met gezondheidsproblemen en/of handicaps en continueer het beeldvormingonderzoek onder professionals.
- *Bied alle bestaande re-integratie-instrumenten* (no-riskpolis, jobcoach en proefplaatsing) gecombineerd aan *via één virtueel rugzakje, verbonden aan de werkzoekende*. Werkgever en werknemer mogen daarbij zo weinig mogelijk administratieve lasten ondervinden.

Werk

- *Garandeer dat werkzoekenden met gezondheidsproblemen en/of handicaps die een baan accepteren als de plaatsing niet lukt, terug kunnen vallen op hun uitkering en op andere regelingen* waar zij gebruik van maakten.
- *Evalueer het gebruik van de proefplaatsingen en de no-riskpolis* en ga na of verlenging van de periode van proefplaatsing en het intensiveren van de voorlichting hierover, het gebruik doet toenemen.
- *Breid de loondispensatieregeling en no-riskpolis zoals die nu bestaat*



voor *Wajongers* uit naar alle werkzoekenden die vanwege functiebeperkingen duidelijk niet in staat zijn het minimumloon te verdienen.

Ondersteuning

- *Ondersteun jongeren met een functiebeperking, te beginnen in het onderwijs*, door hen optimaal voor te bereiden op een toekomstige werksituatie en het optimaliseren van de overgang van school naar werk. Het hebben van een stageplek is daarbij van groot belang. Bied ook jongeren die het onderwijs hebben verlaten, ondersteuning bij het ontwikkelen van perspectief op passend werk.

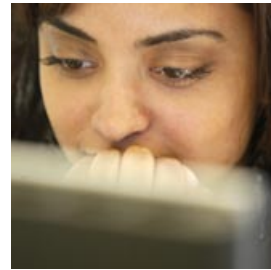
Voorstellen aan UWV, CWI, Boaborea, Divosa, ABU, RWI, VNG, Cedris en het Verbond van Verzekeraars

Regionale samenwerking

- *Stel aanvalsplannen op per regio* waarbij de lokale situatie en de regionale uitvoeringsorganisaties, re-integratiebedrijven en uitzendorganisaties onderling bepalen welke partij de voortrekkersrol neemt en op hoeveel bemiddelingen per jaar deze regionale organisaties zich vastleggen.
- *Zorg dat het aanbod zo goed mogelijk aansluit bij de veranderende vraag*: combinaties van leren en werken, gerichte bijscholingstrajecten, speciale trajecten voor specifieke groepen, begeleiding naar zelfstandig ondernemerschap en het structureel inzetten van voorschakeltrajecten gericht op gezondheid, om motivatie, houding en energieniveau te verbeteren vooral van mensen die na een herbeoordeling op zoek zijn naar werk.
- *Zorg voor doorstroom uit de sociale werkvoorziening* zodat ruimte ontstaat voor nieuwe plaatsingen vanaf de wachtlijst.
- *Zet maximaal in op sociale activering en vrijwilligerswerk* gericht op mensen voor wie betaald werk niet haalbaar is.

Landelijke samenwerking

- *Stel een landelijke stuurgroep in* die zich richt op het stimuleren en faciliteren van de regionale uitvoering van dit Maatschappelijk Advies en helpt eventuele belemmeringen op te lossen die de regionale organisaties tegen komen.
- *Integreer op zo kort mogelijke termijn, bij voorkeur nog in 2007, de vacaturemeldingen van uitzendbureaus in het systeem dat CWI, UWV en Divosa op dit moment al inrichten.* Hierdoor ontstaat een sluitend systeem waarin alle vacatures zijn opgeslagen, gekoppeld aan het klantvolgsysteem van CWI (t.z.t. het digitale klantdossier) waarin alle werkzoekenden – ook zij die nog niet geschikt zijn voor de arbeidsmarkt – worden ondergebracht. Dit draagt bij aan ontstigmatisering en verandering van beeldvorming. Maak dit ook toegankelijk voor private partijen.
- *Overleg met payrollbedrijven (ABU en UWV) in hoeverre zij bereid zijn een bijdrage te leveren aan het verbeteren van de participatie van werknemers met functiebeperkingen.*
- *Overleg met verzekeraars of zij een verzekering kunnen aanbieden voor werkgevers waardoor zij de financiële risico's van hen overnemen (vergelijkbaar met de verzekeringsformule voor jongeren).*
- *Monitor (RWI) de voortgang van de afspraken en faciliteer alle partijen bij het realiseren van de doelstellingen die in dit Maatschappelijk Advies worden geformuleerd.* Doe dit door het verzamelen, onderzoeken, benchmarken en uitdragen van goede praktijkvoorbeelden en succesvolle interventies.



Voorstellen aan Werkgevers- en Werknemersorganisaties

- *Initieer regionale, lokale en sectorale samenwerkingsverbanden* waarbinnen werkgevers elkaar ondersteunen bij het vinden van een nieuwe werkkring voor werknemers die door ziekte of door een hoger arbeidsongeschiktheidspercentage binnen hun eigen bedrijf of organisatie niet meer kunnen blijven werken. De leden van dergelijke samenwerkingsverbanden kunnen elkaar onderling informeren en stimuleren en zich waar nodig laten adviseren en bijstaan door werk-

nemersorganisaties, UWV, CWI, uitzendorganisaties en Boaborea. Het Werkgeversforum Kroon op het Werk is bereid een rol te spelen als kennis- en ontmoetingscentrum met betrekking tot (de opzet van) dit soort regionale samenwerkingsverbanden.

- *Introduceer een logo voor werkgevers die zich willen profileren met hun gezondheidsmanagement en die dit zichtbaar willen maken in hun (personeels)advertenties.* Werkgevers- en werknemersorganisaties en overheid steunen deze aanpak via de campagne 'Geknipt voor de juiste baan'. Het Werkgeversforum is bereid hierbij een actieve rol te spelen.
- *Stel in de Stichting van de Arbeid de inhoud van dit advies aan de orde en vertaal dit in aanbevelingen aan CAO-partijen.*

Voorstellen aan organisaties van mensen met functiebeperkingen

- *Ontwikkel een langlopende campagne* (waar mogelijk samen met de gezondheidsfondsen) die zich richt op het versterken van de achterban bij het vinden en houden van werk.
- *Stimuleer zo veel mogelijk de inzet van ervaringsdeskundigheid rond arbeid.* Intern door te leren van goede praktijkvoorbeelden van anderen en extern door de inzet van ervaringsdeskundigen bij organisaties als CWI, UWV, re-integratiebedrijven, uitzendorganisaties en onderzoeksinstellingen.

Voorstellen aan alle partijen

- *Maak waar mogelijk gebruik van ervaringsdeskundigheid* waarbij de vorm en inzet kan variëren van het opleiden en/of begeleiden van de consulenten die de werkzoekenden begeleiden (bijvoorbeeld de Kwartiermakers uit het project Inzet Ervaringsdeskundigheid) tot aan inzetten van werkzoekenden die zelf werkzoekenden begeleiden (zoals het Gidsenproject van RADAR en re-integratiebegeleiding door FNV).

- *Verbreed, verdiep en verleng de campagne 'Geknipt voor de juiste baan'.* Overheid, werkgevers- en werknemersorganisaties maken afspraken over een meerjarige voortzetting van de campagne 'Geknipt voor de juiste baan'. Daaraan voorafgaand evalueren de drie partijen de campagne door te onderzoeken wat het effect op gedragsverandering is. De uitkomsten van deze evaluatie bepalen in belangrijke mate de vorm en inhoud van het vervolg. Vooruitlopend hierop vindt de CWP dat de vervolgcampagne in ieder geval zo veel mogelijk aan moet sluiten bij de realiteit. Een te positieve campagne, waarbij de hobbels bij toegang en behoud van werk onvoldoende in beeld komen, kan een averechts effect sorteren. Ook zal er een steviger fundament onder de campagne moeten komen, waarbij het succesvol aan het werk komen en blijven op individueel niveau (emotie) concreet in beeld wordt gebracht. De campagne moet in de praktijk laten zien dat onvoldoende arbeidsparticipatie een maatschappelijk probleem is, waarbij iedereen betrokken is. Het belang van die betrokkenheid moet tot uitdrukking komen in de verder te voeren campagne.
- *Houd aandacht voor de problematiek van mensen met psychische klachten.* Tal van onderzoeken, waaronder het CWP beeldvormingonderzoek, geven aan dat deze groep het meest te maken krijgt met vooroordelen en dat deze groep het meest baat heeft bij verandering van beeldvorming.
- *Betrek chronisch zieken- en gehandicaptenorganisaties* structureel bij de ontwikkeling van beleid en in het bijzonder bij de uitvoering van de campagne 'Geknipt voor de juiste baan'.

Voorstellen aan onderzoekers

- *Bereid een twejaarlijkse monitor* voor om de verandering van beeldvorming onder leidinggevend, werkenden en niet-werkenden te monitoren. Dit is van belang gezien de invloed van beeldvorming op het gedrag van mensen met functiebeperkingen. De monitoring dient periodiek en van voldoende omvang en kwaliteit te zijn. Bij voorkeur dient aansluiting te worden gezocht bij bestaande onderzoeken zoals



de Enquête Beroepsbevolking (CBS), de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden en de Werkgeversmonitor – start 2008 – (TNO), het onderzoek Culturele Veranderingen en – eventueel het Aanvullingen Voorzieningengebruik Onderzoek – subselectie gehandicapten – (SCP). Deze aanpak brengt relatief weinig extra kosten met zich mee en voorkomt een verhoging van de enquêtedruk. CBS, SCP en TNO zijn bereid zich hiervoor in te zetten en onderling samenwerkingsafspraken te maken. Voor deze aanpak is op incidentele basis extra financiering nodig om doel en visie van de samenwerking te formuleren en structureel om onderzoeksrapportages te maken.

Bijlage

Cijfermatige onderbouwing Maatschappelijke Advies

Vraag en aanbod op de arbeidsmarkt 2007^[4]

Er zijn volgens het CBS op dit moment - seizoensgecorrigeerd - 380.000 werklozen. Dat zijn mensen die geen werk voor 12 uur of meer hebben en daar wel naar op zoek zijn. Dit heet de werkloze beroepsbevolking. Van die 380.000 staan er 223.000 ingeschreven bij het CWI (de geregistreerde werkloosheid). Die 223.000 mensen zijn een deelverzameling van de 560.000 mensen die als niet werkende werkzoekenden bij het CWI staan ingeschreven:

- Een werkloze beroepsbevolking van 380.000;
- Een bestand niet werkende werkzoekenden van 560.000;
- Een geregistreerde werkloosheid van 223.000.

Dit betekent dat van de 380.000 mensen zonder werk die volgens CBS-onderzoek op zoek zijn naar werk er 157.000 mensen niet bij het CWI staan ingeschreven. Dat zijn vermoedelijk grotendeels niet-uitkeringsgerechtigden. Ook betekent het dat van de 560.000 bij het CWI als niet werkende ingeschreven werkzoekenden er 337.000 door CBS niet als actief werkzoekend of als werkloos worden geteld. De achterliggende redenen zijn divers, bijvoorbeeld het langdurig uitkeringsgerechtigd zijn maar toch niet op zoek zijn naar werk, of het deelnemen aan een re-integratietraject. Er zijn momenteel ongeveer 250.000 openstaande vacatures volgens het CBS. Deze vacatures staan gemiddeld drie maanden open. Per maand zijn dat er 83.000. Daarvan is 60% baanwisselaar en 15% betreft nieuwe of herintredende werklozen. Vijfentwintig procent betreft werklozen waarvan de meesten kortdurend werkloos zijn. Achtentwintig procent van de vacatures is moeilijk vervulbaar.

Doelgroepen van het advies^[5]

1. *Wajongers* die niet (gedeeltelijk) aan het werk zijn en die niet zijn opgenomen in een tehuis (ongeveer 50.000). Van deze 50.000 heeft het grootste deel doorgaans geen arbeidskundige, duurzame benutbare mogelijkheden; slechts een deel (naar schatting de helft) zou beschut of begeleid werk kunnen doen. Van de totale groep Wajongers was in 2005 26% werkzaam, waarvan 9% in een regulier dienstverband en 17% in WSW-verband. Wajongers vormen een kwart van de WSW-populatie (ongeveer 100.000).

2. *Mensen die herbeoordeeld zijn* en die hun uitkering hebben zien verminderen en (nog) niet aan het werk zijn (ongeveer 20.000). Deze groep heeft te maken met een groot stigma, zowel bij zichzelf als bij de omgeving. De afstand tot de arbeidsmarkt is groot. Deels door gebrek aan recente kennis, ervaring en werkritme deels door een gebrek aan energie en motivatie. Het voorstel van het nieuwe kabinet is hiervoor 10.000 brugbanen te creëren. Deze groep heeft een intensief voortraject nodig voordat ze actief kunnen worden gematched.

3. *De huidige WAO-populatie* telt 685.000 mensen (inclusief de WAZ-populatie).

4. *Mensen met gezondheidsproblemen zonder werkgever (ZW-Arbo)*. Dit betreft vooral zieke uitzendkrachten en zieke werklozen. Op jaarbasis zijn dat 350.000 mensen; hiervan stroomt het overgrote deel binnen een paar weken weer uit.

5. *Mensen in de WWB met gezondheidsproblemen en handicaps* 350.000 mensen waarvan geschat wordt dat 20% tot 40% gezondheidsproblemen en/of een handicap heeft.

4. Bron CBS-statistieken januari 2007 en CWI: Vacatures in Nederland 2006

5. Bron UWV



Belangrijke gegevens uit de arbeidsgehandicapten-monitor 2005

Aantal arbeidsgehandicapten^[6]

- In 2005 gaf een op de zes mensen aan door langdurige aandoening, ziekte of handicap belemmerd te worden in het uitvoeren of vinden van betaald werk (1,8 miljoen).
- Het aandeel personen met een langdurige aandoening is sinds 2003 iets toegenomen. Van 24,5% naar 24,9% (omvang 2,7 miljoen mensen) van alle mensen van 15-64 jaar. Deze stijging (0,4%) komt voor rekening van personen die aangeven niet door hun aandoening te worden belemmerd.
- Er is een relatief hoog aandeel arbeidsgehandicapten onder laaggeschoolden, niet-westerse allochtonen (m.n. Turken en Marokkanen; is wel dalend) en onder alleenstaanden.

Arbeidsmarktparticipatie

- De bruto arbeidsparticipatie van arbeidsgehandicapten is in de periode 2002-2005 afgenomen van 47% naar 44%.
- Het aandeel arbeidsgehandicapten (onderdeel niet-beroepsbevolking) dat wil werken is gestegen van 7% naar 9%.
- Zes van de tien arbeidsgehandicapten is 45 jaar of ouder. De arbeidsparticipatie van oudere arbeidsgehandicapten is stabiel. De arbeidsparticipatie van jonge arbeidsgehandicapten tot 45 jaar is gedaald.

Ingeschreven bij CWI

- Van de arbeidsgehandicapten geeft 15% aan zich ingeschreven te hebben bij het CWI. Het gaat hierbij om 267.000 personen (in 2004 247.000 personen).

- Van de werkloze arbeidsgehandicapten stond de meerderheid wel ingeschreven bij het CWI.
- Ruim 100.000 arbeidsgehandicapten die aangaven wel te willen werken, maar recent geen pogingen ondernomen hadden om werk te vinden, stonden niet ingeschreven.

Aanpassing van werkzaamheden of van de werkplek

- Dertig procent van de arbeidsgehandicapten gaf aan in de afgelopen maanden een aanpassing van de werkplek of van de werkzaamheden te hebben gehad.
 - Van de mensen met een langdurige aandoening, ziekte of handicap (die zich niet belemmerd voelen) gaf 21% aan dat de werkplek of de werkzaamheden waren aangepast.
 - Van de arbeidsgehandicapten gaf 16% aan nog aanpassingen nodig te hebben. Dit getal is vrij constant door de jaren heen.



6. Arbeidsgehandicapten 2005. Arbeidssituatie van mensen met een langdurige aandoening, september 2006. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid - werkdocument nummer 370.



Het Maatschappelijk Advies

Commissie het Werkend Perspectief



Advies



Commissie het Werkend Perspectief