

**Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden**

## 1962

Vragen van het lid **Van Hijum** (CDA) aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *een initiatief om de hulp aan mensen met niet-aangeboren hersenletsel (NAH) bij de terugkeer naar werk te verbeteren*. (Ingezonden 19 februari 2009)

1

Bent u bekend met het initiatief van revalidatiecentrum de Vogellanden, Stichting Rozij Werk en Stichting InteraktContour in Oost-Nederland om de hulp aan mensen met niet-aangeboren hersenletsel (NAH) bij de terugkeer naar werk te verbeteren?<sup>1</sup>

2

Deelt u de constatering van de initiatiefnemers dat de terugkeer naar werk voor mensen met hersenletsel een langdurig en intensief proces kan zijn, waarbij vaak een nieuwe balans gevonden moet worden tussen leven, wonen en werken en waarbij toekomstverwachtingen moeten worden bijgesteld?

3

Op welke ondersteunende voorzieningen kan een werkgever een beroep doen die een werknemer in dienst wil houden die is geconfronteerd met NAH? Acht u deze voorzieningen, alsmede de bekendheid hiervan, toereikend?

4

Welke mogelijkheden zijn er om werknemers met NAH via «re-integratie tweede spoor» te plaatsen bij een andere werkgever? Wat zijn de uitkomsten van uw overleg met de Stichting van de Arbeid en het Verbond van Verzekeraars over de introductie van een no-riskpolis bij re-integratie in het tweede spoor, zoals toegezegd tijdens het overleg met de Kamer op 23 april 2008?<sup>2</sup>

5

Deelt u de kritiek van de initiatiefnemers dat de regels voor re-integratie van mensen met NAH niet toereikend zijn? Bent u van mening dat re-integratietrajecten voor mensen die als gevolg van NAH gedeeltelijk arbeidsongeschikt en werkloos zijn geraakt, voldoende tijd en ruimte bieden om een goede diagnose te stellen, de belastbaarheid te onderzoeken en een plek op de arbeidsmarkt te vinden?

6

Is er binnen de UWV voldoende kennis aanwezig, zowel bij verzekeringsartsen als bij werkcoaches, om NAH als aandoening te (h)erkennen? Hoe wordt deze kennis binnen de UWV geborgd en toegepast?

7

Bent u bereid om – net als voor Wajongers – ook loondispensatie mogelijk te maken voor gedeeltelijk

arbeidsgeschikten in het kader van de WIA/WGA, om zo de drempel te verlagen voor werkgevers die iemand met NAH in dienst willen nemen?

<sup>1</sup> De Stentor, 24 januari 2009: «Nieuwe aanpak niet aangeboren hersenletsel».

<sup>2</sup> Kamerstuk 28 333, nr. 102.

### Antwoord

Antwoord van minister **Donner** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 17 maart 2009)

1

Ja.

2

Ja.

3

Werkgevers en werknemers spelen een belangrijke rol bij het succes van de re-integratie van werknemers met beperkingen. Gezien het streven van het kabinet om de arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking te bevorderen, zijn ook ondersteunende voorzieningen beschikbaar om werkgevers te stimuleren om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te houden (en nemen). Waar aanpassing van de arbeidsplaats aan de orde is die verder gaat dan de normale arbo-verantwoordelijkheid van de werkgever is een arbeidsplaatsvoorziening mogelijk. Het gaat hierbij om aanpassingen op de werkplek zoals een aangepaste

inrichting van de arbeidsplaats en aanpassingen aan de bedrijfsinrichting. Overigens kunnen deze voorzieningen ook worden ingezet ten behoeve van werknemers die geen uitkering op grond van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (Wet WIA) ontvangen, maar die in verband met structurele functionele beperkingen als gevolg van ziekte of handicap zonder de voorziening hun werkzaamheden niet kunnen verrichten. Daarnaast kan een werkgever die een gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer in dienst houdt aanspraak maken op de no risk polis en premiekorting voor arbeidsgehandicapten. In geval van de no risk polis krijgt de werkgever compensatie voor het loon dat hij moet doorbetalen als de werknemer binnen vijf jaar na de WIA-keuring ziek wordt en worden in het geval van arbeidsongeschiktheid na de twee jaar loondoorbetaling die lasten niet meegenomen bij de berekening van de gedifferentieerde WIA-premie. In geval van de premiekorting krijgt de werkgever eenmalig een korting van maximaal € 2.042 op de arbeidsongeschiktheids- en werkloosheidspremie. Met genoemde re-integratie-instrumenten worden werkgevers gestimuleerd om gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers in dienst te nemen en te houden. De risico's die werkgevers zien door de mogelijke kosten van uitval van de werknemer door ziekte of arbeidsongeschiktheid worden zo weggenomen. Via onder andere de SZW-site, brochures en campagnes worden deze instrumenten zo breed mogelijk verspreid. Ook bij het UWV is informatie over deze instrumenten beschikbaar.

4 Een werkgever is verplicht om een werknemer die vanwege ziekte zijn eigen werk niet meer kan verrichten ander passend werk binnen het bedrijf aan te bieden. Als dit binnen het eigen bedrijf niet mogelijk is dan moet de werkgever op zoek gaan naar passend werk bij een andere werkgever, het zogenaamde «tweede spoor». Ik ben, naar aanleiding van een recent verzoek daartoe, nog in gesprek met de Stichting van de Arbeid over de ervaringen van werkgevers bij het

opnieuw plaatsen van een werknemer binnen de eerste twee ziektejaren bij een andere werkgever.

5 Die kritiek deel ik niet. Voor de mensen met NAH gelden dezelfde regels voor re-integratie als voor mensen met andere aandoeningen. Het UWV beoordeelt de mate van arbeidsongeschiktheid en legt vervolgens in een re-integratievisie de mogelijkheden tot re-integratie vast en de ondersteuning die het UWV daarbij kan bieden. Het UWV streeft daarbij naar het leveren van zoveel mogelijk maatwerk, zodat de re-integratieondersteuning specifiek op de betrokkene en zijn klachten toegesneden is. Het UWV is vervolgens ook verantwoordelijk voor de inkoop van re-integratietrajecten en specifieke modules op de private re-integratiemarkt. UWV houdt hierbij waar nodig rekening met de aard van problematiek.

6 Zowel bij verzekeringsartsen als bij de discipline van arbeidsdeskundigen/werkcoaches is voldoende kennis aanwezig. Bij verzekeringsartsen is de kennis over NAH aan de orde in de opleiding en is het een regelmatig terugkerende item in het reguliere nascholingsaanbod. Toepassing van de kennis geschiedt conform de professionele standaard en professionele richtlijnen die voor sommige oorzaken van NAH zijn ontwikkeld. De borging van de kennis ligt in het interne kwaliteitsbeleid door middel van steekproefsgewijze controles van rapportages van verzekeringsartsen en onderlinge toetsing. Binnen de discipline van arbeidsdeskundigen/werkcoaches krijgt re-integratie van NAH cliënten eveneens de nodige aandacht door het zich eigen maken van nieuwe inzichten middels bijscholing. Re-integratie van deze doelgroep vergt uiteindelijk maatwerk in een niet zelden langdurig traject. Op basis van de verkregen informatie van de verzekeringsarts zal de arbeidsdeskundige/werkcoach zich een beeld vormen van de mogelijkheden van de cliënt en op basis daarvan een gericht re-integratietraject vormgeven. Dit kan zijn bij de eigen werkgever of bij een nieuwe werkgever. Begeleiding en informatieverstrekking aan zowel werknemer als (potentiële) werkgever

vormen een belangrijk onderdeel van het traject.

7 De loondispensatie is met de intrekking van de Wet REA per 29 december 2005 gewijzigd en als re-integratie-instrument sindsdien opgenomen in artikel 59a van de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (Wajong). Daarmee is de loondispensatie voor niet-Wajong-gerechtigden komen te vervallen. De wetgever heeft hiervoor destijds dus een duidelijke keuze gemaakt. Bij de wetswijziging is overwogen dat in de oude situatie nauwelijks gebruik werd gemaakt van loondispensatie onder werkende WAO'ers. Voor werkende jonggehandicapten was het een meer gebruikt instrument. Bovendien is het instrument juist voor deze doelgroep in bepaalde gevallen noodzakelijk om toegang tot de reguliere arbeidsmarkt te krijgen. Met de wetswijziging zijn loonaanpassingen in verband met de beperkingen van de werknemer die boven het wettelijk minimumloon plaatsvinden, een zaak tussen de werkgever en werknemer.