

Vergaderjaar 2021–2022

29 544

Arbeidsmarktbeleid

28 719

Reïntegratiebeleid

Nr. 1083

BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 23 november 2021

De overlevingskansen van iemand met kanker worden steeds groter. Dat is goed nieuws, maar het betekent ook dat de samenleving deze mensen weer met open armen moet ontvangen als zij na een periode van ziekte weer aan de slag willen. Dat blijkt lastig; veel kankerpatiënten verliezen hun baan en hebben moeite om nieuw werk te vinden als ze zijn genezen. De afgelopen jaren hebben we hen willen helpen om een baan te vinden – zoals we iedere werkzoekende graag weer aan het werk krijgen. Tijdens de vaststelling van de begrotingsstaten voor het jaar 2018 van mijn ministerie werd een amendement van het Kamerlid Van Weyenberg (D66) aangenomen¹. Het amendement bepaalde dat er eenmalig € 500.000 beschikbaar moest komen voor een subsidieregeling om een aantal maatschappelijke initiatieven te ondersteunen. Die initiatieven waren erop gericht (ex-)kankerpatiënten zonder werk meer kansen te geven op het vinden van een nieuwe baan. Om dit mogelijk te maken, heb ik toen de subsidieregeling Kanker en Werkzoekenden in het leven geroepen. Deze werd in september 2018 gepubliceerd.² In deze brief informeer ik u over de evaluatie van deze regeling.

Met deze brief voer ik ook de motie uit van de Kamerleden Van Weyenberg (D66) en Van Brenk (50PLUS)³, die is aangenomen bij de Begrotingsbehandeling 2019. Die motie heeft eveneens betrekking op het aan het werk helpen van (voormalige) kankerpatiënten.

De subsidieregeling

De subsidieregeling maakte het mogelijk om financiële ondersteuning te geven aan nieuwe projecten die zonder deze ondersteuning niet tot stand hadden kunnen komen. Het ging daarbij steeds om een eenmalige

¹ Kamerstuk 34 775 XV, nr. 18.

² Stcrt. 2018, nr. 54088.

³ Kamerstuk 35 000 XV, nr. 60.

subsidie, als een extra impuls voor goede initiatieven. De ondersteunde projecten richtten zich op het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van (ex-)kankerpatiënten zonder werk. Het aanvraagtijdvak liep van 29 oktober tot en met 16 november 2018. Bij de beoordeling speelden volgorde van binnenkomst, kwaliteitseisen en beschikbaar budget een rol. In 2019 kregen vijf projecten subsidie, ieder met een projectperiode van maximaal een jaar. Op basis van de ontvangen evaluatieverslagen heb ik deze regeling geëvalueerd.

De vijf projecten

Het eerste project draaide om wetenschappelijk onderzoek naar adolescenten of (jong)volwassenen (Adolescent & Young Adult, ofwel AYA's) met of na kanker. In dit project is onderzocht hoe we hen het best kunnen ondersteunen bij het vinden van, terugkeren naar of behouden van werk of studie.

De doelgroep bestond uit AYA's die tussen hun achttiende en vijfentwintigste levensjaar voor het eerst de diagnose kanker hebben gekregen. Negen AYA's hebben deelgenomen aan het onderzoek. Twee AYA's zijn voortijdig gestopt met het project, in verband met terugkerende ziekteverschijnselen.

De interventie bestond uit begeleidende gesprekken met een bedrijfsartsconsulent oncologie, aangevuld met aanvullende ondersteuning van organisaties buiten het ziekenhuis, gericht op werk of studie. De precieze invulling van de interventie werd op maat afgestemd met de AYA. De arbeidsmarktpositie van de AYA's lijkt verbeterd te kunnen worden door middel van het AYA-project. De arbeidsmarktpositie voor twee deelnemers is veranderd: één deelnemer heeft de studie weer kunnen hervatten en één deelnemer heeft vrijwilligerswerk gevonden. Bovendien geven de meeste AYA's aan dat hun werk-gerelateerde problemen (gedeeltelijk) zijn opgelost. De effecten op hun werkvermogen, vermoeidheid, gezondheidstoestand en zelfvertrouwen zijn nog niet meetbaar. Hiervoor is meer tijd nodig in de ondersteuning en evaluatie; geschat wordt een jaar extra. Uit de ervaringen van de AYA's blijkt dat ze zowel de begeleiding van de bedrijfsartsconsulent oncologie als ook de aanvullende ondersteuning van Emma at Work⁴ en Tegenkracht⁵ zeer waarderen.

Een tweede project, «Werk als medicijn», bood werkervaringsplekken aan voor ex-kankerpatiënten die een stamceltransplantatie hebben ondergaan. Een pilot werd gestart in Groningen, Friesland en Drenthe. Daarna werd de doelgroep uitgebreid.

Mensen die een intensieve stamcelbehandeling hebben ondergaan, zijn vaak jaren aan het herstellen en dat herstel lukt niet altijd volledig. De deelnemers aan de pilots volgden een re-integratietraject op maat, met individueel advies van een bedrijfsartsconsulent oncologie. Aan het einde van dat traject werden de deelnemers, op basis van hun actuele CV, voorgesteld aan deelnemende werkgevers voor een werkervaringsplek. Er werden vijftien kandidaten geworven, waarvan er elf zijn doorgegaan naar de verschillende activiteiten. Vijf van hen zijn geplaatst op werkervaringsstages, waarmee het projectdoel werd behaald en de arbeidskansen van de deelnemers werden verbeterd. De subsidieontvangers gaven aan dat de persoonlijke benadering en het delen van kennis en vasthoudendheid, maakten dat deelnemers baat hadden bij de aanpak van het project. Niet alleen zijn mensen geplaatst op een werkervaringsstage,

⁴ Emma at Work ondersteunt jongeren met een fysieke aandoening naar een zelfstandige toekomst.

⁵ Stichting Tegenkracht biedt kankerpatiënten sportbegeleiding op maat.

maar volgens de evaluatie werden ze ook aangezet tot het maken van andere keuzes, zoals studeren en vrijwilligerswerk boven betaald werk.

Een derde en vierde project waren gericht op het (door)ontwikkelen van een *matchingtool*: een platform voor werkzoekenden die zijn hersteld van kanker. Het platform moest werkzoekenden die hersteld zijn van kanker niet alleen helpen bij het vinden van passend werk, maar moest ook barrières wegnemen bij een potentiële match, werkgevers faciliteren om mensen aan te nemen die kanker hebben of hebben gehad, en de beeldvorming bij werkgevers een positieve draai geven.

Deze matchingtool kreeg de naam Talent Connector en is gerealiseerd: werkzoekenden hersteld van kanker kunnen nu verbonden worden met werkgevers die hebben aangegeven open te staan voor deze groep sollicitanten. In de Talent Connector presenteren bedrijven zich en kan een werkzoekende hersteld van kanker op een eenvoudige manier met hen in contact komen via speciaal aangewezen recruiters van aangesloten bedrijven.

Er staan ook tips en tools in de app, waardoor werkzoekenden onder andere hun (sollicitatie)vaardigheden kunnen verbeteren. Verder is er een BACO quickscan ontwikkeld, waarmee de belastbaarheid van werkzoekenden hersteld van kanker in kaart kan worden gebracht. Zo krijgt de sollicitant een duidelijk beeld van zijn eigen belastbaarheid en werkvermogen. Dit zorgt voor een grotere kans op een duurzame inzetbaarheid van sollicitanten.

Het is niet bekend hoeveel werkzoekenden tot nu toe een baan hebben gevonden via Talent Connector. Ook daar is meer tijd voor nodig. Door Covid-19 werd de lancering van de website uitgesteld. De website zal ook in de toekomst – zonder overheidssubsidie – worden onderhouden. De komende tijd voegen de makers steeds meer functionaliteiten toe en worden er ook meer partners bij betrokken.

Het vijfde gegunde project was «Arbeidsparticipatie als behandeldoel: AYA naar werk». Het project beoogde om arbo-curatieve interventies in de zorg te integreren om zo de participatiekansen voor AYA's te optimaliseren en minimaal tien AYA's te begeleiden. Op basis van selectie binnen het multidisciplinaire zorgteam en de wensen van de AYA's werd arbeidsgeneeskundige begeleiding en project-deelname gestart. AYA's werden actief betrokken bij het formuleren van meerdere arbeidsdoelen die in tijd en volgorde op elkaar werden afgestemd. Op basis van belemmerende en bevorderende factoren voor arbeidsparticipatie ontstond een maatwerktraject per AYA.

Twaalf werkzoekende AYA's hebben meegedaan. Drie van hen kregen betaald werk (tijdelijke contracten), nog eens drie zaten in sollicitatieprocedures, één deed vrijwilligerswerk, één werd ZZP'er en vier AYA's zaten in een mentorprogramma (matchingsprogramma met potentiële werkgevers). Het project heeft een online tool opgeleverd: «Wie ben ik, wat heb ik nodig voor werk». AYA-zorg is leeftijdsspecifieke zorg, waarbij ook voor (terugkeer naar) werk is gebleken dat een standaard interventie niet volstaat.

De gekozen doelgroep zou zonder dit project geen hulp hebben gekregen bij de terugkeer naar werk, aangezien de geboden hulp niet wordt vergoed uit de Zorgverzekeringswet, door werkgevers, of door het UWV.

Zoals ik heb aangegeven in mijn brief van 23 juni 2021⁶, mede onderkend namens de demissionair Minister voor Medische Zorg, kan de klinische arbeidsgeneeskundige zorg een belangrijke rol spelen in het onderkennen en het behandelen van complexe (oncologische) aandoeningen en het versterken van de samenwerking tussen de reguliere zorg

⁶ Kamerstuk 25 883, nr. 416, p. 7–9.

en de bedrijfsgezondheidszorg. In reactie op de motie van het lid Van Weyenberg c.s.⁷ die de vraag stelt hoe de klinisch arbeidsgeneeskundige zorg in meer ziekenhuizen een integraal onderdeel kan worden van de reguliere oncologische zorg en hoe deze zorg passend kan worden gefinancierd, heb ik een mogelijk traject geschetst en budget vrijgemaakt om de beroepsgroep de gelegenheid te bieden hier een start mee te maken. Op dit moment ben ik samen met het Ministerie van VWS in overleg met de beroepsverenigingen van de klinisch arbeidsgeneeskundigen en de bedrijfsartsen om te bezien hoe we dit verder kunnen vormgeven.

Motie Van Weyenberg (D66) en Van Brenk (50PLUS)

In de motie van de Kamerleden Van Weyenberg en Van Brenk is mij gevraagd in gesprek te gaan met de uitzendsector om de re-integratie van (ex-)kankerpatiënten te bevorderen en breder te onderzoeken, in samenwerking met UWV, op welke manier de medische zorg en de arbeidsgereleerde zorg elkaar kunnen versterken. Met specifieke aandacht voor mensen zonder werkgever.

In het bovenstaande heb ik toegelicht welke acties ik samen met mijn collega van VWS onderneem om de samenwerking tussen de reguliere zorg en de bedrijfsgezondheidszorg te versterken. Wat betreft de bevordering van de re-integratie van (ex-)kankerpatiënten zonder werkgever merk ik het volgende op: Ik vind het van groot belang dat mensen die herstellen van een ziekte kunnen terugkeren naar de arbeidsmarkt als hun gezondheid dat weer toelaat. Dat is niet alleen belangrijk vanwege het inkomen dat zij uit werk krijgen, maar ook omdat werk perspectief en houvast biedt in het leven. UWV voert geen specifiek re-integratiebeleid om mensen in de Ziektewet en de WIA met bepaalde ziektebeelden, zoals kanker, te begeleiden en te re-integreren. Wel kan UWV bijvoorbeeld een in kanker gespecialiseerd re-integratiebureau inschakelen in samenspraak met de zieke werknemer. Dit gebeurt regelmatig. Op die manier biedt UWV maatwerk aan mensen in de Ziektewet en in de WIA met een diagnose van kanker. Over de vraag welke rol de uitzendsector hierin kan spelen, ben ik in gesprek gegaan met de ABU (Algemene Bond Uitzendondernemingen). Hoewel de ABU hier maar een beperkte rol in kan vervullen – omdat het een brancheorganisatie is – wil deze ervoor zorgen dat de weg naar werk voor ex-kankerpatiënten verbetert. Daarom besteedt de ABU regelmatig aandacht aan dit onderwerp in de communicatie en trainingen voor haar leden (de aangesloten uitzendwerkgevers) om zo de bewustwording bij uitzendwerkgevers te vergroten. In de vakbladen van de uitzendbranche zijn bijvoorbeeld verschillende artikelen gepubliceerd over dit onderwerp. Ook is de aandacht van uitzendwerkgevers gevraagd voor de eerdergenoemde matchingtool, Talent Connector, zodat zij zich kunnen aansluiten en er serieus werk van kunnen maken om via deze tool sollicitatie-kandidaten te selecteren. Ook heeft de ABU een app voor haar leden ontwikkeld, «Diversiteit Loont», waarmee intercedenten leren hoe ze om moeten gaan met een kandidaat waarbij sprake blijkt van een lange ziekteperiode. In de toekomst zal de ABU met herhaling aandacht blijven vragen voor dit onderwerp, onder andere door hierover te blijven publiceren en *best practices* te delen. Daarnaast zal de ABU dat doen via de *Alliantie Samen Werken voor Werk*, waarin zij samenwerkt met andere dienstverleners die allemaal als doel hebben om de weg naar werk eenvoudig en duurzaam te maken, ook voor deze doelgroep.

⁷ Kamerstuk 35 570 XV, nr. 56.

Conclusie

In 2019 zijn met deze subsidieregeling vijf projecten gestart, die allemaal in 2020 zijn afgerond. In totaal is hier € 424.000 aan besteed. De projecten zouden zonder deze eenmalige subsidieregeling niet tot stand zijn gekomen. De projecten kenden ieder hun eigen individuele aanpak en insteek. Daardoor zijn zij moeilijk te vergelijken. Gezien het kleine aantal deelnemers in sommige projecten én de verschillen tussen de projecten, zijn harde uitspraken over de doeltreffendheid en doelmatigheid van de subsidies lastig. De gemeenschappelijke deler is echter dat het aanneemelijk is dat de activiteiten een bijdrage hebben geleverd aan het bevorderen van de arbeidsparticipatie van mensen die kanker hebben of hebben gehad. Tevens laten zij zien dat maatwerk het sleutelwoord is om deze mensen te begeleiden naar werk. Ook initiatieven zoals die van de ABU, die aandacht vragen bij werkgevers, dragen bij aan de arbeidsparticipatie van (ex-)kankerpatiënten. De opgedane lessen neem ik mee in het reguliere beleid en worden gedeeld met sociale partners. Ook heb ik samen met mijn collega van VWS blijvende aandacht voor het versterken van de samenwerking tussen bedrijfsartsen en de reguliere zorg.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
A.D. Wiersma