

**DE MARKT VOOR ARBEIDSEXPLORATIE IN DE  
REGIO RIJNMOND**

NIPG-publikatienummer  
92.048

juni 1992

C.W.J. Wevers  
F. Andries  
C.A.M. Mul  
I.D. Nijboer

Deze uitgave is te bestellen door het overmaken van *f* 48,85 (incl. BTW) op postbankrekeningnr. 99.889 ten name van TNO-Gezondheidsonderzoek te Leiden onder vermelding van bestelnummer 92.048.

<b>INHOUD</b>	<b>pagina</b>
VOORWOORD	i
1. INLEIDING	1
2. DOEL VAN HET ONDERZOEK	2
3. DE ARBEIDSMARKT IN DE REGIO RIJNMOND	4
3.1 Algemeen	4
3.2 Implicaties voor gehandicapten	4
3.3 Conclusies voor de arbeidsexploratie	5
4. DE WERKWENS VAN WERKNEMERS	6
4.1 Algemeen	6
4.2 Kenmerken van werkwilligen	6
4.3 Werkwens van werkwilligen	7
4.4 Recente ontwikkelingen	8
4.5 Conclusies voor de arbeidsexploratie	9
5. DE OPVATTINGEN VAN WERKGEVERS	11
5.1 Inleiding	11
5.2 Herplaatsing van gehandicapten	11
5.3 Aanneame van gehandicapten	12
5.4 Omscholing	12
5.5 Externe instanties	13
5.6 Conclusies voor de arbeidsexploratie	14
6. ANDERE REGIONALE VOORZIENINGEN	15
6.1 Arbeidsbemiddeling	15
6.2 Sociale Werkvoorziening	15
6.3 Arbeidstoeleidingstrajecten	16

	pagina
6.4 Onderwijs	17
6.5 Conclusies voor de arbeidsexploratie	17
7. LITERATUUR OVER REÏNTEGRATIEBEGELEIDING	19
7.1 Beknopte weergave van aanbevolen literatuur	19
7.2 Conclusies voor de arbeidsexploratie	20
8. SLOTCONCLUSIES	21
BIJLAGEN	25
DEELRAPPORT 1	De arbeidsmarkt in de regio Rijnmond
DEELRAPPORT 2	De werkwens van voorlopig arbeidsongeschikten in de regio Rijnmond
DEELRAPPORT 3	De markt voor arbeidsexploratie; opvattingen van werkgevers

## VOORWOORD

Dit lijvige rapport is het verslag van het onderzoek dat het NIPG-TNO in de periode april '91 - mei '92 in opdracht van de Verenigde Gehandicaptenorganisaties Rotterdam (VGR) en de Adriaan-Stichting heeft uitgevoerd. Het onderzoek betreft een marktverkenning voor een nieuw op te richten centrum voor arbeidsexploratie in de regio Rijnmond. Een centrum voor arbeidsexploratie is een voorziening voor mensen die gehandicapt zijn (geraakt) en die streven naar (her)intrede op de arbeidsmarkt.

De marktverkenning bestaat uit drie delen. Eén onderdeel is een analyse van de regionale werkgelegenheidssituatie. De andere delen hebben betrekking op twee potentiële gebruikersgroepen: werknemers die ten tijde van het onderzoek 6 maanden of langer verzuimden (aangeduid met: voorlopig arbeidsongeschikten) en arbeidsorganisaties met belangstelling voor een centrum voor arbeidsexploratie. De resultaten van deze drie studies gezamenlijk zijn weergegeven in het eindrapport, getiteld 'De markt voor arbeidsexploratie in de regio Rijnmond'. In dit rapport zijn tevens conclusies en aanbevelingen geformuleerd voor de inrichting van het toekomstige centrum voor arbeidsexploratie. In 3 bijlagen is onder andere een uitgebreid overzicht opgenomen van aanbevolen literatuur.

Vanwege de omvang van het onderzoek is ervoor gekozen om doelstelling, opzet en resultaten van de verschillende deelstudies apart te beschrijven in de drie deelrapporten. Deze zijn achter het eindrapport in dit verslag opgenomen.

De lezer met weinig tijd en/of gerichte interesse in de consequenties van deze studie voor het arbeidsexploratiecentrum kan volstaan met het doornemen van het eindrapport.

Een groot aantal instanties, arbeidsorganisaties en personen hebben bijgedragen aan de realisatie van dit onderzoek.

Op de eerste plaats is bij de opzet en uitvoering van dit onderzoek samengewerkt met de VGR, de gemeente Rotterdam, het Regionaal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening (RBA) Rijnmond, de Kamer van Koophandel Rotterdam, de Rotterdamse Ondernemers Organisatie, de Gemeenschappelijk Medische Dienst (GMD) en het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds (ABP).

Het onderzoek is begeleid door een commissie die gevormd is door vertegenwoordigers van de volgende organisaties: Adriaan-Stichting, VGR, ABP, GMD, Arbo-dienst gemeente Rotterdam, RBA Rijnmond, MultiBedrijven en het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Financieel is het onderzoek mogelijk gemaakt door bijdragen van: Kinderrevalidatie Fonds Adriaan-Stichting, Integratiefonds VGR, ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Kamer van

Koophandel Rotterdam, gemeente Rotterdam, Stichting Dag Activiteiten Centra, GGD Rotterdam, Rotterdamse Vereniging Blindenbelangen, Ontwikkelingsbedrijf Rotterdam.

Tenslotte: het welslagen van een onderzoek als deze marktverkenning hangt af van de bereidwillige medewerking van de beoogde doelgroepen. Die medewerking hebben we gekregen van meer dan 500 personen, woonachtig in de regio Rijnmond, die minimaal een half jaar arbeidsongeschikt waren ten tijde van het onderzoek. Zij hebben een groot aantal vragen over hun arbeidsongeschiktheid en daarmee samenhangende onderwerpen beantwoord. Daarnaast hebben we met 13 representanten van werkgeverszijde van gedachten kunnen wisselen over het gehandicaptenbeleid van hun onderneming/organisatie en welke rol het arbeidsexploratiecentrum daarbij zou kunnen spelen. De betrokken (arbeids)organisaties zijn: Bijenkorf, Volker Bouwmaatschappij, ECT, ROTEB, Van Hecke Catering, Dura Bouw, Shell, Unilever, Arbo-dienst Havens en Vervoer, FME, Van Leeuwen Buizen, Bas van der Heijden, ABN/AMRO.

Alle voornoemde organisaties en personen zijn wij veel dank verschuldigd.

De onderzoekers.

## 1 INLEIDING

De gedachte dat het in veel gevallen mogelijk is met een aandoening of ziekte (aangepast) betaald werk te verrichten is langzamerhand geaccepteerd. Dat hebben de discussies van de afgelopen jaren over WAO- en Ziektewet in elk geval bereikt. Toch is de arbeidsparticipatie van gehandicapten nog steeds onvoldoende. Vele - ook wettelijke - maatregelen worden voorgesteld of ingevoerd om het onaanvaardbaar hoge aantal mensen met een uitkering te beperken. In de bedrijven en instellingen moet het echter gebeuren en veel hangt af van de inventiviteit en flexibiliteit van werkgevers en werknemers. In het overleg tussen werkgevers, werknemers en overheid en in recente wetsvoorstellen wordt gesproken van een terugkeerplan na 3 maanden verzuim en van een veel intensievere bemoeienis van GMD/GAK en Bedrijfsvereniging na 6 maanden verzuim. Hierbij wordt van de werkgever geëist aangepast werk te bieden en van de werknemer dit werk te accepteren. De bewijslast dat redelijkerwijs geen aangepast werk voorhanden is, berust bij de werkgever.

Bij sommige aandoeningen en (arbeids)omstandigheden is het niet eenvoudig om gehandicapte werknemers aan een geschikte functie te helpen. Dit lukt alleen met arbeidsonderzoek en intensieve begeleiding; deze begeleiding ligt op het kruispunt tussen medische revalidatie, arbeidstraining, advisering bij beroepskeuze en opleiding en bemiddeling op de arbeidsmarkt. Er zijn gespecialiseerde instituten die zich hiermee bezighouden zoals afdelingen arbeidsexploratie van revalidatiecentra, Centrum Beroepsopleidingen Hoensbroeck en Arbeidsonderzoekcentra die gelieerd zijn aan de Sociale Werkvoorziening. De bemiddeling op de arbeidsmarkt van mensen met een aandoening gebeurt voornamelijk door de GMD.

In de regio Rijnmond zal na jarenlange voorbereiding in 1994/95 het regionale revalidatiecentrum 'Rijndam' worden geopend. Het ligt voor de hand dat in een economisch zo belangrijke regio een afdeling arbeidsexploratie bij een dergelijk centrum gewenst is.

In verband hiermee doet het NIPG/TNO in opdracht van de Vereniging Gehandicaptenorganisaties Rotterdam onderzoek in de regio Rijnmond.

## 2 DOEL VAN HET ONDERZOEK

Arbeidsexploratie is een gespecialiseerde voorziening; de begeleiding is intensief. Het is dus van belang dat van de totale groep mensen die gehandicapt raken of zijn, alleen die mensen voor arbeidsexploratie in aanmerking komen, voor wie dat echt noodzakelijk is. Arbeidsexploratie is er niet voor gehandicapten, voor wie geen reële arbeidsmogelijkheden te verwachten zijn. Aan de andere kant is arbeidsexploratie ook niet bedoeld voor mensen die voldoende baat hebben bij de meer algemene begeleiding van GMD/ABP of de vele niet specifiek handicapgerichte scholings- en beroepskeuze voorzieningen. Naast de begeleiding van gehandicapten kan een arbeidsexploratiecentrum zich ook op bedrijven richten met adviezen over arbeidsmogelijkheden van gehandicapten.

Het is de bedoeling van het onderzoek voldoende informatie aan te leveren om de inrichting van de arbeidsexploratie af te stemmen op de specifieke behoeften in Rijnmond. Deze behoeften hebben met name te maken met:

- \* vraag en aanbod op de arbeidsmarkt in de regio Rijnmond;
- \* werkwensen van de gehandicapten;
- \* wensen van werkgevers;
- \* andere voorzieningen op dit gebied in de regio.

Daarnaast moet bij de opzet van de arbeidsexploratie rekening worden gehouden met ervaringen van arbeidsexploratie elders en met resultaten van ander onderzoek.

Het onderzoek naar de markt voor arbeidsexploratie in Rijnmond is gebaseerd op drie deelrapporten en enkele bijlagen, die de bovenstaande onderwerpen omvatten. Langs deze lijnen is ook dit onderzoeksverslag in hoofdstukken ingedeeld. Elk hoofdstuk wordt afgesloten met conclusies ten aanzien van de toekomstige arbeidsexploratie. Bij deze conclusies ontkomt men er niet aan af en toe in herhalingen te vervallen, omdat de gegevens uit de verschillende bronnen elkaar wat dat betreft vooral ondersteunen. In het slothoofdstuk worden de verschillende onderzoeklijnen tezamen genomen, zodat het rapport wordt afgesloten met slotconclusies en aanbevelingen ten aanzien van de arbeidsexploratie in de regio.

In het oorspronkelijke onderzoeksvoorstel lag de nadruk nogal op de werkwens van de gehandicapten. Gedurende het onderzoek vonden de auteurs het echter noodzakelijk de overige onderwerpen meer uit te diepen dan aanvankelijk in de bedoeling lag. Daarentegen is de werkwens van vroeggehandicapten nauwelijks aan bod gekomen, omdat een respondentenbestand van deze groep moeilijk bleek samen te stellen.



In het rapport komt de term 'gehandicapten' veelvuldig voor. Wij gebruiken deze term als een korte aanduiding voor al diegenen die wegens een aandoening, ziekte of stoornis voor langere tijd verzuimen, moeite hebben met (weer) aan het werk komen en/of voor wie enigerlei werkaanpassing noodzakelijk is. De aanduiding 'arbeidsgehandicapt' wordt ook wel gebruikt. Zoals in de inleiding is aangegeven gaat het in Nederland om grote groepen mensen.

### **3 DE ARBEIDSMARKT IN DE REGIO RIJNMOND**

#### **3.1 Algemeen**

Uit gegevens van de Provincie Zuid-Holland en het Arbeidsbureau blijkt dat in de periode mei '89 tot en met april '90 er in Rijnmond ongeveer 42.000 vacatures waren, waarvan 22% moeilijk vervulbaar was. Ondanks werkloosheid is er dus in deelsectoren krapte op de arbeidsmarkt. Vacatures die langer open stonden, betroffen in het algemeen banen met specifieke functie-eisen; de werkgelegenheid in laaggeschoolde neemt functies af.

Het kwalificatie-niveau van de Rotterdamse werkzoekenden is echter relatief laag. Onder etnische groepen in de grotere gemeenten in de regio is de werkloosheid ongeveer 40% van de betreffende beroepsbevolking, hetgeen te maken heeft met de lage scholingsgraad; onder de laaggeschoolde autochtonen is de werkloosheid eveneens hoog: ongeveer 30%. Medio 1991 waren er bij het Arbeidsbureau 67.500 werkzoekenden ingeschreven. Overigens vindt de meerderheid van deze werkzoekenden niet via het Arbeidsbureau een nieuwe baan. Onder meer in het kader van de Sociale Vernieuwing wordt er in de collectieve sector laaggekwalificeerde maar maatschappelijk nuttige werkgelegenheid gecreëerd ten behoeve van laaggeschoolde langdurig werklozen. Laaggeschoolde gehandicapten worden hierbij vooralsnog niet als aparte doelgroep genoemd.

#### **3.2 Implicaties voor gehandicapten**

Gezien de grote concurrentie op de (laaggeschoolde) arbeidsmarkt zijn de reïntegratiekansen van gehandicapten vooral gelegen in die segmenten van de arbeidsmarkt waar vervulling van vacatures problematisch is. Om in deze segmenten een baan te kunnen vinden zijn (gerichte) scholing én het opdoen van praktijkervaring voor de gehandicapte noodzakelijk.

Overigens, welke reïntegratiebevorderende maatregelen ook worden toegepast, het valt te betwijfelen of de werkgelegenheid in de regio naar aard en omvang voldoende is om werkelijk grote groepen arbeidsgehandicapten weer aan een baan te helpen.

Branches die gezien de samenstelling van het onlangs ingestroomde personeel perspectief bieden voor gehandicapten zijn: de bouwnijverheid, dienstverlening, detailhandel, horeca, de metaalproductenindustrie, de voedings- en genotmiddelenindustrie, het openbaar bestuur en het onderwijs.

Beroepsgroepen op minimaal lbo/mavo-niveau die werkgelegenheidsperspectieven bieden zijn: handels-en computerberoepen, administratieve en verzorgende beroepen en bouw-timmerlieden. Op lager opleidingsniveau zijn er mogelijkheden voor reinigingsarbeiders, chauffeurs, huisschilders en magazijnpersoneel.

Overigens zijn arbeidsmarktgegevens aan snelle veranderingen onderhevig.

Bovenstaande overwegingen zijn gebaseerd op werkgelegenheidsargumenten. Het hoeft zeker niet zo te zijn dat genoemde branches ook geschikt - aan de arbeidshandicap aangepast - werk kunnen bieden. Voor de beoordeling van reïntegratiemogelijkheden in bedrijfstakken zijn nog andere argumenten van belang. Zo is de bouw vanuit werkgelegenheidsperspectief interessant, maar tevens is bekend dat de gezondheid van bouwvakkers onder druk staat: het ziekteverzuim en de uitstroom naar de WAO is groot. Publiciteitscampagnes, zoals bijvoorbeeld in de bouw, over arbeid en gezondheid kunnen echter aanknopingspunten bieden voor arbeidsaanpassingen voor gehandicapte werknemers. Anderzijds kan de situatie binnen een branche van bedrijf tot bedrijf verschillen. Zo is er uit onderzoek bekend dat de plaatsingsmogelijkheden van gedeeltelijk arbeidsongeschikten in de bouw in kleinere bedrijven groter zijn dan in de grote bedrijven. Naast de bedrijfsgrootte blijken ook andere organisatiekenmerken samen te hangen met de reïntegratiemogelijkheden.

Voor meer uitgebreide informatie wordt verwezen naar deelrapport 1.

### **3.3 Conclusies voor de arbeidsexploratie**

Voorgaande schets van de situatie op de regionale arbeidsmarkt onderstreept dat het van groot belang is om bij de opzet van reïntegratieplannen rekening te houden met de vraagzijde van de arbeidsmarkt in Rijnmond, omdat de werkgelegenheid wat betreft branches en beroepsgroepen grote verschillen vertoont. Dit betekent een voortdurende alertheid, omdat de arbeidsmarkt steeds in beweging is. Bovendien moet men op de hoogte zijn van branchespecifieke omstandigheden om eventuele gezondheidsrisico's voor de gehandicapte op hun waarde te kunnen schatten.

De arbeidsexploratie zal daarom over expertise op deze gebieden moeten beschikken en een rechtstreekse voeling van de arbeidsexploratie met het bedrijfsleven in de regio lijkt daarom gewenst. Tevens is een goede samenwerking met het arbeidsbureau noodzakelijk.

## 4 DE WERKWENS VAN WERKNEMERS

### 4.1 Algemeen

Om de werkwens van werknemers, die langdurig verzuimen, te peilen is onderzoek gedaan met behulp van een schriftelijke enquête. In dit onderzoek zijn werknemers en ambtenaren uit Rijnmond ondervraagd, die zich beschikbaar stellen voor arbeid, maar die inmiddels al wel langer dan 6 maanden wegens een aandoening, ziekte of ongeval niet werken (en geregistreerd zijn bij de GMD, het ABP en de gemeente Rotterdam). Gehandicapte jongeren (vroeg-gehandicapten) zonder werk komen in dit bestand nauwelijks voor. De analyses hebben zich vooral gericht op de werknemers, die zelf hebben aangegeven weer aan het werk te willen. Het gaat om een groot aantal mensen: uit de onderzoeksgegevens (per april '91) is berekend dat het in Rijnmond om minimaal 13.765 gemotiveerde werkzoekende mensen met een aandoening gaat. Dit is ongeveer 30% van het totaal aantal geregistreerde werknemers die langer dan 6 maanden wegens een aandoening niet werken. Ter vergelijking de in de vorige paragraaf genoemde getallen: medio 1991 waren er bij het arbeidsbureau 67.500 werkzoekenden ingeschreven en begin 1990 waren er in de regio Rijnmond volgens de Provincie Zuid-Holland ongeveer 41.500 vacatures.

Wel moet opgemerkt worden dat met de postenquête de allochtone verzuimende werknemer niet of nauwelijks bereikt is.

### 4.2 Kenmerken van werkwilligen

De groep mensen die weer aan het werk wil, verschilt op een aantal punten van de groep uitkeringsgerechtigden in het algemeen: ze zijn gemiddeld jonger en hebben een hoger opleidingsniveau; ook zijn er onder hen relatief meer vrouwen. Bij de GMD-geregistreerden is de oorspronkelijke verzuimreden in 50% van de gevallen een aandoening van het bewegingsapparaat en bij 32% gaat het om een psychische aandoening. Bij de ABP-geregistreerden zijn de percentages respectievelijk 36% en 34%. Een grote meerderheid maakt melding van één of meer psychosomatische klachten.

### 4.3 Werkwens van werkwilligen

Ongeveer een kwart van hen die aan het werk willen denkt zonder aanpassing weer terug te kunnen naar hun eigen werk; als verzuimredenen geven zij minder vaak een aandoening van het bewegingsapparaat op en zij zijn relatief optimistisch over het verdere verloop van hun ziekte.

Ongeveer 20% wil naar het eigen werk terug mét een aanpassing. Deze groep is relatief ouder (gemiddeld 43 jaar) en zij melden vaker een aandoening van het bewegingsapparaat.

Ongeveer 53% van de reïntegratiegedigden echter wil ánder werk. In deze groep bevinden zich meer hoger opgeleiden en vrouwen en de gemiddelde leeftijd is 37 jaar; relatief vaak worden psychische klachten als verzuimredenen opgegeven. Wil men ander werk mét aanpassingen (33%) dan ligt de verzuimredenen weer meer op het gebied van houding en beweging.

Er is daarom wat voor te zeggen dat een grote groep werkwilligen de situatie vooral opvatten als een 'midlife crisis' in de loopbaan, een (gedwongen) heroriëntatie in de carrière. Behoeft aan begeleiding is er dan ook vooral op het gebied van beroepskeuze, omscholing, solliciteren, het zoeken naar werk en het omgaan met allerlei instanties.

Behalve wat betreft werkwens hebben de analyses laten zien dat er tevens verschillende typen reïntegratieklanten zijn te onderscheiden wat betreft de hulpbehoefte. Hier zij met name vermeld dat ongeveer 12% behoefte heeft aan revalidatie en training van vaardigheden; 5% wil hulp bij de aanschaf van hulpmiddelen.

Gemiddeld denkt 75% van de werkwilligen dat het wel zal lukken om weer aan de slag te komen. Opvallend is dat juist deze groep werkwilligen zeer jong is (gemiddeld 34 jaar) en veel houdings- en bewegingsklachten en weinig psychische klachten heeft.

Kenmerkend juist voor de mensen die naar een ánder bedrijf én een ander beroep willen, is dat zij relatief de grootste behoefte aan begeleiding aangeven.

Dat gemiddeld driekwart van de werkwilligen optimistisch is over hun kansen, staat in contrast met den het succespercentage van 30% dat de GMD aangeeft bij reïntegratie-activiteiten. Dit percentage vertoont overigens wel een stijgende tendens (+40% begin 1992). Het optimisme van de ABP-belanghebbenden lijkt meer gegrond: in 1991 bleek 78% van de bemiddelingsactiviteiten naar ander passend werk met succes bekroond te zijn. Deze percentages van GMD en ABP zijn overigens slecht vergelijkbaar. Het is niet gemakkelijk op een eenduidige wijze te achterhalen wat de omvang is van de groepen wel en niet bemiddelde belanghebbenden en wat de mate van arbeidsongeschiktheid is van de belanghebbenden die níet worden bemiddeld.

#### 4.4 Recente ontwikkelingen

Sinds het tijdstip van de enquête zijn ontwikkelingen (eindelijk) op gang gekomen die daadwerkelijk wijzen op een afname van de groei van het aantal arbeidsongeschikten. Begin 1992 is ook de Wet Terugdringing ArbeidsongeschiktheidsVolume (TAV) aangenomen. Binnenkort treedt de Wet Terugdringing Ziekteverzuim (TZ) in werking en als derde is het wetsvoorstel Terugdringing Beroep op de Arbeidsongeschiktheidsregelingen (TBA) voor advies aan de Sociale Verzekeringsraad gezonden. De vraag is in hoeverre deze ontwikkelingen de enquêteresultaten en de consequenties ervan voor de arbeidsexploratie in een ander daglicht stellen.

De aard van deze recente ontwikkelingen en maatregelen is tweeledig.

Op de eerste plaats wordt getracht de WAO-instroom te beperken. Dit gebeurt onder meer door een intensievere en bedrijfsgerichte verzuimbegeleiding door de Bedrijfsverenigingen in het kader van de ziekwet en een betere samenwerking tussen werkgever, bedrijfsvereniging en GMD (bijv. het opstellen van een terugkeerplan bij een ziekteverzuim van rond de 3 maanden en een daadwerkelijke effectuëring van de 6e-maandsmelding bij de GMD). Daarnaast zijn er verzekeringstechnische maatregelen, zoals premiedifferentiatie en het niet verzekeren van de loonkosten van de werkgever in de eerste 3 tot 6 weken van het ziekteverzuim. De GMD Rotterdam stelt dat een toename van 50% wat betreft een snelle hervatting in aangepast eigen of ander werk de WAO-instroom verlaagt met 10%.

De GMD en GAK werken meer bedrijfsgericht en tussen beiden bestaat inmiddels de afspraak dat elk 'ziektewet-geval' dat de 13 weken haalt, besproken wordt tussen de ziekwet-verzekeringsgeneeskundige en het GMD-behandelteam; het doel is de reïntegratie-activiteiten in een zo vroeg mogelijk stadium door een van beide instanties in te zetten. Het ABP heeft in 1991 het bestand van arbeidsdeskundigen verdubbeld. Hiermee wil men bereiken dat de nadruk veel meer komt te liggen op reïntegratie in plaats van op de schatting van arbeidsongeschiktheid. In een veel eerder stadium in de verzuimbegeleiding wordt het ABP nu ingeschakeld. Daarnaast wordt in de omvangrijke onderwijssector de bedrijfsgezondheidszorg en de verzuimbegeleiding verbeterd.

Op de tweede plaats wordt geprobeerd de kansen op de arbeidsmarkt van WAO-ers en gehandicapten meer in het algemeen te vergroten door een verdere uitwerking van de WAGW. Dit gebeurt onder meer door een bonus-malussysteem voor werkgevers voor het in dienst nemen respectievelijk het ontslaan van gehandicapte werknemers, een registratieverplichting en loonkosten- en begeleidingssubsidies. Van invloed is ook dat door een veranderende keuringspraktijk het aandeel gedeeltelijk arbeidsongeschikten toeneemt; een tendens die zich in Rijnmond eerder heeft voorge-

daan. In het laatste kwartaal van 1991 is landelijk ongeveer 22% van de uitkeringsgerechtigden gedeeltelijk arbeidsongeschikt. Het percentage gedeeltelijk arbeidsongeschikten bij de afgesloten GMD-gevalsebehandelingen is de laatste twee jaar met 10% gestegen tot ongeveer 60%; het aandeel minder dan 25%-arbeidsongeschikt verklaarden is eveneens met 10% gestegen tot  $\pm 30\%$ . Deze ontwikkeling in het recente verleden heeft niets te maken met de verruiming van het begrip passende arbeid, die ook één van de voorgestelde maatregelen is.

#### 4.5 Conclusies voor de arbeidsexploratie

Ongeveer 12% van de werkwilligen zeggen revalidatie en training in vaardigheden nodig te hebben; 5% wil hulp bij de aanschaf van hulpmiddelen. Deze mensen lijken de primaire doelgroep van een arbeidsexploratie-afdeling, die gekoppeld is aan een revalidatiecentrum. Uitgaande van het eerder genoemde aantal van ongeveer 13.000 werkzoekenden, betekent dit dat meer dan 1500 mensen een beroep zouden kunnen doen op de arbeidsexploratie. Hoewel het een momentopname betreft, is dit aantal zo groot dat er onmiskenbaar sprake is van een omvangrijke markt voor arbeidsexploratie. Bovendien moet bedacht worden dat ongeveer de helft van de werkzoekenden aangepast werk zoekt. Deze aanpassingen liggen vooral op het gebied van houding en beweging. Aanpassingsadviezen hieromtrent, zeker als deze meer handicapgericht zijn, zullen ook tot de expertise van het arbeidsexploratiecentrum behoren. Men mag echter niet uit het oog verliezen dat de omvang van psychische en psychosomatische klachten daarnaast aanzienlijk is.

Tevens, omdat zo vaak sprake is van omscholing en beroepskeuze, zal het arbeidsexploratiecentrum expertise op deze gebieden bij de begeleiding en advisering moeten betrekken. Hierbij moet rekening worden gehouden met specifieke kenmerken van groepen reïntegratiegeëdigden. Zo is bijvoorbeeld de groep redelijk opgeleide vrouwen die ander werk wil, gesignaleerd. Daarnaast moet gewezen worden op de groep allochtonen met een aandoening en de vroeggehandicapten, die in het onderzoek niet aan bod gekomen zijn.

Een grote groep (69%) wil aan de slag in een ander bedrijf en meestal ook met ander werk dan voorheen. Het is echter bekend dat reïntegratie bij een nieuwe werkgever tot op heden moeizaam verloopt, ondanks de intenties van de Wet ArbeidGehandicapte Werknemer (WAGW). De behoefte aan reïntegratiebegeleiding van deze groep komt duidelijk uit het onderzoek naar voren. Deze behoefte is niet iets dat alleen de arbeidsexploratie aangaat, maar alle bij reïntegratie betrokken instanties.

Betekenen de recente ontwikkelingen, die in de vorige paragraaf kort zijn aangeduid, dat de behoefte aan begeleiding bij reïntegratie en arbeidsexploratie zal verminderen? Allerm minst en waarschijnlijk zelfs in tegendeel. Hiervoor zijn de volgende overwegingen te geven.

De afname van de groei van het aantal uitkeringsgerechtigden in de zin der wet betekent zeker niet zonder meer een vermindering van het aantal (ex)werknemers met een aandoening of handicap. De voorgestelde maatregelen beogen immers niet primair een praeventieve werking op de gezondheid van werknemers. Het betekent daarentegen dat steeds meer mensen met een aandoening aan het werk zijn. Het is zeker mogelijk dat door een betere verzuimbegeleiding het aantal werknemers dat langer dan 6 maanden verzuimt afneemt, maar dit is juist het effect van een reïntegratiebegeleiding die erop gericht is mensen met een aandoening aan het werk te houden. Dit is vooral de taak van de bestaande instanties als GMD, Bedrijfsverenigingen en bedrijfsgezondheidsdiensten. De hiervoor geconstateerde markt voor arbeidsexploratie is echter vooral gebaseerd op de behoefte aan revalidatie en training, expertise waarover de voornoemde instanties niet beschikken. Deze behoefte is duidelijk gekoppeld aan lichamelijke handicaps en het is dan ook onwaarschijnlijk dat het aantal mensen dat deze behoefte kenbaar maakt zal verminderen door de voorgestelde maatregelen.

Meer dan de helft van de geënquêteerden wil ander werk en/of wil bij een ander bedrijf gaan werken. Er is veel behoefte aan omscholings- en beroepskeuze-advisering al of niet in combinatie met aanpassingsadviezen. Ook voor deze groepen werkwilligen zal de begeleidingsbehoefte niet verminderen door het feit dat werkgevers meer werknemers met een aandoening in dienst houden.

Voor meer uitgebreide informatie wordt verwezen naar deelrapport 2.



## **5 DE OPVATTINGEN VAN WERKGEVERS**

### **5.1 Inleiding**

Er zijn gesprekken gevoerd met een 13-tal werkgevers(vertegenwoordigers) in Rijnmond. In verband met de noodzakelijk beperkte opzet is representativiteit ten aanzien van de regionale situatie niet mogelijk. Met medewerking van de Kamer van Koophandel zijn daarom juist contacten gelegd met functionarissen van wat grotere bedrijven met een duidelijke visie op het gebied van reïntegratie van gehandicapten.

Er bleek een levendige belangstelling voor het onderwerp, maar de situatie verschilde sterk van bedrijf tot bedrijf.

### **5.2 Herplaatsing van gehandicapten**

Bedrijven met een ontwikkeld personeelsbeleid hebben oog voor de reïntegratieproblemen van hun eigen werknemers, zeker wanneer men eigen-risicodragers is. In de betrokken bouwbedrijven blijkt dit minder het geval. Een belangrijk aspect is de wederkerigheid: men is bereid in de werknemer te investeren (omscholing, aanpassingen e.d.), als de werknemer dat voor zichzelf ook wil en krediet heeft opgebouwd binnen de organisatie. Aanbevelingen voor passend werk of omscholing worden desnoods bij externe bureaus ingewonnen, maar een goede afdeling personeelszaken en de bedrijfsgezondheidsdienst hebben veel bedrijfsspecifieke kennis op dit punt.

Het komt voor (in de bouwbedrijven met name), dat een Afdeling Personeelszaken wel duidelijke mogelijkheden ziet, maar dat het leidinggevend management terughoudend is, hetgeen onder meer te maken heeft met de financieel-economische situatie van het bedrijf. In deze situaties zouden regionale afspraken tussen werkgevers in combinatie met landelijke (wettelijke) regelingen en in overleg met Arbeidsbureau en GMD, de mogelijkheden voor gehandicapten kunnen vergroten.

Sommige bedrijven signaleren dat de voor herplaatsing geschikte arbeidsplaatsen op dit moment al ten volle benut worden, zodat voor de nabije toekomst de reïntegratiemogelijkheden voor gehandicapte werknemers afnemen.

Het aantal werknemers dat naar de maatstaven van de bedrijven onder de WAGW valt loopt per bedrijf sterk uiteen: van 0,2 tot 10% van het aantal werknemers; in 8 ondernemingen ligt het percentage ruim boven het landelijk gemiddelde van 2,2%.

### 5.3 Aannee van gehandicapten

Algemeen wordt de aanname van gehandicapten als problematisch of onbekend terrein beschouwd, onder andere omdat gehandicapten, naar men zegt, niet solliciteren. In totaal zijn er het afgelopen jaar bij alle betrokken bedrijven tezamen (ca. 16.500 werknemers) maar 7 werknemers aangenomen die onder de WAGW vallen. Men zegt de handen al vol te hebben aan de arbeidsongeschiktheidsproblematiek van het eigen personeel.

In de meeste ondervraagde bedrijven zijn er overigens nauwelijks problemen met de werving van personeel.

Gezien de concurrentie op de arbeidsmarkt en de concurrentie met het eigen personeel met een aandoening, hebben gehandicapten alleen kans om aangenomen te worden wanneer er een instantie achter hen staat, zo is opgemerkt. Deze instantie moet duidelijk kunnen maken waarom deze sollicitant voor deze vacature nu bij uitstek geschikt is.

Bedrijven met eenzijdige functiesamenstelling zouden eigenlijk met elkaar in contact gebracht moeten worden; tijdige herplaatsing wordt door deze verbreding van het functie-aanbod bevorderd. Slechts één bedrijf kon één geval noemen uit het afgelopen jaar van een succesvolle herplaatsing van zijn werknemer bij een andere werkgever.

Een braakliggend terrein is ook een vorm van regionale marketing, een zakelijk geformuleerde overtuigingscampagne bij werkgevers ten aanzien van de arbeidsmogelijkheden voor gehandicapten.

### 5.4 Omscholing

In verband met de knelpunten op de arbeidsmarkt wordt (aangepaste) om- en bijscholing van groot belang gevonden. De vacatures en vereiste kwalificaties zouden voorop moeten staan. Op termijn verwacht men een volwaardig functioneren van de gehandicapte werknemer. Ook wordt een tegenovergestelde mening verkondigd: vertrekpunt is de werknemer; is deze door een goed

beroepskeuze-advies op een spoor gezet dat hem aanspreekt, dan ontwikkelt hij zich en is er kans op succes.

Vraag naar arbeidskrachten is er vooral in de ondernemingen in de detailhandel, horeca en de metaal. De opleidingseisen in deze sectoren liggen doorgaans tussen lbo-b- en mavo/mbo-niveau. Er worden zowel op ondernemingsniveau als op bedrijfstakniveau opleidingen verzorgd. Het kwalificatieniveau van (gehandicapte) sollicitanten hoeft dan ook in veel gevallen geen struikelblok te vormen. De lichamelijke belasting is echter in de genoemde sectoren niet gering.

In verschillende bedrijven worden wel mogelijkheden gezien stageplaatsen of proefplaatsingen te bieden. Deze wederzijdse kennismaking van werkgever en stagiaire zou de kans op een blijvende baan vergroten. Enerzijds vindt men dat het bedrijf zelf hierbij voldoende begeleiding kan geven, anderzijds wordt juist externe begeleiding op prijs gesteld.

Wel wordt gesignaleerd dat vele instanties, vooral ook scholen, bij bedrijven hiervoor hun opwachting maken. Coördinatie, bijvoorbeeld in de vorm van een regionaal convenant, zou wenselijk kunnen zijn, evenals aansluiting bij (sectorale) arbeidspools voor moeilijk plaatsbare werknemers (zoals in de sectoren bouw, haven, metaal en openbaar bestuur).

## 5.5 Externe instanties

Vrij algemeen is de kritiek op de remmende bureaucratie van de uitkeringsinstanties, hoewel verbeteringen worden geconstateerd die samenhangen met het hebben van een vaste gesprekspartner bij deze instanties. In het laatste geval wordt de inhoudelijke kwaliteit van de herplaatsings- en aanpassingsadviezen gewaardeerd. Slechts incidenteel wordt andere externe deskundigheid gevraagd bij ontwerp van werkaanpassingen en taxatie van de arbeidshandicap. Een nieuw reïntegratie-instituut, zoals arbeidsexploratie, zou nuttig kunnen zijn, mits bestaande bureaucratische schotten worden geslecht en er niet juist weer een nieuwe instantie bijkomt. Deze instantie zou ook een voorlichtende taak moeten hebben op het gebied van (subsidie)regelingen van het Ministerie van SoZaWe en wettelijke regelingen van Ziektewet, WAO en WAGW, hoewel dit laatste ook als taak wordt gezien van de uitkeringsinstanties.

Ondersteuning bij de ontwikkeling van een WAGW-beleid en begeleiding bij proefplaatsingen en stages zou ook een taak kunnen zijn van een dergelijke instantie.

Wel worden hoge eisen gesteld aan de kwaliteit van de dienstverlening en gedegen kennis van bedrijven en bedrijfstakken.

Met name enkele zeer grote bedrijven vinden dat zij de benodigde expertise zelf in huis (behoren te) hebben. Bij een sollicitatie en eventuele aanneming van een gehandicapte zou een gedegen arbeidsexploratie-advies wel een pré betekenen.

## 5.6 Conclusies voor de arbeidsexploratie

Aan externe expertise ten aanzien van reïntegratie-adviezen bestaat bij bedrijven behoefte, zij het in wisselende mate. Een dergelijke instantie zou tevens een voorlichtende en coördinerende taak kunnen hebben.

Aan de organisatorische vorm en de relaties met andere instanties worden wel voorwaarden gesteld: relaties met omscholingstrajecten zijn van het grootste belang, terwijl bureaucratische scheidslijnen, ook ten opzichte van uitkeringsinstanties, dienen te vervagen; de kwaliteit van de dienstverlening is belangrijk, evenals gedegen kennis van bedrijven en bedrijfstakken.

De arbeidsexploratie zal over deze expertise dienen te beschikken, wellicht in samenwerking met andere instanties.

Met name werkgevers met een eenzijdige functiesamenstelling verwachten in de nabije toekomst niet meer te kunnen voldoen aan de behoeften aan aangepast werk voor hun eigen werknemers. Oplossingen voor dit probleem ziet men in afspraken en samenwerkingsverbanden, die het bedrijf of de bedrijfstak overschrijden. Ondersteuning van een externe deskundige instantie wordt hierbij wenselijk gevonden.

Voor de aanneming van gehandicapten is terra incognita. Hier liggen kansen voor gehandicapten, maar alleen met een gerichte begeleiding en/of via stageplaatsen. Hierbij kan het arbeidsexploratiecentrum een rol spelen.

Voor meer uitgebreide informatie wordt verwezen naar deelrapport 3.

## **6 ANDERE REGIONALE VOORZIENINGEN**

### **6.1 Arbeidsbemiddeling**

Sinds 1986 is wettelijk geregeld dat de arbeidsbemiddeling voor gehandicapten (voorheen een taak van het Arbeidsbureau) de taak is van de Gemeenschappelijk Medische Dienst (GMD) van de Bedrijfsverenigingen en Gemeenschappelijk Administratiekantoor (GAK).

De GMD onderneemt reïntegratie-activiteiten bij ongeveer 20% van het totaal aantal uitkeringsgerechtigden in de regio; in 1989 is ongeveer 30% van deze reïntegratie-activiteiten met succes afgesloten (begin 1992 is dit percentage  $\pm 40\%$ ). Voor ambtenaren kan het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds (ABP) bemiddelen naar ander werk. In 1991 is 78% van de bemiddelingsactiviteiten naar ander passend werk succesvol gebleken. Volgens de Arbo-dienst Rotterdam, bij welke gemeente ongeveer een kwart van de regionale ambtenaren werkt, zou per 1 april 1991 ongeveer 30% van de (tijdelijk) arbeidsongeschikten herplaatst zijn. Voor meer regionale GMD- en ABP-gegevens wordt verwezen naar deelrapport 2. Sinds de fusie tussen GMD en GAK/Bedrijfsverenigingen, is het waarschijnlijk dat de regelingen met betrekking tot de arbeidsbemiddeling voor gehandicapten worden gewijzigd.

Met de toename de laatste jaren van gedeeltelijk arbeidsongeschikten, neemt ook het aantal gehandicapten toe met een gedeeltelijke WW- of bijstandsuitkering. In het jaarplan 1992 van RBA in Rijnmond heeft de arbeidsbemiddeling voor gehandicapten vooralsnog een lage prioriteit, maar dit zal waarschijnlijk veranderen. Men richt zich op langdurig werklozen en speciale groepen (allochtonen, herintredende vrouwen).

### **6.2 Sociale Werkvoorziening**

Ten aanzien van de doelgroep van de Sociale Werkvoorziening vindt arbeidsonderzoek en -training plaats in het ArbeidsOnderzoek Centrum (AOC) van de MultiBedrijven In Rotterdam.

De Sociale Werkvoorziening biedt aangepast werk voor mensen die op de reguliere arbeidsmarkt weinig of geen kans hebben. Overigens bestaan er in de Sociale werkvoorziening plannen tot verbreding van de doelgroep en functie-vernieuwing (betrokkenheid bij banenpool en jeugdwerkgarantieplan en bij reïntegratie van gehandicapten). MultiBedrijven richt zich blijkens een rapport dat in hun opdracht gemaakt is (zie literatuurbijlage) op laaggeschoolde (gedeeltelijk) arbeidsongeschik-

ten en op specifieke groepen psychiatrisch gehandicapten en vrouwen. Daarnaast participeert MultiBedrijven in het project 'WAO-ers terug in de markt' (zie paragraaf 6.3).

### **6.3 Arbeidstoeleidingstrajecten**

#### **Stichting VSO-Arbeidstraject**

Voor VSO-schoolverlaters en jongvolwassenen met aanverwante problematiek bestaat in Rotterdam de Stichting VSO-Arbeidstraject. Door intensieve persoonlijk getinte begeleiding wordt de inpassing van deze mensen op de arbeidsmarkt bevorderd. Dit gebeurt door stages en proefplaatsingen in bedrijven en begeleiding op de werkplek. Men werkt met arbeidsconsulenten en vrijwilligers. Het gaat om ongeveer 250 mensen in 1991.

#### **Intesol**

Het project is een initiatief van de VGR en Positieve Actie Gemeente Rotterdam en is in augustus '89 van start gegaan. Binnenkort wordt het opgenomen in het Sollicitatiecentrum van het RBA. Het doel is sollicitatietraining voor gehandicapten.

#### **Telewerken**

Het project is geïnitieerd door het bureau Wierda en Overmars en partners ter promotie van telewerken (als WAGW-instrument) bij de gemeente Rotterdam om daarmee de instroom te bevorderen van gehandicapten. Het project is in de startfase.

#### **Arbeidstoeleidingsproject van de Pameijerstichting**

Dit project is gericht op verstandelijk gehandicapten (job finding en job coaching). De VGR onderzoekt op dit moment de mogelijkheden om de opgedane ervaring ook bij lichamelijk gehandicapten toe te passen.

#### **De nieuwe Schalm**

Dit activiteitscentrum is gericht op doorstroming naar de Sociale Werkvoorziening.

#### **Uitzendbureau Vaartweg**

Dit bureau bemiddelt voor kortdurende arbeidsplaatsen ten behoeve van mensen die langere tijd uit het arbeidsproces zijn geweest ten gevolge van psychische problemen.

#### **Start Uitzendbureau**

Dit uitzendbureau, gelieerd aan het RBA, heeft ook gehandicapten als een van de aandachtsgroepen.

#### **Banenpools ten behoeve van oudere werklozen**

In deze groepen bevinden zich een aanzienlijk aantal arbeidsgehandicapten. Mogelijk wordt in de nabije toekomst aansluiting gezocht bij de Sociale Werkvoorziening.

### **WAO-ers terug in de markt**

Dit project heeft tot doel te bewerkstelligen dat in 1992 en 1993 in totaal 100 personen uit de WAO-doelgroep werk krijgen in het bedrijfsleven of bij de overheid door middel van een tijdelijke detachering via MultiBedrijven. De GMD selecteert actief de doelgroep; het RBA levert expertise op het gebied van banen in het bedrijfsleven en de bemiddeling tussen vraag en aanbod; MultiBedrijven levert de expertise op het gebied van detachering en organisatorische afwikkeling; tevens wordt samengewerkt met de dienst SoZaWe van de gemeente Rotterdam. De acquisitie van de 100 additionele banen is een gemeenschappelijke verantwoordelijkheid van de partners.

Voor meer informatie wordt verwezen naar bijlage 1 die door de VGR is samengesteld.

## **6.4 Onderwijs**

### **Steunpunt gehandicapten**

Dit is een initiatief van de VGR en vindt plaats onder verantwoordelijkheid van de Nederlandse Vereniging voor Beroepskeuze-instellingen met subsidie van Ministerie van O & W. Doel is het informeren van gehandicapten omtrent reguliere onderwijsmogelijkheden en het verbeteren van de functionaliteit van de scholen ten behoeve van gehandicapten. Een pilotproject wordt op dit moment uitgevoerd door het Nederlands Instituut voor Beroepskeuze (NIB).

### **BLG-project**

Doel van dit project in Streekschool Zuid is het bevorderen van de integratie van gehandicapten in het reguliere beroepsonderwijs in de regio door middel van een specifieke begeleiding.

### **Enkele initiatieven van de VGR**

- Samenwerkingsproject VGR/Hoensbroeck met als doel het ontwikkelen van een speciaal onderwijstraject voor gehandicapten die niet in het reguliere onderwijs terecht kunnen
- Bestudering van de problematiek van de stageplaatsen voor gehandicapten

## **6.5 Conclusies voor de arbeidsexploratie**

Op dit moment zijn er voor verschillende groepen gehandicapten arbeidstoeleidingstrajecten in ontwikkeling of in uitvoering: voor de categorie lichamelijk gehandicapten en chronisch zieken is er een nauw aan onderwijs gekoppeld project van de Streekschool Zuid. Ook vanuit de zorgsector zijn

er dergelijke initiatieven. De omvang van deze projecten is echter relatief beperkt. Alleen de Stichting VSO-Arbeidstraject kan bogen op een substantiële omvang.

Voor de grote groep arbeidsgehandicapten die omscholing én ander werk én een andere werkgever zoekt, ontbreekt een dergelijke vorm van trajectbegeleiding, waarbij de grens tussen omscholing en arbeidsbemiddeling vervaagt. Het project 'WAO-ers terug in de markt' is een eerste aanzet.

Het toekomstige arbeidexploratiecentrum zou bij moeten dragen aan een dergelijk traject. De onderlinge afstemming met en tussen andere instanties, zoals RBA, Sociale Werkvoorziening en GAK/GMD en ABP, is hierbij van het grootste belang. De visie hierop van enkele andere arbeidsexploratiecentra is opgenomen in bijlage 2.



## 7 LITERATUUR OVER REÏNTEGRATIEBEGELEIDING

### 7.1 Beknopte weergave van aanbevolen literatuur

Er is weinig empirisch onderzoek in Nederland verricht naar het effect van begeleiding bij reïntegratie. Recent is een vrijwel volledig overzicht gemaakt van de nederlandstalige literatuur van de afgelopen 6 jaar met betrekking tot de reïntegratie en arbeidsmogelijkheden van gehandicapten. Een publikatie hierover is in voorbereiding (Nijboer en Mul 1992). Enige relevante bevindingen volgen hieronder; de volledige literatuurlijst is in bijlage 3 opgenomen.

Uit publikaties over lopende projecten blijkt dat een goede begeleiding de kans op succesvolle reïntegratie vergroot. Onder begeleiding kunnen verschillende vormen van dienstverlening worden verstaan, zoals arbeidsbemiddeling, sollicitatietraining, het zorgen voor een stageplaats en het ondersteunen van werkgever en werknemer in de eerste periode van de werkhervatting. Volgens Hagen en Van Weeghel (1990) zou de begeleiding moeten bestaan uit het 'volgen' van de werknemer langs het hele traject van arbeidsoriëntatie, arbeidstraining/scholing, arbeidsbemiddeling en arbeidsintrede. Naast het 'volgen' zou ook het beïnvloeden van de omgeving van de aspirant-werknemer onderdeel van de begeleiding moeten zijn. En dit terwijl de afhankelijkheid van de begeleiding zo min mogelijk moet zijn (Holman, 1986 in Hagen en van Weeghel, 1990).

Uit een inventarisatie van scholingsprojecten voor gehandicapten blijkt dat het hierbij van groot belang is daarbij concreet te zoeken naar werk en stageplaatsen en dat de begeleiding tijdens de eerste maanden van het werk wordt voortgezet (Nijboer 1990). Wevers e.a. (1988) benadrukken in hun oriënterende onderzoek naar de reïntegratie in het midden- en kleinbedrijf het belang van de bemiddelende en begeleidende rol van de Arbeidsexploratie-afdeling van revalidatie-instituut Het Roessingh in Enschede. Ook uit onderzoek naar reïntegratie in een groot industrieel bedrijf komt het belang van begeleiding naar voren (van Dijk e.a., 1987). Delsen (1989) benadrukt de rol van counseling in het reïntegratieproces. Uit interviews met gehandicapte jongeren komt als grootste knelpunt het tekort aan individuele hulp en begeleiding naar voren (Lubbe, 1990). Tevens werd hierbij het gebrek aan werkervaring als knelpunt genoemd, hetgeen door een stageplaats kan worden verholpen. Dat een dergelijk tekort de reïntegratie kan belemmeren blijkt ook uit onderzoek van Berghoeff e.a. (1987). Arbeidsbemiddeling en stageplaatsen speelden tevens een grote rol in het succes van het scholingsproject in Helmond (Bijlsma, 1987)).

Bemiddelende instanties als GAK en GMD blijken niet altijd te kunnen voldoen aan de vraag naar begeleiding. Uit onderzoek van Bruinsma en Sprenger (1989) blijkt bijvoorbeeld dat de GMD zich alleen kan richten op het stimuleren van gehandicapten om te solliciteren, omdat het de arbeidsdeskundigen ontbreekt aan tijd voor meer intensieve bemiddeling. Bremer en Corten (1990) rapporteren dat voor de GMD alleen een bescheiden rol is weggelegd bij reïntegratie naar een andere werkgever. Berghoeff e.a. (1987) geven aan dat bij reïntegratie van de gehandicapten de rol van bemiddelende instanties gering was geweest en dat de helft van de herintredende gehandicapten op eigen initiatief werk hadden gevonden. Functionarissen van de GMD en het ABP geven aan dat dit het gevolg is van de voorrang die zij moeten geven aan de advisering over de mate van arbeidsongeschiktheid (SZW, 1990). Zo blijken verzekeringsgeneeskundigen van het GAK slechts 12 minuten beschikbaar te hebben voor iemand die zijn/haar werk niet meer kan doen vanwege psychische klachten (Van Eck, 1990). Ook het Arbeidsbureau lijkt maar een heel bescheiden rol te spelen bij het zoeken naar passend werk voor gehandicapten. Zelden vraagt het Arbeidsbureau naar mogelijkheden voor (ander) passend werk bij werkgevers, die verzoeken om een ontslagvergunning voor een werknemer met een WAO-uitkering (Wilthagen, 1990).

## **7.2 Conclusies voor de arbeidsexploratie**

De behoefte aan reïntegratiebegeleiding is groot en wordt niet gedekt door de bestaande instanties. Ook de reeds genoemde wenselijkheid van een vloeiende trajectbegeleiding wordt door de gepresenteerde literatuur ondersteund.

## 8 SLOTCONCLUSIES

### **De gegadigden voor reïntegratie in de regio Rijnmond**

Op basis van de het enquête-onderzoek onder werknemers kan geconcludeerd worden, dat er in de regio Rijnmond op 1 april 1991 13.765 gemotiveerde werkwilligen waren, die op dat moment reeds langer dan 6 maanden om gezondheidsredenen verzuimden. Deze schatting is zeker aan de conservatieve kant, hetgeen veroorzaakt wordt door de beperkingen die steekproefsgewijs onderzoek nu eenmaal oplegt.

In de analyses zijn de geïnterviewden in een aantal subgroepen onderscheiden. 78 Procent van de werkwilligen wil enigerlei vorm van hulp bij het weer aan de slag komen. Vooral degenen die naar een ander bedrijf en naar ander werk willen geven een grotere hulpbehoefte aan, met name bij solliciteren, beroepskeuze, omscholing en het omgaan met allerlei instanties.

69 Procent wil naar een ander bedrijf. Dit zou betekenen dat in de regio ongeveer 10.000 mensen met gezondheidsproblemen van baan wil veranderen. Ter vergelijking: medio 1991 waren er bij het arbeidsbureau 67.500 werkzoekenden ingeschreven en begin 1990 waren er in de regio ongeveer 41.500 vacatures.

### **De markt voor arbeidsexploratie en de primaire doelgroep**

Arbeidsexploratie beoogt het systematisch onderzoeken en bevorderen van de arbeidsmogelijkheden van gehandicapten. Gekoppeld aan een revalidatiecentrum kunnen in een vroeg stadium - voor de gehandicapte reële - arbeidsperspectieven worden ontwikkeld; dit is van het grootste belang voor een succesvolle revalidatie en reïntegratie in de maatschappij en het arbeidsproces.

In het enquête-onderzoek onder werknemers die langer dan 6 maanden verzuimen zegt ongeveer 12% van de werkwilligen revalidatie en training in vaardigheden nodig te hebben; 5% wil hulp bij de aanschaf van hulpmiddelen. Deze mensen lijken de primaire doelgroep van een arbeidsexploratie-afdeling, die gekoppeld is aan een revalidatiecentrum. Uitgaande van het eerder genoemde schatting van 13.765 werkzoekenden, betekent dit dat meer dan 1500 mensen een beroep zouden kunnen doen op de arbeidsexploratie. Hoewel het een momentopname betreft, is dit aantal zo groot dat er onmiskenbaar sprake is van een omvangrijke markt voor arbeidsexploratie. De recente overheidsmaatregelen op het gebied van verzuim- en reïntegratiebeleid doen hier niets aan af. Bovendien moet bedacht worden dat ongeveer de helft van de werkzoekenden aangepast werk zoekt. Deze aanpassingen liggen vooral op het gebied van houding en beweging. Aanpassingsadviezen hieromtrent, zeker als deze meer handicapgericht zijn, zullen ook tot de expertise van het arbeidsexploratiecentrum behoren.

Ook de informanten uit de bedrijven geven aan - zij het in wisselende mate - behoefte aan dergelijke expertise te hebben.

### **Externe herplaatsing**

Zoals opgemerkt wil een grote groep weer aan de slag in een ander bedrijf. Uit landelijke gegevens en uit de interviews met vertegenwoordigers van het bedrijfsleven blijkt dat aanname van gehandicapten relatief weinig gebeurt. Uit literatuuronderzoek komt naar voren dat de bestaande instanties vooral hierin tekortschieten. Anderzijds blijkt toch dat bedrijven voor de nabije toekomst externe herplaatsing noodzakelijk vinden als aanvulling op het interne herplaatsingsbeleid. Dit geldt vooral voor bedrijven met een eenzijdige functie-opbouw.

Herintrede/reïntegratie bij een andere werkgever wordt dus vaak gewenst, maar gebeurt in de praktijk bijzonder weinig. Met deze problematiek zal de arbeidsexploratie rekening moeten houden, al is het niet overwegend een revalidatie- of arbeidsexploratieprobleem.

### **De wenselijke expertise van de arbeidsexploratie**

Niet zozeer de behoefte aan arbeidsexploratie blijkt een vraagstuk, als wel de inkleuring en regionale inbedding temidden van andere voorzieningen. De werknemers/cliënten verwachten, naast op arbeid gerichte revalidatie en training, vooral een duidelijke koppeling met expertise op het gebied van beroepskeuze, omscholing en arbeidsbemiddeling. Deze visie wordt door bevindingen uit de literatuur ondersteund. Ook de werkgevers stellen wat dit betreft hoge eisen aan de dienstverlening. Tevens moeten de reïntegratie-adviezen rekening houden met de vraagzijde van de arbeidsmarkt en branchespecifieke situaties.

In feite wordt er een schaap met 6 poten verlangd: geen enkele instantie kan voldoen aan expertise op het gebied van én aandoeningen en handicaps én onderwijs/omscholing én beroepskeuze-advisering én arbeidsmarkt- en bedrijfskennis én stagebegeleiding én bepaling van uitkering en arbeidsongeschiktheid.

De arbeidsexploratie die verbonden is aan het revalidatiecentrum, zal zich in eerste instantie richten op handicapgebonden arbeidstraining en aanpassingsadviezen op de werkplek. Overige expertise, die in verband met het voorgaande noodzakelijk is, zal moeten worden ingehuurd; structurele samenwerking met GAK/GMD/ABP en het arbeidsbureau is essentieel. Voor de kwaliteit van de adviezen is daarnaast wel rechtstreekse voeling met het bedrijfsleven noodzakelijk.

Het is daarom van groot belang door regionale coördinatie en afstemming van bestaande voorzieningen de genoemde brede combinatie van expertise wél mogelijk te maken.

### **Regionale netwerkontwikkeling en trajectbegeleiding**

Voor enkele in omvang beperkte groepen gehandicapten is er onlangs een vorm van trajectbegeleiding op gang gekomen, waarbij de grenzen tussen reïntegratie- en omscholingsadviezen en arbeidsbemiddeling vervaagd zijn. Voor de grote meerderheid van de arbeidsgehandicapten bestaat een dergelijke vorm van trajectbegeleiding niet. Bovendien is er een overlap en concurrentie met andere bijzondere groepen op de arbeidsmarkt, zoals oudere langdurig werklozen.

Blijkt het de laatste tijd in de arbeidsorganisaties mogelijk werk te bieden aan gehandicapte werknemers en hen in dienst te houden, de aanname van gehandicapten is nog steeds een groot probleem.

Trajectbegeleiding voor grotere groepen gehandicapten lijkt daarom noodzakelijk en mogelijk. Ook werkgevers moeten erbij betrokken worden, bijvoorbeeld door middel van regionale convenanten in verschillende branches. Dit geldt temeer, omdat het valt te betwijfelen of de werkgelegenheid in de regio naar aard en omvang voldoende is om werkelijk alle arbeidsgehandicapten, die weer aan de slag willen, aan een baan te helpen.

Hopelijk zal in 1994 wanneer de start van het arbeidsexploratiecentrum wordt voorzien, een dergelijk regionaal netwerk functioneren. Het centrum kan dan bij de ontwikkelde expertise aansluiten.



**BIJLAGEN**

		pagina
BIJLAGE 1	Inventarisatie projecten in de regio uitgevoerd door VGR	27
BIJLAGE 2	Landelijk netwerk arbeidsintegratie gehandicapten	35
BIJLAGE 3	Aanbevolen literatuur	43





## **BIJLAGE 1**

### **Inventarisatie projecten in de regio uitgevoerd door VGR**





---

Vereniging van Gehandicaptenorganisaties Rotterdam

OVERZICHT VAN PROJECTEN  
VERENIGING VAN GEHANDICAPTENORGANISATIES ROTTERDAM.

Rotterdam, juni 1992  
P. C. van der Kuijp.

INLEIDING.

Uitgangspunt voor een gehandicaptenbeleid is de opvatting dat gehandicapten, evenals niet gehandicapten, het fundamentele recht hebben op deelneming aan zoveel mogelijk facetten van het maatschappelijk leven.

Zolang die deelneming wordt belemmerd is een specifiek gehandicaptenbeleid, gericht op het opheffen van die belemmeringen, noodzakelijk.

Het is onacceptabel dat belangrijke delen van de samenleving gesloten zijn voor een bepaalde groep mensen. Het recht op deelneming zou moeten betekenen, dat in alle sectoren van de samenleving als vanzelfsprekend rekening wordt gehouden met mensen met een handicap. Het z.g.n. inclusief beleid.

De Vereniging van Gehandicaptenorganisaties Rotterdam (VGR) heeft zijn beleid in de afgelopen jaren ten aanzien van het (beroeps)-onderwijs gebaseerd op de resultaten van een exploratief onderzoek dat onder scholen in het algemeen regulier voortgezet onderwijs, beroepsonderwijs en scholing in Rotterdam in 1989 is gehouden. Het onderzoek is door een medewerker van de VGR uitgevoerd.

Zo zijn op basis van de inclusief beleid gedachte op initiatief van de VGR projecten door andere organisaties en instanties uitgevoerd.

Vanaf de invoering van de Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers (1986) heeft de VGR voortdurend initiatieven ondernomen om met de WAGW als uitgangspunt te komen tot verbetering van de (re)integratie van mensen met een handicap op de arbeidsmarkt in Rotterdam. De VGR heeft op dit gebied veel bijgedragen aan de ontwikkeling van instrumenten en heeft contacten met het bedrijfsleven tot stand gebracht.

Het beleid van de VGR met betrekking tot de sectoren onderwijs en arbeidsmarkt is altijd als een aansluitend geheel benaderd. Het streven van de VGR is daarbij de integratie en participatie van mensen met handicap in het onderwijs/scholing en arbeidsmarkt te verbeteren.

In deze bijlage wordt een zo compleet mogelijk beeld gegeven van initiatieven die de VGR zelf en in een aantal gevallen in samenwerking met anderen in de afgelopen jaren op de aangegeven beleidsterreinen heeft ondernomen om dit doel te bereiken.



Vereniging van Gehandicaptenorganisaties Rotterdam

## ONDERWIJS.

1. Project Beroepsgerichte opleidingen Lichamelijk Gehandicapten (BLG) Streekschool Rijnmond Zuid (kort-MBO).

Het project BLG zorgt ervoor dat mensen met een lichamelijke handicap een opleiding kunnen volgen in het kort- MBO d.w.z. het leelingstelsel. Leren en werken worden in deze vorm van onderwijs gecombineerd.

Het project BLG helpt de leerling met een handicap bij:

- het maken van een juiste keuze voor een opleiding;
- het vinden van een stage/werkplek;
- eventuele aanpassingen die nodig zijn op de school of op de arbeidsplaats;
- problemen die optreden bij de theorie in de lessituatie (bijv. wanneer het tempo te hoog is).

De meeste opleidingen duren één of twee jaar. Er kan gekozen worden uit veel verschillende opleidingen.

De leerling wordt vanaf de aanmelding individueel begeleid tot en met het moment dat een arbeidsplaats is gevonden.

Het project ontwikkelt instrumenten en bedient zich van middelen om te komen tot samenwerking en kennisoverdracht tussen diverse disciplines/instanties in de regio Rijnmond, zodat een goed netwerk ontstaat.

Het project BLG is in het schooljaar 1991/1992 van start gegaan.

Voor het project is van verschillende kanten subsidie verkregen om 45 leerlingen met een handicap te kunnen begeleiden.

De belangstelling voor het project is zeer groot. In de loop van het studiejaar hebben 100 leerlingen zich voor het volgen van een opleiding aangemeld.

Het project trekt ook landelijk veel belangstelling en wordt als voorbeeld genoemd voor andere initiatieven.

2. Projectvoorstel ondersteuning van gehandicapten in het regulier onderwijs.

De VGR en het revalidatiecentrum Hoensbroeck hebben de intentie naar elkaar uitgesproken te gaan samenwerken. Een en ander is schriftelijk vastgelegd, maar moet nog geconcretiseerd worden. Beoogd wordt structureel bij te dragen aan ondersteuning tot (re)integratie van lichamelijk gehandicapten (jong)- volwassenen in het regulier voortgezette beroepsonderwijs of het algemeen gericht onderwijs.



---

Vereniging van Gehandicaptenorganisaties Rotterdam

Dit ondersteuningsproject is bedoeld voor lichamelijk gehandicapte VSO- schoolverlaters. Zij moeten de capaciteit hebben om, met hulp en begeleiding, in voldoende mate een kans te krijgen om het (beroeps)- onderwijs te kunnen volgen. Achterliggend doel is het vergroten van de mogelijkheden op het krijgen van een baan.

Getracht wordt om in 1992 te komen tot een concreet projectvoorstel, belanghebbende te interesseren en vervolgens het projectvoorstel te implementeren.

De voorbereidingen van het experiment kunnen in een zodanig tempo verlopen dat eventueel gelijktijdig met de opening van het arbeidsexploratiecentrum met het experiment kan worden gestart.

### 3. Project steunpunt gehandicapten.

Het steunpunt gehandicapten functioneert dankzij de subsidie van het Ministerie van Onderwijs en Wetenschappen in het kader van de Rijkssubsidiereregeling Beroepskeuzevoorlichting 1986. Een en ander vindt plaats onder verantwoordelijkheid van de Nederlandse Vereniging van Beroepskeuze Instellingen (NIVB).

De VGR heeft het Nederlands Instituut voor Beroeps- en Studiekeuze te Rotterdam bereid gevonden het Steunpunt tot ontwikkeling te brengen. Het Steunpunt is een landelijk project geworden wat in een vijftal Regionale Diensten Centra (RDC's) zal worden ingevoerd. In Rotterdam wordt een pilotproject uitgevoerd, dat als voorbeeld moet dienen voor de andere centra in Nederland.

Als doelstelling van het Steunpunt kan worden genoemd:

- het informeren van gehandicapte leerlingen en direct betrokkenen bij de schoolloopbaan van de leerling omtrent de mogelijkheden tot studeren in het regulier onderwijs;
- het verbeteren van de functionaliteit van de school;
- het verstrekken van specifieke informatie omtrent opleidingen en beroepen, zodat mensen met een lichamelijke handicap beter in staat zijn een adequate studie- en/of beroepskeuze te doen;
- het begeleiden van leerlingen met een handicap bij het zoeken naar een toegankelijke en aangepaste opleidingsplaats.

### 4. Initiatieven die bij de VGR op stapel staan.

In het werplan voor 1992 heeft de VGR enkele initiatieven staan welke zo mogelijk in het jaar 1992 van start dienen te gaan.

- Het betreft o.a.



---

Vereniging van Gehandicaptenorganisaties Rotterdam

het verbeteren van de toekenning en aflevering van hulpmiddelen en de vervanging daarvan die voor leerlingen met een handicap noodzakelijk zijn om het onderwijs te kunnen volgen.

Met de uitvoering van dit onderwerp wordt gewacht tot het depot hulpmiddelen in Rotterdam daadwerkelijk is gerealiseerd.

- Vervolgens een onderwerp wat als knelpunt is gesignaleerd en wat in een projectvoorstel moet worden omgezet. Het gaat om de problemen die leerlingen met een handicap in het voortgezet onderwijs (o.a. HBO en Akademisch) ondervinden bij het vinden en behouden van stageplaatsen.
- En tenslotte de blijvende aandacht die de VGR heeft voor het verbeteren van de fysieke toegankelijkheid in het voortgezet onderwijs in Rotterdam. In een projectmatig aanpak wordt getracht het beleid van de dienst onderwijs van de gemeente Rotterdam te beïnvloeden, zodat scholen in het voortgezet onderwijs zo optimaal mogelijk toegankelijk worden en blijven.

#### ARBEID.

##### 1. Project sollicitatiebegeleiding gehandicapten Intesol.

Het was voor de VGR een van de eerste projecten op het beleidsterrein arbeid welke tot ontwikkeling is gebracht. Het is een initiatief van het positieve aktiebeleid van de gemeente Rotterdam waarbij de VGR vanaf het eerste uur bij de ontwikkeling betrokken is geweest.

De activiteiten van het project Intesol richten zich op het overbruggen van de problematiek die voor werkzoekende en arbeidsongeschikten een belemmering kunnen vormen bij het vinden van werk.

Medewerkers van Intesol begeleiden werkzoekende gehandicapten en arbeidsongeschikten met behulp van een speciaal ontwikkeld begeleidingsmodel tot zelfstandig en effectief sollicitatie- en arbeidsmarktgedrag. Zonodig wordt overgegaan op individuele traject begeleiding.

Onder de doelgroep wordt verstaan personen die vallen onder de definitie van de Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers (1986).

Het project is in augustus 1989 van start gegaan en heeft vanaf dat moment tot en met december 1991 zo'n 159 mensen met een handicap naar de arbeidsmarkt en/of arbeidsmarkt voorbereidende scholing begeleid.



Vereniging van Gehandicaptenorganisaties Rotterdam

Het laat zich aanzien dat in 1992 project Intesol in het nieuw te organiseren Sollicitatiecentrum wordt opgenomen. Dit laatste is een initiatief van het Regionaal Bureau Arbeidsvoorzieningen (RBA) in Rotterdam.

## 2. Arbeidsexploratiecentrum.

Bij revalideren speelt arbeidsexploratie vaak een belangrijke rol. Arbeidsexploratie is het onderzoeken van mogelijkheden en beperkingen van de revalidant. Arbeidsexploratie moet leiden tot een zo volledig mogelijk herstel van de revalidant met als uiteindelijk doel de hervatting van het werk op een voor de revalidant bevredigende wijze.

De VGR heeft samen met de Adriaan- Stichting e.a. het initiatief genomen en de opdracht verstrekt tot het houden van nader onderzoek. Het e.e.a. moet leiden tot het oprichting van een arbeidsexploratiecentrum voor de regio Rijnmond.

Na het verschijnen van het onderzoek en wanneer de resultaten daartoe aanleiding geven zal de VGR samen met de Adriaan- Stichting een concreet initiatief hiertoe ondernemen.

## 3. Project Telewerken.

Het project Telewerken is geïnitieerd door het bureau Wierda en Overmars en partners ter promotie van telewerken bij de gemeente Rotterdam.

Het doel van telewerken als WAGW- instrument bij de gemeente Rotterdam is om o.a. instroom van mensen met een handicap bij de gemeente Rotterdam te bevorderen.

Het project is in zijn startfase. De VGR heeft het project bij de gemeente Rotterdam aanbevolen en de start van het project nog eens gestimuleerd. Als organisatie is de VGR bij de verdere ontwikkeling van het project betrokken.

## 4. Project Job Finding.

Het project Job Finding is een onderzoeksproject wat zich in de eerste instantie richt op verstandelijk gehandicapten.

Het project tracht een effectieve methode en/of aanpak te vinden m.b.t. het vinden en behouden van werk voor verstandelijk gehandicapten.

Het e.e.a. kan leiden tot het opstellen van verbetertrajecten.



---

Vereniging van Gehandicaptenorganisaties Rotterdam

De VGR is bij de ontwikkeling van Job Finding betrokken omdat zij de mening is toegedaan dat de bevindingen uit dit onderzoeksproject mogelijk kan worden gebruikt voor mensen met een lichamelijke handicap.

Het project is in zijn startfase. Bij dit project zijn organisaties betrokken die zich inzetten voor mensen met een psychische, verstandelijke en lichamelijke handicap. In de loop van 1992 zullen de resultaten van dit onderzoeksproject bekend worden.



## BIJLAGE 2

### Landelijk netwerk arbeidsintegratie gehandicapten



Voorlopig overzicht ondertekenaars intentie-verklaring LNAG

1. Beatrixoord	Haren
2. Scholingsinstituut Lindensteyn	Beesterzwaag
3. Samenwerkingsverband Stichting Perspectief	Enschede
4. Groot Klimmendaal	Arnhem
5. St. Maartenskliniek	Nijmegen
6. Blixembosch	Eindhoven
7. Samenwerkingsverband Arbeidsintegratiecentrum	Rotterdam
8. De Hoogstraat	Utrecht
9. Heliomare	Wijk aan Zee
10. Werk Advies Centrum	Amsterdam

## INTENTIE-VERKLARING LNAG

Ondergetekenden hebben besloten tot oprichting van de stichting "Landelijk Netwerk Arbeidsintegratie Gehandicapten", met als afkorting LNAG.

### A. Preambule

..... .tekst volgt nog.....

### B. Uitgangspunten

#### 1. Doelstelling

De stichting stelt zich ten doel de oprichting en instandhouding te bevorderen van regionale centra/samenwerkingsverbanden voor arbeidsintegratie van mensen met een handicap die niet (of nog niet) van reguliere voorzieningen gebruik kunnen maken.

#### 2. Regionaal centrum/samenwerkingsverband

Een regionaal centrum/samenwerkingsverband streeft naar een geïntegreerd aanbod aan voorzieningen aan arbeidsexploratie, scholing, revalidatiegeneeskunde, training en job-coaching. Uitgangspunt daarbij is het criterium van arbeidsmarktrelevantie.

Regionale centra/samenwerkingsverbanden verplichten zich binnen hun regio een samenwerking te initiëren met partners uit de kring van gemeenten, werknemers- en werkgeversorganisaties, RBA, GMD, GAK, bedrijfsverenigingen, AVO, sociale werkvoorziening etc.

Zo mogelijk wordt deze samenwerking ingepast in het kader van (recente) regionale initiatieven die zich ten doel stellen het verbeteren van de arbeidsparticipatie van gehandicapten en arbeidsongeschikten, waarbij eveneens zoveel als mogelijk gebruik wordt gemaakt van reguliere scholings- en arbeidstoeleidingstrajecten.

Een belangrijk kenmerk van de landelijke stichting LNAG is dat de basis gevormd wordt in de regio's, waarbij het belang van de gehandicapte centraal staat en dit vormt dan ook primair het uitgangspunt voor alle initiatieven. Dit betekent dat een integraal pakket aan voorzieningen per regio wordt nagestreefd.

Bij doven- en blindeninstituten kan een voorkeur bestaan voor landelijke functies, gezien de beperkte omvang van de doelgroep, waarbij wellicht in de regio de arbeidsexploratie en de toeleiding naar de instelling kunnen worden voorbereid. Voor motorisch gehandicapten zal naar verwachting slechts voor personen waarvoor in de regio geen mogelijkheden worden geboden, verwijzing naar een landelijke of andere regionale instelling plaatsvinden.

Regionale centra/samenwerkingsverbanden zijn in de eerste plaats verantwoordelijk voor de uitvoering van arbeidstoeleidingsprojecten in de eigen regio. Om dat te bereiken kan per regionaal centrum/samenwerkingsverband aandacht besteed worden aan:

- a. screening;
- b. informatie en beheer;
- c. onderwijs;
- d. beroepsopleiding;
- e. revalidatiegeneeskunde;
- f. bedrijven (bedrijfsleven, sociale werkvoorziening);
- g. trainingsprojecten (sociale werkvoorziening, regionale werkplaats);
- h. activiteitencentra;
- i. vervoer en wonen.

Daarnaast behoeft aandacht:

- a. het verder ontwikkelen van leer- en arbeidstoeleidingstrajecten met een zo hoog mogelijke arbeidsrelevantie;
- b. het verder ontwikkelen van een effectieve individuele trajectbegeleiding en job-coaching: methodiekontwikkeling, netwerkontwikkeling en deskundigheidsbevordering;
- c. het ontwikkelen van evt. aanvullende voorzieningen waar praktisch gerichte arbeidstraining en bedrijfsoefensimulatie wordt aangeboden aan die deelnemers die om redenen die voortvloeien uit hun handicap de aangeboden reguliere opleidingen (nog) niet kunnen volgen;
- d. ondersteuning, voor zover wenselijk, ten aanzien van beleidsontwikkeling WAGW, in relatie tot plaatselijke- en regionale toepasbaarheid;
- e. het in de voorwaardenscheppende sfeer organiseren van hoogwaardige stage- en werkervaringsplaatsen o.a. in samenwerking met de GMD en het GAB/RBA, die de kans op betaald werk vergroten;
- f. de verdere uitbouw van een netwerk van functionele relaties met die instituten, die een bijdrage kunnen leveren aan een succesvolle werkwijze van arbeidstoeleiding van gehandicapten;
- g. het leggen van contacten met een verscheidenheid aan instanties, overheden, organisaties etc.

### 3. Centra voor revalidatie

Het belang van centra voor revalidatie om te participeren in de LNAG is gelegen in de omstandigheid dat in een zo vroeg mogelijk stadium van de revalidatie tevens aandacht besteed wordt aan de mogelijkheden van de revalidant om terug te keren in het arbeidsproces, te benoemen als arbeidsrevalidatie, als gevolg van de groeiende overtuiging dat inpassing van gehandicapten in het arbeidsproces niet na maar reeds tijdens de revalidatie dient te geschieden.

Dit betekent niet dat het noodzakelijk is dat centra voor revalidatie zelf allerlei initiatieven gaan ontwikkelen om het totale proces in eigen beheer uit te voeren. Al naar gelang de regionale situatie kan hier op verschillende wijze invulling aan gegeven worden. Noodzakelijk is wel dat de specifieke kennis van een centrum voor revalidatie wordt ingebracht ten aanzien van de herintreding van revalidanten in de samenleving, evenals de verdere know-how, waarover een modern revalidatiecentrum beschikt.

De aanwezigheid (of oprichting) van een afdeling arbeidsexploratie kan toereikend zijn, mits deze activiteit in samenhang ontwikkeld wordt met een regionaal netwerk van voorzieningen.

Met behulp van speciaal voor mensen met een handicap ontwikkelde onderzoeksvormen, bestaande uit verschillende test- en trainingsmethoden, kan een afdeling arbeidsexploratie kritisch kijken naar de belastbaarheid, de capaciteit en de affiniteit van iemand ten aanzien van arbeid. De volgende onderzoeksmogelijkheden kunnen daarbij o.a. gehanteerd worden.

- a. psychologisch onderzoek;
- b. beroepskeuze onderzoek;
- c. handvaardigheidstest;
- d. belastbaarheidsonderzoek;
- e. technische evaluatie;
- f. administratieve evaluatie.

De rol van medicus beperkt zich tot die van consulent binnen het sociaal maatschappelijke circuit, tenzij arbeidsexploratie wordt aangeboden binnen het kader van een medisch behandelplan, in die situatie draagt de revalidatie-arts vanzelfsprekend de eindverantwoordelijkheid. Deze notitie gaat echter uit van de arts in de rol van consulent binnen het sociaal maatschappelijk circuit.

Voor een goed functionerende arbeidsexploratie is het wenselijk dat onafhankelijk geopereerd kan worden van instituten die evt. volgende fasen in individuele arbeidstoeleidingstrajecten voor hun rekening nemen, met andere woorden: het heeft de voorkeur indien een afdeling arbeidsexploratie, als screeningsinstituut, onafhankelijk kan opereren van een instituut voor (beroeps-)opleiding.

4. Specifieke instituten voor beroepsopleiding t.b.v. gehandicapten die niet van reguliere voorzieningen gebruik kunnen maken.

Om de instroom goed te kunnen bedienen is op regionaal nivo meer nodig dan onderwijs-voorzieningen uit het regulier en speciaal onderwijs.

Voor zover gehandicapten geen gebruik kunnen maken van deze voorzieningen, zijn zij aangewezen op specifieke instituten voor beroepsopleiding.

Alhoewel de doelgroep hiervan beperkt van omvang is, is het beleid er op gericht landelijk goed verspreid een aantal van dergelijke voorzieningen te creëren. Waarborgen in de zin van kwaliteit en continuïteit zijn nodig, waartoe evenzeer garanties inzake een structurele financiering behoren.

Indien dergelijke instituten zich binnen hun regio uitsluitend richten op gehandicapten die geen gebruik kunnen maken van reguliere voorzieningen, zal de schaalgrootte - gezien de beperkte omvang van de doelgroep (nader onderzoek hieromtrent is gewenst) - (te) beperkt zijn. Per regionaal samenwerkingsverband is te overwegen afspraken te maken in samenhang met andere doelgroepen uit de WAO- AAW-populatie, voor zover ook zij geen gebruik kunnen maken van reguliere (beroeps-) opleidingsfaciliteiten in de regio. Aan meerdere revalidatiecentra zijn Mytylscholen met een afdeling voortgezet speciaal onderwijs verbonden.

Verscheidene van deze scholen bieden reeds gedurende enkele jaren opleidingsmogelijkheden aan revalidanten en gehandicapten. Helaas maakt de vigerende onderwijswetgeving (Interimwet Speciaal Onderwijs en Voortgezet Speciaal Onderwijs = I.S.O.V.S.O) het personen ouder dan twintig jaar onmogelijk onderwijs aan een V.S.O.-afdeling te volgen.

Het verdient om die reden aandacht te onderzoeken in hoeverre het wenselijk is naast de afdeling V.S.O. een apart scholings/opleidingsinstituut op te richten dat zich richt op scholing van gehandicapte volwassenen.

Een nauwe samenwerking met zowel de V.S.O-afdeling van Mytylscholen, alsook met het regionaal middelbaar beroeps-onderwijs wordt nagestreefd, om zo de expertise van het V.S.O. voor wat betreft onderwijs aan gehandicapten en de kans op een erkend, beroepsgericht diploma, voor de gehandicapte te optimaliseren.

5. Bestuurslidmaatschap van de stichting LNAG

In het bestuur kunnen deelnemen regionale centra/samenwerkingsverbanden die over alle bij punt 2 (eerste alinea) genoemde voorzieningen beschikken, danwel aantoonbaar de intentie hebben deze binnen redelijke termijn te realiseren.

Het bestuur beoordeelt de aanvragen en beslist omtrent toelating, mede in het licht van regionale afbakening. Aangezien het bestuur dergelijke beslissingen neemt, is het niet mogelijk in deze notitie uitspraken te doen omtrent het aantal te onderscheiden regio's.

Mede gelet op het feit dat netwerken op dit moment nog niet voldoende ontwikkeld zijn - en gezien de omstandigheid dat het initiatief tot oprichting van de LNAG, een initiatief betreft van revalidatiecentra - heeft het de voorkeur indien bij de oprichting revalidatiecentra (of daarmee verbonden instituten) het voortouw nemen en in eerste instantie de bestuurlijke verantwoordelijkheid voor hun rekening nemen. In beginsel is dit een tijdelijke zaak, aangezien vanuit netwerken - zodra deze tot ontwikkeling gekomen zijn - tzt. bepaald kan worden welke partner naar de LNAG kan worden afgevaardigd.

6. Kosten

Gestreefd wordt naar zo laag mogelijke kosten, vandaar de volgende uitgangspunten:

- a. sterk accent op regionale netwerk ontwikkeling opdat via wederzijdse bevruchting/afstemming zo efficiënt mogelijk gewerkt wordt.
- b. alleen als aantoonbaar niet van reguliere (beroeps-)opleidingen gebruik gemaakt kan worden, wordt gekozen voor meer specifieke initiatieven.
- c. regionale netwerkontwikkeling maakt het mogelijk op meer verantwoorde wijze van de extra mogelijkheden die landelijke instituten bieden, gebruik te maken.

7. Landelijk secretariaat

Om de doelstelling te realiseren wordt gestreefd naar de oprichting en instandhouding van een centraal in Nederland gehuisvest secretariaat, met als voornaamste taakgebieden:

- a. secretariaat bestuur;
- b. coördinatie, begeleiding en advisering van regionale - en landelijke - initiatieven (o.a. aanjaagfunctie totstandkoming regionale netwerken)
- c. ondersteuning beleidsontwikkeling WAGW-instrumenten;
- d. het nastreven van een landelijke erkenning;
- e. het realiseren van een structurele financiering;
- f. ontwikkeling en afstemming leer- arbeidstoeleidingstrajecten;
- g. ontwikkeling individuele trajectbegeleiding, netwerkontwikkeling en deskundigheidsbevordering;
- h. het verstrekken van voorlichting;
- i. overleg aanpalende sectoren, overheid etc.

De kosten van het secretariaat worden vastgesteld door het bestuur. Instemming met de intentie-verklaring betekent dat regionale centra/samenwerkingsverbanden instemmen met een nader door het bestuur te bepalen bijdrage in de kosten.

Besloten wordt ..... te machtigen tot de oprichting van de stichting over te gaan, en hier naar buiten toe bekendheid aan te geven.

Utrecht, .. maart 1992.

H.A. Wientjes.  
6.3.92.



## **BIJLAGE 3**

### **Aanbevolen literatuur**



AARTS, L.J.M. & P.R. DE JONG. Economic aspects of disability behavior. Proefschrift Erasmus Universiteit Rotterdam, 1990.

ALGEMEEN BURGERLIJK PENSIOENFONDS. Jaarverslag. Heerlen, 1989.

ALGEMEEN BURGERLIJK PENSIOENFONDS. Arbeidsongeschiktheid ambtenaren: een statistisch overzicht 1990. Heerlen, 1991.

ALLAART, P.C. Trendrapport aanbod van arbeid 1991. Leiden, SDU, 1991.

BARRIO, A.M. DEL. Arbeid en handicap: behoeftepeiling. Hoensbroek, Lucas Stichting voor Revalidatie, 1988.

B.B.O. CONSULTANCY. Onderzoek naar de gehandicapten-arbeidsmarkt in Rotterdam: actualisatie voor de jaren 1988, 1989 en 1990. Rotterdam, MultiBedrijven Rotterdam/B.B.O. Consultancy, 1991.

BEGELEIDINGSCOMMISSIE EVALUATIEONDERZOEK WAGW. De werking van de WAGW. Dl. IV. Samenvatting. Den Haag, VUGA, 1990.

BERGHOEFF, E.L.D., et al. Nutteloos of onbenut: een onderzoek naar de belemmeringen voor mensen met een handicap tot het deelnemen aan arbeid. Leiden, RU Leiden, Werkgroep arbeidsvraagstukken en welzijn, 1987.

BIJL, R.V. & E. KETTING. Toekomstscenario's arbeidsongeschiktheid ten gevolge van psychische stoornissen 1990 - 2010. T. Soc. Gezondheidsz. 69 (1991) 394 - 402

BIJLSMA, A. Veel, heel veel met bedrijven praten. Handicap Magazine (1987) mei, pp. 20-21

BIJLSMA, A. Een goede leraar hoeft niet alles te kunnen. Handicap Magazine (1991) juli/aug., pp. 14-17

BREMER, W. & I. CORTEN. De bouw en de Wet arbeid gehandicapte werknemers. Amsterdam, Economisch Instituut voor de Bouwnijverheid, 1990.

BROUWERS, A.A.F. & F.D. POT. Design process and operator tasks during automation of a sugar factory. In: Bullinger H.J., B. Schachel & K. Korwachs (eds). Human computer Interaction: Interact '87. Amsterdam, etc., North Holland, 1987. Pp. 443-452

BRUINSMA, H. & W.J. SPRENGER. Langdurig arbeidsongeschiktheid en de bevatting bij de oude en de nieuwe werkgever in de GMD uitvoeringspraktijk. T. voor Verzekeringsgeneesk. 27 (1989) no. 3, pp. 75-79

BRUYN-HUNDT, M. Vrouwen op de arbeidsmarkt: Nederlandse situatie in de jaren tachtig en negentig. Utrecht, Het Spectrum, 1988.

CENTRAAL BUREAU VOOR DE STATISTIEK. De leefsituatie van de Nederlandse bevolking 1986; kerncijfers. Den Haag, 1987.

CENTRAAL BUREAU VOOR DE STATISTIEK & MINISTERIE VAN VOLKSGEZONDHEID EN CULTUUR. Vademecum Gezondheidsstatistiek Nederland, 1989. Den Haag, 1989.

CENTRAAL BUREAU VOOR DE STATISTIEK & NEDERLANDS INSTITUUT VOOR MAATSCHAPPELIJK WERK ONDERZOEK. Lichamelijke beperkingen bij de Nederlandse bevolking, 1986/1988. Den Haag, 1990.

DELSEN, L. Gehandicapten aan het werk. Sociaal Maandblad Arbeid 43 (1988) 32- 41

DELSEN, L. Improving the employability of the disabled: a practical approach. Nijmegen, Universiteit van Nijmegen, 1989.

DOESUM, C. VAN, C. GLASBERGEN & N. SCHIPPER. Met één voet in het vrije bedrijf; een onderzoek naar de problemen bij externe plaatsingen in de WSW. Utrecht, Wetenschapswinkel Sociale Wetenschappen, 1990.

DOOREN, H. VAN. Politiewereld scoort met gehandicaptenbeleid. Handicap Magazine (1990) nov., p. 24

ECK, M.A.A. VAN. Categorie V: arbeidsongeschiktheidsbeoordeling en begeleiding tijdens de Ziektewetperiode. T. voor Verzekeringsgeneesk. 29 (1991) no. 2, pp. 52-57

EKEN, K., C. KETELAAR & C. KUSTERS-VAN BORREN. Bronnenboek statistische informatie gehandicapten. Hoensbroek, Lucas-Stichting voor Revalidatie, 1991.

EUROCAT. Registratie van aangeboren afwijkingen: Groningen, Drenthe, Friesland: tabellen 1981 - 1988. Groningen, 1990.

GEHANDICAPTENRAAD. Visie op arbeid: analyse en aanbevelingen met betrekking tot de inpassing van mensen met een handicap in het arbeidsproces. Utrecht, 1987.

GEMEENSCHAPPELIJKE MEDISCHE DIENST. Jaarverslag: statistisch deel. Amsterdam, 1989.

GRAVESTIJN-LIGTHELM, J.H., J. DE KONING & M. KOSS. Flexibele arbeid: vormen, motieven en effecten. Den Haag, OSA, 1990. (OSA-werkdocument W76)

GROOTENDORST, D.E. Plantsoenarbeid, voldoende aangepast werk voor lichamelijke gehandicapten met aandoeningen van het bewegingsapparaat? Amsterdam, etc., Amsterdamse bedrijfsartsen opleiding CORVU, 1990.

GROSFELD, J.A.M. De voorspelbaarheid van individuele verzuimduur. Amsterdam, etc., Swets & Zeitlinger, 1988.

GRÜNDEMANN, R.W.M., I.D. NIJBOER & A.J.M. SCHELLART. Arbeidsgebondenheid van WAO-intrede. Den Haag, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, DGA, 1991 (in press).

HAGEN, B. & J. VAN WEEGHEL. Werkproject camping Zeeburg. Utrecht, Nederlands Centrum voor Geestelijke Volksgezondheid (NcGv), 1990.

HOLMAN, B. De Beschut Wonen-begeleider. Noordwijkerhout, 1986.

HORST, F.G.E.M. VAN DER. Gezondheid en niet-werken: een vergelijkend onderzoek naar gezondheid en leefwijze van werkloze, arbeidsongeschikte, vervroegd gepensioneerde en werkende mannen. Proefschrift Rijksuniversiteit Limburg, 1988.

HULLENAAR, R.H.J. VAN 'T & D.B.J. VAN KONINGSVELD. Herplaatsing partieel geschikte werknemers: onderzoek naar het herplaatsen van partieel geschikten door ondernemingen. Den Haag, Sociaal-Economische Raad, 1984.

HUURNE, A.G. TER, A.W. MAAS & H.P.G.C. SENDERS. Arbeid en gehandicapte werknemers: stand van zaken in arbeidsorganisaties; dl. I - III; IVA i.o.v Min. SZW. Den Haag, VUGA, 1990.

HUYGEN, F. & F.D. Pot. Management strategies and computer aided manufacturing technologies. Paper presented at the International Conference on 'Social problems of the introduction of flexible automation', Vienna Centre ILO, Turin, Italy, september 1987 (in press).

IVA, INSTITUUT VOOR ARBEIDSVRAAGSTUKKEN & INSTITUUT VOOR SOCIAAL-WETENSCHAPPELIJK ONDERZOEK. Frequentie-onderzoek geestelijk gehandicapten 1986. Tilburg, 1989.

JANSSEN, M. & J. VAN WEEGHEL. Bezigheden buitenshuis: arbeidsrehabilitatie en dagbesteding in Den Haag. Utrecht, Nederlands Centrum voor Geestelijke volksgezondheid (NcGv), 1990.

KOMPIER, M. Arbeid en gezondheid van stadsbuschauffeurs. Delft, Eburon, 1988.

KONING, P. DE & I. VUIJK. Van WAO naar WAGW, van uitkering naar arbeid? Een onderzoek naar de ervaringen en meningen van gedeeltelijk arbeidsongeschikten met betrekking tot herintreding in het arbeidsproces. Rotterdam, Wetenschapswinkel Erasmus Universiteit, Platform WAO/AAW, 1989.

KOOTEN, G. VAN. Tussen leren en werken: een onderzoek naar de zelfredzaamheid van schoolverlaters van het Voortgezet Speciaal Onderwijs voor Moeilijk Lerende Kinderen te Rotterdam. Rotterdam, Erasmus Universiteit, Faculteit der Sociale Wetenschappen, vakgroep Sociaal Economisch Beleid en Economie, 1989.

KROFT, H.P.A., et al. Willen, kunnen, mogen, durven: een onderzoek naar de belemmeringen bij mensen met een handicap tot het deelnemen aan arbeid of alternatieven daarvoor. Leiden, Rijksuniversiteit Leiden, Werkgroep Arbeidsvraagstukken Welzijn, 1989.

LANDELIJK OVERLEG WERKLOOSHEID. De weg naar werk: vijf projecten voor individuele trajectbegeleiding voor schoolverlaters uit het Voortgezet Speciaal Onderwijs voor moeilijk lerende kinderen. Zwolle, 1991.

LEE, R. VAN DER. Samenhang in dienstverlening. Sociaal Bestek 52 (1990) no. 5, pp. 11-14

LUBBE, T. Buitenstaanders: rapport project verbetering scholings- en arbeidsmarktpositie van mensen met een lichamelijke handicap, in het bijzonder schoolverlaters. Den Haag, Provinciaal Overleg Gehandicaptenbeleid Zuid-Holand (POG), 1990.

MAAS, J.M.G.A., et al. De arbeidsmarktpositie in het onderwijs voor gehandicapten; basisrapport. Tilburg, Katholieke Universiteit Brabant, Instituut Voor Arbeidsvraagstukken (IVA), 1990.

MICHON, H. & J. VAN WEEGHEL. Werken met handicaps. Utrecht, Nederlands Centrum voor Geestelijke Volksgezondheid (NcGv), 1990.

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID. Wenselijkheid en mogelijkheid van integratie van gehandicapten in het arbeidsproces. Dl. I. Arbeidsorganisaties en uitvoeringsorganen. Den Haag, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 1985.

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID. Sociale werkvoorziening: resultaten van onderzoeken naar het werknemers bestand per ultimo december 1988. Den Haag, Directoraat-Generaal Sociale Zekerheid, Hoofddirectie Bijstand en Voorzieningen, 1988.

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID. Beleidsoperatie experiment budgetfinanciering decentralisatie en deregulering Sociale werkvoorziening: eindrapportage tussentijdse evaluatie. Den Haag, VUGA, 1991.

NATIONALE RAAD VOOR DE VOLKSGEZONDHEID. Rapport arbeidsintegratie voor mensen met een verstandelijke handicap. Zoetermeer, Nationale Raad voor de Volksgezondheid, 1990. (NVR-publ.no. 26)

NIJBOER, I. D. Impact of new process technology on the employment and training of persons with disabilities in the Netherlands. European Regional Conference of Rehabilitation International, Dublin, 1990.

NIJBOER, I.D. & C.W.J. WEVERS. Eenhandig werken. Leiden, Nederlands Instituut voor Praeventieve Gezondheidszorg/TNO, 1989.

NIJBOER, I.D. & C.W.J. WEVERS. De gehandicapte werknemer bij Akzo Coatings b.v. Leiden, Nederlands Instituut voor Praeventieve Gezondheidszorg/TNO, 1991.

NIJBOER, I.D., C.W.J. WEVERS & M.J.Th. SCHLATMANN. Een verkennend onderzoek naar herplaatsing en werkaanpassing om gezondheidsredenen in drie grote ondernemingen. Leiden, Nederlands Instituut voor Praeventieve Gezondheidszorg/TNO, 1988.

NIJBOER, I.D., W. EVELEENS, J.P. MIDDENDORP, J.C.M. MOSSINK & C.W.J. WEVERS. MAATWERK: Methodiek voor individuele arbeidsaanpassing (voorlopige titel), 1992 (in voorbereiding).

NIJHUIS, F. & R. BULLINGA. Reïntegratiebeleid in organisaties. T. Soc. Gezondheidsz. 65 (1987) 816-821

PEETERS, J. Instroom in de sociale werkvoorziening: een onderzoek naar onderparticipatie, verwijspatronen en omvang van de WSW-doelgroep in de Kop van Noord-Holland. Nijmegen, ITS, 1990.

POT, F.D. Het einde van de arbeidsdeling? Kern en Schumann over technologie en rationaliteit in de jaren 80 en 90. T. Arbeidsvraagstukken (1985) no. 1/2, pp. 79-91

POT, F.D. Kantoor automatisering en de kwaliteit van beeldschermwerk. T. Pol. Ekon. 9 (1986) no.2, pp. 67 - 87

RAS, T.A. & B. VAN KRUYSSSEN. Projectplan beroepsgerichte opleidingen lichamelijk gehandicapten. Rotterdam, Streekschool Rijnmond-Zuid, Projectgroep B.L.G., 1991.

- RIETBERGEN, C. Inventarisatie van reïntegratie-activiteiten van de regionale WAO/AAW-platforms. Den Bosch, Nederlands Instituut voor onderzoek naar Maatschappelijke Opbouw (NIMO), 1990.
- SHELLART, A.J.M. Beroep en ziekte in de WAO: onderzoeksrapportage in het kader van het project 'beroep en ziekte'; hoofdtekst. GMD, 1989. (GMD-cahier no. 18, dl. 1)
- SCHNEIDERS, H. Sociale werkplaats volgens AI ergonomisch ontwikkelingsgebied. Maandblad Arbeidsomstandigheden 66 (1990) no. 12, pp. 853-856
- SCHOUTEN, E.J. Arbeid en handicap bij Bechterew patienten. Hoensbroek, Lucas Stichting voor Revalidatie, 1987.
- SEIFERT, K.H. Berufliche Rehabilitation. In: K.H. Seifert, H. Henning, Eckhart & W.Jaide, Handbuch der Berufspsychologie. Göttingen, Verlag für Psychologie, 1977.
- SOCIAAL-ECONOMISCHE RAAD. Vrouw en arbeidsmarkt, een tussenstand. Den Haag, 1987.
- SOCIALE VERZEKERINGSRAAD. Ontwikkeling ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid 4<sup>e</sup> kwartaal 1991. Zoetermeer, 1992.
- SONSBEEK, J.L.A. & G.C.G. VERWEIJ. Arbeidsparticipatie van personen met lichamelijke beperkingen. Maandbericht Gezondheidsstatistiek 9 (1991) no. 5, pp. 5-13
- SPRUIT, I.P., et al. Reïntegratie van gedeeltelijk arbeidsongeschikten in het arbeidsproces: kernbevindingen van een onderzoek naar belemmerende en bevorderende factoren. Amsterdam etc., Sociaal Fonds Bouwnijverheid, Rijksuniversiteit Leiden, Instituut voor Sociale Geneeskunde, 1986.
- STEENDEREN, P. VAN, P. VROLIJKS & H. WANSINK. Arbeidsproblematiek bij RIAGG-clients: verslag van een signaleringsonderzoek. Den Haag, RIAGG Noordhage, 1990.
- STELT, H.G. VAN DER. Reïntegratie van WAO-toetreders uit 1985 en 1987 vergeleken: reïntegratie van arbeidsongeschikten in het arbeidsproces, een vergelijking tussen WAO-toetreders uit 1985 en 1987, bekeken na 3 jaar na WAO-toetreding. Sociaal Maandblad Arbeid 46 (1991) no. 10, pp. 590-598
- STELT, H.G. VAN DER & H. BRUINSMA. De reïntegratie van arbeidsongeschikten in het arbeidsproces. Sociaal Maandblad Arbeid 44 (1989) no.11, pp. 659-668
- SWILDENS, W. Werken aan reïntegratie: onderzoek naar werk en dagbesteding van mensen met een psychiatrische achtergrond. Groningen, Rijksuniversiteit Groningen, Andragogisch Instituut, 1991.
- THIJSSSEN, L.J.M. Verschillen in reïntegatiekans tussen arbeidsongeschikte mannen en vrouwen in het kader van de ABP-wet. T. Soc. Gezondheidsz. 67 (1989) no.12, pp. 392-396
- TWEDE KAMER DER STATEN-GENERAAL, zitting 1981 - 1982, 14406, nr 56, Interdepartementale Stuurgroep Gehandicaptenbeleid, Begrenzing en typering van het gehandicaptenbeleid. Bijlage I bij het Gehandicaptenbeleid.

VRIES, M. DE. Arbeidsomstandigheden en ziekteverzuim in de Horeca. Den Haag, Bedrijfsschap Horeca, 1989.

WARMERDAM, J. & S. VAN DEN BERG. Kiezen en delen! Een onderzoek naar de mogelijkheden voor het opleiden van WSW-werknemers via het leerlingwezen. Nijmegen, Instituut voor Toegepaste Sociologie, 1990.

WEEGHEL, J. VAN & J. ZEELEN (red.). Psychiatrie, arbeid en samenleving. Verslag van een congres gehouden op 1, 2 en 3 juni 1987 te Groningen.

WEEGHEL, J. VAN & J. ZEELEN. Arbeidsrehabilitatie in een vernieuwde Geestelijke Gezondheidszorg. Utrecht, Lemma, 1990.

WERKGROEP CLASSIFICATIE EN CODERINGEN. International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps (ICDIDH): een classificatie van de gevolgen van ziekten en aandoeningen. Zoetermeer, Nationale Raad voor de Volksgezondheid, 1988.

WEVERS, C.W.J. & I.D. NIJBOER. Werken met spierdystrofie. Leiden, Nederlands Instituut voor Praeventieve Gezondheidszorg/TNO, 1990.

WEVERS, C.W.J., I.D. NIJBOER & M.J.Th. SCHLATMANN. Reïntegratie en werkaanpassing ten behoeve van gehandicapte werknemers in het midden- en kleinbedrijf. Leiden, Nederlands Instituut voor Praeventieve Gezondheidszorg/TNO, 1988.

WIJNGAARDEN, P.J. VAN. Evaluatie-onderzoek WAGW: inleiding. In: POOL, J.J. (red.). De WAGW als arbeidmarktinstrument. 's-Gravenhage, VUGA, 1990.

WILTHAGEN, T. Het ontslagbeleid van het GAB in het kader van de WAGW. Rechtshulp 3 (1990) 11-18

WINTER, R. DE. Arbeid, gezondheid en verzuim als voorspellers van uitval uit het werk. Leiden, Nederlands Instituut voor Praeventieve Gezondheidszorg/TNO, Leiden, 1991. Aanvulling literatuur