



**Aan: Vaste Kamercommissie voor SZW**  
**Postbus 20018**  
**2500 EA DEN HAAG**  
**E: [cie.szw@tweedekamer.nl](mailto:cie.szw@tweedekamer.nl)**

**Datum: 26 januari 2023**  
**Kenmerk: 23-003**  
**Onderwerp: Inbreng MIND CD arbeidsmarktdiscriminatie op 1 februari 2023**  
**Contact: Mirjam Drost; E [Mirjam.drost@wijzijnmind.nl](mailto:Mirjam.drost@wijzijnmind.nl); M 0619973092**

Geachte Kamerleden,

### **Inleiding**

Op woensdag 1 februari aanstaande staat er een commissiedebat op de agenda over arbeidsmarktdiscriminatie. MIND ziet belangrijke stukken en punten op de agenda staan over de positie op de arbeidsmarkt van de vrouw, mensen met een andere etnische achtergrond, transgenders, mensen op hogere leeftijd en ook voor mensen met een arbeidsbeperking. In die laatste groep vallen ook mensen met een psychische aandoening.

Namens MIND, de koepelvereniging van patiënten- en naasten/familie-organisaties in de ggz, willen we u middels deze brief nadrukkelijk oproepen om mensen met een psychische aandoening betere toegang te verschaffen tot de arbeidsmarkt. We vertegenwoordigen daarbij niet alleen onze landelijke, regionale en lokale leden, maar ook de 3,3 miljoen Nederlanders met een psychische aandoening.<sup>1</sup>

### **Onderbenut arbeidspotentieel**

Het is een misvatting te denken dat mensen met een psychische aandoening niet (meer) inzetbaar zouden zijn op de arbeidsmarkt. Toch zien we dat werkgevers dikwijls huiverig zijn om werknemers met een psychische aandoening aan te nemen. Hierdoor missen werkgevers heel veel en goed arbeidspotentieel in tijden van grote krapte op de arbeidsmarkt. Dit vinden wij onwenselijk en onterecht.

Ook werpt de overheid onnodige barrières op voor de werkgevers. Hieronder lichten we toe welke. We roepen u op om hierover vragen te stellen aan de minister en ons mee te helpen om werken mogelijk te maken voor mensen met een psychische aandoening. Ook als zij soms wat extra begeleiding nodig hebben op het werk. Laten we een beroep doen op goed werkgeverschap en duurzame inzetbaarheid. Daar wordt iedereen beter van.

---

<sup>1</sup> [Sterke toename psychische aandoeningen bij volwassenen - Trimbos-instituut](#)



### **Veel werkzoekenden met een psychische aandoening nog langs de kant**

Werkzoekenden met een psychische aandoening worden 3 tot 7 keer vaker afgewezen door werkgevers dan werkzoekenden zonder psychische aandoening.<sup>2</sup> In het onderzoek van Kim Janssens uit 2020 geeft zelfs 40% van de leidinggevenden aan iemand liever niet in dienst te nemen, ook al geeft iemand aan volledig hersteld te zijn van psychische klachten. Maar liefst 64% van de leidinggevenden is terughoudend in het aannemen van iemand met een psychische aandoening. Cijfers die duidelijk aangeven dat werkzoekenden met een psychische aandoening worden gediscrimineerd. Dit terwijl uit meerdere onderzoeken is gebleken dat werk als effectief medicijn kan dienen (Burdorf, 2020)<sup>3</sup>, de kwaliteit van leven van mensen verbetert, dat de samenleving hiervan profiteert in deze tijden van arbeidskrapte en dat er lagere zorg- en uitkeringskosten tegenover staan. Voorlichting en kennisoverdracht aan uitkeringsinstanties hierover zijn wat ons betreft dan ook erg belangrijk.

### **Extra middelen voor ondersteuning en begeleiding van mensen met een psychische aandoening in 2022 nog niet rond**

IPS (individuele plaatsing en steun) is een bewezen belangrijk instrument dat de baankansen voor mensen met een psychische aandoening vergroot.<sup>4</sup> Deze methodiek wordt ingezet waarbij er sprake is van individuele begeleiding en ondersteuning vanuit een trajectbegeleider van de ggz, waardoor zowel korte lijntjes met behandelaar als met werkgever goed kunnen worden geborgd. Trots werd aangekondigd in 2021<sup>5</sup> om extra middelen uit te trekken om deze methodiek in te kunnen zetten, ook voor mensen afhankelijk van uitkering van de gemeente. Deze boodschap werd herhaald in 2022.<sup>6</sup> We hebben eerder al een brief gestuurd<sup>7</sup> over het uitblijven van de regeling voor de gemeentelijke doelgroep. De regeling lijkt nu eindelijk rond te komen en rond 1 maart in werking te treden.<sup>8</sup> Echter doordat de middelen die hiervoor uit het gemeentefonds zijn gehaald op zowel 2022 en 2023 zijn begroot, maar de regeling nu pas in 2023 in werking zal treden, is het geld dat was geraamd voor 2022 van €5,5 miljoen inmiddels weer teruggevloeid naar het gemeentefonds. Dit is conform de begrotingssystematiek. We hopen ten eerste dat dit met de voorjaarsnota 2023 wordt hersteld. We maken ons ook zorgen dat er geen structurele financiering is voor de jaren daarna. Zeker met de personeelskrapte waarvan verwacht wordt dat deze de komende jaren ook nog zal aanhouden<sup>9</sup> zou het een gemiste kans zijn als de financiering na 2023 alweer stopt. Dit zal zorgkosten doen verhogen. Immers, mensen met een psychische aandoening hebben geen werk, dit vertraagt het herstel en daardoor zijn zij langer in zorg. Tegelijkertijd vergroot het de krapte op arbeidsmarkt: er zijn minder mensen aan het werk, want mensen met psychische problematiek komen niet aan de slag.

---

<sup>2</sup> Janssens KME, van Weeghel J, Dewa C, Henderson C, Mathijssen JJP, Joosen MCW, Brouwers EPM. Line managers' hiring intentions regarding people with mental health problems: a cross-sectional study on workplace stigma (2020).

<sup>3</sup> [Measurement of cost-effectiveness \(samenvoordeklant.nl\)](https://samenvoordeklant.nl)

<sup>4</sup> [Individuele Plaatsing en Steun \(IPS\) - Kenniscentrum Phrenos](#)

<sup>5</sup> [Ministerie trekt 18 miljoen uit om mensen met psychische aandoening aan baan te helpen - Skipr](#)

<sup>6</sup> [Ruim 21 miljoen om ggz-patiënten aan werk te helpen - Gemeente.nu](#)

<sup>7</sup> 22-054 10-10-2022, Brief aan procedurele commissie VWS en SZW namens MIND over uitblijven IPS-regeling

<sup>8</sup> [IPS-subsidieregeling voor gemeentelijke doelgroepen: voorbereiding van de implementatie | Divosa](#)

<sup>9</sup> [Aanpak arbeidsmarktkrapte \(ser.nl\)](#)



### **Goed voorbeeld doet volgen**

Slechts 8% van alle werkgevers heeft iemand in dienst met een afstand tot de arbeidsmarkt.<sup>10</sup> De overheid loopt inmiddels aardig in, maar heeft ook nog onvoldoende banen ingevuld voor mensen met een indicatie banenafpraak, vanuit het doelgroepregister.<sup>11</sup> Dit register bevat veel mensen met een psychische aandoening. De lage instroom naar een baan vanuit het doelgroepregister raakt hen daarom relatief vaak. Het is belangrijk dat de overheid een voorbeeld geeft en meer mensen vanuit het doelgroepregister aanneemt. Dit kan door de inzet van jobcarving, anoniem solliciteren en andere vormen van ondersteuning die in de Kamerbrief over arbeidsdiscriminatie worden genoemd. Het kan ook door actief in te zetten op een andere mindset bij HR-afdelingen bij leidinggevenden binnen de ministeries. En door openheid over psychische aandoening te stimuleren. Zo kan de overheid aan andere werkgevers laten zien, dat met wat extra inzet er voldoende mensen zijn voor de vacatures die ze hebben. Een tip van ons is hierbij dat de overheid actief ervaringsdeskundigen gaat werven voor beleidsfuncties, hetgeen past bij de ambitie om de menselijke maat leidend te laten zijn bij de ontwikkeling en uitvoering van beleid. Immers, ervaringsdeskundigen zijn bij uitstek in staat om de kloof tussen 'systeem- en leefwereld' te overbruggen.

### **Maak werk en zekerheid ook meer mogelijk voor zzp'ers met een psychische aandoening**

Veel mensen met een psychische aandoening kiezen voor zelfstandigheid. Dit geeft meer flexibiliteit om uren en werk in te kunnen vullen, aangepast aan hun energieniveau. Ze kunnen zichzelf bij ziekte nu echter nog niet goed verzekeren, waardoor dit hun positie op de arbeidsmarkt kwetsbaar maakt. Voor bijvoorbeeld een ziekte als kanker zijn er reeds goede afspraken gemaakt waardoor zzp'ers die in het verleden kanker hebben gehad en hiervan hersteld zijn, nu toch een arbeidsongeschiktheidsverzekering kunnen afsluiten. Voor mensen die ooit een depressie hebben gehad of psychisch ziek zijn geweest en hersteld zijn, geldt dit evenwel niet op. Ook dit is een vorm van arbeidsmarktdiscriminatie<sup>12</sup>. We roepen de minister daarom met klem op, om het beleid van (schade)verzekeraars hierop aan te laten passen.

### **Bundel, integreer en communiceer duidelijk hoe duurzame inzetbaarheid kan worden bereikt**

Uitval door psychische klachten neemt al enkele jaren toe.<sup>13</sup> Er is inmiddels een "Brede maatschappelijke samenwerking rondom burn-out"<sup>14</sup> en er zijn veel initiatieven om psychische klachten al op de werkvloer te voorkomen. Dit bereikt echter nog niet alle werkgevers. We vragen u om de minister op te roepen om alle kennis en initiatieven op dit vlak te bundelen en gemakkelijk vindbaar te maken voor alle werkgevers. Dit kan bijvoorbeeld bij bestaande structuren als die van het RMT (regionale mobiliteitsteams).

### **Een veilig werkklimaat helpt arbeidsuitval te voorkomen; actualiseer ARBO wetgeving**

Voor alle groepen waar op 1 februari over wordt gedebatteerd is het belangrijk dat discriminatie verdwijnt en dat wordt gezorgd voor een veilig werkklimaat. Dit draagt bij aan duurzame inzetbaarheid van werknemers. Een veilig werkklimaat bestaat uit zowel fysiek veilig kunnen werken als uit een

<sup>10</sup> [Een breed offensief | Werken met arbeidsbeperking | Rijksoverheid.nl](#)

<sup>11</sup> [Teleurstellende tussenstand banenafpraak: overheidssector loopt flink achter - Cedris](#)

<sup>12</sup> [Behoud van werk bij kanker | ZZP Nederland \(zfp-nederland.nl\)](#)

<sup>13</sup> [Alle feiten en cijfers voor een Burn Out \(burnoutpoli.com\)](#)

<sup>14</sup> [Brede maatschappelijke samenwerking vereist in de strijd tegen burn-outklachten | SER](#)

psychisch gezond werkklimaat. Daarbij is van belang dat individuele medewerkers zich gemakkelijk kunnen melden. Dit vraagt om een aanpassing van de ARBO-wetgeving en aanvullende richtlijnen, zodat hier ook op kan worden gehandhaafd. MIND vindt dat bij de inrichting en vormgeving van dergelijke aanpassingen, ervaringsdeskundigen moeten worden betrokken.

### **Samengevat**

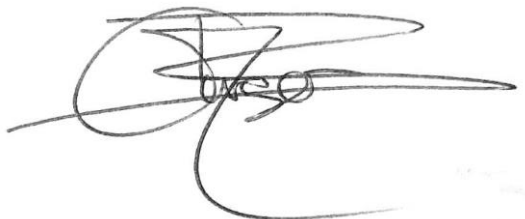
Bovenstaande maatregelen dragen eraan bij dat mensen met een psychische aandoening aan het werk komen en blijven. Dat hier niet alleen maar over wordt gepraat, maar dat concrete actie wordt ondernomen om discriminatie van mensen met een psychische aandoening op de arbeidsmarkt tegen te gaan. De samenleving in zijn geheel zal hiervan profiteren, aangezien het zal leiden tot meer werknemers die beter in hun vel zitten. Het draagt bij aan dalende zorgkosten en vergroot het arbeidspotentieel; wat zeer welkom is in deze tijden van krapte op de arbeidsmarkt.

Kort en goed vragen wij u de minister op te roepen om:

1. Als overheid en tevens grote werkgever het goede voorbeeld te geven door zelf meer mensen met een psychische aandoening aan te nemen, juist ook in beleidsfuncties.
2. Te zorgen dat er structurele financiering is voor de juiste begeleiding en ondersteuning om deze groep aan het werk te helpen en houden; denk hierbij aan de IPS-trajecten.
3. Duidelijk te communiceren hoe duurzame inzetbaarheid van werknemers bevorderd kan worden en uitval als gevolg van psychische overbelasting kan worden voorkomen.
4. Beleid te maken dat ertoe leidt dat ook zzp'ers met een psychische aandoening zich kunnen verzekeren.
5. Te komen met Arbowetgeving zodat beter kan worden gehandhaafd op arbeidsmarktdiscriminatie en een veilig werkklimaat voor alle werknemers, met daarbij specifieke aandacht voor psychosociale arbeidsbelasting.

We wensen u een constructief commissiedebat toe. Als u vragen heeft naar aanleiding van deze brief, neemt u dan vooral contact met ons op.

Met vriendelijke groet,



G.M. Burger MSc  
Interim directeur/ bestuurder MIND