



Werkplan 2006 - 2007

Commissie Het Werkend Perspectief

CWP/2006-2007/924/28 oktober 2005

1. Inhoudsopgave

1.	Inhoudsopgave	blz. 1
2.	Inleiding	blz. 2
3.	Blijvende aandacht bij werkgevers voor werknemers en werkzoekenden met gezondheidsproblemen en handicaps	blz. 3
4.	Kansen voor jongeren met gezondheidsproblemen en handicaps	blz. 4
5.	Verandering van beeldvorming over mensen met gezondheidsklachten en handicaps	blz. 5
6.	Kennis en informatie over arbeid, zorg en sociale zekerheid toegankelijk maken	blz. 6
7.	Overige activiteiten	blz. 7
7.1	Aanpak en preventie van verzuim om psychische redenen	blz. 7
7.2	Inzet Ervaringsdeskundigheid	blz. 7
7.3	Checkboekje	blz. 8
7.4	Internationale aandacht voor Disability Management	blz. 8
7.5	Slotconferentie	blz. 8

2. Inleiding

De Commissie het Werkend Perspectief (CWP) is in 2003 voor een beperkte periode van vier jaar ingesteld.

Bij haar installatie is de commissie gevraagd een bijdrage te leveren aan het volwaardig participeren van mensen met een functiebeperking (integratie), het terugdringen van het verzuim, het verminderen van de WAO-instroom en het vergroten van de uitstroom uit de WAO (reïntegratie). De commissie heeft tot taak om de arbeidsintegratie en de reïntegratie van arbeidsgehandicapten en chronisch zieken te stimuleren, door:

- a. een bijdrage te leveren aan positieve en realistische beeldvorming inzake arbeidsgehandicapten bij werkgevers, werknemers en intermediaire organisaties;
- b. het verbeteren van de kwaliteit van de begeleiding van werknemers en werkzoekenden door het vergroten van de expertise van werkgevers, werknemers en adviseurs op het terrein van preventie, zorg, verzuimbegeleiding, behandeling en (re)integratie, bij onder meer psychische arbeidsongeschiktheid en andere arbeidshandicaps;
- c. aandacht te vragen voor specifieke doelgroepen als chronisch zieke jongeren en jonggehandicapten;

Wanneer teruggeblikt wordt op de doelen zoals die geformuleerd zijn in het meerjarenprogramma 2003-2006 blijkt dat de CWP veel in gang heeft gezet. Blijvende aandacht van alle partijen - werkgevers- en werknemersorganisaties, cliëntenorganisaties, (sociale) verzekeraars, reïntegratiebedrijven, beroepsverenigingen en overheid - blijft echter in de komende periode noodzakelijk om ook daadwerkelijk effect te kunnen traceren en de kennis en activiteiten te borgen.

De laatste anderhalf jaar van de commissie zal daarom volledig in het teken staan van het borgen van de ontwikkelde kennis en activiteiten en het zeker stellen van de steun van alle betrokken organisaties hiervoor.

In dit werkplan voor de periode van januari 2006 t/m maart 2007 wordt beschreven welke resultaten de commissie aan het eind van haar zittingsperiode wil hebben geboekt. Hierbij kiest zij voor vier prioriteiten:

1. blijvende aandacht bij werkgevers voor de positie van werknemers met gezondheidsproblemen en handicaps;
2. implementatie van de adviezen van de commissie gericht op de positie van jongeren met gezondheidsproblemen en handicaps;
3. de verandering van beeldvorming over de mogelijkheden van werknemers met gezondheidsproblemen en handicaps;
4. het structureren van de informatievoorziening over preventie van verzuim en arbeidsongeschiktheid, reïntegratie en integratie door het opzetten van een duidelijke, herkenbare en toegankelijke kennisstructuur.

De resultaten van het meerjarenprogramma 2003-2006 komen aan de orde op de CWP-slotconferentie die op woensdag 28 maart 2007 plaats vindt.

3. Blijvende aandacht bij werkgevers voor werknemers en werkzoekenden met gezondheidsproblemen en handicaps

Een belangrijk speerpunt voor het beleid van de CWP in 2006 is het geven van een extra impuls aan de aandacht bij werkgevers voor de problematiek van werknemers met gezondheidsproblemen en handicaps en er voor zorgen dat deze aandacht op langere termijn ook zonder bemoeienis van de commissie blijft bestaan.

Op initiatief van de Commissie het Werkend Perspectief is daarom op 28 september 2005 het *Werkgeversforum Kroon op het Werk* opgericht. Dit is een netwerk voor en door werkgevers waar zij met elkaar kennis en ervaringen op het gebied van preventie van verzuim en arbeidsongeschiktheid, reïntegratie en integratie kunnen uitwisselen. Dit netwerk zal werkgevers hierbij ondersteunen, door middel van bijeenkomsten, persoonlijk advies en voorlichtingsmaterialen. Het zal daarnaast knelpunten gaan signaleren die werkgevers ondervinden bij het in dienst houden en nemen van werknemers met gezondheidsproblemen en handicaps.

Het Werkgeversforum zal in 2006 geleidelijk de activiteiten van de commissie gericht op werkgevers gaan overnemen. Het eerste overdrachtmoment vindt plaats tijdens de 10^e uitreiking van de Kroon op het Werk prijs 2006 op 24 mei 2006. De CWP ondersteunt het Werkgeversforum tot aan het einde van haar bestaan zowel financieel als met de verdere ledenwerving. Tijdens de slotconferentie op 28 maart 2007 zal de CWP de officiële overdracht bekrachtigen.

Een belangrijk instrument van het Werkgeversforum wordt de Benchmark Human Ability Management. Door dit instrument krijgen organisaties zicht op hun eigen prestaties op het gebied van preventie, reïntegratie en integratie en op de aspecten die voor verbetering in aanmerking komen. Met de ontwikkeling van deze benchmark wordt eind 2005 een start gemaakt en in het voorjaar 2006 wordt dit instrument verder ontwikkeld en verfijnd, zodat het vanaf mei 2006 volledig ingezet kan worden.

Daarnaast kunnen de leden van het Werkgeversforum gebruik maken van reeds door de commissie ontwikkelde instrumenten, die erop gericht zijn de expertise van werkgevers en werknemers op het terrein van preventie, zorg, verzuimbegeleiding, behandeling en (re)integratie te vergroten. Dat zijn bijvoorbeeld instrumenten als de leidraad, de preventieleidraad, het checkboekje voor het voeren van moeilijke gesprekken en een trainingsmodule gericht op de vaardigheden van leidinggevenden en werknemers bij de omgang met klachten op het werk of privé.

Bij de start kent het Werkgeversforum een vijftigtal kandidaat-leden. Het betreft hier een aantal grote werkgevers die met de oprichting van dit forum willen laten zien dat zij de positie van werknemers met een arbeidshandicap een belangrijk issue voor hun bedrijfsvoering vinden, een aantal werkgevers die als genomineerde voor of winnaar van de Kroon op het Werk prijs hebben laten zien dat zij een onderscheidend beleid op dit gebied voeren en een aantal werkgevers die voortkomen uit de Kroontjesestafette.

Via activiteiten die het Werkgeversforum gaat organiseren, zal het aantal deelnemers in 2006 snel moeten toenemen. Naast activiteiten gericht op de bestaande deelnemers (o.a. benchmark, voorlichtingsbijeenkomsten, voorlichtingsmaterialen, ontmoetingen, helpdesk, openhaardbijeenkomsten, etc.) zullen daarom ook activiteiten worden georganiseerd die

bijdragen aan de werving van nieuwe deelnemers (o.a. de jaarlijkse uitreiking van de Kroon op het Werk prijs, de Kroontjesestafette, participatie in voorlichtingsbijeenkomsten van UWV, etc.). Het Werkgeversforum streeft ernaar op 1 januari 2007 150 à 200 deelnemers te hebben. Bij ongeveer 200 deelnemers verwacht het Werkgeversforum voldoende financieel draagvlak te hebben om zelfstandig te gaan functioneren.

Het Werkgeversforum zoekt waar mogelijk samenwerking met de werkgeverscentrales VNO-NCW en MKB-Nederland en met de bij hen aangesloten brancheorganisaties zoals de AWWN en het FME/CWM. Om deze samenwerking ook concreet te maken, zijn de voorzitters van deze organisaties gevraagd lid te worden van het Ambassadeurscollege.

4. Kansen voor jongeren met gezondheidsproblemen en handicaps

De commissie heeft in 2004 het advies "*Een werkend perspectief voor jongeren met een arbeidshandicap*" uitgebracht aan het ministerie van SZW. De uitvoering van het advies is deels door SZW zelf opgepakt en deels neergelegd bij het UWV, die hiervoor o.a. de beschikking heeft gekregen van 11 miljoen euro (Verburg-gelden). Hiermee zijn twee probleemeigenaren aangewezen, waardoor de activiteiten gericht op jongeren met gezondheidsproblemen en handicaps voor een groot deel geborgd zijn. De betrokkenheid van de CWP bij de uitvoering van dit advies ligt in 2005 vooral in het volgen van de voortgang van de uitvoering van het advies en het signaleren van eventuele problemen.

In dit kader heeft het CWP zelf twee projecten opgepakt die naast het concreet creëren van kansen voor jongeren met een arbeidshandicap sterk gericht zijn op de verandering van beeldvorming over de motivatie en kansen van deze groep jongeren, t.w. het maatjesproject en het mentorproject. Deze projecten zijn beiden in 2005 gestart en zullen in 2007 worden afgerond. Het leeuwendeel van de uitvoering komt in 2006 te liggen.

In **het maatjesproject** worden 100 werkgevers als maatje gekoppeld aan 100 jongeren die net hun opleiding hebben afgerond en aan het werk willen. De werkgevers gaan de jongeren helpen bij het vinden van een geschikte baan. Niet door hem of haar een baan aan te bieden, maar door de jongeren te helpen bij het slechten van drempels die ze tegen komen. Dit project moet minimaal 75 jongeren aan een baan helpen en een schat aan informatie opleveren over de belemmeringen die jongeren met arbeidshandicap tegen komen als ze een baan zoeken. Maar wellicht nog belangrijker: een grote groep werkgevers die beseft hoe moeilijk het is voor deze jongeren om een baan te vinden en dit ook wil uitdragen naar collega-werkgevers. De CWP ontwikkelt samen met UWV een communicatieplan gericht op het doorgeven van de opgedane ervaringen.

Het mentorproject is min of meer vergelijkbaar, alleen treden in dit project managers van UWV en CWI op als maatje. In 2007 moeten deze mentoren uiteindelijk 600 jongeren die nu nog een WAJONG-uitkering hebben of deze zouden krijgen, aan een baan geholpen hebben. Ook dit project heeft naast het vinden van werk een beeldvormingsdoelstelling. Managers van beide organisaties worden van dichtbij geconfronteerd met de problemen waarmee de jongeren bij werkgevers maar vooral ook bij hun eigen organisaties te maken krijgen.

De ervaringen die CWP, UWV en CWI bij beide projecten op doen, worden nauwlettend gevolgd en vastgelegd om daarmee de overdracht van kennis en ervaringen, zo veel mogelijk te optimaliseren. De CWP zal in de loop van 2006 over de borging afspraken maken met

UWV, CWI, DiVoSa, VNG, Handicap en Studie, het Werkgeversforum en de werknemersorganisaties. Bij deze afspraken zal de CWP ook de ervaringen van CNV-jongeren betrekken.

5. Verandering van beeldvorming over mensen met gezondheidsklachten en handicaps

Gedurende haar instellingsperiode heeft de Commissie het Werkend Perspectief een aantal onderzoeken laten uitvoeren naar de beeldvorming over mensen met een arbeidshandicap. Naast de CWP-onderzoeken bij werkgevers en werknemers (*Onbekend maakt onbemind*) en onder professionals (*Samen beter worden*) heeft in 2005 een beeldvormingsonderzoek onder Tweede Kamerleden en journalisten (*Hoezo zielig?!*) plaatsgevonden.

Deze onderzoeken hebben naast aandacht in de publiciteit ook volop de aandacht van de betrokken doelgroepen getrokken. Zowel door CWP als door derden zijn in het verlengde hiervan activiteiten ontwikkeld, zoals het Mediacastingbureau en de campagnes van het UWV rondom de herbeoordeling en de preventie van verzuim.

De commissie heeft samen met een groot aantal betrokken doelgroepen de resultaten van deze onderzoeken besproken en bekeken wat gedaan kan en moet worden. Het betreft hier over het algemeen activiteiten die door de betrokken doelgroep zelf (moeten) worden opgepakt. ***De commissie zal de voortgang van deze activiteiten ook in 2006 blijven monitoren.*** In het laatste anderhalf jaar van haar instellingstermijn zal hierbij de aandacht vooral uitgaan naar journalisten, politici en reïntegratiebureaus. Zo zal eind 2005 een meeting met *journalisten* en een meeting met *politici* worden gehouden waarin overlegd wordt op welke manier de betrokken doelgroep vanuit hun eigen métier invloed kan uitoefenen op de arbeidsmarktpositie van werknemers met een arbeidshandicap. Over de precieze invulling van de activiteiten rondom reïntegratiebureaus wordt nog overlegd met de Borea. Daarnaast zal de CWP de BOA en verzekeraars intensiever betrekken bij de borging van haar beeldvormingsactiviteiten.

In 2005 is gestart met de oprichting van een ***Mediacastingbureau***, dat ervoor moet zorgen dat mensen met een arbeidshandicap een prominentere en zichtbare rol gaan spelen in media en reclame. De resultaten van deze activiteiten zullen in 2006 en 2007 zichtbaar gaan worden. Uiteindelijk zal dit bureau zelfstandig door moeten gaan en zelf fondsen moeten gaan genereren.

Naast dit project wordt in 2006 in samenwerking met de Taskforce Handicap en Samenleving en met de Stichting De Uitdaging voor Nederland het project ***“De Toegankelijkheidsbende”*** opgezet. In dit project - gericht op de laatste klassen van het basisonderwijs – worden jongeren op jonge leeftijd persoonlijk in contact gebracht met jongeren en ouderen met gezondheidsproblemen en handicaps. Doelstelling van dit project is dat jongeren die op jonge leeftijd persoonlijk contact hebben met mensen met gezondheidsproblemen of handicaps, daar op latere leeftijd gemakkelijker mee om kunnen gaan. Als dit project succesvol is, wordt in 2006 het project overgedragen aan een hiervoor meest geschikte organisatie.

In de tweede helft van 2006 zal de CWP ***een tweede meting*** bij werkgevers, werknemers en intermediairs laten uitvoeren ***naar de beeldvorming*** rondom mensen met gezondheidsproblemen en handicaps. Om inzicht te krijgen in eventuele veranderingen in de

beeldvorming in de afgelopen vier jaar en de problemen die op dit gebied nog aandacht behoeven. Deze resultaten worden ook met de verschillende relatiegroepen besproken.

Het onderzoek onder Kamerleden laat zien dat de politici de noodzaak voor beeldvormingsactiviteiten reëel en noodzakelijk achten. Zij onderkennen dat de negatieve beeldvorming over de WAO'er (hoe onterecht ook) het imago van de werknemers met een arbeidshandicap zeker geen goed heeft gedaan.

De CWP steunt de aanbeveling van de Kamerleden om meer aandacht te besteden aan beeldvormingcampagnes. De voorkeur van de CWP gaat daarbij uit naar een gerichte benadering van betrokken doelgroepen, aangezien zij verwacht dat een dergelijke aanpak op termijn meer kans op succes heeft. Deze keus wordt ondersteund door recente publicaties over de geringe effecten van massamediale campagnes die erop gericht zijn beeldvorming, houding en gedrag te veranderen. De commissie kiest daarom voor persoonlijke ontmoetingen waarbij gezamenlijke passies, werkzaamheden, hobby's of vaardigheden de insteek vormen.

De ervaringen uit de diverse onderzoeken, uit het maatjesproject, het onderwijsproject, het mediacastingbureau en de inzet van ervaringsdeskundigheid (zie par. 7.2) kunnen als basis dienen voor groot aantal ontmoetingen als onderdeel van een langer lopende **'draaggolfcampagne'**. De CWP zal **een portfolio samenstellen van succesvolle ontmoetingen**. Tevens bestaat het voornemen in de loop van 2006 een landelijk debat te organiseren over de beeldvorming rondom werknemers met een handicap of gezondheidsproblemen.

De CWP stimuleert dat patiënten- en cliëntenorganisaties zelf een **werkplan ontwikkelen gericht op het verbeteren van de beeldvorming** bij mensen met gezondheidsproblemen en handicaps zelf en bij de Nederlandse bevolking. Dit moet leiden tot borging en verdere uitwerking van de kennis en ervaringen die de commissie heeft opgedaan. Al in 2005 wordt een eerste stap in de uitvoering van een dergelijk werkplan gezet.

Naast afspraken met de patiënten- en cliëntenorganisaties wil de CWP specifieke afspraken maken met de werkgevers- en werknemersorganisaties over hun bijdrage aan de verandering van beeldvorming bij de toegang tot en behoud van werk.

6. Kennis en informatie over arbeid, zorg en sociale zekerheid toegankelijk maken

Informatie en kennis zijn belangrijke voorwaarden om tot een goede afweging van handelingsmogelijkheden te komen. Feit is echter dat werkgevers veelal de beschikbare informatie pas lezen wanneer dit voor hen opportuun is. Dit betekent dat de benodigde informatie continue opvraagbaar moet zijn. Dit is ook de basis geweest voor het zoekportaal **EHBW.NL** (Eerste Hulp Bij Werk) dat door de commissie is opgezet. Via deze website kan gezocht worden op relevante zoekwoorden op meer dan 100 relevante, niet commerciële sites.

In 2005 heeft de CWP op verzoek van de minister van SZW een verkenning uitgevoerd naar de wijze waarop de informatievoorziening via internet op het gebied van arbeid, zorg en sociale zekerheid, georganiseerd en gefinancierd moet worden om daarmee de gebruiker optimaal bij te staan in zijn zoektocht naar informatie rondom behoud en toegang tot werk.

Dit verzoek was mede ingegeven door de wens om investeringen in succesvolle websites als EHBW.NL en 2ZW voor de toekomst zeker te stellen en te borgen.

De CWP pleit in deze verkenning voor **de totstandkoming van één vraaggestuurde kennisorganisatie** waarbij naast EHBW.NL en 2ZW ook organisaties als CWI, UWV, DiVoSa en het Arboplatform betrokken moeten worden en waarvan iedereen die de eigen doelgroep op dit gebied wil informeren, gebruik kan maken. Om de kansen en bedreigingen van een dergelijke aanpak in kaart te brengen is een gerichte analyse van vraag en aanbod van bestaande informatieaanbieders en een stevige overheidsbetrokkenheid noodzakelijk.

De ministeries van SZW en VWS buigen zich op dit moment over deze verkenning. De CWP zal in 2006 nauwkeurig monitoren wat er gebeurt met deze verkenning en genoemde organisaties stimuleren de krachten te bundelen om deze herkenbare kennisstructuur tot stand te brengen. Gezien het publieke belang en daarmee gepaard gaande sturingsmogelijkheden dringt de CWP aan op een sterke overheidsbetrokkenheid. Bij deze kennisorganisatie hoopt de CWP ook de kennis en ervaringen met EHBW.NL in 2007 te borgen.

7. Overige activiteiten

7.1 Aanpak en preventie van verzuim om psychische redenen

Op 31 december 2004 heeft de Subcommissie Psychische Problematiek van de Commissie het Werkend Perspectief formeel haar werkzaamheden beëindigd en op 19 januari 2005 is het rapport *'Een gebroken been is toch makkelijker...: een evaluatie van de Leidraad 'Aanpak verzuim om psychische redenen'* aangeboden aan minister De Geus. De leidraad is door het ministerie van SZW geïntegreerd in de Wet Verbetering Poortwachter en de aanbevelingen uit genoemde evaluatie maken inmiddels integraal deel uit van de CWP-activiteiten. De verspreiding van de Leidraad en het achterliggende gedachtegoed wordt zoveel mogelijk gestimuleerd.

De komende periode gaat vooral de aandacht uit naar **verspreiding van kennis onder psychologen en psychiaters**, o.a. door voorlichtingsactiviteiten gericht op deze doelgroepen. Daarnaast gaat de commissie scholings- en trainingsinstituten informeren en stimuleren om **leidinggevenden en werknemers (en/of collega's) te trainen** bij het omgaan met en voorkomen van psychisch verzuim. De CWP zal de prestaties op dit gebied meten aan de hand van het tweede beeldvormingsonderzoek en hierover afspraken maken met de betrokken beroepsgroepen, cliëntenorganisaties en werkgevers- en werknemersorganisaties.

7.2 Inzet Ervaringsdeskundigheid

In samenwerking met organisaties van ervaringsdeskundigen heeft de CWP de bestaande kennis van ervaringsdeskundigen met een arbeidshandicap ontgonnen. Een eerste onderzoek door de Versiegroep is recent afgerond en beschikbaar op www.kantel.nl en Stichting Pandora start eind 2005 met het project de Hoofdzaak, gericht op mensen met psychische en psychiatrische klachten en werk. Begin 2006 organiseert de CWP samen met betrokken organisaties van ervaringsdeskundigen en met vertegenwoordigers van het ministerie van SZW, van beroepsgroepen en van intermediaire, werkgevers- en werknemersorganisaties **een bijeenkomst** om de inzet van ervaringsdeskundigen en de toepasbaarheid breder onder de aandacht te brengen. De CWP daagt daarbij deze organisaties uit om aan te geven hoe zij zelf

de kennis van ervaringsdeskundigen (beter) in kunnen zetten bij hun dagelijkse werkzaamheden. **De CWP verzamelt de opgedane kennis en verspreidt deze naar betrokkenen.** Hierdoor wordt de kennis vanuit dit programmaonderdeel zoveel mogelijk geborgd

7.3 Checkboekje

In 2005 is gestart met de ontwikkeling van **een checkboekje voor moeilijke gesprekken** tussen werkgevers en werknemers. De CWP onderzoekt wat de meest effectieve wijze van verspreiding is zodat het boekje - in een digitale en in een papieren versie - voor zoveel mogelijk werkgevers en werknemers beschikbaar komt. De basisteksten liggen klaar en worden in november herschreven door een copywriter en daarna ter beoordeling voorgelegd aan commissieleden die hierover mee willen denken. Bij het SIG wordt een voorstel neergelegd waarin de relevantie van een dergelijk boekje en de beste wijze van verspreiding wordt onderzocht. Vooruitlopend op een positief resultaat wordt bij UWV, CWI, ministeries, werkgeversorganisaties en andere betrokkenen gesondeerd of zij mee willen betalen aan de productie en verspreiding van deze boekjes.

7.4 Internationale aandacht voor Disability Management

In september 2004 heeft tijdens het Nederlandse voorzitterschap van de EU het tweede Internationaal Forum over Disability Management in Nederland plaatsgevonden. Samen met de leden van de Nederlandse stuurgroep stimuleert de CWP dat de uitkomsten van deze conferentie ook een Europees vervolg krijgen, waarbij vooral het beleid ten aanzien van *inclusion* en ten aanzien van *diversity* een grote kans van slagen biedt. In deze stuurgroep is ook het ministerie van SZW vertegenwoordigd. In 2006 organiseert de CWP samen met de stuurgroepleden **een Europese bijeenkomst in Nederland** om deze doelstelling te helpen realiseren.

De CWP zal tevens deelnemen aan de voorbereiding van **het derde IFDM** in oktober 2006 te Brisbane (Australië). De inspanningen van de CWP leiden tot vergroting van de Europese aandacht en grotere internationale bekendheid met de Nederlandse successen op het terrein van Disability Management. De CWP vraagt het Werkgeversforum hier in de toekomst een rol voor zichzelf op te eisen.

7.5 Slotconferentie

De instellingstermijn van de CWP eindigt op 31 maart 2007, precies vier jaar na de start van haar activiteiten. Tijdens **de slotconferentie op 28 maart** geeft de CWP aan wat zij heeft kunnen bereiken en kijkt zij vooruit naar wat er nog zou moeten gebeuren. Ook geeft zij op dat moment aan welke afspraken met welke organisaties gemaakt zijn ten aanzien van de borging van haar activiteiten.

Tijdens het congres presenteert de CWP ook de uitkomsten van het tweede beeldvormingsonderzoek en vindt discussie plaats over de gesignaleerde knelpunten.

De CWP legt de opgedane kennis, ervaringen en aanbevelingen voor de toekomst vast in een **samenvattend einddocument** en zal haar erfenis overdragen aan de organisaties die haar gedachtegoed verder gaan borgen.