



Commissie het Werkend Perspectief

n de arbe

Gedeeltelijk
arbeidsgeschied



Een gat in de arbeidsmarkt

1.	Voorwoord	3
2.	Column minister Donner van Sociale Zaken en Werkgelegenheid	5
3.	Interview staatssecretaris Bussemaker van Volksgezondheid, Welzijn en Sport	7
4.	Interview Presidiumleden Anton Westerlaken, Bernard Wientjes en Peter van Lieshout over vier jaar CWP en uitdagingen voor de toekomst	14
5.	Vier jaar CWP: niet blijven steken in goede bedoelingen	19
6.	Verandering van beeldvorming	24
7.	Overzicht door CWP geïnitieerde of ondersteunde projecten	26
	1. WAO-Café	27
	2. PIED	28
	3. De Uitdaging	31
	4. Maatjesproject	32
	5. Werk en psychische klachten	34
	6. EHBW	34
	7. De Hoofdzaak	38
	8. Kroon op het Werk	40
	9. Onderwijsproject: XS2-school	43
	10. Checkboekje	44
	11. Geknipt voor de juiste baan	45
8.	Instellingsbesluit	48

Bijlagen

Bijlage I	Samenvatting resultaten tweede beeldvormingsonderzoek (augustus 2006)	52
Bijlage II	Samenstelling Commissie het Werkend Perspectief en betrokkenen	54
Bijlage III	Afkortingenlijst	56



I. Voorwoord

Hoe dichterbij het komt, hoe breder het perspectief

Vier jaar lang heeft de Commissie het Werkend Perspectief (CWP) hard gewerkt aan de verbetering van de arbeidsmarktpositie en de beeldvorming van mensen met een gezondheidsprobleem en/of handicap. Samen met werkgevers, uitvoeringsinstanties, belangengroepen en ervaringsdeskundigen heeft de Commissie een nieuw kader willen scheppen en de hokjesgeest willen doorbreken. Dat heeft zij gedaan door vooral het probleem dichtbij te brengen want - probeer het zelf maar met dit boekje - hoe dichterbij het komt, hoe breder je perspectief en hoe ruimer je kader.

Vier jaar lang heeft de Commissie zich breed maatschappelijk ingezet om door de (arbeids)handicap heen de gemotiveerde werknemer en werkgever te laten zien. De Commissie is daarbij niet blijven steken in goede bedoelingen. In de afgelopen vier jaar werden tientallen projecten geïnitieerd en gesteund. Van Kroon op het Werk tot het Maatjesproject en van Hoofdzaken tot Kwartiermakers. Tientallen projecten voor én met verschillende doelgroepen, maar steeds met één doel voor ogen: de beeldvorming en arbeidsparticipatie van mensen met een gezondheidsprobleem en/of handicap verbeteren.

Dit alles gebeurde niet onder een erg gunstig gesternte. Net voor de start zakte de economie in en daardoor nam de werkloosheid sterk toe. De beeldvorming stond extra onder druk, ondermeer doordat veranderde wetgeving (WIA en herkeuringsoperatie) in de publiciteit domineerde en doordat werkgevers door de Wet Verbetering Poortwachter financieel geconfronteerd werden met de gevolgen van ziekte en arbeidsongeschiktheid. De CWP heeft desondanks besloten door te gaan en de weg te bereiden voor het moment dat de werkgelegenheid weer toe zou nemen.

De twee beeldvormingonderzoeken (2003 en 2006) laten zien dat de beeldvorming nauwelijks verbeterd, maar ook niet verder achteruit is gegaan.

Dit boekje bevat persoonlijke impressies van direct betrokkenen bij een groot aantal van die projecten. Daarbij komen commissieleden, projectleiders én deelnemers aan het woord. Daarnaast leest u hoe de Presidiumleden van Commissie het Werkend Perspectief: Bernard Wientjes, Anton Westerlaken en Peter van Lieshout, terugkijken op vier jaar werkend perspectief. Ook vindt u in dit boekje een beschrijving in vogelvlucht van (bijna) alle projecten en initiatieven waar de Commissie direct of indirect bij betrokken is geweest.



Naast het terugkijken op vier jaar succesvol werken aan beeldvorming en arbeidsparticipatie wil CWP de tot slot met alle opgedane kennis en ervaring nog iets doen dat concreet en praktisch is. Na het sluiten van de deuren mag er immers geen gat vallen. De Commissie brengt daarom een maatschappelijk advies uit waarin de nationale ambitie wordt uitgesproken de komende vier jaar zoveel mogelijk mensen met gezondheidsproblemen en/of handicaps aan het werk te krijgen en te houden.

Te beginnen bij een sluitende aanpak voor jongeren en mensen die herkeurd zijn. De Commissie rekent daarbij op uw steun en, zoals u dat van ons gewend bent, is dat geen vrijblijvend verzoek!

Er is de afgelopen vier jaar diep gespit, er zijn *champions* opgestaan en het besef nu of nooit zit bij veel betrokkenen nu echt tussen de oren. Mensen met een gezondheidsprobleem of handicap behouden voor het arbeidsproces is inmiddels bijna normaal geworden. Voor nieuwkomers met een handicap blijkt het bemachtigen van een baan echter nog steeds een hele toer. Dit gat in de arbeidsmarkt willen wij de komende vier jaar graag samen met u dichten. Mogen wij rekenen op uw steun?



Ronald de Leij

In de afgelopen vier jaar is mij gebleken hoeveel moeilijker het is om 'diep' in plaats van 'breed' te spitten en hoeveel noodzakelijker juist dat diepe spitwerk is. Want angst, schaamte, twijfel en weerzin zijn diepwortelend onkruid; paardenbloemen in het menselijke bestaan.



2. Column minister Donner van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Geknipt voor de juiste baan

Het kabinet wil dat iedereen meedoet. Werk staat daarbij voorop. Werk geeft mensen de kans zich te ontplooiën en nieuwe kennis en vaardigheden op te doen. Een betaalde baan is daarom de beste bescherming tegen armoede en sociale uitsluiting. Het gaat nu goed met de economie, waardoor er steeds meer vacatures komen. Daarom moeten we nu de kans grijpen om een aanzienlijk deel van de anderhalf miljoen mensen met een uitkering die aan de kant staan, aan het werk te krijgen. Het kabinet wil investeren in mensen die niet direct aan de slag kunnen komen.

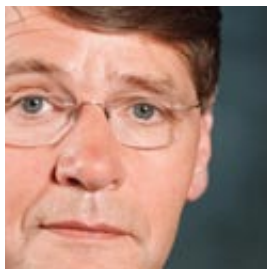
Tot die anderhalf miljoen mensen behoren ook arbeidsgehandicapten. Bij de plannen om hen aan werk te helpen, kunnen we gebruik maken van de aanbevelingen en ervaring van de Commissie Het Werkend Perspectief. De Commissie heeft zich de afgelopen vier jaar ingespannen om beleid en activiteiten te stimuleren die leiden tot minder ziekteverzuim, minder mensen in de WAO en WIA en meer mensen vanuit de WAO naar een baan. En niet alleen op landelijk niveau. In de regio heeft de Commissie werkgevers met elkaar in contact gebracht om ervaringen uit te wisselen over het in dienst hebben van mensen met een arbeidshandicap.

Wat hebben arbeidsgehandicapten gehad aan het werk van de Commissie? Nogal wat. Een voorbeeld. Op advies van de Commissie heeft de regering drie jaar geleden de no-riskpolis voor jongeren met een arbeidshandicap uitgebreid. De polis geldt niet meer vijf jaar, maar al de tijd die een jongere met een arbeidshandicap werkt. Werkgevers die jongeren met een arbeidshandicap in dienst nemen of hebben,

hoeven als deze jongeren ziek worden, geen loon door te betalen. Door deze maatregel hebben jongeren met een arbeidshandicap meer kans op werk.

Die kans wordt nog groter als werkgevers een goed beeld hebben van mensen met een arbeidshandicap. Daarom doet de Commissie mee aan de campagne 'Geknipt voor de juiste baan'. De campagne moet bijdragen aan een beter imago van gedeeltelijk arbeidsgeschikten bij zowel werkgevers als werknemers. Werknemers zien nog te vaak op tegen de komst van een collega met een arbeidshandicap. De campagne laat zien dat dit een onjuist idee is.

Voor de juiste baan zijn arbeidsgehandicapten geknipt. Dit maakt dat zij kunnen meedoen. Dat gebeurt steeds vaker. Bijvoorbeeld bij het Waterlandziekenhuis in Purmerend of bij taxibedrijf Oenema in Heerenveen. Waarom lukt het daar? Omdat deze instellingen of bedrijven op een slimme en creatieve manier inspelen op de mogelijkheden van mensen. Deze goede voorbeelden moeten navolging krijgen. Zodat ook mensen met een arbeidshandicap kunnen meedoen.



Mr. J.P.H. Donner,
Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid



3. Vragen aan staatssecretaris Jet Bussemaker van Volksgezondheid, Welzijn en Sport

Na een periode van vier jaar rondt de CWP haar werkzaamheden af. Wat zijn voor u de belangrijkste resultaten en producten die de CWP heeft opgeleverd?

Ik heb de CWP de afgelopen jaren als Kamerlid intensief gevolgd. Een heel duidelijk resultaat van de CWP vind ik het Werkgeversforum Kroon op het Werk, waarin werkgevers zich verenigen om informatie en kennis uit te wisselen over het in dienst nemen en vooral ook houden van personen met een beperking en over goed disability management. Ik verwacht dat het Werkgeversforum in de nabije toekomst een belangrijke rol kan blijven spelen. Daarmee is het Werkgeversforum meteen een goede manier om een aantal activiteiten van de CWP te borgen. Over die borging maak ik me nog wel zorgen. In de loop der jaren heeft de CWP via de Kroon op het Werkprijs al veel goede voorbeelden verzameld van werkgevers die zich positief onderscheiden vanwege hun beleid ten aanzien van mensen met een beperking. Al die voorbeelden kunnen dienen als stimulans voor andere organisaties. De jaarlijkse uitreiking van de Kroon op het Werkprijs behoort nu tot de taken van het Werkgeversforum.

Verder wil ik het Maatjesproject noemen (en het enigszins vergelijkbare Mentorproject van UWV), waarbij Wajonggerechtigden worden gekoppeld aan een maatje dat hen helpt bij het zoeken naar een baan. Ik heb begrepen dat deze aanpak succesvol blijkt te zijn. Het mooie van dit project vind ik dat het twee kanten op werkt. De jongeren hebben er uiteraard baat bij omdat ze gerichte feedback en informatie krijgen. Maar degenen die als maatje optreden worden zich er door

dit project van bewust dat jongeren met een beperking, die heel wat kwaliteit in huis hebben, vaak tegen heel wat belemmeringen aanlopen bij het zoeken naar een baan. Kortom: het Maatjesproject heeft een positieve invloed op de beeldvorming bij de maatjes en hun directe netwerk.

Ook de activiteiten en producten voor mensen met psychische problematiek vind ik erg belangrijk. Zo heeft de CWP een bijdrage geleverd aan de implementatie van de 'Leidraad aanpak verzuim om psychische redenen' door middel van een brochure en een stappenplan. Daarnaast heeft de CWP de 'Preventieleidraad' uitgebracht, die tot doel heeft om verzuim vanwege psychische redenen te voorkómen.

Daarnaast vind ik het goed dat de CWP, in vervolg op haar beeldvormingsonderzoek onder journalisten en politici, persoonlijke ontmoetingen heeft georganiseerd tussen Kamerleden en mensen met een beperking. Dit heeft zeker een positieve bijdrage geleverd aan de beeldvorming over mensen met een beperking.

De resultaten van alle beeldvormingsonderzoeken van de CWP laten wel zien dat we er nog niet zijn.

Daarom is het nodig dat de diverse betrokken partijen zich ook in de toekomst blijven inspannen om arbeidsparticipatie van personen met een beperking te vergroten en verbeteren.

Het regeerakkoord heeft als thema 'Samen werken, samen leven'. Een uitgelezen kans om de volledige participatie van mensen met functiebeperkingen op alle levensterreinen een duw in de goede richting te geven. Wat kan uw bijdrage zijn aan het realiseren van deze doelstelling met betrekking tot mensen met gezondheidsproblemen, psychische problemen en handicaps?

De afgelopen periode is er vanuit mijn ministerie al veel in gang gezet. Ik doel daarbij vooral op het stimuleren van inclusief beleid,



de Wgbh/cz, en de WMO die per 1 januari 2007 in werking getreden is. De trend die hiermee is ingezet, zal de komende periode worden voortgezet. In november 2003 heeft het toenmalige kabinet het Actieplan gelijke behandeling in de praktijk aan de Tweede Kamer gestuurd.

In dit Actieplan wordt aangegeven dat het kabinet voortaan gelijke behandeling in beleid als uitgangspunt zal nemen. Voor deze benadering wordt het begrip 'inclusief beleid' gebruikt. Onder dit inclusief beleid wordt verstaan: beleid, waarbij in alle fasen van de beleidscyclus rekening wordt gehouden met verschillen tussen mensen en dan vooral verschillen tussen mensen mét en zonder beperkingen. Als je bij het ontwikkelen van beleid vanaf het begin rekening houdt met deze verschillen kun je vaak voorkomen dat je bepaalde groepen door je beleid uitsluit, waarvoor je dan achteraf specifieke (en veelal duurder) aanpassingen moet treffen. Inclusief beleid brengt ook met zich mee dat alle ministeries ervoor verantwoordelijk zijn dat op hun beleidsterrein bij alle maatregelen de positie van mensen met beperkingen is meegenomen. Je zou kunnen stellen dat inclusief beleid bijdraagt aan de participatie van mensen met een beperking en daarmee ook een positief effect heeft op beeldvorming. In 2006 heeft VWS het concept van inclusief beleid verder uitgewerkt. Inclusief beleid is een denkwijze die in alle beleidsprocessen en maatregelen vorm moet krijgen. Een middel hierbij is de brochure 'Aan iedereen gedacht'. Dit is een handreiking over hoe je het principe van inclusief beleid in het beleidsproces kunt toepassen. Verder hebben medewerkers van het Ministerie van VWS voorlichtingsbijeenkomsten gehouden over inclusief beleid en dat zal dit jaar ook gebeuren.

Daarnaast is in december 2003 de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (Wgbh/cz) in werking getreden voor de domeinen arbeid en beroepsopleiding. De Wgbh/cz is een aanbouwwet, wat wil zeggen dat de reikwijdte de komende jaren kan

worden uitgebreid. Er zijn ook al verschillende (initiatief)wetsvoorstellen voor uitbreiding in behandeling. Minister Rouvoet en ikzelf waren mede-indieners. Dus het is duidelijk dat VWS deze een warm hart toedraagt! Tot slot is op 1 januari van dit jaar de WMO van kracht geworden. De WMO heeft tot doel om de participatie op lokaal niveau te stimuleren. De gedachte achter de WMO is dat gemeenten beter in staat zijn om participatie van hun burgers vorm te geven en om daar waar nodig, en afhankelijk van de wensen en behoeften van hun inwoners, ondersteuning op maat te bieden. Om de WMO goed uit te voeren moeten gemeenten zich meer rekenschap geven van de verschillende wensen en behoeften van hun inwoners, ook van personen die een beperking hebben. Het principe van inclusief beleid vindt zo ook zijn uitwerking op lokaal niveau.

Annette Dümig
Van onbekend naar een
terechte plaats in de schijnwerper
van de Commissie Werkend
Perspectief: jonggehandicapten.
Nu nog van aandacht naar
werk!

De CWP wil de positie van het individu versterken en de ontschotting bevorderen door alle re-integratie-instrumenten in één rugzakje aan de werkzoekende mee te geven, bij voorkeur in één participatiebudget waarin de inkoop van zorg is meegenomen. Bent u bereid hieraan uw medewerking te verlenen?

In het regeerakkoord is het onderwerp participatie ruimschoots beschreven. Ook ik vind het sociaal niet aanvaardbaar dat mensen buiten de samenleving staan. Met mijn nieuwe functie als staatssecretaris van VWS heb ik nu de mogelijkheid een stevige brug te slaan tussen zorg en werk om zo de participatie te bevorderen. Als voormalig woordvoerder vanuit de PvdA-fractie voor sociale zaken heb ik een aardig beeld over de verbindingsmogelijkheden tussen zorg en werk. Met werk bedoel ik niet alleen betaald werk, maar ook vrijwilligerswerk en mantelzorg. Een concrete invulling van zo'n verbinding is mijns inziens het participatiebudget. In de AWBZ zien we een toenemende vraag naar het persoonsgebonden budget. Mensen met beperkingen willen in toenemende mate de regie over de benodigde ondersteuning in eigen handen hebben. Een volgende stap kan zijn om het PGB uit te breiden met de werkvoorzieningen uit



Ronald de Leij

Het Werkgeversforum heeft potentie omdat het diepspitters verenigt en ondersteunt. Het Maatjesproject is in zijn primaire doelstelling een prachtvoorbeeld en met het Checkboekje proberen we een blijvende slag te maken.

de WIA tot een participatiebudget. Samen met de minister van SZW zijn we daarom een proef gestart in een beperkt aantal regio's. Net als bij de AWBZ lenen zich niet alle voorzieningen voor een PGB. Voorzieningen die worden verstrekt aan de werkgever en de re-integratietrajecten worden in de pilot buiten beschouwing gelaten. De pilot wordt zodanig ingericht dat er geen budgettaire schotten staan tussen de werkvoorzieningen en het PGB in de AWBZ. Uitruil tussen het zorgen werkdeel is dan ook mogelijk. In deze pilot wordt bekeken welke gevolgen een participatiebudget heeft voor de werkprocessen. Hierbij geldt dat niet de regeling centraal staat, maar de cliënt. Verder wordt er gekeken naar de effecten: wordt de keuzevrijheid van de cliënt inderdaad vergroot, nemen de (ervaren) administratieve lasten voor de cliënt af en wordt de re-integratiedoelstelling van de werkvoorzieningen bereikt. De pilot duurt tot juli 2008. Op basis van de evaluatie zal worden bevestigd of, en zo ja hoe, een participatiebudget vormgegeven moet worden.

Wat is uw visie op empowerment van mensen met een functiebeperking? Onder andere in het Programma Inzet Ervaringsdeskundigheid (PIED) van de CWP, maar ook in andere projecten zoals Hoofdzaken van Stichting Pandora is aangetoond dat inzet van ervaringsdeskundigheid werkt. Ziet

u mogelijkheden om langs deze weg de maatschappelijke positie van mensen met een functiebeperking verder te versterken?

Empowerment is zeker een belangrijke voorwaarde voor maatschappelijke participatie: mensen moeten vertrouwen hebben in hun eigen mogelijkheden. Want vandaar uit kunnen ze een plek vinden in de samenleving en op de arbeidsmarkt. Het Fonds PGO financiert dan ook organisaties en projecten die moeten leiden tot vergroting van empowerment van mensen met een beperking. Inzet van ervaringsdeskundigheid kan naar mijn mening zeker bijdragen aan empowerment van en beeldvorming over personen met een beperking.



De CWP heeft een belangrijke bijdrage geleverd aan het veranderen van de beeldvorming over mensen met een handicap of chronische ziekte.

In het regeerakkoord is een versnelde uitbreiding van de Wet Gelijke Behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (Wgbh/cz) voorzien. De CWP is voorstander van een integrale wet die alle aspecten van de samenleving bestrijkt zoals wonen, werken, vervoer, onderwijs, opleiding, sport, vrijwilligerswerk, zorg. Wat kan uw bijdrage zijn aan de realisatie van deze wet en welke termijn staat u daarbij voor ogen?

Ik vind het belangrijk dat de uitbreiding van de Wgbh/cz niet louter een symbolische werking heeft. Bij domeinen waar sprake is van rechtsbescherming in individuele en concrete situaties, zoals bij beroepsonderwijs en arbeid, is het risico hierop niet zo groot. Voor veel van de domeinen die u noemt is dit risico wel aanwezig. Daarom is het ook, of juist, van belang dat bijvoorbeeld bij het openbaar vervoer eerst wordt voldaan aan de randvoorwaarde dat het OV toegankelijk wordt. Vervolgens kun je dan gelijke behandeling realiseren. Dergelijk vervoer is immers gericht op reizigersgroepen. Het is wel heel zorgelijk te horen dat de NS nog niet altijd aangepaste treinstellen aanschaft, want dat leidt tot vertraging.

Voor de mensen die beschermd moeten worden is in mijn optiek handhaafbare wetgeving nodig. Daaraan gaat vooraf dat er, sterker dan nu het geval is, vanuit de samenleving een beweging op gang moet komen waarbij iedereen meer rekening houdt met mensen met een beperking. Zo kunnen veel aanbieders van goederen en diensten zich nog meer bewust worden van de toegankelijkheidsproblemen waarmee veel mensen geconfronteerd worden. Het is belangrijk dat zij zich realiseren dat personen met een beperking of chronische ziekte een aanzienlijke klantengroep vormen en vanuit economisch

perspectief interessant zijn. Ik weet dat er in het veld veel inventiviteit en creativiteit bestaat die nog niet is aangeboord. Het zou heel mooi zijn als we het zelf-organiserend vermogen van werkgevers, winkels, restaurants, publieke diensten etc. zouden kunnen stimuleren. Wetgeving moet een toegevoegde waarde hebben. Ik vind het een goede zaak dat mijn voorgangster onlangs op het terrein van goederen en diensten een onderzoek heeft laten instellen naar hoe langs meerdere sporen tegelijk de gelijke behandeling gerealiseerd kan worden en op welke lastige vraagstukken wetgeving zich dient te richten. Ik ben heel benieuwd naar de resultaten daarvan. Als het onderzoek is afgerond, zal ik spoedig met het kabinet mijn voorstellen bespreken.

Een groeiende groep Wajongers en chronisch zieke jongeren moet al in hun vroege jeugd begeleid kunnen worden bij vraagstukken rond beroepskeuze, scholing, stageplekken e.d. De meest natuurlijke plek waar dit zou kunnen gebeuren is in de al aanwezige structuur van hulpverleners in kindziekenhuizen, educatieve diensten rond zieke jongeren en speciaal onderwijs. Ook hier kan inzet van ervaringsdeskundigheid tot betere resultaten leiden. Bent u bereid hieraan extra aandacht te besteden?

In het regeerakkoord is opgenomen dat beleid op het gebied van arbeidsparticipatie, onderwijs, gezin, mantelzorg, levensloop en jeugd onderling afgestemd dient te zijn ten behoeve van de mensen om wie het gaat. Tijdens de komende kabinetsperiode zal er extra aandacht zijn voor jeugd en zal er dus zeker ook aandacht zijn voor de door u geschetste problematiek. Ik weet dat er in het veld ook al projecten zijn op dit gebied. Zo heeft het Emma Kinderziekenhuis in Amsterdam een bemiddelingsbureau opgezet voor jongeren met een chronische ziekte, die lang in het ziekenhuis hebben moeten verblijven of daar nog steeds zijn en daardoor op het gebied van onderwijs en bijbanen een achterstand hebben opgelopen. Dit bureau helpt hen bij het vinden van stageplaatsen en bijbaantjes.



Ronald de Leij
Om écht wat te bereiken moeten angst en onvermogen worden overbrugd. Dat kan alleen met vertrouwen als bouwmetaal. En dat is niet te koop, maar je kunt het wel laten zien en langzaam opbouwen.



De CWP heeft de erfenis van de Commissie Psychische Arbeidsongeschiktheid in haar werkzaamheden geïntegreerd en alle andere partijen aangesproken op hun verantwoordelijkheden. Toch blijkt uit verschillende onderzoeken dat de beeldvorming rond psychische problemen onverminderd negatiever is dan bij de meeste andere doelgroepen. Deze groep heeft het meest te lijden onder vooroordelen en heeft de meeste baat bij verandering van beeldvorming. Bent u voornemens om aan dit aspect van verandering van beeldvorming prioriteit te geven en zo ja, hoe?

Zoals ik eerder al heb aangegeven, denk ik dat de beeldvorming zeker positief beïnvloed zal worden door de WMO, de Wgbh/cz en het principe van inclusief beleid. De WMO heeft tot doel om de deelname van iedereen aan het maatschappelijk leven te bevorderen, dus ook van personen met een beperking. Gemeenten hebben daarbij de verantwoordelijkheid om hun beleid zo goed mogelijk op alle groepen af te stemmen. Als de maatschappelijke deelname van mensen met een beperking groter wordt, zullen zij hierdoor zichtbaarder worden. En dat heeft zeker effect op de beeldvorming.

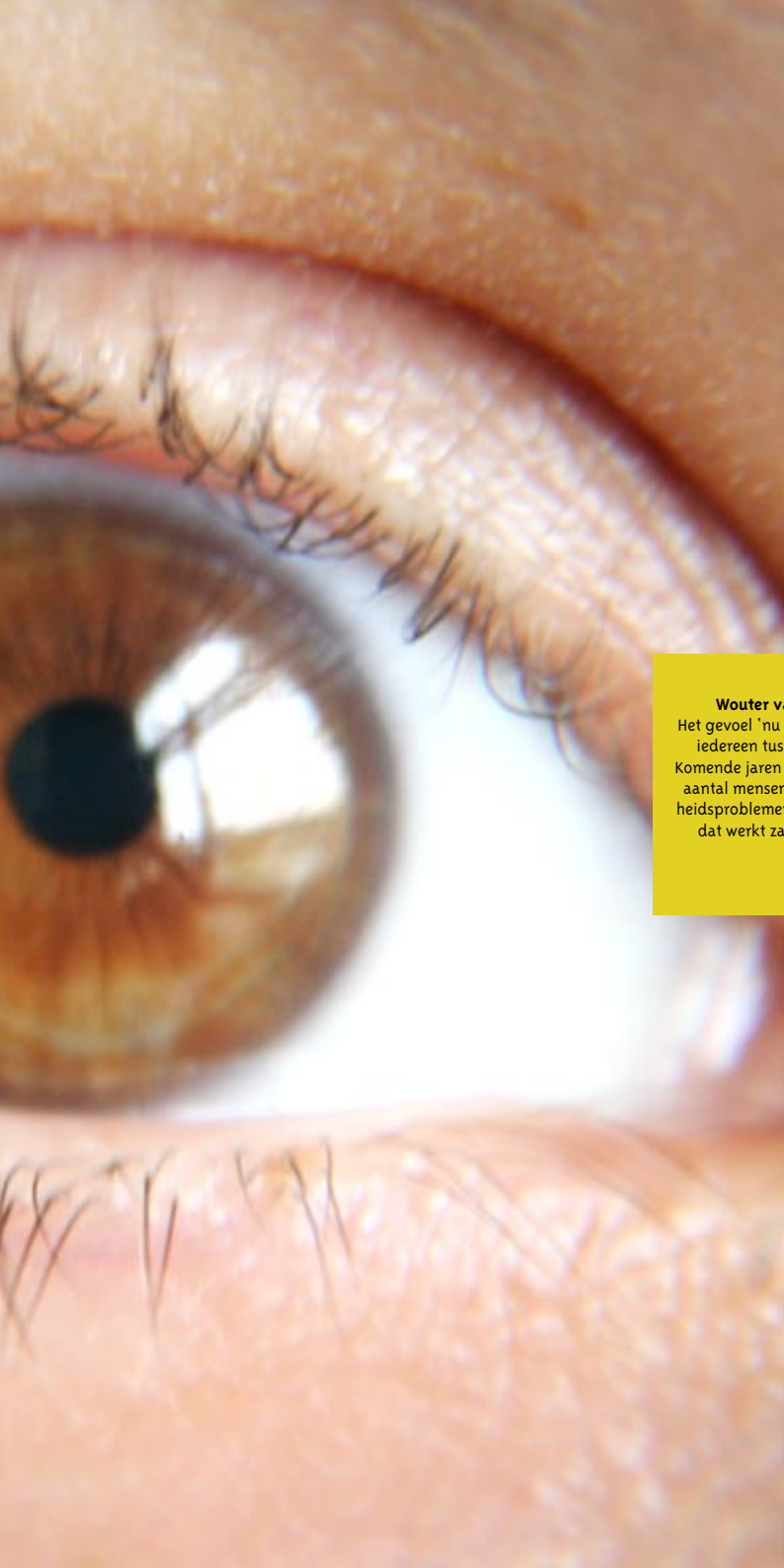
De problemen rondom de beeldvorming over mensen met psychische problemen verdienen zeker aandacht. In het kader van de WMO ondersteunt VWS het programma Lokale versterking van mensen met een psychische of psychiatrische beperking, mensen met een verslaving en mensen die dak- en thuisloos zijn. Doel van dit project is om de achterstandspositie in de (lokale) belangenbehartiging te verkleinen en weg te nemen. Een van de achterliggende redenen voor dit project is dat er over de doelgroep wisselende beelden bestaan die een goede lokale belangenbehartiging in de weg staan.



De oplossing hiervoor is werken aan de beeldvorming, dat wil zeggen het vergroten van de kennis bij ambtenaren, raadsleden, B&W, samenleving en andere belangenorganisaties.

Beeldvorming moet je volgens mij ook breed zien. Er moet bijvoorbeeld ook aandacht voor zijn op scholen, zodat kinderen al op jonge leeftijd leren dat deelname van mensen met een beperking vanzelfsprekend is. Want de leerling van nu is de collega of werkgever van de toekomst.

Het jaar 2007 is door de Europese Commissie uitgeroepen tot het Europees jaar van gelijke kansen voor iedereen. Tijdens dit jaar zal er volop aandacht zijn voor de zes non-discrimatiegronden die zijn genoemd in artikel 13 van het Verdrag van Amsterdam. Eén van die gronden is handicap of chronische ziekte. Nederland heeft voor het Europees jaar drie thema's benoemd. Naast arbeid zijn dat jeugd en de buurt/wijk. De thema's en activiteiten van het Europees jaar zullen zeker een positieve bijdrage leveren aan de beeldvorming over mensen met een beperking.



Wouter van Ginkel
Het gevoel 'nu of nooit' zit bij iedereen tussen de oren. Komende jaren denk ik dat het aantal mensen met gezondheidsproblemen en handicaps dat werkt zal toenemen.



4 • Interview Presidiumleden Anton Westerlaken, Bernard Wientjes en Peter van Lieshout over vier jaar CWP en uitdagingen voor de toekomst

Vier jaar lang heeft de Commissie het Werkend Perspectief zich ingezet om de arbeidsmarktpositie van mensen met gezondheidsproblemen en handicaps te verbeteren. Het fundament is gelegd, het maatschappelijke klimaat is verbeterd en ook de economie zit mee. Daar moeten mensen met gezondheidsproblemen en handicaps de komende jaren de vruchten van gaan plukken.

Wat de kern is van het werk van de Commissie Werkend Perspectief (CWP). Voorzitter Anton Westerlaken hoeft er geen moment over na te denken: het Maatjesproject, waarbij werkgevers gekoppeld worden aan mensen met een arbeidshandicap. Samen gaan zij op zoek naar een baan - niet in het bedrijf van de werkgever zelf, is de afspraak, maar juist elders. Westerlaken, in het dagelijks leven bestuursvoorzitter van 's Heeren Loo Zorggroep, landelijk de grootste instelling voor verstandelijk gehandicaptenzorg: "Voor mij komt alles in dit project bij elkaar. Je maakt talent zichtbaar dat nu onbenut blijft door verkeerde beeldvorming. En je stimuleert, vanuit oprechte interesse en lotsverbondenheid, dat mensen hun kennis en kunde inzetten voor de samenleving." Zelf heeft hij twee 'Maatjes' gehad. Aan de eerste, afgestudeerd orthopedagoge, had hij amper werk: ze slaagde erin een baan te vinden voor hij zich er goed en wel mee had bemoeid. "Ze heeft een zeer pijnlijke hernia en daardoor fysieke beperkingen, maar is inhoudelijk heel sterk. Ze kwam met vlag en wimpel door haar eerste sollicitatie". Zijn tweede Maatje kreeg op jonge leeftijd een verkeersongeval en raakte in coma. Lopen, lezen, alles moest ze opnieuw leren. "Het kost haar tijd om nieuwe vaardigheden te leren.



Collega's moeten haar dingen soms twee of drie keer uitleggen. Dat stelt eisen aan de collegiale omgang." Toch heeft ook zij nu een baan, in de kinderopvang. Verbeter de beeldvorming van mensen met een arbeidshandicap en initieer projecten om hen daadwerkelijk aan het werk te krijgen en vooral ook te houden. Dat is kort gezegd de opdracht waarmee de Commissie Werkend Perspectief in 2003 aan de gang ging, op initiatief van het ministerie van Sociale Zaken en Volksgezondheid. Want te veel mensen die willen en kunnen werken, staan langs de zijlijn. Nu, vier jaar later, houdt de Commissie volgens afspraak op te bestaan.

In die vier jaar heeft de Commissie tal van activiteiten ontplooid. Zo zijn onderzoeken gedaan naar beeldvorming bij werkgevers en werknemers, politiek en pers, en werd een beeldvormingscampagne gelanceerd. Er zijn gesprekken gevoerd met professionals om aandacht te besteden aan de factor arbeid, met psychologen, huisartsen, bedrijfsartsen en psychiaters. Met de psychologen is een nieuwe richtlijn ontwikkeld. De Commissie heeft advies uitgebracht over jonggehandicapten. Viermaal is, tijdens het bestaan van het CWP, de Kroon op het Werkprijs uitgereikt om best practices te belonen. En er is gewerkt aan het verbeteren van kennis over (re-)integratie, onder meer via diverse websites.

Eén van de activiteiten is het Werkgeversforum. Voor Bernard Wientjes, voorzitter van ondernemersorganisatie VNO-NCW en met Westerlaken duo-voorzitter van de CWP, is dat een belangrijk wapenfeit. Op de internetsite van het Werkgeversforum is een schat aan informatie te vinden over wettelijke regelingen rondom ziekteverzuim en re-integratie. Ook biedt de site allerlei goede voorbeelden van hoe bedrijven overal in het land omgaan met (re-)integratie van arbeidsgehandicapten, en kunnen ondernemers ervaringen uitwisselen. Op dit moment doen een kleine 60 bedrijven mee - nog veel te weinig, vindt Wientjes, die streeft naar zeker 200.

Wat hem betreft biedt het Werkgeversforum een mooi alternatief voor de traditionele gang naar CWI en overheid. "Werkgevers kunnen op deze wijze elkaars vooroordelen wegnemen. Ze hadden tot voor kort gewoonweg heel weinig ervaring met arbeidsgehandicapten. Hooguit met mensen die na een hartinfarct weer terugkwamen. En als iemand niet of onvoldoende in staat was te werken, ging hij de WAO in. Re-integratie was er nauwelijks bij. En de staat werkte daar aan mee." Dat kan niet langer, gezien de vergrijzing en de krimp van de beroepsbevolking. "Iedereen die kan en wil werken, hebben we nodig", zegt Wientjes. "En ook voor arbeidsgehandicapten zelf is het belangrijk te werken. Het maatschappelijke en economische belang lopen in dit geval parallel." "Dat begint door te dringen", zegt Westerlaken. Een van de voorlopers van de CWP, de Commissie Arbeidsgehandicapten en Werk, moest echt tegen de stroom in roeien. "Destijds werd het probleem nog erg gebagatelliseerd. Nu staat het op de agenda. Werkgevers organiseren toch maar mooi samen zo'n Werkgeversforum. Straks bij de participatietop gaan werkgevers en werknemers verdere afspraken maken met het nieuwe kabinet over arbeidsgehandicapten. En we hebben Openhaardbijeenkomsten gehad om te praten over psychische problematiek. Dat soort pareltjes zijn er geweest. Om nu te zeggen dat er een maatschappelijke oploop over het onderwerp is ontstaan - nee. We hebben bewust gekozen voor een laag profiel. Je hebt niets aan eenmalige publiciteit. Het gaat om volhouden, volhouden, volhouden." Een echte doorbraak is de afgelopen jaren dan ook niet bereikt - daarvoor is vier jaar gewoonweg te kort. Maar, zegt Wientjes, zijn achterban prát over het onderwerp. "En er is een gerichtheid om mensen aan het werk te houden. Dat is echt veranderd, in betrekkelijk korte tijd. Zie de actie destijds voor Het Dorp, begin jaren zestig: dat is nu echt een symbool van opbergen. Het is zo langzamerhand wel tot iedereen doorgedrongen dat werken een stuk plezieriger is. En dan vooral betaald werken. Het onderwerp staat op de agenda, bevestigt Peter van Lieshout, lid van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid en van de CWP. "Sinds



het Museumplein-akkoord worden in alle nieuwe cao's afspraken gemaakt over arbeidsgehandicapten. Dat is een uitvloeisel van het veranderde klimaat, en echt winst." De aandacht voor werknemers die ziek worden is bovendien evident gegroeid, meent Van Lieshout. Ook daar heeft één van de voorlopers van de CWP, de Commissie Psychische Arbeidsongeschiktheid, een belangrijke bijdrage aan geleverd. "Het ziekteverzuim is dan ook gedaald, omdat het structureel wordt aangepakt. Arbeidsgehandicapten die nog geen werk hebben, daar zit nu het voornaamste probleem."

De harde cijfers: in 2003 had 44 procent van alle arbeidsgehandicapten een baan. Een jaar later was dit 42 procent. Nog volop werk aan de winkel dus. Het dalende percentage hangt samen met de kwakkelende economie in de eerste jaren van het nieuwe millennium, verklaart Van Lieshout. Zo slecht gaat het volgens hem helemaal niet. "Om maar wat ronde getallen te noemen: twintig jaar geleden waren er vijf miljoen mensen die meer dan twaalf uur per week werkten. Ongeveer anderhalf miljoen mensen waren aangewezen op de bijstand, de WAO of een andere uitkering. Nu zijn er nog steeds anderhalf miljoen uitkeringsgerechtigden, naast zeven miljoen werkenden." Over de hele linie is het gelukt de arbeidsparticipatie te vergroten, concludeert Van Lieshout. "Voor vrouwen, voor oudere werknemers. Helaas nog niet voor de 60-plussers, maar wel voor de mensen tussen de 55 en 60 jaar. Met het aantrekken van de economie zijn deze groepen, de meest kansrijken, als eerste aan de beurt gekomen. De mensen met functiebeperkingen lopen wat achterop. Maar het reservoir herintredende vrouwen is vrijwel uitgeput. De komende jaren moet het voor arbeidsgehandicapten mogelijk zijn ook een plek op de arbeidsmarkt te krijgen."

Arbeidsgehandicapten die al banden hebben met een bedrijf, hebben het daarbij volgens Wientjes relatief het gemakkelijkst. "Zoals de mensen die op dit moment worden herkeurd en meer uren aan de slag



moeten. Werkgevers werken daar eerder aan mee, dan dat ze plek maken voor arbeidsgehandicapten van buiten. Er is in die zin sprake van interne concurrentie.”

De drie prominente commissieleden verbloemen het niet; negatieve beeldvorming is een hardnekkig obstakel. De Commissie liet in 2004 onderzoek doen naar de opvattingen van werkgevers, werknemers en professionals - zoals huisartsen, fysiotherapeuten, bedrijfs- en verzekeringsartsen - over arbeidsgehandicapten als (potentiële) werknemer. Daaruit kwam in 2004 een tamelijk negatief beeld naar voren over arbeidsgehandicapten en hun kansen op de arbeidsmarkt. Zo rekenen werkgevers, vaak ten onrechte, op een hoger ziekteverzuim en een lagere productiviteit.



Inmiddels is een tweede beeldvormingsonderzoek gedaan om eventuele veranderingen te meten. Dat vertoont helaas een nauwelijks gunstiger beeld. “Ten aanzien van de professionals is het meeste resultaat geboekt. Zij zijn wat positiever gaan denken over arbeidsgehandicapten. Het algemene beeld onder werkgevers en werknemers is nauwelijks veranderd”, vat Westerlaken samen. “Ik maak er geen geheim van, dat had ik liever anders gezien.

Negatieve beeldvorming en vooroordelen vormen de grootste drempels voor arbeidsgehandicapten bij het vinden van werk.” Beeldvorming, verklaart werkgeversvoorman Wientjes, is ‘extreem taai’. “Het kost dan ook ongelooflijk veel tijd vooroordelen te veranderen. Zo’n Maatjesproject is heel goed, dat zou op veel grotere schaal moeten. Het Werkgeversforum, de tv-campagne: het zijn allemaal prima initiatieven. Maar het is net als het in de markt zetten van een nieuw merk: als je daar na een jaar mee stopt, kan je het net zo goed niet doen. Zo moet je ook niet zeggen: na vier jaar CWP gaan we nog een half jaartje door en dan stoppen we ermee.”

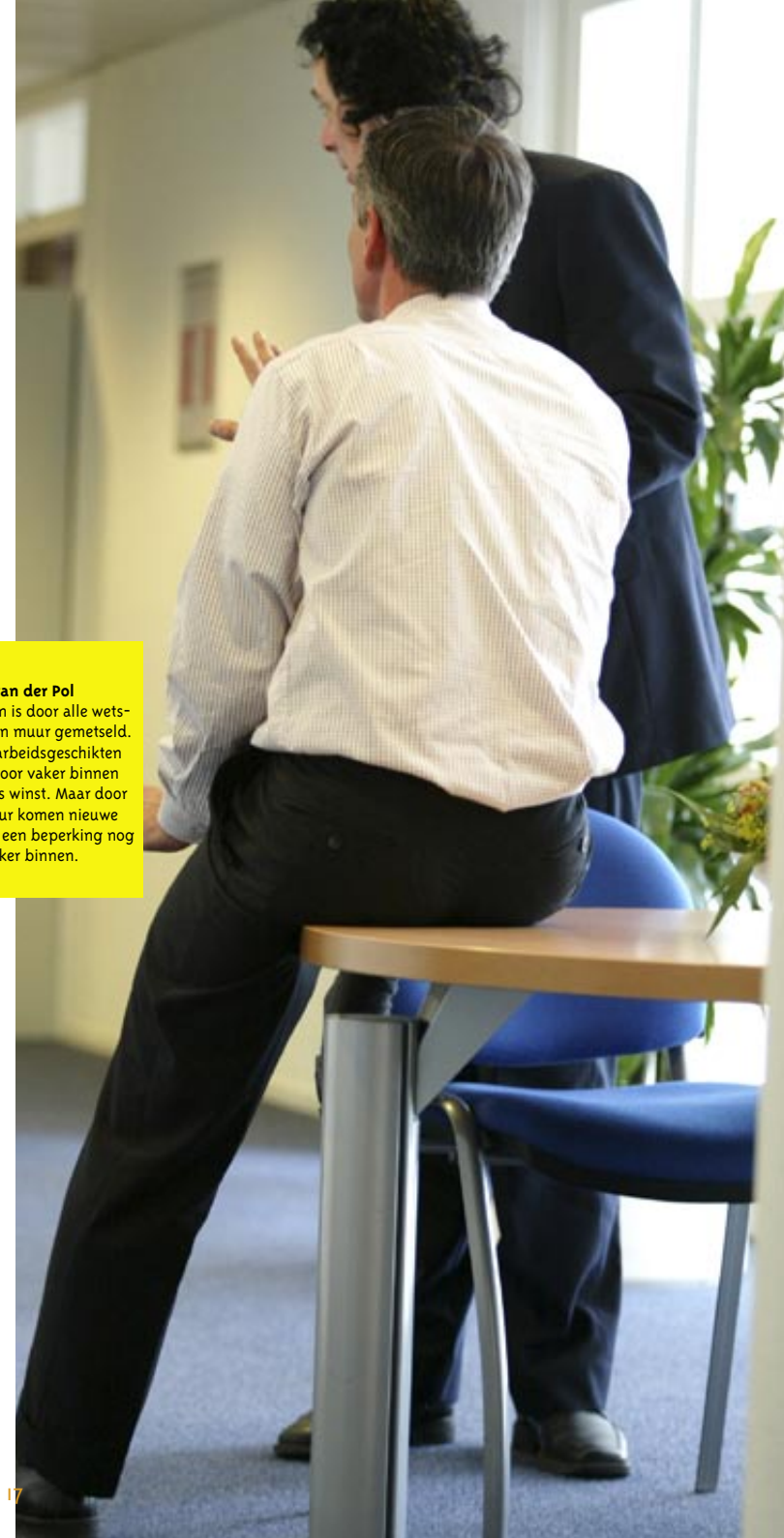
Zeker jonggehandicapten, de zogeheten Wajongers, vormen volgens Westerlaken nog een pittig probleem. “En dat terwijl ze een

overzichtelijke groep vormen, en je ver van tevoren het probleem ziet aankomen. Vaak valt al op vier- of vijfjarige leeftijd te voorspellen dat ze niet of moeilijk aan werk kunnen komen. Vreemd genoeg wordt dat pas op hun achttiende of negentiende formeel vastgesteld. Daar tussenin gaat kostbare tijd verloren.”

De 'mentale kijkrichting' voor deze groep is verkeerd, zegt Westerlaken. “Zie mensen met taaislijmziekte: de gedachte was dat ze al jong zouden komen te overlijden. Inmiddels zijn er dertigers met deze ziekte in leven. Deze mensen moeten we van jongs af aan begeleiden bij het zoeken van hun talenten. Via betere toegankelijkheid van scholen, stages en beroepsopleidingen, en in samenwerking met het CWI, het UWV, gemeenten en re-integratiebedrijven. Wat mij betreft geldt voor alle Wajongers: nul-tolerantie. We moeten niet meer accepteren dat er ook maar één van hen aan de zijlijn blijft staan. Het gaat per slot van rekening om een overzichtelijke instroom van 5000 of 6000 jongeren per jaar. Daar kun je individuele trajecten op zetten, gericht op zowel betaald als onbetaald werk.”

Een tweede groep die de komende jaren prioriteit verdient, zegt Westerlaken, zijn de mensen die na herkeuring weer, of meer uren, beschikbaar komen voor de arbeidsmarkt. “De herkeuringsoperatie was een dapper besluit. Maar de perspectieven van herkeurden op een baan zijn nog bar slecht.” Tijdens de komende participatietop met het kabinet wil Wientjes manieren bespreken om werkgevers over de streep te halen bij het aannemen van gedeeltelijk arbeidsongeschikten die zijn herkeurd. “Dan moet je denken aan stages, en uitgebreidere no risk-mogelijkheden, zodat werkgevers voor deze groep geen financiële risico's lopen.”

Kick van der Pol
Rond bedrijven is door alle wetswijzigingen een muur gemetseld. Gedeeltelijk arbeidsgeschikten blijven hierdoor vaker binnen de boot, dat is winst. Maar door dezelfde muur komen nieuwe toetreders met een beperking nog moeilijker binnen.



The image features a blue background with a vertical line down the center. On either side of the line, there are numerous stylized human figures in various poses. Some figures are holding hands, forming a chain or circle. The figures are rendered in a simple, graphic style with rounded heads and limbs. The overall composition is balanced and visually appealing.

Vier jaar CWP

5. Vier jaar CWP: Niet blijven steken in goede bedoelingen

De Commissie Het Werkend Perspectief (CWP) heeft haar doelstelling waargemaakt: het werken aan perspectief op betaalde arbeid voor mensen met handicaps of gezondheidsproblemen én het werken aan een perspectief van werkgevers, collega's en medewerkers van uitvoeringsorganisatie op wat mensen met een handicap of gezondheidsproblemen wél kunnen.

Het succes van de CWP ligt deels daarin dat in de Commissie zelf de verschillende perspectieven op arbeidsparticipatie middels het netwerk van gezaghebbende commissieleden en projectgroepleden (werkgevers, werknemers met gezondheidsproblemen/handicaps, bedrijfsartsen, psychologen/psychiaters en huisartsen) bij elkaar kwamen. Dat maakte een brede blik en navenante aanpak mogelijk. Zowel in de inzet van middelen, als in de te bereiken doelgroepen en de samenhang met andere initiatieven in dezelfde periode die de CWP (financieel) ondersteunde. Daarnaast heeft de sterke focus op concrete, praktische en meetbare resultaten een grote rol gespeeld bij het succes van de CWP. Tussentijdse evaluaties over beeldvorming onder de verschillende doelgroepen (Werkgevers en werknemers: Onbekend maakt onbemind, 1e meting 2003, Intermediairs: Samen beter worden, 1e meting 2004 en Politiek en pers: Hoezo zelig?, 1e meting 2005) hebben geleid tot een aanscherping van het werkprogramma en een (nog scherpere) focus op resultaten. De CWP is niet blijven steken in goede bedoelingen. In de tweede helft van 2006 zijn beide onderzoeken herhaald. De resultaten daarvan publiceert de CWP op 28 maart 2007.

De thema's

De thema's waarop de CWP zich in de afgelopen vier jaar heeft gericht

en resultaten op heeft geboekt zijn: beeldvorming, informatievoorziening, psychische problematiek, positieve aandacht voor gezondheidsmanagement, inzet ervaringsdeskundigheid, internationale contacten en beïnvloeding van de politiek.

De projecten

Op al deze thema's heeft de CWP informatie-, bewustwordings- of samenwerkingsprojecten gestart of ondersteund zoals: EHBW.NL, Geknipt voor de Juiste Baan, het Maatjesproject, XS2-SCHOOL, PIED, Kroon op het Werk, WAO-café en Hoofdzaken. Van deze projecten leest u elders in dit boekje persoonlijke impressies en concrete resultaten. Dit document schetst per thema op hoofdlijnen wat de CWP, samen met anderen, gerealiseerd heeft.

Beeldvorming

Juni 2004: 'Een werkend perspectief voor jongeren met een arbeidshandicap'. Advies aan minister dat werd begeleid door de werkgroep Wajong Wegen naar Werk met consultatie van alle betrokken partijen via een expertmeeting. Implementatie vond plaats via het UWV. Tot nu toe zijn de vervolgvacatures door UWV, SZW en OCW nog niet geëvalueerd. Wel heeft het ministerie een (vervolg)advies gevraagd aan de Sociaal Economi-

sche Raad waar de CWP nog aan mee heeft kunnen werken. Dit advies kan een zeer waardevolle bijdrage leveren aan de verdere verbetering van de positie van jongeren met een handicap. **Het Maatjesproject** (zie elders in dit boekje) Wederzijdse beeldvorming van jongeren met arbeidshandicaps én managers wordt verbeterd door 100 managers aan evenzoveel jongeren met een arbeidshandicap (maatjes) te koppelen en hen samen mogelijkheden voor werk of stageplek te laten verkennen. **Het Mentorproject** Op verzoek van CWP zijn UWV en CWI gestart met soortgelijk project waarin 100 managers van beide organisaties jongeren uit het bestand van UWV begeleiden naar werk. **XS2-SCHOOL** (zie elders in dit boekje) Op initiatief van de CWP vond van 13 t/m 17 maart 2006 de projectweek XS2-SCHOOL plaats.

Kick van der Pol
Veel plezier heb ik zelf beleefd aan het Maatjesproject. Maar wat blijft het toch moeilijk om binnen ons systeem maatwerk te leveren.

Duizenden leerlingen op 250 basisscholen onderzochten hun eigen school op toegankelijkheid voor kinderen met een handicap.

Ontmoetingen met Kamerleden en mensen met een handicap op grond van wederzijdse hobby's. **Europees jaar van de gehandicapten** CWP werkte mee aan het jaar door o.a. organisatie van twee regionale discussiebijeenkomsten en een landelijk debat in Den Haag. **Week van de Chronisch Zieken** CWP ondertekende met de minister van SZW een convenant met de Stichting Week van de Chronisch Zieken. Aan drie weken is door de CWP actief meegewerkt, door activiteiten daaraan te verbinden. **Januari 2007: Geknipt voor de juiste baan** (zie elders in dit boekje) Landelijke mediacampagne over kwaliteit en inzetbaarheid van mensen met handicaps of gezondheidsproblemen.

Informatievoorziening

Eerste Hulp Bij Werk (zie elders in dit boekje) De CWP heeft de internetzoekmachine en internetportaal Eerste Hulp bij Werk opgezet met telefonische helpdesk. De zoekmachine werd in de eerste vier maanden van 2006 ruim 95.000 keer geraadpleegd. Gebrek aan mogelijkheden om EHBW.NL onder de aandacht van de gebruikers te brengen heeft tot gevolg gehad dat dit aantal lager is geworden.

Kennisstructuur arbeid, zorg en sociale zekerheid. **Juni 2005:** De CWP rondde een verkenning af over werkbare kennisstructuur arbeid, zorg en sociale zekerheid voor het ministerie van SZW. CWI heeft het initiatief genomen om belanghebbende partijen als UWV, BPV&W, SZW en TNO bij elkaar te brengen om de aanbevelingen uit het advies te helpen realiseren. De gewenste samenwerkingsstructuur is tot op heden nog niet helder in beeld.

Psychische problematiek

Eind 2004: Evaluatie leidraad: Aanpak verzuim om psychische redenen Resultaten zijn in slotbijeenkomst van SPP op 19 januari 2005 aan minister De Geus aangeboden. In deze eindevaluatie zijn ook resultaten van de Meldlijn Psychische Problematiek in het kader van de

Week van de Chronisch Zieken meegenomen. De CWP heeft - naast de 30.000 die al door de CPA/SPP waren verspreid - 10.000 exemplaren van de Leidraad verspreid en van de Preventieleidraad 1.000 exemplaren. Beide instrumenten werden aangepast aan nieuwe wet- en regelgeving. In 2006 is door de psychologen de richtlijn 'Werk en psychische klachten' uitgebracht. De schoonmaakbranche heeft een succesvolle vertaling van de Preventie Leidraad gemaakt en geïntroduceerd in de branche (2007).

Positieve aandacht voor gezondheidsmanagement

De Commissie reikte tijdens het bestaan van de CWP vier keer de **Kroon op het Werkprijs** uit (zie ook elders in dit boekje). Met haar voorgangers samen is de prijs in 2006 voor de 10^e keer uitgereikt. De CWP verzamelde best practices en publiceerde die op www.kroonophetwerk.nl. Daarnaast werden 25 genomineerden en winnaars bereid gevonden een bedrijf uit hun netwerk voor te dragen voor het overnemen en weer doorgeven van het **Estafetteestokje** als prijs voor goed gezondheidsmanagement. Ondertussen zijn er bijna 80 Estafetteestokjes in ontvangst genomen. Kroon op het Werk ontwikkelde een **Benchmark gezondheidsmanagement**. De Benchmark is samen met de Kroon op het Werkbedrijven ontwikkeld en in 20

Jacqueline Kool
De reis naar Brisbane naar het IFDM, was ook een opsteker: met zo'n groot gerenommeerd internationaal gezelschap vier dagen bezig zijn met vragen rond disability en werk vond ik bijzonder.

van deze bedrijven getest en zeer succesvol gebleken. Begin 2005 is mede op basis van een **werkbezoek** aan het Engelse Employers Forum on Disability besloten tot de oprichting van het **Werkgeversforum Kroon op het Werk**. Begin 2006 is de gelijknamige stichting opgericht. Het Werkgeversforum telt momenteel 60 leden die contributie betalen. Het Werkgeversforum reikte verscheidene **Pareltjes** uit als waardering voor een opvallend initiatief op het gebied van gezondheidsmanagement. In 2005, 2006 en 2007 werden **Openhaardgesprekken** georganiseerd. Momenteel is het Werkgeversforum druk met het opzetten en/of revitaliseren van **Poortwachterscentra** en zijn werkafspraken gemaakt met de KvK om via de website en Kamerkrant

informatie en activiteiten van het Werkgeversforum onder de aandacht van de 700.000 aangesloten bedrijven te brengen.

Inzet Ervaringsdeskundigheid

Het Programma Inzet van Ervaringsdeskundigheid (PIED) (zie elders in dit boekje) begon met een inventarisatie van documentatie over wat ervaringsdeskundigheid is. In 2006 werd begonnen met het **Kwartiermakerproject**. Werknemers in dienst bij intermediaire organisaties werden geschoold om eigen ervaringsdeskundigheid in te zetten. De bereidheid van intermediaire organisaties om Kwartiermakers structureel in te zetten is nog niet groot. De CWP signaleert wel een toenemende belangstelling bij gemeenten.

Internationale contacten

De CWP organiseerde samen met het ministerie van SZW op 24 en 25 november 2003 een **peer review** waaraan een groot aantal landen op ministerieel en uitvoerend niveau deelnamen. Dit vormde ondermeer de opmaat voor de organisatie van het tweede **Internationaal Forum over Disability Management (IFDM)** in september 2004. Dit werd tijdens het Nederlands voorzitterschap van de EU georganiseerd door de CWP samen met TNO en de ministeries van SZW en VWS. Het Forum telde circa 300 deelnemers, op ministerieel niveau uit o.a. Ierland en Australië, de DG van de EU en vertegenwoordigingen van de Europese werkgeversorganisaties, de Europese Gehandicaptenorganisatie en de ILO. Speciaal voor het 2e IFDM ontwikkelde de CWP www.ifdm.info.

Beïnvloeding politiek

CWP heeft diverse initiatieven richting Tweede en Eerste Kamerleden genomen. **De Individuele Re-integratie Overeenkomst (IRO)**. CWP heeft in het begin van haar bestaan onderzoek gedaan en tegenover de Tweede Kamer en de minister van SZW aangetoond dat het IRO minstens zo goed, zo niet beter werkte, dan andere re-integra-

tietrajecten. Dit heeft mede tot invoering van het IRO geleid. **Beeldvormingscampagne 'Geknipt voor de juiste baan'** De CWP heeft bij minister, Tweede en Eerste Kamer aangedrongen op de inmiddels gestarte langlopende beeldvormingscampagne gericht op ontmoeting. **Overleggroep Re-integratie na herbeoordeling**. CWP heeft bij de minister aangedrongen op flankerend beleid bij de herbeoordelingsoperatie en re-integratie daarna. De minister heeft een overleggroep ingesteld waar CWP in participeert. **Afspraken werktop** In de werktop over re-integratie eind 2005 is expliciet rekening gehouden met de inbreng van CWP in de vorm van activiteiten van het Werkgeversforum en de campagne 'Geknipt voor de juiste baan'. **Loonkostensubsidie** CWP heeft via leden van de Eerste Kamer de discussie aangezwengeld over het leveren van voldoende maatwerk bij re-integratie specifiek op het terrein van de loonkostensubsidieregeling.

Jacqueline Kool
Ik ben blij verrast door de rol van werkgevers, bijvoorbeeld in het Maatjesproject, en nog meer overtuigd geraakt dat Wajongers met echt maatwerk weldegelijk hun plek vinden op de arbeidsmarkt!

Resultaten

Eén van de eerste dingen die opvallen als we kijken naar de resultaten van vier jaar CWP is dat arbeidsparticipatie van mensen met handicaps of gezondheidsproblemen een 'issue' is geworden. In veel organisaties is (re)integratie, toegankelijkheid en gezondheidsmanagement op de agenda gekomen. De CWP heeft een cultuurverandering in het bedrijfsleven tot stand gebracht en draagvlak gecreëerd voor gezondheidsmanagement en (re)integratie. Een tweede opvallend resultaat is de brede samenwerking van organisaties. Dit blijkt ondermeer uit het breder draagvlak onder de campagne 'Geknipt voor de juiste baan'. Onder regie van het ministerie van SZW hebben werkgevers- en werknemersorganisaties, Boaborea, CWI, UWV en CWP hun namen en inzet aan deze campagne verbonden. Ook het WAO-café werkt met de ontwikkeling van tv-documentaires (september 2007) aan de campagne mee. De inbreng van de CWP heeft ook mede geleid tot de succesvolle voorloper op 'Geknipt voor de juiste baan' van het UWV met als leus '80% arbeidsongeschikt, 100% gemotiveerd'.

Verder is intensief samengewerkt bij de preventiecampagne van UWV en de landelijke informatiedag in juni 2005. Als klap op de vuurpijl verbindt EHBW.NL informatiebronnen van ruim 100 organisaties met elkaar in haar zoekmachine.

Een derde resultaat vormt de erfenis van de Commissie Psychische Arbeidsongeschiktheid die onder leiding van haar toenmalige voorzitter Donner kans heeft gezien een breed draagvlak te realiseren onder professionals, werkgevers, werknemers en cliënten. De CWP kon op de ingeslagen weg verder gaan en helpen de resultaten te implementeren en borgen.

De CWP heeft betrokken partijen om de tafel gekregen en het onderwerp nadrukkelijk ter tafel gebracht waardoor verschillende partijen er betrokken bij zijn geraakt. Als we kijken naar de ontwikkeling van de arbeidsparticipatie van mensen met handicaps of gezondheidsproblemen zien we twee verschillende tendensen.

Werk behouden

Het aan het werk houden van werknemers die ziek (dreigen te) worden is minder moeilijk dan voorheen. Herkeuring en strengere regels hebben hieraan bijgedragen, al was het tijdstip tijdens een economische recessie ongelukkig gekozen. Daarbij heeft onder andere de CPA - een van de voorlopers van de CWP - een belangrijke rol gespeeld in de omslag in het denken over verzuim- en re-integratiebeleid. Uitgangspunten als dat de werkgever en werknemer samen verantwoordelijk zijn voor de aanpak van verzuim en een activerende aanpak conform een tijdsplan, zijn later verankerd in de procesgang van de Wet Verbetering Poortwachter. De positieve ontwikkeling versterkt zichzelf doordat mensen met handicaps en/of gezondheidsproblemen aan het werk blijven en binnen bedrijven een belangrijke rol spelen in de positieve beeldvorming. De oude aanpak was schrijnend. Mensen werden

daarin afgeschreven en niet meer 'gezien'. De term 'goedbedoelde verwaarlozing' dekte over het algemeen goed de lading. De begeleiding en verantwoordelijkheid voor uitval bij werkgevers én werknemers lijkt goed te werken.

Werk krijgen

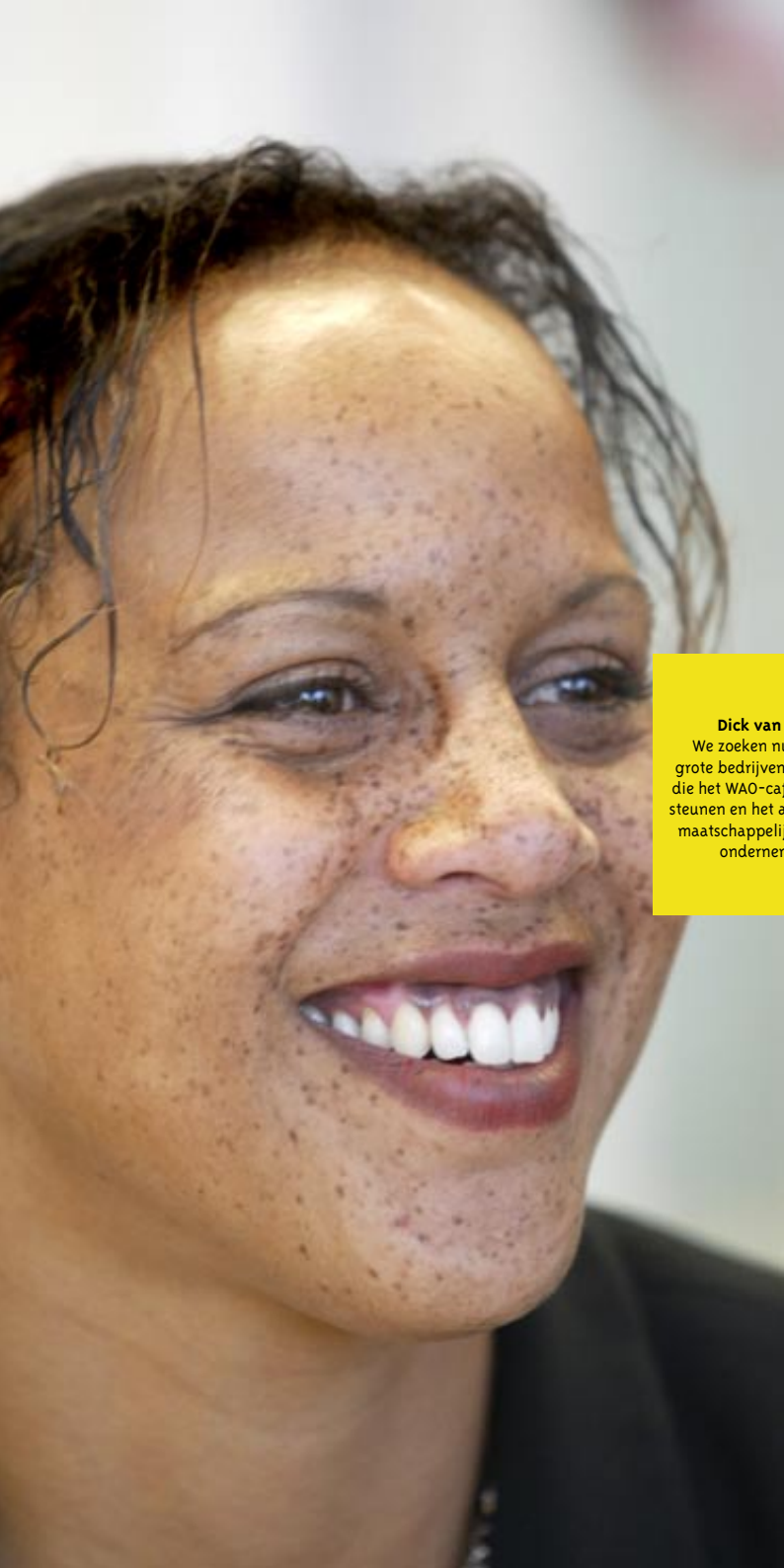
Met het aan het werk krijgen van mensen met handicaps en/of gezondheidsproblemen is het minder goed gesteld. Het is moeilijker dan ooit om mensen aan het werk te krijgen. Door dezelfde wetgeving, door herbeoordeling en door de nieuwe WIA is focus gelegd op de gezondheid van werknemers. Werkgevers hebben hun handen vol aan hun 'eigen' zieke en arbeidsongeschikte werknemers. De arbeidsparticipatie van mensen met handicaps en/of gezondheidsproblemen daalt. Ook bij de aantrekkende economie is de verwachting dat deze groep niet vanzelf zal participeren op de arbeidsmarkt.

Conclusie

Alles overziend is de CWP op een groot aantal punten zeker succesvol geweest. Op het terrein van aan het werk geraken van mensen met handicaps en/of gezondheidsproblemen is echter nog een wereld te winnen en veel werk te verzetten.

De CWP heeft met een breed en stevig draagvlak en goede samenwerking tussen organisaties, daar zeker een stevig fundament voor gelegd.





Dick van der Laan
We zoeken nu een of twee grote bedrijven of instellingen die het WAO-café willen ondersteunen en het als een vorm van maatschappelijk verantwoord ondernemen zien.



6. Verandering van beeldvorming: goede tijding, slechte tijding

Eén van de hardnekkigste obstakels bij de (re)integratie op de arbeidsmarkt van mensen met handicaps en gezondheidsproblemen is de negatieve beeldvorming. Geen wonder dat de CWP de afgelopen vier jaar fors inzet op verbetering van die beeldvorming middels diverse projecten en publiekscampagnes. Hebben al die inspanningen effect gehad? Ja en nee. Er is zeker het één en ander verbeterd maar er is ook nog een wereld te winnen. Gelukkig is er vanuit de arbeidsmarkt zelf goed nieuws.

Is de beeldvorming onder werkgevers, collega's en professionals over mensen met een functiebeperking verbeterd? Uit verscheidene metingen die de CWP tussen 2003 en nu heeft laten verrichten ontstaat het volgende algemene beeld. Bij professionals in de zorg en in de arbo en re-integratie sector is de beeldvorming in de afgelopen vier jaar verbeterd. De handelingsonzekerheid tegenover mensen met een functiebeperking is bij werkgevers en collega's afgenomen. De beeldvorming bij werkgevers over mensen met een arbeidshandicap is echter niet verbeterd: zij zouden zich eerder ziek melden en minder productief zijn. De kennis over verzuimregels is in het algemeen afgenomen.

De beste ambassadeurs

De eerste conclusie die je kan trekken is dat de professionals die het kunnen weten, mensen die uit hoofde van hun functie veel met mensen met een arbeidshandicap werken, na vier jaar CWP positiever over die doelgroep denken. Zij oordelen bijvoorbeeld dat mensen met functiebeperkingen niet onnodig lang ziek thuis blijven en niet minder gemotiveerd zijn dan andere werknemers. Dat mag geen verbazing wekken. Feitelijke kennis en directe betrokkenheid bij de

doelgroep roept meestal positieve reacties op. Ook van werkgevers die met werknemers met een gezondheidsprobleem en/of handicap werken, zegt 94% nooit negatieve ervaringen te hebben. Mensen met een functiebeperking zelf blijken in één op één contact bijna altijd de beste ambassadeurs voor hun eigen integratie en acceptatie.

Financiële sancties

Het tweede inzicht dat uit de cijfers opdoemt is dat - en dat blijkt ook uit andere stukken in dit boekje - de beeldvorming over, en begeleiding van werknemers die tijdens hun werk een arbeidshandicap hebben opgelopen, de afgelopen vier jaar is verbeterd. De Wet Verbetering Poortwachter heeft daar ongetwijfeld sterk aan bijgedragen.

Niet in de laatste plaats door de financiële sancties die de Wet Verbetering Poortwachter verbindt aan het niet tijdig en adequaat begeleiden van werknemers die uitvallen. Werkgevers zoeken sneller naar (lichte) aanpassingen van het werk of de werkplek om iemand met een functiebeperking snel weer in het arbeidsproces op te kunnen nemen. De handelingsonzekerheid van werkgevers (en leidinggevenden) tegenover werknemers die langdurig ziek worden is afgenomen, omdat een langdurig zieke werknemer een werkgever geld kost. Ook de verbetering van kennis over preventie van verzuim bij

werkgevers past in dat beeld. Een nuancering die hier op zijn plaats is, is dat dit met name voor werknemers met lichamelijke klachten geldt. Wanneer de uitval door psychische klachten veroorzaakt wordt, is de handelingsonzekerheid nog steeds groot en de beeldvorming negatief: 50% van de ondervraagde werkgevers denkt dat mensen met psychische klachten vaker ziek en minder productief zijn dan gezonde werknemers.

Onbekend maakt onbemind

Kijken we naar de beeldvorming bij werkgevers over nieuwkomers op de arbeidsmarkt met gezondheidsproblemen of een handicap dan is het flink schrikken. Gevraagd naar de redenen om iemand met een

Jacqueline Kool
Door de CWP heb ik me erg verdiept in de Wajong-thematiek, vanuit allerlei invalshoeken, met verschillende partijen. Heel leerzaam, vooral het steeds bewaken dat mensen met beperkingen daarin zelf vanzelfsprekend een stem hebben.

functiebeperking af te wijzen antwoordt 78% lage productiviteit, 80% hoog ziekteverzuim, geeft 70% van de ondervraagden de voorkeur aan iemand zonder handicap bij gelijke geschiktheid en verwacht 63% hoge financiële risico's. Het saillante en tegelijk pijnlijke van deze cijfers is dat 50% van de ondervraagde werkgevers nog nooit met iemand met een functiebeperking had gewerkt en 85% nog nooit een nieuwkomer met een functiebeperking aan de poort had gehad. Onbekend maakt onbemind.

Hoe denken tot slot de professionals, werkgevers en mensen met een functiebeperking over de kansen op de arbeidsmarkt. Daar waar het allemaal om gaat. Zo'n 35% van de re-integratieconsulenten vindt dat de arbeidsmarktpositie verbeterd is voor mensen met een functiebeperking. Eenzelfde percentage werkgevers deelt die mening en de helft van de niet-werkenden met een functiebeperking denkt binnen een jaar een betaalde baan te vinden. Hoe komen mensen ineens zo positief? De professionals hebben een helder antwoord: de nieuwe regel- en wetgeving, de brede maatschappelijke beeldvormingcampagnes en - vooral natuurlijk - de aantrekkende economie. Want zoals Bernard Wientjes bij een andere gelegenheid al eens zei: 'Het aannemen van mensen met een functiebeperking is nu nog een kwestie van willen, maar met de krimpende arbeidsmarkt en de aantrekkende economie is het straks een kwestie van moeten. Wie nu niet alvast ervaringen opdoet staat straks op achterstand'. Misschien moet dat wel de boodschap van een volgende campagne zijn.



RISICO

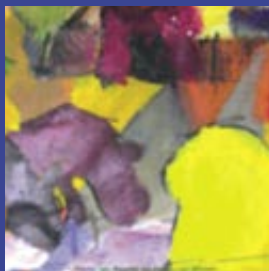


OVERZICHT DOOR CWP GEÏNITIEERDE EN ONDERSTEUNDE PROJECTEN

WAO-CAFÉ



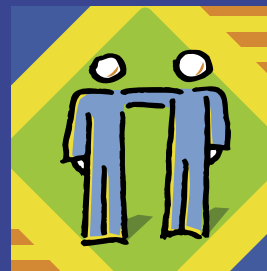
PIED



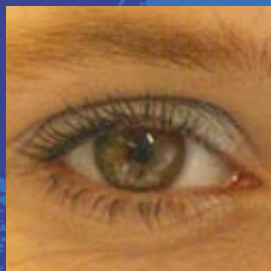
DE UITDAGING VOOR...



MAATJES PROJECT



WERK EN PSYCHISCHE KLACHTEN



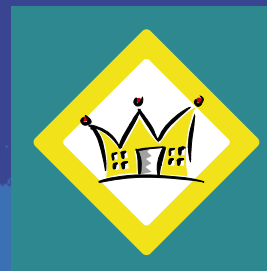
EBHW



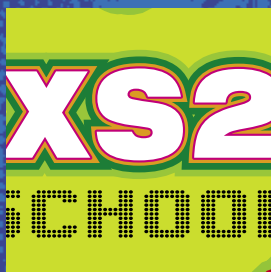
DE HOOFDZAAK



KROON OP HET WERK



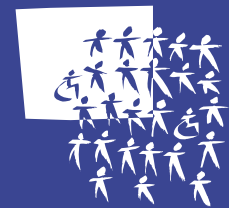
XS2-SCHOOL



CHECKBOEKJE



GEKNIPT VOOR DE JUISTE BAAN



7.1 WAO-CAFÉ

Geboortedatum: 14 mei 2003

Dragers: Arbo Unie, PricewaterhouseCoopers, Loyalis, Ministerie van SZW, Stichting Instituut Gak, Arboned, Unilever, Stichting Casino Spelen, Maetis Arbo NV, UWV, Achmea Arbo BV, Invaliditeitsverzekering BV en CWP

Karaktereigenschappen

CWP-lid, en voorzitter WAO-café Dick van der Laan: 'We wilden een klantgerichte website maken voor WAO'ers. Dat is het WAO-café geworden. Bij communicatie vanuit de overheid worden mensen van onze doelgroep vooral als gevallen behandeld, nogal benaderd vanuit de wet. We wilden iets anders en hebben gezegd: 'WAO'ers zijn burgers, net als iedereen, met behoeften, verlangens en ideeën. En ze vormen een groep, dus willen ze ongetwijfeld met elkaar communiceren.' Zo is het WAO-café ontstaan, een community op internet, waarbij mensen ervaringen en ideeën met elkaar delen, met info over de WAO.'

Getuigschrift

Dick van der Laan: 'De Stichting WAO-café is voortgekomen uit het Platform Internet voor Alledag. Dit Platform stimuleerde het praktisch en alledaags gebruik van internet door alle Nederlanders. Voorzitter van het Platform was kroonprins Willem-Alexander. Het Platform was enthousiast over ons idee en heeft ons geholpen om partijen rond dit idee te verzamelen. Ook de Commissie het Werkend Perspectief is vanaf het begin betrokken bij de initiatiefgroep.' 'Het WAO-café is een bloeiende site geworden en heeft een onmisbare plaats gekregen bij veel mensen die afhankelijk zijn van een arbeidsongeschiktheidsuitkering, met zo'n 70.000 bezoekers per maand. Er is een levendig forum waar mensen met elkaar van gedachten kunnen wisselen over allerlei onderwerpen. En waar belangrijke informatie over de WAO in staat, niet vanuit de wet ge-

redeneerd, maar vanuit de vraag van de doelgroep. Verder kun je er goede voorbeelden vinden van mensen met een uitkering die erin slagen om terug te keren naar het arbeidsproces. Inmiddels zijn we uitgebreid met het Wajong-café en WIA-café en denken we aan de oprichting van WWB-café op regionaal niveau.' 'Het succes is voor een deel te verklaren doordat we van begin af aan de landelijke cliëntenvereniging van arbeidsongeschikten erbij hebben betrokken. We wilden dus niet dat de site een autoriteitsuitstraling had. Daarom heb ik de deelnemers van de initiatiefgroep benaderd en gevraagd of ze vernieuwende jonge pr- en communicatiemensen uit hun organisatie konden afvaardigen. Ze moesten wel gemotiveerd zijn. Zo hebben we ook goede mensen gekregen en daarmee een succesvolle, levendige site gemaakt.' Onbedoeld hebben de veranderingen in de WAO bijgedragen aan het succes van de site. Die hebben voor onrust gezorgd, en daardoor heeft de site veel bezoekers getrokken. Onze redactie heeft het daardoor ook drukker gekregen.'

Dick van der Laan
Via het forum van het WAO-café zie je veel goede voorbeelden van mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering die erin slagen om terug te keren naar het arbeidsproces.

Getuige

Helga, regelmatig bezoeker van het WAO-café:

'Er is geen site die beter hulp op maat biedt dan het WAO-café. Ervaringsdeskundigen die elkaar met raad bijstaan en altijd met oplossingen komen die werken. In het begin dacht ik dat het een zielige

zeurpietensite zou worden, maar dat is niet zo. Natuurlijk staan er ook klaagverhalen op, maar het meeste lees ik de praktische vragen van mensen en de antwoorden die ze daarop krijgen. Daar zitten écht goede tips tussen. Zoals voor een man die een empowerment training moest doen terwijl die al 25 jaar wegens depressiviteit in de WAO zit! Die kreeg bijna online begeleiding van allerlei mensen met tips en uiteindelijk hoefde hij niet. Mensen plaatsen ook spreuken met plaatjes die anderen moed geven. Dat is toch mooi? Ik vind het geweldig. Het WAO-café moet écht blijven!'

Toekomst

Dick van der Laan: 'Dit is een cruciaal jaar voor het WAO-café: de sponsoring houdt op. We zoeken nu een of twee grote bedrijven of instellingen die het WAO-café willen ondersteunen, en het als een vorm van maatschappelijk verantwoord ondernemen zien. Als ik even reclame mag maken: voor een bescheiden bedrag per jaar hebben ze een unieke site. Het WAO-café brengt in kaart wat er bij de doelgroep leeft. Handig als je commercieel belangstelling hebt voor deze groep, maar ook als je zelf te maken hebt met de problematiek van mensen die te maken hebben met de WAO, Wajong, WGA of WIA. Een buitengewoon interessante site!'

7.2 PIED

Geboortedatum: 2005

Dragers: CWP, Kantelconsult en IGPB

Karaktereigenschappen

De kerndoelstelling van PIED is mensen met een arbeidshandicap inzetten om andere mensen met een arbeidshandicap te helpen reïntegreren in het arbeidsproces. Om dat mogelijk te maken leerden mensen met een arbeidshandicap in een cursustraject hun eigen ervaringsdeskundigheid in te zetten bij de toeleiding naar arbeid van anderen met een arbeidshandicap.

Getuigschrift

Harry van Haaster van IGPB: 'In de praktijk hebben we die doelstelling wel iets opgerekt. Bij de CWP gaat het in principe natuurlijk om toeleiding naar betaald werk, maar voor veel cliënten van Kwartiermakers geldt dat maatschappelijke participatie: zelf boodschappen doen, vrijwilligerswerk bij de bibliotheek, de deur uit durven, al heel wat is'. 'Het grote voordeel van ervaringsdeskundigen is dat ze snel veel vertrouwen winnen bij cliënten en dus binnenkomen waar instanties dat niet lukt. Ze begrijpen mensen, spreken dezelfde taal; ze komen

uit dezelfde doelgroep, of hebben hetzelfde meegemaakt. Ze gaan niet meteen zitten diagnosticeren en zijn ook buiten kantooruren bereikbaar. Ze delen hun ervaringen en bieden praktische hulp. En let wel: onze Kwartiermakers doen het hele traject. Het is niet zo dat zij de deur openen en wij vervolgens een hele stoet professionals naar binnen rijden'. 'Wat mij (ook) in dit project opviel is de enorme spagaat tussen de logge bureaucratieën van UWV's, Sociale Diensten en (veel) patiënten- en gehandicaptenorganisaties aan de ene kant en de frisse energie en inspiratie van individuele mensen en kleine initiatieven aan de andere kant. Ik bedoel: kijk naar Radar met haar Gidsenproject of naar bijvoorbeeld een RIAGG in Rotterdam dat met haar cliënten een eigen re-integratiebedrijf begonnen is. Dat is toch prachtig?'

Getuige

Hans Voorma, PGB coach bij re-integratiebedrijf Toeleiding naar Arbeid in Groningen én Kwartiermaker. 'Veel van mijn cliënten hebben meer dan één ontwikkelingsstoornis. Veel hebben daarbij ook verslavingsproblemen. Ik ondersteun hen in dagelijkse dingen. Ik geef praktische hulp met als doel dagbesteding, scholing of vrijwilligerswerk dichterbij te brengen. Ik gebruik daarbij mijn eigen ervaringsdeskundigheid. Ik ben verslaafd geweest en hartpatiënt. Ik vertel over mijn ervaringen

om een realistisch beeld te geven van hoe het kan gaan, wat er voor opties zijn. Ik zeg mensen dat het gewoon 3 à 4 jaar duurt voordat je van een verslaving af bent. Ik geef voorbeelden: niet als regel van zo moet het, maar dit zijn de mogelijkheden'.

Getuige

Celine Cockinga, coach bij Radar: 'Radar heeft in Huizen het Gidsenproject opgericht dat feitelijk hetzelfde beoogt als de Kwartiermakers: het gebruik maken van ervaringsdeskundigheid bij het laagdrempelig toeleiden naar werk. Vierhonderd mensen hadden zich opgegeven en uiteindelijk zijn er acht geselecteerd om als Gids te gaan werken. We hebben een opleidingstraject gedaan waarin we overal even aan

hebben mogen ruiken. TA, familieopstellingen, coachen, gesprekstechnieken. Dat was fantastisch. We zijn toen via allerlei instanties mensen gaan benaderen. Denk aan schuldhulpverlening, voedselbanken, zorgbelang Noord-Holland. Vanuit ons kantoortje zijn we met die mensen aan de slag gegaan. Dat is soms best moeilijk, omdat veel werkgevers vreemd aankijken tegen mensen met een arbeids handicap. Dat komt misschien ook omdat mensen er zelf heel verschillend op reageren. Ik zit zelf in de WAO en eerst schaamde ik me kapot. Totdat ik besepte dat de maatschappij me ook een kans bood om mezelf te ontplooiën, zonder die druk van moeten en presteren. Dat heb ik gedaan en zo sta ik nog steeds actief in het leven. Maar je hebt ook mensen die na hun afkeuring al 25 jaar achter de geraniums zitten. Ik denk dan: dat zal ook wel ergens goed voor zijn, maar je snapt dat voor zulke mensen de afstand tot de arbeidsmarkt natuurlijk heel groot is geworden. Voor die mensen gaat het helemaal niet om een baan, maar eerst maar eens een goed gesprek en je leven weer een beetje op orde krijgen. Dan gaat het over een wekelijkse koffiehoek voor vrouwen, een naaclubje of iets dergelijks. En begrijp me goed. Dat is voor veel mensen al een hele stap'.



Toekomst

Harry van Haaster van IGPB: 'Ik zie dat patiënten- en gehandicaptenorganisaties weinig aan arbeidsparticipatie doen. Daar ligt een braakliggend terrein. Ik denk dat daar een mooie taak voor de CG-Raad ligt. Het zou mooi zijn als zij dit project kunnen adopteren. Ik zie met dit nieuwe kabinet ook Brug-banen, een variant op de aloude Melkertbaan aan de horizon verschijnen. Daar hebben we indertijd een heleboel mensen mee kunnen plaatsen en weet je: die mensen doen dat werk nu gewoon nog steeds. Het is namelijk voor een groot deel een probleem dat tussen de oren van werkgevers zit. Daarom is het ook zo goed dat er zoiets als het Werkgeversforum bestaat, dat laat zien dat er werkgevers zijn die mensen met een arbeidshandicap aan willen nemen; die hun motivatie en betrokkenheid benadrukken en door de handicap heen kunnen kijken.'





Cees Smit

Hoe kunnen we deze ervaringsdeskundigheid verder ontwikkelen en evalueren? Ervaringsdeskundigheid leert dat maatwerk belangrijk is. De crux is hoe dit maatwerk in te bouwen in het traditionele ketentraject.



7.3 De Uitdaging voor...

Geboortedatum: 2005

Dragers: CWP, Stichting 'de Uitdaging voor...' en Ministerie van SZW

Karaktereigenschappen

Een mediacastingbureau voor mensen met een handicap. Omdat zichtbaarheid in de media van presentatietalent, acteurs of deskundigen met een handicap de acceptatie en integratie in de rest van de maatschappij een enorme stap vooruit kan helpen.

Getuigschrift

Niels Schuddeboom, coördinator Medicastingbureau zit zelf in een rolstoel: 'Het castingbureau was en is een geweldig idee om mensen met een handicap op een andere manier dan als slachtoffer in beeld te krijgen. De media hebben enorm veel impact en dit was een hele goede insteek om daar gebruik van te maken. We hebben veel mooie dingen gedaan. De voorselectie voor de mis(s)verkiezing van Lucille Werner; UWV-spotjes 'Geknipt voor de juiste baan'; Esther Vergeer die aan de IQ test meedeed. Romke de Vries in NCRV's Casa Luna;

Janneke Groenland in de Splts en Nicolette Mak in De Geitenwollensokkeshow van Francisco van Jole. We hebben ook geprobeerd een 'Ter land, ter zee en in de lucht' met gehandicapten te maken, maar dat is nét niet gelukt. Terugkijkend is er veel dat nét niet gelukt is. Een Lagerhuis 'nieuwe stijl' met ook een gehandicapte, bijvoorbeeld: dat programma ging uiteindelijk nét niet door. We hebben met het Medicastingbureau heel veel gesprekken in Hilversum en Aalsmeer gevoerd, en omroepen waren altijd positief en enthousiast, maar ze deden geen toezeggingen. Hoewel het zwak is om de omstandigheden de schuld te geven denk ik dat de heisa rond Medy van der Laan die de NPS en NED 3 wilde opheffen wel heeft meegespeeld. De omroepen hadden wel wat anders aan hun hoofd. Ik denk trouwens wel dat

al die gesprekken die we met 'hoog' en 'laag' binnen de omroepen hebben gevoerd hebben bijgedragen aan een klimaatsverandering in de media. We hebben ze toch aan het denken gezet, hè? Mensen met een handicap worden niet per definitie meer als zielig weggezet. En wat je er ook van mag vinden: er is nu een programma als 'Liefde op het tweede gezicht' en 'Dutch Design', met gehandicapten. Ik word ook nog steeds gebeld. Laatst nog door 'De Wereld Draait Door'. Maar de dromen die we hadden om Hilversum te bestormen en te overrompelen zijn niet helemaal uitgekomen. De vijver van talenten - met iets extra's zoals wij ze noemden - is ook (nog) niet zo groot'.

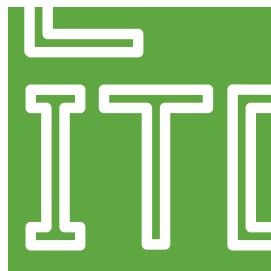
Getuige

Annette Roozen, mediatalent: 'Ik werk als verslaggever/redacteur voor RTV-Utrecht. Een ander belangrijk deel van mijn leven is sport. Ik doe aan atletiek - sprinten en verspringen - en ik was deelnemer aan de laatste Paralympics in Athene. Ik kan goed interviewen. Ik praat makkelijk. Heb de redactie van 'Antwoord Gevraagd' gedaan, een soort Willem Wever waar ik populairwetenschappelijke vragen van luisteraars door deskundigen liet beantwoorden. Voor dit programma maakte ik ook regelmatig reportages op locatie. Ik hoefde niet zo nodig op tv omdat ik één been heb. Al had ik vijf

benen (die heb ik trouwens écht want ik heb er thuis nog drie liggen). Ik ben gewoon wie ik ben'.

Toekomst

Niels Schuddeboom: 'Het bleek niet mogelijk om het Medicastingbureau commercieel te verzelfstandigen, of onder te brengen bij een bestaand castingbureau. Daarvoor is de vraag (nog) niet groot genoeg. De website is nog steeds in de lucht en de poule met talenten is er ook nog steeds. Ik zou wel iets zien in het geven van mediatrainingen aan de meest veelbelovende talenten uit onze portfolio en dat je dan met die mensen actief de boer opgaat'.



7.4 Maatjesproject

Geboortedatum: januari 2006

Projectdragers: CWP, Leads on Demand

Karaktereigenschappen

Honderd jongeren met een handicap koppelen aan evenzoveel managers met als doel de jonge gehandicapten te begeleiden naar stage of werk.

Getuigschrift

Jacqueline Kool van de CWP: 'In januari 2006 zijn de website en de folder gereed gekomen en toen konden we van start. Een project als dit heeft een lange aanlooptijd, want nu zijn er vijftig koppels 'in de lucht' en nu (pas) komt de pers naar ons toe en melden bedrijven zich spontaan en ontstaat de beoogde olievlek'.

'Wat mij opvalt, is hoe divers de deelnemers aan het Maatjesproject zijn. Qua opleiding, woonsituatie, leeftijd en handicap hebben we jongeren van ROC's tot universiteiten, van zelfstandig wonend tot in een instelling of bij hun ouders wonend en met een psychiatrische achtergrond of een lichamelijke handicap. Die diversiteit geldt ook voor de managers. Van leidinggevend van schildersbedrijven tot managers van TNO.

Ad van Tilburg en Mirjam Rademakers van Leads on Demand besteden daarom veel tijd en aandacht aan de 'match' van jongere en manager, en ik moet zeggen: dat gaat uitstekend. We hebben nog geen koppel gehad dat niet bij elkaar paste en er halverwege de brui aan gaf'.

'Het deel van de jongeren dat een baan of stage vindt is ook erg hoog: tot nu toe 14 van de 50 (dat worden er zeker meer). Dat doet geen re-integratiebedrijf ons na! Ik denk dat we met deze methode goud in handen hebben: zowel voor de jongeren als voor managers. Als je

ziet hoe de houding van managers verandert als ze eenmaal met zo'n jongere in zee gaan. Ze raken persoonlijk betrokken en ze zijn erg verontwaardigd als ze dan tegen maatschappelijke misstanden aanlopen. Ook zie ik dat ze vaak onder de indruk raken van de talenten en mogelijkheden van jongeren met een handicap'.

'Andersom zie je de vooroordelen van jongeren tegen de arbeidsmarkt en tegen managers veranderen. Ze zijn vaak verbaasd en verrast over hoeveel tijd zo'n manager in ze steekt en ze merken dat ze écht wel wat kunnen. En begrijp me goed. We hebben niet alleen jongeren die nog maar een klein zetje nodig hebben. Er zijn er ook die heel veel afstand tot de arbeidsmarkt voelen en eerst in beweging gebracht

moeten worden. Het is ook hier rijp en groen door elkaar. Hier zie je écht dat als je het dichtbij brengt en dichterbij kan niet, dat het perspectief verandert en jongeren en managers elkaar beter leren begrijpen'.

Getuigen

Maatjes Dennie den Ridder (19) uit Breda en Simon de Bake (mede eigenaar van Simad kantoorinrichting). Dennie: 'Ik heb moeite met taal en daarom heb ik meer tijd nodig om dingen te leren. Ik hoorde van het Maatjesproject op het ROC. Ik dacht door

mee te doen kan ik makkelijker aan een stage komen. Nou dat klopte! Tot nu toe ben ik op mijn stage bij Amerland kantoormeubelen nog geen problemen tegen gekomen, maar als dat wel gebeurt bel ik gewoon mijn maatje Simon de Bake'. Simon de Bake: 'Ik begeleid Dennie. Heb gekeken welk bedrijf bij zijn opleiding past en toen ben ik wat rond gaan bellen binnen mijn netwerk. Werkgevers vinden het prima om iemand een kans te geven. Hoe de mensen van het Maatjesproject bij mij terecht kwamen weet ik eigenlijk niet. Maar ik heb zelf een gehandicapte zoon. Dus ik zei meteen ja'.



Toekomst

Jacqueline Kool van CWP: 'We zoeken samen met Leads on Demand naar een nieuwe financiële inbedding voor het project want het kán niet dat dit stopt. Het zou bijvoorbeeld heel goed door de Raad voor Werk en Inkomen ondersteund kunnen worden. En kijk, de mensen van Leads On Demand kennen én de gehandicaptenwereld én het bedrijfsleven. Die combinatie is zeldzaam. Zij kunnen wel heel goed nieuwe begeleiders opleiden waardoor het Maatjesproject in meerdere regio's kan gaan lopen en ik zie wel voor me dat jongeren met een IRO er aan mee kunnen doen. Want ik zeg het toch maar eens: een slagingspercentage van nu al 30% dat doet geen re-integratiebedrijf ons na'.

Wouter van Ginkel

Ik ben zelf een Maatje (vanuit het Maatjesproject) van een jonge vrouw met een functiebeperking geweest en daar heb ik veel van geleerd en het heeft me persoonlijk veel energie gegeven. Die energie krijg ik ook van champions binnen bedrijven die er samen met hun collega's in slagen werken gezond én leuk te maken.

7.5 Werk en Psychische klachten

Geboortedatum: januari 2005

Dragers: Landelijke Vereniging van Eerstelijnspsychologen (LVE), Nederlands Instituut voor Psychologen (NIP), Stichting Instituut Gak, CWP

Karaktereigenschappen

Op verzoek van de CWP hebben het NIP en de LVE gewerkt aan een vertaling van de 'Leidraad Aanpak verzuim om psychische redenen'. Op beider initiatief is de 'Richtlijn Werk en psychische klachten' ontwikkeld. Die geeft aan hoe psychologen rekening kunnen houden met de werksituatie in de behandeling en begeleiding van cliënten met arbeidsgerelateerde of arbeidsrelevante psychische problematiek.

Getuigschrift

Tinka van Vuuren, was namens het NIP betrokken bij het project: 'We dachten: 'het is eigenlijk te gek dat er nog niet een duidelijke richtlijn is voor psychologen voor de behandeling van werknemers die uitvallen door psychische klachten'. Er was wel al de 'Leidraad Aanpak verzuim om psychische redenen' van de CWP/Subcommissie Psychische Problematiek, maar die was bedoeld als richtlijn voor werkgevers en werknemers.' 'Een van de uitgangspunten is dat de cliënt de centrale actor is in het herstelproces. De Richtlijn is van toepassing op cliënten die werken of die willen werken. De betrokken psycholoog ondersteunt de cliënt om actief het eigen herstel te bevorderen, waarbij werk onderdeel van het herstel uitmaakt. Er wordt dus niet alleen gekeken naar de privé-situatie. In de 'Richtlijn Werk en psychische klachten' kijken de betrokken psychologen bij de diagnose en behandeling naar het werk van hun cliënten. Naar hoe het werk er uit ziet en welke plaats het in hun leven inneemt, en of het werk dat ze doen leidt tot verergering of juist tot een vermindering van klachten.' 'De Richtlijn is bedoeld voor alle psychologen, ongeacht de verschillende scholen die



er zijn binnen het vak. Omdat het een handvat is om te kijken naar het werk, past de Richtlijn ook helemaal binnen de doelstellingen van de CWP.'

Toekomst

Tinka van Vuuren: 'De Richtlijn is inmiddels ontwikkeld. Iedereen kan er nu al mee aan de slag. Er is nu een curriculum om psychologen te trainen in het hanteren van de Richtlijn. Dat gebeurt nu vanuit het NIP en de LVE. Er is reeds een traject gestart om de Richtlijn te evalueren. Daarin gaan we bekijken in hoeverre de mensen de Richtlijn gebruiken en of die bijdraagt aan een effectievere behandeling. We sturen hiervoor vragenlijsten naar psychologen en hun cliënten.' 'We bekijken momenteel ook of we het gebruik van de Richtlijn voor de beroepsgroep kunnen vergemakkelijken. Het is voor psychologen bijvoorbeeld vrij moeilijk om om te gaan met werkaanpassingen van hun cliënt. We zijn nu bezig met de ontwikkeling van een digitale tool, waarin je bijvoorbeeld invoert welke psychische klachten er zijn, hoe het werk eruit ziet en die vervolgens mogelijke werkaanpassingen gegenereerd.

7.6 Eerste Hulp Bij Werk

Geboortedatum: 2004

Dragers: CWP en het Breed Platform Verzekerden en Werk (BPV&W)

Karaktereigenschappen

De website EHBW.NL biedt gebruikers informatie over regels en wetten rond werk en inkomen in relatie tot gezondheidsproblemen. De informatie komt van sites van partnerorganisaties. De site biedt informatie in diverse vormen: helpdesks, documenten, veelgestelde vragen en internetgroepen. Wie via EHBW.NL geen antwoord vindt kan de helpdesk van EHBW.NL bellen.

Getuigschrift

Kerst Zwart van BPV&W: 'De site zoekt op gezondheid in relatie tot werk en inkomen. Dat is een breed gebied waar je een gecompliceerde zoekmachine voor nodig hebt. De vragen van begingebroekers zijn enorm divers. Je hebt verschillende begingebroekers. Daar begint het mee. Werkgevers, werknemers, professionals en mensen met een uitkering. Stel je voor. Je hebt een gedeeltelijke WAO-uitkering en voor een deel een WW-uitkering en een PGB en je wordt in het kader van de WIA opnieuw gekeurd en je wilt weten welke gevolgen die herkeuring voor je inkomen kan hebben. Je stelt je vraag en het EHBW.NL gaat o.a. door middel van woordwolken met een Aquabrowser voor je op zoek. Woordwolken zijn verzamelingen (combinaties van) steekwoorden die wij aan informatie hebben toegekend waarop de computer preciezer de juiste informatie bij jouw vraag zoekt. Want de kwaliteit van de informatie van EHBW.NL zit hem deels in de combinatie van informatie uit verschillende bronnen'.

'Kijk, regelingen als de WIA zijn van zichzelf al ingewikkeld, maar je hebt ook nog de verschillende inkleuringen van uitvoeringsinstanties en belangorganisaties die allemaal vanuit hun eigen invalshoek naar wetgeving kijken. Daarnaast heb je de gebruiker die vaak niet met één, maar met een combinatie van wetten en regelingen te maken heeft die elkaar aanvullen of overlappen zoals: WMO, WIA en WW. Het is dus zaak de zoekmachine zo in te richten dat je dicht bij de praktijk van de gebruiker blijft. EHBW.NL stelt desgewenst zoekrichtingen of spellingsvarianten voor'.

'Daarna zijn we gaan bekijken welke organisaties nu kwalitatief goede, actuele en betrouwbare informatie geven. Je moet daarbij denken aan het hele pallet van overheidsinstanties, uitvoeringsorganen en belangenorganisaties. In totaal zo'n 150 clubs. Dat is een exercitie die je telkens opnieuw moet doen, want wetgeving verandert dus informatie verouderd. We checken periodiek of organisaties hun sites tot in

de puntjes up-to-date houden. EHBW.NL fungeert daarbij voor sommigen als een stok achter de deur. De Aquabrowser loopt elke avond alle websites van de aangesloten organisaties af volgens een steekwoordenlijst die wij gemaakt hebben. Die lijst is in de loop van de tijd verrijkt en ook dat is een doorlopend proces. We leren van de vragen uit de praktijk en passen de lijst op veranderende wetgeving aan'.

'Tenslotte is de website en de informatie minstens volgens prioriteit 1 toegankelijk. Desgewenst gebruikt men de tekstversie ('ice-browser') van de site die is ontwikkeld om EHBW.NL optimaal toegankelijk te maken voor onder andere mensen met een visuele handicap. De site voldoet aan alle eisen voor het gangbare toegankelijkheidskeurmerk en mag het Waarmark drempelvrij.nl voeren'.

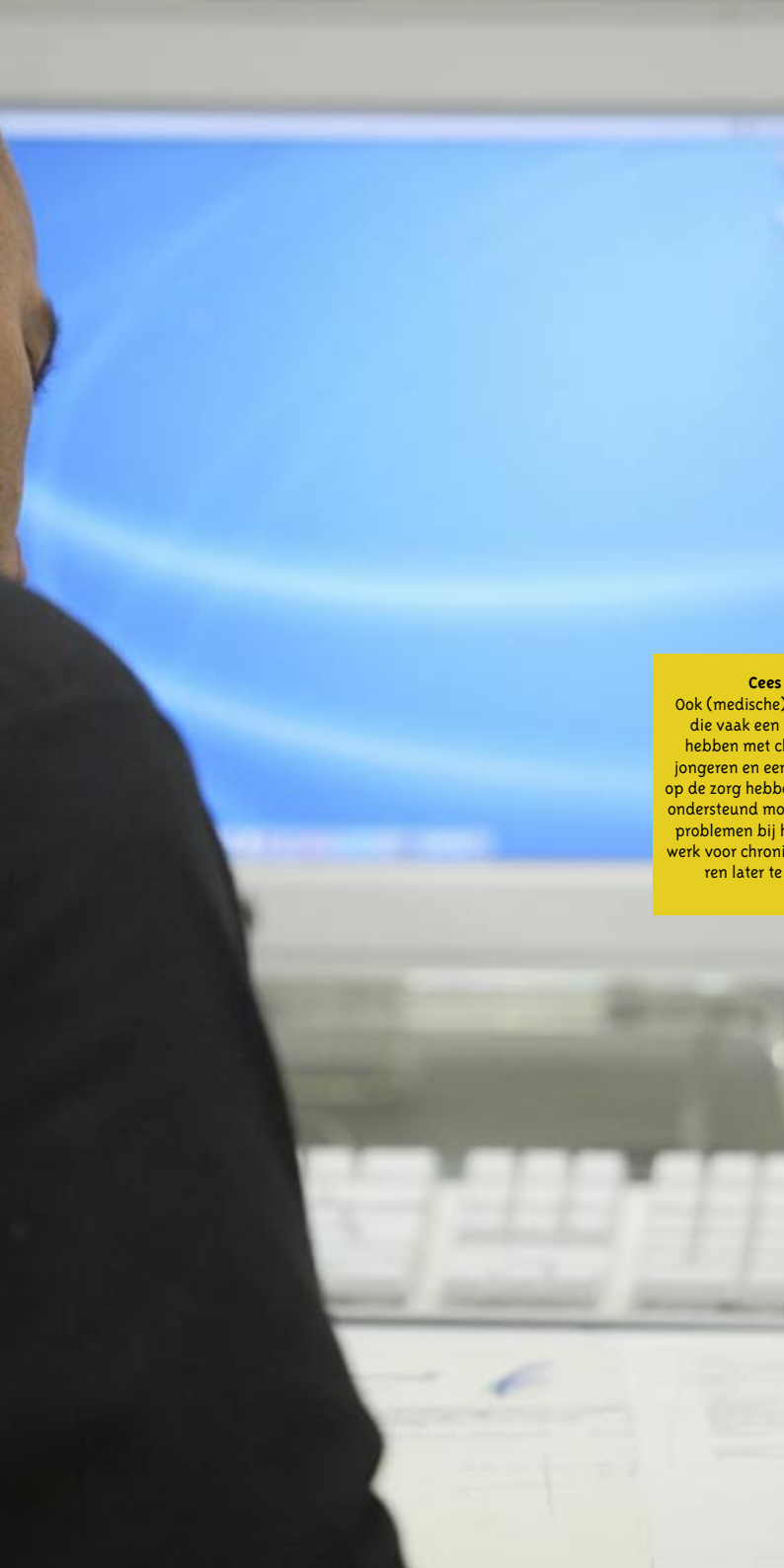
Cees Smit

Langzaam, maar wel zeker is het belang van ervaringsdeskundigheid van patiënten en cliëntenorganisaties bij de begeleiding van ziekteverzuim en de toeleiding naar werk(hervatting) komen bovendien.

'Dat is de website en wat die allemaal kan. De andere kant is dat mensen moeten weten dat die bestaat. Er moet eigenlijk altijd een publiciteitscampagne naast lopen. De eerste vier maanden van 2006 hadden we ruim 95.000 bezoekers. Zulke cijfers creëren draagvlak bij de partijen om hun informatie up-to-date te houden.

Toekomst

'Dat er iets als het EHBW.NL moet blijven bestaan, dat kwalitatief hoogwaardige informatie van verschillende partijen combineert en op elkaar afstemt, staat als een paal boven water. De overheid wil de website wellicht van ons overnemen en dat zou mooi zijn, maar nog mooier zou het zijn als we het bij een onafhankelijke organisatie onder zouden kunnen brengen. EHBW.NL is een fantastisch instrument om een enorm arsenaal van ingewikkelde regels en wetten, die direct in het leven van mensen ingrijpen, op een toegankelijke en laagdrempelige manier te ontsluiten'.



Cees Smit

Ook (medische) hulpverleners, die vaak een goed contact hebben met chronisch zieke jongeren en een integrale visie op de zorg hebben, zouden beter ondersteund moeten worden om problemen bij het zoeken naar werk voor chronisch zieke jongeren later te vermijden.





Cees Smit

Emma Kinderziekenhuis/AMC heeft bijvoorbeeld een uitzendbureau opgezet voor vakantiebaantjes, zaterdagbaantjes die jongeren tijdens hun ziek zijn al op weg helpen richting de arbeidsmarkt.

7.7 De Hoofdzak

Geboortedatum: november 2005

Dragers: CWP, Stichting Instituut Gak, Stichting Pandora

Karaktereigenschappen

Het project de Hoofdzak heeft tot doel mensen met psychische/psychiatrische klachten door middel van een aantal praktische instrumenten te ondersteunen op het gebied van werk en sociale zekerheid. En bij andere partijen, zoals werkgevers en arbo-professionals, beeldvorming te verbeteren.

Getuigschrift

Ilse Hento, CWP: Psychische problemen zijn aan de buitenkant meestal niet zichtbaar. Voor mensen is het daarom soms moeilijk om het ter sprake te brengen. Je wordt geacht te zeggen dat het goed met je gaat en niet te zeggen dat je moe en prikkelbaar bent, of niet lekker in je vel zit'.

'Wat ik goed vind aan het project is dat het concreet maakt wat psychische klachten zijn en hoe je er - als werknemer, werkgever en intermediair - mee om kan gaan. Stichting Pandora heeft een hele informatieve website gebouwd. Dat is een heel mooi resultaat van het project. Er is ook een goede brochure. Daarnaast zijn er (meer dan 70) workshops aan werkgevers gegeven over hoe je psychische klachten in de werksituatie bespreekbaar kunt maken. Want het gaat erom de handelingsonzekerheid bij werkgevers en werknemers zelf te doorbreken. Ook de beeldvorming van mensen met psychische klachten moet verbeteren, want mensen met psychische klachten vallen wat betreft werk en sociale zekerheid vaker tussen wal en schip'.

Getuige

Anneke Huson, Stichting Pandora: 'Wat opvalt is dat hoewel burn-outs en depressies steeds bekendere fenomenen worden,

het lastig blijft om er over te praten in werksituaties. Ik houd me al zo'n zeven jaar bezig met psychische problemen in relatie tot werk en ik heb minstens 70 workshops aan werkgevers gegeven. Als we tijdens zo'n workshop een ervaringsdeskundige aan het woord laten dan voel je altijd weer de opluchting in de zaal: ik ben dus niet de enige die het moeilijk vind. Een deel van de redenen waarom leidinggevenden het moeilijk vinden is dat het je zelf kan overkomen. Het is bedreigend. Daarnaast zijn een hoop managers gewoon niet zo goed opgeleid in het omgaan met mensen. Ik zie ook dat veel van hen de balans tussen zakelijk en persoonlijk moeilijk vinden. Ik krijg vragen als: wanneer iemand in huilen uitbarst als ik vraag hoe het gaat, wat moet ik dan? Kan ik er dan maar beter niét meer over beginnen?'



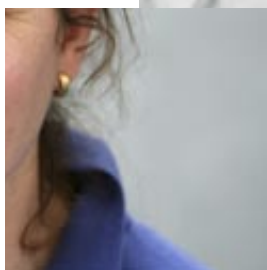
'Het is soms ook heel lastig. Zeker als mensen zelf niet willen inzien dat het niet goed met ze gaat. Ik merk dat mensen zich vaak het langst aan hun werk vastklampen. Ook als thuis alles in het honderd loopt en ze niemand meer zien geeft werk tenminste nog structuur, status, inkomen en contact met anderen. Als dat dan óók nog wegvalt... Wij geven sinds kort ook workshops aan mensen met psychische klachten, onder het motto: re-integratie, hoe pak je dat aan? Het lotgenotencontact werkt in die workshops louterend: het proces van anderen zien en herkennen en ook zien dat je er uit kunt komen'.

'Bij re-integratie zie ik dat mensen (te) snel worden losgelaten. Je weet dat van jezelf: de eerste maanden in een nieuwe baan doe je extra je best en daarna moet je meestal gas terugnemen en kan het dus zijn dat je problemen terugkomen. Begeleiding bij zo'n re-integratieproces moet dus langer duren dan een paar maanden. Het hoeft echter niet intensief te zijn. Een paar keer een gesprek - even aandacht geven - is vaak al voldoende. Zoals wij mensen in workshops altijd voorhouden: het belangrijkste is contact houden, iets laten horen, iets doen'.

Toekomst

Ilse Hento: 'Zoals gezegd vallen mensen met psychische klachten vaak tussen wal en schip en moeten we ons dus daarvoor blijven inzetten. Ik denk dat in ieder geval de website in de lucht moet blijven en de helpdesk. Daar ligt, lijkt mij, een taak voor de overheid'.

Anneke Huson: 'We kunnen die workshops niet vermarkten. Al zouden we het willen. Wij hebben gedacht aan zorgverzekeraars en re-integratiebureaus, maar het moet wel een onafhankelijk project blijven'.



7.8 Kroon op het Werk

Geboortedatum: 1997

Dragers: CWP, TNO-Arbeid, Leden van het Werkgeversforum

Kroon op het Werk

Karaktereigenschappen

Het Werkgeversforum biedt een forum waar bedrijven onderling kennis en ervaring uitwisselen over gezondheidsmanagement en (re)integratie. Goed gezondheidsbeleid vraagt om een gedeelde visie van hoog tot laag in een bedrijf, gericht op het bevorderen van de gezondheid en de aanwezigheid en inzetbaarheid van alle medewerkers. Dit beleid leidt wanneer het tot uitvoer komt tot kwalitatief beter werk met gelukkige en bevlogen medewerkers die graag bij deze werkgever werken.

Getuigschrift

Dirk Veldhorst, voorzitter van het bestuur van het Werkgeversforum Kroon op het Werk: 'Het Werkgeversforum als naam is natuurlijk een knipoog naar alle internetfora waar marktplaatsen voor meningen, opvattingen en ervaringen zijn ontstaan. Tegelijkertijd is het ook precies dat en dat maakt het bijzonder. Een plek waar werkgevers vrijelijk ideeën en ervaringen over gezondheidsmanagement met elkaar kunnen uitwisselen. Tips en trucs die zich in de praktijk bewezen hebben en waarbij de groten van de kleintjes leren en andersom. Kroon op het Werk was in eerste instantie een prijs om gezondheidsmanagement positief onder de aandacht te brengen en best practices te verzamelen. Maar op een gegeven moment zeg je: luister, zou het niet veel slimmer zijn om ondernemers met elkaar in contact te brengen om zo elkaar te kunnen adviseren en ideeën en ervaringen uit te wisselen? Dat idee is blijkbaar aantrekkelijk, want inmiddels zijn er een kleine 60 bedrijven lid van het Werkgeversforum Kroon op het Werk. Dat is natuurlijk fantastisch, al zouden eigenlijk veel meer bedrijven lid moeten worden.

Ronald de Leij
Hardnekkig en met enorm verspreidingsvermogen die je grondig moet aanpakken en met veel geduld moet bestrijden. Ik vind dat de Commissie integere pogingen heeft gedaan om het diepere spitwerk te verrichten.

In Engeland heeft een soortgelijke organisatie 300 leden! Daar wil- len wij ook naar toe. Naast de prijs is onze Benchmark een hoeksteen van het Werkgeversforum die werkgevers de gelegenheid geeft om hun gezondheidsbeleid te spiegelen aan dat van andere werkgevers. Waar sta ik met mijn beleid? Hoe doe ik het? Naast die landelijke activiteiten opereren we ook regionaal. In 2005 zijn we met de Kroontjesestafette gestart. Er zijn 23 van deze fraaie Estafette-stokjes in omloop. Het is leuk om te melden dat het plexiglas plastic die als Estafette-stokjes worden doorgegeven een soort hebbigheid teweegbrengen bij de ontvangers. Inmiddels hebben ruim 70 organisaties een Estafette-stokje ontvangen om door te geven. De bijeenkomsten waarop de stokjes worden overgedragen zijn vaak zeer inspirerende gebeurtenissen waar bedrijven van elkaar leren en ervaringen aan elkaar doorgeven. Er is stevast veel regionale en soms landelijke media aandacht en dat is natuurlijk een leuke manier om positief in het nieuws te komen. Veel Estafetteleden besluiten zich bij het Forum aan te sluiten. Een mooie reeks bijvoorbeeld is van General Electric Plastics naar DAF naar Van Gansewinkel afvalverwerking, die inmiddels allemaal lid zijn van het Werkgeversforum Kroon op het Werk.

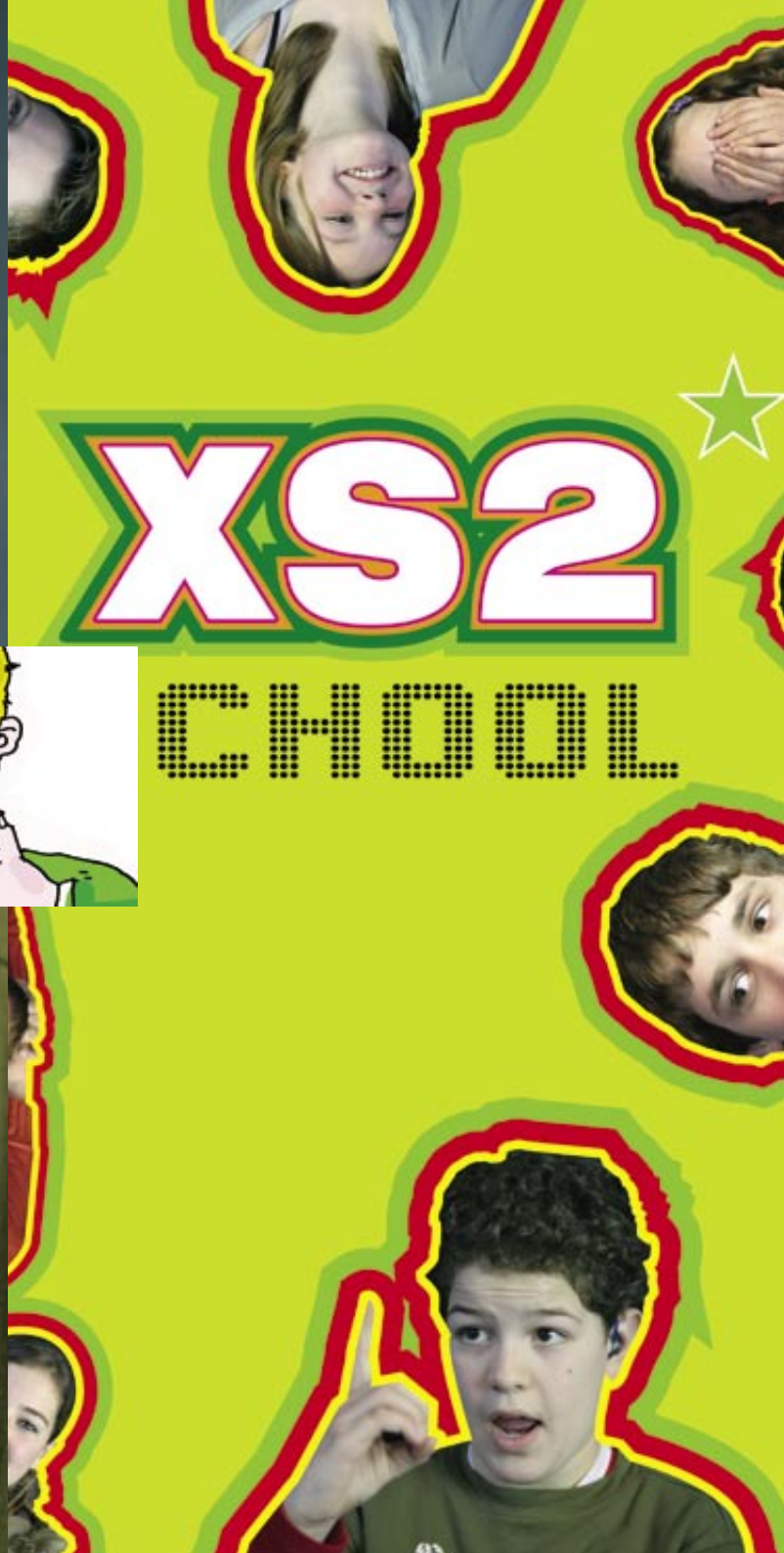
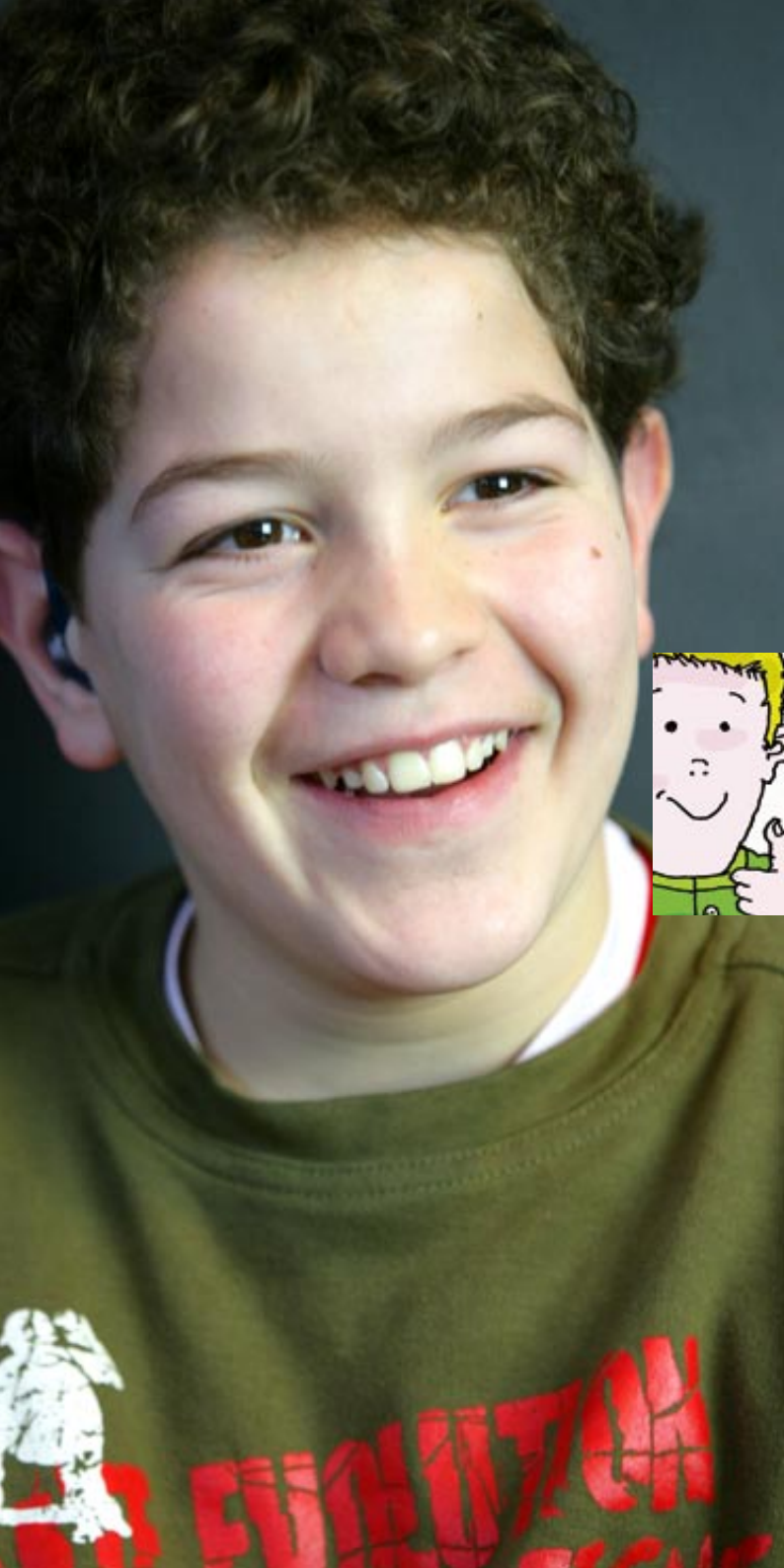
Getuige

Ad van Tilburg, Leads on Demand: 'Wij zijn lid van het Werkgeversforum om onze kennis en ervaring te kunnen delen en ons te laten inspireren door anderen. Ook de mogelijkheid om op bijeenkomsten te netwerken om nieuwe verbindingen te creëren vinden we interessant. Het is fantastisch dat een club als het Werkgeversforum bestaat, omdat ik in mijn dagelijks werk merk hoe belangrijk het is dat werkgevers zelf het belang van (re)integratie van mensen met een arbeidshandicap propageren. Zij worden geloofd door collega-werkgevers en kunnen deuren openen die voor belangenorganisaties en re-integratiebureaus gesloten blijven'.

Toekomst

Dirk Veldhorst 'We barsten van de ideeën. We zijn met het Ministerie van SZW, VNO-NCW, UWV en Poortwachtercentrum Noord-Holland in gesprek om poortwachterinitiatieven in het land, gericht op het Tweede Spoor, te inventariseren en aan elkaar te verbinden. We blijven periodiek een Parel uitreiken voor het mooiste of meest originele idee inzake gezondheidsbeleid. Uiteraard worden die dan weer ter lering op onze intranetsite geplaatst. We zien ook een rol voor winnaars én genomineerden van de Kroon op het Werkprijs om als rolvoorbeeld te dienen in kleinschalige ontmoetingen, zogezegd 'om de open haard'. Dit kan in verschillende vormen. Hierbij zullen we nadrukkelijk samenwerken met werkgeversverenigingen en de Kamer van Koophandel. Een interessante ontwikkeling is dat bedrijven elkaar opzoeken in het onderling vacatures uitwisselen. Dat bevordert de mobiliteit van werknemers die door hun gezondheidsklachten of beperkingen, mogelijk niet goed herplaatsbaar zijn bij het eigen bedrijf. Dit verdient navolging en moet bij uitstek op regionaal niveau georganiseerd worden. We komen tijd tekort!'





XS2

CHOOOL



7.8 ONDERWIJSPROJECT: XS2-SCHOOL

Geboortedatum: maart 2006

Ouders: CWP, Taskforce Handicap en Samenleving, Ministerie van SZW

Karaktereigenschappen

Onderwijsproject op basisscholen over handicaps en naar school gaan. Actieweek ondersteund met website, DVD en lesboekje culmineerde in toegankelijkheidsonderzoek van eigen school.

Getuigschrift

Martijn da Costa, Taskforce Handicap en Samenleving: 'Ik vond het leuk dat het ministerie van SZW het initiatief tot XS2-SCHOOL nam (en niet OCW) vanuit de gedachte dat de toekomstige werkgevers en werknemers nu op school zitten en hoe eerder je als kind met handicaps in aanraking komt hoe toleranter je er later tegenover staat. Ik vond het buitengewoon goed materiaal, omdat het waardevrij was en toegankelijkheid breder benoemde dan 'ik kan er met mijn rolstoel niet in'. Bovendien liet het basisscholen vrij om er hun eigen invulling aan te geven'. 'Als zo'n project wordt aangeboden aan de minister is dat grotendeels een ritueel, maar bij de aanbidding van dit project was Maria van der Hoeven écht geïnteresseerd. En ik weet niet of mijn ervaringen representatief zijn, maar ik was erbij toen minister De Geus op één van de scholen meedeed met de projectweek. Hij vroeg aan een kind dat autistisch was wat er nou gebeurt als je er last van hebt. In dat gesprek zei het kind frank en vrij tegen minister De Geus wat er dan gebeurde. Ook zei ze dat het eigenlijk precies zo in het lesmateriaal beschreven stond. Dat het dus klopte'.

'Er hebben ongeveer 250 scholen aan het project meegedaan en veel scholen hebben het in de projectweek breed aangepakt. Als je die presentaties van leerlingen op de website van XS2-SCHOOL ziet,

dan blijkt ook dat leerlingen hun school, maar ook hun omgeving op toegankelijkheid hebben onderzocht en daarmee naar de gemeente zijn gegaan of een brief aan het gemeentebestuur hebben geschreven. Op die manier is zo'n project dus geen op zichzelf staand, geïsoleerd onderwijsproject meer, maar staat het midden in de samenleving'.

Getuige

Robert Jaap, docent op basisschool in Hilversum: 'De nadruk die er lag op het vinden van praktische oplossingen maakte het een heel leuk project. Hoe test je of lessen toegankelijk zijn voor doven? Bij mij mochten leerlingen voor één keer allemaal hun MP3 speler in de klas ophouden en dan ging ik met veel gebaren en teksten op het bord iets uitleggen. Mochten zij daarna raden wat ik had uitgelegd en bedenken hoe dat beter zou kunnen. We hebben vooral naar creatieve oplossingen gezocht. Daar was in het lesmateriaal ook ruimte voor. Een attractiepark voor mensen met een handicap. Een spookhuis voor rolstoelers. Je kon met een zekere lichtheid en vrolijkheid over een niet alledaags onderwerp lesgeven. Dat was heel leuk én leerlingen gingen super enthousiast aan de slag'.



Toekomstplannen

Martijn da Costa: 'Je zou zo'n project jaarlijks moeten herhalen. Dat kan ook, want de website is nog steeds in de lucht en alle materialen zijn direct inzetbaar. Ik zou wel benieuwd zijn of XS2-SCHOOL de houding op scholen veranderd heeft ten opzichte van handicaps. Een enquête zou dat helder kunnen krijgen. Als dat op die 250 scholen die meededen inderdaad zo is, dan zou dat reden te meer zijn om het project in een iets andere vorm, bijvoorbeeld als XS2-SPORT, te herhalen. Aandacht voor toegankelijkheid zou geen waan van de dag mogen blijven maar een onderwerp moeten worden waar jaarlijks structureel aandacht voor is op basisscholen'.

7.9 Checkboekje

Geboortedatum: 2006

Dragers: CWP

Karaktereigenschappen

Het Checkboekje is een overzichtelijk naslagwerkje voor werkgevers en werknemers bij het voeren van moeilijke gesprekken. Waar moet ik aan denken? Hoe kan ik me het beste voorbereiden? Welke vragen mag ik stellen? En welke niet? In de inleiding van het boekje staat: 'Werkgevers en werknemers vinden functioneringsgesprekken vaak even moeilijk'. Dat verradt de opzet al. Het boekje heeft een deel voor werkgevers en een deel voor werknemers, van elkaar gescheiden door een dubbele voorkant.

Getuigschrift

Wouter van Ginkel, directeur van het Werkgeversforum Kroon op het Werk: 'Naast het fysieke boekje wat heel handig is, hebben we ook een website ontwikkeld met dezelfde inhoud die aan de website van Kroon op het Werk 'hangt'. Dat is logisch als je bedenkt dat het bij het Werkgeversforum veel over ziekteverzuim en begeleiding gaat en veel gesprekstips in het Checkboekje hetzelfde onderwerp hebben. Iedereen vindt zulke gesprekken moeilijk, omdat werk en privé elkaar raken en wij als Nederlanders gewend zijn dat te scheiden. De handelingsonzekerheid die daaruit voorkomt doet vaak meer kwaad dan goed. Managers zijn vaak niet opgeleid om met niet-zakelijke problemen om te gaan. Je kunt daar vuistdikke boeken over lezen, maar ik vind het boekje juist door zijn beknopte vorm heel handig. Een paar tips zijn vaak al voldoende om je op het juiste pad te brengen. Ik heb veel aha-erlebnissen als ik het boekje of de website bekijk. Het is namelijk niet zo moeilijk en dit boekje straalt dat in al zijn eenvoud uit.'

Toekomst

Wouter van Ginkel: 'Ik denk dat met dit boekje een hele goede, eenvoudige stap naar implementatie van veel van het werk van de CWP is gezet. Hoe ga je nu om met mensen die uitvallen door een arbeids-handicap? Hoe spreek je mensen aan op hun ziekteverzuim? Hoe ga je met mensen om die thuis zitten? Wat moet er in een plan van aanpak staan? Wie kan je daarbij inschakelen? Met het Checkboekje zetten we een stap verder dan beleid en goede voornemens alleen. Het Checkboekje geeft je handige tips en trucs om het ook echt in de praktijk te gaan doen'.



7.10 Geknipt voor de juiste baan

Geboortedatum: 29 mei 2006

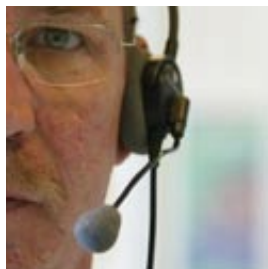
Dragers: SZW, CNV, CWI, CWP, FNV, LTO Nederland, MHP, MKB, UWV en VNO-NCW

Karaktereigenschappen

De beeldvorming over mogelijkheden om gedeeltelijk arbeidsgeschikten (weer) aan het werk te krijgen of houden verbeteren met een mediabrede, landelijke campagne 'Geknipt voor de juiste baan'. De campagne laat (met dank aan o.a. werkgevers van Kroon op het Werk) vooral praktijkvoorbeelden van geslaagde re-integratie zien en brengt de beschikbare re-integratie instrumenten onder de aandacht met een veelvoud aan middelen: tv-spotjes, radiospotjes, grote advertenties, tv-programma's, banners, een website, posters, een magazine, nieuwsbrieven en meer.

Getuigschrift

Yolande Meurs, UWV: 'De campagnegroep is voortgekomen uit een eerdere 'Werktop' die door de samenstelling van de groep invalshoeken van werknemers én werkgevers omvatte. Het mooie was dat elke partij kennis, expertise, contacten en achterban inbracht op politiek of maatschappelijk vlak. Voor alle partijen is het belangrijk dat mensen die gedeeltelijk arbeidsgeschikt zijn kunnen werken. De Werkgroep Communicatie vormt een dwarsdoorsnede van de re-integratiebelangen van werkgevers en werknemers. We bouwen en stapelen in deze campagne steeds verder door en zoeken naar nieuwe wegen die inhoudelijke meerwaarde bieden. Met de partners stemmen we af wie waar 'the lead' in neemt. Juist bij een beeldvormingscampagne op zo'n complex thema is het motto 'frapper toujours', blijven aankloppen en daarmee het beeld rond mensen met gezondheidsproblemen en/of handicaps in het werkproces nuanceren en positief beïnvloeden. Er ontstaan belletjes in de vijver, er blijven ons positieve verhalen bereiken'.



Connie Eli, UWV: Er zijn mij meerdere momenten bijgebleven. Wat mij raakte was de levenslust en ondeugd van een spastische deelnemer aan het televisieprogramma. Je zag zijn kracht, hoe hij steeds maar weer inzette op wat hij wilde bereiken en hoe hij dat dichterbij kon brengen. Of de werkgever, bij wie je in een groepsdiscussie het kwartje ziet vallen. Vanuit een aanvankelijk sceptische insteek, zag ik hoe iemand gaat nadenken over wat er wél mogelijk was binnen haar bedrijf. Tijdens de discussies aan tafel in de televisieprogramma's zie je dat partijen ogenschijnlijk verschillende belangen nastreven en elkaar dus mislopen. Dan is het mooi om te zien dat ze in feite dezelfde doelen nastreven.

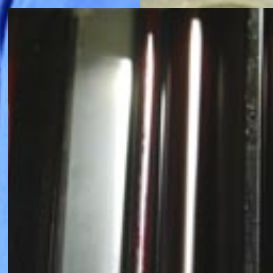
Getuige

Henk Smeets, directeur, HP Groep, één van bedrijven op de website van de campagne: 'Een kwart van de 25 medewerkers van de HP Groep heeft een re-integratie (REA)-status of bezat deze op het moment van aanname. De HP Groep is met locaties in Beek, Venlo en Eindhoven zowel een full service re-integratiebedrijf als een advies- en begeleidingsdienst voor arbeidsgehandicapten (met in het bijzonder psychische klachten), langdurig werklozen en werknemers in het algemeen. Ik vind het de meest normale zaak van de wereld om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. De motivatie van arbeidsgehandicapten is vaak heel groot. Zij willen juist heel graag voor een tweede kans gaan. Persoonlijk vind ik -en gelukkig hoor ik dat ook van werkgevers die gewezen cliënten van ons in dienst hebben genomen- dat je vooral moet kijken naar de geschiktheid van de persoon. Wat zijn de kwaliteiten van hem of haar? Die staan voorop. Vaak is aan een eventuele beperking best een mouw te passen en is vaker ziekmelden geen praktijk'.

Toekomst

Yolande Meurs, UWV: 'Wat er na de campagne zeker moet blijven is de dialoog. Tussen werkgevers en werknemers.





Instellingsbesluit Commissie Het Werkend Perspectief

Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport van 1 juli 2003, nr. AVB/VDB/03 23952, houdende de instelling van de Commissie Het Werkend Perspectief (Instellingsbesluit Commissie Het Werkend Perspectief)

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport,

Besluiten:

§ 1. Begripsbepaling

Artikel 1

In deze regeling wordt verstaan onder:

- de commissie: de Commissie Het Werkend Perspectief
- arbeidsgehandicapte: de persoon die vanwege een aandoening, ziekte of (vermeende) handicap belemmeringen ondervindt bij het verkrijgen of behouden van werk;
- de minister: de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;
- de ministeries: het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport en het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;
- het ministerie: het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

§ 2. Instelling Commissie

Artikel 2

- Er is een Commissie Het Werkend Perspectief.
- De commissie wordt ingesteld voor de duur van vier jaar.
- De commissie heeft tot taak om de arbeidsintegratie en de reïntegratie van arbeidsgehandicapten en chronisch zieken te stimuleren, door:
 - een bijdrage te leveren aan positieve en realistische beeldvorming inzake arbeidsgehandicapten bij werkgevers, werknemers en intermediaire organisaties;
 - 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 jong-gehandicapten;

d. het stimuleren van gedragsverandering bij werkgevers, werknemers en hun adviseurs.

4. De commissie draagt zorg voor:

- de inrichting van een informatie- en adviespunt waar werkgevers, werknemers en werkzoekenden terecht kunnen met hun vragen in eerste instantie en daarna zonodig worden doorverwezen;
- het samenwerken met organisaties en intermediairen op het terrein van arbeid, gezondheid en sociale zekerheid;
- het vormgeven en (doen) uitvoeren van een meerjarige campagne die het informatie- en adviespunt, als bedoeld onder a, onder de aandacht brengt bij werkgevers, werknemers, werkzoekenden en intermediairen;
- het organiseren van een maatschappelijk debat over arbeidshandicap en werk, het uitdragen van praktijkvoorbeelden en het bijeen brengen van mensen die zich hiervoor willen inzetten;
- het (doen) implementeren van instrumenten die zijn ontwikkeld door de Commissie Psychische Arbeidsongeschiktheid en de Commissie Arbeidsgehandicapten en Werk, zoals de Leidraad Aanpak verzuim van psychische redenen.

Artikel 3

1. De commissie bestaat uit personen, met deskundigheid op het terrein van werk, gezondheid en arbeidshandicap, die zonder last of ruggespraak op basis van betrokkenheid en resultaatgerichtheid door de minister tot lid worden benoemd en ontslagen.

2. De commissie zal bestaan uit minimaal twaalf en maximaal achttien personen.

Artikel 4

- De commissie kent een subcommissie Psychische Problematiek.
- De subcommissie Psychische Problematiek bestaat uit personen die,

op voordracht van betrokken organisaties, zonder last of ruggespraak en op basis van professionele deskundigheid, door de minister tot lid worden benoemd en ontslagen.

§ 3. Werkwijze van de commissie

Artikel 5

- De commissie vergadert ten minste driemaal per jaar.
- De commissie stelt een dagelijks bestuur in, dat ten minste driemaal per jaar of zoveel vaker als nodig is vergadert.
- De commissie kan voor het uitvoeren van onderdelen van de taken subcommissies of werkgroepen instellen.
- De commissie kan een Raad van Advies instellen.
- Het secretariaat van de commissie wordt gevoerd door TNO Arbeid.
- De commissie kan haar werkwijze vastleggen in een huishoudelijk reglement.

Artikel 6

In een regiegroep bestaande uit de voorzitter van de commissie en vertegenwoordigers van de ministeries vindt afstemming plaats over de communicatiestrategie van de commissie en van de ministeries.

Artikel 7

- De commissie stelt op basis van projectresultaten aanbevelingen ter beschikking aan organisaties.
- De commissie geeft op basis van eigen inzichten en creativiteit invulling aan het agenderen en bevorderen van de arbeids(re)integratie van arbeidsgehandicapten en chronisch zieken.
- De commissie voert een zelfstandig beleid op het terrein van communicatie en voorlichting en draagt hierbij zorg voor afstemming met de ministeries.

Artikel 8

De commissie stelt in haar eerste vergadering een meerjarenprogramma 2003-2006 op hoofdlijnen vast.

Artikel 9

1. De commissie biedt jaarlijks in oktober aan de ministeries een ontwerppro-

gramma met projectvoorstellen met begroting aan voor het komende jaar.

2. Projectvoorstellen binnen de kaders van het ontwerpprogramma kunnen tevens worden ingediend door de organisaties, die de belangen vertegenwoordigen van, of diensten verlenen aan, de doelgroepen waar het programma zich op richt.

3. De minister beslist, na overleg met de Minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, over de uiteindelijke toekenning van projecten uit het ontwerpprogramma.

Artikel 10

De uitvoering van de projecten, als bedoeld in artikel 9, derde lid, vindt plaats door de organisaties, die de belangen vertegenwoordigen van, of diensten verlenen aan, de doelgroepen waar het project zich op richt.

Artikel 11

1. De commissie rapporteert jaarlijks, uiterlijk op 1 april, aan de minister over de inzet en realisatie van de projecten uit het ontwerpprogramma van het voorgaande jaar.

2. De rapportage over het tweede jaar dient tevens als tussenevaluatie.

Artikel 12

1. De commissie rondt haar werkzaamheden eind 2006 af met een landelijke conferentie waar de arbeidsmarktpositie van mensen met een arbeidshandicap centraal staat en waar werkgevers, werknemers en intermediaire organisaties een gezamenlijke inzet voor de toekomst vastleggen.

2. De commissie maakt een samenvattend eindrapport van ervaringen, producten en de stand van zaken betreffende arbeidsgehandicapten en werk.

Artikel 13

1. Het beheer van de bescheiden van de commissie geschiedt op overeenkomstige wijze als bij het ministerie.

2. De bescheiden van de commissie worden na beëindiging van de werkzaamheden van de commissie in het archief van het ministerie opgenomen.

§ 4. Slotbepaling

Artikel 14

1. Deze regeling treedt in werking met ingang van de tweede dag na de dagtekening in de Staatscourant waarin zij

wordt geplaatst en werkt terug tot en met 31 maart 2003.

2. Deze regeling wordt aangehaald als: Instellingsbesluit Commissie Het Werkend Perspectief.

3. Deze regeling vervalt twee maanden na beëindiging van de werkzaamheden van de commissie.

Deze regeling zal met de toelichting in de Staatscourant worden geplaatst.

's-Gravenhage, 1 juli 2003.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
A.J. de Geus.

De Minister van Volksgezondheid,
Welzijn en Sport,
J.F. Hoogervorst.

Toelichting

1. Algemeen

De aanleiding voor het instellen van de Commissie Het Werkend Perspectief (de commissie) is gelegen in de noodzaak een gedragsverandering in de samenleving te realiseren om integratie en reïntegratie van mensen met een arbeidshandicap te versterken. De instelling van de commissie maakt onderdeel uit van het flankerend beleid op het terrein van sociale zekerheid en zorg.

De Commissie Psychische Arbeidsongeschiktheid (CPA, ook wel Donner 1 genoemd) is 13 januari 2000 (Staatscourant 2000, nr. 31) ingesteld door de toenmalige Minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport en de toenmalige Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, J.F. Hoogervorst, voor een termijn van drie jaar. De opdracht van deze breed samengestelde commissie was om 'binnen het bestaande wettelijk kader meerjarige afspraken voor te bereiden om de processen van preventie, zorg, begeleiding en reïntegratie bij arbeidsrelevante psychische aandoeningen te verbeteren en afspraken tot stand te brengen tussen betrokken actoren'. De bevindingen van de CPA vonden hun neerslag in een rapport en een leidraad 'Aanpak verzuim om psychische redenen'. De leidraad beoogt houvast te bieden aan werkgever en werknemer bij de verbetering van de aanpak van verzuim om psychische redenen.

Om de arbeidsmarktpositie en de beeldvorming van mensen met een chronische ziekte of arbeidshandicap te verbeteren is door de toenmalige staats-

secretaris Hoogervorst de Commissie Arbeidsgehandicapten en Werk (CAW) ingesteld (Staatscourant 1999, nr. 250) eveneens voor een periode van drie jaar. Deze commissie heeft in de afgelopen periode een belangrijke bijdrage geleverd aan het 'kantelen' van de beeldvorming waar het gaat om arbeidshandicap, WAO en werk. Naast het organiseren van een maatschappelijk debat heeft deze commissie bijgedragen aan het verleggen van de focus van uitkering naar werk; naar meer aandacht vragen in ondernemingen voor integratie en behoud van werk voor mensen met een chronische ziekte of handicap.

De beide commissies hebben vorig jaar gezamenlijk een nota aangeboden aan de bewindslieden van VWS en SZW getiteld 'Voortgang en borging van activiteiten CAW en CPA'. In deze nota bepleitten beide commissies het belang van voortzetting van hun activiteiten. Beide commissies hebben een belangrijke bijdrage geleverd aan een veranderende beeldvorming over (psychische) arbeidsgehandicapten en hun mogelijkheden en het voorkomen van instroom in de WAO. Ze zijn erin geslaagd afspraken te maken tussen alle betrokkenen over de aanpak van verzuim en het steunen van mensen bij het hervinden van hun plaats in het arbeidsproces. Met de instelling van de commissie wordt het mogelijk deze denkbeelden en afspraken verder te implementeren in de praktijk van bedrijven.

De CPA heeft gevraagd om in de huidige samenstelling te kunnen doorgaan om het gebruik van de door deze commissie ontwikkelde Leidraad en de aanpak van verzuim om psychische redenen verder te kunnen begeleiden. De CAW heeft aangegeven te hechten aan het verder agenderen en voeren van het maatschappelijk debat over de maatschappelijke participatie en arbeid van mensen met een arbeidshandicap of chronische ziekte. Zij heeft gewezen op het belang van kennisoverdracht, verandering van beeldvorming en gedragsverandering.

In deze context stellen de bewindslieden van SZW en VWS een nieuwe commissie in als onderdeel van de doelstellingen van het kabinet betreffende het verminderen van de WAO-instroom, het terugdringen van het ziekteverzuim en het aan het werk krijgen en houden van arbeidsgehandicapten (fysiek, mentaal en psychisch). De





commissie krijgt een periode van vier jaar om te werken aan kennisoverdracht en gedragsverandering in de samenleving.

Voor de uitvoering van de activiteiten uit het meerjarenprogramma van de commissie 2003-2006 is in principe een bedrag van 10 miljoen beschikbaar voor de gehele periode. Dit programma is een uitvloeisel van de rapportage 'Voorstel inzake de totstandkoming van de Commissie Het Werkend Perspectief' (AVB/VDB/03 24245) en de eerder aan de minister aangeboden nota 'Voortgang en borging' van de voorzitters van de Commissie Arbeidsgehandicapten en Werk en de Commissie Psychische Arbeidsongeschiktheid. De commissie biedt jaarlijks in oktober aan de ministeries een ontwerpprogramma met begroting aan voor het komende jaar. Projectvoorstellen voor de programma's 2003, 2004, 2005 en 2006 kunnen zowel door de commissie als door de ministeries worden voorgedragen. De Minister van SZW beslist na overleg met de Minister van VWS over de uiteindelijke toekenning van projecten. Het Ministerie van SZW zal optreden als penvoerder voor de beide departementen en beheert de financiële middelen voor de commissie. Het secretariaat wordt ondergebracht bij TNO Arbeid. De commissie kan derden verzoeken ter uitvoering van haar programma een subsidieverzoek in te dienen bij het ministerie. Naast de kernactiviteiten van de commissie, die jaarlijks in werkplan en begroting zijn opgenomen, kunnen er aanvragen voor externe projecten met een duidelijke verbinding met het programma van de commissie en voorzien van een positief advies van de commissie worden ingediend bij het ministerie. Aan de commissie wordt in dezen een zekere regierol toegedacht. Het Ministerie van SZW beslist na overleg met het Ministerie van VWS over de toekenning.

2. *Artikelsgewijs*

Artikel 4

Zoals aangegeven in artikel 4 is er één subcommissie ingesteld door de minister. De volgende organisaties kunnen daartoe een voordracht doen:

- Orde van Medisch Specialisten en de Nederlandse Vereniging voor Psychiatrie;
- Zorgverzekeraars Nederland;
- Werkgeversorganisaties;
- VOG-sectie AMW;
- Arbodiensten;
- HSK-groep;
- GGZ-Nederland;
- Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde;
- Stichting Pandora;
- Nederlandse Vereniging voor Arbeidsdeskundigen;
- Nederlands Instituut voor Psychologen;
- Landelijke Huisartsen Vereniging;
- Werknemersorganisaties;
- Beroepsvereniging van Arbeids- en Organisatiedeskundigen;
- Nederlandse Vereniging van Verzekeringsgeneeskundigen;
- Uitvoeringsinstellingen;
- Centrum voor Werk en Inkomen.

Artikel 5

Op grond van het derde lid kan de commissie naar eigen inzicht voor een nader omschreven periode en met een specifieke opdracht subcommissies instellen. De commissie heeft reeds kenbaar gemaakt om naast de subcommissie Psychische Problematiek de volgende drie werkgroepen te zullen instellen: Werkgroep Eerste Hulp bij Werk, Werkgroep Ability Management en Design for All en een Werkgroep Jonggehandicapten.

Artikel 6

De regiegroep komt ten minste eens per jaar bijeen om zorg te dragen voor de afstemming van de communicatie-

strategieën van de commissie en de ministeries.

In de praktijk ligt de nadruk vooral op afstemming en samenwerking in de onder de regiegroep functionerende werkgroep.

Artikel 7

De commissie heeft geen formele adviesfunctie en geen taak om subsidie te verstrekken. Wel stelt de commissie aanbevelingen ter beschikking aan organisaties. Deze aanbevelingen worden ook betrokken in de overweging van de ministeries inzake de toekenning van projecten.

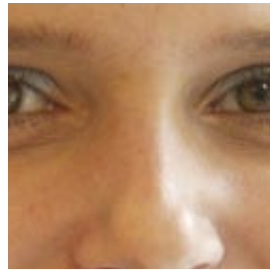
Artikel 9

Eens per jaar in oktober bespreekt de minister het ontwerpprogramma voor het komende jaar met de commissie. De uiteindelijke toekenning vindt plaats onder voorwaarde van betrokkenheid en akkoord van de beide ministeries.

Artikel 11

De rapportage over 2004 wordt gebruikt als tussenevaluatie, om eventuele aanpassingen in de voorgenomen projecten en activiteiten te onderbouwen.

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
A.J. de Geus.
De Minister van Volksgezondheid,
Welzijn en Sport,
J.F. Hoogervorst.*



Bijlage I

Samenvatting resultaten tweede beeldvormingonderzoek (augustus 2006)

Werkgevers en werknemers

- een meerderheid van de werknemers en leidinggevenden voelt zich over het algemeen niet onzeker in de omgang met mensen met een arbeidshandicap.
- algemene beeldvorming bij werknemers en leidinggevenden rond arbeidsgehandicapten op de werkvloer is niet altijd positief. Vooral mensen met psychische klachten melden zich volgens ongeveer de helft van de leidinggevenden vaker ziek en zijn minder productief dan gezonde werknemers.
- arbeidsgehandicapten hebben volgens alle respondentgroepen veel minder kans om aangenomen te worden dan gezonde werknemers.
- leidinggevenden blijken over meer kennis te beschikken van wettelijke regelingen op het gebied van verzuimpreventie dan over de beschikbare instrumenten voor werkgevers om de re-integratie van arbeidsgehandicapten te faciliteren.
- de aannamebereidheid van werkgevers is volgens niet-werkenden met een handicap of beperking toegenomen en zowel leidinggevenden als werknemers met een handicap schatten de kansen van arbeidsgehandicapten om aangenomen te worden laag in (maar hoger dan 3 jaar geleden).
- bij bedrijven waar ook werknemers met een handicap, chronische ziekte of psychische klachten werken, heeft slechts een zeer kleine groep leidinggevenden negatieve ervaringen met deze werknemers.

Professionals

- het oordeel van professionals uit de arbo- en curatieve sector over de houding van werknemers met een beperking, chronische ziekte of psychische en/of psychische aandoening is positiever dan twee

jaar geleden. Zij vinden minder vaak dat zieke werknemers te lang ziek blijven. Ook is een meerderheid van mening dat werknemers met een beperking, chronische ziekte en/of psychische klachten (deels) niet minder gemotiveerd zijn dan werknemers zonder deze klachten.

- de kennis van wet- en regelgeving laat een gedifferentieerd beeld zien. Op sommige punten is die kennis in vergelijking met twee jaar geleden toegenomen (vrijstelling geheimhoudingsplicht bedrijfsartsen) en op sommige punten is die afgenomen (kennis re-integratie-instrumenten).
- diverse beroepsverenigingen hebben leidraad 'Aanpak verzuim om psychische redenen' vertaald. Er is een breed draagvlak onder de professionals voor de gelijktijdige klachtbehandeling en werkhervatting.
- behandelaars in de tweede lijn zijn kritisch over het moment van doorverwijzen: meer dan 10% van de patiënten wordt te laat doorverwezen. Bedrijfsartsen maken veelvuldig gebruik van recht op doorverwijzen, huisartsen vinden dit over het algemeen geen goede zaak.
- het vertrouwen in elkaars adviezen - alhoewel nog beperkt in omvang - is toegenomen. Er is een gematigd optimisme over de arbo- en curatieve ketensamenwerking. Uit de re-integratiesector blijkt vooral CWI positiever te oordelen over de samenwerking met UWV.
- eenderde van de professionals uit de re-integratiesector is van mening dat de arbeidsmarktpositie van arbeidsgehandicapten verbetert. Re-integratieconsulenten zijn ook positiever geworden over de kans dat een sollicitant met een beperking, chronische ziekte of psychische en/of psychische aandoening, wordt aangenomen. Desondanks vinden er toch moeilijk verwijzingen plaats naar werkgevers.
- Verbeteringen ten aanzien van de arbeidsmarktpositie worden toegeschreven aan nieuwe wet- en regelgeving.



Bijlage II

Samenstelling Commissie het Werkend Perspectief en betrokkenen

Presidium

Voorzitter Dhr. mr. A.A. Westerlaken ('s Heeren Loo Zorggroep)

Vice-voorzitter

Dhr. mr. B.E.M. Wientjes (VNO-NCW, vanaf oktober 2003)

Lid

Dhr. prof. Dr. P.A. van Lieshout (WRR, vanaf maart 2004)

Dhr. Prof. Dr. J. Allegro (tot september 2003)

Secretaris

Dhr. ing. W.J. van Ginkel (TNO Kwaliteit van Leven)

Leden

Dhr. prof. Dr. J. Allegro

Mw. mr. A.G. Dümig (UWV)

Dhr. A.J.M. Heerts (FNV, tot december 2006)

Dhr. L. Hartveld (FNV, waarnemer vanaf december 2006)

Mw. J. Kool (Kool Konsult)

Dhr. drs. H.B.M. van der Laan (Arbo Unie)

Dhr. R.W.P.A.M. de Leij (AWVN)

Dhr. dr. C. van der Pol (Interpolis)

Dhr. dr. C. Smit

Dhr. Ch. P. Thissen (Divosa)

Dhr. A.M. Timmermans (CWI)

Dhr. E. Briët (AMC (tot maart 2005)

Mw. drs. C.P. Vogelaar (BOA Borea, vanaf maart 2005 t/m februari 2007)

Mw. drs. Y.M. van Houdt (CNV, vanaf september 2005)

Dhr. drs. H. de Boer (Voormalige lid en co-voorzitter tot oktober 2005)

Mw. mr J. Thunnissen-Tonneman (Belastingdienst, tot mei 2005)

Mw. ir. J. Westerbeek-Huitink (CNV, tot mei 2005)

Dhr. J.J. Meerman (MKB Nederland, tot september 2005)

Waarnemers

Mw. drs. J.A.M. Hilgersom (Ministerie van SZW)

Dhr. drs. R. Feringa (Ministerie van SZW, vanaf december 2004)

Mw. H. Lucassen (Ministerie van SZW, vanaf mei 2005)

Mw. J.A. Ringelberg (Ministerie van SZW)

Dhr. J.I.M. de Goeij (Ministerie van VWS)

Mw. drs. N. Vesseur (Ministerie van VWS, vanaf januari 2004)

Dhr. C. van de Burg (Ministerie van VWS)

Dhr. H. Middelplaats (Ministerie van SZW (tot mei 2005)

Dhr. Y. van Zorge (Ministerie van SZW, tot december 2003)

Dhr. H. Schrama (Ministerie van SZW, tot december 2004)

Mw. Y. de Nas (Ministerie van VWS)

Communicatieadviseur

Mw. drs. M.S.E. van Keep (Van Keep & Partners)

Secretariaat

Mw. J.M. Hendriks (TNO Kwaliteit van Leven)

Mw. drs. S.C.M. Peters (Van Keep & Partners)

Raad van Advies

Dhr. Mr. P. J. Biesheuvel (Cedris)

Dhr. drs. A.Ch. van Es (GGZ Nederland)

Dhr. drs R. de Groot (RWI)

Dhr. L.M.L.H.A. Hermans (MKB Nederland)

Dhr. R.M. Jerphanion (FvO)

Mw. A. Jongerius (FNV, vanaf september 2005)

Dhr. W. Kok

Dhr. J. Laurier (Landelijke Cliëntenraad)

Mw. ir. J.M. Leemhuis-Stout (NVZ)

Dhr. K. van Lede (Akzo Nobel)

Mw. L. Reitsma (LPR)
Dhr. P. Lemmen (LPR)
Dhr. drs. P. Rosenmöller
Dhr. mr. drs. R. Paas (CNV, vanaf september 2005)
Dhr. W.F. Hollander (Stichting Pandora, vanaf september 2005)
Dhr. F. Venema (Stichting Pandora, tot september 2005)
Dhr. A. Verhoeven (MHP)
Dhr. ing. J.P.C.M. van Zijl (RWI)
Dhr. W. Westveer (LFB)
Dhr. dr. J.M. Linthorst (UWV, vanaf september 2004)
Dhr. J. Troost (CG-Raad, tot september 2004)
Dhr. D. Terpstra (CNV, tot september 2005)
Dhr. L. de Waal (FNV, tot september 2005)
Dhr. J. Schraven (VNO-NCW, tot september 2003)
Dhr. H. van der Zee (overleden, Cliëntenbond in de GGZ tot september 2005)

Projectleiders

Dhr. drs. J.J.M. Besseling (TNO KvL, Maatjesproject)
Dhr. drs. K. Boomsma (BPV&W, EHBW.NL)
Dhr. dr. R.W.M. Gründemann (TNO KvL, Disability Management)
Mw. drs. I.N. Hento (Hento policy support-Psychische problematiek)
Mw. M. Willemsen (TNO KvL, Kroon op het Werk)
Dhr. drs. W.S.M. Piek (TNO KvL, IFDM)
Mw. E.A.D. van Leeuwen (TNO KvL, CWP website tot december 2005)
Mw. M. Cohlen (TNO KvL, CWP website vanaf december 2005)

Subcommissie Psychische Problematiek (SPP)

Dhr. prof. dr. J.T. Allegro (voorzitter, tot maart 2004)
Dhr. prof. dr. P.A. van Lieshout (WRR, voorzitter vanaf maart 2004)
Mw. drs. I.N. Hento (Hento policy support/ASTri, secretaris)
Dhr. prof. dr. W.B. Schaufeli (Universiteit van Utrecht)
Dhr. D.E.R. Vandenberghe (Orde van Medisch Specialisten / Psychiaters)
Dhr. P. van den Hoek (Zorgverzekeraars)

Mw. drs. C.L. Vermunt (MO-Groep)
Dhr. drs. P. Baart (SKB)
Dhr. drs. D. Nieuwpoort (LVE)
Dhr. J. van den Broek (NIP)
Dhr. A.P.J. Höppener (GGZ Nederland)
Dhr. dr. J.J.L. van der Klink (NVAB)
Mw. drs. M.W.Knuttel (Stichting Pandora)
Dhr. dr. J.W.M. Jacobs (LHV)
Mw. C.M. Verschuren (BA&O)
Dhr. J.H.L. Wijers (NVVG)
Dhr. J.A. de Wolff (UWV)
Dhr. drs. H.J. Foeken (NVVA)
Dhr. A.H.J. Veneman (Werkgevers, voormalig lid)
Dhr. D. Veldhorst (Werkgevers)
Mw. dr. S. Vaas (Werknemers)
Dhr. drs. I.H.M. Stommel (NVP/NVVP)
Dhr. A.M.J. Veer (KNMG)
Mw. drs. N. Rempt-Halmmans de Jongh (CWI)
Mw. drs. A.H.J. de Graaf-Groenstede (BOA)
Dhr. drs. J.J. van Zorge (Ministerie van VWS)
Dhr. drs. H.C.M. Middelplaats (Ministerie van SZW)
Mw. drs. S. Aafjes (Ministerie van SZW)

Bijlage III

Afkortingenlijst

ABU	Algemene Bond Uitzendondernemingen	LVE	Landelijke Vereniging van Eerstelijnspsychologen
AMC	Academisch Medisch Centrum	KNMG	Koninklijke Maatschappij ter bevordering van de Geneeskunst
AWBZ	Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten	KvK	Kamers van Koophandel
AWVN	Werkgeversvereniging	MKB	Midden en Kleinbedrijf
B&W	Burgemeester en Wethouders	MHP	Vakcentrale voor middengroepen en hoger personeel
Boaborea	Brancheorganisatie van dienstverleners werk, loopbaan en vitaliteit	NIP	Nederlands Instituut voor Psychologen
CBS	Centraal Bureau voor de Statistiek	NMG	Nieuwe Media Groep
Cedris	Brancheorganisatie van sociale werkgelegenheid- en reïntegratiebedrijven	NPS	Nederlandse Programma Stichting
BPV&W	Breed Platform Verzekerden en Werk	NS	Nederlandse Spoorwegen
CG-Raad	Chronische Zieken en Gehandicapten Raad	NUG	Niet uitkeringsgerechtigd
CNV	Christelijk Nationaal Vakverbond	NVAB	Nederlandse Vereniging van Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde
CPA	Commissie Psychische Arbeidsongeschiktheid	NVvA	Nederlandse Vereniging van Arbeids- deskundigen
CWI	Centrum Werk en Inkomen	NVVG	Nederlandse Vereniging van Verzekerings- geneeskunde
CWP	Commissie het Werkend Perspectief	NVP	Nederlandse Vereniging voor Psychotherapie
Divosa	Belangen en netwerkorganisatie van managers van gemeentelijke diensten werk inkomen en zorg	NVVP	Nederlandse Vereniging van Psychiaters
EHBW	Eerste Hulp Bij Werk	NVZ	Nederlandse Vereniging van Ziekenhuizen
FNV	Federatie Nederlandse Vakvereniging	OCW	Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen
FvO	Federatie van Ouderverenigingen	OV	Openbaar Vervoer
GGZ	Geestelijke gezondheidszorg	PGO	Fonds voor patiënten - en gehandicaptenorganisaties
IFDM	Internationaal Forum Disability Management	PGB	Persoonsgebonden budget
IGPB	Instituut voor Gebruikers Participatie en Beleid	PIED	Programma Inzet Ervaringsdeskundigheid
ILO	International Labour Organisation	PvdA	Partij van de Arbeid
LPR	Belangenorganisatie cliënten geestelijke gezondheidszorg	ROC	Regionaal Opleidingen Centrum
IRO	Individuele Reïntegratie Overeenkomst.	RWI	Raad voor Werk en Inkomen
IQ	Intelligentie Quotiënt	SCP	Sociaal Cultureel Planbureau
		SKB	SKB vragenlijst services
		SPP	Subcommissie Psychische Problematiek
		SZW	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

TA	Transactionele Analyse
TNO	Toegepast Natuurwetenschappelijk Onderzoek
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
VNG	Vereniging Nederlandse Gemeenten
VNO-NCW	Werkgeversvereniging
VWS	Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport
Wajong	Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening Jonggehandicapten
WAO	Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering
WAZ	Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen
WGA	Regeling Werkhervatting Gedeeltelijk arbeidsgeschikten
Wgbh/cz	Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte
WIA	Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen
WMO	Wet Maatschappelijke Ondersteuning
WRR	Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid
WSW	Wet Sociale Werkvoorziening
WW	Werkloosheidsweg
WWB	Wet Werk en Bijstand
ZW	Ziektewet





Overige organisaties betrokken bij de uitvoering van activiteiten van de CWP

Astri
Beeldwerk
CG-Raad
FVO
IGPB
Ipso Facto
Kantel Konsult
Leads on Demand
Meccano
Mediamaal
NMG
Research voor Beleid
Stichting Pandora
Van Keep & Partners
WAO-café



Commissieleden CWP



Gedeeltelijk arbeidsgeschikt