



Werkplan 2004

Commissie Het Werkend Perspectief

Inhoudsopgave

1.	Inleiding	2
2.	Subcommissie Psychische Problematiek	3
3.	Werkgroep Wajong Wegen naar Werk	5
4.	Werkgroep Eerste Hulp Bij Werk: EHBW.nl	8
5.	Werkgroep (Dis)ability Management en Design4All	10
6.	Werkgroep Communicatie	13
7.	Externe projecten	15
	7.1 'Vereniging Kroon op het Werk'	
	7.2 Initiatiefgroep inzet ervaringsdeskundigheid	
8.	Monitoring	16
	8.1 Monitoring beeldvorming over mensen met een arbeidshandicap	
	8.2 Effectonderzoek van de kenniscampagne	
	8.3 Effectonderzoek toepassing leidraad	
	8.4 Arbeidsgehandicaptenmonitor	
9.	Secretariaat	17
Bijlage:	Samenstelling Commissie Het Werkend Perspectief	18
	Samenstelling Raad van Advies	18
	Samenstelling Subcommissie Psychische Problematiek	19
	Samenstelling Werkgroep Wajong Wegen naar Werk	19
	Samenstelling Werkgroep EHBW	19
	Samenstelling Redactiecommissie EHBW	20
	Samenstelling Werkgroep communicatie	20
	Samenstelling Werkgroep (Dis)ability Management en Design4All	20
	Begeleidingscommissie 2 ^e IFDMcongres	21
	Samenstelling Jury Kroon op het Werk	21

1. Inleiding

Voor u ligt het werkplan 2004 van de Commissie Het Werkend Perspectief (CWP). Aan dit plan liggen twee documenten ten grondslag. In de eerste plaats het voorstel inzake de totstandkoming van de CWP door Anton Westerlaken, maart 2003. In de tweede plaats het Meerjarenprogramma 2003-2006 dat tegelijk met dit werkplan is opgesteld. In het meerjarenprogramma zijn de doelstelling, werkwijze en resultaten van de CWP beschreven. Daarvan afgeleid beschrijft de commissie in dit werkprogramma de projecten en activiteiten die de commissie voornemens is in het jaar 2004 uit te voeren.

De CWP bouwt voort op de resultaten van haar twee voorgangers, de Commissie Arbeidsgehandicapten en Werk en de Commissie Psychische Arbeidsongeschiktheid. In de tweede helft van 2003 zijn verschillende activiteiten gecontinueerd of nieuwe activiteiten in gang gezet. Er is zorg gedragen voor een structuur van werkgroepen en de subcommissie Psychische Problematiek (SPP). Deze structuur biedt garanties voor slagkracht en directe betrokkenheid van werkgevers, werknemers, mensen met een arbeidshandicap zelf en professionals. Een professioneel secretariaat biedt de noodzakelijke ondersteuning bij de uitvoering van het werkplan.

Meerjarenprogramma en werkprogramma 2004 zijn door de commissie vastgesteld op 30 oktober 2003 en vervolgens ter goedkeuring voorgelegd aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de staatssecretaris van Volksgezondheid, Welzijn en Sport. Beide departementen financieren de activiteiten van de commissie en beoordelen halverwege het programma en na afloop de resultaten zoals beoogd in het meerjarenprogramma.

Dit werkplan is opgebouwd volgens een werkgroepen structuur. De werkgroepen bieden het noodzakelijke netwerk, kennis en daarmee kader voor de activiteiten van de CWP. Feitelijk bevindt de CWP zich in de opbouwfase, terwijl de SPP al volop bezig is met implementatie van de Leidraad.

Achtereenvolgens komen in hoofdstuk 2 de Subcommissie Psychische Problematiek, in hoofdstuk 3 de Werkgroep Wajong Wegen naar Werk, in hoofdstuk 4 de werkgroep Eerste Hulp bij Werk in hoofdstuk 5 de Werkgroep (Dis)ability Management en Design4All en in hoofdstuk 6 de Werkgroep Communicatie aan de orde. In hoofdstuk 7 is aangegeven op welke wijze de CWP investeert in de versterking van de positie van werkgevers (Vereniging Kroon op het Werk) en de inzet van ervaringsdeskundigheid (Initiatiefgroep inzet ervaringsdeskundigheid) bevordert. Beide laatste initiatieven hebben een sterk onafhankelijk karakter ten opzichte van de CWP. In hoofdstuk 8 is aangegeven welke onderzoeks- en monitorinstrumenten de commissie inzet om de resultaten te kunnen meten. In hoofdstuk 9 is het secretariaat beschreven. In de bijlage zijn, voor zover bij het schrijven van dit plan bekend, de leden van de commissie, de Raad van Advies, de subcommissie Psychische Problematiek en de werkgroepen weergegeven.

2. Subcommissie Psychische Problematiek

De activiteiten waar de subcommissie Psychische Problematiek (SPP) zich het komende jaar mee bezig zal houden, zijn naast het ontwikkelen van een instrument gericht op preventie van (psychische) arbeidsongeschiktheid allen gerelateerd aan de implementatie van de Leidraad 'Aanpak verzuim'. Onder de (verdere) implementatie van de Leidraad valt een scala aan activiteiten die mede voortvloeien uit het Implementatieplan (CPA, februari 2002).

Communicatie en publiciteit

Samen met (verschillende werkgroepen van) de CWP draagt de SPP zorg voor een intensievere aanpak inzake voorlichting, publiciteit en communicatie over de mogelijkheden die de Leidraad biedt. Dit gebeurt door verdere verspreiding van de Leidraad, de folder van de Leidraad en de kleuren tijdsbalk, via de kenniscampagne, de houdingscampagne en de beeldvormingcampagne van de CWP. Daarbij maakt de subcommissie onderscheid tussen communicatie naar werkgevers en werknemers enerzijds en professionals en betrokken instellingen anderzijds. Bij beide groepen is een cultuurverandering noodzakelijk. Het EHBW-voorlichtingsportaal en de belevingscampagne spelen hier een grote rol in. De beeldvormingcampagne over omgaan met psychische problematiek daagt werkgevers, werknemers en professionals uit hun gedrag te veranderen ten aanzien van ziekteverzuim in het algemeen en ten aanzien van de psychische problematiek in het bijzonder. Duidelijk moet worden dat psychische problemen iedereen kunnen overkomen, maar dat het in de meeste gevallen - mits goed aangepakt - om een hanteerbaar probleem gaat. Tenslotte zal de subcommissie bijdragen aan de organisatie van het tweede Internationaal Forum over Disability Management en het gedachtegoed van de Leidraad internationaal inkaderen in Europese initiatieven die in het kader van reïntegratie plaatsvinden (o.a. middels een Engelse vertaling van de Leidraad).

Training en ondersteuning

Het gericht trainen en ondersteunen van werkgevers en werknemers speelt een belangrijke rol in de verdere implementatie van de Leidraad. Het is van groot belang om naast de deskundigen ook leidinggevend en werknemers te trainen. Om de kennis en gedrag van leidinggevend bij de aanpak van psychisch verzuim te verbeteren heeft de subcommissie de NSPOH een trainingsmodule laten ontwikkelen. Met steun van de subcommissie wordt een subsidieaanvraag voor het uitvoeren en monitoren van de trainingsmodule ingediend bij Stichting Instituut GAK (SIG). De verwachting is dat in 2004 gestart kan worden met de uitvoering en evaluatie van de trainingsmodule. Mogelijkheden om middels training ook werknemers te ondersteunen worden door de subcommissie verkend. De SPP bevordert het opnemen van de Leidraad Aanpak psychisch verzuim in de reguliere opleidingstrajecten van professionals zoals bedrijfs- en verzekeringsartsen, arbeids- en organisatiedeskundigen en arbeidskundigen.

In een ander verband wordt bekeken in hoeverre hier 'e-learning modules' ontwikkeld kunnen worden om de Leidraad meer op maat aan te kunnen bieden. De SPP zal deze ontwikkeling verder stimuleren, coördineren en daar waar nodig ondersteunen.

Proefprojecten

De proefprojecten gaan een belangrijke rol spelen in de verdere verspreiding van kennis. Het gaat dan vooral om meer inzicht te krijgen in de optimale omstandigheden, waaronder de Leidraad kan worden ingevoerd. In de praktijk zijn gelukkig al veel organisaties aan de slag gegaan met de Leidraad. Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft aangegeven dat in de volgende fase van de arboconvenanten er bijzondere aandacht zal zijn voor de psychische problematiek. Er liggen vooral mogelijkheden bij de acht sectoren die

destijds interesse toonden voor deelname aan de proefprojecten. De SPP zal de resultaten van de proefprojecten verwerken en daar op in spelen bij de (verdere) implementatie van de Leidraad. Tevens zal de subcommissie zich actief inzetten om de aandacht voor de psychische problematiek in de volgende fase van de arboconvenanten daar waar nodig ondersteuning bieden.

Toepassen Leidraad op specifieke groepen zonder werkgever

De Leidraad is opgesteld voor werknemers, die nog over een dienstverband – en daarmee een werkgever - beschikken. Er zijn echter grote groepen mensen die niet (meer) in dienstverband werken of op een andere manier aan het werk zijn, zoals WW-ers, uitzendkrachten en zelfstandigen. Daarnaast is de Leidraad ook niet gericht op bestaande WAO-ers. Voor beide groepen wordt bekeken of de Leidraad in een gewijzigde vorm of met andere verantwoordelijkheden functioneel gemaakt kan worden. In het kader van de Wet Verbetering Poortwachter zijn door de UWV voor een aantal van deze groepen voorzieningen getroffen. Het geheel van deze materie wordt nader uitgewerkt in een verkennende notitie, die door de SPP geaccordeerd wordt en voorzien zal worden van concrete aanbevelingen. Vervolgens zullen daar waar nodig activiteiten ingezet worden voor de implementatie van de uitkomsten hiervan. De subcommissie zal de activiteiten op dit terrein verder begeleiden en stimuleren.

Afstemming en samenwerking stimuleren

Er zijn talloze initiatieven als het gaat om werkgerelateerde psychische problematiek (in brede zin), en er is ook een aantal instanties dat een regiefunctie vervult op deelgebieden, zoals NKAP en MedWerk. Het ontbreekt echter aan afstemming. De SPP probeert zoveel met andere organisaties te komen tot:

- afstemming van Leidraad, richtlijnen en werkwijzers;
- afstemming en samenwerking rond trainingmateriaal voor werkgevers, werknemers en professionals;
- monitoring van de voortgang;
- inpraten van politiek (bijv. Vaste Kamercommissies) en betrokken organisaties over het belang van het voorkomen van psychische arbeidsongeschiktheid.

Preventie van (psychisch) verzuim en arbeidsongeschiktheid

Naast activiteiten die gericht zijn op het implementeren van de Leidraad, ontwikkelt de SPP in 2004 ook een instrument gericht op preventie van (psychische) arbeidsongeschiktheid. In het verleden is besloten om aan te sluiten bij bestaande managementsystemen. De reden daarvoor is dat daarmee de taal van het management gesproken wordt en dat daarmee preventie op de agenda van het management komt te staan. Het bevorderen van preventie wordt dan ingepast in de (huidige) bedrijfsvoering. Een dergelijk instrument mag niet te complex zijn en moet nadrukkelijk aansluiten bij een procesmatige benadering. Bij het slagen van deze ontwikkeling wordt het instrument op uitgebreide wijze onder de aandacht gebracht in de deelcampagne beeldvorming over psychische en psychiatrische klachten. De subcommissie zal dit proces begeleiden en ondersteunen en zorg dragen voor de implementatie van het instrument.

3. Werkgroep Wajong Wegen naar Werk

De Werkgroep Wajong Wegen naar Werk ondersteunt de CWP bij de doelstelling de arbeidsparticipatie van jongeren met een arbeidshandicap te verbeteren. Het traject voorafgaand aan het verwerven van een betaalde baan heeft de bijzondere aandacht. Daarbij komen tal van bestaande knelpunten aan de orde, zoals medicalisering, rol van de directe omgeving, onvoldoende ondersteuning bij scholing en bij toegang tot en behoud van werk, etc. Er is zowel aandacht voor micro-, als voor macro-oplossingen.

Verandering van beeldvorming, voorlichting en toegang tot kennis (Eerste Hulp Bij Werk) zijn voorwaarden voor veranderingen op micro- en macroniveau. De CWP streeft naar een sluitende aanpak voor de arbeidsparticipatie van jongeren die wegens hun gezondheid belemmeringen ondervinden op de arbeidsmarkt.

De CWP heeft een aantal oriënterende gesprekken gevoerd over de marsroute van de werkgroep. Grofweg vallen daarbij twee samenhangende werkwijze aan te geven. De macrobenadering waarbij vooral de beleidsmatige en strategische kant aan de orde komt en de microbenadering waarbij vooral praktijkervaring wordt opgedaan met de arbeidsparticipatie van jongeren.

Macro

In vergelijking tot werkenden is de positie van jongeren die zich op de arbeidsmarkt een plek willen verwerven anders. De overheid heeft in de loop der jaren met werkgevers en werknemersorganisaties vergaande afspraken gemaakt over de verantwoordelijkheidsverdeling over preventie, ziekteverzuim, reïntegratie en voorkomen van arbeidsongeschiktheid. De regierol is in de eerste plaats een verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers zelf. Intermediaire organisaties als Arbo-diensten en Reïntegratiebedrijven, maar ook hulpverleners in de gezondheidszorg hebben de rol van deskundigen die ondersteuning bieden bij de toegang tot en behoud van werk. Bij jongeren met een arbeidshandicap die nog geen werkervaring hebben ontbreekt zo'n regierol. Daarnaast is er sprake van medicalisering onder professionals in de gezondheidszorg. Sterker nog dan bij reguliere werknemers die uitvallen vanwege gezondheidsklachten, dient zich in de omgeving van jongeren de noodzaak aan, anders om te gaan met de vragen van jongeren.

Maatschappelijk zit het tij tegen. Er is opnieuw sprake van toenemende jeugdwerkloosheid waardoor de concurrentiepositie van jongeren met een arbeidshandicap verslechtert. Tegelijkertijd is er sprake van verschillende initiatieven die zich richten op het terugdringen van de jeugdwerkloosheid. Het is van belang om aansluiting te zoeken bij deze ontwikkeling en er voor zorg te dragen dat in deze reguliere aanpak de positie van jongeren met een arbeidshandicap voldoende integrale aandacht krijgt.

Voor jongeren is scholing een belangrijke voorwaarde voor het verbeteren van de arbeidsmarktpositie. Jongeren met een extra achterstand vragen om compenserende maatregelen en een heldere structuur waarin de regie van de sluitende aanpak goed is belegd. Met name uit het beroepsonderwijs komen signalen dat het onderwijs aan jongeren met een arbeidshandicap financieel onder druk is komen te staan door recente overheidsmaatregelen.

De Werkgroep Wajong Wegen naar Werk buigt zich als eerste over een verzoek van minister De Geus van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De minister heeft de CWP gevraagd hem uiterlijk in maart 2004 te adviseren over de wijze waarop de regievoering over integratie van jongeren met een arbeidshandicap op de arbeidsmarkt verbeterd kan worden. De werkgroep

bespreekt in december 2003 een startnotitie van het secretariaat, waarin aandacht wordt besteed aan:

- Aard en omvang van de doelgroep
- Knelpunten o.a. in toekomstige wetgeving (WAO en Bijstand)
- Inventarisatie van de rolverdeling, wie is waarvoor verantwoordelijk
- Welke activiteiten vinden al plaats die een bijdrage kunnen leveren aan het realiseren van de doelstellingen van de CWP.

In januari wordt aan een expertmeeting input gevraagd over de conceptvoorstellen over regie en integratiemogelijkheden. De CWP stelt op 9 maart 2004 het voorstel over de regierol in haar plenaire vergadering vast.

Micro

De CWP vindt dat ervaringen in de (micro)praktijk voorwaarde zijn voor het vinden van oplossingen voor de arbeidsparticipatie van jongeren met een arbeidshandicap. Praktijkervaringen moeten ons de spiegel voorhouden bij het ontwikkelen van de macro-oplossingen.

De CWP start een project Wajong Wegen naar Werk, waarin een divers samengestelde groep jongeren in de leeftijdscategorie van 15 tot 25 gedurende langere periode ondersteund wordt bij het voorbereiden op en vinden van werk. De aftrap vindt plaats in de vorm van een discussiebijeenkomst van een groep vooraf geselecteerde jongeren, die onder leiding van een deskundige gespreksleider de kans krijgen hun 'hoofdpijn'-problemen aan de orde te stellen. Beleidsmakers worden uitgenodigd om daarnaar te luisteren. In een vervolg bijeenkomst worden afspraken gemaakt over een begeleidingstraject, waarin de jongeren hun eigen weg uit stippelen en daarna zelfstandig hun doelen proberen te realiseren. Iedere deelnemer wordt gekoppeld aan een 'maatje' met een invloedrijke maatschappelijke positie en die gedurende het traject optreedt als steun en toeverlaat. Beiden rapporteren de resultaten van hun initiatieven. Wat ging goed, wat ging fout. Voorop staat uiteraard dat de doelen zo veel mogelijk worden gerealiseerd, maar ook dat lering valt te trekken uit de ervaringen die door de koppels zijn opgedaan (spiegel). De project zal in de eerste helft van 2004 van start gaan.

Informatievoorziening en verandering van beeldvorming

De commissie heeft een aantal speerpunten benoemd voor verandering van beeldvorming. Eén van de speerpunten betreft een (deel)campagne gericht op de positie van jongeren met een arbeidshandicap. Deze activiteiten zullen in samenspraak met de werkgroep communicatie nader worden uitgewerkt.

De Eerste Hulp Bij Werk (EHBW) (hoofdstuk 4) zal zo veel mogelijk vragen over en van jongeren met een arbeidshandicap beantwoorden. Daarmee wordt een essentiële bijdrage geleverd aan het verbeteren van het kennisniveau onder jongeren en direct betrokkenen gerealiseerd.

Met het Instituut voor Revalidatievraagstukken (iRv) is afgesproken dat een nog te starten project van ZON MW over het verbeteren van de informatievoorziening voor jongeren met een handicap, aansluiting zal zoeken bij de EHBW. Ook is afgesproken dat inventariserend onderzoek van het iRv naar de aard en omvang van de problemen waar jongeren mee te maken krijgen, worden afgestemd met genoemde CWP-verkenning. Beide organisaties beogen samen te werken bij kennisvergaring en informatievoorziening.

Lange termijnstrategie

De uitkomsten van de te voeren discussie, het beoogde advies en het 'maatjesproject' vormen de basis voor de ontwikkeling van de verdere plannen van de CWP om te komen tot een sluitende aanpak.

4. Werkgroep Eerste Hulp bij Werk: EHBW.nl

Er komt één centraal informatieknooppunt waar werkgevers, werkenden, cliënten en professionals terecht kunnen met vragen over de sociale zekerheid, werk, preventie, ziekteverzuim en reïntegratie. Ook informatie over relevante nieuwe wetgeving zoals de Wet Gelijke Behandeling op grond van handicap of chronische ziekte en de nieuwe WAO zullen hier snel te vinden zijn.

Voor dit informatieknooppunt is draagvlak bij zo'n honderd organisaties. In de eerste plaats zijn dat de ministeries van VWS en SZW en organisaties zoals UWV, CWI, VNO-NCW, MKB, FNV, CNV, 2ZW, Stichting Pandora en BPV&W. Deze partijen werken samen aan de realisatie van de EHBW. De commissie neemt daarbij geen verantwoordelijkheden over van de kennisleveranciers. Iedere organisatie blijft verantwoordelijk voor de geleverde informatie.

Website en Helpdesk

Naast een informeel Webmastersnetwerk dat vooral infrastructurele vragen onderling oplost, stelt de commissie een redactiecommissie EHBW in met daarin vertegenwoordigers van een aantal grotere EHBW-partners, zoals de ministeries van SZW en VWS, CWI, UWV, CG Raad, BPV&W en Stichting Pandora. Ook de SPP zal aan de redactieraad deelnemen. De redactiecommissie bewaakt de kwaliteit van de informatie, signaleert tendensen, bespreekt de resultaten en neemt beslissingen over problemen die in het technische netwerk niet opgelost kunnen worden. Daarnaast wordt er incidenteel een overleg georganiseerd met de communicatiemedewerkers van de betrokken organisaties om met hen publiciteitsmogelijkheden en toepassingen voor henzelf en voor de EHBW te bespreken.

De EHBW-helpdesk is verantwoordelijk voor het ondersteunen van enerzijds diegenen die niet van internet gebruik kunnen maken en anderzijds van diegenen die er zelf met behulp van de site niet uitkomen. De helpdesk wordt uitgevoerd door medewerkers van Postbus 51. De helpdeskmedewerkers zijn verantwoordelijk voor het invoeren van nieuwe vragen en antwoorden in het FAQ-systeem. Deze vragen komen deels vanuit de EHBW-helpdesk zelf (vraaggestuurd) en deels vanuit de helpdesks van de verschillende partners. Via een netwerk van Helpdesk-vertegenwoordigers kan de coördinator bij twijfel ook problemen ten aanzien van content beheer aan de redactiecommissie voorleggen. Genoemde aanpak versterkt de band tussen de EHBW, webmasters en helpdeskcoördinatoren.

Het project EHBW heeft alleen kans van slagen als de geboden informatie juist en adequaat is en als mensen de informatie kunnen vinden die ze zoeken. Om er voor te zorgen dat de kwaliteit van de informatie goed is en blijft, wordt de redactiecommissie opgericht.

Webmaster groep

De webmastergroep moet snel praktische problemen met gespiderde (door de zoekmachine gevonden) content van websites oplossen. Daarvoor kan gebruikt worden gemaakt van een database met contact informatie van de webmasters van belangrijkste partners. Er hoeft geen regelmatige samenkomst te zijn van deze personen. Alleen bij problemen zijn de lijnen naar de veroorzakers van deze problemen kort.

Communicatiegroep

De Communicatiegroep lost problemen op met de geleverde content en maakt gebruik van een database met contact informatie en hoeft in principe alleen bij elkaar te komen als er

sprake is van problemen. De leden zijn afkomstig van de zelfde partners als in de redactiecommissie

Redactiecommissie

De redactiecommissie wordt ingesteld om inhoudelijke problemen op te lossen en trends te signaleren:

1. Problemen die niet met behulp van de webmasters of communicatie deskundigen opgelost kunnen worden, bespreekt de redactiecommissie. Het kan hier bijvoorbeeld gaan om het niet updaten van informatie of pogingen de EHBW als reclame portaal te gebruiken. Door de leden van de redactiecommissie kan dan de algemene ranking van de betreffende informatie verlaagd worden, waardoor deze informatie minder prominent of geheel niet in beeld komt.
2. Een tweede functie van de redactiecommissie is het signaleren van trends in het gebruik van de site, de vragen die aan de helpdesk gesteld worden en andere opvallende zaken. Door de informatie uit de site-tracking en de informatie van Postbus samen te voegen ontstaat een goed beeld over de meest gezochte onderwerpen en dus ook over de lacunes in de aanwezige kennis.
3. Een derde functie ligt in het verlengde van de signaleringsfunctie. Signaleren van problemen heeft alleen zin als er ook daadwerkelijk iets met deze informatie wordt gedaan, zowel binnen de eigen organisatie als in een groter verband.

De redactie vergadert circa 4 keer per jaar, 1 maal per maand overzichts-e-mail met algemene informatie over site- en helpdeskgebruik. Het samenstellen van een rapportages wordt door het BPV&W gedaan in opdracht van de Commissie Het Werkend Perspectief.

Regiegroep EHBW

In de regiegroep EHBW vindt afstemming plaats tussen de communicatie activiteiten van het ministerie van VWS, SZW en de CWP. Eén keer per jaar vindt een bijeenkomst plaats met de directeuren voorlichting en de voorzitter van de CWP.

5. Werkgroep (Dis)ability Management en Design4all

Een belangrijke taak voor de commissie is weggelegd in de implementatie van oplossingen op werkgevers- en werknemersniveau. Er is sprake van bestaande kennis en nieuw te ontwikkelen kennis, zoals ervaringen met de Kroon op het Werk, onderzoeks- en projectresultaten etc. De commissie brengt deze kennis bij elkaar brengen in een werkgroep (Dis)ability Management en Design4all, bestaande uit direct belanghebbenden. Dat zijn werkgevers, werknemers en professionals. De werkgroep bespreekt projecten en onderzoeksresultaten, waaronder de implementatievragen van de Subcommissie Psychische Problematiek. De werkgroep adviseert over implementatievraagstukken.

Discussie bijeenkomsten

De CWP wil eerst en vooral weten wat de ['hoofdpijnproblemen' zijn van de verschillende doelgroepen zijn en wat er de oorzaken van zijn dat er vaak geen adequate maatregelen worden genomen. Waarom worden zo weinig mensen met een arbeidshandicap aangenomen of vallen er nog steeds te veel mensen uit? De werkgroep organiseert daarom in januari en februari 2004 een serie van vijf discussiebijeenkomsten, waarin de verschillende doelgroepen onafhankelijk van elkaar aan het woord komen. Een onafhankelijke en deskundige gespreksleider vraagt door naar de achtergronden van het handelen van de deelnemers. De doelgroepen die aan bod komen zijn werkgevers, werknemers met ervaringsdeskundigheid, huisartsen, bedrijfsartsen, psychiaters en psychologen. Van de praktijksignalen wordt uitgebreid verslag gedaan aan de werkgroepen en de commissie, zodat de ervaringen betrokken kunnen worden bij de uitvoering van het meerjarenprogramma.

Adoptieprogramma DM en Design4All

De CWP ontwikkelt een programma dat een aantal grote en kleinere werkgevers prikkelt om een geïntensiveerde (re)integratiebeleid voor mensen met een arbeidshandicap te adopteren. Hierbij kan specifiek aandacht worden besteed aan omgaan met psychisch klachten (leidraad) en integratie van jongeren op de werkplek. Begeleiding van de bedrijven kan extern plaats vinden door professionals, maar ook door collega-ondernemers die verbonden zijn aan de Vereniging Kroon op het Werk (7.1).

Kroon op het Werk prijs, congres en website

De Kroon op het Werk wordt als sterk merk uitgebouwd. De naamsbekendheid wordt verder vergroot. De prijs zal tijdens de zittingsperiode van de CWP nog drie keer worden uitgereikt in 2004, 2005 en 2006. De CWP wil het kwaliteitsniveau dat met de jury de afgelopen jaren is opgebouwd handhaven, hoopt in economisch slechte tijden ook het deelnemersaantal van afgelopen twee jaar te stabiliseren op ca. 80 deelnemers en nieuwe brancheorganisaties bij de werving te betrekken.

De CWP zal het aan de uitreiking gekoppelde congres zo praktijkgericht mogelijk maken en wil vooral de doelgroep werkgevers bereiken die niet tot de koplopers behoren, maar nog veel kunnen leren van collega-ondernemers en open staan voor informatie en instrumentarium dat hen daarbij helpt. De CWP streeft naar 500 deelnemers op deze bijeenkomsten, waarbij minimaal de helft van het aantal deelnemers uit werkgevers bestaat. Het congres en de uitreiking van de Kroon op het Werk vinden plaats op 21 april 2004.

(Dis)ability Management Spiegel

In de achter ons liggende periode is de DM-spiegel ontwikkeld. Een instrument dat werkgevers in staat stelt zichzelf de maat te nemen over het verzuim en reïntegratieaanpak. De CWP biedt het vernieuwde werkgeversinstrument aan via haar website www.werkendperspectief.nl vanaf december 2003. Zonder extra media-aandacht hebben in een jaar tijd meer dan 1000 mensen de DM-spiegel geheel of gedeeltelijk ingevuld. De nieuwe DM spiegel is aangepast op basis van een gebruikersonderzoek en uitgebreid met een kostenbatenmodule. De CWP streeft naar een toenemend gebruik van 1000 per maand eind 2006. Bij voldoende deelname kan het instrument ook zijn nut gaan bewijzen als benchmarkinstrument.

Internationaal Disability Management Forum

TNO Arbeid organiseert onder de vlag van de CWP het tweede Internationaal Forum over Disability Management (IFDM) op 13, 14 en 15 september 2004 in De Meervaart te Amsterdam. Als uitkomst van het eerste IFDM in Vancouver 2002 werd vastgesteld dat het opdoen en uitwisselen van ervaring met DM onverminderd moest doorgaan met de nadruk op het verder toepasbaar maken van het concept. In Nederland zijn sindsdien diverse nieuwe DM-projecten gestart, met name geëntameerd door SZW en de Commissie Arbeidsgehandicapten en Werk. Ook internationaal zijn de ontwikkelingen volop doorgegaan.

Motto van het congres is: "Disability Management works". Het congres moet duidelijk maken wat de mogelijkheden van DM zijn, 'hoe' deze benut kunnen worden en wat per saldo de opbrengst van DM is. De voornaamste focus ligt daarbij op organisatieniveau: wie heeft welke verantwoordelijkheid, welke afspraken moeten gemaakt worden en wat levert het organisaties op? Daarnaast staan ook belangrijke ontwikkelingen en mogelijkheden voor DM op macro-, meso (branche-) en micro (bedrijven)niveau centraal. Het congres biedt gelegenheid tot verspreiding van nieuwe inzichten, het uitbouwen van netwerken en het uitwisselen van praktijkervaringen. Het congres richt zich in het bijzonder op vertegenwoordigers van bedrijven (managers, HRM-professionals), beleidsmakers en operationeel deskundigen op het gebied van reïntegratie en inzetbaarheid.

Het congres moet vooral helpen de barrières te slechten die werkgevers 'weerhouden' om de principes van DM in hun organisatie toe te passen. Naast nieuwe en beter uitgewerkte mogelijkheden moet het congres dus ook randvoorwaardelijke oplossingen bieden en bewezen kosten en baten duidelijk maken. Het congres beoogt tevens een bijzondere plek te verwerven op de agenda van de Europese Commissie voor het onderwerp arbeidsparticipatie van arbeidsgehandicapten. Die kans is verder versterkt nu het congres formeel deel zal uitmaken van het Nederlandse voorzitterschap van de Europese Unie. De uitkomsten van het congres kunnen bijdragen aan concretisering van bestaande doelstellingen en richtlijnen en aan het ontwikkelen van een Europees netwerk rond deze thematiek. Daarnaast zal het congres aanknopingspunten bieden voor verdere ontwikkelingen op het gebied van DM en aanverwante terreinen, die vervolgens weer hun neerslag kunnen krijgen in het in 2006 geplande derde IFDM in Australië en het vierde IFDM in Duitsland in 2008.

Peerreview

De Europese Unie organiseert op initiatief van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en in samenwerking met de CWP een peerreview over best practices en Disability Management op 24 en 25 november 2003 te Den Haag. Aan deze tweedaagse bijeenkomst nemen 9 landen deel, waaronder Noorwegen en Letland. De peerreview vergelijkt in dit geval de Nederlandse met de buitenlandse ervaringen. De bijeenkomst vormt een opmaat naar het 2^e IFDM congres en stelt ons samen met onze Europese partners in staat om het hierboven genoemde Europese netwerk te versterken.

Design4All

Als gevolg van ziekte, veroudering of ongeval kunnen beperkingen ontstaan die om een aanpassing van de (materiële) werkplek vragen, om werknemers aan het werk te kunnen houden. Bij Design4All is het de vraag in hoeverre arbeidsplaatsen en -middelen van meet af aan zodanig ontworpen kunnen worden dat ze, in geval van een veranderende inzetbaarheid van de werknemer, toch met eventuele inzet van eenvoudige en goedkope aanpassingen, gebruikt kunnen blijven worden. Design4All is een poging om vanuit deze gedachte te ontwerpen.

De commissie zal zich in 2004 en daarna vooral richten op activiteiten waardoor de aandacht voor en toepassing van Design4All.

- In de eerste plaats zal de commissie via de EHBW en kenniscampagne een bijdrage leveren aan het vergroten van de bekendheid van de Virtuele Wegwijzer.
- De commissie schakelt deelnemers aan het programma Young Designers and Industry in bij onderdelen van het communicatieplan.
- Via de beeldvormingcampagne worden werkgevers geprikkeld na te denken over de manier waarop productieprocessen in de toekomst anders ingericht kunnen worden om de demografische en andere problematiek die de bedrijven te wachten staan ten gevolge van vergrijzing en ontgroening, aan te kunnen.
- De CWP bevordert dat werkgevers Design4All als preventie-instrument leren kennen, koppelen aan de RI&E en als kritische succesfactor verbinden aan (Dis)ability Management en hun HRM-beleid.
- De CWP stimuleert werkplekgebruikers na te denken over de manier waarop zij zelf aan het arbeidsproces kunnen blijven deelnemen en betreft daar ondernemingsraden en de eerder genoemde CAO-partijen bij.

6. Werkgroep Communicatie

De Werkgroep Communicatie bestaat uit een denktank van commissieleden en een werkgroep. De werkgroep bestaat uit communicatiedeskundigen afkomstig uit de verschillende doelgroepen waar de campagneactiviteiten van de CWP zich op richt. Voor de CWP is het van groot belang dat bij de beeldvormingsactiviteiten de betrokkenheid van cliënten, werkgevers en werknemers zo groot mogelijk is.

Bij dit werkplan hoort het communicatieplan. Dit plan is onderverdeeld in een kennis-, een houding- en een beeldvormingcampagne. Voor nadere informatie verwijzen wij u naar dit plan dat op onderdelen verder uitgewerkt moet worden.

6.1 EHBW

De CWP start eind 2003 met de Eerste Hulp Bij Werk (EHBW), een internetportaal en telefonische helpdesk voor werkgevers, werknemers met een arbeidshandicap en professionals. De site komt tot stand in samenwerking met meer dan 100 partnerorganisaties, waaronder VNO-NCW, FNV, CNV, UWV, CWI, BPV&W en Stichting Pandora. De partnerorganisaties blijven in dit project indirect verantwoordelijk voor de inhoud van de site.

Doel van site, helpdesk en kenniscampagne is om de beschikbare, maar sterk versnipperde kennis, toegankelijk te maken. De vraag bepaalt het aanbod. Site en helpdesk maken de bestaande kennisinfrastructuur van website-informatie, helpdesks en internetcommunities beter toegankelijk.

De bekendheid met de EHBW website en de helpdesk 0800-1151 zelf zal geleidelijk aan worden opgebouwd en vergroot met behulp van free publicity en gekochte media aandacht. De CWP houdt precies bij hoeveel media aandacht aan de EHBW besteden. Omdat we niet willen dat de wachttijd bij de helpdesk meer dan 45 seconden zal bedragen, is de opvang van vragen bij 0800-1151 cruciaal. De campagne dient daarom zorgvuldig te worden opgebouwd. Door te variëren in mediadruk en in het al dan niet noemen van het telefoonnummer, kan de belangstelling voor de helpdesk beïnvloed worden. De strategie is:

- Snelle bekendheid website en helpdesk genereren door intensieve campagne en daarna onderhouden
- Flexibele inzet communicatiemiddelen in verband met de te verwachten respons
- Alternierend uitingen met en zonder telefoonnummer
- Volgen wat respons is op verschillende type instrumenten (free publicity, advertenties, radiocommercials)
- Signaleringsoverzicht van te verwachten publiciteit

6.2 Houdingcampagne

We willen met deze campagne het volgende communicatieprobleem oplossen: mensen denken dat ze vastzitten in het woud van regels waarop ze zelf geen invloed hebben. Ze zijn gelaten en hebben het idee dat de bal bij de ander ligt en bij de overheid. Ze zijn zich niet bewust van de invloed die zij daar zelf op uit kunnen oefenen.

Doelstelling van de campagne is om de doelgroep (zo'n 7 miljoen mensen die werken of zouden willen werken) te laten beseffen dat blokkades van persoonlijke aard het al dan niet aan het werk blijven of weer gaan in de weg staan. Maar vooral dat ze zelf deze schijnbare patstelling kunnen doorbreken. We richten ons daarbij vooral op werkgevers en in mindere mate op werknemers

Om dit te kunnen bereiken zal de campagne mensen moeten raken. Ze moeten het probleem herkennen. Ze zullen hun schild moeten laten zakken en zich kwetsbaar durven opstellen.

Centrale boodschap

Ga als manager en werknemer in gesprek met elkaar over gezondheidsproblemen. Je kunt er vaker iets aan doen dan je denkt.

Campagne aanpak

CWP wil een campagne opzetten die met medewerking van derden in de vorm van deelprojecten een veel groter effect zal hebben (multipliereffect). Bedrijven en organisaties kunnen erop inhaken bij hun interne en externe communicatie-uitingen. Daarnaast zullen voor diverse organisaties, unieke elementen worden ontwikkeld in het verlengde van de campagne.

Er kunnen twee campagne lijnen worden onderscheiden:

- A. Managers. Bij hen beogen we een relatief grote houding wijziging. Een manager heeft minder de noodzaak om zich kwetsbaar op te stellen dan de werknemer en echt een gesprek aan te gaan. De consequenties zijn bij hem niet zo verstrekkend als bij de zieke die (weer) aan het werk wil. Ook zal hij zich gemakkelijk verschuilen achter regels en procedures. Het gaat hier dus niet zozeer om bedrijven als wel om de individuele managers daarbinnen. Bedrijven willen we zover zien te krijgen dat ze maatregelen nemen die de communicatie tussen manager en werknemer ondersteunen, waarvoor we hen tools zullen aanreiken.
- B. Werkenden. De campagne zal zich richten op 7 miljoen individuele mensen die we allemaal willen raken. Omdat die groep zo groot is, zullen daarvoor massamedia moeten worden ingezet, ondersteund door een aantal spraakmakende events.

6.3 Beeldvormingcampagne

Leidinggevend en werknemers hebben niet altijd een duidelijk of correct beeld van wat werknemers met fysieke of psychische problemen op het werk (aan) kunnen. Veelal denkt men dat deze groep zich of aanstelt of eigenlijk nergens meer toe in staat is. Toch blijkt uit de praktijk dat deze groep veel meer aankan dan mensen verwachten, als er maar rekening wordt gehouden met hun beperkingen. Daarbij wil een groot deel van hen ook graag (weer) aan het werk. Voor deze groep is werk een belangrijke vorm van maatschappelijke participatie, het geeft hen financiële zekerheid en maatschappelijk status omdat het normaal is dat iedereen werkt en dat werk voor iedereen toegankelijk is.

De CWP wil graag doorwerken in het verlengde van de campagne De Uitdaging. Het voorstel dat er nu ligt is om in het kader van deze campagne een televisieserie te produceren over een groep arbeidsgehandicapte werknemers die elkaar geregeld ontmoet in het Café De Uitdaging.

Doelstelling is om te laten zien dat de betrokken groep meer kan en meer wil dan je zou verwachten. Je laten verbazen over hoe groot het potentieel van deze groep is. Mensen met handicaps, chronische ziekten, psychische problemen en of psychiatrische aandoeningen hebben evenveel capaciteiten als andere werknemers en moeten daarom ook evenveel mogelijkheden krijgen om te werken als zij dat willen.

7. Externe projecten

7.1 Vereniging Kroon op het Werk

De initiatiefnemers willen hun kennis op ondernemersniveau (micro) verspreiden. Doelstelling is het draagvlak te helpen vergroten op ondernemersniveau voor (Dis)ability Management en collega's te helpen hun problemen op te lossen. Lidmaatschap van de vereniging houdt in dat leden tegen betaling van het lidmaatschapsgeld een gratis consult kunnen vragen of deel kunnen nemen aan lokaal georganiseerde groepsgesprekken. Wanneer behoefte ontstaat om het advies samen met een ervaringsdeskundige collega verder vorm te geven kan tegen vergoeding een vervolgeroep op de deskundige collega worden gedaan. De bestaande website Kroon op het Werk wordt het gezicht van de vereniging en krijgt, door koppeling aan dit initiatief, voor het eerst een werkgeversorganisatie als afzender. Via de website kunnen de leden van de vereniging extra informatie, waaronder de DM spiegel vinden die hen helpt bij het oplossen van knelpunten. Het voornemen van de initiatiefnemers is de vereniging begin 2004 op te richten.

7.2 Initiatiefgroep Inzet Ervaringsdeskundigheid

De commissie stimuleert de totstandkoming van een 'Initiatiefgroep Inzet Ervaringsdeskundigheid' in de vorm van een extern project. Deze initiatiefgroep gaat bestaande en nieuw ontwikkelde kennis en ervaring binnen en buiten de cliëntenorganisaties bundelen. In het bijzonder betreft dat de ervaringen van de CG-Raad en de Stichting Pandora.

In de eerste plaats is er aandacht voor het stimuleren van een passende beloning en het op bedrijfseconomische en professionele wijze vormgeven van ervaringsdeskundigheid. In de tweede plaats moeten in zo veel mogelijk onderdelen van het meerjarenprogramma de inbreng van ervaringsdeskundige cliënten zichtbaar worden. Zichtbaarheid en goede voorbeelden zijn van doorslaggevend belang voor mensen met een arbeidshandicap om zelf in beweging te komen. De activiteiten leveren een directe bijdrage aan de verschillende onderdelen van het CWP programma, in het bijzonder de activiteiten gericht op verandering van beeldvorming en gedragsverandering.

De CWP heeft Kantelconsult, een organisatie van ervaringsdeskundige adviseurs, uitgenodigd om een programmavoorstel in te dienen bij de CWP. De voorgestelde activiteiten moeten een directe bijdrage leveren aan de empowerment van mensen met functiebeperkingen, chronische aandoeningen, psychische en psychiatrische klachten. Tot voorbeeld strekt het boek de Rode Loper dat onder de vlag van de CAW tot stand is gebracht voor en door de doelgroep.

8. Monitoring

8.1 Monitoring beeldvorming over mensen met een arbeidshandicap

In oktober 2003 vindt door Research voor Beleid een nulmeting plaats voor een landelijk representatief monitoringonderzoek naar de beeldvorming over mensen met een functiebeperking, psychiatrische of psychische problematiek of andere gezondheidsproblemen. Het onderzoek vindt plaats onder leidinggevend, werknemers en mensen met een arbeidshandicap zelf. Aanvullende onderzoek onder professionals start begin 2004.

Op beeldvorming zijn tal van maatschappelijke ontwikkelingen van invloed. Met name de discussie over nieuwe wet- en regelgeving rond arbeidsongeschiktheid is daarop van invloed. De invloed van de CWP kennis- en beeldvormingcampagne en activiteiten zal via dit onderzoek maar beperkt meetbaar zijn. De meetpunten daarvoor zullen veel meer op het praktische niveau van activiteiten worden gezocht.

Het onderzoek is gebaseerd op een in 2000 door het ministerie van SZW verrichte meting die niet eerder gepubliceerd werd. Het eerste onderzoek biedt de CWP nu de gelegenheid terug te blikken. De eerste vervolgmeting zal begin 2005 plaatsvinden. De laatste meting vindt oktober 2006 plaats. Het onderzoek stelt de CWP in staat te peilen wat de veranderingen zijn in de beeldvorming. Tussentijds vinden kleinschaliger enquêtes/peilingen plaats onder genoemde doelgroepen.

8.2 Effectonderzoek van de kenniscampagne

Het bereik van informatieknooppunt EHBW en het effect van de kenniscampagne worden gemonitord via trackingonderzoek om de effecten te kunnen meten en waar nodig de doelstellingen en gekozen aanpak bij te kunnen stellen. Daarnaast zal Postbus 51 voortgangsrapportages bieden over de aard en omvang van de gestelde vragen via de telefonische helpdesk. Het gebruik van de website wordt ook gemeten via de eigen statistieken.

8.3 Effectonderzoek toepassing Leidraad

De SPP onderzoekt in 2004 de effecten van het gebruik van de Leidraad onder werkgevers en professionals.

8.4 Arbeidsgehandicaptenmonitor

Met behulp van de arbeidsgehandicaptenmonitor van het CBS krijgt de CWP informatie over hoeveel mensen met en zonder arbeidshandicap er werken; hoeveel er welke langdurige ziekte of een arbeidshandicap hebben; wat de leeftijdsopbouw de opleiding en de positie op de arbeidsmarkt is; ook kun je zien hoeveel mensen er zeggen niet te kunnen en niet te willen werken en waarom niet. Ook of er aanpassingen in functie of op werkplek zijn gedaan.

9. Secretariaat

Commissie Het Werkend Perspectief

Postbus 718
2130 AS Hoofddorp
Bezoekadres: /pa TNO Arbeid
Polarisavenue 151
023 55 49 944

Subcommissie Psychische Problematiek

Bureau A*Stri*
Stationsweg 26
2312 AV LEIDEN
tel.: 071-512 49 03
fax: 071-512 52 847

Projectleiders

De projectleiders hebben 2 maal per maand overleg:
Randy Eichhorn, helpdesk en webactiviteiten
Ilse Hento secretaris SPP
Wouter van Ginkel, secretaris CWP
Rob Gründeman, coördinatie DM en Design4All
Mayke van Keep, coördinatie communicatieactiviteiten
Pim Piek, coördinatie 2e IFDM
Marja Willemsen, coördinatie Kroon op het Werk
Jan Besseling, coördinatie Wajong Wegen naar Werk

Webadressen

www.kroonophetwerk.nl (onder constructie)
www.werkendperspectief.nl (binnenkort beschikbaar)
www.ifdm.nl (in aanbouw)
www.rodeloper.info
www.EersteHulpBijWerk.nl
www.waocafe.nl

Bijlage

Samenstelling Commissie Het Werkend Perspectief

Jacques Allegro, psychische problematiek
Ernest Briët, gezondheidszorg
Anette Dümig, uitvoeringsorganisatie werknemersverzekeringen
Wouter van Ginkel, *secretaris*
Ton Heerts, FNV
Jacqueline Kool, zelfstandig ondernemer en ervaringsdeskundige
Dick van der Laan, arbodienst
Ronald de Leij, werkgeversorganisatie
Ad van Liempt, media
Jan Meerman, midden en kleinbedrijf
Kick van der Pol, verzekeraar
Kees Smit, ggz-cliëntenorganisatie
Tof Thissen, Taskforce Vermaatschappelijking GGZ/Divosa
Jenny Thunnissen, werkgever rijksoverheid
André Timmermans, centra werk en inkomen
Josine Westerbeek-Huitink, werknemersorganisatie
Anton Westerlaken, verstandelijk gehandicapten zorg, *voorzitter*
Bernard Wientjes, Villeroy & Boch. werkgeversorganisatie, *voorzitter*

Waarnemers

Hans de Goeij, ministerie van VWS
Wilmar Schaufeli, Universiteit van Utrecht
Henk Schrama, ministerie van SZW

Samenstelling Raad van Advies

Pieter Jan Biesheuvel, Cedris
Andrée van Es, GGZ Nederland
Rens de Groot, CWI
Loek Hermans, Koninklijke Vereniging MKB-nederland
Rob Jerphanion, Federatie van Ouderverenigingen
Wim Kok
Jan Laurier, Landelijke Cliëntenraad Suwi
Joann Leemhuis-Stout, NVZ
Kees van Lede, Akzo Nobel
Liesbeth Reijtsma, LPR
Paul Rosenmöller
Jacques Schraven, Vereniging VNO-NCW
Doekle Terpstra, CNV Vakcentrale
Jan Troost, CG-Raad
Fred Venema, Berenschot Interim Management
Ad Verhoeven, MHP
Lodewijk de Waal, FNV
Hans van der Zee, Cliëntenbond in de GGZ
Jan van Zijl, Raad voor Werk en Inkomen
William Westerveer, Landelijke Federatie van Belangenverenigingen 'Onderling Sterk'

Samenstelling Subcommissie Psychische Problematiek

Jacques Allegro, voorzitter
Wilmar Schaufeli vice-voorzitter
Ilse Hento/Marcella van Doorn, secretaris
Suzie Bollen, Orde van Medisch Specialisten en de Nederlandse Vereniging voor Psychiatrie
Matthé Ribbens, Zorgverzekeraars
Christiane Vermunt, Algemeen Maatschappelijk Werk (MOG)
Paul Baart, Arbodiensten
Dick Nieuwpoort, Landelijke Vereniging van Eerstelijnspsychologen
Armand Höppener, GGZ-Nederland
Jac van der Klink, Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde
Marijke Knuttel, Stichting Pandora
Han Jacobs, Landelijke Huisartsen Vereniging
Cokkie Verschuren, Beroepsvereniging van Arbeids- en Organisatiedeskundigen
Jan-Hein Wijers, Nederlandse Vereniging van Verzekeringsgeneeskundigen
Hans de Wolff, uitvoeringsinstellingen
Herman Foeken, Nederlandse Vereniging van Arbeidsdeskundigen
André Veneman, werkgeversorganisaties
Fietje Vaas, werknemersorganisaties
René Stommel, Nederlandse Vereniging voor Psychotherapeuten
Fons Veer, Koninklijke Nederlandse Maatschappij tot bevordering der Geneeskunst
Len Rempt-Halmmans de Jongh, Centra voor Werk en Inkomen
Ineke de Graaf-Groenstede, Branche Organisatie Arbodiensten
Youp van Zorge, waarnemer ministerie van VWS
Aleid Ringelberg, waarnemer ministerie van SZW

Samenstelling Werkgroep Wajong Wegen naar Werk

Jacqueline Kool, Voorzitter en lid CWP
Marinka Traas, United Restart (voorheen Start Kans)
Hanneke Berben, lid RvB. CWI
Antoon Blokland, CNV Jongerenorganisatie
Maarten Boon, Werkenrode
Herman Foeken, lid SPP, Nederlandse Vereniging van Arbeidsdeskundigen
Anneke Huson, Stichting Pandora
Inge de Jong, Vademecum (Handicap en Studie)
Martin van der Krogt, Vice President, Gap Gemini E&Y
Hans Ouwehand Directeur Divisie Arbeidsgeschiktheid UWV
H. Spigt, Wethouder Dordrecht
Ad van Tilburg, ROC Utrecht
Jan Westgeest, Handicap en Studie
Nathalie Vesseur, waarnemer namens VWS directie gehandicaptenbeleid
Martin Menken, waarnemer namens SZW directie AVB
Wouter van Ginkel, secretaris CWP,
Edmée van Leeuwen (projectassistent)
Jan Besseling, projectleider TNO Arbeid

Samenstelling Regiegroep EHBW

Wouter van Ginkel, secretaris CWP, voorzitter
Mayke van Keep, Van Keep & Partners

Nathalie Vesseur, ministerie van VWS
Aleid Ringelberg, ministerie van SZW
Suzanne van Gils, ministerie van SZW
Peter Loozen, ministerie van SZW
Aart Nieuwpoort, ministerie van SZW
Marlies de Roon, ministerie van SZW
Rex van der Sluys, ministerie van SZW
Edmée van Leeuwen, projectassistent

Samenstelling redactiecommissie EHBW

Henriëtte den Bakker, Postbus 51
Hans Blicck, SZW
Ronald Bunnig, CWI
Randy Eichhorn, CWP, projectleider
Wouter van Ginkel, CWP
Karin Jansen, CNV
Roel vd Kooij, VNO
Janny Lagendijk, CGRaad
Katja Lamers, MKB
Gertjan Lind, NKAP en namens SPP
Bob Nieman, UWV
Els Tieman, FNV
Vertegenwoordigers BPV&W
Nieuw hoofd communicatie nog niet bekend, Vacature VWS

Samenstelling Werkgroep Communicatie

De werkgroep is onderverdeeld in een denktank van de CWP en een werkgroep die enerzijds een klankbord vormt voor de CWP, anderzijds actief een bijdrage kan leveren aan de uitvoerende werkzaamheden.

Denktank commissieleden

Ad van Liempt
Kees Smit
Anton Westerlaken
Ronald de Leij
Ilse Hento SPP
Wouter van Ginkel
Mayke van Keep (adviseur)
Edmée van Leeuwen (Projectassistent)

Werkgroep communicatiedeskundigen

Aarjan vander Haar, FvO
Ronald Besemer, CGRaad
Marijke Knuttel of Anneke Huson, namens SPP
Instituut voor Werkbeleving (kandidaat)
MKB (kandidaat)
VNO-NCW (kandidaat)

Samenstelling Werkgroep (Dis)ability Management en Design 4 All

Definitieve samenstelling nog niet bekend
Ronald de Leij, voorzitter
Rob Grundeman, TNO Arbeid, projectleider
Wouter van Ginkel, CWP

Jac van der Klink, NVAB, namens de SPP

Begeleidingscommissie 2^e IFDMcongres

Pim Piek, TNO Arbeid, projectleider
Femke Reijenga, TNO Arbeid
Wouter van Ginkel, CWP, voorzitter
Brigitte van Lierop, IRV
Jacques Allegro, CWP
Frans Nijhuis, Unimaas
Gerad Kok, Saxion, Hogeschool IJsselland
Henny Overbosch, ministerie SZW
Jannie Lagendijk, CG-Raad
Kandidaat, AkzoNobel
Hans Bosselaar, Meccano
Edmée van Leeuwen (projectassistent)

Samenstelling jury Kroon op het Werk

Marc Rutte, Staatssecretaris ministerie van SZW, voorzitter
Toine Al, PW Vakblad voor Personeelsmanagement
Rens de Groot, voorzitter raad van bestuur Centrum Werk en Inkomen
Henk Mors, Triversum, Centrum voor Kinder- en Jeugdpsychiatrie
Trees Snelders, VNO-NCW
André Veneman, Hoofd Bedrijfsgezondheidsdienst Akzo Nobel
Lodewijk de Waal, voorzitter FNV
Albert van der Zeijden, vice-voorzitter van de Chronisch Zieken en Gehandicapten Raad
Henk van der Waart, Regiopolitie Utrecht, district Marco Polo
Ben van Eerd, Moonen Schilders
Hans Bosselaar, Meccano, selectie bedrijven en secretaris van de jury
Marja Willemsen, TNO Arbeid, Projectleider Kroon op het Werk