



Meerjarenprogramma 2003 - 2006

Commissie Het Werkend Perspectief

CWP/2003/550/30 oktober 2003

Inhoudsopgave

1. Inleiding	2
2. Werkwijze commissie	4
2.1 Doel	4
2.2 Middelen	5
2.3 Werkgroepen	5
2.4 Externe projecten	6
2.5 Signaleringsfunctie	7
2.6 De commissie	7
2.7 Raad van Advies	7
2.8 Secretariaat	7
2.9 Budget	8
3. Resultaten per programmaonderdeel	8
3.1 Subcommissie Psychische Problematiek	8
3.2 Werkgroep Wajong Wegen naar Werk	11
3.3 EHBW	11
3.4 Houdingcampagne	12
3.5 Beeldvormingcampagne	13
3.6 Werkgroep (Dis)ability Management en Design4All	14
3.7 Vereniging Kroon op het Werk	15
3.8 Initiatiefgroep Inzet Ervaringsdeskundigheid	16
4. Slotbeschouwing	17
Bijlage 1 Structuurschema	18
Bijlage 2 Activiteitenoverzicht/werkwijze	19
Bijlage 3 Afkortingenlijst	23

1. Inleiding

Op 31 maart 2003 is door minister De Geus van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, mede namens de minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, de Commissie het Werkend Perspectief geïnstalleerd. Door de installatie van deze commissie, stemden de twee ministeries in met de plannen zoals gepresenteerd door de kwartiermaker en voormalig voorzitter van de Commissie Arbeidsgehandicapten en Werk (CAW), Anton Westerlaken.

In deze plannen is ondermeer voorzien in de implementatie van de voorlopige resultaten van de Commissie Psychische Arbeidsongeschiktheid (CPA). Deze commissie gaat binnen de constellatie van de nieuwe commissie met dit doel verder als Subcommissie Psychische Problematiek (SPP). De leden van de SPP zijn eveneens benoemd door de minister van SZW en de minister van VWS. Naast deze subcommissie wil de commissie een aantal werkgroepen installeren die verschillende onderdelen van het beoogd programma tot werkterrein krijgen.

In dit meerjarenprogramma 2003 - 2006 stelt de CWP vast bij welke onderdelen van het programma haalbare en meetbare doelen kunnen worden gerealiseerd. Tevens besteedt de CWP in haar plannen zoveel mogelijk aandacht aan de implementatie van de bereikte resultaten bij reguliere instellingen en bij nog nieuw te vormen initiatieven.

Het vaststellen van haalbare en meetbare doelen is, afhankelijk van het onderwerp, onderhevig aan tal van externe factoren. Per onderdeel van dit meerjarenprogramma moet de CWP een eigen afweging maken over de haalbaarheid van de activiteiten en de meetbaarheid van de beoogde resultaten. Zo zal bijvoorbeeld de geplande beeldvormingcampagne beperkt van invloed zijn. De impact van de nieuwe WAO-plannen zal wellicht veel groter zijn. De CWP kan echter door monitoringonderzoek wel de beeldvormingveranderingen meer in het algemeen vaststellen en daar bekendheid aan geven. De bekendheid van de site Eerste Hulp Bij Werk (EHBW) en telefonische helpdesk zijn daarentegen goed te meten, evenals de mate waarin de CWP met haar activiteiten in de publiciteit komt.

Haalbare en meetbare resultaten dagen de commissie, de subcommissie en de werkgroepen uit de beoogde resultaten goed te formuleren en daadwerkelijk te boeken. Ook stelt het de CWP in staat afspraken te maken over ieders inzet daarbij, ook die van de overheid, in het bijzonder de ministeries van SZW en VWS die het initiatief hebben genomen tot instelling van de commissie. Niet in de laatste plaats stelt het de CWP in staat verantwoording af te leggen aan de subsidiegever.

Uit de gesprekken die kwartiermaker Anton Westerlaken, voorafgaand aan de totstandkoming van de CWP heeft gevoerd met werkgevers- en werknemersorganisaties, uitvoeringsorganisaties, cliëntenorganisaties en overige betrokkenen, blijkt grote betrokkenheid bij de hier geformuleerde doelstellingen. Dit is eveneens tot uitdrukking gekomen in de samenstelling van de CWP, Raad van Advies, Subcommissie Psychische Problematiek en de werkgroepen. Dat geeft de CWP vertrouwen in de haalbaarheid van dit programma en de mate waarin de resultaten geïmplementeerd kunnen worden.

In dit meerjarenprogramma wordt verder ingegaan op de plannen van de commissie voor de komende periode. Achtereenvolgens beschrijft de commissie haar werkwijze (hoofdstuk 2) en de resultaten per programmaonderdeel en activiteit (hoofdstuk 3). In de bijlagen zijn de werkwijze en activiteiten overzichtelijk weergegeven. Voor de samenstelling van de commissie, subcommissie werkgroepen verwijzen wij naar het werkprogramma 2004.

2. Werkwijze commissie

Naar voren kijken betekent leren van de afgelopen periode. Dit leidt tot een aantal aandachtspunten voor dit meerjarenprogramma:

- De informatie-uitwisseling vanuit de verschillende velden/terreinen is cruciaal. Zowel om synergie te bereiken in de uitvoering, maar vooral ook om tijdig (beleidsvoorbereiding) goed af te stemmen.
- Het veranderen van houding en beeldvorming en het realiseren van gedragsverandering zijn zaken die vragen om duurzame en coherente aandacht. In dit programma krijgt dit vorm door een themagerichte beeldvorming- en houdingcampagne en door het internetvoorlichtingsportaal Eerste Hulp Bij Werk met de hieraan gekoppelde telefonische helpdesk en kenniscampagne.
Ook hiervoor geldt de noodzaak van een sluitende afstemming met activiteiten die in de verschillende sectoren plaatsvinden. Versterking van effectiviteit is mogelijk en wenselijk. In ieder geval moet voorkomen worden dat tegengestelde informatie wordt verstrekt.
- Buiten het directe domein van sociale partners worden ook activiteiten ontwikkeld door verschillende organisaties op het terrein van preventie, curatie, verzuim en arbeidsongeschiktheid. Afstemmen, leren en kennis delen is van belang.
- Kennisverzameling, -borging en -deling vanuit verschillende hoeken en ontwikkelingen is nuttig en wenselijk, zie bijvoorbeeld de Arboconvenanten en het Arbo Platform. Zo kunnen huidige en toekomstige verbeter- en veranderingstrajecten optimaal gebruik maken van opgedane ervaring en ontwikkelde kennis.
- Betrokkenheid van de leden van de commissie en de leden van de Raad van Advies bij de doelstellingen is een eerste voorwaarde. Daarnaast is een relatie met ‘achterbannen’ van groot belang. Werken zonder last of ruggespraak in de commissie is het uitgangspunt; weten wat gevoelig, mogelijk en wezenlijk is bij de eigen groep is een belangrijk conditie voor de commissie om succesvol te kunnen opereren.

2.1 Doel

De commissie heeft als doel beleid te stimuleren en activiteiten te entameren die bijdragen aan het volwaardig participeren van mensen met een functiebeperking (integratie) en aan het terugdringen van het ziekteverzuim, het verminderen van de WAO-instroom en het vergroten van de uitstroom uit de WAO (reïntegratie).

Volgens artikel 2 van het instellingsbesluit heeft de commissie tot taak om de arbeidsintegratie en de reïntegratie van arbeidsgehandicapten en chronisch zieken te stimuleren, door:

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

De commissie draagt vervolgens zorg voor:

- a. de inrichting van een informatie- en adviespunt waar werkgevers, werknemers en werkzoekenden in eerste instantie terecht kunnen met hun vragen en daarna zonodig worden doorverwezen;
- b. het samenwerken met organisaties en intermediairen op het terrein van arbeid, gezondheid en sociale zekerheid;
- c. 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;
- d. 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;
- e. het (doen) implementeren van instrumenten die zijn ontwikkeld door de Commissie Psychische Arbeidsongeschiktheid en de Commissie Arbeidsgehandicapten en Werk, zoals de Leidraad Aanpak verzuim om psychische redenen.

2.2 Middelen

De middelen die de commissie ten dienste staan zijn:

- Voorlichting, communicatie en PR, toegespitst op een kennis-, houding en beeldvormingcampagne.
- Debat over handelingsonzekerheid en over de beelden die er bestaan rond en over mensen met functiebeperkingen, chronische ziekten, psychische of psychiatrische klachten of andere gezondheidsproblemen.
- Verbinding met en borging van de ervaringen en opgedane kennis bij de Kroon op het Werk bedrijven ('best practices') en de doorvertaling daarvan in (Dis)ability Management in bedrijven.
- De Vereniging Kroon op het Werk
- Het Internationaal Forum over Disability Management
- Implementatie van de Leidraad Aanpak verzuim wegens psychische redenen.
- Instrumentontwikkeling en implementatie van de DM spiegel en de Preventieleidraad.
- Kennisinput van deelnemende organisaties en externe projectorganisaties in projectgroepen.
- Inzet ervaringsdeskundigheid en empowerment
- Monitoring en evaluatief onderzoek

2.3 Werkgroepen

In werkgroepen brengt de commissie deskundigheid en deskundigen vanuit de verschillende organisaties/betrokkenen bij elkaar. Aan individuele leden van de commissie wordt gevraagd de werkgroepen voor te zitten. Zo ontstaat, naast de bindende rol van het secretariaat, ook op commissieniveau een directe relatie tussen de commissie en de werkgroepen.

De werkgroepen hebben een verschillend karakter, al naar gelang de specifieke doelstelling. Alle werkgroepen werken zowel aan innovatieve projecten als aan de implementatie van bestaande projecten.

1. De Subcommissie Psychische Problematiek implementeert de Leidraad, ontwikkelt en implementeert de Preventieleidraad en vertaalt de ontwikkelde kennis naar andere doelgroepen.
2. De Werkgroep Wajong Wegen naar Werk richt zich op de bevordering van de arbeidsparticipatie van jongeren met functiebeperkingen, psychische en psychiatrische klachten en chronisch ziekten.

3. De Werkgroep EHBW richt zich op het verbeteren van het kennis- en informatieniveau van alle betrokkenen binnen organisaties. Belangrijkste activiteiten vormen het landelijk internetportaal en de telefonische helpdesk EHBW en de bekendmaking via een kenniscampagne.
4. De Werkgroep Communicatie adviseert de CWP over de invulling van haar communicatieplan, waarbij verandering van houding en beeldvorming de belangrijkste doelstellingen zijn.
5. De Werkgroep (Dis)ability Management en Design4All bundelt bestaande en nieuw te ontwikkelen kennis, probeert een vinger te krijgen achter daadwerkelijke pijnpunten bij werkgevers, werknemers en beroepsgroepen en adviseert de commissie over de implementatie van een effectieve aanpak in bedrijven en bij hun adviseurs.

2.4 Externe projecten

Naast de inbreng van kennis door leden van de commissie en van de werkgroepen stimuleert de commissie de actieve bijdrage aan de doelstelling op microniveau vanuit werkgevers-, werknemers- en cliëntperspectief. Met name hecht de commissie belang aan inbreng op microniveau van werkgevers en mensen met een arbeidshandicap. Met dat doel voor ogen stimuleert de CWP in het bijzonder de totstandkoming van respectievelijk de 'Vereniging Kroon op het Werk' (3.7) en de 'Initiatiefgroep Inzet Ervaringsdeskundigheid' (3.8).

De commissie maakt zo veel mogelijk gebruik van input uit projecten in het land die een direct verband hebben met dit meerjarenprogramma. Kennis en kunde uit deze projecten betreft de commissie waar mogelijk bij de activiteiten van de werkgroepen en daarmee bij de besluitvorming van de commissie.

Voorbeelden van dergelijke projecten zijn:

- De uitkomsten van regionale en landelijke debatactiviteiten over arbeid in het kader van het Europees Jaar mensen met een handicap.
- Ervaringen met het WAO-café, een initiatief van het inmiddels opgeheven Platform Internet voor alle dag waarvan Prins Willem Alexander voorzitter was. Het WAO-café levert een bijdrage aan de versterking van de arbeidsmarktpositie van WAO-ers. De ervaringsdeskundige redacteurs van het WAO-café maken van hun kant weer gebruik van de EHBW. Het café is ook gelinkt aan de Eerste Hulp Bij Werk-website.
- Het Breed Platform Verzekeren en Werk en de Helpdesk Gezondheid Werk en Verzekeringen leveren ondermeer een inbreng bij de totstandkoming en implementatie van de EHBW. De commissie beziet de mogelijkheden tot intensivering van de samenwerking bij het signaleren van maatschappelijke ontwikkelingen.
- De commissie zet de samenwerking voort met het Servicepunt MKB en met de voorlichtingsactiviteiten van het MKB gericht op omgaan met psychische klachten en betreft deze ervaringen bij de werkgroep DM en Design4All.
- Ook de resultaten van samenwerkingsproject van AWWN, FNV en CNV over (Dis)ability Management worden betrokken bij de werkgroep DM en Design4All.
- De commissie intensiveert de bestaande samenwerking met de Week van de Chronisch Zieken die jaarlijks in november plaatsvindt. Per activiteit beziet de commissie op welke manier die samenwerking het beste gestalte kan krijgen in de vorm van concrete projecten die passen bij het meerjarenprogramma.
- De commissie zoekt waar mogelijk aansluiting bij de implementatie van de Arboconvenanten.
- De Virtuele Wegwijzer van TNO Preventie en Gezondheid, gefinancierd door de ministeries van SZW en EZ, is bedoeld om de beschikbare kennis over technologische hulpmiddelen zoveel mogelijk in kaart te brengen en toegankelijk te maken voor de individuele gebruiker. De ervaringen met de Virtuele Wegwijzer worden ingebracht in

- de werkgroep DM en Design4All. Via de EHBW draagt de commissie er zorg voor dat de informatie op deze wegwijzer goed gevonden wordt.
- TNO Arbeid is een samenwerkingsverband aangegaan met het National Institute for Disability Management and Research (NIDMAR) uit Canada. Samen met andere deelnemers aan het IFDM, met name het Duitse Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften wordt een certificeringprogramma uitgerold voor disability management professionals en disability coördinatoren (casemanagers). Deze ontwikkeling kan bijdragen aan de professionalisering van Nederlandse reïntegratiespecialisten op verschillende niveaus binnen bedrijven en bij de intermediaire dienstverleners van bedrijven (zoals bij het MKB).

2.5 Signaleringsfunctie en monitoring

De commissie kan op basis van opgedane ervaringen en verkregen inzichten besluiten een signaal richting overheid en andere betrokken partijen te geven bij de realisatie van haar programma. Een voorbeeld daarvan betreft het signaal aan de minister van SZW en de leden van de Tweede Kamer dat het Persoonsgebonden Reïntegratie Budget (PRB) op onterechte gronden dreigde te worden stopgezet. In de toekomst zal de CWP signalementen afgeven naar aanleiding van ervaringen met de EHBW, naar aanleiding van uitkomsten van onderzoek naar beeldvorming (nul-, één en twee-meting) en na monitoring van activiteiten. Naast het meten van de effecten van de EHBW en van de kenniscampagne, vindt monitoring van het kennisniveau over de Leidraad en preventie plaats en maakt de CWP gebruik van de CBS Arbeidsgehandicaptenmonitor.

2.6 De commissie

Vanuit de werkgroepen wordt een verbinding gemaakt met de plenaire commissie die maximaal 18 leden telt. Deze commissie komt plenair vier keer per jaar bij elkaar en bespreekt de stand van zaken en accordeert of initieert nieuwe activiteiten. De plenaire commissie kent een presidium dat zorgdraagt voor de lopende activiteiten en afstemming met de projectgroepen. Een tussenevaluatie in voorjaar 2005 maakt het mogelijk om naar aanleiding van de resultaten van deze evaluatie andere, meer gerichte accenten in het werk van de commissie aan te brengen en eventueel samenstelling van de plenaire commissie aan te passen. Voor de leden van de commissie geldt dat ze van een deskundig niveau moeten zijn om daarmee de activiteiten van de commissie in eigen kring en daarbuiten 'gewicht' mee te geven. De leden zelf functioneren zonder last of ruggespraak.

2.7 Raad van Advies

Voor de commissie is het essentieel dat de activiteiten gevolgd en gedragen worden door de centrale organisaties. Daartoe heeft de CWP jaarlijks na afloop van haar september-vergadering een bijeenkomst met de Raad van Advies. Tijdens deze bijeenkomst worden de resultaten van het lopende jaar en de plannen voor de toekomst besproken en adviseert de Raad over de plannen. De Raad levert hiermee extra draagvlak voor de te realiseren doelstelling van de commissie. De planning van de werkgroepen en de commissie zal op deze centrale bijeenkomst van Raad van Advies en Commissie zijn gericht. Vervolgens legt het presidium jaarlijks in oktober de plannen ter goedkeuring voor aan de bewindslieden van SZW en VWS.

2.8 Secretariaat

De ondersteuning van de commissie en de werkgroepen gebeurt vanuit een hoogwaardig secretariaat. Het secretariaat van de CWP is ondergebracht bij TNO Arbeid te Hoofddorp. Het secretariaat van de SPP is bij *Astri* te Leiden gesitueerd.

2.9 Budget

De commissie beschikt in principe over een gegarandeerd budget van €10 miljoen voor de gehele instellingsperiode. Een deel hiervan is reeds geoormerkt geld zoals de verspreiding van de Leidraad, de totstandkoming en uitvoering van de EHBW, de kennis- houding en beeldvormingcampagne en het secretariaat.

3. Resultaten per programmaonderdeel

3.1 Subcommissie Psychische Problematiek

De voormalige Commissie Psychische Arbeidsongeschiktheid (CPA) had tot doel om inzichten te ontwikkelen die zijn gericht op verbetering van het proces van preventie, zorg, begeleiding en reïntegratie bij ziekte of uitval uit arbeid om psychische klachten. Uiteindelijk moest op basis van een analyse van knelpunten en leemten gekomen worden tot afspraken voor verbetering tussen betrokken partijen. De CPA heeft inzicht verworven in de psychische problematiek en oplossingsrichtingen nader uitgewerkt, bijvoorbeeld in de vorm van de Leidraad 'Aanpak verzuim om psychische redenen'. Na de opheffing van de CPA zet de subcommissie Psychische Problematiek (SPP) sinds 31 maart 2003 het werk van de CPA voort. De SPP concentreert zich tot eind 2004 op de daadwerkelijke invulling van de gemaakte afspraken voor de implementatie van de Leidraad. Onder de (verdere) implementatie van de Leidraad valt een scala aan activiteiten die mede voortvloeien uit het Implementatieplan (CPA, februari 2002):

- het creëren van voorzieningen en randvoorwaarden voor een optimale toepassing van de Leidraad;
- het kennismaken en interpreteren van de Leidraad;
- het verspreiden van de inhoud van de Leidraad;
- het bevorderen van training over de aanpak van psychisch verzuim voor werkgevers, werknemers en professionals;
- het geven van voorlichting over de informatie in de Leidraad;
- het opdoen van ervaring met het daadwerkelijk toepassen van (elementen) uit de Leidraad;
- het optimaliseren van het toepassen van de Leidraad.

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.

De SPP is samengesteld uit tal van deskundigen, mede afkomstig uit intermediaire organisaties, waaronder de curatieve en sociaal-geneeskundige sector, ervaringsdeskundigen, de werkgevers- en werknemersorganisaties. Met deze organisaties maakt de SPP afspraken over omgaan met psychische en psychiatrische klachten. Uitgangspunt is het besef bij professionals (onder meer bedrijfs- en verzekeringsartsen, werknemers, arbeidskundigen, huisartsen, psychologen, psychotherapeuten, maatschappelijk werkers en psychiaters, etc.) dat herstel op functioneringsniveau vaak gebaat is met zo snel mogelijke activering ook met betrekking tot werkhervatting. Dit geldt voor gezondheid en werk in brede zin, maar vooral ook voor psychische en psychiatrische problematiek.

Uiteraard hoopt de SPP bij te dragen aan de arbeidsintegratie van mensen met psychische problemen, het terugdringen van het verzuim wegens psychische klachten en het terugdringen van de WAO-instroom wegens psychische redenen, maar de SPP constateert tegelijkertijd dat haar bijdrage aan dit hogere doel moeilijk vast te stellen is. Causale verbanden tussen de werkzaamheden van de SPP en de uitkomsten in het veld (zoals bijvoorbeeld de effecten van de Leidraad op de instroom in de WAO wegens psychische redenen) zijn sowieso moeilijk te leggen. Hieronder worden de belangrijkste doelen, activiteiten en (voorzover al benoemd) prestatie indicatoren opgesomd. Het gaat hierbij vooral om indicatoren die betrekking hebben op de activiteiten en niet zozeer om 'outcome' indicatoren (doelrealisatie). Verder is het van belang onderscheid te maken tussen activiteiten die binnen de bestaansperiode van de SPP (april 2003 - december 2004) kunnen worden verwezenlijkt en activiteiten die daarna onder de (werkgroepen van) CWP zullen vallen.

- *Verspreiding Leidraad aanpak psychisch verzuim*

Een groot deel van de inspanningen zal gericht zijn op de verspreiding van het gedachtegoed van de Leidraad onder werkgevers, werknemers en professionals. Dit gebeurt door verdere verspreiding van de Leidraad, de folder van de Leidraad, de kleurentijdsbalk en via de kenniscampagne en de beeldvormingcampagne van de CWP. Psychische en psychiatrische problematiek zullen specifiek aandacht krijgen binnen deze beeldvormingcampagne. De SPP stimuleert actief de verdere verspreiding van de Leidraad, onder andere in samenwerking met het UWV en andere intermediaire organisaties. UWV organiseert 10 bijeenkomsten voor bedrijven met meer dan 250 werknemers en 12 bijeenkomsten voor administratie- en accountantskantoren, waarmee op indirecte wijze het MKB bereikt wordt. In deze bijeenkomsten komt de WVP en het belang van vroeg handelen bij psychisch verzuim aan bod. Naar verwachting wordt hiermee 50% van het 'grootbedrijf' en 20% van het MKB bereikt. De Leidraad is verder opgenomen in het beleidskader van de 2e fase-arboconvenanten dat het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft vastgesteld. In twee sectoren wordt nu al proefgedraaid met de Leidraad (in 7 instellingen in de GGZ en de Thuiszorg). Het Ministerie tracht in ongeveer 10 sectoren, die merendeels ook al belangstelling hadden voor een proefproject, afspraken te maken over het gebruik van de Leidraad. De proefprojecten die nu in de GGZ en Thuiszorg instellingen plaatsvinden worden geëvalueerd. Het betreft hier een procesevaluatie waarbij meer inzicht gekregen wordt in de optimale omstandigheden waaronder de Leidraad kan worden ingevoerd. In maart 2004 beschikt de SPP over het eindrapport van deze evaluatie. De uitkomsten van de procesevaluatie zijn van belang bij de vormgeving van het (verdere) implementatietraject dat in 2004 zoveel mogelijk moet worden gerealiseerd.

De SPP streeft er verder naar om aansluitend op het implementatietraject na 2004 het gebruik van de Leidraad te monitoren. Ook wordt gemonitord hoeveel organisaties de folder/tijdsbalk heeft aangevraagd, en het aantal Kroon op het Werk bedrijven dat bekend is met de Leidraad.

- *Paradigma- en cultuurverandering bij werkgever, werknemer en professional*

De SPP wil een ware trendbreuk in het denken over en handelen (het veranderen van het paradigma 'rust is goed') bij de aanpak van verzuim wegens psychische klachten realiseren. Hierbij staat de samenwerking tussen professionals, werkgever en werknemer bij de aanpak van psychisch verzuim centraal. De SPP probeert zoveel mogelijk met andere organisaties te komen tot afstemming van Leidraad, richtlijnen en werkwijzers. Bij de start van de CWP is al gerealiseerd dat de Leidraad is geïntegreerd in de aanpak voor de Wet Verbetering Poortwachter. De aanpak van psychisch verzuim zoals verwoord in de Leidraad 'Aanpak verzuim om psychisch redenen', wordt in de beeldvormingsactiviteiten van de CWP gekoppeld aan de nadruk op de regierol van werkgever en werknemer. De aanpak van SPP-afspraken met de 'achterbanorganisaties' enerzijds en campagne activiteiten anderzijds moeten leiden tot een cultuurverandering. De CWP zal hier steekproefsgewijs onderzoek (onder werkgevers, werknemers en professionals) doen om de resultaten zichtbaar te maken. Voor andere prestatie indicatoren zou gekeken kunnen worden naar de realisatie van het arbo-curatief hulpverleningsaanbod, het proces van interventies bij de aanpak van psychisch verzuim, de ontwikkeling en het gebruik van behandelingsprotocollen en samenwerkingsconvenanten, de snelle inschakeling/doorverwijzing naar behandelaars, etc.

- *Vergroten van expertise over aanpak verzuim vanwege psychische klachten*

De SPP probeert ook via specifieke ondersteuning de aanpak van psychisch verzuim te beïnvloeden. Daartoe ontwikkelt de SPP het komende jaar een trainingsmodule voor de aanpak van psychisch verzuim door leidinggevendenden. Mogelijkheden om middels training ook werknemers te ondersteunen zullen ook door de subcommissie worden 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. Prestatie indicatoren kunnen zijn: het aantal werknemers en werkgevers dat van mening is dat hun expertise over de aanpak van psychisch verzuim is vergroot door de trainingsmodule, het aantal aanvragen voor de trainingsmodule (na pilot-training), het aantal bestaande trainingsinstituten dat aandacht besteedt aan het gedachtegoed uit de Leidraad, etc.

- *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 is 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 is uitgewerkt in een verkennende notitie, die door de SPP geaccordeerd is. Thans worden concrete aanbevelingen geformuleerd. 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. De SPP wil bijdragen aan de discussie over de verantwoordelijkheid van de begeleiding van ‘vangnetters’ zonder werkgever met psychische problemen. De SPP hoopt dat door een heldere verantwoordelijkheidsverdeling het gedachtegoed uit de Leidraad beter kan worden toegepast bij vangnetters zonder werknemers.

- *Vergroten van expertise over preventie van psychisch verzuim*

De SPP streeft er naar om de expertise van werkgevers, werknemers en professionals op het terrein van preventie van verzuim wegens psychische redenen te vergroten. In het komend jaar ontwikkelt de SPP een specifiek instrument gericht op preventie van psychisch verzuim. De SPP stelt zich ten doel om in 2004 de preventie Leidraad te verspreiden en aan de hand van gebruikersonderzoek de toepassing ervan te verbeteren. Over de implementatie van deze instrumenten moeten afspraken gemaakt worden met de leden van de SPP en de CWP. De CWP zal er op toezien dat die afspraken worden nagekomen. Prestatie-indicatoren kunnen zijn: aantal organisaties waar de preventie Leidraad onder de aandacht is gebracht, het aantal organisaties dat bekend is van de preventie Leidraad, het aantal dat de preventie Leidraad daadwerkelijk toepast.

Concrete doelstelling

- 50% van de in totaal 3.400 bedrijven met meer dan 250 werknemers is bekend met de Leidraad en de aanpak bij psychisch verzuim (2004)
- 20% van de in totaal 560.000 MKB bedrijven is bekend met de Leidraad en de aanpak bij psychisch verzuim (2004)
- in 10 sectoren worden in de arboconvenanten afspraken gemaakt over het organiseren van specifieke aandacht voor de aanpak van psychische klachten (2004)
- 80% van de professionals kent de Leidraad en werkt aan klachtbehandeling en werkhervatting

3.2 Werkgroep Wajong Wegen naar Werk (WWW)

Minister de Geus heeft de CWP gevraagd in maart 2004 voorstellen te doen over de positie van jongeren met een arbeidshandicap en inzicht te geven in de wijze waarop de regierol bij de toegang van werk beter geregeld kan worden. Voorafgaand aan dit project inventariseert de CWP de aard en omvang van de bestaande problemen waar jongeren mee te kampen hebben. Ook geeft de CWP aan onder welke condities een sluitende aanpak gerealiseerd kan worden. De CWP zoekt bij dit proces nauw aansluiting bij de aanpak jeugdwerkloosheid

Op microniveau start de CWP een project met ca. 20 jongeren met verschillende mogelijkheden en beperkingen. De ervaringen van deze groep met het zelf aan het werk komen moeten de leden van de CWP en beleidsmakers in het algemeen een spiegel voorhouden over de dagelijkse werkelijkheid. De ervaringen van het project worden ingebracht bij de eerder genoemde macro-ontwikkeling om te komen tot een sluitende aanpak. De jongeren zullen begeleiding krijgen van 'maatjes' afkomstig uit het bedrijfsleven of uit intermediaire organisaties. Jongere en maatje beschrijven na afloop van het al dan niet succesvol verlopen traject hun ervaringen. Bijkomend voordeel van deze aanpak is dat de maatjes in de praktijk meemaken wat jongeren zoal tegenkomen en daarmee de beelden beïnvloeden die bij hen bestaan. De CWP maakt gebruik van de regionale spreiding van de groep jongeren door hen zoveel mogelijk te koppelen aan lokale media om ook langs deze weg verslag te doen van de ervaringen. Dat heeft op zijn beurt effect op de publieke opinie. Het uiteindelijk verslag wordt aangeboden aan de minister van VWS.

De CWP ontwikkelt daarnaast een specifieke beeldvormingcampagne gericht op de positie van jongeren. Deze campagne baseert de CWP op bovengenoemde praktijkervaringen die zich deels ook laten vertalen in de provinciale free publicity aanpak. De CWP inventariseert aard en omvang van de problematiek. De CWP monitort in haar attitudeonderzoek (3.4) verandering van beeldvorming in de samenleving.

Concrete doelstellingen

- Maart 2004 voorstel aan de Minister van SZW over de regierol bij de sluitende aanpak.
- De CWP heeft eind 2006 een bijdrage geleverd aan een sluitende aanpak voor jongeren met een handicap, chronische aandoening of psychische en psychiatrische problemen. Duidelijk is wie de regie voert.
- De ervaringen van het jongerenproject hebben eind 2006 geleid tot betaald werk of opleiding met zicht op werk voor 70% van de groep deelnemende jongeren. De ervaringen van jongeren en maatjes zijn opgetekend in een speciale Rode Loper'-uitgave (zie 3.7).
- De deelnemende jongeren doen zo veel mogelijk ervaring op met het nieuwe Persoonsgebonden Reïntegratiebudget (PRB).
- Meerdere provinciale omroepen hebben jongeren en hun maatjes gevolgd en aandacht aan hun arbeidsmarktproblemen besteed.

3.3 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 verantwoordelijk voor de informatie op de site die van hen afkomstig is.

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 van de EHBW 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.

Te verwachten valt dat velen (werkgevers, werknemers en werkzoekenden) pas gaan zoeken naar informatie op het moment zij tegen problemen aanlopen. Moeilijk in te schatten is om hoeveel mensen dat zal gaan. Geen deskundige kan ons daar op dit moment een steekhoudend antwoord op geven. Professionals zullen een ander zoekgedrag vertonen dan werkgevers en werknemers, omdat het hun werk is om over de juiste informatie te beschikken. De CWP zal in haar metingen daarom onderscheid maken naar de drie genoemde doelgroepen.

De CWP monitort via het rapportagesysteem van de Helpdesk, de sitestatistieken en trackingonderzoek in hoeverre de hiervoor genoemde doelen worden gerealiseerd, in hoeverre de bezoekers goed op weg zijn geholpen en of zij antwoord op hun vragen hebben gekregen.

Concrete doelstellingen

- Uitgangspunt voor 2004 en 2005 is een gemiddeld aantal telefonische vragen van 100 per dag en 2000 site bezoekers per dag.
- Site en Helpdesk zijn eind 2005 bij de overgrote meerderheid van doelgroep bekend (75% geholpen bekendheid).
- Voldoende draagvlak en tevredenheid over het functioneren van de site is ook een meetbaar resultaat. Ieder jaar vindt een tussentijdse evaluatie plaats, waarbij doelstelling is dat 75% van de gebruikers EHBW nuttig vindt.
- Van de eenduidige vragen aan 0800-1151 wordt 80% naar tevredenheid afgehandeld.
- EHBW heeft eind 2004 geleid tot verbetering in de informatie bij de helft (om precies te zijn 5) van de websites van de belangrijkste partner organisaties.

3.4 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 aandacht financiële middelen niet te veel te versnipperen.

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 houdingwijziging. 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.

Concrete doelstellingen

- Aan het eind van 2004 moet 50% van de doelgroep de campagne hebben gezien en moet 30% zich aangesproken voelen. Eind 2005 moeten die percentages respectievelijk 60% en 40% zijn.

3.5 Beeldvormingcampagne

Leidinggevenden 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 van hun mogelijkheden wordt uitgegaan en voldoende 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 maatschappelijke status omdat het normaal is dat iedereen werkt en dat werk voor iedereen toegankelijk is.

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.

De deelcampagnes zijn al deels geïntegreerd in de doelgroepenparagrafen: Psychisch/psychiatrisch en Wajong.

Meetbaarheid

Tal van maatschappelijke ontwikkelingen zoals nieuwe wetgeving en mediauitingen beïnvloeden de beeldvorming over mensen met een arbeidshandicap. Het zal niet goed traceerbaar zijn wat de invloed van de CWP activiteiten is op de verandering van beeldvorming. Ook al zou de beeldvorming verder verslechteren dan vindt de CWP het een doel op zich om deze te meten en aan de samenleving ook hier de spiegel voor te houden.

CWP doet onderzoek naar verandering van beeldvorming onder leidinggevend, werknemers, professionals en mensen met een functiebeperking, psychische- of psychiatrische klachten, chronische aandoeningen en andere gezondheidsklachten. Dit 'thermometeronderzoek' monitort de ontwikkelingen in verandering van beeldvorming. Het onderzoek is gehouden in oktober 2003 en wordt herhaald in maart 2005 en oktober 2006. Het onderzoek is gebaseerd op niet eerder gepubliceerd onderzoek door het ministerie van SZW dat in 2000 plaatsvond en fungeert als nulmeting voor de CWP, zie cijfers hieronder.

Concrete doelstellingen beeldvormingcampagne

- Een aantoonbaar kleiner deel van de leidinggevend denkt eind 2006 dat mensen met een arbeidshandicap minder productief zijn of vaker verzuimen.
- Een aantoonbaar groter deel van de gezonde werknemers ziet collega's met een arbeidshandicap voor vol aan en realiseert zich dat samenwerking de werkdruk niet hoeft te vergroten.
- Een groter aantal mensen met een arbeidshandicap dan nu het geval is denkt eind 2006 het zelfde te kunnen presteren als gezonde werknemers. .
- Eind 2006 voelen minder mensen zich handelingsonzeker in bepaalde situaties tegenover mensen met een arbeidshandicap.
- Kwantitatieve doelstellingen bij verandering van beeldvorming bij professionals:
- te bepalen na nulmeting.

3.6 Werkgroep (Dis)ability Management en Design4All

De commissie levert een concrete bijdrage aan het vergroten van de bekendheid onder werkgevers, werknemers en professionals van de mogelijkheden die DM en Design4All biedt om ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid te verminderen. De kosten en baten van DM en Design4All-beleid voor bedrijven moeten bekender worden. Via EHBW, de kenniscampagne en de debatactiviteiten worden deze meer onder de aandacht gebracht. De voorbeelden die naar voren komen uit Kroon op het Werk leveren daarvoor voldoende ondersteunend bewijs. Daarnaast komen op basis van de praktijkervaringen en onderzoek concrete instrumenten beschikbaar, zoals de Leidraad en verkorte tijdsbalk, de DM-spiegel (allen beschikbaar via www.werkendperspectief.nl) de preventie Leidraad (in ontwikkeling), de DM-opleiding aan Saxion Hogeschool IJsselland, die ondernemers en hun adviseurs in staat stellen hun beleid aan te passen.

De werkgroep start met een uitgangspuntennotitie over (Dis)ability Management en Design4All en een vijftal discussiebijeenkomsten. Daarin worden respectievelijk werkgevers, werknemers, huisartsen, bedrijfsartsen, psychiaters en psychologen, bevraagd over knelpunten en mogelijke oplossingen daarvoor. De bijeenkomsten worden vervolgens ook gehouden onder (medische) professionals zoals. De opgedane ervaringen vertaalt de werkgroep naar een advies aan de CWP. De uitkomsten worden vervolgens betrokken bij de verschillende activiteiten, in het bijzonder de houding- en beeldvormingcampagne.

De werkgroep ontwikkelt een implementatieprogramma dat een aantal grote en kleinere werkgevers prikkelt om een geïntensiveerd (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 (3.6).

In november 2003 zal de Minister van VWS de nota Preventie uitbrengen. In deze nota wordt aangegeven waar het preventiebeleid zich de komende vier jaar op gaat richten. De nota legt ondermeer de relatie tussen gezondheidsbeleid en de werkplek. De werkplek biedt een belangrijk aanknopingspunt om gezondheid bij de Nederlanders te bevorderen. De nota pleit ervoor dat werkgevers (preventief) gezondheidsbeleid hoger op de agenda plaatsen. Gezien de raakvlakken tussen deze nota preventie en DM/Design4All beoogt de commissie een actieve rol te spelen in de vormgeving van preventiebeleid binnen bedrijven.

Concrete doelstellingen

- Eind 2006 is de bekendheid bij werkgevers, werknemers en professionals over (re-)integratiemogelijkheden van mensen met een arbeidshandicap in het algemeen en van mensen met psychische- en psychiatrische klachten in het bijzonder, aantoonbaar vergroot.
- Bedrijven beseffen eind 2006 in toenemende mate wat de kosten en baten zijn van niets doen versus adequate stappen ondernemen.
- Eind 2006 hebben 250 grote en kleine bedrijven essentiële onderdelen van DM en Design4All geadopteerd en geïmplementeerd. Er is sprake van een gestaag groeiend aantal ondernemers dat deze kennis wil toepassen en zich daarover wil laten adviseren door externe deskundigen dan wel collega-ondernemers (Vereniging Kroon op het Werk).
- Eind 2006 maken de uitgangspunten van DM en Design4All een vanzelfsprekend onderdeel uit van de CAO-onderhandelingen. Dit sluit aan bij de kabinetsplannen voortkomend uit de nota Sociale Zekerheid en Zorg van Van Lieshout.
- Gedurende haar instellingsperiode streeft de CWP een eenduidige communicatie en waarnodig afbakening na over begrippen als DM, Design4All en Integraal Gezondheidsmanagement. Ondernemers hebben baat bij helderheid en toepasbaarheid van de begrippen en achterliggend instrumentarium dat aan moet sluiten bij de oplossing van hun 'hoofdpijnproblemen'.
- Eind 2006 is de bekendheid over de mogelijkheden van DM en Design4All bij ondernemingsraden substantieel toegenomen.
- Eind 2006 staan DM en Design4All hoger op de agenda van de Europese Unie.

3.7 Vereniging Kroon op het Werk

Kerndoel van de Vereniging Kroon op het Werk (VKOW) is het door werkgevers zelf uitdragen van kennis en ervaring met betrekking tot het voorkomen en terugdringen van ziekteverzuim en de reïntegratie van werknemers met een arbeidshandicap.

Bedrijfseconomische aspecten zijn ondergeschikt aan deze doelstelling. Op grond van deze uitgangspunten is gekozen voor een verenigingsstructuur.

De VKOW kan vanuit een onafhankelijke positie een eigen bijdrage leveren aan de verandering van beeldvorming en verspreiding van oplossingen op ondernemersniveau. Een tiental voormalige Kroongenomineerden heeft hiertoe inmiddels het initiatief genomen.

De activiteiten van de VKOW bestaan uit het adviseren van collega's op individueel niveau en tijdens lokale ontmoetingen. De Vereniging maakt gebruik van de naamsbekendheid van de Kroon op het Werkprijs, wordt gezichtsbepalend voor de gelijknamige website en maakt gebruik van het door de CWP ontwikkelde kennis en instrumentarium.

Concrete doelstellingen

- Het succes van de vereniging zal over drie jaar af te meten zijn aan het aantal leden en door bij de leden te evalueren wat zij aan hun lidmaatschap hebben gehad. De VKOW streeft naar een jaarlijkse aanwas van 50 leden. Dit betekent dat de Vereniging eind 2006 minimaal 150 leden moet hebben. Eind 2006 is de VKOW zelfvoorzienend. De gelijknamige website en werkgeversprijs kunnen, indien haalbaar doorgaan onder de vlag van de VKOW.

3.8 Initiatiefgroep Inzet Ervaringsdeskundigheid

De commissie stimuleert de totstandkoming van een 'Initiatiefgroep Inzet Ervaringsdeskundigheid' in de vorm van een extern project. Deze initiatiefgroep gaat zowel bestaande als nog te ontwikkelen 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 voor en het op bedrijfseconomische en professionele wijze vormgeven van ervaringsdeskundigheid. In de tweede plaats moet 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 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.

Concrete doelstellingen

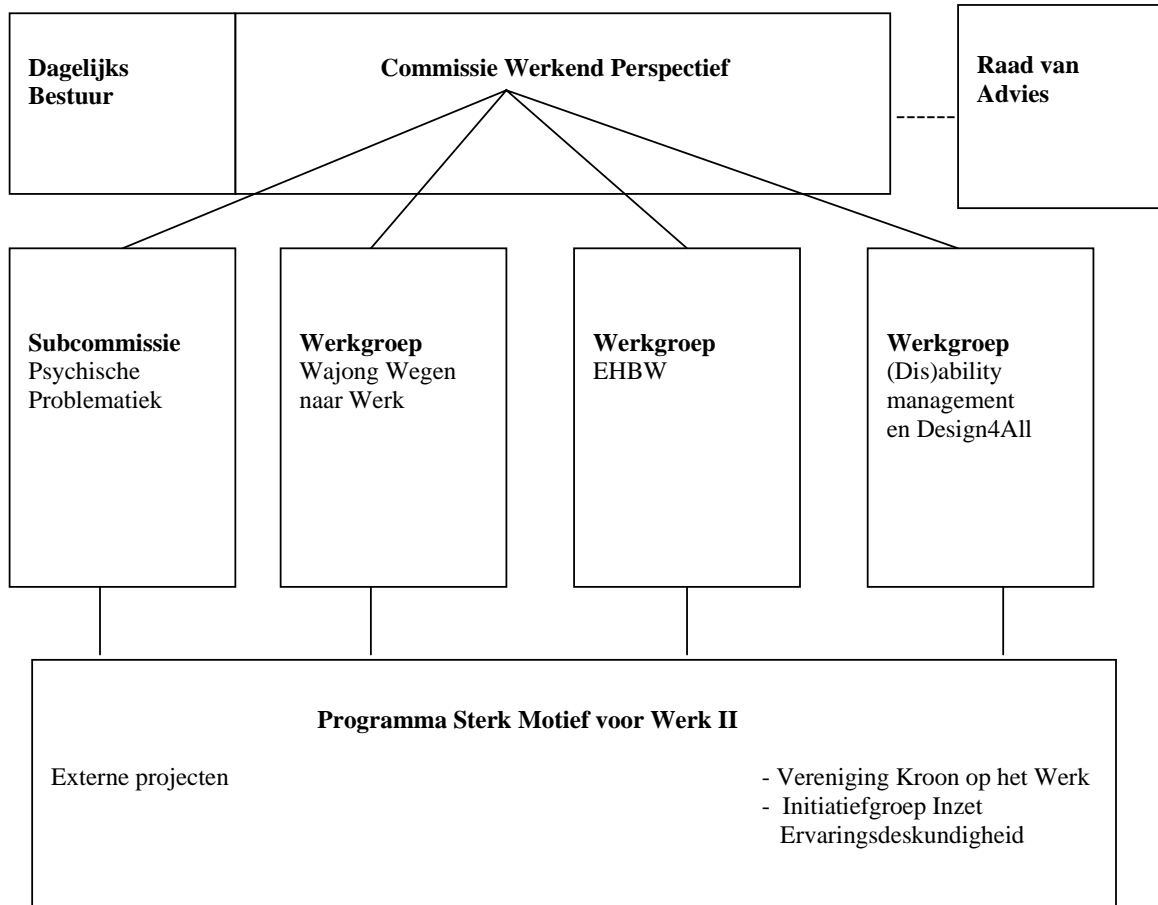
- Aan het eind van dit meerjarenprogramma moet de inbreng van ervaringsdeskundigheid als een structurele manier van werken geborgd zijn bij de leden van de CWP.
- De activiteiten die de initiatiefgroep ontwikkelt leveren een concrete bijdrage aan de beeldvormingsactiviteiten van de CWP.

4. Slotbeschouwing

De Commissie Het Werkend Perspectief (CWP) maakt in haar naam de doelstelling waar: werken aan perspectief van mensen met functiebeperkingen, psychische of psychiatrische klachten of andere gezondheidsproblemen, zowel bij de toegang tot als behoud van werk. Perspectief moet ook geboden worden aan werkgevers en collega's en aan medewerkers verbonden aan uitvoeringsorganisaties. Centraal staat wat mensen kunnen, hun *abilities*, rekening houdend met hun beperkingen. De nieuwe commissie brengt in haar nader uit te werken programma en netwerk van commissieleden en projectgroepleden, alle betrokkenen bij elkaar. Wanneer - ook in tijden waarin het economisch minder gaat - mensen en organisaties met al hun inzet werken aan een beter lange termijnperspectief, dan kan en wil de commissie over vier jaar afgerekend worden op concrete resultaten.

Bijlage 1

Structuurschema



Bijlage 2

Activiteitenoverzicht/werkwijze

Commissie	Projectgroepen	Middelen / instrumenten	Externe projecten
<p>PLENAIRE COMMISSIE</p> <ul style="list-style-type: none"> • 3 x per jaar <p>RAAD VAN ADVIES</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1x per jaar samen met plenaire commissie <p>Dagelijks Bestuur</p> <ul style="list-style-type: none"> • 3 per jaar <p>September jaarlijks overleg van CWP met de Raad van Advies</p>		<p>Bestuurlijk overleg:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Minister SZW - Staatssecretaris VWS - signaleringsfunctie <p>Monitoring en evaluatie</p> <ul style="list-style-type: none"> • evaluatie EHBW • evaluatie cie. en projectgroepen • inzet AG monitor • evaluatiegegevens • implementatie 	
<p><u>Concrete doelstelling</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Uitgangspunt voor 2004 en 2005 is een gemiddeld aantal telefonische vragen van 100 per dag en 2000 site bezoekers per dag. - Site en Helpdesk zijn eind 2005 bij de overgrote meerderheid van doelgroep bekend (75% geholpen bekendheid). - Voldoende draagvlak en tevredenheid over het functioneren van de site is ook een meetbaar resultaat. Ieder jaar vindt een tussentijdse evaluatie plaats, waarbij doelstelling is dat 75% van de gebruikers EHBW nuttig vindt. - Van de eenduidige vragen aan 0800-1151 wordt 80% naar tevredenheid afgehandeld. - EHBW heeft eind 2004 geleid tot verbetering in de informatie bij de helft (om precies te zijn 5) van de websites van de belangrijkste partner organisaties. 	<p>Werkgroep EHBW</p> <p>Samenstelling vanuit grote partners</p> <p>Eerste hulp Bij Werk</p> <ul style="list-style-type: none"> • Redactiecommissie: formeel overleg en besluiten • Werkgroep EHBW formeel overleg tussen CWP, SZW en VWS over afstemming van communicatieactiviteiten. • Overleg communicatiemedewerkers: informeel overleg communicatietoepassingen • Helpdeskoverleg: informeel overleg over helpdesks en samenwerking 	<ul style="list-style-type: none"> • Debat • Helpdesk • Kenniscampagne • Houdingscampagne • Beeldvormingscampagne • Website EHBW • Magazine • Folders • Publiciteit • KOW-website 	<ul style="list-style-type: none"> • Europees jaar van de Gehandicapten • www.waocafe.nl • VWS : WGB/GC-campagne • SZW : WAO-campagne • NKAP : Helpdesk / campagne • Pandora: campagne • MKB: website psychische aspecten • MKB Servicepunt: Rondje om het werk • BPV&W: Helpdesk • etc.

<p><u>Concrete doelstellingen</u> <u>Houdingscampagne</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Aan het eind van 2004 moet 50% van de doelgroep de campagne hebben gezien en moet 30% zich aangesproken voelen. Eind 2005 moeten die percentages respectievelijk 60% en 40% zijn. <p><u>Concrete doelstellingen</u> <u>Beeldvormingscampagne</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Een aantoonbaar kleiner deel van de leidinggevenden denkt eind 2006 dat mensen met een arbeidshandicap minder productief zijn of vaker verzui- men. ○ Een aantoonbaar groter deel van de gezonde werknemers ziet collega's met een arbeidshandicap voor vol aan en realiseert zich dat samenwerking de werkdruk niet hoeft te vergroten. ○ Een groter aantal mensen met een arbeidshandicap dan nu het geval is denkt eind 2006 het zelfde te kunnen presteren als gezonde werknemers. . ○ Eind 2006 voelen minder mensen zich handelingsonzeker in bepaalde situaties tegenover mensen met een arbeidshandicap. ○ Kwantitatieve doelstellingen bij verandering van beeldvorming bij professionals: te bepalen na 0-meting. 	<p>Werkgroep communicatie: Adviesgroep van communicatiedeskundigen afkomstig uit cliënten- werkgevers- en werknemers- organisaties</p>		
--	---	--	--

<p><u>Concrete doelstelling</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 80% van de professionals is bekend met de Leidraad • 50% van de grote werkgevers is bekend met de Leidraad • 20% van het MKB is bekend met de Leidraad • in arboconvenanten 2^e fase worden in 10 sectoren afspraken gemaakt omtrent aanpak psychisch verzuim 	<p>Subcommissie Psychische problematiek</p> <p>Samenstelling vanuit huidige netwerk CPA</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Verspreiding Leidraad middels folder en tijdsbalk • Training leidinggevenden en werknemers • Resultaten proefprojecten implementeren • Implementatie Preventie-instrument • Aanbevelingen bijzondere groepen implementeren • 	<ul style="list-style-type: none"> • Arboconvenanten • TNO Arbeid: onderzoek naar implementatie Leidraad in proefprojecten • TNO Arbeid: ontwikkelen van ijkpunt preventie • <i>Astri</i>: verkenning 'vertaling' Leidraad voor bijzondere groepen • NSPOH: Trainingsmodule leidinggevenden
<p><u>Concrete doelstelling</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Eind 2006 bekendheid met DM en Design4All aanzienlijk vergroot. psychiatrische klachten in het bijzonder, aantoonbaar vergroot. • Aantoonbare toename besef van Kosten en • Eind 2006 zijn bij 250 grote en kleine bedrijven essentiële onderdelen van DM en Design4All geadopteerd • Eind 2006 maken de uitgangspunten van DM en Design 4All een vanzelfsprekend onderdeel uit van de CAO-onderhandelingen. • Eind 2006 staat DM en Design4All hoger op de agenda van de Europese Unie. 	<p>Werkgroep (Dis)ability management en Design4All</p> <p>Samenstelling vanuit werkgevers, werkenden en professionals</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Peerreview • Debatbijeenkomsten • Onderzoeksresultaat • IFDM 2004-2006 • DM spiegel • Kroon op het Werk- (werkgeversprijs en congres) 	<ul style="list-style-type: none"> • TNO Arbeid: onderzoek • TNO Arbeid: intern. Professionaliseringstraject • DM-project • AWWN/FNV/CNV • Project Young designers • TNO PG Virtuele wegwijzer • Etc.

<p><u>Concrete doelstellingen</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Maart 2004 voorstel aan de Minister van SZW over de regierol. • Bijdrage aan een sluitende aanpak • Maatjesproject: betaald werk of opleiding met zicht op werk voor 70% van de groep. • 'Rode Loper'-uitgave', van maatjesproject. • Ervaring jongeren met het nieuwe persoonsgebonden budget. • Meerdere provinciale omroepen hebben jongeren en hun maatjes gevolgd. 	<p>Werkgroep Wajong Wegen naar Werk</p> <p>Samenstelling uit (ervarings-) deskundigen</p>	<p>- Advies Regierol Minister de Geus</p> <p>- Jongeren/maatjesproject</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Project Emma Kinderziekenhuis • Project ZON MW en iRv voorlichting jongeren
<p><u>Concrete doelstelling</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • De VKOW streeft naar een jaarlijkse aanwas van 50 leden. Eind 2006 zouden dat 150 leden zijn. • Eind 2006 is de VKOW zelfvoorzienend. De gelijknamige website en werkgeversprijs kunnen, indien haalbaar doorgaan onder de vlag van de VKOW. 			<p>Vereniging Kroon op het Werk</p> <p>Leden zijn werkgevers die zich aan de doelstelling van de vereniging willen verbinden. Te denken valt aan de organisatie van:</p> <ul style="list-style-type: none"> • regiobijeenkomsten • consult • ambassadeursnetwerk
<p><u>Concrete doelstelling</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Eind 2006 structurele borging inbreng van ervaringsdeskundigheid • De activiteiten die de initiatiefgroep ontwikkelt leveren een concrete bijdrage aan de beeldvormingsactiviteiten van de CWP. <p><u>Concrete doelstelling</u></p> <p>Combineren programma-activiteiten van de CWP met het programma van de week in 2004, 2005 en 2006</p>		<p>Afsluiten convenant met SZW, Stichting en CWP</p>	<p>Initiatiefgroep inzet ervaringsdeskundigheid</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pandora ervaringsdeskundigheid • TAGA • Rode Loper • Kantelconsult <p>Week van de Chronisch Zieken</p>

Bijlage 3

Afkortingenlijst

AWVN	Algemene Werkgevers Vereniging Nederland
BPV&W	Breed Platform Verzekerden en Werk
CAW	Commissie Arbeidsgehandicapten en Werk
CBS	Centraal Bureau voor de Statistiek
CG-Raad	Chronisch Zieken en Gehandicapten - Raad
CNV	Christelijk Nationaal Vakverbond
CPA	Commissie Psychische Arbeidsongeschiktheid
CWI	Centrum voor Werk en Inkomen
CWP	Commissie het Werkend Perspectief
DM	Disability Management
EHBW	Eerste Hulp Bij Werk
FNV	Federatie Nederlandse Vakbeweging
GGZ	Geestelijke GezondheidsZorg
IFDM	International Forum Disability Management
MKB	Midden- en KleinBedrijf
NIDMAR	National Institute for Disability Management and Research
PRB	Persoonsgebonden Reïntegratie Budget
TNO	Toegepast Natuurwetenschappelijk onderzoeksinstituut
SPP	Subcommissie Psychische Problematiek
SZW	Sociale Zaken en Werkgelegenheid
UWV	Uitvoering Werknemers Verzekeringen
VKOW	Vereniging Kroon op het Werk
VNO-NCW	Verbond van Nederlandse Ondernemingen - Nederlands Christelijk Werkgeversverbond
VWS	Volksgezondheid, Welzijn en Sport
WAO	Wet ArbeidsOngeschiktheid
WVP	Wet Verbetering Poortwachter