



**Werkplan 2005**

**Commissie Het Werkend Perspectief**

CWP/2004/747/1 december 2004

## Inhoudsopgave:

1.	Inleiding	blz. 3
	1.1 Doelstellingen	
	1.2 Werkwijze commissie	
	1.3 Implementatie	
	1.4 Focus op jongeren met een arbeidshandicap	
2.	Activiteiten in 2005	blz. 4
	2.1 Activiteiten gericht op werkgevers	blz. 4
	2.1.1 Kroon op het Werk-prijs	
	2.1.2 Kroontjesestafette	
	2.1.3 Openhaard gesprekken	
	2.1.4 Kroonclub	
	2.1.5 Informatiebijeenkomsten	
	2.1.6 Communicatiewijzer	
	2.1.7 Informatiekoffer	
	2.2 Activiteiten gericht op verbeteren beeldvorming	blz. 7
	2.2.1 Maatjesproject	
	2.2.2 Campagne de Uitdaging	
	2.2.3 Project Inzet Ervaringsdeskundigheid	
	2.2.4 Jongeren in het onderwijs	
	2.2.5 Invloed van pers en politiek op beeldvorming	
	2.3 Activiteiten specifiek gericht op problematiek van jongeren met een arbeidshandicap	blz. 8
	2.3.1 Uitvoering Wajong-advies	
	2.3.2 Meer jongeren met een arbeidshandicap aan het werk	
	2.3.3 Voorlichtingscampagne	
	2.4 Activiteiten gericht op het verbeteren van kennis	blz. 10
	2.4.1 EHBW	
	2.5 Aandacht voor de rol van professionals	blz. 10
	2.5.1 Implementatie beeldvormingonderzoek professionals	
	2.5.2 Uitvoeren aanbevelingen Subcommissie Psychische Problematiek	

# **1. Inleiding**

## **1.1 Doelstellingen**

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). De primaire doelgroep zijn werkgevers, secundair werknemers en professionals.

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.

## **1.2 Werkwijze commissie**

1. Inventariseren: signaleren van problemen/maatschappelijk ongemak. O.a. beeldvormingsonderzoek onder werkgevers, werknemers en professionals
2. Initiëren en stimuleren van activiteiten gericht op gesignaleerde problemen. Bij voorkeur laten oppakken door derden. In aantal gevallen door commissie zelf opgepakt.
3. Borgen van het CWP-gedachtegoed en de geïnitieerde activiteiten.

In het eerste jaar is de aandacht van de commissie vooral uitgegaan naar fase 1 - het signaleren van problemen - en is een start gemaakt met fase 2. In 2005 zal de aandacht vooral gericht worden op fase 2 en zal bij activiteiten waarbij dat al mogelijk is, gestart worden met het borgen c.q. overdragen van de activiteiten.

## **1.3 Implementatie**

Bij alle activiteiten is aangegeven wat de geplande start, looptijd. De CWP werkt zo veel mogelijk samen met eventuele samenwerkingspartners om hen het initiatief te laten nemen of zo snel mogelijk activiteiten aan het overdragen. De CWP-leden zelf hebben daarbij een actieve rol. Het secretariaat voert daarover gesprekken. Inmiddels zijn afspraken gemaakt met het UWV, CWI, FNV en CNV. De CWP monitort tijdens haar vergadering de gemaakte afspraken aan de hand van presentaties van de eigen leden.

## **1.4 Focus op jongeren met een arbeidshandicap in 2005**

Bij de lopende activiteiten, ook de activiteiten gericht op werkgevers, focust de CWP in 2005 zo veel mogelijk op de het daadwerkelijk aan het werk helpen van jongeren met een arbeidshandicap. Jongeren die gemotiveerd zijn en die over kennis en kunde beschikken om te werken. Daarnaast zijn er enkele activiteiten toegevoegd aan het werkplan die zich specifiek richten op de positie van jongeren. Het in 2004 uitgebrachte advies over de positie van jongeren met een arbeidshandicap vormt hiervoor de basis.

Voor deze focus is gekozen omdat:

- jongeren die nog geen werkervaring hebben moeilijk aan het werk komen;
- er geen werkgever is die zich voor hen verantwoordelijk voelt of die voor hen -verantwoordelijk is vanuit de Wet Verbetering Poortwachter;
- werkgevers waarschijnlijk gemakkelijker gemotiveerd kunnen worden zich in te zetten voor deze groep werknemers die nog een heel leven voor zich hebben;
- alle betrokkenen ervaring kunnen opdoen met het omgaan met alle vormen van arbeidshandicaps (psychisch, verstandelijk, lichamelijk en chronisch);
- door deze aanpak de beeldvorming over mensen met een arbeidshandicap in het algemeen wordt verbeterd, aangezien er bij alle betrokkenen al een basis van sympathie voor deze doelgroep ligt (het is onverteerbaar dat deze groep niet aan het werk kan komen).

## **2. Activiteiten in 2005**

Verandering beeldvorming en houding van werkgevers vormt een voorwaarde om mensen met een arbeidshandicap en jongeren met een arbeidshandicap in het bijzonder aan het werk te krijgen en te houden. Een tweede voorwaarde is voldoende kennis bij alle doelgroepen. De activiteiten die daarop gericht zijn worden in 2005 verder geoptimaliseerd en geborgd. Tenslotte worden in 2005 in het verlengde van de activiteiten van de subcommissie Psychische Problematiek specifieke activiteiten gericht op professionals ontwikkeld en uitgevoerd.

Ook in 2005 zal de commissie blijven nagaan in hoeverre het mogelijk is om derden te beïnvloeden in de wijze waarop zij beleid maken c.q. communiceren met en over werknemers met een arbeidshandicap. Enerzijds door onderzoeken uit te laten voeren om maatschappelijke ongemakken en beeldvormingproblemen boven tafel te krijgen en anderzijds door presentaties te geven aan beleid- en communicatiemedewerkers van alle relevante partijen. Incidenteel zal de CWP daarnaast zitting nemen in commissies waarin de problematiek van werknemers met een arbeidshandicap aan de orde komt. Voorwaarde is dat haar betrokkenheid een positieve invloed heeft op de wijze waarop over en met deze groep gecommuniceerd wordt. Een recent voorbeeld daarvan is SZW-projectgroep Reïntegratie na Herbeoordeling.

### **2.1 Activiteiten gericht op werkgevers**

De activiteiten gericht op werkgevers brengen we zo veel mogelijk samen onder het label Kroon op het Werk, zodat deze voor werkgevers herkenbaar worden en we toe kunnen werken naar het ontstaan van een beweging c.q. vereniging/club die ook in de toekomst deze activiteiten kan blijven doorzetten.

Bij deze activiteiten staat het genereren van goede voorbeelden en het lokaliseren van werkgevers en leidinggevendenden die goed bezig zijn centraal. Deze groep willen we ondersteunen met informatie en instrumenten en daarnaast faciliteren zodat zij een rol gaan spelen bij het verder uitdragen van het gedachtegoed van de commissie. Met als uiteindelijke doel een olievlekwerking waardoor steeds meer werkgevers en leidinggevendenden op een andere wijze omgaan met werknemers met een arbeidshandicap.

Bij deze activiteiten staat de kennis die opgedaan is op het gebied van disability management centraal en wordt zoveel mogelijk het design for all denken gepropageerd. Wanneer werkgevers jongeren met een arbeidshandicap in dienst willen nemen is een goede match tussen wat de werknemer kan en wat de werkgever vraagt noodzakelijk. Daarbij speelt een arbeidshandicap slechts een rol, daar waar aanpassingen noodzakelijk zijn in relatie tot het werk. Het zo goed mogelijk regisseren van dit proces, het zorg dragen voor de noodzakelijke aanpassingen, gelijke

behandeling van alle (kandidaat) werknemers en van werknemers onderling zijn voorwaarden voor het aan het werk krijgen en houden van mensen met een arbeidshandicap.

In de activiteiten gericht op werkgevers speelt de psychische problematiek, waarbij werknemers door persoonlijke of werkgerelateerde problemen uitvallen, een belangrijke rol. Deze problematiek wordt integraal meegenomen in alle onderstaande activiteiten.

Zoals al eerder is aangegeven zal de commissie zich bij onderstaande activiteiten zoveel mogelijk focussen op de problematiek van jongeren met een arbeidshandicap.

### **2.1.1 Kroon op het Werkprijs**

De CWP versterkt de Kroon op het Werkprijs en gaat door met het verzamelen van goede voorbeelden en het uitventen door middel van discussiebijeenkomsten in het land onder andere met behulp van videoportretten. De uitreiking krijgt dit jaar een wat exclusiever, op werkgevers gericht karakter.

Naast de landelijk prijs en brancheprijzen zal de CWP de jury vragen deelbekroningen uit te reiken voor instrumenten en opvallende initiatieven. Verder stelt de CWP voor een aparte prijs voor grote bedrijven en voor het midden- en kleinbedrijf uit te reiken om zodoende de kans op identificatie te vergroten.

*Start: september 2004*

*Looptijd: april 2005*

*Implementatiepartner: Kroonclub*

### **2.1.2 Kroontjesestafette**

Bedrijven die genomineerd zijn voor de Kroon op het Werkprijs mogen een Kroontje uitreiken aan een organisatie in hun regio die in hun ogen opvallend beleid voert ten aanzien van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid. Regionale olievlekwerking. Regionale publiciteit is goed realiseerbaar. Alle werkgevers die een Kroontje krijgen, worden aspirant-lid van de Kroonclub. Uiteindelijk moet dit uitmonden in lidmaatschap van de Kroonclub. Ook worden alle organisaties en bedrijven die een Kroontje gekregen hebben, uitgenodigd om zich in te schrijven voor de Kroon op het Werkprijs.

*Start: januari 2004*

*Looptijd: 2005 (hele jaar).*

*Implementatiepartner: Kroonclub en AWWN*

### **2.1.3 Openhaard gesprekken**

In een veilige omgeving bevragen werkgevers elkaar over de wijze waarop zij binnen hun eigen organisatie omgaan met preventie, ziekte, verzuim, arbeidsongeschiktheid en het aannemen van werknemers met een arbeidshandicap. Aansluitend bij bestaande (regionale) netwerken of nieuwe netwerken die ontstaan. Werkgevers stimuleren en helpen elkaar. Belangrijke actoren bij deze Openhaard gesprekken zijn in ieder geval, de bedrijven en organisaties die ooit genomineerd zijn geweest voor de Kroon op het Werkprijs en de bedrijven en organisaties die een Kroontje gekregen hebben. Zij worden gevraagd binnen hun eigen netwerk een openhaard gesprek te organiseren.

*Start november 2004*

*Looptijd: eind 2005*

*Implementatiepartner: Kroonclub*

### **2.1.4 Kroonclub**

De CWP wil een club of vereniging van werkgevers starten waar ervaringen met succesvolle aanpakken van verzuim en reïntegratie worden uitgewisseld. Een positief imago staat daarbij voorop. De CWP ontwikkelt samen met werkgevers een set criteria waaraan de leden willen voldoen en op basis waar van zich willen laten doorlichten en afrekenen. Het Engels voorbeeld van het Employers Forum on Disability, waarin awareness centraal staat blijkt te werken. Dat geldt ook

voor de Canadese aanpak waarbij de kostenbaten centraal staan. De Kroonclub of vereniging kan beide aanpakken benutten. Bij dit initiatief spelen de kroongenomineerden en winnaars van de Kroon op het Werk-prijs een hoofdrol. De hiervoor genoemde kroontjesestafette is een middel om deelnemers te werven. De Kroonclub blijft na 2006 bestaan. Daar kunnen de CWP activiteiten gericht op werkgevers landen. Afstemming vindt plaats met werkgeversorganisaties. Ondernemers/werkgevers moeten een direct belang bij dit initiatief hebben. De CWP onderzoekt of dit belang vergroot kan worden als lidmaatschap positief beloond wordt, bijvoorbeeld in de vermindering van administratieve lastendruk en fiscale beloning voor een aantoonbaar succesvol beleid.

*Start: januari 2005*

*Looptijd: tien jaar*

*Implementatiepartner: AAVN, VNO-NCW, MKB-Nederland*

### **2.1.5 Informatiebijeenkomsten**

Een laatste activiteit zijn bijeenkomsten voor werkgevers, waarbij – uitgaand van de bestaande informatiebehoefte rondom en onzekerheid over nieuwe wet- en regelgeving - werkgevers worden geïnformeerd over het persoonlijke en financiële belang dat zij kunnen hebben bij het implementeren van een andere manier van omgaan met ziekte en arbeidsongeschiktheid in de eigen organisatie. De CWP sluit hierbij zo veel mogelijk aan bij initiatieven van SZW, UWV en werkgeversorganisaties. De insteek van de CWP is hierbij het gedachtegoed van de commissie en de best practices bij deze groepen over het voetlicht te brengen en ze te interesseren voor één van de activiteiten in het kader van Kroon op het Werk.

*Start: januari 2004*

*Looptijd: 2005*

*Implementatiepartner: Kroonclub, AAVN, VNO-NCW en MKB-Nederland*

### **2.1.6 Communicatiewijzer**

De CWP wil de ideale situatie waarop binnen werkorganisaties omgegaan kan worden met preventie, verzuim, ziekte en arbeidsongeschiktheid gaan omschrijven. Deze omschrijving wordt gebaseerd op de uitkomsten van onder meer de Rondom tien gesprekken en de beeldvormingonderzoeken van de commissie. In deze wijzer beschrijft de CWP de rollen van de verschillende partijen en worden de feiten op een rijtje gezet. Hierin wordt ook de rol van professionals en intermediairs meegenomen en hun relatie met de werkgever en werknemer. Deze omschrijving wordt – na besproken te zijn in de commissie - breed uitgevent.

Op basis van deze omschrijving ontwikkelt de CWP een communicatiewijzer voor ondernemers, werknemers en sollicitanten. Deze Communicatiewijzer is primair gericht op het bespreekbaar maken van gezondheidsklachten in sollicitatiegesprekken en van gezondheidsklachten op de werkvloer tussen leidinggevendenden, werknemers en collega's. Het maakt ook duidelijk wat de meerwaarde van betere communicatie kan zijn voor de resultaten van een bedrijf of instelling. De Communicatiewijzer moet eenvoudig en pakkend geschreven worden zodat hij voor iedereen begrijpelijk en toepasbaar is. De wijzer komt via internet en als folder beschikbaar voor werkgevers, werknemers en professionals.

*Start: november 2004*

*Looptijd: mei 2005*

*Implementatiepartner: Kamers van Koophandel, werkgevers-, werknemersorganisaties, professionals en de Kroonclub*

### **2.1.7 Informatiekoffer**

De CWP wil bestaande en door CWP ontwikkelde instrumenten zoals de Leidraad, de Preventieleidraad, de DM-spiegel, de Communicatiewijzer en de EHBW actief onder de aandacht van werkgevers brengen. Hiervoor wordt een informatiekoffer ontwikkeld, waarin alle relevante wordt samengebracht. IN deze koffer komt ook een basispresentatie over het gedachtegoed van de

commissie. Deze informatiekoffer zal zowel virtueel via de website [www.kroonophetwerk.nl](http://www.kroonophetwerk.nl) als reëel beschikbaar komen. Daarbij zal deze koffer een belangrijke rol gaan spelen bij het informeren van werkgevers bij de bovengenoemde activiteiten en zal hij aangeboden worden aan derden om te gebruiken bij hun voorlichtingsactiviteiten.

*Start: december 2004*

*Looptijd: eind 2006*

*Implementatiepartner: Kroonclub en werkgeversorganisaties*

## **2.2. Activiteiten gericht op verbeteren beeldvorming**

Een aantal activiteiten van de commissie richt zich primair op het verbeteren van de beeldvorming over werknemers met een arbeidshandicap. Het betreft hier natuurlijk de beeldvorming bij werkgevers, collega's en bij professionals en intermediaire organisaties. Maar ook de beeldvorming bij werknemers en mensen met een arbeidshandicap zelf en hun directe omgeving. Gekozen wordt voor een positieve insteek, waardoor de mogelijkheden van mensen met een arbeidshandicap en de toegevoegde waarde die ze voor werkgevers kunnen hebben uitgangspunt zijn.

Ook bij deze activiteiten zal de commissie zich zoveel mogelijk focussen op jongeren met een arbeidshandicap.

### **2.2.1 Maatjesproject**

In dit project ondersteunen werkgevers en professionals jonggehandicapten bij het zoeken van een baan of stageplaats. Hierdoor wordt een werkgever geconfronteerd met de problemen die een jonggehandicapte meemaakt en krijgt hij waarschijnlijk meer begrip voor hun situatie. Jongeren met een arbeidshandicap worden geconfronteerd met hun mogelijkheden en onmogelijkheden en krijgen inzicht hoe ze daarmee om moeten gaan in hun contacten met werkgevers. Aannee daarbij is dat dit begrip uiteindelijk zal resulteren in een andere manier van omgaan met werknemers met een arbeidshandicap binnen de organisatie.

*Geplande start: februari*

*Looptijd: meerdere jaren*

*Implementatiepartner: AAVN, UWW en CWI (landelijk)*

### **2.2.2 Campagne De Uitdaging**

Stichting *De Uitdaging voor ...* voert campagneactiviteiten uit in het verlengde van de gelijknamige campagne De Uitdaging voor Nederland. Daarbij staan de mogelijkheden en de passies van werknemers met een arbeidshandicap centraal. Voor deze campagneactiviteiten is de Stichting *De Uitdaging voor ...* opgericht waarin de patiënten- en cliëntenbeweging vertegenwoordigd is. Ook werkt deze stichting samen met de Taskforce Handicap en Samenleving. De commissie brengt haar beeldvormingsactiviteiten voor een deel onder bij deze stichting omdat hiermee bewerkstelligd wordt dat beeldvormingcampagnes elkaar versterken. De stichting begint daarom in opdracht van de commissie in 2005 met het opzetten van het 'Mediacastingbureau'. Deze activiteit richt zich op het lokaliseren van opvallende en talentvolle rolmodellen (Mandela's) en het inzetten van deze rolmodellen in verschillende media-activiteiten. Daarnaast zal de Stichting *De Uitdaging voor ...* betrokken worden bij andere beeldvormingsactiviteiten.

*Geplande start: januari*

*Looptijd: meerdere jaren*

*Implementatiepartner: Stichting de Uitdaging*

### **2.2.3 Programma Inzet Ervaringsdeskundigheid**

In dit project wordt de mogelijke inbreng van ervaringsdeskundigheid op het gebied van arbeid in kaart gebracht. Projecten waarbij ervaringsdeskundigen een rol spelen bij het aan het werk helpen c.q. houden van werknemers met een arbeidshandicap worden in kaart gebracht en er wordt bekeken wat daaruit geleerd worden. Op basis van de eerste inventarisatie in 2004 gaat de

Versiegroep in 2005 concrete activiteiten die zich richten op werkgevers en jongeren (met een arbeidshandicap) zodat ervaringsdeskundigheid op een aantoonbaar effectieve wijze kan worden ingezet. De goede voorbeelden (Mandela's) die de Versiegroep aantreft in haar inventarisatie worden doorgespeeld aan de Stichting *De Uitdaging voor ...* ten behoeve van het Mediacastingbureau. Het Programma Inzet Ervaringsdeskundigheid en het Mediacastingbureau zullen ook een bijdrage leveren aan de discussie binnen de cliëntenbeweging over beeldvorming

*Start tweede fase: maart 2005*

*Looptijd: tot eind 2006*

*Implementatiepartner: Kantelconsult*

#### **2.2.4 Jongeren in het onderwijs**

Het blijkt dat kinderen en jongeren die op jonge leeftijd positieve ervaringen in het omgaan met mensen met een handicap of met een chronische of psychische aandoening hebben gehad, later gemakkelijker en opener met deze groepen om kunnen gaan. De CWP wil daarom investeren in een grotere zichtbaarheid en integratie van mensen met een ziekte of handicap in het onderwijs. De CWP overweegt in 2005 tijdens de Week van de Chronisch Zieken, jongeren en het omgaan met chronisch zieken en gehandicapten centraal te stellen. In dit project wordt de zichtbaarheid van jongeren met gezondheidsproblemen en handicaps bevorderd en wordt de kans geboden dat jongeren elkaar meer dan tot nu toe te ontmoeten. Jongeren komen met elkaar in gesprek over mogelijkheden en beperkingen die zich voordoen om de juiste opleiding te volgen of om toegang te krijgen tot school, openbaar vervoer en werk. De CWP wil zo veel mogelijk jongeren in het middelbare en hogere onderwijs - met en zonder handicap - hun leerkrachten en hun ouders bereiken en intensief bij de week betrekken. Tijdens deze week kunnen jongeren bijv. verschillende locaties aan een design for all test onderwerpen. Dat kan de school zelf zijn, maar ook een ondernemer in de buurt of het openbaar vervoer naar school of werk. Jongeren leggen hun ervaringen daarbij op film vast of rapporteren op andere wijze hun ervaringen.

*Start januari 2005 en uitvoering tijdens de Week van de Chronisch Zieken*

*Looptijd: eventueel herhaling in 2006*

*Implementatiepartner: Stichting de Uitdaging voor ... in samenwerking met de Taskforce Handicap en Samenleving en het ministerie van OCW*

#### **2.2.5 Invloed van pers en politiek op beeldvorming**

Momenteel wordt in kaart gebracht wat de bestaande beeldvorming over werknemers met een arbeidshandicap bij politiek en pers is en wat hiervan terug te vinden is in persartikelen, presentaties tijdens vergaderingen in de Tweede Kamer en interviews om hiermee deze groepen te laten zien wat de beeldvorming bij hen zelf is en hoe deze de beeldvorming mede kan beïnvloeden

*Start: december 2004*

*Looptijd: februari 2005*

*Implementatiepartner: NVJ en politieke partijen*

### **2.3 Activiteiten specifiek gericht op problematiek van jongeren met een arbeidshandicap**

In samenwerking met diverse commissieleden worden in 2005 een aantal activiteiten ontwikkeld die zich specifiek richten op de problematiek van jongeren met een arbeidshandicap. Een deel van deze activiteiten valt binnen het werkprogramma van de commissie; een ander deel van de activiteiten wordt door anderen opgepakt, gezien dit door de aard van de werkzaamheden en verantwoordelijkheden. De rol van de commissie zal daarbij vooral een initiërend, stimulerend en monitoren van aard zijn.

#### **2.3.1 Uitvoering WAJONG-advies**



De coördinatie van de uitvoering van het WAJONG-advies dat de Commissie het Werkend Perspectief in 2004 aan de minister heeft uitgebracht, is neergelegd bij het UWV. De commissie zal de uitvoering en de doelstellingen die in haar advies zijn geformuleerd, monitoren

### **2.3.2 Meer jongeren met een arbeidshandicap aan het werk**

Om de groep jongeren met een arbeidshandicap aan het werk te krijgen is het van belang dat ze werkervaring kunnen opdoen, aangezien werkgevers het belangrijk vinden dat werknemers beschikken over recente werkervaring op hun curriculum vitae. Dit kan door het realiseren van stageplaatsen, proefprojecten en constructies van zelfstandigen zonder personeel.

Door de commissie wordt gestimuleerd dat er een pool van jongeren komt die aan het werk willen en die daadwerkelijk begeleid gaan worden. In eerste instantie wordt gekozen voor een pool van circa 650 jongeren (vijf per CWI-vestiging) waarvan al vaststaat dat zij moeten, kunnen en willen werken. Hierbij wordt gezocht naar een goede afspiegeling van de samenleving waarin ook allochtonen en vrouwen voldoende vertegenwoordigd zijn.

Om de kansen om de jongeren die voor deze pool kiezen ook daadwerkelijk aan het werk te krijgen en te houden, is het van belang en stimulerend dat er in faciliterend opzicht een en ander voor hen geregeld wordt. De CWP pleit in deze voor een speciale status voor deze groep jongeren. Dit zou idealiter tot uiting komen in:

- het uitstellen van de herbeoordeling voor de jongeren in deze pool, bijv. tot twee jaar nadat ze voor het eerst aan het werk zijn gegaan, zodat inzicht verkregen wordt in hoeverre ze daadwerkelijk wel of niet kunnen werken;
- vergoeding van vervoer, ADL-ondersteuning, werkplekaanpassingen en hulpmiddelen, ook voor stageplaatsen. Door wie moet dat gebeuren en vanuit welk budget.

De CWP zal via haar Kroon op het Werk activiteiten gezaghebbende ondernemingen uitnodigen zich te committeren om een jonge medewerker met een arbeidshandicap aan te nemen en zo de vooroordelen en angst bij werkgevers weg te nemen en gaat zij stimuleren dat werkgevers stageplaatsen aanbieden aan jongeren met een arbeidshandicap, zodat zij werkervaring kunnen opdoen en de vooroordelen ten opzichte van deze groep aangepakt worden.

In overleg met CWI en UWV wordt een gericht actieplan opgesteld om deze groep te helpen richting arbeidsmarkt. Het merendeel van de uitvoering zal naar verwachting bij deze organisaties komen te liggen.

*Start: november 2004.*

*Looptijd: meerdere jaren*

*Implementatiepartner: UWV, CWI, werkgeversorganisaties*

### **2.3.3 Voorlichtingscampagne**

UWV en CWP stemmen onderling af of het er een specifieke voorlichtingscampagne gericht op jongeren met een arbeidshandicap en hun directe omgeving (ouders, vrienden, artsen, school, collega werknemers en leerlingen of studenten) komt in het verlengde van het WAJONG-advies van de commissie en de lopende campagnes van UWV,

*Start: januari 2005*

*Implementatiepartner UWV*

## **2.4 Activiteiten gericht op het verbeteren van kennis**

### **2.4.1 EHBW**

Het doel van het webportaal EHBW is kennis uit diverse bronnen bereikbaar maken voor werkgevers, werknemers en professionals op een moment dat zij behoefte hebben aan deze kennis. De website moet nog één verbetering krijgen zodat de grote hoeveelheid informatie nog beter getrechterd wordt. De ondersteunende mediacampagne (radiocommercials, speciale aandacht voor het bereiken van werkgevers door aandacht in werkgeversbladen en de Kamerkrant (KvK)) gaat van start zodra de kwaliteit van de website EHBW.nl optimaal is

*Start: maart 2005*

*Looptijd: meerdere jaren*

*Implementatie eind 2005*

*Implementatiepartner: BPV&W en mogelijk UWV, KvK, CWI*

## **2.5 Aandacht voor de rol van professionals**

### **2.5.1 Implementatie beeldvormingonderzoek professionals**

Terugkoppeling uitkomsten beeldvormingonderzoek en Rondom 10 bijeenkomsten naar de beroepsgroepen. Hen uitdagen om met de resultaten aan het werk te gaan. Per beroepsgroep stimuleert de CWP vervolgcampagnes gericht op implementatie van de kennis en kunde zoals door de CWP vergaard. In november 2004 zijn initiatieven genomen door de beroepsgroepen van psychologen, huisartsen en bedrijfsartsen. Met het CVZ is overleg gestart over de rol van de paramedische beroepsgroepen.

*Start: januari 2005*

*Looptijd: eind 2006*

*Implementatiepartner: organisaties van beroepsgroepen.*

### **2.5.2 Uitvoeren aanbevelingen Subcommissie Psychische problematiek**

De resultaten van de Subcommissie moeten vooral door organisaties van werkgevers en werknemers en van professionals worden geïmplementeerd. Op 19 januari 2005 organiseert de CWP de slotconferentie van de SPP. Afhankelijk van de uitkomsten daarvan zal de CWP samen met de verantwoordelijke partijen, verder werken aan de implementatie van het gedachtegoed van de Leidraad. De tot nu toe opgedane kennis zal een essentiële rol spelen bij alle activiteiten van de CWP, in het bijzonder de activiteiten gericht op werkgevers.

De subcommissie kon nog onvoldoende aandacht besteden aan de positie van werknemers. Ook zijn een aantal minder direct betrokken beroepsgroepen dan de bedrijfsartsen, zoals huisartsen, psychologen en paramedici onvoldoende doordrongen van het gedachtegoed achter de leidraad. De CWP stimuleert in 2005 de totstandkoming van oplossingen hiervoor, op voorwaarde dat deze beroepsgroepen daar zelf het voortouw in nemen. Dit laatste punt komt ook aan de orde in paragraaf 5. De aandacht voor de psychische problematiek zal verder tot uitdrukking komen door jongeren met psychische problemen expliciet deel uit te laten maken van de hier onder genoemde activiteiten gericht op jongeren met een arbeidshandicap.

*Start: november 2004*

*Looptijd: eind 2006*

*Implementatiepartner: de beroepsorganisaties, werkgevers- en werknemersorganisaties, cliëntenorganisaties.*