

200013665

De Commissie Arbeidsgehandicapten en Werk reikt jaarlijks de Kroon op het Werk uit, een prijs voor werkgevers op het gebied van reïntegratie. Het belangrijkste aspect van deze prijs is de voorbeeldfunctie die genomineerden en prijswinnaars voor andere werkgevers kunnen vervullen. De motieven, doelstellingen en aanpak die de Commissie Arbeidsgehandicapten en Werk voor ogen staan bij Kroon op het Werk en de concrete producten die al zijn ontwikkeld worden verder toegelicht.

De Kroon

De discussie over preventie, reïntegratie en WAO wordt in Nederland veelal op afstand van de dagelijkse praktijk van werkgevers en werknemers gevoerd. Het is daarmee vooral een politiek onderwerp en leidt onvoldoende tot tastbare resultaten bij het terugdringen van het WAO-volume. De WAO-instroom en ziekteverzuim blijven nog steeds toenemen, zij het dat er grote verschillen bestaan tussen sectoren en branches.

Zowel de premiedifferentiatie in de WAO (PEMBA) als het nog steeds grote tekort aan personeel in tal van sectoren, creëren de optimale omstandigheden om maatregelen te treffen en werk te maken van preventie van ziekteverzuim en reïntegratie. Juist op microniveau kunnen werkgevers en werknemers hun eigen verantwoordelijkheid nemen en creatieve oplossingen bedenken voor het oplossen van hun personeelsvraagstukken.

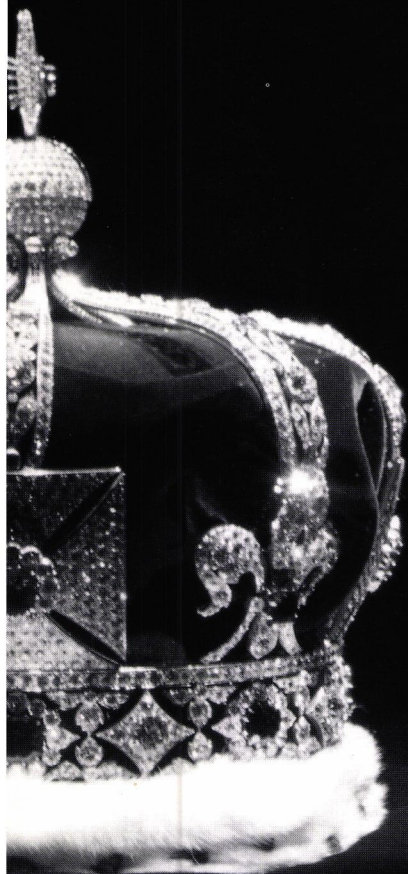
De Commissie Arbeidsgehandicapten en Werk biedt met behulp van de werkgeversprijs Kroon op het Werk deze praktijkoplossingen op micro-

niveau en stimuleert bedrijven om zelf gericht de bestaande kennis en instrumenten te benutten.

De Kroon op het Werk is dus niet zo maar een prijs met een leuk feestje rond de uitreiking. De prijs is in eerste instantie in het leven geroepen om de beeldvorming bij werkgevers over het in

dienst nemen en houden van gedeeltelijk arbeidsgeschikten positief te beïnvloeden. De prijs haalt ook goede praktijkvoorbeelden boven water. Want wat spreekt er nu meer aan dan een ondernemer die laat zien dat hij het verzuim laag weet te houden, voldoende personeel weet te werven dat ook nog eens graag bij hem blijft werken. Personeel

op het werk



dat vervolgens niet of nauwelijks in de WAO terechtkomt. Een grondige analyse van deze praktijkvoorbeelden levert een schat aan informatie op over hoe om te gaan met preventie, verzuim en reïntegratie (Disability Management), waar andere bedrijven en instellingen vervolgens weer van kunnen leren. Het vergaren en verspreiden van kennis

voor succesvol Disability Management kan daarom worden gezien als een derde doelstelling van de prijs.

Topprioriteit De Commissie Arbeidsgehandicapten en Werk probeert vooral op dat microniveau een bijdrage te leveren aan het vinden van oplossingen voor preventie en reïntegratie. De

Kroon op het Werk is daarvoor het belangrijkste middel. De Commissie stelt alles in het werk om aan de hand van praktijkvoorbeelden duidelijk te maken dat vroeg ingrijpen succesvol kan zijn, mits aan een aantal randvoorwaarden wordt voldaan. De belangrijkste randvoorwaarde is dat de directies en leidinggevenden van bedrijven en instellingen van preventie en reïntegratie een topprioriteit maken en het tot hun eigen verantwoordelijkheid rekenen. Niet in de laatste plaats omdat preventie en reïntegratie financieel profijtelijk zijn en leiden tot een gezondere bedrijfsvoering.

De praktijkvoorbeelden die de Commissie Arbeidsgehandicapten en Werk zichtbaar maakt via de Kroon op het Werk bewijzen dat het kan. Als alle bedrijven zo zouden werken als de bedrijven die meedoen aan de Kroon op het Werk, zou het WAO-probleem snel verdwijnen. En dat is toch wat we allemaal willen. De afgelopen vijf jaar dongen zo'n 300 bedrijven en instellingen uit allerlei branches en sectoren mee naar de prijs. TNO Arbeid analyseerde 28 zogenaamde koploperbedrijven en beschreef de condities waaronder bedrijven succesvol zijn. Vervolgens werd in vier bedrijven de kennis in de praktijk toegepast. TNO publiceert binnenkort de op het eerste gezicht succesvolle resultaten. (Noot redactie: in nr. 3 van MR is een artikel hierover geplaatst).

Communicatie en voorlichting De grote uitdaging waar de Commissie Arbeidsgehandicapten en Werk nu voor staat, is om zo veel mogelijk bedrijven te interesseren voor een effectieve aanpak van het preventie- en verzuimbeleid. Verandering van beeldvorming is één, maar gedragsverandering is een

Bedrijven en instellingen kunnen zich inschrijven voor de prijs via de website Kroonophetwerk.nl of bellen met Mario van den Berg van Ipso Facto 030 6378330. Uitreiking Kroon op het Werk: 17 april 2002.

De CAW is in februari 2000 officieel ingesteld door staatssecretaris Hoogervorst en geeft uitvoering aan het programma 'Een sterk motief voor werk' 1999-2003. Lees meer op de website Kroonophetwerk.nl

slag moeilijker. Beide zijn nodig. Allereerst werkt de Commissie aan een netwerk van communicatiedeskundigen en bestaande helpdesks die ondersteuning willen bieden bij het verspreiden van de informatie en kennis. Voorbeelden van samenwerkingspartners zijn het MKB Servicepunt (een gezamenlijk initiatief van het MKB, het landelijk Arbeidsbureau en het ministerie van SZW) en de Helpdesk Gezondheid Werk en Verzekeringen (een initiatief van de samenwerkende cliëntenorganisaties). Eigen communicatiemiddelen vormen de website Kroonophetwerk.nl en een Nieuws-wijzer die periodiek verschijnt.

Brancheaanpak Uitgangspunt bij communicatieactiviteiten van de Commissie is dat werkgevers het beste elkaar kunnen vertellen hoe een succesvol preventie- en reïntegratiebeleid kan worden ingevoerd. Maar dan moet wel over voorbeelden worden beschikt die vergelijkbaar zijn met elkaar. Bijvoorbeeld de winnaar van het afgelopen jaar, ROC Deltioncollege, is wel een goed voorbeeld voor andere Regionale Onderwijs Centra of het Hoger Beroeps Onderwijs, maar niet voor een transportbedrijf met vijftien medewerkers.

Om over praktijkvoorbeelden te kunnen beschikken die wel goed vergelijkbaar zijn heeft de Commissie Arbeidsgehandicapten en Werk besloten de prijs het komend jaar ook op brancheniveau uit te reiken. Daarvoor is de samenwerking gezocht met vijf brancheorganisaties, namelijk de transport, het onderwijs, de groentenhandel, de loonwerkersbedrijven en de schilders-, afwerkers- en glazenzetbedrijven.

Per branche zijn afspraken gemaakt over het werven van deelnemers en over het te ontwikkelen voorlichtingsmateriaal. De uiteindelijke doelstelling dit jaar is om de branches zelf in staat te stellen voorlichtingsactiviteiten te organiseren waar de leden ervaringen kunnen uitwisselen. De Commissie werkt ook daarbij samen met het MKB Servicepunt. De eerste helft van oktober start de Commissie Arbeidsgehandicapten en Werk met de werving van deelnemers, zowel op brancheniveau als algemeen. Van half oktober tot eind november is een oproep voor deelname aan de Kroon op het Werk te horen via radio 1 tijdens de ochtend- en avondspits.

DM-spiegel Alle verzamelde kennis en informatie vindt uiteindelijk zijn weg via de website kroonophetwerk.nl. Naast achtergrondinformatie op tal van relevante onderwerpen is de website vanaf 3 oktober 2001 ook interactief te gebruiken door werkgevers. Daartoe heeft de Commissie Arbeidsgehandicapten en Werk een prototype van de Disability Management Spiegel ontwikkeld. De DM-spiegel bestaat uit een vragenlijst die online kan worden ingevuld. De invuller wordt beloond met een gratis DM-advies. Naarmate meer bedrijven de vragenlijst (anoniem) invullen ontstaat ook de mogelijkheid om jezelf te vergelijken met andere bedrijven. Bij gebleken succes hoopt de Commissie Arbeidsgehandicapten en Werk de DM-spiegel uit te breiden tot een benchmarkinstrument en informatie te bieden over de kosten en baten van disability management. Het instrument zal zowel voor grote als voor kleine ondernemingen en instellingen beschikbaar komen.

DM-opleiding De Commissie Arbeidsgehandicapten en Werk heeft geconstateerd dat naast voorlichting ook kennisoverdracht voor professionals nodig is. Hiervoor heeft zij het initiatief genomen tot de ontwikkeling van een post-HBO opleiding Disability Management. De opleiding start in november en richt zich op personeelsfunctionarissen en adviseurs van bedrijven. In de opleiding wordt Disability Management op drie niveaus aan de orde gesteld: microniveau (op niveau van het individu), mesoniveau (op niveau van de organisatie) en macroniveau (in relatie tot de organisatie van de sociale zekerheid). De nadruk ligt echter op mesoniveau, het op strategisch niveau omgaan met DM in een organisatie. Maar ook besteedt de opleiding aandacht aan vaardigheden die nodig zijn om DM op microniveau goed gestalte te kunnen geven. De eindtermen en inhoud voor de opleiding liggen vast en zijn afgestemd op de internationale standaard die het National Institut for Disability Management and Research (NIDMAR) hanteert.

Sluitende aanpak De Commissie Arbeidsgehandicapten en Werk hoopt op de geschetste wijze een compleet pakket aan informatie en kennisoverdracht te bieden dat bedrijven en instellingen zelf in staat stelt hun beleid vorm te geven. De direct belanghebbenden, werkgevers en werknemers, staan in ons programma centraal. Dat laat onverlet dat intermediaire organisaties als reïntegratiebedrijven en arbodiensten nodig zijn om bedrijven te helpen dit beleid vorm te geven. Maar dan niet door die verantwoordelijkheid over te nemen. ➔

Wouter van Ginkel is secretaris van de Commissie Arbeidsgehandicapten en Werk.