

CONVENANT 20²⁴₂₆

STERK DOOR WERK

Een structurele weg naar werk
voor mensen met een psychische kwetsbaarheid



STERK DOOR WERK
Voor mentale gezondheid

WERK JE **MEE?**



CONVENANT 'Sterk door Werk' 2024 - 2026

Het convenant 'Sterk door Werk', naar duurzaam werk voor mensen met een psychische kwetsbaarheid 2024-2026 is een samenwerkingsverband tussen de Nederlandse ggz, UWV, Cedris, Divosa, MIND, Valente, de Vereniging voor Nederlandse Gemeenten, werkgeversvereniging AWWN, het Verbond van Verzekeraars en de Nederlandse Vereniging van Arbeidsdeskundigen (NVvA).

De ondertekenaars van dit convenant zetten zich gezamenlijk in om mensen met een psychische kwetsbaarheid duurzaam naar werk te begeleiden en uitval op de werkvloer door psychische klachten te voorkomen. Het hebben van werk is belangrijk en draagt bij aan een betere mentale gezondheid en aan maatschappelijk functioneren in brede sociaal-maatschappelijke zin. Onderzoek en praktijkervaringen wijzen uit dat passend werk herstel bij psychische klachten kan bevorderen.

De nadruk in dit convenant ligt op het borgen van de samenwerking tussen de domeinen werk en zorg in de arbeidsmarktregio's, zodat er aan het eind van dit convenant een domeinoverstijgende, structurele weg naar werk is voor mensen met een psychische kwetsbaarheid.

ONZE MISSIE EN DOEL

Onze missie is een mentaal veerkrachtige inclusieve samenleving waarin mensen met een psychische kwetsbaarheid naar vermogen meedoen. Toeleiding en behoud van werk voor mensen met een psychische kwetsbaarheid is daarom van essentieel belang.

Het doel is een effectieve (re-)integratie voor mensen met een psychische kwetsbaarheid of behoud van werk zodat uitval op de arbeidsmarkt en ook verdere maatschappelijke uitval (schulden, armoede) wordt voorkomen. Inzet is dat zij betaald werk verrichten en kunnen blijven verrichten.

Tevens stelt het convenant zich ten doel om goede voorlichting en ondersteuning aan werkgevers te bieden om zo de kansen op de arbeidsmarkt voor mensen met een psychische kwetsbaarheid te vergroten. Werkgevers hebben hierdoor een ruimer en gevarieerder aanbod van potentiële werknemers, wat weer ten goede komt aan de inclusie en diversiteit van organisaties.

Door het borgen van de domeinoverstijgende samenwerking tussen de domeinen werk en zorg bevorderen we het vinden van een duurzame werkplek en herstel van psychische klachten.





SPEERPUNTEN VAN HET CONVENANT EN ACTIVITEITENPLAN

De deelnemende partijen hebben samen zeven speerpunten vastgesteld. Deze speerpunten worden door de deelnemende partijen omgezet in een activiteitenplan waarbij we aangeven welke concrete resultaten we beogen voor specifieke doelgroep(en). Er wordt hierbij gezorgd voor samenhang en afstemming op wat er in de regio's gebeurt. Het betrekken van ervaringsdeskundigheid is voor ons van groot belang. Waar mogelijk benutten we ervaringsdeskundigheid bij alle speerpunten.

We richten ons op de brede groep mensen met een psychische kwetsbaarheid die graag wil werken of wil blijven werken, maar deze groep is onder te verdelen in subdoelgroepen. De grootste focus ligt op de doelgroep mensen met een ggz-diagnose en een uitkering bij gemeente of UWV. Voor de structurele financiering van de re-integratiemethodiek IPS betreft het specifiek deze doelgroep. Waar mogelijk zetten we naast IPS andere re-integratiemethodieken in. Voor preventie richten we ons op werknemers die door psychische klachten dreigen uit te vallen. In derde instantie is de focus op de grote groep mensen zonder diagnose die psychisch kwetsbaar is en daarvan last ondervindt op de arbeidsmarkt. Te denken valt aan psychosociale problematiek en een brede groep met problemen van bijvoorbeeld LVB-aard.

De Speerpunten:

1. Toeleiding naar werk bevorderen.

Het vergroten van de instroom van mensen met een psychische kwetsbaarheid op de arbeidsmarkt.

2. Optimaliseren en stroomlijnen van regionale samenwerking.

De borging van huidige samenwerkingsverbanden tussen werk en zorg in de 35 arbeidsmarktregio's realiseren en integreren in een bestaande structurele regionale samenwerkingsinfrastructuur zoals het Werkcentrum en/of het Integraal Zorgakkoord (IZA).

3. Preventie: voorkomen van uitval door psychische klachten op de werkvloer.

Werkgevers en werknemers stimuleren te werken aan (mentale) gezondheid van medewerkers met psychische klachten, gericht op het voorkomen van uitval uit betaald werk. Er komen regelmatig nieuwe onderzoeksresultaten, handvaten, methodieken etc. beschikbaar om uitval door psychische klachten te voorkomen. Het is van essentieel belang deze kennis met werkgevers en professionals in de werkgeversdienstverlening te delen en hen daarop te activeren. Waar mogelijk betrekken we werknemersorganisaties hierbij.





4. Kennisdeling, onderzoek, methodiekontwikkeling en deskundigheidsbevordering.

Aandacht voor succesvolle methodieken, goede (samenwerkings-)voorbeelden en relevante ontwikkelingen, met waar nodig ook aandacht voor het doorontwikkelen van kennis en methodieken.

5. Een bijdrage leveren aan normalisering en destigmatisering van psychische kwetsbaarheid in relatie tot werk.

Mensen met een psychische kwetsbaarheid krijgen op hun weg naar werk regelmatig te maken met stigma. Vaak is het stigma op de psychische kwetsbaarheid nog een grotere belemmering om aan werk te komen dan de mentale klachten zelf. We richten ons met destigmatisering tot organisaties, gemeenten, werknemers en professionals en de mensen met psychische kwetsbaarheid zelf.

6. Meer kennis en impact genereren bij de relevante stakeholders op landelijk en regionaal niveau.

Dit doen we door het continu agenderen van het belang van werk voor psychisch kwetsbare werkzoekenden en het tegengaan van uitval door psychische klachten, zodat er vanuit de politiek en bestuurders aandacht blijft voor toeleiding naar werk voor mensen met een psychische kwetsbaarheid.

7. Convenant brede communicatie en content.

Het convenant bestaat uit uiteenlopende partijen die samen het verschil maken. Er is behoefte aan een gemeenschappelijk bronverhaal met eenduidige, transparante en ondersteunende communicatie over de voortgang van de werkzaamheden van het convenant. De communicatie draagt bij aan het realiseren van het doel van het convenant Sterk door Werk, namelijk: meer mensen met een psychische kwetsbaarheid naar duurzaam werk begeleiden of aan het werk houden. Het gemeenschappelijke bronverhaal wordt belicht vanuit de drie doelgroepen werkgever, professional en werkzoekende. Communicatie speelt een hele belangrijke rol in het wegnemen van vooroordelen (stigma) ten aanzien van psychische problemen en werk. Normalisatie van psychische kwetsbaarheden en het op gang houden van het veranderproces ten aanzien van werk voor mensen met een psychische kwetsbaarheid is van groot belang. Dit doen we door relevante content te maken en door het delen van de kennis en kunde van de convenantpartijen op het platform Sterk door Werk en de platforms van de convenantpartijen. Alle voorgaande speerpunten komen terug in de communicatie. Het project Hoofdzaak } Werk zal eigen communicatie inzetten om de voortgang van het project zichtbaar te maken. Het is van belang dat de communicatie vanuit het convenant en het project Hoofdzaak } Werk goed op elkaar worden afgestemd.





WAT GAAN WE DOEN?

We spannen ons al een aantal jaar in voor een mentaal veerkrachtige inclusieve samenleving, waar mensen met een psychische kwetsbaarheid naar vermogen mee kunnen doen. Tijdens de duur van dit convenant willen we dat het thema is geborgd bij betrokken organisaties en dat er een structurele samenwerkingsinfrastructuur staat.

Nu steeds duidelijker wordt wat de gevolgen zijn van de huidige demografische ontwikkeling in ons land, is de aandacht voor een integrale en proactieve aanpak van gezondheid stevig toegenomen. Het besef dat mentale gezondheid in belangrijke mate samenhangt met andere levensdomeinen als wonen, werken en leren leidt meer en meer tot domeinoverstijgende beleidsvorming. Parallel aan deze ontwikkeling is zichtbaar dat de 35 verschillende arbeidsmarktregio's in ons land (kortweg 'de regio') de dominante schaal lijken te worden waarop organisaties uit verschillende domeinen geacht worden om tot gemeenschappelijke planvorming en uitvoering van domeinoverstijgende activiteiten te komen.

Vanaf 2026 zijn er twee belangrijke ontwikkelingen die de regionale samenwerking in het sociale domein en werkdomein zullen beïnvloeden. Momenteel wordt gewerkt aan de uitwerking van een hervormde arbeidsmarktinfrastructuur en een Integraal Zorgakkoord (IZA).

In het kader van de hervormde arbeidsmarktinfrastructuur zal vanaf 2026 in iedere arbeidsmarktregio een Werkcentrum komen, met als doel werkenden, werkzoekenden en werkgevers via één regionale toegang de arbeidsmarktdienstverlening te bieden die zij nodig hebben. Zij kunnen bij het werkcentrum terecht met vragen over werk, volgende loopbaanstappen, (arbeidsmarktgerichte) scholing en personeelsvraagstukken. Het streven is om alle bestaande (versnipperde) dienstverlening binnen elke arbeidsmarktregio te integreren in één regionaal centrum waarbij de ondersteuningsbehoefte van de burger meer centraal wordt gezet.

Deze hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur biedt naar ons inzicht de grootste kans om de samenwerking tussen de domeinen werk & inkomen en de geestelijke gezondheidszorg te bestendigen. Door betere ondersteuning voor werkenden, werkzoekenden en werkgevers in te richten kunnen kansen in de huidige arbeidskrapte worden benut voor mensen die langs de lijn staan door bijvoorbeeld een psychische kwetsbaarheid. Het is belangrijk te onderzoeken of de component zorg kan worden toegevoegd aan dit Werkcentrum, door bijvoorbeeld dit in de meerjarenagenda van de AMR's op te nemen, want dat kan de baankansen voor mensen met een psychische kwetsbaarheid vergroten.

Om aansluiting bij het Werkcentrum te bereiken, zullen we een gedetailleerd plan maken waaruit blijkt dat een professional, die de verbinding kan maken tussen werk en zorg, een logische plek krijgt binnen het Werkcentrum.

Bij dit onderdeel van het Werkcentrum kunnen alle werkzoekenden met ggz-zorg en een uitkering terecht voor een begeleidingstraject naar werk. De component geestelijke zorg





zou als subtafel kunnen worden toegevoegd aan het Werkcentrum zodat de weg naar werk voor mensen met een psychische kwetsbaarheid wordt geplaveid in de arbeidsmarktregio's. Grootste zorg bij aansluiting bij het Werkcentrum is de beperkte financiële middelen die daar beschikbaar zijn.

Vanuit het landelijke project Hoofdzaak } Werk van het convenant Sterk door Werk ontwikkelen en borgen we een standaard werkwijze voor professionals die betrokken zijn bij de toeleiding naar werk, waarbij sprake is van een structurele samenwerking/verbinding. Het is belangrijk dat de achterban van de verschillende betrokken partijen van de domeinen werk & inkomen en zorg hier onderdeel van uitmaken. Een aantal regio's heeft al stappen gezet om de samenwerking hier onder te brengen. De intentie is dat de procesregisseurs van het project Hoofdzaak } Werk en de coördinerende rol die zij hebben, voor het eind van dit convenant opgaan in het regionale arbeidsmarktverband en niet meer worden bekostigd vanuit het project Hoofdzaak } Werk.

Tijdens dit convenant werken we toe naar een oplossing voor de structurele financiering van de evidenced based re-integratie methodiek IPS, of indien nodig een andere aanpak. Het is een voorwaarde dat net als werkzoekenden met een UWV-uitkering, ook werkzoekenden met een uitkering via gemeente in 2026 structureel en in iedere gemeente in aanmerking komen voor IPS. Naast IPS zetten we andere re-integratiemethodieken in.

In het kader van het integraal zorgakkoord (IZA) liggen er ook kansen. Er wordt in alle regio's gewerkt aan het inrichten van mentale gezondheidsnetwerken (MGN's). Vanuit deze netwerken wordt beoogd breder te kijken naar de hulpvraag van mensen die in het dagelijks leven worden gehinderd door psychische klachten en daarbij wordt nadrukkelijk naar oplossingen buiten de ggz gekeken. We zetten er vanuit dit convenant op in dat in de aanpak binnen deze MGN's standaard het aspect werk in ogenschouw wordt genomen. Wanneer er in een regio al een zorgstructuur aanwezig is, haken we daarbij aan.

Door aan te sluiten bij de huidige ontwikkelingen, voorkomen we dat er losstaande initiatieven ontstaan en beperken we capaciteitsverlies van onder andere bestuurders en professionals. Hierdoor voorkomen we het risico dat 'de regio' wordt geconfronteerd met een breed scala aan deels overlappende, maar losstaande domeinoverstijgende samenwerkingsverbanden.

Naast toeleiding naar werk is preventie van uitval van bestaande werknemers door psychische klachten van groot belang; ruim een derde van het langdurig verzuim heeft een psychische achtergrond. Het aandeel stressgerelateerd verzuim is inmiddels zo groot, dat werkstress beroepsziekte nummer 1 is.

Het langdurig verzuim (langer dan 6 weken) door stressgerelateerde klachten steeg in 2023 met 11% ten opzichte van 2022. Bijna een kwart van al het verzuim in 2023 werd veroorzaakt door verzuim met de diagnoses spanning, overspanning of burn-out. Stressgerelateerde klachten zorgen ervoor dat mensen steeds langer uitvallen: medewerkers zijn gemiddeld 240 dagen niet volledig aan het werk. Bij een burn-out is dat zelfs bijna 10 maanden. (bron:





ArboNed) Werkgevers kunnen een cruciale rol spelen bij het voorkomen van uitval. Er komen regelmatig nieuwe onderzoeksresultaten, handvaten, methodieken etc. beschikbaar om uitval door psychische klachten te voorkomen. Het is van essentieel belang deze kennis met werkgevers en professionals in de werkgeversdienstverlening te delen en hen in het voorkomen van uitval van medewerkers door psychische klachten te ondersteunen.

AANLEIDING EN ACHTERGRONDEN

Cijfers

De groep mensen met een psychische kwetsbaarheid is een zeer heterogene groep. Zeker 1 op de 4 volwassen Nederlanders heeft in het afgelopen jaar (2023) een psychische aandoening gehad. Dat zijn 3,3 miljoen mensen. Voor mensen met ernstige psychische aandoeningen geldt dat zij 30% minder kans hebben op betaald werk en drie tot vier keer zo vaak werkloos zijn dan mensen zonder psychische aandoeningen. Voor mensen met lichte tot milde psychische aandoeningen geldt dat zij 10-15% minder kans hebben op een betaalde baan en twee keer zo vaak werkloos zijn als mensen zonder psychische aandoeningen, aldus het rapport 'Health at a Glance: Europe 2016' van de OECD.

Van de mensen met een uitkering heeft 30-40% last van psychische klachten en 60% van de ggz-zorgkosten gaat naar mensen met een uitkering, dit terwijl 70% van de mensen met een ernstige psychische klachten jonger dan 35 jaar graag zou willen werken. Werk heeft voor hen en de betrokken instanties grote voordelen. Zo heeft hoogleraar Lex Burdorf in zijn onderzoek Fit4Work aangetoond dat investeringen in re-integratie van mensen met psychische kwetsbaarheid in enkele jaren terugverdiend worden door gemeenten en zorgverzekeraars. Burdorf laat in zijn onderzoek ook zien dat de mate van geluk aanzienlijk stijgt wanneer mensen werken. Zo steeg de mate van geluk over een periode van twee jaar met 47% bij cliënten die meer dan 32 uur gingen werken.

IPS-onderzoek

Uit recent onderzoek van UWV en Amsterdam UMC blijkt dat re-integratiemethode IPS (Individuele Plaatsing en Steun) in vergelijking met andere dienstverlening van UWV, de beste baankansen geeft op een baan voor mensen met een ernstige psychische kwetsbaarheid. Uit het onderzoek blijkt dat IPS over een langere periode leidt tot 5 tot 9-% punten hogere kans op betaald werk dan de gebruikelijke dienstverlening. "Tot 9 procent is aanzienlijk als je bedenkt dat van deze groep maar 1 op de 5 betaald werk heeft. Dan is van 20 procent naar 29 procent een grote stap," aldus Han Anema, Professor Social Medicine van Amsterdam UMC.

Dit onderzoek toont aan dat vergoeding van IPS op landelijke schaal effectief en lonend is vanuit het maatschappelijk perspectief voor mensen met ernstige psychische





klachten omdat ze vaker betaald werk hebben en houden. Kijken we naar instroom in de WIA, dan blijkt dat deze voor meer dan de helft wordt veroorzaakt door mensen met een psychische aandoening. Sinds 2022 vergoedt UWV structureel IPS waardoor meer mensen aan het werk gaan en minder mensen een UWV-uitkering ontvangen. En blijkt werk als medicijn te werken waardoor de psychische klachten afnemen en daarmee de ggz-zorg.

Stigma staat kansen in de weg

Het vinden van een baan is niet makkelijk voor mensen met een psychische kwetsbaarheid. Een complicerende factor is dat mensen stigma en discriminatie op hun weg naar werk ervaren. Onder professionals zoals behandelaren vanuit de ggz wordt het gesprek over werk nog niet altijd gevoerd, terwijl werk herstelbevorderend is, blijkt uit onderzoek. Ook blijkt uit onderzoek dat 64 procent van de leidinggevenden bij voorbaat terughoudend is bij het aannemen van iemand met een psychische kwetsbaarheid. En 43 procent van de werknemers heeft liever geen collega met een psychische kwetsbaarheid. Terwijl 93 procent van de werknemers zegt persoonlijk geen negatieve ervaring met collega's met een psychische kwetsbaarheid te hebben. (Onderzoeksteam o.l.v. hoogleraar Evelien Brouwers, Tranzo, Tilburg University) Hierbij spelen stigma, gebrek aan kennis over psychische gezondheid en handelingsverlegenheid een belangrijke rol. Het is dus belangrijk om werkgevers, werkenden en toekomstige collega's waar nodig hierover te informeren en/of te ondersteunen. Ook zelfstigma is een complicerende factor. Een aanzienlijk deel van de personen met ggz-problematiek denkt zelf ook dat zij betaald werk niet aan kan. Het is belangrijk dat zij een ander zelfbeeld ontwikkelen en hun eigen kwaliteiten meer gaan zien, waardoor zij kunnen participeren in de maatschappij.

BEREIKTE DOELEN

In 2012 ontstond de samenwerking tussen de werelden van zorg en werk & inkomen met een convenant tussen de Nederlandse ggz en UWV. Daarop volgde het convenant 'Samen werken aan wat werkt!' 2018-2021 en het convenant 'Sterk door Werk' 2021-2024. In 2019 is de AWWN toegetreden en in 2021 ook Zorgverzekeraars Nederland (ZN). De focus lag in het begin op elkaars wereld begrijpen om zo de kracht van werk bij herstel te omarmen en vanuit die basis mensen met een psychische kwetsbaarheid beter naar werk te begeleiden of uitval te voorkomen. De aansluiting van werkgeversvereniging AWWN heeft geresulteerd in meerdere projecten om uitval van werknemers te voorkomen en werkgevers beter te begeleiden in hun weg naar inclusief werkgeverschap.

In april 2021 startte project Hoofdzaak } Werk als landelijk programma met de ambitieuze doelstelling om jaarlijks 3500 re-integratietrajecten op te starten voor mensen met een psychische kwetsbaarheid. In elke arbeidsmarktregio 100 trajecten per jaar. IPS-trajecten,





maar ook trajecten als Werk als Beste Zorg en anderen. Het eerste jaar heeft Hoofdzaak } Werk het niet makkelijk. Covid 19 maakt fysieke bijeenkomsten onmogelijk en de geplande monitoring van de trajecten blijkt lastig in verband met privacyregels. Maar in 2022 komt het project op stoom en in 2023 zijn er in 31 arbeidsmarktregio's in totaal 6778 arbeidsre-integratietrajecten uitgevoerd waarbij een derde deel van de sinds 2022 opgestarte trajecten leidt tot een duurzame baan van ten minste 12 uur per week. Op 1 januari 2024 waren er in totaal 4900 trajecten.

Uit de resultaten van de laatste evaluatie van project Hoofdzaak } Werk blijkt dat in de regionale samenwerkingsverbanden tussen UWV, gemeenten, werkgevers en ggz-instellingen men elkaar steeds beter weet te vinden. Ze leren elkaars taal spreken, delen ervaringen en ontwikkelen begrip voor elkaars positie en verantwoordelijkheden. Die contacten leiden zonder uitzondering tot een bredere beschikbaarheid van re-integratietrajecten zoals IPS en een soepeler toeleiding naar die trajecten. Daarbij zijn de uitkomsten van de begeleidingstrajecten duurzamer en dragen ze bij aan herstel. Een aantal regio's heeft ten tijde van Hoofdzaak } Werk vervolgstappen gezet, waarmee zij goed op weg zijn met het borgen van hun samenwerking. Project Hoofdzaak } Werk is een mooi voorbeeld van wat een domeinoverstijgende samenwerking, waarbij professionals kunnen samenwerken over de grenzen van alle domeinen heen, het individu maar ook de maatschappij kan opleveren.

Toch blijft het landelijk percentage van mensen met een psychische kwetsbaarheid dat werkt nog te laag. Er is de komende jaren een enorme krapte op de arbeidsmarkt en we hebben iedereen heel hard nodig. Er is dus nog veel werk te verzetten om de re-integratie van mensen met een psychische kwetsbaarheid structureel te maken. De ministeries van VWS en SZW hebben besloten om project Hoofdzaak } Werk te verlengen tot eind 2026.

De vele kennis en kunde van de verschillende convenantpartijen over feiten, cijfers, methodieken en aanpakken over zorgondersteuning en re-integratie van mensen een psychische kwetsbaarheid is begin 2020 gebundeld op het online platform Sterk door Werk. Hiermee is alle kennis landelijk toegankelijk voor de drie doelgroepen: professionals, werkgevers en cliënten. Sinds 2021 is voormalig topsporter en ervaringsdeskundige Stefan Groothuis ambassadeur van het convenant Sterk door Werk. Zijn open houding en blik helpen mee het thema psychische kwetsbaarheid bespreekbaar te maken en te normaliseren. Daarnaast is kennis verspreid via diverse workshops en bijeenkomsten.





SAMENWERKENDE PARTIJEN



Werkgeversvereniging AWWN

Algemene Werkgeversvereniging Nederland, kortweg AWWN, in 1919 opgericht om namens de aangesloten bedrijven onderhandelingen met vakorganisaties te voeren over arbeidsvoorwaarden. Voortdurende vernieuwing van het werkgeverschap, gericht op het verhogen van de wendbaarheid en weerbaarheid van de onderneming, is binnen de hedendaagse context cruciaal om de organisatie doelstellingen te kunnen realiseren. De HR-strategie verbindt deze organisatie doelstellingen met de ontwikkeling van organisatie, medewerkers en arbeidsvoorwaarden. Constructieve arbeidsverhoudingen zijn daarbij van groot belang – vernieuwing kan alleen slagen als medewerkers actief betrokken zijn.

AWVN heeft als visie:

- inspireren en adviseren van ondernemingen bij het vernieuwen van hun rol als werkgever
- bijdrage leveren aan het vergroten van de sociaal-maatschappelijke waarde van ondernemingen
- positief beïnvloeden van het klimaat voor werkgevers door middel van innovatief sociaal beleid.

AWVN draagt bij aan het Convenant:

- Aanspreken en vergroten van het netwerk van werkgevers die openstaan voor deze doelgroep
- Inzicht in ervaringen en behoeften van werkgevers
- Relevante informatie over het onderwerp beschikbaar maken voor een breed werkgeversnetwerk



Cedris

Cedris is de landelijke vereniging voor een inclusieve arbeidsmarkt. Wij staan voor een samenleving waarin ook voor mensen met een arbeidsbeperking genoeg mogelijkheden zijn om betaald aan de slag te gaan en zich in en door werk te ontwikkelen. Wij vinden dat iedereen een volwaardige plek op de arbeidsmarkt verdient met voldoende ontwikkelmogelijkheden en een loon dat voldoende bestaanszekerheid biedt.





SAMENWERKENDE PARTIJEN

Onze leden zijn werkontwikkelbedrijven: SW-bedrijven, leerwerkbedrijven, sociale ondernemingen en gemeenten. Zij treden op als werkgevers voor inwoners met een ondersteuningsvraag, of organiseren passend en betaald werk voor hen. Zoveel mogelijk bij reguliere werkgevers of – waar dat (nog) niet kan – in of via het werkontwikkelbedrijf. De leden hebben jarenlange kennis van en ervaring met werkgelegenheid voor kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt. Ze kennen de regionale arbeidsmarkt en zijn daarom een belangrijke partner voor de uitvoering van de Participatiewet en de Wet Banenafpraak.



De Nederlandse ggz

De leden van de Nederlandse ggz werken aan goede geestelijke gezondheidszorg en aan het versterken van de mentale gezondheid van mensen in een veilige en inclusieve samenleving. Als vereniging van zo'n 100 instellingen waar ruim 89 duizend professionals werken vertegenwoordigt de Nederlandse ggz meer dan 90 procent van de sector. Dat maakt de Nederlandse ggz dé partij om landelijk de belangen van de GGZ te behartigen en afspraken te maken waardoor GGZ-professionals hun werk goed kunnen doen. Hiervoor werkt de Nederlandse ggz als netwerkorganisatie samen met leden, stakeholders en partners binnen en buiten de GGZ-sector.



Divosa

Divosa is de vereniging van gemeentelijke leidinggevenden in het sociaal domein. Samen delen wij kennis en ervaring uit de uitvoeringspraktijk, bepalen wij onze standpunten en onderzoeken we hoe wij mensen in kwetsbare posities zo goed mogelijk kunnen ondersteunen. Divosa vindt het belangrijk dat mensen met psychische kwetsbaarheid gelijke kansen krijgen op werk. Meer participatie leidt tot meer kwaliteit van leven, minder zorg, minder uitkeringen en meer inclusie. Divosa pleit voor meer re-integratiebudget en 'ontschotting' van financieringsstromen om mensen met psychische problematiek naar en tijdens werk te begeleiden.





SAMENWERKENDE PARTIJEN



MIND

MIND Landelijk Platform Psychische Gezondheid is dé koepel van cliënten- en familieorganisaties in de geestelijke gezondheidszorg (GGZ). De landelijke lidorganisaties, regionale organisaties, cliëntenraden en familieraden spelen een belangrijke rol. Gezamenlijk vertegenwoordigen we meer dan een miljoen Nederlanders die jaarlijks een beroep doen op de GGZ. Namens hen fungeren we als gesprekspartner van en aanspreekpunt voor politici, beleidsmakers, beleidsuitvoerders, zorgverzekeraars en brancheorganisaties.

MIND draagt bij aan het convenant door in te zetten op onderzoek naar preventie op de werkvloer en naar barrières bij het vinden van werk door middel van vragenlijsten aan het MIND-panel. Ze werkt mee aan het ontwikkelen van middelen en tools om preventie op de werkvloer te verbeteren en de samenwerking te bevorderen bij het zoeken naar werk. Daarnaast zet MIND zich in haar politieke lobby in voor het verbeteren van wet- en regelgeving, zodat barrières op dit vlak worden weggenomen. Tot slot legt MIND de verbinding met programma's zoals 'Samen over de brug' en de meerjarenagenda Beschermd Wonen en Maatschappelijke Opvang. Op bestuurlijk niveau binnen het convenant vertegenwoordigt MIND het cliëntenperspectief.



NVvA

De NVvA richt zich als beroepsvereniging op de professionalisering en profilering van arbeidsdeskundigen. De vereniging zorgt voor de ontwikkeling van het beroep en geeft kaders voor bewaking van normen en waarden bij de beroepsuitoefening. De NVvA maakt aan arbeidsdeskundigen duidelijk waar kansen in het maatschappelijke speelveld liggen. De NVvA signaleert wijzigingen in wetgeving en beleid en volgt de ontwikkeling van het vakgebied. Zij maakt aan het maatschappelijke speelveld duidelijk wat arbeidsdeskundigen te bieden hebben.

De arbeidsdeskundige is specialist in de relatie tussen mens, werk en inkomen. Kerntaak is het leveren van maatwerk bij het individu en zijn werk. Hierbij staat de professionele weging van belasting en belastbaarheid centraal; deze weging leidt tot een advies over passend werk. Altijd vanuit deze basishouding: iedereen doet mee. Het Arbeidsdeskundig Kenniscentrum (AKC) is namens de NVvA verbonden aan het convenant Sterk door Werk en levert onder meer een bijdrage in de Preventiewerkgroep.





SAMENWERKENDE PARTIJEN



Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen UWV

UWV is een zelfstandig bestuursorgaan (ZBO), en voert in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de werknemersverzekeringen uit, zoals WW, WIA, Wajong, WAO, WAZ en Ziektewet. Daarbij geldt als opdracht ervoor te zorgen dat zo veel mogelijk mensen met en zonder beperkingen aan het werk komen en blijven of zo snel mogelijk weer betaalde arbeid vinden.



Valente

Vereniging Valente maakt zich sterk voor participatie en sociale inclusie van kwetsbare mensen in onze samenleving, zoals dak- en thuisloze mensen, slachtoffers van huiselijk geweld en cliënten in beschermd wonen. De branchevereniging vertegenwoordigt tientallen instellingen en instanties uit het hele land, verbindt duizenden professionals en zorgt voor een continue dialoog tussen branche, politiek en maatschappij.

Dat doet zij onder meer door organisaties te adviseren, kennisdeling en ervaringsdeskundigheid te faciliteren en belanghebbenden te raadplegen en informeren. Mede dankzij deze activiteiten wordt de stem van zo'n honderdduizend cliënten gehoord. Op lokaal, regionaal én landelijk niveau.

VERBOND VAN VERZEKERAARS



Verbond van Verzekeraars

Het Verbond van Verzekeraars is de brancheorganisatie van schade- en levensverzekeraars in Nederland. In het kader van inkomensverzekeringen maakt het Verbond van Verzekeraars zich sterk voor een goed functionerend stelsel van ziekte en arbeidsongeschiktheid, waarbij effectieve preventie en effectieve re-integratie centraal staan. Het hebben van werk is belangrijk en draagt bij aan een betere mentale gezondheid en aan maatschappelijk functioneren in brede sociaal-maatschappelijke zin. Inkomensverzekeraars ondersteunen alle betrokken partijen dan ook graag bij het begeleiden van mensen naar werk en het voorkomen van uitval op de werkvloer.

>>>





SAMENWERKENDE PARTIJEN



Vereniging voor Nederlandse Gemeenten (VNG)

De Vereniging van Nederlandse Gemeenten is de koepelorganisatie van alle gemeenten. Samen met alle gemeenten bouwt de VNG aan kracht en kwaliteit van het lokaal bestuur. De VNG behartigt de belangen van gemeenten, voert gemeenschappelijke diensten voor gemeenten uit en biedt haar leden een platform. De VNG steunt gemeenten in hun ambities om zich verder te ontwikkelen als eerste overheid en in het aangaan van alle uitdagingen die zij ondervinden.





Artikel 1: DUUR VAN HET CONVENANT

Dit convenant treedt in werking vanaf de datum van ondertekening in september 2024 en geldt tot 31 december 2026. Indien er voor een deelnemende partij zwaarwegende redenen zijn, kan partij gedurende de looptijd van het convenant de deelname aan het convenant tussentijds beëindigen, met inachtneming van een opzegtermijn van 3 maanden. Desbetreffende partij zal de andere deelnemende partijen van de beëindiging van de deelname en redenen daarvoor op de hoogte stellen.

Artikel 2: WERKWIJZE EN SAMENSTELLING

Stuurgroep

Aan de stuurgroep nemen bestuurders/voorzitters deel van de ondertekenaars van het convenant dan wel diens gemandateerde vervanger. De deelnemers dienen bevoegd te zijn namens de organisatie die zij vertegenwoordigen om beslissingen te nemen in verband met dit convenant. De stuurgroep komt 1-2 keer per jaar bij elkaar: in het voor- en najaar. Op verzoek van een partij kan een extra overleg worden geïnitieerd. In de stuurgroep wordt de voortgang op het realiseren van de doelen en speerpunten gemonitord en besproken. Zij geeft op hoofdlijnen richting. Ook geeft zij aan op welke wijze de resultaten worden geëvalueerd. Een delegatie van de stuurgroep heeft tweemaal per jaar bestuurlijk overleg met het Rijk.

Coördinatieteam en eventuele werkgroepen

Alle partijen hebben medewerkers aangewezen die bijdragen aan het realiseren van de doelen en speerpunten van dit convenant.

Iedere organisatie is met minimaal één persoon vertegenwoordigd in een coördinatieteam dat regelmatig bij elkaar komt. Per onderwerp of activiteit kan er sprake zijn van werkgroepen in wisselende samenstellingen die naar behoefte bijeenkomen. Hierover worden onderling nadere afspraken gemaakt.

Tijdens de bijeenkomsten van het coördinatieteam wordt de voortgang in activiteiten besproken, actuele kennis gedeeld en worden praktische afspraken gemaakt over de uitvoering van activiteiten. De deelnemers aan het coördinatieteam werken een activiteitenplan uit.

Artikel 3: FINANCIËLE UITGANGSPUNTEN

Partijen nemen voor het realiseren van de doelen van dit convenant, de kosten voor eigen rekening voor bijvoorbeeld de inzet van het eigen personeel, het gebruik van locaties voor overleg, communicatie uitingen, en andere personele en/of organisatorische





voorzieningen. Waar nodig en gewenst kunnen er door deelnemers gezamenlijk projecten worden opgestart waarvoor zo nodig aanvullende financiering wordt verworven. Dit zal ter besluitvorming worden voorgelegd aan de stuurgroep van het convenant. Als er subsidie wordt verworven worden er afspraken gemaakt over wie de subsidie aanvraagt, in hoeverre de subsidieaanvrager in de uitvoering van het project en ter voldoening aan de subsidievoorwaarden medewerking nodig heeft van andere deelnemers aan het convenant en hoe dit wordt geborgd. De juridische of andere mogelijke risico's worden in kaart gebracht alsmede wat er gebeurt bij het niet naleven van subsidievoorwaarden.

Artikel 4: COMMUNICATIE

Communicatie is een wezenlijk onderdeel van het convenant Sterk door Werk. Vanuit alle speerpunten maakt de communicatie het doel van het convenant zichtbaar. Dit vindt voornamelijk plaats op het platform www.sterkdoorwerk.nl, bijbehorende nieuwsbrief en op de LinkedIn-pagina van Sterk door Werk. Communicatie bestaat uit het maken van content: inspirerende verhalen over werk als medicijn vanuit de drie doelgroepen (werkgever, werknemer en professionals) en het delen van kennis en kunde (feiten, cijfers en methodieken) die aanwezig zijn bij de verschillende convenantpartijen. De need to know's en the nice to know's. Sterk door Werk is hét centrale platform voor behoud van werk en toeleiding naar werk voor mensen met een psychische kwetsbaarheid. En natuurlijk stuwt de communicatie ook de focus die het convenant momenteel heeft op het belang van een structurele, regionale weg naar werk voor mensen met een psychische kwetsbaarheid en een uitkering bij UWV of gemeente. In 2023 is een Sterk door Werk LinkedInpagina gestart waar publicaties van sterkdoorwerk.nl, van de convenantpartijen en overige interessante content wordt gedeeld. Inmiddels wordt deze pagina door ruim 3000 professionals werkzaam in de domeinen Werk & Inkomen en zorg gevolgd.

Convenantpartijen maken onderling afspraken over publicaties, persberichten of reclame-uitingen en stemmen hier onderling over af, als het gaat om tussen- en of eindresultaten van dit convenant, onderzoeksopdrachten en/of onderzoeksresultaten en zeggen toe zich daar ook aan te houden.

In het najaar van 2024 wordt een Sterk door Werk-bijeenkomst gepland. Dat wordt vanuit het convenant georganiseerd en zal het startpunt zijn van het nieuwe convenant 'Sterk door Werk' 2024-2026.

Artikel 5: PRIVACY

Alle partijen houden zich aan wettelijke regelingen inzake bescherming persoonsgegevens waaronder de AVG-wetgeving.





Artikel 6: AANPASSING VAN HET CONVENANT

Wijzigingen in het convenant zijn slechts van kracht als deze in de stuurgroep van het convenant schriftelijk met een tweederdemeerderheid van alle convenantpartijen zijn overeengekomen. Eventuele voorstellen tot wijzigingen worden voorbereid door het coördinatieteam. Partijen die zich niet kunnen vinden in de wijzigingen hebben de mogelijkheid om tussentijds op te zeggen.

Artikel 7: EVALUATIE VAN HET CONVENANT

Het convenant wordt halverwege de looptijd van het convenant en aan het eind van de looptijd van het convenant geëvalueerd.

Artikel 8: TOETREDING VAN ANDERE PARTIJ(EN) TOT HET CONVENANT

Partijen komen overeen dat het mogelijk is dat andere organisaties in de toekomst toetreden tot dit convenant. Voorwaarden hierbij zijn dat een tweederdemeerderheid van de organisaties die al partij zijn bij het convenant instemmen met het toetreden door de betreffende organisatie(s) en dat eventuele nieuwe organisaties die willen aansluiten, de missie, het doel, de uitgangspunten en de speerpunten van dit convenant onderschrijven. Daarbij wordt een actieve inbreng in de werking van het convenant en het bereiken van de doelen vanzelfsprekend verwacht.





Handwriting practice area consisting of 25 horizontal dotted lines.





