

Convenant ‘Sterk door werk 2021-2024’

Format voor een regionale invulling

Programmaraad Regionale Arbeidsmarkt

Mei 2021

Inhoudsopgave

1. Waarom dit format?
2. Gebruiksaanwijzing
3. Convenanten
4. Format voor een regionaal convenant ‘Sterk door werk 2021-2024 - naar duurzaam werk voor mensen met een psychische kwetsbaarheid’ (inclusief bijlage)
5. Toolbox
6. Waarom dit format?

Voor u ligt een format voor het afsluiten van een regionaal convenant tussen partijen uit de keten Werk & Inkomen en de ggz om meer mensen met psychische kwetsbaarheid aan het werk te helpen en te houden. Het voorbeeldconvenant is bedoeld om het de partijen makkelijker te maken om snel tot afspraken te komen. Om bij te dragen aan een goede aansluiting op landelijke initiatieven en onderlinge vergelijkbaarheid is dit format gebaseerd op het landelijke convenant ‘Sterk door werk 2021-2024 - naar duurzaam werk voor mensen met een psychische kwetsbaarheid’.

**Impulsregeling**

Sinds eind 2017 is in veel arbeidsmarktregio’s intensief gewerkt aan samenwerking tussen gemeentelijke afdelingen Werk & Inkomen en de ggz met het doel meer mensen met psychische kwetsbaarheid aan het werk te helpen en te houden. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) stelde in dat jaar voor een periode van twee jaar per arbeidsmarktregio 90.000 euro beschikbaar voor bevordering van de arbeidsparticipatie van deze mensen. Van de 35 arbeidsmarktregio’s namen er 31 deel aan deze zogenoemde ‘Impuls-regeling’. In 2019 heeft het ministerie van SZW nog een extra impuls van 30.000 euro per regio beschikbaar gesteld voor borging en inbedding van de samenwerking.

In mei 2018 sloten tien landelijke partijen het convenant ‘Samenwerken aan wat werkt. Naar duurzaam werk voor mensen met psychische kwetsbaarheid 2018-2021’. Speerpunten waren onder meer het tegengaan van vooroordelen en een extra impuls voor de betrokkenheid van werkgevers.

**Belemmeringen voor werkgevers**

Het project ‘Werkgeversfocus psychische kwetsbaarheid’ van werkgeversorganisatie AWVN en de Programmaraad in vijf pilotregio’s heeft een schat aan informatie opgeleverd over belemmeringen voor werkgevers om mensen met psychische kwetsbaarheid in dienst te nemen en manieren om deze barrières uit de weg te ruimen.

**Veel maatschappelijke baten**

Al deze (regionale) projecten hebben geleid tot meer aandacht voor psychische kwetsbaarheid en werk, nieuwe samenwerkingsverbanden in veel arbeidsmarktregio’s, meer plaatsingen en veel expertise in het aan het werk helpen en houden van mensen met psychische kwetsbaarheid. Dat is belangrijk omdat onderzoek van professor Lex Burdorf van Erasmus MC aantoont dat het aan het werk helpen van mensen met psychische kwetsbaarheid veel oplevert. Binnen één jaar is het geluksgevoel van de nieuwe werknemer verdubbeld, zijn of haar mentale gezondheid neemt met 30 procent toe en de zorgkosten halveren.

**Een nieuw landelijk convenant**

Het landelijk convenant loopt af in juni 2021 maar krijgt een opvolger: het convenant ‘Sterk door werk 2021-2024. Naar duurzaam werk voor mensen met een psychische kwetsbaarheid’. Ondertekenaars zijn de partijen die het eerste convenant hebben gesloten: de Nederlandse ggz, UWV, Cedris, Divosa, MIND, Valente, Stichting Samen Sterk zonder Stigma, de Vereniging voor Nederlandse Gemeenten, Mensen met Mogelijkheden en werkgeversvereniging AWVN. Nieuw is wel dat ook Zorgverzekeraars Nederland aansluit.

**Focus op concrete resultaten**

In het eerste convenant lag de nadruk op het tot stand brengen van een samenwerking. Het tweede convenant is bedoeld om die samenwerking te laten resulteren in concrete resultaten, zoals aantallen plaatsingen. Dit komt tot uitdrukking in het [project Hoofdzaak Werk - Landelijke opschaling van re-integratie van mensen met een psychische kwetsbaarheid](https://sterkdoorwerk.nl/hoofdzaak-werk/). Ook de doelgroep van het convenant is uitgebreid: ook mensen met psychische kwetsbaarheid zonder ggz-diagnose of behandeling zijn nu in beeld.

De samenstellers van dit format hopen dat de geleverde suggesties, observaties en achtergrondinformatie de partijen in de arbeidsmarktregio’s helpen om snel tot een goed en helder convenant te komen en uiteindelijk tot een hogere arbeidsparticipatie van mensen met psychische kwetsbaarheid.

1. Gebruiksaanwijzing

Deze handreiking bestaat uit twee delen en een bijlage met een toolbox.

**Het opstellen van een convenant**

Deel één legt uit wat een convenant is en waarop u moet letten bij de formulering van teksten en afspraken.

**Voorbeeldconvenant**

Deel twee is een voorbeeldconvenant, dat is gebaseerd op het landelijke convenant tussen tien partijen uit 2021 ‘Sterk door werk 2021-2024. Naar duurzaam werk voor mensen met een psychische kwetsbaarheid’. Voor een goede vergelijkbaarheid is de indeling van het landelijke convenant vrijwel één op één overgenomen. Een aantal passages zijn direct gekopieerd met de aanbeveling om die ook gewoon te gebruiken, tenzij er moverende redenen zijn om ervan af te wijken. Bijvoorbeeld de passages over de privacy en over de looptijd kunnen – met aanpassing van de data – worden overgenomen. Het is onwaarschijnlijk dat deze paragrafen per regio moeten verschillen.

**Voorbeelden en suggesties**

Op een paar punten is het landelijke convenant uitgebreid. Het betreft vooral onderdelen die te maken hebben met de implementatie, concrete doelstellingen en afspraken over de inspanningen van de verschillende partijen en de monitoring. Er worden geen concrete passages aangeleverd, maar wel voorbeelden gegeven. Dat is op basis van kennis en ervaring die in de loop der jaren is opgebouwd met onder meer de ’31 Impuls-trajecten’ en het ‘AWVN-project’. Waarschijnlijk spitsen de discussies over het convenant zich toe op deze onderdelen.

In een bijlage is achtergrondinformatie bij het convenant opgenomen. Deze tekst is grotendeels afkomstig uit het landelijke convenant.

**Toolbox**

Tot slot is er een toolbox met daarin links naar documenten die behulpzaam kunnen zijn bij de ideeënvorming over het convenant, maar vooral bij de inhoud daarvan.

1. Wat is een convenant?

Een convenant is een overeenkomst tussen overheden en natuurlijke of rechtspersonen of tussen overheden, natuurlijke of rechtspersonen onderling. Convenanten worden gebruikt om goede samenwerking en afstemming te bevorderen, meestal om een bepaald probleem aan te pakken. Een convenant heeft vaak een informeel karakter; de partijen – ook de overheidspartijen – stellen zich gelijkwaardig op bij het vaststellen van de doelen en de taken. Er bestaat geen vaste vorm voor.

**Definitie convenant**

De rijksoverheid definieert een convenant als ‘een schriftelijke ondertekende afspraak of een samenstel van afspraken met een of meer partijen die mede betrekking heeft op de uitoefening van publiekrechtelijke bevoegdheden of op een andere wijze gericht is op de verwezenlijking van rijksoverheidsbeleid.’

**Afspraken afdwingbaar of niet?**

De normale juridische regels voor ‘niet nader bepaalde overeenkomsten’ gelden ook voor convenanten. Als er in een convenant harde afspraken gemaakt worden, kan een rechter de naleving daarvan wel controleren. De formulering is dan ook van belang. In de praktijk komt het zelden tot rechtszaken rond convenanten, juist omdat die beogen de samenwerking te bevorderen. Een rechtszaak helpt dan niet. Als de partijen niet willen dat de afspraken afdwingbaar zijn (bij een ‘*gentlemens’ agreement*’), moet dat nadrukkelijk worden opgeschreven.

**Concrete doelstellingen helpen**

Volgens het Kenniscentrum Wetgeving en Juridische Zaken van het ministerie van Justitie heeft een convenant meer kans op succes als er concrete doelstellingen in zijn opgenomen, absoluut of relatief.

1. Format voor een regionaal convenant ‘Sterk door werk – naar duurzaam werk voor mensen met een psychische kwetsbaarheid’

Regionaal convenant ‘Sterk door werk 2021-2024 - Naar duurzaam werk voor mensen met een psychische kwetsbaarheid’

Arbeidsmarktregio [**naam**]

**Aanleiding**

Mensen met een psychische kwetsbaarheid hebben vaak problemen op verschillende leefgebieden, zoals werk, wonen, sociale relaties en financiën. Om uitval te voorkomen, succesvol te re-integreren of werk te behouden, is dan een integrale aanpak op verschillende leefgebieden noodzakelijk. Een goede samenwerking tussen ondersteunende partijen uit zorg en werk & inkomen enerzijds en werkgevers anderzijds is daarom van groot belang. Op de hoogte zijn van elkaars kennis en kunde en het tijdig signaleren van mogelijke problemen in andere levensdomeinen dragen bij aan een goed ondersteuningsaanbod en betere re-integratie.

Goede samenwerking met werkgevers en waar nodig ondersteuning kunnen uitval van werkenden met psychische kwetsbaarheid helpen voorkomen. Bijvoorbeeld door aanpassing van hun werksituatie of door nieuwe afspraken over de ondersteuning.

Om samenwerking tussen betrokken partijen te verbeteren en te bestendigen om zo de arbeidsparticipatie van mensen met psychische kwetsbaarheid te verhogen, is een regionaal convenant ‘Sterk door werk 2021-2024’ opgesteld.

**Missie en doel**

De partijen die dit convenant ondertekenen zien het als hun gezamenlijke missie een mentaal veerkrachtige inclusieve samenleving te creëren waarin mensen met een psychische kwetsbaarheid naar vermogen meedoen. Toeleiding naar werk en behoud van werk voor mensen met een psychische kwetsbaarheid zijn daarbij van essentieel belang. Werk draagt bij aan een betere mentale gezondheid en aan maatschappelijk functioneren in brede sociaal maatschappelijke zin: in gezin, op school, in werk. Werk kan voor herstel bij psychische aandoeningen zorgen.

Doel van de samenwerking is mensen met een psychische kwetsbaarheid in de arbeidsmarktregio [**naam**] te ondersteunen bij het vinden of behouden van betaald werk, onder meer door goede voorlichting en ondersteuning aan werkgevers. Daarbij maakt het niet uit of iemand een formele diagnose heeft of bij de ggz in behandeling is of niet.

Het regionaal convenant ‘Sterk door werk 2021-2024. Naar duurzaam werk voor mensen met een psychische kwetsbaarheid’ in de arbeidsmarktregio [**naam**] is gebaseerd op het landelijke convenant met dezelfde naam (zie bijlage). De nadruk in dit convenant ligt op resultaten en het starten van een zelflerend, duurzaam uitvoerbaar en structureel bekostigde samenwerking op basis van een integrale aanpak door alle partijen in de keten.

**Speerpunten**

In het landelijk convenant zijn zes speerpunten vastgesteld die de deelnemende partijen omzetten in een concreet activiteitenplan met concrete doelstellingen voor concrete doelgroepen. Ze zorgen hierbij voor samenhang en afstemming met de activiteiten in de arbeidsmarktregio’s. De partijen in de arbeidsmarktregio [**naam**] hanteren dezelfde zes speerpunten:

1. Toeleiding naar werk en de jaarlijkse instroom van mensen met een psychische kwetsbaarheid op de arbeidsmarkt bevorderen, oplopend tot [**aantal**] in 2024.

[Toelichting: Het project *Hoofdzaak Werk - Landelijke opschaling van re-integratie van mensen met een psychische kwetsbaarheid* spreekt van 3.500 personen in 2024].

1. Preventie: werkgevers en werknemers stimuleren om te werken aan (mentale) gezondheid van medewerkers met psychische klachten, gericht op het voorkomen van uitval uit betaald werk.
2. Kennisdeling, onderzoek, methodiekontwikkeling en deskundigheidsbevordering: kennis delen op de platforms van de convenantpartijen, succesvolle methodieken, goede vormen van samenwerking en relevante ontwikkelingen actief benutten en kennis en methodieken zo nodig door ontwikkelen.
3. Normaliseren en destigmatiseren van psychische kwetsbaarheid in relatie tot werk.
* Werkgevers ondersteunen bij het creëren van een diversiteitsbeleid dat ook psychische kwetsbaarheid bevat. Het belang benadrukken van een open, inclusieve bedrijfscultuur waarin psychische aandoeningen van medewerkers bespreekbaar zijn. Handelingsperspectief bieden aan werkgevers.
* Werknemers ondersteunen bij het bespreekbaar maken van hun psychische kwetsbaarheid.
* Inclusieve organisaties zichtbaar maken als voorbeeld voor andere organisaties.
* Professionals van onder meer UWV, ggz, gemeente en re-integratiebedrijven ondersteunen bij het begeleiden en destigmatiseren van mensen met een psychische kwetsbaarheid.
1. Regionale samenwerking bevorderen en steunen. Het samenwerkingsverband in de arbeidsmarktregio [**naam**] intensiveren en borgen.
2. Zorgen voor meer kennis en impact bij de politiek: het belang van werk voor psychisch kwetsbare werkzoekenden continu agenderen en uitval door psychische klachten bij werkenden tegengaan.

**Wat willen we bereiken? Doelstellingen**

Het thema ‘Psychische kwetsbaarheid en werk’ is veelomvattend. Om meer focus aan te brengen in de samenwerking en zo de effectiviteit van de inspanningen te vergroten, legt de arbeidsmarktregio [**naam**] het accent van de samenwerking op **[het volgende doel/de volgende doelen].**

Toelichting:

Doelstellingen van het landelijk convenant zijn:

* Voorkomen van uitval van werknemers als gevolg van psychische problemen.
* Uiterlijk in 2023 kan iedereen met psychische kwetsbaarheid die wil werken een traject krijgen om aan het werk te komen en te blijven.
* Breed beschikbaar stellen van door bewezen re-integratiemethodieken voor het begeleiden naar werk van kandidaten met een uitkering in het kader van de Participatiewet.
* Inzetten van andere succesvolle methodieken naast IPS zoals jobcoaching en re-integratietrajecten.

Concrete doelstellingen van het project Hoofdzaak werk zijn:

* 5.875 trajecten voor personen met psychische problematiek resulterend in 2.350 duurzame plaatsingen (40 procent ) in uiterlijk 2023

In de afgelopen jaren hebben arbeidsmarktregio’s verschillende doelen geformuleerd, afhankelijk van de plaatselijke situatie en voorkeuren. Bij de Impuls-trajecten lag er een sterk accent op het tot stand brengen van de samenwerking op zich. Los daarvan worden onder meer de volgende doelen genoemd:

* Meer plaatsingen realiseren
* Mensen met psychische kwetsbaarheid naar werk begeleiden door middel van (meer) IPS-trajecten
* In één keer doorleiden naar werk van schoolverlaters VSO/Pro-onderwijs
* Begeleiden naar werk van mensen met lichte psychische problematiek (CMD)
* Behoud van werk door werkenden met psychische kwetsbaarheid
* Stigma’s wegnemen bij werkgevers, klantmanagers en ggz-behandelaars

Het kan natuurlijk ook gaan om combinaties hiervan. Een belangrijke conclusie van het AWVN-project is dat een focus op plaatsingen de samenwerking en de resultaten ten goede komt.

De concrete doelstelling van arbeidsmarktregio [**naam**] is om voor [**datum**] [**aantal**] trajecten te hebben afgerond, resulterend in [**aantal**] duurzame plaatsingen.

Voor het halen van deze doelstellingen is het belangrijk ….

Toelichting:

Meld hier de belangrijkste voorwaarden om de doelstellingen te halen. Denk aan bijvoorbeeld het creëren van awareness, het betrekken van het WSP en de stakeholders, creëren van ruimte voor professionals, het trainen van professionals en het delen van successen.

**Primaire doelgroep**

De primaire doelgroep bestaat uit mensen met een psychische kwetsbaarheid: zij zijn de mensen die het meeste baat hebben bij dit convenant. Onder mensen met een psychische kwetsbaarheid worden verstaan mensen met een onderkende psychische of psychiatrische aandoening. Maar ook mensen die door meervoudige problemen of ernstige stress extra kwetsbaar zijn, met weinig kans om betaald werk te vinden en een groot risico om uit te vallen op het werk. Het kan gaan om werkenden, maar ook om werkzoekenden.

Kortom: de doelgroep bestaat uit álle mensen die last ondervinden op de arbeidsmarkt van hun psychische problematiek. Dus naast mensen met een ggz-diagnose ook mensen met bijvoorbeeld psychosociale problematiek en de brede groep met problemen van LVB-aard (licht verstandelijke beperking). Daarbij maakt het niet uit of iemand al dan niet een ggz-diagnose heeft of bij de ggz in behandeling is.

Binnen deze brede groep kiezen de deelnemende partijen in de arbeidsmarktregio [**naam**] ervoor zich specifiek te richten op **[verbijzondering doelgroep(en)]**.

Toelichting:

Denk aan:

* kandidaten voor IPS-trajecten
* mensen met lichtere psychische aandoeningen - common metal disorder (CMD)
* licht verstandelijk gehandicapten
* jongeren
* mensen met sociaalpsychologische problematiek
* werkenden
* werkzoekenden
* leerlingen van VSO/Pro-scholen
* niet-uitkeringsgerechtigden (nuggers)

Wees zo specifiek mogelijk, bijvoorbeeld: ‘Mensen met psychische kwetsbaarheid uit begeleid wonen’.

**Secundaire doelgroepen**

Toelichting:

Deze paragraaf staat niet in het landelijke convenant. In de arbeidsmarktregio is het zinvol deze paragraaf wel toe te voegen. Want afhankelijk van de inzet spelen ook andere doelgroepen een rol. Het kan gaan om bijvoorbeeld:

* werkgevers
* klantmanagers
* intermediairs
* ggz-behandelaars
* professionals begeleid wonen
* begeleiders VSO/Pro-scholen
* zorgverzekeraars

Benoem bij voorkeur personen (functies), geen organisaties, en wees zo precies mogelijk.

**Activiteitenplan**

Toelichting

In deze paragraaf worden de doelen vertaald in concrete activiteiten. Maak de doelstellingen zo ‘smart’ mogelijk, zodat het mogelijk is om de voortgang te meten. Smart staat voor:

* Specifiek - Is de doelstelling eenduidig?
* Meetbaar - Onder welke (meetbare/observeerbare) voorwaarden of vorm is het doel bereikt?
* Acceptabel - Zijn deze doelen acceptabel voor de doelgroep en het management?
* Realistisch - Is het doel haalbaar?
* Tijdsgebonden - Wanneer (in de tijd) moet het doel bereikt zijn?

Voorbeelden:

* ‘Binnen de looptijd van het regionaal convenant plaatsen van 20 mensen met CMD bij werkgevers met een contract voor minimaal 6 maanden’
* ‘Minimaal 80% van de klantmanagers nemen deel aan minimaal 2 workshops en 1 voorlichtingsbijeenkomst over stigma’s rond psychische kwetsbaarheid en manieren om deze stigma’s weg te nemen’

**Samenwerkende partijen**

Toelichting:

Onder dit kopje volgt een lijst van de samenwerkende partijen. Dit zijn niet per se de ondertekenende partijen. Een partij kan meewerken, zonder te ondertekenen. Andersom is ook denkbaar. Onderstaande soort organisaties en instellingen zijn in één of meer regio’s al betrokken bij projecten rond het thema ‘Psychische kwetsbaarheid en werk’:

* gemeenten
* UWV
* werkgeversorganisaties
* werkgeversservicepunten
* SW-bedrijven
* onderwijsinstellingen
* zorgverzekeraars
* ggz-instellingen
* welzijnsinstellingen {?}
* uitzendbureaus
* organisaties van ervaringsdeskundigen
* organisaties van jobcoaches
* begeleid wonen-organisaties
* cliëntenorganisaties
* kennisinstellingen

In een bijlage kunt u eventueel wat meer vertellen over de samenwerkende partijen.

**Looptijd**

Dit convenant treedt in werking vanaf de datum van ondertekening op [**datum**] en geldt tot [**datum**]. Bij zwaarwegende redenen kan een partij gedurende de looptijd van het convenant zijn deelname aan het convenant tussentijds beëindigen. Hij zal de andere deelnemende partijen van de beëindiging van zijn deelname en zijn redenen daarvoor op de hoogte stellen.

**Algemene uitgangspunten**

Iedere deelnemer aan het convenant kan voorstellen doen voor thema’s of projecten. Ook kunnen partijen in wisselende samenstelling komen met projectvoorstellen als uitwerking van de speerpunten. In de stuurgroep (zie paragraaf ‘Werkwijze en uitvoering’) worden afspraken gemaakt over de organisatie, financiën, het eventuele gebruik van al ontwikkelde producten en over het doel en de opzet van de communicatie.

Bij de uitvoering van het activiteitenplan verrichten alle convenantdeelnemers werkzaamheden die passen bij hun maatschappelijke taak en opdracht en het wettelijke kader waarin zij functioneren. Alle partijen informeren hun eigen organisaties over de het convenant, de afspraken en het activiteitenplan en de verdere ontwikkelingen.

**Werkwijze en uitvoering**

Toelichting:

Zowel bij de Impuls-projecten als bij het AWVN-project Werkgeversfocus op mensen met een psychische kwetsbaarheid hebben arbeidsmarktregio’s veel geworsteld met de governance: hoe kom je nu tot een helder en goed werkend samenwerkingsverband? De volgende conclusies vallen te trekken uit de eerdere regionale projecten:

1. In vrijwel alle arbeidsmarktregio’s zijn er twee organen opgezet: een stuurgroep die bestaat uit vertegenwoordigers uit de verschillende samenwerkende partijen op managementniveau. Mensen met voldoende mandaat om bijvoorbeeld extra ureninzet van professionals te kunnen toezeggen. Daarnaast is er meestal een coördinatieteam waar de dagelijkse afstemming plaatsvindt tussen professionals van de samenwerkende partijen.
2. Veel arbeidsmarktregio’s werken met een projectleider die functioneert als schakel tussen stuurgroep en coördinatieteam en de samenwerkende partijen. Het is een oliemannetje (of -vrouwtje) of aanjager die hindernissen uit de weg ruimt en mensen weer opport als de aandacht dreigt te verslappen. De projectleider kan extern zijn of worden gedetacheerd vanuit één van de organisaties.
3. Onder andere Drechtsteden heeft heel goede ervaringen met het aanstellen van sleutelfiguren bij de samenwerkende partijen. Sleutelfiguren helpen de samenwerking verder en maken deze tot een vast proces. Sleutelfiguren voeren ook de intakegesprekken met kandidaten uit de ggz-instellingen.
4. Verschillende arbeidsmarktregio’s werken met ‘ambassadeurs’: een functionaris met doorzettingsmacht in iedere organisatie, die kan worden gebeld als het project ergens hapert.

Tot slot:

* Er zijn zeer goede ervaringen met het opnemen van ervaringsdeskundigen in het coördinatieteam. Gaat uw regio dat ook doen, vermeld het dan hier.
* Ervaring met de Impuls- en AWVN-projecten leert dat er veel verloop is en dat projecten daardoor soms stokken. Overweeg om te werken met dubbele afvaardigingen.

Onderzoeksbureau Zinziz zegt hierover: ‘Als meest prominente factor, bij continuïteit in de tijd én bij meerdere andere elementen van borging en inbedding, geldt dat in het overgrote deel van de regio’s de aanjager, meestal in de vorm van een projectleider, nog steeds cruciaal wordt bevonden voor een succesvolle voortzetting van de samenwerking. Ook in voorgaande jaren zagen we dat er een sterke afhankelijkheid van individuen en ‘trekkers’ was, nu zien we dat dat in de meeste gevallen nog steeds zo is. De financiële borging hiervan is in de meeste regio’s echter nog niet rond voor de toekomst.’

Er wordt een stuurgroep ingericht, een coördinatieteam en afhankelijk van de behoefte werkgroepen. [**Voor de looptijd van het convenant wordt een projectleider/aanjager aangesteld, na instemming van de deelnemers vaan het convenant] [een of twee projectleiders, intern of extern]**

*Stuurgroep*

De stuurgroep bestaat uit **[bestuurders/voorzitters van de ondertekenaars van het convenant of diens gemandateerde vervanger**]. De deelnemers moeten bevoegd zijn om namens hun organisatie beslissingen te nemen. De stuurgroep komt **[xxx**] keer per jaar bij elkaar, en wel in **[week, maand of seizoen]**. Op verzoek van een partij kan een extra overleg worden geïnitieerd. De stuurgroep monitort en bespreekt de voortgang op het realiseren van de doelen en speerpunten en geeft op hoofdlijnen richting aan. **[De Stuurgroep bepaalt ook hoe de resultaten worden geëvalueerd.]**

De eerste stuurgroepbijeenkomst vindt plaats in **[maand en jaar]** en wordt georganiseerd door **[één van de deelnemende partijen]**. Tijdens deze bijeenkomst neemt de stuurgroep een besluit over de wijze van vergaderen en besluitvorming.

*Coördinatieteam en eventuele werkgroepen*

Alle partijen wijzen medewerkers aan voor het realiseren van de doelen en speerpunten van dit convenant. Iedere organisatie is met minimaal één persoon vertegenwoordigd in een coördinatieteam of werkgroep die 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.

Toelichting:

Het coördinatieteam stelt een werkplan vast dat door de besturen en directies van de deelnemende partijen wordt geaccordeerd. Dit werkplan betreft een concrete uitwerking van de doelen van het convenant. Ervaring met AWVN-projecten leert dat werkplannen die plaatsingen centraal stellen, het meest richting geven. Formuleer smart-doelstellingen en KPI’s en bedenk hoe je de samenwerking en vooral de resultaten kunt evalueren. Leg processen en werkwijzen vast om de continuïteit te garanderen. Maak afspraken met directie of bestuur van de deelnemende partijen over de inzet van tijd van professionals.

Als er met subregio’s wordt gewerkt, geef dat dan hier aan.

Het coördinatieteam bespreekt de voortgang in activiteiten, deelt actuele kennis en maakt praktische afspraken over de uitvoering van activiteiten. De leden van het coördinatieteam werken een activiteitenplan uit. Het eerste activiteitenplan wordt tijdens de eerste stuurgroepbijeenkomst voorgelegd. De eerste bijeenkomst van het coördinatieteam vindt plaats in **[maand en jaar voorafgaand aan datum eerste stuurgroep**] en wordt georganiseerd door [**één van de deelnemers aan het convenant]**. Tijdens deze eerste bijeenkomst wordt vastgesteld op welke wijze zal worden vergaderd en hoe het voorzitterschap en de verslaglegging worden ingevuld.

**Financiële middelen en menskracht**

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

Waar nodig en gewenst kunnen deelnemers gezamenlijk projecten starten waarvoor zo nodig aanvullende financiering wordt verworven. Dit zal ter besluitvorming worden voorgelegd in de [**orgaan**] van het convenant. Als er subsidie wordt verworven, worden er afspraken gemaakt over wie de subsidie aanvraagt, in hoeverre de subsidieaanvrager bij 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.

**[Concrete afspraken over inzet van met name menskracht]**

Toelichting:

Veel arbeidsmarktregio’s rapporteerden dat het voor professionals van ggz-instellingen vaak moeilijk is om deel te nemen aan overleggen met andere partijen vanwege het systeem van urenverantwoording. Dat voorziet niet in overleg met ketenpartijen. Het is daarom zaak concrete afspraken te maken over de ureninzet van managers (stuurgroep) en professionals (coördinatieteam en eventuele werkgroepen en intervisies).

De kosten van de **[aanjager/projectleider**] worden **[gelijkelijk**] verdeeld tussen **[de deelnemers aan het convenant/de hierboven genoemde samenwerkende partijen].**

Centrumgemeente [**naam**] fungeert als kassier.

Toelichting:

Maak onderscheid tussen de kosten van de samenwerking en die van de uitvoering van trajecten, zoals IPS. Sommige regio’s pleiten voor ‘regelvrij budget’ in de regio dat kan worden ingezet op basis van de problematiek van een cliënt.

Bedenk hoe de uitgaven worden verantwoord en aan wie.

**Communicatie**

Convenantpartijen maken in de [**orgaan**] of het [**orgaan**] 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.

Het samenwerkingsverband zet zich actief in om opgedane inzichten bij het aan het werk helpen en houden van mensen met psychische kwetsbaarheid in de arbeidsmarktregio te delen met andere regio’s, de landelijke convenantspartijen en andere stakeholders. Dit gebeurt onder meer via de website van de Programmaraad ([www.samenvoordeklant.nl](http://www.samenvoordeklant.nl)), het online-platform ‘Sterk door Werk’ en deelname aan workshops.

**Privacy**

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

**Aanpassing convenant**

Wijzigingen in het convenant zijn slechts van kracht als deze in [**orgaan**] van het convenant met een [**twee derde**] meerderheid zijn vastgesteld en minimaal **[twee derde**] van alle convenantpartijen zich schriftelijk akkoord verklaard. Eventuele voorstellen tot wijzigingen worden voorbereid door [**orgaan**]. Partijen die zich niet kunnen vinden in de wijzigingen, hebben de mogelijkheid om tussentijds op te zeggen.

Toelichting:

Het landelijk convenant spreekt steeds van twee derde meerderheid. Een regio kan daar natuurlijk van afwijken.

**Toetreding andere partijen**

Partijen komen overeen dat na ondertekening nog andere relevante organisaties kunnen toetreden tot het convenant. Voorwaarden hierbij zijn dat een [**twee derde]** meerderheid 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.

**Evaluatie en monitoring**

Het convenant wordt [**iedere drie/zes maanden/halverwege de looptijd van het convenant]** en aan het eind van de looptijd geëvalueerd. In de eerste bijeenkomst van [**de stuurgroep]** in **[maand/jaar**] wordt afgesproken op welke wijze de evaluatie plaatsvindt.

Toelichting:

Een concretere uitwerking kan zijn:

Deze evaluatie wordt uitgevoerd door [**orgaan of externe partij**] Bij de evaluatie wordt gekeken of de KPI’s zijn gehaald en of de samenwerkingsafspraken zijn nagekomen. Zijn de KPI’s niet gehaald, dan wordt in onderling overleg bepaald hoe de samenwerking zo kan worden bijgesteld dat de doelstellingen alsnog gehaald kunnen worden.

**Niet nakomen van afspraken**

Komt een partij de samenwerkingsafspraken niet na, dan spreken de andere ondertekenaars deze partij daarop aan. Ontstaat er een conflict tussen twee of meer deelnemende partijen dat niet binnen het convenant kan worden opgelost, dan wordt gekeken of mediation uitkomst kan bieden.

**Vervolg**

Uiterlijk [**drie**] maanden voor het aflopen van de convenantperiode besluiten de ondertekenaars of en hoe zij verder gaan en hoe nieuwe werkwijzen geborgd kunnen worden.

Aldus overeengekomen te [**plaats/datum**], in drievoud getekend,

**[Naam, functie en organisatie van de ondertekenaars]**

**Bijlagen bij het convenant**

1. Samenwerkende partijen
2. Achtergrondinformatie

Toelichting:

Zie voor een format voor de achtergrondinformatie de toolbox bij dit format. Voeg eventueel de tekst van het landelijke convenant toe. Denk ook aan verslagen van het Impuls- of het AWVN-project Werkgeversfocus in de regio.

Bijlage

Achtergrondinformatie bij het convenant ‘Sterk door werk 2021-2024. Naar duurzaam werk voor mensen met een psychische kwetsbaarheid’ in arbeidsmarktregio **[naam]**

Toelichting:

Deze tekst is afkomstig uit het landelijke convenant. Uiteraard staat het arbeidsmarktregio’s vrij om deze tekst aan te passen of aan te vullen met regionale informatie en accenten.

**30 procent minder kans op betaald werk**

Mensen met ernstige psychische aandoeningen hebben 30 procent minder kans op betaald werk en zijn drie tot vier keer zo vaak werkloos als mensen zonder psychische aandoeningen. Voor mensen met lichte tot milde psychische aandoeningen geldt dat zij 10 tot 15 procent minder kans hebben op een betaalde baan en twee keer zo vaak werkloos zijn, aldus het OECD- rapport ‘Health at a Glance: Europe 2016’. De instroom in de WIA wordt voor bijna de helft veroorzaakt door mensen met een psychische aandoening (Cornelius, 2015). De groep mensen met een psychische kwetsbaarheid is zeer heterogeen.

**Investeren in re-integratie loont**

Van de mensen met een uitkering heeft 30 procent ggz-problematiek; 60 procent van de ggz-zorgkosten gaat naar mensen met een uitkering. Dit terwijl veel mensen met een psychische kwetsbaarheid kunnen en willen werken en werk voor hen en de betrokken instanties vele voordelen heeft. De Rotterdamse hoogleraar Lex Burdorf heeft aangetoond dat de investeringen in re-integratie van mensen met psychische kwetsbaarheid in enkele jaren terugverdiend worden door gemeenten en zorgverzekeraars. Hij laat in zijn onderzoek ook zien dat de mate van geluk over een periode van twee jaar bij cliënten die meer dan 32 uur gingen werken, met 47 procent stijgt.

**Complicerende factoren**

Complicerende factoren bij het vinden en behouden van werk zijn multiproblematiek of een licht verstandelijke beperking (LVB), die niet altijd bekend is. Naast mensen met een ggz-diagnose is er een grote groep mensen zonder diagnose die psychisch kwetsbaar is en daarvan last ondervindt op de arbeidsmarkt. Denk aan psychosociale problematiek.

Jongvolwassenen met een LVB hebben drie tot vier keer grotere kans op het ontwikkelen van psychische klachten (Neijmeijer, 2010). Van de gehele groep met een LVB ontwikkelt jaarlijks gemiddeld 75 procent een psychische aandoening (Dekker, 2020). Omgekeerd is de schatting dat ruim 40 procent van de cliënten die in zorg is bij de ggz, functioneert op het niveau van LVB (Landelijk kenniscentrum LVB). Deze psychische kwetsbaarheid maakt het voor hen extra lastig om betaald werk te vinden.

**Kansen op werk nauwelijks verbeterd**

De resultaten van de Participatiewet blijven achter bij de verwachtingen. De deelname van mensen met een beperking aan de samenleving is niet toegenomen, de kansen op werk voor mensen met een arbeidsbeperking zijn nauwelijks verbeterd, concludeert het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP).

De afgelopen vijf jaar is het re-integratiebudget van gemeenten sterk teruggeschroefd, waardoor gemeenten maar een beperkt aantal mensen met een bijstandsuitkering kunnen toeleiden naar werk. Ook blijkt dat gemeenten hierbij te weinig gebruik maken van instrumenten als loonkostensubsidie om mensen met een psychische kwetsbaarheid te ondersteunen in hun moeilijke weg naar werk. De sluiting van de sociale werkplaatsen in 2015 heeft veel mensen met ernstige psychische aandoeningen gedupeerd. De instroom naar reguliere werkgevers door middel van de participatiewetgeving bleek voor velen van hen een brug te ver.

**Stigma**

Een andere complicerende factor is dat psychisch kwetsbare mensen stigma en discriminatie op hun weg naar werk ervaren. Ook onder professionals zoals behandelaren uit de ggz wordt het gesprek over werk nog niet als een onderdeel van de behandeling gezien, terwijl werk het herstel bevordert, zo blijkt uit onderzoek. Ook klantmanagers bij gemeenten ervaren kandidaten met psychische problematiek als moeilijk bemiddelbaar, waardoor eveneens potentieel onbenut blijft.

**Werkgevers informeren en ondersteunen**

Werkgevers zijn in het algemeen minder geneigd om mensen met een psychische kwetsbaarheid een baan aan te bieden. Daarbij spelen stigma, gebrek aan kennis over psychische kwetsbaarheid en handelingsverlegenheid een belangrijke rol. Het is dus belangrijk werkgevers hierover te informeren en hen hierbij te ondersteunen. Ook professionals als arbeidsdeskundigen of re-integratie-consulenten bij UWV en gemeenten kunnen hierin ondersteund worden.

**Zelfstigma**

Ook zelfstigma is een probleem. Veel mensen met ggz-problematiek denken zelf ook dat zij betaald werk niet aankunnen. Het is belangrijk dat zij een ander zelfbeeld ontwikkelen en hun eigen kwaliteiten meer gaan zien, zodat zij meer kunnen participeren in onze maatschappij.

**Preventie van uitval**

Daarnaast 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 stress-gerelateerd verzuim is inmiddels zo groot, dat werkstress beroepsziekte nummer één is. Veel werknemers ervaren momenteel (meer) psychische klachten door de coronacrisis.

Het duurt bij werknemers met psychische klachten die uitvallen steeds langer voordat ze weer aan het werk zijn; gemiddeld 220 dagen in de eerste helft van 2018. In 2017 was het 197 dagen en in 2016 nog 167 dagen. Van de werknemers die kampen met een burn-out is een kwart zelfs na 340 dagen nog niet hersteld. Werkgevers kunnen een cruciale rol spelen bij het voorkomen van uitval. Het is belangrijk dat zij daarbij ondersteund worden.

**Zorgen over de jongere generatie**

Zorgwekkend is de toename van psychische klachten, mede door de coronaperiode, onder de jongere generatie. In de leeftijd van 25 tot 45 jaar zijn volgens het RIVM psychische aandoeningen de belangrijkste oorzaak van verzuim. Preventie is hierbij van belang. Voor kwetsbare jongeren onder schoolverlaters is het vaak extra moeilijk om op de arbeidsmarkt te participeren en toe te treden. Veel psychische stoornissen komen tussen het 16e en 23e levensjaar aan het licht en kunnen zonder deskundige behandeling gemakkelijk verergeren. Onder kwetsbare jongeren (bijvoorbeeld zwerfjongeren) is ook de LVB-problematiek sterk vertegenwoordigd. Dit maakt duidelijk dat er veel aandacht moet zijn voor toeleiding naar de arbeidsmarkt van jongeren met een psychische kwetsbaarheid en preventie bij deze doelgroep van groot belang is op het werk.

Toelichting:

Onderstaande passage tot aan de paragraaf – ‘In de arbeidsmarktregio’ - is identiek aan die uit de inleiding op het format.

**Convenanten**

Sinds eind 2017 is in veel arbeidsmarktregio’s intensief gewerkt aan samenwerking tussen gemeentelijke afdelingen Werk & Inkomen en de ggz met het doel meer mensen met psychische kwetsbaarheid aan het werk te helpen en te houden. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) stelde in dat jaar voor een periode van twee jaar per arbeidsmarktregio 90.000 euro beschikbaar voor bevordering van de arbeidsparticipatie van deze mensen. Van de 35 arbeidsmarktregio’s namen er 31 deel aan deze zogenoemde ‘Impuls-regeling’. In 2019 heeft het ministerie van SZW nog een extra impuls van 30.000 euro per regio beschikbaar gesteld voor borging en inbedding van de samenwerking.

In mei 2018 sloten tien landelijke partijen het convenant ‘Samenwerken aan wat werkt. Naar duurzaam werk voor mensen met psychische kwetsbaarheid 2018-2021’. Speerpunten waren onder meer het tegengaan van vooroordelen en een extra impuls voor de betrokkenheid van werkgevers.

**Belemmeringen voor werkgevers**

Het project ‘Werkgeversfocus psychische kwetsbaarheid’ van werkgeversorganisatie AWVN en de Programmaraad in vijf pilotregio’s heeft een schat aan informatie opgeleverd over belemmeringen voor werkgevers om mensen met psychische kwetsbaarheid in dienst te nemen en manieren om deze barrières uit de weg te ruimen.

**Veel maatschappelijke baten**

Al deze (regionale) projecten hebben geleid tot meer aandacht voor psychische kwetsbaarheid en werk, nieuwe samenwerkingsverbanden in veel arbeidsmarktregio’s, meer plaatsingen en veel expertise in het aan het werk helpen en houden van mensen met psychische kwetsbaarheid. Dat is belangrijk omdat onderzoek van professor Lex Burdorf van Erasmus MC aantoont dat het aan het werk helpen van mensen met psychische kwetsbaarheid veel oplevert. Binnen één jaar is het geluksgevoel van de nieuwe werknemer verdubbeld, zijn of haar mentale gezondheid neemt met 30 procent toe en de zorgkosten halveren.

**Een nieuw landelijk convenant**

Het landelijk convenant loopt af in juni 2021 maar krijgt een opvolger: het convenant ‘Sterk door werk 2021-2024. Naar duurzaam werk voor mensen met een psychische kwetsbaarheid’. Ondertekenaars zijn de partijen die het eerste convenant hebben gesloten: de Nederlandse ggz, UWV, Cedris, Divosa, MIND, Valente, Stichting Samen Sterk zonder Stigma, de Vereniging voor Nederlandse Gemeenten, Mensen met Mogelijkheden en werkgeversvereniging AWVN. Nieuw is wel dat ook Zorgverzekeraars Nederland aansluit.

**Focus op concrete resultaten**

In het eerste convenant lag de nadruk op het tot stand brengen van een samenwerking. Het tweede convenant is bedoeld om die samenwerking te laten resulteren in concrete resultaten, zoals plaatsingen. Ook de doelgroep is uitgebreid: ook mensen met psychische kwetsbaarheid zonder ggz-diagnose of behandeling zijn nu in beeld.

**In de arbeidsmarktregio**

Veel arbeidsmarktregio’s willen door met het thema ‘Ggz en werk’ en de samenwerking tussen de regionale partijen borgen in de vorm van een regionaal convenant. Ook arbeidsmarktregio **[naam**] wil in de jaren 2021-2024 werk maken van het verhogen van de arbeidsparticipatie van mensen met psychische kwetsbaarheid en met een regionaal convenant aanhaken bij het landelijke ‘Sterk door werk’.

1. Toolbox

* [Zes gouden tips van Ferry Koster](https://www.samenvoordeklant.nl/nieuws/samenwerken-echte-winst-zes-gouden-tips-van-ferry-koster), bijzonder hoogleraar Innovatieve samenwerking aan Tilburg University voor het organiseren van een goede samenwerking.
* Programmaraad [Kennisbank GGZ en werk](https://www.samenvoordeklant.nl/kennisbank-psychische-kwetsbaarheid-en-werk)
* Convenant ‘[Samen werken aan wat werkt. Naar duurzaam werk voor mensen met psychische kwetsbaarheid. Mei 2018-juni 2021’](https://www.samenvoordeklant.nl/nieuws/naar-duurzaam-werk-voor-mensen-met-een-psychische-kwetsbaarheid)

* [Convenant ‘Sterk door werk 2021-2024](https://sterkdoorwerk.nl/). Naar duurzaam werk voor mensen met een psychische kwetsbaarheid’
* [Rijksoverheid: Factsheet Convenanten](https://www.kcwj.nl/node/13707/convenant)
* [Rijksoverheid met suggesties voor convenanten](file:///C%3A%5CUsers%5Cboors%5CAppData%5CLocal%5CMicrosoft%5CWindows%5CINetCache%5CContent.Outlook%5CN881TX2A%5C-%09https%3A%5Cwetten.overheid.nl%5CBWBR0014609%5C2003-02-01#Bijlage)
* [Zinziz-rapport ‘Stand van zaken. Patronen & blik vooruit](https://zinziz.nl/wp-content/uploads/2019/11/Samenvatting-definitief.pdf)’ (2019)
* [Zinziz-rapport ‘Hoe houd je samenwerking tussen werk & inkomen en ggz levend](https://www.samenvoordeklant.nl/nieuws/arbeidsmarktregios-werken-steeds-beter-samen-om-mensen-met-een-psychische-kwetsbaarheid-aan)?’ (2021)
* Handreiking op basis van de [uitkomsten AWVN Werkgeversfocus-project](file:///C%3A%5CUsers%5Cboors%5CAppData%5CLocal%5CMicrosoft%5CWindows%5CINetCache%5CContent.Outlook%5CN881TX2A%5Chandreiking%20%E2%80%98Meer%20mensen%20met%20psychische%20kwetsbaarheid%20aan%20het%20werk%E2%80%99%2C) (2020)