

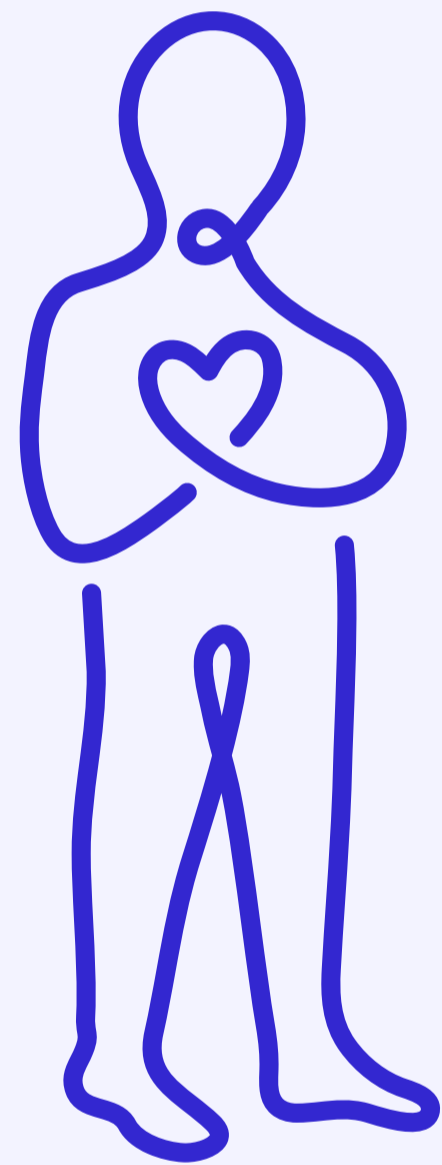
de  
Nederlandse  
ggz

# Het belang van werken en ontwikkelen voor herstel van mensen met psychische aandoeningen

Gesprekken in het Waardenetwerk Volwaardig burgerschap in 2024.

april 2025





# Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	De betekenis van werk voor zingeving en herstel	4
3.	Het cliëntperspectief op werken en ontwikkelen	6
4.	Omgaan met stigma bij het verkrijgen van werk	9
5.	Samenwerking voor toeleiding naar werk in arbeidsmarktregio's	11
6.	Perspectief van werkgevers	14
7.	Conclusies	17

# 1. Inleiding



Passend werk is voor veel mensen met psychische klachten een sleutel naar herstel. Het draagt bij aan gezondheid, verbinding en zingeving. Er zijn veel initiatieven om mensen met psychische aandoeningen (terug) aan het werk te helpen. Toch is de arbeidsparticipatie vooral onder mensen met ernstige psychische aandoeningen nog steeds laag.

Voor een deel ligt de oplossing in meer aandacht voor [Individuele Plaatsing en Steun](#) (IPS) trajecten bij ggz-aanbieders en in arbeidsmarktregio's, voor een ander deel in het creëren van andere vormen van werk, al dan niet betaald.

Sinds 2024 maakt het thema werken en ontwikkelen, voortvloeiend uit [het project Hoofdzaak Werk](#), onderdeel uit van het waardenetwerk Volwaardig burgerschap. Hoofdzaak Werk valt als project onder het convenant [Sterk door Werk](#). De missie van Sterk door Werk is een

mentaal veerkrachtige, inclusieve samenleving waarin mensen met een psychische kwetsbaarheid naar vermogen meedoen. Toeleiding naar en behoud van werk voor mensen met een psychische kwetsbaarheid is daarbij van essentieel belang. Veel belangrijke partijen uit de ggz en uit het domein Werk&inkomen hebben zich bij het convenant aangesloten.

Dit artikel geeft de opbrengst weer van de bijeenkomsten over 'werken en ontwikkelen' binnen het waardenetwerk Volwaardig burgerschap.

## 2. De betekenis van werk voor zingeving en herstel

Het begrip zingeving is essentieel als we de betekenis van werk bij herstel van psychische klachten willen doorgronden. Zingeving is een diepe menselijke behoefte en hangt nauw samen met (mentale) gezondheid. Mensen die zingeving ervaren hebben minder psychische klachten, voelen zich minder eenzaam, zijn productiever en veerkrachtiger, en hebben in het algemeen een gezondere leefstijl.

### Veel meer dan een bron van inkomsten

Maroesjka Versantvoort is programmaleider bij het Sociaal Cultureel Planbureau en buitengewoon hoogleraar Arbeid en Zingeving aan de Protestantse Theologische Universiteit. Zij onderscheidt drie elementen van zingeving:

1. Het geeft richting; het vervult de behoefte van mensen aan een (hoger) doel in hun leven;
2. Het geeft betekenis, bijvoorbeeld door het gevoel van waarde te zijn voor anderen of de samenleving;
3. Het geeft samenhang; het maakt dat we ervaringen begrijpen en in perspectief kunnen zien.

Werk haakt aan op alle drie elementen van zingeving. De waarde die mensen hechten aan werk gaat veel verder dan de bron van inkomsten die het is. Werk heeft een intrinsieke waarde: het is leuk of interessant, je kunt jezelf erin ontplooiën en ontwikkelen. Werk heeft ook een sociale betekenis: je ontmoet er mensen, je betekent iets voor anderen en je bent nuttig voor de samenleving. Bovendien draagt werk bij aan het ervaren van coherentie: het geeft structuur en ritme aan het leven.



Maroesjka Versantvoort

De betekenis van werk voor mensen is bijzonder groot, dat geldt ook wanneer mensen geen werk hebben of niet tevreden zijn met hun werk. Het is daarom van belang dat werk onderwerp van gesprek is in de behandelkamer van de ggz. Het kan een belangrijke sleutel zijn naar herstel, zowel bij mensen met ernstige psychische aandoeningen als bij mensen met common mental disorders.

Werk serieus nemen als weg naar herstel betekent niet altijd dat mensen zo gauw mogelijk (opnieuw) aan betaald werk geholpen moeten worden. Jeanine Speckman, coördinator Hoofdzaak Werk in Holland Rijnland: “Het doel is dat mensen weer ruimte gaan voelen om over hun toekomst na te denken: wat zou ik willen, wat kan ik, wat zijn mijn dromen? Het gaat om denken, doen en voelen.” Als mensen in de behandeling wordt gevraagd ‘waar wil je naartoe?’ begint daarmee de hoop en motivatie om hun leven weer op te pakken en over betekenisvol werk na te denken.

### Werk als ondermijnende factor

Het is belangrijk te erkennen dat werk ook een ondermijnend effect op zingeving en herstel kan hebben. Overbelasting heeft een negatief effect op mentale gezondheid. Veel mensen lijden onder prestatiedruk. Bij hen vervagen grenzen tussen werk en privé, zij ervaren nooit meer rust. Het gaat hier om een groeiend probleem: statistieken laten zien dat burn-outklachten in de jaren na 2015 sterk zijn toegenomen, het meest in de leeftijdsgroep van 18 tot 34 jaar.

Andere ondermijnende factoren in werk kunnen zijn: een slechte relatie met collega’s of leidinggevenden (discriminatie, stigmatisering, pestgedrag), gebrek aan waardering; of het gevoel een ‘bull-shitjob’ te hebben die niets bijdraagt aan de samenleving.

Het is belangrijk om in de context van de ggz door te vragen naar ervaringen van cliënten met werk: welke betekenis heeft werk voor jou (gehad)? Hoe is de relatie tussen werk en privé, wat zijn jouw wensen?

Verlies van werk kan leiden tot (verergering van) psychische problemen. Uit onderzoek blijkt dat mensen die werkloos of arbeidsongeschikt raken minder zingeving ervaren dan mensen die werken of vanwege pensioen daarmee stoppen. De sociale norm dat betaald werk past bij een volwaardig leven speelt daarbij een grote rol. Het is een terugkerend thema in de discussies binnen het waardenetwerk: het belang van betaald werk is groot, maar soms is dat doel niet haalbaar. Zingeving is ook mogelijk in vrijwilligerswerk of met een andere invulling van de dag. Uiteindelijk is het heel persoonlijk wat zingeving in relatie tot werk voor iemand betekent, en welk doel daar dan bij past. Versantvoort: “De sociale norm is nog heel sterk: je bent pas volwaardig als je met werken je inkomen verdient. Een alternatieve norm is de kwaliteit van de samenleving, en daarbinnen de kwaliteit van leven van mensen, centraal stellen.”

Dick Pomp is projectmedewerker bij Hoofdzaak Werk Utrecht. Hij heeft 30 jaar cliëntervaring in ggz en verslavingszorg. Werk is voor hem heel waardevol, mits het passend werk is. Hij heeft in het verleden ook routineus werk gedaan dat hij verschrikkelijk vond en dat hij alleen deed om zijn verslaving te bekostigen, wat niet goed eindigde. Passend werk betekent voor hem: een intellectuele uitdaging hebben en samen met anderen werken aan een goed doel. De meerwaarde zit in ergens bij horen, verbinding voelen en met andere dingen bezig zijn dan met jezelf. Belangrijk is dat hij nu vrije tijd heeft. Zonder werk is er alleen een eindeloze, lege tijd. Tijdens de coronacrisis kreeg Dick een terugval. Na de detox is hij dankzij ACT, WRAP en peersupport er bovenop gekomen en weer gaan werken.



Dick Pomp

# 3. Het cliëntperspectief op werken en ontwikkelen

Er zijn dus goede redenen om werk in de behandelkamer bespreekbaar te maken. De belangrijkste doelen van het convenant Sterk door Werk zijn dan ook toeleiding en behoud van werk. In dit hoofdstuk bespreken we wat cliënten nu helpt om (weer) aan het werk te gaan.



## Financiële zekerheid

Cliënten die de overstap maken van een uitkering naar betaald werk hebben zekerheid nodig. Zij willen terug kunnen vallen op hun uitkering, wanneer zij niet slagen en hun baan weer moeten opgeven.



## Eigen tempo

Het is belangrijk je eigen tempo richting (betaald) werk te kunnen volgen. Een geforceerde keuze voor betaald werk kan op lange termijn juist averechts werken. Elke stap omhoog op de participatieladder is een succes, ook als er (nog) geen sprake is van betaald werk.



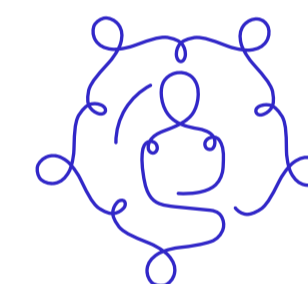
## Ontwikkeling

Een baan moet aansluiten op je interesses en talenten. Een betaalde baan hoeft geen doel op zich te zijn, het gaat om je persoonlijke ontwikkelingsbehoeften. In sommige fases van herstel past vrijwilligerswerk of een opleiding daar beter bij.



## Begeleiding

Het kan een grote stap zijn om (opnieuw) het arbeidsproces in te gaan. Soms is intensieve en langdurige begeleiding nodig. In hoofdstuk 5 gaan we uitgebreid in op voorbeelden van deze begeleiding.



## Aanpassingen op het werk

Aanpassingen in de inhoud of de organisatie van het werk, kunnen nodig zijn om een functie geschikt te maken voor iemand met specifieke beperkingen en kwaliteiten. De vraag is niet: is deze persoon geschikt voor deze functie? Maar: hoe kunnen we deze functie geschikt maken voor deze persoon?

De wensen vanuit cliëntperspectief staan in bepaalde opzichten nog haaks op het beleid vanuit overheid en UWV. De afgelopen jaren zijn wel stappen gezet om regelgeving te versoepelen en meer maatwerk te leveren, zoals project Simpel Switchen. Maar de regels knellen in de praktijk nog te veel. Bovendien is de regelgeving niet altijd duidelijk en wordt deze door medewerkers van UWV en gemeenten nogal eens verschillend gehanteerd.

Voor het project Werkwijze(r) van GGZ in Geest en UWV Kennemerland heeft Meetellen, een onderzoeksbureau van ervaringsdeskundigen, een behoeftenonderzoek gedaan onder cliënten. Enkele resultaten waren:

- Duidelijkheid over bestaanszekerheid is belangrijk. Angst voor uitval en verlies van inkomen vormen een drempel om de stap naar werk te maken. Veel mensen hebben wat dat betreft weinig vertrouwen in de overheid en het UWV. Ook [onderzoek](#) van prof. dr. Evelien Brouwers bevestigt dit.
- Werk is soms onderdeel van de behandeling, maar dat kan nog veel meer. Andersom is behandeling bijna nooit onderwerp van gesprek bij het UWV.
- Niet 'moeten werken', maar 'willen werken' zou het uitgangspunt moeten zijn. Druk op betaald werk is ongewenst. Mensen moeten op basis van eigen wil en motivatie onderzoekend aan de slag kunnen.

## Peersupport

Mensen in een traject op weg naar werk hebben vaak behoefte om onderling ervaringen uit te wisselen. Peersupport voldoet aan die behoefte. Deelnemers in een supportgroep vinden herkenning bij elkaar ('ik ben dus niet de enige'), ze leren van elkaar, en ze versterken elkaar. Het effect van peersupport is vaak preventief: het maakt je sterker tegenover uitdagingen die in de toekomst op je pad kunnen komen.

Jeroen de Haan-Rissmann van Movisie heeft veel ervaring met het leiden van peersupportgroepen. "In peersupport geldt het principe van halen en brengen. Mensen beginnen vaak aan een supportgroep omdat ze steun voor zichzelf zoeken. Maar in de groep blijkt meestal dat je ook iets voor anderen kunt betekenen. Dat tilt je op en zet je op een ander spoor."

Een belangrijk principe van peersupport is dat deelname vrijwillig is. Mensen pushen om aan een supportgroep deel te nemen heeft dus geen zin. Een ander belangrijk principe is dat het doel en de uitkomst van een peersupportgroep open zijn. Werk kan een goed onderwerp zijn om in een peersupportgroep te bespreken. Herstelacademie Enik is bezig met de voorbereidingen voor het opzetten van een dergelijke groep.

Er zijn diverse varianten van peersupport. Sommige groepen beginnen geheel open, bij andere is het onderwerp vooraf meer ingekaderd. Peersupport kan binnen een herstelacademie, maar ook binnen een ggz-instelling of ergens anders worden aangeboden. Professionals kunnen peersupport faciliteren en cliënten op weg helpen, maar zij dienen zich vervolgens wel terug te trekken. De deelnemers gaan zelf over de inhoud en het proces van de supportgroep.



Dick Pomp

## Ervaringsverhaal Anna

In alle jaren waarin ik therapie heb gevolgd, heeft niets zo veel bijgedragen aan mijn herstel als mijn werk in het lunchcafé, aldus Anna. Voor mij vormt het veel meer dan werk alleen. Het geeft me een enorm gevoel van zingeving: het onderdeel zijn van een team, van de maatschappij, ergens verwacht worden, je nuttig voelen, een reden hebben om 's morgens op te staan, zijn slechts enkele voorbeelden.

Zo'n drie jaar geleden ben ik begonnen met werken bij een lunchcafé dat werkplekken biedt voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Er werken mensen die tijdelijk uitgevallen zijn en mensen met een (licht) verstandelijke beperking, autisme of een psychische kwetsbaarheid, zoals ikzelf. Ik ben daar gekomen met hulp van mijn Wmo-begeleider van het buurtteam die me verschillende plekken liet zien waar ik aan de slag zou kunnen.

**“ Op de werkvloer zijn we gelijk, we dragen ook allemaal dezelfde werkkleding.”**

Net als de reguliere horecamedewerkers voeren de 'trajectmedewerkers' alle taken uit: bediening, keukenwerkzaamheden, koffiezetten, afwas en ander schoonmaakwerk... Op de werkvloer zijn we gelijk, we dragen ook allemaal dezelfde werkkleding. Wel zijn er altijd coaches aanwezig die coördineren en verantwoordelijk zijn voor de trajectmedewerkers.

Ze helpen met het opstellen van specifieke (werk)doelen en ondersteunen je bij het behalen van deze doelen. In mijn geval lag de nadruk vooral op het onderzoeken en vergroten van mijn belastbaarheid.

Inmiddels ben ik geen trajectmedewerker meer, maar heb ik een regulier arbeidscontract en bijbehorend inkomen gekregen, waarmee mijn gevoel van eigenwaarde en zelfvertrouwen alleen nog maar zijn toegenomen. Ik gun iedereen, los van al dan niet aanwezige problematiek, een werkplek als de mijne: het gevoel ergens te mogen 'zijn', in al je kwetsbaarheid.

# 4. Omgaan met stigma bij het verkrijgen van werk

Cijfers over arbeidsparticipatie van mensen met psychische aandoeningen geven geen rooskleurig beeld. Van mensen met een ernstige psychische aandoening heeft slechts 20 procent betaald werk, terwijl 70% wel graag zou willen werken. Een cijfer dat al jaren constant is. De vooroordelen over psychische aandoeningen spelen daarbij een niet onbelangrijke rol.

## Stigma en zelfstigma

Zo zijn werkgevers drie keer vaker bereid om iemand met een fysieke beperking aan te nemen dan iemand met een psychische kwetsbaarheid. En bijna de helft van de werkenden in Nederland heeft liever geen collega met psychische problemen, ook al hebben ze geen ervaring met mensen met psychische klachten. Zelfs met de huidige krapte op de arbeidsmarkt zijn er nog weinig tekenen dat mensen met een ggz-achtergrond makkelijker aan het werk komen.

Opvallend is wel dat 93 procent van de werkenden en leidinggevenden persoonlijk geen negatieve ervaringen heeft met mensen met psychische problemen in hun werkomgeving.

Evelien Brouwers, bijzonder hoogleraar psychische gezondheid en duurzame inzetbaarheid in arbeid bij Tranzo, constateert [dat er een groot stigma is rond psychische aandoeningen en werk](#). Dat stigma zit deels bij werkgevers en leidinggevenden, deels bij professionals in de ggz en organisaties voor arbeidstoeleiding en re-integratie, en deels bij mensen zelf. Als gevolg van zelfstigma en de verwachting om gebrandmerkt te worden, ondernemen mensen met psychische aandoeningen vaak al geen actie meer om aan werk te komen (het why-try-effect).



Evelien Brouwers  
Fotograaf: Bendegúz Ken Bonecz.

Het woord stigma komt uit het Grieks en betekent letterlijk brandmerk. Het geeft aan dat het iets is dat aan je blijft plakken, zelfs als je herstelt van psychische problemen. Stigma komt voort uit gebrek aan kennis, communicatie speelt een grote rol. Informatie, ontmoetingen en ervaringsverhalen kunnen helpen om stigma te verminderen.

Iets waar mensen zelf grip op hebben is wat, hoe, wanneer en tegenover wie zij iets vertellen over hun psychische kwetsbaarheid. Mensen maken hierin verschillende keuzes; er is niet één recept voor; er is geen goed of fout. Maar wat wel zeker helpt is als mensen goed nadenken over hoe open ze willen zijn, en hun keuzes bewust maken. Coral 2.0 is een belangrijk instrument dat hierbij kan helpen.

## Coral 2.0 en de Met Open Blik training

[Coral 2.0](#) is een online gratis beslisthulp voor mensen met psychische klachten die werk zoeken. Het geeft inzicht in voor- en nadelen van openheid. Mensen die nadenken over of ze wel of niet open willen zijn over hun psychische problemen in de werkomgeving krijgen vragen en tips die hen helpen bewust te kiezen wat ze eventueel willen vertellen, wanneer, aan wie en hoe. CORAL 2.0 is ook wetenschappelijk op effectiviteit heeft onderzocht, (in 8 gemeenten) voor mensen met een bijstandsuitkering en een verleden of heden met psychische klachten. Mensen met de beslisthulp vonden twee keer zo vaak betaald werk als mensen in de controlegroep zonder beslisthulp. Ook het percentage mensen dat vervolgens werk behield lag twee keer zo hoog.

Het werken met Coral 2.0 is onderdeel van de [Met Open Blik training](#). De CORAL beslisthulp en de Met Open Blik training is door prof. Evelien Brouwers en collega's binnen de Academische Werkplaats Arbeid en Gezondheid van Tranzo doorontwikkeld voor gebruik in Nederland. De uitvoering van deze training is overgedragen aan KC-Phrenos en is bedoeld voor medewerkers van gemeenten, UWV en IPS-professionals.

### De training kent twee delen:

1. Een live training over stigma, openheid, Coral en dergelijke. De training wordt gegeven door een ervaringsdeskundige. Er wordt ook stil gestaan bij eigen ervaringen en ideeën van deelnemers.
2. Een online-training waarin deelnemers reflecteren op het oefenen met Coral. Deze bijeenkomst wordt meer op maat ingevuld, afhankelijk van de inbreng van deelnemers. Ook verschillende deelnemers van het waardenetwerk passen Coral met succes toe. Ze doen dit soms in groepen, soms één-op-één. Een tip is om enkele mensen uit een team hierin te trainen, die hun kennis vervolgens overdragen aan de rest van het team.

# 5. Samenwerking voor toeleiding naar werk in arbeidsmarktregio's

Succesvolle toeleiding naar werk van mensen met (ernstige) psychische problemen vraagt samenwerking tussen de ggz en Werk&inkomen. En begint met de brede beweging binnen de ggz: van behandeling van symptomatische klachten naar ondersteuning bij persoonlijk en maatschappelijk herstel.

## Richtlijn Arbeid als medicijn

Psychiater Ard van Oosten was betrokken bij de ontwikkeling van de zorgstandaard [Arbeid als Medicijn](#). Hij ziet de aandacht binnen de ggz voor werk groeien, maar het is nog niet genoeg. “Werk bevordert niet alleen herstel, het is vaak zelfs een voorwaarde voor herstel. Het biedt bescherming bij terugkeer van psychische klachten.” Er zijn nog geen instellingen die de zorgstandaard volledig geïmplementeerd hebben. Te vaak onderschat men in de ggz nog het belang van arbeid of probeert men om zelf het wiel uit te vinden.

Het thema werk zou integraal onderdeel moeten zijn van elke intake en elke behandeling in de ggz. Iedere cliënt die binnenkomt, zou de vraag moeten krijgen wat zijn of haar werksituatie is en welke behoeften er op dat gebied liggen. Dat kunnen heel eenvoudige en open vragen zijn. Te vaak wordt nog voor de cliënt gedacht en gebruikt men drogredenen om het thema werk te vermijden: het is nog te vroeg, de risico's zijn te groot, we moeten rekening houden met privacy, enzovoort.

Uit onderzoek onder mensen in de Ziektewet is gebleken dat mensen bij werkgerichte cognitieve gedragstherapie veel eerder terugkeren op de werkplek. Mede om die reden heeft ggz-instelling Reinier van Arkel aandacht voor arbeid geborgd in de reguliere werkwijze: [de werkgerichte geïntegreerde behandelplanpak](#). Behandelaren leren tijdens trainingen en casuïstiekbesprekingen om systematisch werkgerichte elementen in te brengen.

## Individuele Plaatsing en Support (IPS)

De zorgstandaard biedt handvatten om het thema arbeid bespreekbaar te maken, maar ook om mensen daadwerkelijk op weg te helpen richting werk. Een belangrijk instrument hiervoor, dat met recht het predicaat ‘evidence based’ heeft, is IPS: Individuele Plaatsing en Steun. IPS-trajectbegeleiders helpen cliënten met werk zoeken, vinden en behouden. Het gaat uit van een omgekeerd re-integratiemodel vanuit het principe ‘first place, then train’. Het doel is om werk te vinden dat past bij iemands kwaliteiten en voorkeuren, en daar zo snel mogelijk mee te starten. Er is ondersteuning beschikbaar voor werknemer en werkgever. Zo nodig krijgt de werknemer training op het werk. Er zijn andere instrumenten voor toeleiding naar werk die deels overeenkomen en deels verschillen met IPS. Een voorbeeld is de [Werkgerichte Geïntegreerde Behandelaanpak](#) (WGB, zie kader).

## Samenwerking tussen ggz en Werk&inkomen

Een belangrijk onderdeel in alle methoden voor toeleiding naar werk is de samenwerking met andere instanties zoals het UWV, de gemeente en re-integratiebureaus. De zorgstandaard Arbeid als Medicijn is ook voor deze organisaties een belangrijk hulpmiddel.

Enkele succesfactoren in de samenwerking tussen ggz en arbeidsdomein die in de bijeenkomsten van het waardenetwerk genoemd zijn:

- Werken vanuit de behoeften van de cliënt. En toestemming van de cliënt om informatie te delen met relevante instanties.
- Investeren om elkaars taal, regels en werkwijzen te leren kennen en die op elkaar af te stemmen. Dat kost tijd en energie, maar vraagt vooral vertrouwen en doorzettingsvermogen.
- Overeenstemming over doelen en gewenste resultaten van trajecten tussen betrokken partners en cliënt. Soms leidt een traject tot passend vrijwilligerswerk waar de klant heel gelukkig mee is. Is het traject daarmee geslaagd of geldt dat alleen wanneer de ondersteuning tot betaald werk leidt?
- Korte lijnen in de uitvoering, bijvoorbeeld tussen behandelaar en re-integratiecoach.
- De rol van behandelaren. Het vraagt continu aandacht om het thema werk bij behandelaren op het netvlies te houden. Behandelaren zijn vooral opgeleid om individuele klachten op te lossen. De verbinding leggen met arbeid vraagt om een cultuuromslag.
- Betrokkenheid van de verzekeringsarts bij het UWV. Deze is belangrijk om het somatische beeld van de klant mee te kunnen nemen en de belastbaarheid te beoordelen.
- Klein en praktisch beginnen, zodat een leercyclus tot stand komt. Al doende kan de samenwerking uitgebreid worden.

## Werkgerichte geïntegreerde behandelaanpak (WGB)

[WGB is naast IPS](#) en ondersteuningsgerichte arbeidsmatige dagbesteding (OAD) een van de instrumenten die Reinier van Arkel op het gebied van werk inzet. De WGB komt voort uit een samenwerking vanaf 2016 tussen Reinier van Arkel, het UWV en twee re-integratiebedrijven. Het is bedoeld voor mensen met matig ernstige problemen en heeft als doel om hen binnen een jaar ‘fit voor werk’ te maken. De kern is dat ggz-behandelaar en re-integratiecoach een cliënt samen intensief begeleiden naar een werkervaringsplek en mogelijk betaald werk. Ook de werkgever krijgt begeleiding.



Een WGB traject duurt 12 of 18 maanden en ziet er als volgt uit:

- De behandelaar vraagt bij de intake naar de status van werk en uitkering. Als er mogelijkheden en wensen op dit gebied zijn, volgt een verwijzing naar een WGB-traject.
- Bij het UWV vindt eerst een gesprek met de verzekeringsarts en arbeidsdeskundige plaats vanuit medische invalshoek. Daaruit komt naar voren wat belangrijke elementen zijn voor de keuze van het soort werk, werkplek, type leidinggevende, enz. Hiervoor gebruikt het UWV geen formele instrumenten, maar een gesprek in 'Jip-en-Janneketaal'.
- De arbeidsdeskundige voert een tweede gesprek over werkervaringen van de cliënt in het verleden (arbeidsanamnese) en maakt een eerste plan van aanpak. Vervolgens vindt koppeling plaats met een re-integratiecoach. Deze verfijnt het plan van aanpak.
- Vanuit de ggz voert de psycholoog een aanvullende anamnese uit. Hier wordt onder meer gekeken naar ervaringen met coping strategieën en interpersoonlijke relaties.
- Ten slotte volgt een formeel startgesprek met vier partijen (klant/cliënt, behandelaar, arbeidsdeskundige, re-integratiecoach).
- Gedurende het traject is er een continue terugkoppeling naar behandelaar en re-integratiecoach, zodat de leercirkel gesloten is. Het UWV blijft op de achtergrond aanwezig en is beschikbaar voor vragen.

Bijzonder aspect is dat de WGB – althans voorlopig - geen harde resultaatverplichtingen kent. Het enige doel is dat de klant na een jaar minimaal één stap vooruit heeft gezet op de participatieladder.

De samenwerking met het arbeidsdomein is dankzij de nieuwe aanpak sterk verbeterd: “We zijn een soort collega’s geworden.” Cliënten bevestigen dat het prettig is dat ggz en UWV op één lijn zitten. Ze voelen zich meer gezien bij het UWV en zijn minder angstig voor gesprekken met het UWV.

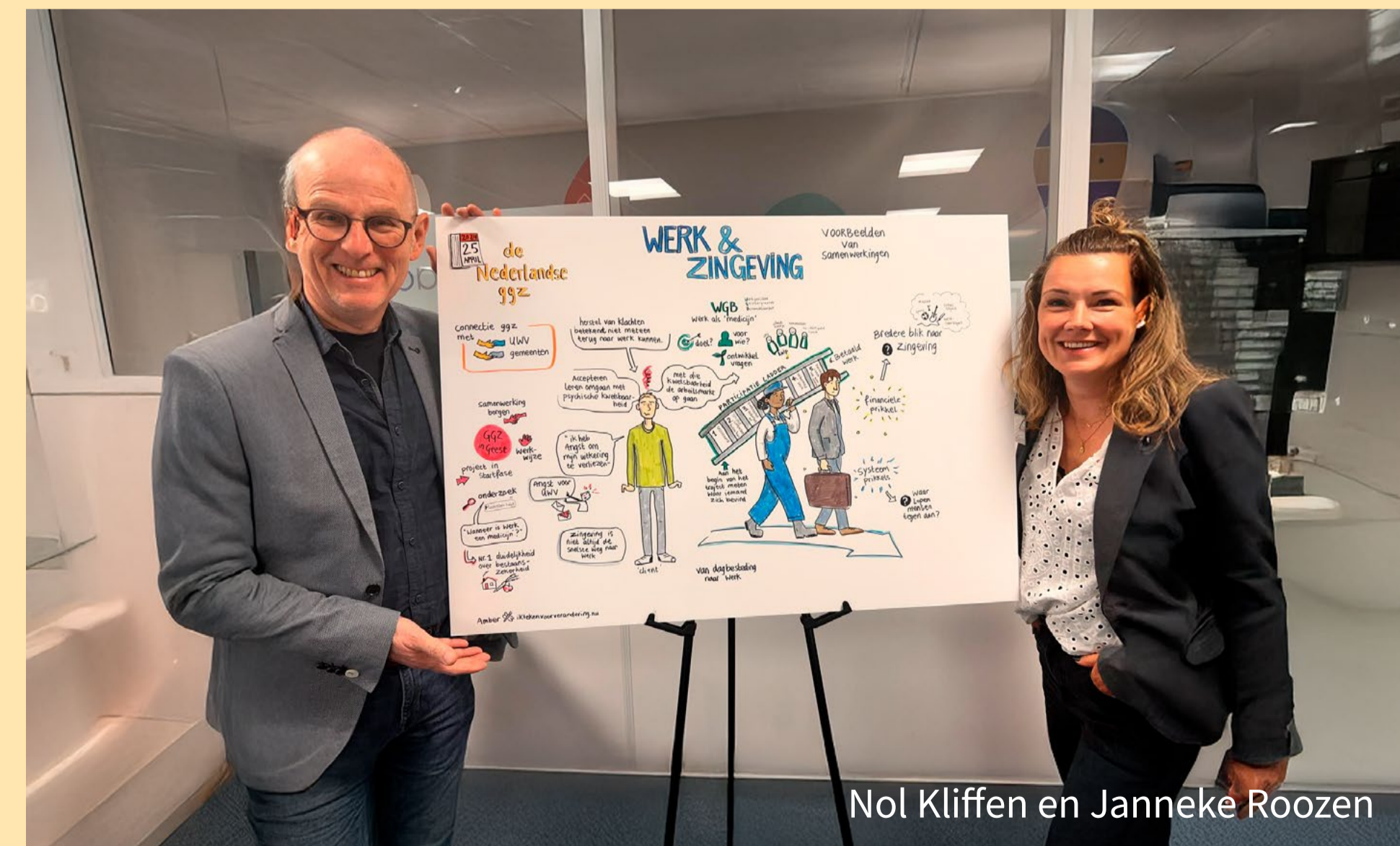
## Werkwijze(r)

Werkwijze(r) is een gezamenlijk project van [GGZ in Geest en UWV Zuid-Kennemerland](#). De ambities zijn om werk tot standaard onderdeel van de intake en behandeling te maken en een duurzame en vanzelfsprekende samenwerking tussen beide organisaties te realiseren, waarbij het driegesprek met de cliënt de basis vormt.

### Belangrijke principes in het project zijn:

- Werken vanuit de behoeften van mensen in zorg bij GGZ InGeest
- Draagvlak. Er wordt niet gewerkt vanuit een blauwdruk; professionals geven de werkwijze zelf vorm.
- Lerend ontwikkelen; ‘mislukkingen horen erbij’. De werkwijze wordt tegelijk ontwikkeld en al enigszins getoetst.

De bedoeling is de Werkwijze(r) in de toekomst uit te breiden naar andere locaties van GGZ InGeest en andere partners, bijvoorbeeld gemeenten.



Nol Kliffen en Janneke Roozen

# 6. Perspectief van werkgevers

Zoals we in hoofdstuk 3 zagen is de bereidheid bij de gemiddelde werkgever om mensen met een psychische beperking in dienst te nemen gering. Ook nu er grote krapte is op de arbeidsmarkt, verandert daar nog weinig in. Hier ligt een grote uitdaging, als we de arbeidsparticipatie van mensen met een psychische kwetsbaarheid willen vergroten.

## Intrinsieke motivatie van werkgevers

Wouter Schramel is adviseur inclusieve arbeidsmarkt bij werkgeversorganisatie AWWN. Hij ziet het beïnvloeden van de beeldvorming rond psychische kwetsbaarheid bij werkgevers als zendingswerk. Schramel benadrukt dat er meer nodig is dan die ene manager of die ene leidinggevende over de streep te trekken. Je hebt medewerking in het hele bedrijf nodig, ook van collega's met wie iemand komt samen te werken. Anders loop je het risico dat iemand met de beste bedoelingen wordt aangenomen, maar op en werkplek terecht komt waar hij totaal niet welkom is. Een werkgever moet een intrinsieke motivatie hebben om arbeidsinclusief te werken. Een voorbeeld van een bedrijf dat arbeidsinclusie in de genen heeft is Vebego (zie kader).

Werkgevers kunnen een positiever beeld krijgen door publiciteitscampagnes als 'Hey, het is oké', door eigen ervaringen of ervaringen van anderen in hun omgeving. Persoonlijk contact met mensen met een psychische kwetsbaarheid helpt, evenals verhalen met positieve voorbeelden. Een deelnemer van het waardenetwerk formuleert een krachtige boodschap: "Er zit veel goud tussen mensen met psychische klachten die op zoek zijn naar werk."

## Acquisitie: een vak apart

Acquisitie bij werkgevers is een belangrijke taak voor een IPS-trajectbegeleider, maar tegelijkertijd moet de trajectbegeleider ook een goede relatie opbouwen met de cliënt en deze zo goed mogelijk ondersteunen. Het kan lastig zijn om deze twee taken te combineren. Acquisitie is een vak op zich, waarbij specifieke vaardigheden nodig zijn, en het ligt niet iedereen

even goed. In de IPS-training wordt echter relatief weinig aandacht besteed aan acquisitievvaardigheden. Daarom kiezen sommige ggz-instellingen ervoor om hun IPS-trajectbegeleiders bij te scholen als jobcoach, zodat ze deze vaardigheden beter kunnen ontwikkelen. Bij de methode 'Werken als Beste Zorg' zijn de taken tussen de ggz en het Werkplein verdeeld, zodat iedereen zich kan richten op waar hij of zij goed in is.

De participatieconsulenten van Vebego geven trajectbegeleiders de volgende tips mee:

- Sluit je aan bij netwerken van werkgevers die bezig zijn met sociale impact. Kijk welke bedrijven openstaan om jouw mensen aan te nemen en hen groeimogelijkheden te bieden.
- Wees niet bang om nee te zeggen. Soms stapt een kandidaat, een werkgever of trajectbegeleider over bepaalde bezwaren heen, maar dat doet de kandidaat uiteindelijk meer kwaad dan goed.



Het loont om iets meer tijd te nemen totdat je echt een goede match gevonden hebt.

- Ontzorg werkgevers. De meeste werkgevers zien op tegen alle regelgeving en het subsidiedoolhof. Ze snappen het ook niet, dus help hen daarbij.

Andere suggesties die bruikbaar kunnen zijn in het contact met werkgevers:

- [Het bedrijfsadvies Inclusieve arbeidsorganisatie](#). Dit is een dienst die werkgevers gratis bij het UWV kunnen aanvragen. Een deskundige maakt dan een analyse van het bedrijf en geeft advies hoe werkplekken geschikter kunnen worden gemaakt voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.
- [De Harrie Helpt training](#). Deze training leidt collega's op de werkvloer op om mensen met een extra ondersteuningsbehoefte goed te begeleiden. Het is een tweedaagse training. Harrie staat voor: hulpvaardig, alert, realistisch, rustig, instruerend en eerlijk. De trainingen zijn vaak kosteloos aan te vragen via een werkgeversservicepunt.

## Financiële regelingen en een sociaal hart

Bij het creëren van werk voor mensen met een psychische kwetsbaarheid spelen financiële prikkels een belangrijke rol. Loonkostensubsidies en SROI-verplichtingen (SROI = social return on investment) kunnen een werkgever over de streep halen om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen. Christiaan van Zeijl van Vebego is duidelijk:

**“Die subsidies zijn noodzakelijk. Als wij een gewone aanbesteding doen zit daar 6-8% leiding op;**

**bij een sociale aanbesteding is dat 10-12%, omdat deze doelgroep gewoon meer tijd, aandacht en begeleiding nodig heeft. In een markt met krappe marges, zoals de schoonmaak, zijn die subsidies simpelweg nodig om concurrerend te zijn.”**

Cliënten in een IPS-traject brengen voor een werkgever niet altijd financieel voordeel met zich mee. Met name mensen onder de Wet Poortwachter worden nog ‘te goed’ geacht voor een regeling, terwijl sommigen van hen echt begeleiding nodig hebben om aan het werk te komen en te blijven. De regelingen voor SROI verschillen per gemeente. Het kan de moeite waard zijn hierover met de gemeente in gesprek te gaan. Een [goed voorbeeld](#) is de arbeidsmarktregio Den Haag en Zuid-Holland Centraal, waar IPS-cliënten die niet onder het doelgroepenregister vallen wel opgenomen zijn in de bouwblokken van SROI.

Er zijn werkgevers die zich (bijna) alleen laten leiden door financiële voordelen. Zij missen de intrinsieke motivatie om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen. Deze werkgevers onderschatten vaak de begeleiding die mensen nodig hebben. Of ze hebben geen gevoel voor de achtergrond van mensen en de verschillende begeleidingsbehoeften. Deze werkgevers zijn niet geschikt om mensen met een ggz-achtergrond te plaatsen. Financiële overwegingen mogen een rol spelen, maar “eigenlijk wil je alleen werken met werkgevers die een sociaal hart hebben.”

Vebego is een facilitaire partner op het gebied van schoonmaak, schoonmaak in de zorg, groenvoorziening en facilitaire dienstverlening en streeft ernaar om de grootste sociale ondernemer van Nederland te worden.

Participatieconsulenten Christiaan van Zeijl legt uit hoe Vebego dit doel nastreeft. Bij Vebego Participatie hebben we zowel reguliere vacatures als vacatures voor ‘aanpakkers’ (mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt). Voor de laatste categorie wordt eerst een werkscan uitgevoerd, waarbij gekeken wordt naar de kansen bij een bestaande of nieuwe klant. Christiaan legt uit: “Voordat wij iemand plaatsen, doen we altijd een werkplekscan. We bekijken de werkplek zelf, letten op de prikkels die aanwezig zijn, de sociale cohesie binnen het team, de houding van collega's, de leidinggevende en de klant. Alle lichten moeten op groen staan.” Aansluitend volgen leidinggevenden de [Harrie-training](#) als ze een aanpakker als collega krijgen.

Christiaan zet zich vooral in voor de aanpakkers met een extra ondersteuningsbehoefte waarbij een proefplaatsing of een duurzame vorm van subsidie mogelijk is, zodat we deze terug kunnen investeren in de aanpakker zelf. Zo zetten we in op extra (bege)leiding en een lagere productienorm voor aanpakkers en plaatsen wij mensen duurzaam.

# 7. Conclusies

Werk kan in veel gevallen een cruciale rol spelen in het herstelproces van mensen met psychische aandoeningen. Ondanks verschillende initiatieven blijft de arbeidsparticipatie van mensen met (ernstige) psychische aandoeningen laag, wat vraagt om meer aandacht voor individuele begeleiding en passend werk. Individuele Plaatsing en Steun (IPS) is een bewezen methode die cliënten helpt bij het vinden en behouden van werk, waarbij de focus ligt op het snel vinden van een passende werkplek.

Lessen uit de gesprekken in het waardenetwerk zijn:

- 1. Betekenis van werk voor zingeving:** Werk draagt op verschillende manieren bij aan zingeving. Het is niet alleen een bron van inkomsten, maar geeft ook sociale verbinding, persoonlijke ontwikkeling en structuur. Mensen die zingeving ervaren, hebben minder psychische klachten en zijn veerkrachtiger.
- 2. Cliëntperspectief:** Voor cliënten zijn financiële zekerheid, eigen tempo in werkprocessen, en passende begeleiding belangrijke voorwaarden om weer aan het werk te gaan. Ondersteuning van lotgenoten kan cliënten helpen bij hun zoektocht naar werk en biedt een gevoel van verbondenheid.
- 3. Omgaan met stigma:** Stigma rondom psychische aandoeningen en de lagere bereidheid van sommige werkgevers om mensen met deze kwetsbaarheden in dienst te nemen, zijn grote obstakels. De besliohulp Coral 2.0 helpt mensen om na te denken over wat ze wel of niet vertellen over hun psychische kwetsbaarheid. Zij die hier gebruik van maakten vonden twee keer zo vaak betaald werk als mensen in de controlegroep. Ook het percentage mensen dat vervolgens werk behield lag twee keer zo hoog.
- 4. Samenwerking tussen ggz en arbeidsdomein:** Mensen met psychische kwetsbaarheid toe leiden naar werk, start met werk onderdeel maken van het intakeproces en de behandeling. Korte lijnen tussen de ggz en Werk&inkomen en een gezamenlijk beeld op doelen en resultaten, draagt bij aan succesvolle trajecten.
- 5. Werkgeversperspectief:** het is belangrijk dat meer werkgevers een positieve houding aannemen naar mensen met psychische kwetsbaarheden. Campagnes, acquisitievaardigheden van IPS-coaches en persoonlijke verhalen helpen hierbij.
- 6. Financiële prikkels:** Subsidies en financiële regelingen zijn onmisbaar voor werkgevers om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen.

## Verantwoording

### Bronnenlijst nationaal:

- [Gesprekken in het waardenetwerk Volwaardig burgerschap, te vinden op de ggz community, trefwoord werken en ontwikkelen.](#)
- [Individuele Plaatsing en Steun \(IPS\)](#)
- [Het project Hoofdzaak Werk](#)
- [Sterk door Werk](#)
- [What is the meaning for of Paid Employment for Well-being? Evelien Brouwers](#)
- [Kenniscentrum Phrenos: Coral 2.0](#)
- [Met Open Blik training](#)
- [Zorgstandaard Arbeid als Medicijn.](#)
- [werkgerichte geïntegreerde behandelaanpak.](#)
- [GGZIngeest: Werkgerichte geïntegreerde behandelaanpak \(WGB\)](#)
- [Bedrijfsadvies inclusieve arbeidsorganisatie](#)
- [De Harrie Helpt training.](#)
- [Social return bouwblokken arbeidsmarktregio Den Haag en Zuid-Holland Centraal](#)
- [Stigma rond psychische aandoeningen en werk](#)

### Meer informatie internationaal:

- IPS Employment Centre - [Research, Dissemination, Training, and Consultation](#)
- Europese subsidie: [Wat is het ESF+? | Europees Sociaal Fonds Plus](#)
- Artikel: [Individual placement and support: History, current status, and future directions - PMC](#)
- Artikel: [Individual Placement and Support \(IPS\) beyond severe mental health: An overview review and meta-analysis of evidence around vocational outcomes - ScienceDirect](#)
- Artikel: <https://www.tbv-online.nl/magazine-artikelen/stigma-en-discriminatie-grote-belemmering/>

### Auteurs:

- Nic Vos de Wael – Bureau Lenz
- Liesbeth van Gent – netwerkcoördinator waardenetwerk Volwaardig burgerschap



Liesbeth van Gent,  
Netwerkcoördinator  
waardenetwerk Volwaardig  
burgerschap

