



**OPEN
VOOR
WERK**

FACTSHEET PSYCHISCHE KWETSBAARHEID EN WERK

Samenvatting landelijke rapportage Open voor Werk: onderzoek gemeenten



LGGz

Belangrijkste resultaten

- Gemeenten hebben geen zicht op het aantal werkzoekenden met een psychische kwetsbaarheid.
- Gemeenten hebben een regierol. Een deel van de gemeenten vertrouwt erop dat partners/aanbieders meer inzicht in de groep mensen met een psychische beperking hebben. Een ander deel is (recent) gestart met deskundigheidsbevordering voor eigen medewerkers.
- Het dagbestedingscentrum, het re-integratiebureau en de sociale werkplaats hebben volgens respondenten meer kennis van de psychische problematiek, meer oog voor talenten en valkuilen van mensen met een psychische kwetsbaarheid en kijken meer mee naar doorgroeimogelijkheden.
- Het werkplein en de sociale dienst hebben volgens de respondenten onvoldoende zicht op sterke en minder sterke punten van cliënten. Ongeveer de helft van respondenten geeft aan dat hier geen rekening mee wordt gehouden.
- Vanaf 2015 brengen veel gemeenten (een deel van) werk en inkomen/participatie onder in het sociale wijkteam.
- Bij 58% van de cliënten is er momenteel aandacht voor doorgroei naar andere werkzaamheden. 19% van de cliënten geeft aan meer aandacht voor doorgroei-mogelijkheden te willen.
- 66% van de respondenten ontvangt momenteel externe begeleiding op het werk. 11% van de respondenten ontvangt dit niet maar zou dat wel graag willen.
- 58% van de respondenten hecht waarde aan de ondersteuning van een ervaringsdeskundige. Momenteel ontvangt 36% van de respondenten ondersteuning van een ervaringsdeskundige. 26% van de respondenten krijgt dit niet maar zou dat wel graag willen.
- Alle respondenten (100%) vinden het belangrijk dat er aandacht is voor terugvalmogelijkheden.
- Bij 37% van de respondenten heeft de ondersteuning geleid naar een vorm van werk, al dan niet betaald. Daarnaast heeft 19% van de respondenten op eigen kracht werk gevonden.

Open voor Werk: toetsing gemeenten

Open voor Werk is een project van het Landelijk Platform GGz in samenwerking met een groot aantal andere landelijke en regionale cliënten- en familieorganisaties. Het doel is om een bijdrage te leveren aan een betere en grotere arbeidsparticipatie van mensen met een psychische kwetsbaarheid. De focus ligt daarbij op de ondersteuning die mensen krijgen om werk te vinden en te behouden.

In het kader van Open voor Werk is door regionale cliëntenorganisaties tussen 2013-2015 een onderzoek uitgevoerd in 50 gemeenten. Daarvoor zijn in totaal 1582 mensen met een psychische kwetsbaarheid geïnterviewd. Daarnaast zijn wethouders en/of beleidsambtenaren werk en inkomen geïnterviewd over het beleid van de gemeente en hoe zij in de praktijk ondersteuning (gaan) bieden aan mensen met een psychische kwetsbaarheid. In het onderzoek is dus gekeken hoe het beleid bedoeld is en hoe de uitvoering in de praktijk wordt ervaren door de doelgroep zelf. Deze factsheet geeft in het kort de belangrijkste resultaten uit de landelijke rapportage weer. Voor meer informatie zie het volledige rapport 'Psychische kwetsbaarheid en werk'.

Aanleiding

De Participatiewet geeft gemeenten de taak om een grote groep mensen met een psychische kwetsbaarheid ondersteuning te bieden om werk te krijgen en te behouden. In samenhang met de nieuwe Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) en de Jeugdwet worden gemeenten daarmee in de volle breedte verantwoordelijk voor de ondersteuning van participatie van kwetsbare burgers. Zij zijn vaak nog zoekende naar een manier om hier vorm aan te geven. Open voor Werk brengt het cliëntperspectief bij gemeenten in beeld en bevordert het gesprek over verbeterwensen en verbetermogelijkheden tussen gemeenten en cliëntvertegenwoordigers.

Bijna alle mensen met een psychische kwetsbaarheid willen sociale activiteiten ontplooiën of werken, al dan niet betaald. Samen vormen zij een groot en veelzijdig arbeidspotentieel. Een groot deel van deze mensen heeft ooit betaald werk verricht en wil graag opnieuw aan de slag. De praktijk schetst echter een somber beeld: de arbeidsparticipatie van mensen met een psychische kwetsbaarheid is minimaal. Slechts 19% van de volwassenen met aanhoudende psychische aandoeningen heeft betaald werk, terwijl 60% tot 70% van hen graag wil werken¹. In het onderzoek van Open voor Werk had 7% van de respondenten regulier werk. Hun afstand tot de arbeidsmarkt was dus nog groter dan het gemiddelde.

Wanneer meer mensen met een psychische kwetsbaarheid gaan werken of sociaal actief worden, is dat een verrijking voor henzelf, voor de organisaties of bedrijven waar zij werkzaam zijn en voor de samenleving als geheel. Een betere toegang tot (regulier) werk leidt tot een inclusievere samenleving.

Voor veel mensen is het eindperspectief betaald werk, maar er is ook een aanzienlijke groep voor wie dit niet of niet op korte termijn wenselijk en haalbaar is. Ook zonder betaald werk kunnen mensen zich ontplooiën en een betekenisvolle bijdrage leveren aan de samenleving.

Vergroting van de participatie vraagt om een brede aanpak, gemeenten hebben hierin een regierol. De resultaten van Open voor Werk laten zien dat gemeenten hun taak serieus willen oppakken, maar dat er vaak nog een lange weg te gaan is.

¹ Factsheet Panel Psychisch Gezien, 2013, Trimbos Instituut.
<http://www.psychischgezien.nl/-/media/Themasites/PsychischGezien/Downloads/AF1234%20Factsheet%20Panel%20Psychisch%20Gezien%202013%20Dwangmaatregelen%20in%20de%20GGZ.ashx>

WEINIG KENNIS OVER MENSEN MET EEN PSYCHISCHE KWETSBAARHEID

Gemeente Tytsjerksteradiel

Wanneer mensen een uitkering aanvragen bij de gemeente Tytsjerksteradiel wordt er intern binnen de gemeente gekeken wie de ondersteuning namens de gemeente gaat doen. Er is één team van medewerkers, waarvan een ieder zijn eigen specialisme heeft. De een richt zich op zorg, de ander op ondersteuning richting de arbeidsmarkt. In totaal onderscheidt de gemeente drie groepen: zelfredzaam, ondersteuning en zorg.

Alle 50 gemeenten in het onderzoek hebben in de afgelopen jaren ingezet op een breed beleid. Geen enkele gemeente heeft daarom in- of doorstroomcijfers van de groep mensen met een psychische kwetsbaarheid. Beleidsambtenaren geven aan slechts beperkt zicht te hebben op de omvang van de problematiek en de positie van mensen met een psychische kwetsbaarheid op de arbeidsmarkt. Sommige gemeenten proberen hier meer grip op te krijgen door zelf onderzoek te doen, zoals de gemeente Leeuwarden.

In 2014 zien we dat steeds meer gemeenten klantmanagers zijn gaan indelen per doelgroep. Zo kunnen zij beter kennis vergaren en gericht begeleiden. Gemeenten zetten ook in op deskundigheidsbevordering bij klantmanagers om deze groep zo goed mogelijk te kunnen ondersteunen. De gemeente Nunspeet: **“De gemeente wil haar kennis van de doelgroep rondom dit thema vergroten. De periode voorafgaand aan de inwerkingtreding van de participatiewet heeft voornamelijk in het teken gestaan van het regelen van de formele kant van de wet. Pas nu ontstaat voor de gemeente ruimte om zich een goed beeld te vormen van de doelgroep.”**

Andere gemeenten benadrukken vooral dat zij een regierol hebben en dat uitvoerende organisaties zoals re-integratiebureaus en dagbestedingscentra de dagelijkse verantwoordelijkheid over het traject in de begeleiding naar werk hebben. De beleidsambtenaren geven aan veel vertrouwen te hebben in de kennis bij die uitvoerende organisaties.

Ook de meeste respondenten hebben vertrouwen in hun begeleiders, namelijk 73%. Wel geeft 27% van de respondenten aan dat hun directe contactpersoon te weinig kennis heeft van psychiatrie en ziektebeelden. Respondenten die bij de dagbesteding, re-integratiebureaus en sociale werkplaatsen zitten zijn het meest positief over hun contactpersoon. Zij geven aan dat hun contactpersoon vaak door heeft wat hun sterke en minder sterke kanten zijn. Een cliënt uit Alkmaar geeft aan: **“Er is aandacht en tijd voor mij geweest en er is goed naar mij geluisterd. Mijn communicatieve en sociale vaardigheden zijn altijd goed meegenomen. Ik vond het heel belangrijk dat ook met mijn**

minder sterke kanten rekening werd gehouden, zoals geheugen, angsten en stressgevoeligheid. Daar kreeg ik ondersteuning in.”

Voornamelijk het werkplein en de sociale dienst scoren minder goed in het begeleiden van cliënten op hun sterke en minder sterke kanten. De helft van de respondenten die begeleid worden door deze organisaties vindt dat hun sterke en minder sterke kanten niet goed in beeld zijn bij hun contactpersoon.

Tabel 1 Algemene gegevens van de respondenten

		Cliënten Landelijk	
		N	%
Aantal ingevulde vragenlijsten		1582	
Leeftijd	16 tot en met 25 jaar	147	9
	26 tot en met 35 jaar	315	20
	36 tot en met 45 jaar	380	25
	46 tot en met 55 jaar	447	28
	56 tot en met 65 jaar	237	15
	Ouder dan 65 jaar	42	3
Arbeidsituatie	Geen werk	298	19
	Onbetaald werk (bijvoorbeeld vrijwilligerswerk)	381	24
	Vrijwilligerswerk met vergoeding	175	12
	Begeleid werk bij een sociale werkplaats	238	15
	Begeleid werk bij een bedrijf	69	4
	Regulier betaald werk	109	7
	Met pensioen	22	2
	Anders	274	17

INZET OP DOORGROEIEN NAAR (BETAALD) WERK

Contact met werkgevers in de Gemeente Harderwijk

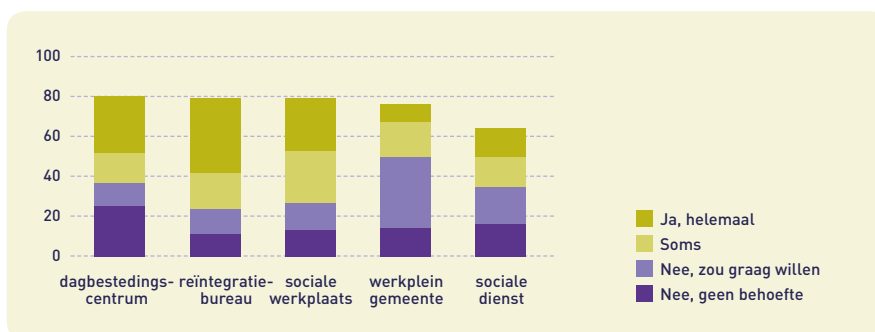
Consulenten kunnen in Harderwijk mee naar een sollicitatiegesprek van een cliënt. Zij kunnen bijvoorbeeld aangeven dat werkgevers het eerste jaar of half jaar bij ziekte van de cliënt niet door hoeft te betalen. Ook kunnen zij een proefplaatsing afspreken.

De leeftijd van de grootste groep respondenten is tussen de 26 en 55 jaar, een groep met veel arbeidspotentieel. Toch heeft maar 7% van de respondenten regulier betaald werk ² (zie tabel 1). Ze blijven te vaak te lang vast zitten in hun huidige situatie, terwijl ze met een opleiding of gericht vrijwilligerswerk een stap vooruit zouden kunnen maken. Bij 58% van de respondenten wordt (soms) rekening gehouden met doorgroeimogelijkheden. Bij 19% kijkt de contactpersoon daar niet naar. 23% geeft aan hier geen behoefte aan te hebben. Met name bij de werkpleinen is er volgens de respondenten te weinig aandacht voor doorgroeimogelijkheden (zie grafiek 1).

Gemeenten zien met de komst van de participatiewet meer mogelijkheden om werkgevers te stimuleren mensen met een beperking in dienst te nemen. Door het inzetten van bijvoorbeeld loonkostensubsidie of proefplaatsingen maakt de gemeente het financiële risico voor de werkgevers kleiner. Dit vergroot de toegankelijkheid voor beide partijen.

Een goede samenwerking tussen gemeenten en werkgevers is ook belangrijk bij het creëren van een veilige omgeving. Een jobcoach, werkbegeleider of maatje kan cliënten én werkgevers ondersteunen. Veel gemeenten willen inzetten op het opbouwen van contacten met werkgevers om hen te informeren en hen hierin te ondersteunen.

Grafiek 1 Aandacht voor doorgroeimogelijkheden?



² In het Panel Psychisch gezien is het aantal respondenten dat regulier betaald werk heeft 19%. Dit betekent dat er tijdens dit onderzoek een doelgroep is bereikt die waarschijnlijk een zwaardere indicatie heeft dan de gemiddelde ggz-cliënt.

HET SOCIALE WIJKTEAM

Uit de tweede ronde van het onderzoek (2014) blijkt dat steeds meer gemeenten de toegang tot ondersteuning naar werk verplaatsen naar het sociaal wijkteam. Op deze manier proberen gemeenten de hulp dichterbij de burger te organiseren. Gemeente Doetinchem: **“Sociale wijkteams zijn voor gemeenten een belangrijk middel om de context van mensen in de wijk op diverse leefgebieden in beeld te brengen. En daarmee een rol te vervullen in preventie en wijkaanpak.”** Hoe het sociaal wijkteam precies de coördinatie van cliënten gaat organiseren is tijdens het onderzoek (oktober/november 2014) nog niet altijd duidelijk. Voor zover het wel duidelijk is ontstaat er een divers beeld van de aanpak in de wijkteams. Bij sommige gemeenten is de sociale dienst er nauw bij betrokken en krijgen ook werk en participatie aandacht. Bij andere gemeenten is dat niet het geval³.

Participatieladder

De meeste teams zeggen voor toeleiding naar werk gebruik te zullen blijven maken van de participatieladder. Deze ladder bestaat uit zes treden, van geïsoleerd thuis zitten tot het hebben van een reguliere baan. Uitgangspunt hierbij is de eigen kracht van de cliënt. Met dit instrument kan inzichtelijk gemaakt worden op welke trede iemand zich bevindt en wat voor daginvulling hierbij passend is. De klantmanager bemiddelt vervolgens richting een concrete werk(ervarings)plek.

Een kritische noot bij de participatieladder is dat het een vrij eenzijdige manier van kijken naar mensen is. Er wordt alleen gekeken naar werk. Ook bevat de ladder maar een paar treden waardoor de stappen groot zijn. Hierdoor worden de kleinere stapjes die een cliënt maakt niet gemeten. Terwijl deze stapjes vaak erg belangrijk zijn. Een meer holistische manier van het kijken naar cliënten is het participatiewiel⁴. Hier wordt ook aandacht besteed aan andere doelen en leefgebieden van de cliënt en de ontwikkeling op alle gebieden.

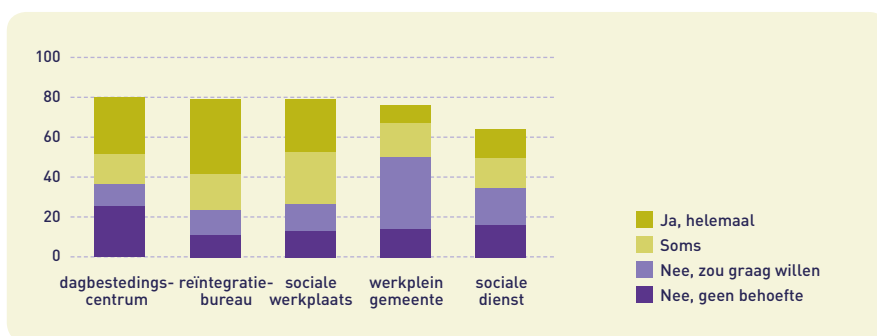
3

Werk en Inkomen in sociale wijkteams, 2014, Divosa/Movisie.
<http://www.divosa.nl/publicaties/divosamovisie-factsheet-werk-en-inkomen-in-sociale-wijkteams>

4

Participatiewiel, 2015, Movisie
<https://www.movisie.nl/publicaties/participatiewiel-2015>

Grafiek 2 **Aandacht voor terugvalmogelijkheden?**



Aandacht voor terugvalrisico's is noodzakelijk bij mensen met psychische kwetsbaarheid. Alle respondenten (100%) geven aan dat dit heel belangrijk voor hen is. Vooral bij het werklein en de sociale dienst zien respondenten hier graag meer aandacht voor. Men is vooral bang voor de financiële risico's die aan een terugval verbonden kunnen zijn en wil graag een (financieel) vangnet hiervoor.

PASSENDE WERKZAAMHEDEN

Om recht te doen aan de grote diversiteit van de doelgroep is er behoefte aan een gevarieerd werk- en ondersteuningsaanbod, dat aansluit op de specifieke mogelijkheden en beperkingen van de persoon in kwestie en ook op het - vaak wisselend - verloop van de beperking. Zo geeft een respondent uit Franekeradeel aan: **“Volgens mij heb ik meer in mijn mars dan mij tot nu toe wordt geboden.”** Vooral hoger opgeleiden geven aan niet altijd voldoende uitdaging in het werk te vinden. Toch vindt een grote meerderheid van de respondenten dat hun huidige werkzaamheden goed bij hen passen. Wanneer dat niet het geval is, is het werk meestal te makkelijk.

Tabel 2 **Passende werkzaamheden**

		Cliënten Landelijk	
		N	%
Vindt u dat de werkzaamheden die u nu uitvoert, goed bij u passen?	Nee, helemaal niet	43	4
	Een beetje	143	14
	Grotendeels	326	31
	Ja, helemaal	538	51
Waarom passen de werkzaamheden niet helemaal?	Het werk is te makkelijk	77	18
	Het werk is te moeilijk	14	3
	Ik heb andere interesses	106	24
	Ik ben beter in andere werkzaamheden	43	10
	Anders	200	45

Veel gemeenten zijn nog zoekende hoe ze zo goed mogelijk maatwerk kunnen bieden, om recht te doen aan kwaliteiten en talenten van mensen én aan hun kwetsbaarheid. Dit gebeurt bijvoorbeeld in de regio Nijmegen. Daar start in 2015 een Regionaal Werkbedrijf, waar werknemers begeleiding krijgen van organisaties die gespecialiseerd zijn in het begeleiden van mensen met een arbeidshandicap.

INZET ERVARINGSDESKUNDIGEN

Gemeenten maken niet structureel gebruik van de inzet van ervaringsdeskundigen. Sommige gemeenten werken helemaal niet met ervaringsdeskundigen, andere gemeenten zijn zich hierop aan het oriënteren, en weer andere gemeenten experimenteren al met het inzetten van ervaringsdeskundigen in het kader van cliëntondersteuning.

De respondenten hechten veel waarde aan ondersteuning van een ervaringsdeskundige.

Tabel 3 **Inzet ervaringsdeskundigen**

		Cliënten Landelijk	
		N	%
Heeft u ondersteuning van een ervaringsdeskundige?	Ja, en dat wil ik ook graag	461	31
	Ja, maar wat mij betreft is dit niet nodig	86	5
	Nee, daar heb ik ook geen behoefte aan	558	38
	Nee, maar ik zou dat wel graag willen	395	26

KNELPUNTEN BIJ HET ZOEKEN NAAR WERK

Knelpunten die de respondenten ervaren bij het zoeken naar werk zijn op te delen in drie niveaus:

- 1** Maatschappelijke knelpunten zijn het gebrek aan beschikbare reguliere banen en een grote afstand van een deel van de doelgroep tot de arbeidsmarkt: geen (passende) opleiding, geen (recente) werkervaring, soms in combinatie met een hoge leeftijd.
- 2** Persoonlijke knelpunten zijn (schaamte over) de ggz-achtergrond, moeite met sociale contacten, omgaan met werkdruk, geen structuur kunnen houden, gebrek aan financiële middelen (schulden), een strafblad, lichamelijke of psychische beperkingen en belemmeringen in de thuis-situatie. Kortom, te veel last van de psychische beperking/kwetsbaarheid zelf of de gevolgen daarvan op diverse levensgebieden. Ook zelfstigma lijkt een belangrijke rol te spelen.
- 3** Knelpunten in ondersteuning en toeleiding die het vaakst worden genoemd zijn een gebrek aan (persoonlijke) begeleiding, ontoereikende communicatie en onvoldoende aanbod van (vrijwilligers)werkplekken die perspectief bieden.

Combinaties van deze factoren komen veel voor, zoals een relatief hoge leeftijd, een gebrek aan opleiding, moeite met structuur en onzekerheid over de eigen mogelijkheden.

WAT HELPT JUIST BIJ HET ZOEKEN NAAR WERK?

Respondenten hebben ook aangegeven wat wél helpt bij het zoeken naar werk:

- Persoonlijke aandacht, coaching en begeleiding, zowel in de toeleiding naar werk als bij behoud van werk. Structuur, omgaan met stress, sociale vaardigheden en het eigen kunnen verkennen zijn hierbij belangrijke thema's. GGz-hulpverleners, cliëntondersteuners, ervaringsdeskundigen, werkgevers en collega's kunnen hierbij een rol spelen. Cliënten geven aan dat de vertrouwensrelatie met de persoon die de begeleiding biedt essentieel is.
- Eerlijke en heldere communicatie en informatie van de gemeente en professionals.
- (Reguliere) opleidingen die de kansen op de arbeidsmarkt vergroten. Het ontbreken van financiële middelen kan een knelpunt zijn bij het volgen van een noodzakelijke opleiding.
- Mogelijkheden voor vrijwilligerswerk, bij voorkeur op plekken die mensen helpen zich verder te ontwikkelen in de richting die zij wensen. Re-integratieorganisaties beschikken vaak over een groot netwerk van vrijwilligerswerk, maar niet altijd met perspectief op werk in de gewenste richting.
- Betaalde werkplekken. Enerzijds moeten re-integratieorganisaties beschikken over voldoende netwerken en mogelijkheden om te bemiddelen naar betaald werk. Anderzijds moeten zij werkgevers voorlichting geven over de mogelijkheden van werknemers met een psychische kwetsbaarheid en helpen om vooroordelen en stigma weg te nemen.
- Voorlichting en advies vanuit cliënten- en familieorganisaties om kennis en affiniteit bij diverse partijen te vergroten. De inzet van ervaringsdeskundigen helpt zowel bij het richting geven aan beleid als bij de scholing van professionals.
- Inzet van ervaringsdeskundigen bij de ondersteuning in het werktraject.

Achtergrond en werkwijze van Open voor Werk

Open voor werk is een project van tien cliënten- en familieorganisaties in de ggz. Het onderzoek bij gemeenten is één van de onderdelen van dit project. Andere onderdelen zijn: voorlichting aan gemeenten en sociale diensten, onderzoek naar re-integratiebureaus en een kenniskring autisme en werk.

Een gezamenlijk visiedocument en criteria vormen de basis voor al deze onderdelen ⁵.

De eerste onderzoeksrunde voor gemeenten vond plaats tussen april 2013 en juni 2014, de tweede ronde tussen juni en december 2014. In totaal zijn 50 gemeenten getoetst door dertien regionale cliëntenorganisaties. De uitvoerende werkzaamheden zijn grotendeels verricht door vrijwilligers, veelal ervaringsdeskundigen. In totaal zijn 1582 mensen met een psychische kwetsbaarheid geïnterviewd. Daarnaast is gesproken met wethouders of ambtenaren van vrijwel alle 50 gemeenten.

Elke gemeente heeft een eigen rapportage ontvangen met de resultaten en de conclusies en aanbevelingen van de betreffende regionale cliëntenorganisatie. De rapportages dienen vooral als leidraad voor het gesprek tussen gemeenten en cliëntvertegenwoordigers over mogelijke en gewenste verbeteracties.

5

Visiedocument Open voor Werk, 2013, LPGGz.
<http://www.platformggz.nl/lpggz/download/open-voor-werk-overige-stukken/visie-open-voor-werk-definitief.pdf>

Belangrijkste aanbevelingen

- Breng de doelgroep cliënten met een psychische kwetsbaarheid in kaart, zowel kwalitatief als kwantitatief.
- Investeer in deskundigheidsbevordering onder klantmanagers en jobcoaches.
- Zorg voor persoonlijke aandacht, coaching en begeleiding, zowel in de toeleiding naar werk als bij behoud van werk.
- Bied actief onafhankelijke en laag-drempelige cliëntondersteuning aan bij toeleiding naar werk.
- Heb oog voor eigen kracht én kwetsbaarheid van burgers met een psychische kwetsbaarheid.
- Besteed aandacht aan opleidingsmogelijkheden en vrijwilligerswerk; dit vergroot de kans op (passend en duurzaam) werk.
- Zorg voor terugvalpreventie en voor een financieel vangnet wanneer iemand onverhoopt toch een stap terug moet doen.
- Help betaalde werkplekken te creëren. Ga vooroordelen en stigma tegen. Stimuleer werkgevers door mogelijkheden voor loonkostensubsidies, no-riskpolis en extra ondersteuning op de werkvloer onder de aandacht te brengen.
- Maak gebruik van ervaringsdeskundigen voor voorlichting en scholing en/of neem zelf ervaringsdeskundigen in dienst.

Colofon



Landelijk Platform GGz

LPGGz

Landelijk Platform GGz
Maliebaan 87
3581 CG Utrecht

April 2015

Tekst: Nic Vos de Wael (Landelijk Platform GGz), Kiyomid van der Veer en Anne Lucassen (Movisie)
Vormgeving: Inpetto | visuele communicatie
Foto: Guido Koppes en Taco Gooiker (Nationale Beeldbank)

**OPEN
VOOR
WERK**

