

Inleiding

Een van de belangrijkste burgerrechten is het recht op arbeid. Mensen willen zichzelf ontplooiën en een bijdrage aan de samenleving leveren. Dit geldt ook voor mensen met een psychische kwetsbaarheid¹. In de praktijk stuiten zij echter vaak op obstakels. De arbeidsparticipatie van mensen met een psychische kwetsbaarheid is in het algemeen laag. Voor hun naastbetrokkenen geldt vaak dat zij wel deelnemen aan het arbeidsproces, maar dat uitval (ten gevolge van overbelasting) dreigt.

Cliënten- en familieorganisaties in de (o)ggz slaan de handen ineen om de arbeidsparticipatie van hun achterban te vergroten. Het hebben van werk, betaald of onbetaald, biedt structuur en regelmaat; het versterkt de mogelijkheden om de regie over het eigen leven te voeren; het bevordert de kwaliteit van leven en het gevoel van eigenwaarde. 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 grotere arbeidsparticipatie van mensen met een psychische kwetsbaarheid heeft verder een positief effect op de staatsfinanciën (minder uitkeringen) en de economie (voldoende arbeidskrachten voor de toekomst). Bovendien zullen zorgkosten afnemen, omdat arbeid een positief effect heeft op het herstelproces.

Vergroting van de participatie vraagt om een brede aanpak. De doelgroep is zeer gevarieerd, sommige mensen staan dicht bij de arbeidsmarkt, andere zeer ver daarvandaan. Goede ondersteuning in alle fases is nodig. 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. Een andere belangrijke doelgroep zijn mensen die betaald werk hebben, maar uit het arbeidsproces dreigen te vallen. Dit kunnen cliënten zijn, maar ook familie en partners. Voor de laatsten geldt dat de ziekte van hun dierbare henzelf ook aangrijpt en dat bovendien vaak een zwaar beroep op hen wordt gedaan om mantelzorg te leveren.

Vergroting van de participatie vraagt inspanning van veel partijen: cliënten- en familieorganisaties, gemeenten, UWV, werkgevers, re-integratiebureaus, bedrijfsartsen, instellingen voor ggz en maatschappelijke opvang, brancheorganisaties, enzovoort. Een gezamenlijk commitment, een gezamenlijke ambitie en een gezamenlijke aanpak zijn gewenst. Onmisbaar hierin is de inbreng vanuit ervaringsdeskundigheid, zowel in beleid als in de ondersteuning van individuele mensen. Daarnaast kan de inbreng van de sociale omgeving een belangrijke meerwaarde vormen.

In dit document schetsen we in het kort het probleem. Vervolgens geven wij onze visie op sociale activering en werk voor mensen met een psychische kwetsbaarheid en naastbetrokkenen. Ten slotte benoemen wij voorwaarden die wij samen met andere partijen willen realiseren.

Achterstand op arbeidsmarkt

Bijna alle mensen met een kwetsbaarheid willen sociale activiteiten ontplooiën of werken, al dan niet betaald. Samen vormen zij een reusachtig en veelzijdig arbeidspotentieel. Het grootste deel van deze mensen heeft ooit betaald werk verricht. Het merendeel wil graag opnieuw aan het werk. Wanneer we kijken naar de praktijk zien we een ander beeld. De huidige situatie is zorgelijk, de arbeidsparticipatie van mensen met een kwetsbaarheid is minimaal. Recente cijfers² van het 'Panel Psychisch Gezien'³ laten zien dat de arbeidsdeelname van volwassenen met aanhoudende psychische aandoeningen 17% (> 12 uur per week) bedraagt, terwijl 60%-70% van hen dit graag wil. Ter vergelijking: van het 'Nationaal Panel Chronisch zieken en Gehandicapten' heeft 36% betaald werk. Tussen de verschillende psychische problemen zitten wel grote verschillen. Uit de Wajongmonitor over 2010 blijkt dat van de Wajongeren met schizofrenie slecht 4% een betaalde baan heeft, van de Wajongeren met

1 Als we spreken over mensen met een psychische kwetsbaarheid bedoelen we hier mensen met langdurende psychiatrische of psychosociale problematiek

2 Michon, H., Overweg K., Eerste peiling Panel Psychisch Gezien, Trimbos-Instituut, 2011

3 Landelijk panel van volwassen mensen met aanhoudende psychische aandoeningen

autisme heeft 13% een betaalde baan⁴.

Bij drugsverslaafden heeft de helft van de ouders en verwanten moeite om het werk te behouden⁵.

In de huidige tijden van economische crisis is het perspectief voor mensen om aan werk te komen extra klein. Er zijn minder banen beschikbaar en financiële middelen voor toeleiding naar werk, begeleiding tijdens het werk of vormen van alternatief werk nemen af. Voor mensen die werk hebben, is behoud van werk vaak niet vanzelfsprekend meer. Bovendien zien we opnieuw een toenemend aantal mensen dat arbeidsongeschikt raakt of in de ziektewet komt. Barrières op het gebied van vooroordelen en stigma zijn daarbij nog onverminderd actueel.

De urgentie om actie te ondernemen is groot. Anders dreigt een grote groep mensen afgeschreven te worden of buitenspel te raken.

Visie op sociale activering en werk

Eigen regie

Mensen met een psychische kwetsbaarheid hebben zoveel mogelijk zelf de regie in het proces van sociale activering en toeleiding naar werk. Zij geven zelf aan welke richting gewenst is, welk tempo en welke ondersteuning daarbij nodig is. Door mensen zelf regie te geven zijn de resultaten die men bereikt het meest duurzaam.

Wanneer mensen moeite hebben om die eigen regie te nemen kunnen naastbetrokkenen of andere vertrouwenspersonen daarbij helpen. Ondersteuning van derden is er in principe op gericht om de eigen regie van de persoon in kwestie weer te herstellen en/of te laten behouden.

Uitgaan van talenten, mogelijkheden en ambities

Ieder mens heeft talenten, mogelijkheden en ambities. Soms zijn talenten en beperkingen twee zijdes van dezelfde medaille; denk bijvoorbeeld aan iemand met ADHD die zich moeilijk kan concentreren, maar ook extra creativiteit inbrengt; of iemand met autisme die moeilijk omgaat met veel prikkels, maar zich sterk kan focussen op specifieke taken.

Sociale activering en toeleiding naar werk hebben de grootste kans van slagen wanneer eigen talenten, mogelijkheden en ambities het uitgangspunt te zijn. Dat is niet altijd vanzelfsprekend. Vaak zijn tijdens het ziekteproces talenten en ambities ondergesneeuwd en is alle aandacht uitgegaan naar (het omgaan met) de kwetsbaarheden. Het is dan belangrijk om de talenten en ambities weer te herkennen en te activeren.

Mensen aan werk helpen is niet voldoende. Ieder mens verdient ook werk dat voldoende uitdaagt, aansluit op de eigen motivatie, ambities en mogelijkheden.

.....met oog voor beperkingen

Andersom dient men reëel oog te hebben voor beperkingen die sommige aandoeningen met zich mee brengen. In veel gevallen is sprake van een beperkte belastbaarheid. Als de samenleving echt ruimte wil scheppen voor mensen met een psychische kwetsbaarheid, dan accepteert men ook de beperkingen die mensen met zich meebrengen en zoekt men samen oplossingen om daarmee om te gaan.

Bij naastbetrokkenen kan eveneens sprake zijn van een beperkte belastbaarheid, als gevolg van de combinatie van werk en mantelzorg. Ook hier zijn erkenning van het probleem en een gezamenlijke bereidheid om naar oplossingen te zoeken nodig.

Verrijking van de samenleving

Een grotere participatie van mensen met een psychische kwetsbaarheid is een verrijking voor de samenleving op verschillende niveaus. Er ontstaat een gevarieerdere en completere samenstelling van werknemers binnen bedrijven en instellingen. Mensen met een achtergrond in de psychiatrie kunnen door hun (levens)ervaring en specifieke kwaliteiten een toegevoegde waarde hebben voor hun werk en hun werkomgeving. Een betere toegang tot (regulier) werk leidt tot een inclusievere samenleving. In economische zin is sprake van een verrijking door besparingen op overheidsuitgaven

4 Wajongmonitor: tweede rapportage 2010, UWV, 2011

5 IVO onderzoek, 2012

(uitkeringen) en een toename van beschikbare arbeidskrachten in een tijd waarin een tekort aan arbeidskrachten dreigt.

Ervaringsdeskundigheid en cliënteninitiatieven

Ervaringsdeskundigen en lotgenoten kunnen een belangrijke bijdrage leveren aan sociale activering en toeleiding naar en behoud van werk. Zij kennen de problematiek uit eigen hand, kunnen makkelijk vertrouwen winnen, informatie en oplossingen aanreiken uit eigen ervaringen; en ze vervullen een voorbeeldfunctie.

Cliëntenorganisaties en cliënteninitiatieven kunnen een sterke(re) rol spelen bij re-integratie van hun leden en deelnemers. Een sterke samenwerking tussen cliënteninitiatieven en andere partijen op het terrein van werk en re-integratie is gewenst.

Ontwikkelagenda

Kennis en ervaring bij betrokken partijen

Het is nodig dat betrokken partijen – werkgevers, ondersteuners, beleidsmakers – meer kennis over en ervaring met psychosociale problematiek krijgen. Dit helpt om vooroordelen en stigma tegen te gaan. Belangrijk is dat een reëel beeld ontstaat van de mogelijkheden en beperkingen die mensen met een aandoening in hun dagelijks leven ondervinden. Cijfers en feitelijke informatie over ziektebeelden kunnen helpen, maar ervaringsverhalen en ontmoetingen met cliënten zijn meestal nog belangrijker om houdingen en handelen van mensen te beïnvloeden.

Cliënten- en familieorganisaties en ervaringsdeskundigen hebben een essentiële functie om kennis en ervaringen naar andere partijen over te dragen en zo de beeldvorming te beïnvloeden.

Ketenregie

Op lokaal niveau is een brede range aan voorzieningen en ondersteuningsvormen gewenst op het gebied van (arbeidsmatige) dagbesteding en werk, zodat mensen ieder op hun eigen niveau kunnen instappen en in eigen tempo kunnen doorgroeien. Dit vraagt om een goede aansluiting van voorzieningen vanuit zorg, onderwijs en arbeid, zodat er goede doorstroommogelijkheden ontstaan. Andersom zullen er goede terugvalmogelijkheden moeten zijn voor wanneer het (tijdelijk) slechter met iemand gaat.

Afstemming en samenwerking tussen organisaties op het gebied van (ondersteuning bij) werk zijn noodzakelijk. Dit geldt zowel op beleidsniveau als op individueel uitvoerend niveau. Op individueel niveau is één persoon gewenst die als aanspreekpunt en coördinatiepunt fungeert. Mensen moeten probleemloos kunnen bewegen van de ene naar de andere schakel. Waar mensen hulp nodig hebben om werk te verkrijgen, zal vaak ook (tijdelijk) hulp nodig zijn om werk te behouden.

Snelheid en resultaatgerichtheid zijn essentieel bij re-integratietrajecten. Er mag geen sprake zijn van vertragingen als gevolg van bureaucratie, wachtlijsten, lange procedures en overdracht tussen organisaties.

Veilige omgeving

Een veilige omgeving is essentieel bij het uitvoeren van sociale activiteiten en bij het verrichten van onbetaald of betaald werk. Een veilige omgeving betekent een omgeving waarin iemand mag zijn wie hij is, waarin ruimte is voor mensen die zich misschien anders gedragen of een andere manier van werken hebben. Hiervoor is nodig dat er een gastvrije omgeving is en dat waar nodig actief ingesprongen wordt om eventuele vooroordelen weg te nemen.

Begeleiding op de werkplek kan van een externe jobcoach komen, maar soms nog beter van een naaste collega, een leidinggevende of (bij kleine bedrijven) de werkgever zelf.

Soms zijn letterlijk aanpassingen in de fysieke omgeving nodig om een veilige omgeving te creëren, bijvoorbeeld wanneer iemand zeer gevoelig is voor prikkels.

Toegankelijkheid

Toegankelijkheid vereist goede en heldere informatie voor de doelgroep over mogelijkheden voor sociale activering en (betaald en onbetaald) werk, inclusief de mogelijkheden voor ondersteuning erbij. De informatie en ondersteuning moeten actief worden aangeboden en dienen laagdrempelig beschikbaar te zijn.

De toegankelijkheid kan verder bevorderd worden door goede regelgeving. Enerzijds dienen obstakels in de regelgeving weggenomen te worden, bijvoorbeeld wanneer iemand uitgesloten wordt van dagbesteding omdat hij op een wachtlijst voor een sociale werkvoorziening staat. Anderzijds helpt het wanneer positieve regelgeving ontwikkeld wordt, bijvoorbeeld om het voor werkgevers aantrekkelijk te maken om iemand met een achtergrond in de psychiatrie of maatschappelijke opvang in dienst te nemen. Voor de werknemer moet gaan werken ook aantrekkelijk zijn: de persoon in kwestie mag er financieel nooit op achteruit gaan; daarnaast moet er een (financieel) vangnet zijn voor het geval iemand een terugval krijgt.

De toegankelijkheid wordt verhoogd door de beschikbaarheid van startfuncties, waarmee mensen laagdrempelig kunnen instromen in een professionele omgeving met groeiperspectieven

Maatwerk

Maatwerk is gewenst. Er is 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 aandoening. In het werk kunnen uiteenlopende en wisselende aanpassingen nodig zijn, bijvoorbeeld op de werkplek, de werktijden, de organisatie van het werk, enzovoort. Werktijden van 9 tot 5 zijn niet altijd wenselijk. Bij sommige mensen zal men er rekening mee moeten houden dat slechte en goede periodes elkaar afwisselen. Dit vraagt van ondersteuners, werkgevers en andere betrokkenen een persoonlijke, individuele aanpak en creativiteit in het vinden van oplossingen.

In sommige gevallen is werk als freelancer of zzp'er een gepaste oplossing, omdat daarin vanzelf meer ruimte bestaat om maatwerk te creëren.

Maatwerk in arbeidsondersteuning veronderstelt een integrale benadering. Waar nodig is ook aandacht voor ondersteuningsvragen op andere levensterreinen, bijvoorbeeld huisvesting of zelfredzaamheid.

Stimuleren eigen inzet en initiatief

Eigen inzet en eigen initiatief zijn uiteindelijk vaak doorslaggevend. Dit betekent: zelf de uitdaging aangaan om werk te zoeken en daarbij een reële afweging maken van eigen talenten, ambities en kwetsbaarheden; zelf aangeven waar hulp of ondersteuning gewenst is. Anderen kunnen dit eigen initiatief niet overnemen, maar wel ondersteunen en stimuleren. Dit vereist soms een omslag in de houding van professionals, zodat zij zich meer gaan richten op versterking van eigen kracht.

Andere vormen om eigen initiatief te versterken zijn de inzet van ervaringsdeskundigen en de versterking van zelfinitiatieven en cliëntgestuurde organisaties die re-integratietrajecten aanbieden. Cliënten oefenen hier in samenwerken, verantwoordelijkheid nemen en structuur aanbrengen. De opgedane ervaring blijkt van grote waarde bij vervolgstappen richting arbeidsmarkt. De ervaringen van deze cliënteninitiatieven en -organisaties zouden veel beter en structureler kunnen worden gebruikt bij toeleiding naar de arbeidsmarkt.