

## Criteria Open voor werk

---

### Inleiding

#### *Sociale activering en werk*

Cliënten van de ggz of oggz willen graag snel weer aan het werk of succesvol re-integreren. De praktijk is echter weerbarstig. Werkgevers, re-integratiebureaus en gemeenten hebben vaak te weinig kennis van de wensen en mogelijkheden van de doelgroep. Daardoor blijft een groot arbeidspotentieel onbenut en krijgen mensen onvoldoende kans om uit hun isolement te komen. Tien cliënten- en familieorganisaties<sup>1</sup> binnen de ggz willen daar verandering in brengen. Zij hebben een project opgesteld om (ex)ggz-cliënten sneller en beter naar werk of dagbesteding te (bege)leiden. Deze startset criteria is het product van dit project en komt voort uit de visie die in dit project is opgesteld. De criteria bieden concrete en toetsbare handvaten om de wensen en behoeften van ggz-cliënten structureel mee te nemen bij arbeids(re)integratie. In een volgende fase van het project zullen deze criteria gebruikt worden om de werkwijze van gemeenten en re-integratiebureaus te toetsen.

#### *Reikwijdte*

Binnen het project 'sociale activering en werk' hebben we ons toegespitst op de bovenste treden van de participatieladder: vrijwillige inzet, stage-achtige activiteiten, betaald werk en het behoud hiervan.

#### *Voor wie zijn de criteria?*

De criteria zijn vanuit cliënt- en familieperspectief opgesteld en bedoeld voor de werkwijze van diverse partijen in het (re-)integratietraject. We maken een onderscheid tussen de verschillende partijen. De criteria gaan over cliënten en naastbetrokkenen in de ggz. Afhankelijk van de doelgroep van de criteria duiden we hen aan als een klant (bij UWV, gemeente en re-integratiebureaus) of werknemer (bij werkgevers). Wanneer naastbetrokkenen in de ggz mantelzorger worden kan dit gevolgen hebben voor (het behoud van ) hun baan. Ook zij krijgen dan te maken met het UWV, gemeente, re-integratiebureau, werkgevers of bedrijfsartsen. Deze criteria zijn ook voor hen bedoeld. Wanneer we specifiek de rol als mantelzorger bedoelen geven we dit aan.

---

<sup>1</sup> Deelnemende organisaties van het project 'Sociale Activering en Werk' zijn: LSZ, Geestdrift, NVA, LFOS, LPGGz, DepressieVereniging, Impuls, LOC Zeggenschap in Zorg, LSOVD, Werkplaats MO

## **Kennis bij de betrokken partijen**

### *Criteria: UWV, gemeente en re-integratiebureaus*

- Professionals zijn zich bewust van het stigma rond psychische kwetsbaarheid en hebben handvatten om hier goed mee om te gaan.
- Professionals hebben een reëel beeld van de mogelijkheden en beperkingen die mensen met een psychische kwetsbaarheid in hun dagelijks leven ondervinden.
- Professionals zetten deze kennis in om hun klanten te ondersteunen, te stimuleren en te activeren.
- Professionals gebruiken deze kennis om mee te bewegen met de mogelijkheden en wensen van hun klanten.
- Professionals starten elk traject met een overzicht van alle hulp die hun klant ontvangt en 1 plan om die hulp te bundelen.
- Professionals hebben aandacht voor het omgaan met verlies van mogelijkheden en toekomstperspectief en zoeken mee naar nieuwe wegen en mogelijkheden.

### *Criteria: bedrijfsartsen*

- Bedrijfsartsen zijn zich bewust van het stigma rond psychische kwetsbaarheid en hebben handvatten om hier goed mee om te gaan.
- Bedrijfsartsen hebben een reëel beeld van de mogelijkheden en beperkingen van de werknemer die dreigt uit te vallen of uitvalt.
- Bedrijfsartsen hebben voldoende expertise om mensen die (dreigen) uit te vallen vanwege de zorg voor een naaste met psychische kwetsbaarheid te begeleiden.

### *Criteria: werkgever*

- De werkgever is zich bewust van het stigma rond psychische kwetsbaarheid en heeft handvatten om hiermee om te kunnen gaan.
- De werkgever heeft voldoende kennis van de sterke en minder sterke kanten van de werknemer. Hij kan in spelen op de talenten van de werknemer.
- De werkgever weet waar hij terecht kan als er specifieke problemen zijn rond een werknemer met een psychische kwetsbaarheid.

## **Ketenregie**

*Criteria: UWV, gemeenten, re-integratiebureaus, bedrijfsartsen en werkgevers*

- De partijen werken samen zodat er een gesloten keten is rondom arbeid en participatie. Klanten ondervinden geen hinder van regels.
- Deze keten rondom participatie en arbeid biedt genoeg doorstroommogelijkheden voor klanten.
- Deze keten rondom participatie en arbeid biedt goede terugvalmogelijkheden voor wanneer het (tijdelijk) slechter gaat met een klant.
- De partijen stemmen onderling af wie als aanspreekpunt en coördinatiepunt fungeert.
- Professionals zorgen voor goede overdracht en informatie-uitwisseling, in hun eigen organisatie én met de andere partijen, met inachtneming van de geldende privacyregels.

## Veilige omgeving

### *Criteria: UWV, gemeenten en re-integratiebureaus*

- De klant heeft het recht op ondersteuning van een jobcoach.
- Professionals houden bij het maken van afspraken rekening met de agenda van de klant. Afspraken vinden in principe plaats buiten de werktijden van de klant.
- Professionals houden zich aan de omgangsregels en komen de gemaakte afspraken na.
- Professionals verstrekken alleen op verzoek van de klant informatie aan de werkgever.
- Er staat correcte informatie in het dossier van de klant en de wettelijke termijn wordt in acht genomen.
- De kosten voor werkgevers worden beperkt bij ziekteverzuim van een gedeeltelijk arbeidsongeschikte door middel van een ziektewetuitkering. Bijvoorbeeld in de vorm van een no-risk polis.
- Wanneer een klant niet reageert op schriftelijke verzoeken of afspraken niet nakomt, informeert de professional eerst telefonisch of persoonlijk voordat er sancties volgen.

### *Criteria: werkgevers*

- Voor een werknemer met problemen is er een luisterend oor binnen de organisatie. Dit kunnen problemen vanuit een psychische kwetsbaarheid zijn, maar ook problemen rond de zorg voor iemand met een psychische kwetsbaarheid.
- Werkgevers houden zich aan de omgangsregels en komen de gemaakte afspraken na.
- Indien nodig zetten werkgevers zich in voor onderling begrip bij collega's. Zij proberen op deze wijze een gastvrije werkomgeving te creëren.
- De werkgever stemt af op welke wijze de nieuwe werknemer geïntroduceerd wordt.

### *Criteria: bedrijfsartsen*

- Bedrijfsartsen houden zich aan de omgangsregels en komen de gemaakte afspraken na.
- Bedrijfsartsen houden zich aan de privacywetgeving.
- Bedrijfsartsen houden rekening met de draagkracht en draaglast van de werknemers.

## **Toegankelijkheid**

### *Criteria: gemeenten*

- De gemeente stimuleert bedrijven in de gemeente om mensen met een psychische kwetsbaarheid in dienst te nemen en voert hier actief beleid op.

### *Criteria: UWV, gemeenten en re-integratiebureaus*

- Professionals hebben voldoende kennis van de bestaande regelgeving om deze toe te passen op de situatie van de klant.
- Waar mogelijk worden financiële drempels voor de klant verkleind om actief aan het werk te kunnen gaan.
- Professionals bieden werkgevers ondersteuning bij het in dienst nemen en houden van mensen met een psychosociale kwetsbaarheid (bijvoorbeeld in de vorm van een informatiepunt voor werkgevers).
- Professionals bieden mogelijkheden en ondersteuning aan mensen die als zelfstandige aan het werk willen gaan.
- Professionals bieden eenduidige, helder geformuleerde informatie aan klanten. De volgende onderwerpen worden in ieder geval meegenomen:
  - Informatie over de sollicitatieprocedure
  - Informatie over de mogelijkheden voor werk en participatie
  - Informatie over ondersteuning bij werk en participatie
  - Informatie over de combinatie van werk en de diagnose
- Professionals van gemeenten bieden eenduidige, helder geformuleerde informatie aan mantelzorgers. De volgende onderwerpen worden in ieder geval meegenomen:
  - Informatie over initiatieven van de gemeente ter ondersteuning van mantelzorgers
  - Informatie over de sociale kaart in de gemeente
  - Informatie over financiële regelingen
- Professionals toetsen na afloop van een gesprek of de klant de informatie ontvangen en begrepen heeft of dat nadere toelichting nodig is.
- Formulieren zijn zo opgesteld dat klanten in staat zijn om deze in te vullen. Indien nodig krijgen ze hulp bij het invullen van de formulieren.
- Professionals wijzen de klant actief op mogelijkheden voor scholing (psychosociale hulp, educatie, bijscholing, cursussen, etc.).

### *Criteria: werkgevers*

- De werkgever overlegt met de werknemer over mogelijkheden binnen de organisatie.

## Maatwerk

### *Criteria: gemeenten*

- De klant heeft het recht op een persoonsgebonden of persoonsvolgend re-integratiebudget.
- De klant heeft het recht op een individuele re-integratieovereenkomst.

### *Criteria: UWV, gemeenten en re-integratiebureaus*

- Professionals ondersteunen werkgevers bij het op maat maken van werk voor hun klanten.
- Professionals stimuleren eigen inzet en initiatief bij hun klanten.
- De klant heeft passend werk, waarbij rekening is gehouden met de mogelijkheden en wensen. Dit betekent dat er verschillende vormen van sociale activering en werk beschikbaar moeten zijn (van beschermt tot open, tot werken als zzp'er).
- De klant heeft het recht op ondersteuning van een ervaringsdeskundige.
- De klant heeft het recht om deel te nemen aan cliëntgestuurde initiatieven.
- De klant heeft recht om deel te nemen aan doelgroepspecifieke activiteiten, zoals lotgenotencontact.
- De klant heeft keuzevrijheid in de ondersteuning die hij ontvangt. Indien gewenst kan de klant van contactpersoon wisselen.
- De klant heeft recht op onafhankelijke ondersteuning tijdens het gehele re-integratietraject.

### *Criteria: werkgevers*

- Werkgevers zijn bereid om werkprocessen anders in te delen of te flexibiliseren.
- De inrichting van de ruimtes van de werkomgeving sluiten aan bij de behoeften en mogelijkheden van de werknemer (bijvoorbeeld prikkelarm).
- Het werk kan georganiseerd worden passend aan de behoeften en mogelijkheden van de werknemer.
- De werknemer kan ondersteuning op de werkvloer krijgen, bijvoorbeeld door een werkbuddy zoals een 'harrie'.