



## **MMMensen met mogelijkheden (project 2)**

### **Bevordering participatie van mensen met psychische problemen**

#### **1. Aanleiding**

Gezond zijn en je gezond voelen zijn belangrijk om deel te kunnen nemen aan de maatschappij en om te kunnen werken. Omgekeerd leidt participatie vaak tot meer welbevinden, een betere gezondheid en minder aanspraak op zorg en uitkeringen. Tegen deze achtergrond willen we stimuleren dat mensen met gezondheidsproblemen zo veel mogelijk participeren, zo mogelijk in een reguliere baan, als dat (nog) niet mogelijk is in een vorm van maatschappelijke participatie. Op dit moment staan nog te veel mensen met een arbeidsbeperking langs de kant. Of vallen vanwege gezondheidsklachten uit. Dit geldt in het bijzonder voor mensen met psychische aandoeningen.

Het Ministerie SZW heeft een plan ontwikkeld om de participatie van deze mensen te bevorderen. Om de beoogde resultaten te realiseren dient een aantal activiteiten te worden uitgevoerd, waarvan sommige al vast staan en andere 'werkendeweg' zullen blijken. Het Ministerie maakt zoveel mogelijk gebruik van en sluit aan op informatie die er is en initiatieven die er al zijn.

In het kader van een eerder project van SZW, Cultuuromslag Wajong hebben 8 beroepsgroepen samengewerkt om jongeren te ondersteunen op weg naar de arbeidsmarkt. De resultaten van WAJONG in de regio, samenwerkende beroepsgroepen, dat uiteindelijk MMMensen met mogelijkheden is genoemd, is o.a. te vinden op [www.arbeidsdeskundigen.nl](http://www.arbeidsdeskundigen.nl). De beroepsverenigingen hebben de resultaten van de uitkomsten op eigen wijze geïmplementeerd. Een van de aanbevelingen van het project was om een gezamenlijke handreiking te maken.

Het ministerie heeft de NVvA gevraagd in het kader van de bevordering van participatie van mensen met psychische problemen het project MMMensen met mogelijkheden een vervolg te geven en o.a. deze handreiking te maken. De NVvA wil als trekker samen met NVVG, de eerdere samenwerkingspartner, en de zes andere beroepsgroepen graag een vervolg geven op dit verzoek en stelt het volgende voor:

- Dit vervolg project specifiek toe te spitsen op mensen met psychische problemen, ongeacht hun leeftijd, werkend of werkzoekend.
- Aanvullend op de acht beroepsgroepen uit het eerste project in dit project ook andere beroepsgroepen te betrekken die te maken hebben met vraagstukken van participatie van mensen met psychische problemen, om zo een nog grotere olievlekwerking en ketensamenwerking te bewerkstelligen



- Naast het verhaal van de mensen met psychische problemen ook het verhaal van de werkgever deze keer ook expliciet mee te nemen, om daar ook van te leren

## **2. Doelgroep**

Dit plan richt zich op professionals die te maken hebben met mensen met chronische psychische of psychiatrische problemen (in een uitkeringssituatie of die werkzaam zijn maar dreigen in een uitkeringssituatie terecht te komen of geen van beide). Daarbij moet gedacht worden aan mensen met angststoornissen, depressies, persoonlijkheidsstoornissen, adhd, autisme en verslavingsproblemen. Het gaat er om dat professionals deze mensen perspectief bieden om naar beste vermogen te kunnen werken. Wat centraal staat is de mens, werk en ontzorgen.

Omdat werkgevers van groot belang zijn om werk te realiseren zullen zij ook in dit plan worden meegenomen.

Meer specifiek bestaat de doelgroep uit mensen:

- a. Uitkeringsgerechtigde mensen (WWB, WIA/WAO, WAZ, Wajong, vangnetters in de ZW) met afstand tot de arbeidsmarkt, waarvoor geldt:
  - dat sprake is van psychische/ psychiatrische problematiek;
  - die mogelijkheden hebben om loonvormende arbeid (nu of op termijn) te verrichten;
  - en waarvoor re-integratiemiddelen en zorgmiddelen (vanuit bijvoorbeeld de Zorgverzekeringswet, WMO en AWBZ) ingezet kunnen worden.
  - Bijzondere aandacht voor jeugdigen die op hun 18<sup>e</sup> tot de huidige doelgroep Wajong zouden horen.
- b. Werknemers met langdurig ziekteverzuim, ten gevolge van psychische problematiek:
  - ten gevolge van psychosociale arbeidsbelasting, of persoonlijke oorzaken
  - om te voorkomen dat deze permanent arbeidsongeschikt raken en in een uitkeringssituatie terechtkomen. Het is belangrijk om mensen die nog in werk zijn, in werk te houden. Dat kan bovendien voorkomen dat mensen die nu misschien ambulante behandeld worden, (langdurig) worden opgenomen.
- c. Professionals
  - Hierbij wordt gedacht aan de eerdere acht beroepsgroepen die mee hebben gedaan aan MMMen met mogelijkheden, aangevuld met o.a.:
  - LBBO (Landelijke Beroepsgroep Begeleiders in Onderwijs); deze heeft al eerder aangegeven mee te willen doen met een vervolg
  - klantmanagers bij gemeenten, die te maken hebben met mensen met gezondheidsproblemen, in het bijzonder mensen met psychische problemen
  - dertien beroepsgroepen aangesloten bij een nieuw initiatief HRZON, in het M & O domein (mens, menselijk gedrag in arbeidsorganisaties)
  - professionals van GGZ-instellingen als psychiaters, sociaal psychiatrisch verpleegkundigen etc
- d. Werkgevers, die een sleutelrol hebben bij het aannemen van mensen met psychische problemen en het in dienst houden van deze mensen. (mogelijk te benaderen via de



Normaalste Zaak, zij hebben veel contacten met werkgevers die mensen met beperkingen in dienst nemen)

- e. Ketenpartners in het sociale domein als UWV, VNG, Divosa en GGZ Nederland, waarvoor bovengenoemde professionals voor een deel werken. In het project MMMensen met mogelijkheden heeft UWV eerder een belangrijke faciliterende rol gespeeld. Op die wijze stellen wij voor ook dit project in te richten.

### **3. Doelstelling en resultaten**

De participatie van mensen met psychische aandoeningen bevorderen door goede praktijken te stimuleren en knelpunten weg te nemen bij en door professionals. Daartoe:

- stimuleren we het ontsluiten van literatuur, richtlijnen, methodieken en praktijken die goed werken;
- stimuleren we een gezamenlijk referentiekader in bijvoorbeeld beeldvorming, verslaglegging en plan van aanpak, advies (zodat de mensen niet elke keer hun verhaal hoeven te doen)
- werken we aan een goede houding ten aanzien van de mogelijkheden van mensen met psychische problemen/mogelijkheden (cultuuromslag);
- signaleren we mogelijke knelpunten in de werking van het stelsel

Resultierend in een gezamenlijke handreiking aan professionals en een format voor gezamenlijke nascholing om het handelen meer te richten op mogelijkheden dan op beperkingen/zelfregie en de mens en werkgever daarin te faciliteren.

### **4. Activiteiten**

Om de beoogde resultaten te realiseren dient een aantal activiteiten te worden uitgevoerd, waarvan sommige al vast staan en andere 'werkendeweg' zullen blijken. Hieronder volgt een eerste opzet die voortbordurt op de aanpak van MMMensen met mogelijkheden. Essentieel is daarbij storytelling: het verhaal van de mens met psychische beperkingen/mogelijkheden staat echt centraal. Dit keer vullen we dat aan met het verhaal van de werkgever.

Vanuit het verhaal van de mens en de werkgever ontwikkelen we landelijk en regionaal samen met een grote groep professionals een gezamenlijke handreiking aan de beroepsgroepen die zij ieder op eigen wijze kunnen implementeren.

Beroepsgroepen ontwikkelen/implementeren over het algemeen langs de volgende lijnen:

- Inhoudelijke profilering van het vak
- Bijeenkomsten met inhoudelijke onderwerpen/bijeenkomsten in platforms, regio's, congressen etc
- Inhoudelijke vragen via social media (als bijvoorbeeld linked-in)
- Beroepsprofiel dat zich vertaalt naar een beroepsopleiding en na- en bijscholing (certificering van vakbekwaamheid)
- Leidraden, richtlijnen, protocollen en andere vormen van inhoudelijke ontwikkeling
- Gedragsregels, waarop externen de professional kunnen aanspreken (tucht)

Het is onze bedoeling dat de gezamenlijke handreiking en het format voor nascholing –ontwikkeld door de professionals van de verschillende beroepsgroepen - uiteindelijk landt bij alle aangesloten



professionals. Daarvoor verstrekken wij de handreiking aan de beroepsgroepen met de vraag op welke wijze zij de handreiking geïmplementeerd willen zien. Tevens bieden wij de handreiking aan betrokken ketenpartners als UWV, Divosa, VNG, Cedris, GGZ Nederland etc aan.

We streven ernaar de eerdere 8 beroepsgroepen te betrekken in dit project. Daarnaast streven we ernaar om ook andere beroepsgroepen te interesseren voor dit project:

- LBBO (Landelijke Beroepsgroep Begeleiders in Onderwijs) heeft al aangegeven mee te willen doen)
- klantmanagers bij gemeenten, die te maken hebben met mensen met gezondheidsproblemen, in het bijzonder mensen met psychische problemen
- dertien beroepsgroepen aangesloten bij een nieuw initiatief HRZON, in het M & O domein (mens, menselijk gedrag in arbeidsorganisaties)
- professionals van GGZ-instellingen

Gezamenlijk is het bereik van deze beroepsgroepen zo'n 13.000 tot 14.000 professionals. In de bijlage is een overzicht opgenomen met de mogelijk betrokken beroepsorganisaties.

#### **4.1 Literatuuronderzoek**

Vooruitlopend aan de Kick off vindt een desktop onderzoek plaats van literatuur, richtlijnen, methodieken en praktijken die goed werken resulterend in een eerste overzicht. Daarbij wordt ook focus aangebracht.

#### **4.2. Kick off bij SZW in september/oktober**

Het project start met een kick off bij SZW waarbij de staatssecretaris ook aanwezig kan zijn. Deelnemers zijn:

- Jongeren (die eerder hebben meegedaan) en mensen met psychische beperkingen
- Werkgevers/ketenpartners
- De eerdere deelnemers van acht beroepsgroepen die mee hebben gedaan aan MMMensen met mogelijkheden aangevuld met de nieuwe beroepsgroepen

Input voor de kick off is het eerste overzicht.

Vraag die deze kick off moet beantwoorden:

- Terugkijken en evalueren: Wat hebben we van het eerdere project geleerd? Wat zijn we anders gaan doen? Wat hebben we wel en niet gedaan? Wat geven we de nieuwe beroepsgroepen mee uit het eerdere project?
- Vooruitkijken: wat is al aanwezig en welke lessen trekken we daaruit? wat willen we verder leren van de aanstaande bijeenkomsten in de regio's? Wat moet er uitkomen? Welke onderwerpen, invalshoeken moeten in de handreiking komen te staan? Welke focus brengen wij aan?
- Hoe gaan we de uitkomsten implementeren als beroepsgroepen? Wat hebben wij daarvoor nodig?

Hierbij maken we gebruik van de aanpak van de Argumentenfabriek, ingezet door SZW.

#### **4.3. Regiobijeenkomsten**



De kracht van het eerdere project zat hem in de verhalen van de mensen, het Klant Perspectief Model, de netwerken die in de regio ontstonden en de impact daarvan. Het eerdere project vond plaats in vijf regio's met drie bijeenkomsten en drie mensen.

Wij stellen voor om die formule deels te herhalen:

- in vijf andere regio's
- Met meer professionals
- In drie bijeenkomsten
  - o eerste bijeenkomst het verhaal van 2 mensen en 1 werkgever met aansluitend eerste input voor handreiking
  - o vervolgens twee bijeenkomsten met uitwerking handreiking door professionals

De input uit de vijf regio's bepaalt –samen met de uitkomsten uit het eerdere project – de handreiking. De handreiking kan o.a. opleveren:

- Inventarisatie van lopende initiatieven, goede voorbeelden.
- Wat zijn effectieve methoden?
- Wat zijn succesfactoren?
- Welk gedrag is nodig bij professionals?
- Wat werkt voor een goede houding bij de professional ten aanzien van de mogelijkheden van mensen met psychische problemen?
- Wat hebben professionals van elkaar nodig?
- Wat kunnen zij van elkaar leren? Hoe?
- Etc.

Daarnaast kunnen er richting SZW aanbevelingen worden geïnventariseerd:

- Tegen welke knelpunten op uitvoeringsniveau loopt men in de praktijk aan?
- Tegen welke knelpunten op systeemniveau (regelgeving, financieringsystematiek) loopt men in de praktijk aan?

Behalve een handreiking en format voor gezamenlijke nascholing kunnen er gedurende het traject mogelijk andere ideeën voor verdere implementatie ontstaan. Zo zijn in het eerdere project bijvoorbeeld films ontstaan. De handreiking kan daarvoor input geven.

#### **4.4. Centrale terugkoppeling bij SZW en eerste communicatie**

Het project wordt 'afgesloten' met een centrale bijeenkomst, waarbij alle betrokken beroepsgroepen, mensen, werkgevers en ketenpartners betrokken zijn. Daarin wordt de handreiking en het format voor gezamenlijke nascholing gepresenteerd (al dan niet in concept of laatste vorm). De handreiking wordt ook teruggegeven aan de mensen en de werkgevers: hebben wij nu goed geluisterd? Tevens geven alle beroepsgroepen aan hoe zij tot communicatie zijn overgegaan en nog verder zullen gaan doen.

De laatste drie maanden van het project zullen de verschillende beroepsgroepen individueel en/of met elkaar de communicatie over de handreiking verder in gang zetten. De eerste resultaten daarvan zullen eind 2014 met elkaar worden besproken in de stuurgroep.



#### **4.5. Verdere communicatie**

Over de handreiking en het format voor opleiding zal vanuit het project binnen de beroepsgroepen gecommuniceerd worden. Om de olievlekwerking te bewerkstelligen binnen alle betrokken beroepsgroepen zullen wij aan het eind nog ideeën genereren en de resultaten daarvan terugleggen bij het Ministerie.

#### **5. Sturing, planning, financiering**

De NVvA is (samen met NVVG) trekker en eindverantwoordelijk voor de sturing/budgetverantwoordelijk van het project. Wij zetten twee gelieerde kennisinstituten in bij de uitvoering van het project, Arbeidsdeskundig Kennis Centrum (AKC) en Kenniscentrum Verzekeringsgeneeskunde (KCGV).

##### Stuurgroep project

De betrokken beroepsgroepen, twee kennisinstituten AKC en KCGV, en SZW zitten in de stuurgroep. Deze komt 4 keer bijeen (begin, einde en twee keer tussendoor).

##### Tijdpad:

juli 2013 – december 2014

Oktober 2013	kick-off
Oktober 2013- maart 2014	regiobijeenkomsten
April-juni 2014	uitwerking concept handreiking
September 2014	landelijke bijeenkomst uitkomsten handreiking en vertaling naar ideeën voor communicatie
Oktober-december 2014	communicatie binnen beroepsgroepen

##### Projectbegroting

Voor de uitvoering is een projectbegroting van SZW nodig, zie bijlage.



## **Bijlage overzicht (mogelijke) beroepsgroepen**

### **Eerdere beroepsgroepen project MMMensen met mogelijkheden, ondertekenaars convenant en toezegging om mee te doen aan vervolg:**

Artsen Jeugd en Gezondheid Nederland  
Beroepsvereniging Jobcoaches Nederland  
Nederlands Instituut van Psychologen  
Nederlandse Vereniging Maatschappelijk Werkenden  
Nederlandse Vereniging van Arbeidsdeskundigen  
Nederlandse Vereniging van Pedagogen en Onderwijskundigen  
Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde  
Nederlandse Vereniging voor Verzekeringsgeneeskunde

### **Aanvullende beroepsgroepen**

LBBO (Landelijke Beroepsgroep Begeleiders in Onderwijs)  
Beroepsvereniging voor Klantmanagers, toezegging om mee te doen

V&VN Sociaal Psychiatrisch Verpleegkundigen (V&VN-SPV), toezegging om mee te doen  
Nederlandse Vereniging voor Psychiatrie (NVvP)

HRZON, samenwerking tussen verenigingen voor (aanstaande) beroepsbeoefenaren in het M&O-domein (Mens, menselijk gedrag in arbeidsorganisaties):

- BABF, de beroepsvereniging Adviseurs Belonings- en Formatie management, toezegging om mee te doen
- EUREOS, the Erasmus University Rotterdam study association for Entrepreneurship, Organization and Strategy
- Input, de studievereniging voor de bachelorstudenten Personeelwetenschappen en de masteropleiding Human Resource Studies aan Tilburg University
- LVSC, de Landelijke Vereniging voor Supervisie en Coaching, toezegging om mee te doen
- NFMD, de Nederlandse Foundation voor Management Development
- NOBCO, de Nederlandse orde van Beroepscoaches
- NOBTRA, de Nederlandse Orde van Beroepstrainers, toezegging om mee te doen
- NOLOC, de Nederlandse orde voor Loopbaanadviseurs, Outplacement consultants en Carrière Coaches
- NVO2, de beroepsvereniging voor het vakgebied van Human Resource Development, toezegging om mee te doen
- NVP, de Nederlandse Vereniging voor Personeelsmanagement & Organisatieontwikkeling
- NVvA, de Nederlandse Vereniging van Arbeidsdeskundigen
- Polis, de studievereniging van en voor studenten Organisationswetenschappen
- Recruiters United, het netwerk van en voor arbeidsmarktprofessionals