

CONVENANT 20²¹₂₄ STERK DOOR WERK

naar duurzaam werk voor mensen met een psychische kwetsbaarheid



STERK DOOR WERK
Voor mentale gezondheid

WERK JE **MEE?**



CONVENANT 'Sterk door Werk' 2021 - 2024

naar duurzaam werk voor mensen met een psychische kwetsbaarheid

Het convenant 'Sterk door Werk', naar duurzaam werk voor mensen met een psychische kwetsbaarheid 2021-2024 is een samenwerkingsverband tussen De Nederlandse ggz, UWV, Cedris, Divosa, MIND, Valente, Stichting Samen Sterk zonder Stigma, de Vereniging voor Nederlandse Gemeenten, Mensen met Mogelijkheden, werkgeversvereniging AAVN en Zorgverzekeraars Nederland. Het is het vervolg op het convenant 'Samen werken aan wat werkt!' 2018-2021, destijds gesloten door de negen eerstgenoemde organisaties. In 2019 is de AAVN toegetreden en in 2021 ook Zorgverzekeraars Nederland (ZN). Aan dit convenant ging nog een eerdere samenwerking ter bevordering van (re-)integratie van mensen met een psychische kwetsbaarheid tussen De Nederlandse ggz en UWV vooraf.

ONZE MISSIE EN DOEL

Onze missie is een mentaal veerkrachtige inclusieve samenleving waarin mensen met een psychische kwetsbaarheid naar vermogen meedoen. Toeleiding en behoud van werk voor mensen met een psychische kwetsbaarheid is daarom van essentieel belang.

De ondertekenaars van dit convenant zetten zich gezamenlijk in om mensen met een psychische kwetsbaarheid duurzaam naar werk te begeleiden. Wij richten ons op mensen met en zonder GGZ-diagnose of -behandeling, die hinder ondervinden door psychosociale problemen bij het vinden en behouden van werk.

Het doel is een effectieve (re-)integratie voor mensen met een psychische kwetsbaarheid of behoud van werk zodat uitval op de arbeidsmarkt en ook verdere maatschappelijke uitval (schulden, armoede) wordt voorkomen. Inzet is dat zij betaald werk verrichten en kunnen blijven verrichten. Tevens is het de bedoeling om goede voorlichting en ondersteuning aan werkgevers te bieden om zo de kansen op de arbeidsmarkt voor mensen met een psychische kwetsbaarheid te vergroten.

Het hebben van werk is belangrijk en draagt bij aan een betere mentale gezondheid en aan maatschappelijk functioneren in brede sociaal-maatschappelijke zin. Werk kan voor herstel bij psychische aandoeningen zorgen.





SPEERPUNTEN VAN HET CONVENANT EN ACTIVITEITENPLAN

De deelnemende partijen hebben samen zes speerpunten vastgesteld. Deze speerpunten worden door de deelnemende partijen omgezet in een activiteitenplan waarbij wordt aangegeven welke concrete resultaten voor welke specifieke doelgroep(en) worden beoogd. Er wordt hierbij gezorgd voor samenhang en afstemming op wat er in de regio's gebeurt. De nadruk in dit convenant ligt op resultaten. Op meer mensen met een psychische kwetsbaarheid naar werk begeleiden en dat vraagt een focus op resultaatgerichte projecten. We zetten in op de brede groep mensen met psychische problematiek. Naast mensen met een GGZ-diagnose is er sprake van een grote groep mensen zonder diagnose die psychisch kwetsbaar is en daarvan last ondervindt op de arbeidsmarkt. Te denken valt aan psychosociale problematiek en een brede groep met problemen van LVB-aard.

De speerpunten zijn allen van even groot belang. De onderstaande opsomming suggereert niet een volgorde van belangrijkheid. Voor alle speerpunten geldt, dat bekeken wordt op welke wijze ervaringsdeskundigheid kan worden ingezet.

1. Toeleiding naar werk bevorderen Het vergroten van de instroom van mensen met een psychische kwetsbaarheid op de arbeidsmarkt.
2. Preventie: werkgevers en werknemers stimuleren te werken aan (mentale) gezondheid van medewerkers met psychische klachten, gericht op het voorkomen van uitval uit betaald werk.
3. Kennisdeling, onderzoek, methodiekontwikkeling en deskundigheidsbevordering. Aandacht voor succesvolle methodieken, goede (samenwerkings-)voorbeelden en relevante ontwikkelingen, met waar nodig ook aandacht voor het doorontwikkelen van kennis en methodieken. Daarnaast ook het delen van de kennis op de platforms van de convenantpartijen.
4. Een bijdrage leveren aan normalisering en destigmatisering van psychische kwetsbaarheid in relatie tot werk. We richten ons hierbij tot organisaties, gemeenten, werknemers en professionals.
5. Bevorderen en steunen van regionale samenwerking. De totstandkoming en borging van samenwerkingsverbanden in de 35 arbeidsmarktregio's realiseren, ter bevordering van meer werk voor mensen met een psychische kwetsbaarheid.
6. Meer kennis en impact genereren bij de politiek, door het continu agenderen van het belang van werk voor psychisch kwetsbare werkzoekenden en het tegengaan van uitval door psychische klachten, zodat er vanuit de politiek en bestuurders aandacht blijft voor toeleiding naar werk voor mensen met een psychische kwetsbaarheid.





WAT GAAN WE DOEN?

Het convenant Sterk door Werk 2021-2024 is vooral gericht op passend werk voor meer mensen met een psychische kwetsbaarheid. Het betreft vanzelfsprekend alle GGZ-doelgroepen, maar daarnaast gaat het ook om mensen zonder GGZ-diagnose of -behandeling die hinder ondervinden op de arbeidsmarkt door psychische/psychosociale problemen. Het doel is te zorgen dat mensen met psychische kwetsbaarheden de kans hebben om met behulp van bewezen effectieve re-integratiemethodieken weer aan het werk komen. Daarbij moet sprake zijn van een zelflerend, duurzaam uitvoerbaar en structureel bekostigd proces op basis van een integrale samenwerking tussen alle partijen in de keten.

Concreet gaat het om het realiseren van 7125 trajecten vóór 2024 voor mensen met psychische problematiek¹, waarvan 40% resulteert in duurzame plaatsingen. Daarnaast zetten wij in op het voorkomen van uitval van werknemers als gevolg van psychische problemen.

We streven ernaar dat in 2023 mensen met een psychische en/of GGZ-problematiek die willen werken, ook een traject krijgen om aan het werk te komen en te blijven.

Het convenant zet in op het op grotere schaal beschikbaar stellen van door onderzoek bewezen re-integratiemethodieken voor kandidaten die via een uitkering van de gemeente naar werk begeleid willen worden. Voor UWV-kandidaten met een ernstige psychische kwetsbaarheid (EPA) wordt de huidige IPS-regeling structureel. Voor mensen met een milde psychische aandoening (CMD) wordt onderzocht of dit ook te realiseren is, evenals voor mensen met psychische problemen zonder diagnose.

De focus komt daarnaast op een verbreding van de beschikbare methodieken.

Inmiddels bestaat een aantal geslaagde methoden in het land, zoals jobcoaching en re-integratietrajecten die naast IPS ook ingezet kunnen worden.

Ook voor de komende periode is een goede samenwerking in de regio's tussen de verschillende domeinen Werk & Inkomen en zorg van groot belang, maar de focus wordt verlegd. In het vorige convenant lag de nadruk op het tot stand brengen van een samenwerking, nu zetten we die samenwerking in om meer mensen naar werk te begeleiden. Dit doen we door concrete doelstellingen voor toeleiding naar werk vast te stellen. Hiervoor is stevig, resultaatgericht programmamanagement en regionale ondersteuning een vereiste.

¹ Landelijke opschaling van re-integratie van mensen psychische kwetsbaarheden februari 2021



AANLEIDING

De groep mensen met een psychische kwetsbaarheid is een zeer heterogene groep. Voor mensen met ernstige psychische aandoeningen geldt dat zij 30% minder kans hebben op betaald werk en drie tot vier keer zo vaak werkloos zijn dan mensen zonder psychische aandoeningen. Voor mensen met lichte tot milde psychische aandoeningen geldt dat zij 10-15% minder kans hebben op een betaalde baan en twee keer zo vaak werkloos zijn als mensen zonder psychische aandoeningen, aldus het rapport 'Health at a Glance: Europe 2016' van de OECD.

Van de mensen met een uitkering heeft 30% GGZ-problematiek en 60% van de GGZ-zorgkosten gaat naar mensen met een uitkering, dit terwijl veel mensen met een psychische kwetsbaarheid kunnen en willen werken en werk voor hen en de betrokken instanties vele voordelen heeft. Zo heeft hoogleraar Lex Burdorf in zijn onderzoek Fit4Work aangetoond dat de investeringen in re-integratie van mensen met psychische kwetsbaarheid in enkele jaren terugverdiend worden door gemeenten en zorgverzekeraars. Burdorf laat in zijn onderzoek ook zien dat de mate van geluk aanzienlijk stijgt wanneer mensen werken. Zo steeg de mate van geluk over een periode van twee jaar met 47% bij cliënten die meer dan 32 uur gingen werken. Kijken we naar de instroom in de WIA, dan blijkt dat deze voor bijna de helft veroorzaakt wordt door mensen met een psychische aandoening (Cornelius, 2015).

Complicerende factoren bij het vinden en behouden van werk zijn multiproblematiek en een licht verstandelijke beperking (LVB). Naast mensen met een GGZ-diagnose is er sprake van een grote groep mensen zonder diagnose die psychisch kwetsbaar is en daarvan last ondervindt op de arbeidsmarkt. Te denken valt aan psychosociale problematiek en een brede groep met problemen van LVB-aard, die niet altijd bekend is.

Voor jongvolwassenen met een LVB is de kans drie tot vier keer groter op het ontwikkelen van psychische klachten, (Neijmeijer, 2010), en ten aanzien van de gehele groep met een LVB, ontwikkelt jaarlijks gemiddeld 75% een psychische aandoening (Dekker, 2020). Omgekeerd is de schatting dat ruim 40% van de cliënten die in zorg is bij de GGZ, functioneert op het niveau van LVB (Landelijk kenniscentrum LVB). Deze psychische kwetsbaarheid maakt het voor hen extra lastig om betaald werk te vinden.

De resultaten van de Participatiewet blijven in de praktijk achter bij de verwachtingen. Deelname aan de samenleving van mensen met een beperking is niet toegenomen, de kansen op werk voor mensen met een arbeidsbeperking zijn nauwelijks verbeterd, aldus de conclusie in 'Sociaal domein op koers?' van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP). De afgelopen vijf jaar is het re-integratiebudget van gemeenten sterk teruggeschoefd waardoor gemeenten maar een beperkt aantal mensen met een bijstandsuitkering kunnen toe leiden naar werk. Ook blijkt dat gemeenten hierbij te weinig gebruik maken van instrumenten als loonkostensubsidie om mensen met een psychische kwetsbaarheid te ondersteunen in hun





moeilijke weg naar werk. De sluiting van de sociale werkplaatsen in 2015 heeft veel mensen met ernstige psychische aandoeningen gedupeerd. De instroom via reguliere werkgevers door middel van de participatiewetgeving bleek voor velen van hen een brug te ver.

Een complicerende factor bij het hebben van een psychische kwetsbaarheid is dat mensen stigma en discriminatie op hun weg naar werk ervaren.

Onder professionals zoals behandelaren vanuit de GGZ wordt het gesprek over werk nog niet als een onderdeel van de behandeling gezien terwijl werk herstelbevorderend is, blijkt uit onderzoek. Klantmanagers bij gemeenten ervaren kandidaten met psychische problematiek als moeilijk bemiddelbaar waardoor eveneens potentieel onbenut blijft. Ook professionals als arbeidsdeskundigen of re-integratie-consulenten bij UWV en gemeenten kunnen ondersteund worden in het belang van werk voor mensen met een psychische kwetsbaarheid. Werkgevers zijn in het algemeen minder genegen om mensen met een psychische kwetsbaarheid een baan te bieden. Daarbij spelen stigma, gebrek aan kennis over psychische kwetsbaarheid en handelingsverlegenheid een belangrijke rol. Het is dus belangrijk werkgevers waar nodig hierover te informeren en/of te ondersteunen.

Ook zelfstigma is een complicerende factor. Een aanzienlijk deel van de personen met GGZ-problematiek denkt zelf ook dat zij betaald werk niet aankan. Het is belangrijk dat zij een ander zelfbeeld ontwikkelen en hun eigen kwaliteiten meer gaan zien, waardoor zij meer kunnen participeren in onze maatschappij.

Daarnaast is preventie van uitval van bestaande werknemers door psychische klachten van groot belang, ruim een derde van het langdurig verzuim heeft een psychische achtergrond. Het aandeel stressgerelateerd verzuim is inmiddels zo groot, dat werkstress beroepsziekte nummer 1 is. Daarnaast ervaren veel werknemers momenteel (meer) psychische klachten door de coronacrisis.

Het duurt bij werknemers met psychische klachten die uitvallen steeds langer voordat ze weer aan het werk zijn; gemiddeld 220 dagen in de eerste helft van 2018. In 2017 was het 197 dagen en in 2016 nog 167 dagen. Van de werknemers die kampen met een burn-out is een kwart zelfs na 340 dagen nog niet hersteld. Werkgevers kunnen een cruciale rol spelen bij het voorkomen van uitval. Het is belangrijk dat werkgevers daarin ondersteund worden.

Zorgwekkend is de toename van psychische klachten, mede door de coronaperiode, onder de jongere generatie. In de leeftijd van 25 tot 45 jaar zijn volgens het RIVM psychische aandoeningen de belangrijkste oorzaak van verzuim en preventie is hierbij van belang. Voor kwetsbare jongeren onder schoolverlaters is het vaak extra moeilijk om op de arbeidsmarkt te participeren en toe te treden. Veel psychische stoornissen komen tussen het 16e en 23e levensjaar aan het licht en kunnen zonder deskundige behandeling gemakkelijk verergeren. Onder kwetsbare jongeren (bijvoorbeeld zwerfjongeren) is ook de LVB-problematiek sterk vertegenwoordigd. Dit maakt duidelijk dat er veel aandacht moet zijn voor toeleiding naar de arbeidsmarkt van jongeren met een psychische kwetsbaarheid en preventie bij deze doelgroep van groot belang is op het werk.





BEREIKTE DOELEN

Waar in 2012 de samenwerking tussen de werelden van zorg en Werk & Inkomen ontstond met het convenant tussen de Nederlandse ggz en UWV, zijn we inmiddels vele stappen verder.

De focus lag in het begin op elkaars wereld begrijpen om zo de kracht van werk bij herstel te omarmen en vanuit die basis mensen met een psychische kwetsbaarheid beter naar werk te begeleiden of uitval te voorkomen. In 2018 sloten meerdere partijen uit de domeinen W&I en zorg bij deze samenwerking aan, waarmee het draagvlak groter werd.

De verbreding door de aangesloten partijen betekende ook een verbreding in doelgroepen. Er is een grote groep psychisch kwetsbare mensen zonder GGZ-diagnose of behandeling, ook zij vallen sindsdien binnen de doelgroep van het convenant.

De aansluiting van werkgeversvereniging AWWN in 2019 heeft geresulteerd in meerdere projecten om uitval van werknemers te voorkomen en werkgevers beter te begeleiden in hun weg naar inclusief ondernemen.

De domeinen Werk & Inkomen en Zorg zijn iets dichter bij elkaar gekomen. Voor knelpunten in de regionale samenwerking zijn concretere oplossingen gekomen, maar de samenwerking is mede door de coronacrisis nog niet geborgd.

De afgelopen drie jaar hebben 31 arbeidsmarktregio's gewerkt aan het vergroten van de (arbeids)participatie van mensen met een psychische kwetsbaarheid. Hoewel er grote regionale verschillen zijn, zijn er stappen gemaakt. Na de eerste jaren van bouwen aan samenwerking hebben de regio's zich het afgelopen jaar gericht op de borging. Dit blijft voor de meeste regio's een uitdaging. De impulsregeling is weliswaar in 2020 verlengd, maar structurele financiering om toeleiding naar werk voor deze doelgroep te realiseren zal moeten worden geregeld. Er is dan ook grote onzekerheid of de samenwerking zonder subsidie vanuit de ministeries op termijn kan worden voortgezet.

IPS is middels een ministeriële regeling ook beschikbaar gesteld aan klanten van gemeenten. Daar is succesvol gebruik van gemaakt. De effectiviteit van de IPS-methodiek is inmiddels vastgesteld bij de EPA doelgroep en bij de CMD doelgroep wordt deze onderzocht.

De vele kennis en kunde van de verschillende convenantpartijen over feiten, cijfers, methodieken en aanpakken over zorg ondersteuning en re-integratie van mensen met een psychische kwetsbaarheid is begin 2020 gebundeld in het online platform Sterk door Werk. Hiermee is alle kennis landelijk toegankelijk voor de drie doelgroepen: professionals, werkgevers en cliënten.

Daarnaast is kennis verspreid via diverse workshops en bijeenkomsten. Zo is in 2020 een succesvolle bijeenkomst georganiseerd over de participatie van mensen die beschermd wonen of dakloos zijn. Ook ontwikkelen de ketenpartners samen met VUMC en vier arbeidsmarktregio's een shared savingsconcept om mensen met GGZ-problematiek duurzaam naar werk toe te begeleiden.





SAMENWERKENDE PARTIJEN



Cedris

Cedris is de landelijke vereniging voor sociale werkgelegenheid en re-integratie. Wij staan voor een inclusieve arbeidsmarkt, waarin ook voor mensen met een arbeidsbeperking genoeg mogelijkheden zijn om aan de slag te gaan. Wij vinden dat iedereen een volwaardige plek op de arbeidsmarkt verdient met een goed loon. De leden zijn SW-bedrijven, leer-werkbedrijven, sociale ondernemingen en gemeenten. Ze treden op als werkgevers voor werknemers met een arbeidsbeperking of organiseren betaald werk voor hen. De meeste leden hebben jarenlange kennis van en ervaring met werkgelegenheid voor kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt. Ze kennen de regionale arbeidsmarkt en zijn daarom een belangrijke partner voor de uitvoering van de Participatiewet en de Wet Banenafpraak.



Divosa

Divosa is de vereniging van gemeentelijke leidinggevenden in het sociaal domein. Samen delen wij kennis en ervaring uit de uitvoeringspraktijk, bepalen wij onze standpunten en onderzoeken we hoe wij mensen in kwetsbare posities zo goed mogelijk kunnen ondersteunen. Divosa vindt het belangrijk dat mensen met psychische kwetsbaarheid gelijke kansen krijgen op werk. Meer participatie leidt tot meer kwaliteit van leven, minder zorg, minder uitkeringen en meer inclusie. Divosa pleit voor meer re-integratiebudget en 'ontschotting' van financieringsstromen om mensen met psychische problematiek naar en tijdens werk te begeleiden.



De Nederlandse ggz

De leden van de Nederlandse ggz werken aan goede geestelijke gezondheidszorg en aan het versterken van de mentale gezondheid van mensen in een veilige en inclusieve samenleving. Als vereniging van zo'n 100 instellingen waar ruim 89 duizend professionals werken vertegenwoordigt de Nederlandse ggz meer dan 90 procent van de sector. Dat maakt de Nederlandse ggz dé partij om landelijk de belangen van de GGZ te behartigen en afspraken te maken waardoor GGZ-professionals hun werk goed kunnen doen. Hiervoor werkt de Nederlandse ggz als netwerkorganisatie samen met leden, stakeholders en partners binnen en buiten de GGZ-sector.





Mensen Met Mogelijkheden

Mensen Met Mogelijkheden (MMM): Meer mensen met een psychische kwetsbaarheid aan het werk. Dat is het doel van de beweging “Mensen met Mogelijkheden”. Het betreft een initiatief van de Nederlandse Vereniging van Arbeidsdeskundigen (NVvA) en de Nederlandse Vereniging voor Verzekeringsgeneeskundigen (NVVG), waaraan 20 beroepsverenigingen en twee kenniscentra meedoen. MMM biedt professionals in de keten zorg, onderwijs en werk krachtige methodes om samen met werkgevers en ervaringsdeskundigen meer arbeidsparticipatie van mensen met een psychische kwetsbaarheid te realiseren. Aan de basis van deze beweging staan twee uitgangspunten. Professionals verdiepen zich in verhalen van mensen en werkgevers en leren te denken in mogelijkheden. Professionals werken beter samen in de keten.



MIND

MIND Landelijk Platform Psychische Gezondheid is dé koepel van cliënten- en familieorganisaties in de geestelijke gezondheidszorg (GGZ). De landelijke lidorganisaties, regionale organisaties, cliëntenraden en familieraden spelen een belangrijke rol. Gezamenlijk vertegenwoordigen we meer dan een miljoen Nederlanders die jaarlijks een beroep doen op de GGZ. Namens hen fungeren we als gesprekspartner van en aanspreekpunt voor politici, beleidsmakers, beleidsuitvoerders, zorgverzekeraars en brancheorganisaties. MIND draagt bij aan het convenant door in te zetten op onderzoek naar preventie op de werkvloer en naar barrières bij het vinden van werk door middel van vragenlijsten aan het MIND-panel. Ze werkt mee aan het ontwikkelen van middelen en tools om preventie op de werkvloer te verbeteren en de samenwerking te bevorderen bij het zoeken naar werk. Daarnaast zet MIND zich in haar politieke lobby in voor het verbeteren van wet- en regelgeving, zodat barrières op dit vlak worden weggenomen. Tot slot legt MIND de verbinding met programma's zoals 'Samen over de brug' en de meerjarenagenda Beschermd Wonen en Maatschappelijke Opvang. Op bestuurlijk niveau binnen het convenant vertegenwoordigt MIND het cliëntenperspectief.





SAMEN STERK ZONDER STIGMA

Stichting Samen Sterk Zonder Stigma (SSZS)

Stichting Samen Sterk zonder Stigma werkt aan een samenleving waarin psychische problematiek bespreekbaar is. Met ambassadeurs, supporters en alle betrokkenen wordt gewerkt aan bewustwording van stigma en de impact ervan. Er worden handvatten gegeven voor een gelijkwaardige, diverse en menselijke samenleving. De stichting richt zich projectmatig op verschillende domeinen zoals wijk (gemeentes) media, werk: (werkgevers & werknemers), GGZ en zorginstellingen, scholen en jeugd. SSZS is opgericht door het Landelijk Platform GGZ (LPGGz) en Fonds Psychische Gezondheid (FPG) (nu samengevoegd tot de organisatie MIND), De Nederlandse ggz, en de Nederlandse Vereniging voor Psychiatrie (NVvP).

SSZS draagt bij aan ondersteuning aan Werkgevers: We ondersteunen in het creëren van diversiteitsbeleid dat ook psychische kwetsbaarheid bevat. Hiervoor geven we hen handelingsperspectief en creëren we een open, inclusieve bedrijfscultuur waarin (soms blijvende) psychische aandoeningen van medewerkers bespreekbaar zijn. We maken dit zichtbaar voor andere organisaties zodat dit hen inspireert.

Werknemers: We ondersteunen hen om hun problematiek wel of niet bespreekbaar te maken en zetten in om zelfstigma te verminderen om de mogelijkheden op betaald werk te vergroten.

Professionals: Mensen met een psychische kwetsbaarheid hebben veel professionals (vanuit GGZ/UWV/gemeente/re-integratiebureaus) waarmee ze te maken krijgen. We maken hen bewust van hun stigma's, zorgen voor destigmatisering en geven hen handelingsperspectief hoe ze mensen met een psychische kwetsbaarheid niet over- of onderschatten.



Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen UWV

UWV is een zelfstandig bestuursorgaan (ZBO), en voert in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de werknemersverzekeringen uit, zoals WW, WIA, Wajong, WAO, WAZ en Ziektewet. Daarbij geldt als opdracht ervoor te zorgen dat zo veel mogelijk mensen met en zonder beperkingen aan het werk komen en blijven of zo snel mogelijk weer betaalde arbeid vinden.





Werkgeversvereniging AWWN

Algemene Werkgeversvereniging Nederland, kortweg AWWN, in 1919 opgericht om namens de aangesloten bedrijven onderhandelingen met vakorganisaties te voeren over arbeidsvoorwaarden. Voortdurende vernieuwing van het werkgeverschap, gericht op het verhogen van de wendbaarheid en weerbaarheid van de onderneming, is binnen de hedendaagse context cruciaal om de organisatiedoelstellingen te kunnen realiseren. De HR-strategie verbindt deze organisatiedoelstellingen met de ontwikkeling van organisatie, medewerkers en arbeidsvoorwaarden. Constructieve arbeidsverhoudingen zijn daarbij van groot belang – vernieuwing kan alleen slagen als medewerkers actief betrokken zijn.

AWVN heeft als visie:

- inspireren en adviseren van ondernemingen bij het vernieuwen van hun rol als werkgever
- bijdrage leveren aan het vergroten van de sociaal-maatschappelijke waarde van ondernemingen
- positief beïnvloeden van het klimaat voor werkgevers door middel van innovatief sociaal beleid.

AWVN draagt bij aan het Convenant:

- Aanspreken en vergroten van het netwerk van werkgevers die openstaan voor deze doelgroep
- Inzicht in ervaringen en behoeften van werkgevers
- Relevante informatie over het onderwerp beschikbaar maken voor een breed werkgeversnetwerk



Vereniging voor Nederlandse Gemeenten

De Vereniging van Nederlandse Gemeenten is de koepelorganisatie van alle gemeenten. Samen met alle gemeenten bouwt de VNG aan kracht en kwaliteit van het lokaal bestuur. De VNG behartigt de belangen van gemeenten, voert gemeenschappelijke diensten voor gemeenten uit en biedt haar leden een platform. De VNG steunt gemeenten in hun ambities om zich verder te ontwikkelen als eerste overheid en in het aangaan van alle uitdagingen die zij ondervinden.





Valente

Vereniging Valente maakt zich sterk voor participatie en sociale inclusie van kwetsbare mensen in onze samenleving, zoals dak- en thuisloze mensen, slachtoffers van huiselijk geweld en cliënten in beschermd wonen. De branchevereniging vertegenwoordigt tientallen instellingen en instanties uit het hele land, verbindt duizenden professionals en zorgt voor een continue dialoog tussen branche, politiek en maatschappij.

Dat doet zij onder meer door organisaties te adviseren, kennisdeling en ervaringsdeskundigheid te faciliteren en belanghebbenden te raadplegen en informeren. Mede dankzij deze activiteiten wordt de stem van zo'n honderdduizend cliënten gehoord. Op lokaal, regionaal én landelijk niveau.



Zorgverzekeraars Nederland (ZN)

Zorgverzekeraars Nederland is de branchevereniging die alle in Nederland actieve zorgverzekeraars samenbrengt. Zorgverzekeraars zijn maatschappelijke organisaties die hun verzekerden de toegang garanderen tot kwalitatief goede en betaalbare zorg. Zorg die gericht is op het bevorderen van gezondheid en kwaliteit van leven, nu en in de toekomst. Zorgverzekeraars werken vanuit hun gezamenlijke toekomstvisie Ambitie 2025 aan houdbare zorg die de persoon centraal stelt, met compassie geleverd wordt op een effectieve manier in netwerken rondom de patiënt en die zinnig, zuinig en eerlijk omgaat met het premiegeld om de solidariteit te behouden.





DUUR VAN HET CONVENANT

Dit convenant treedt in werking vanaf de datum van ondertekening op 1 juni 2021 en geldt tot 1 juni 2024. Indien er voor een deelnemende partij zwaarwegende redenen zijn, kan partij gedurende de looptijd van het convenant de deelname aan het convenant tussentijds beëindigen. Desbetreffende partij zal de andere deelnemende partijen van de beëindiging van de deelname en redenen daarvoor op de hoogte stellen.

WERKWIJZE EN SAMENSTELLING

Stuurgroep

Aan de stuurgroep nemen bestuurders/voorzitters deel van de ondertekenaars van het convenant dan wel diens gemandateerde vervanger. De deelnemers dienen bevoegd te zijn namens de organisatie die zij vertegenwoordigen om beslissingen te nemen in verband met dit convenant. De stuurgroep komt 1-2 keer per jaar bij elkaar: in het voor- en najaar. Op verzoek van een partij kan een extra overleg worden geïnitieerd. In de stuurgroep wordt de voortgang op het realiseren van de doelen en speerpunten gemonitord en besproken. Zij geeft op hoofdlijnen richting. Ook geeft zij aan op welke wijze de resultaten worden geëvalueerd. Een delegatie van de stuurgroep heeft tweemaal per jaar bestuurlijk overleg met het Rijk.

Coördinatieteam en eventuele werkgroepen

Alle partijen hebben medewerkers aangewezen die bijdragen aan het realiseren van de doelen en speerpunten van dit convenant.

Iedere organisatie is met minimaal één persoon vertegenwoordigd in een coördinatieteam dat regelmatig bij elkaar komt. Per onderwerp of activiteit kan er sprake zijn van werkgroepen in wisselende samenstellingen die naar behoefte bijeenkomen. Hierover worden onderling nadere afspraken gemaakt.

Tijdens de bijeenkomsten van het coördinatieteam wordt de voortgang in activiteiten besproken, actuele kennis gedeeld en worden praktische afspraken gemaakt over de uitvoering van activiteiten. De deelnemers aan het coördinatieteam werken een activiteitenplan uit.





FINANCIËLE UITGANGSPUNTEN

Partijen nemen voor het realiseren van de doelen van dit convenant, de kosten voor eigen rekening voor bijvoorbeeld de inzet van het eigen personeel, het gebruik van locaties voor overleg, communicatie uitingen, en andere personele en/of organisatorische voorzieningen. Waar nodig en gewenst kunnen er door deelnemers gezamenlijk projecten worden opgestart waarvoor zo nodig aanvullende financiering wordt verworven. Dit zal ter besluitvorming worden voorgelegd aan de stuurgroep van het convenant. Als er subsidie wordt verworven worden er afspraken gemaakt over wie de subsidie aanvraagt, in hoeverre de subsidieaanvrager in de uitvoering van het project en ter voldoening aan de subsidievoorwaarden medewerking nodig heeft van andere deelnemers aan het convenant en hoe dit wordt geborgd. De juridische of andere mogelijke risico's worden in kaart gebracht alsmede wat er gebeurt bij het niet naleven van subsidievoorwaarden.

COMMUNICATIE

In de tijd van het convenant 2018-2021 is een communicatieplan ontwikkeld. Centraal stond hoe de kennis praktisch te delen, hoe de samenwerking zichtbaar te maken en awareness te creëren bij werkgevers, cliënten en professionals als het gaat om (arbeids)participatie voor mensen met een psychische kwetsbaarheid. Een kennisportal is daarvoor het beste middel gebleken. In dit online platform Sterk door Werk, voor mentale gezondheid, met 'Werk je mee?' als oproep aan alle doelgroepen, wordt alle knowhow van de aangesloten partners op eenvoudige wijze gedeeld. Op deze online plek is ruimte voor verhalen over en voor de drie doelgroepen: professionals, cliënten en werkgevers. www.sterkdoorwerk.nl

Convenantpartijen maken onderling afspraken over publicaties, persberichten of reclame-uitingen en stemmen hier onderling over af, als het gaat om tussen- en of eindresultaten van dit convenant, onderzoeksopdrachten en/of onderzoeksresultaten en zeggen toe zich daar ook aan te houden.

In het najaar van 2021 staat het (online) congres Sterk door Werk gepland. Dat wordt vanuit het convenant georganiseerd en zal het startpunt zijn van het nieuwe convenant 'Sterk door Werk' 2021-2024.

PRIVACY

Alle partijen houden zich aan wettelijke regelingen inzake bescherming persoonsgegevens waaronder de AVG-wetgeving.



AANPASSING VAN HET CONVENANT

Wijzigingen in het convenant zijn slechts van kracht als deze in de stuurgroep van het convenant schriftelijk met een tweederdemeerderheid van alle convenantpartijen zijn overeengekomen. Eventuele voorstellen tot wijzigingen worden voorbereid door het coördinatieteam. Partijen die zich niet kunnen vinden in de wijzigingen hebben de mogelijkheid om tussentijds op te zeggen.

EVALUATIE VAN HET CONVENANT

Het convenant wordt halverwege de looptijd van het convenant en aan het eind van de looptijd van het convenant geëvalueerd.

TOETREDING VAN ANDERE PARTIJ(EN) TOT HET CONVENANT

Partijen komen overeen dat het mogelijk is dat andere organisaties in de toekomst toetreden tot dit convenant. Voorwaarden hierbij zijn dat een tweederdemeerderheid van de organisaties die al partij zijn bij het convenant instemmen met het toetreden door de betreffende organisatie(s) en dat eventuele nieuwe organisaties die willen aansluiten, de missie, het doel, de uitgangspunten en de speerpunten van dit convenant onderschrijven. Daarbij wordt een actieve inbreng in de werking van het convenant en het bereiken van de doelen vanzelfsprekend verwacht.



