



CONVENANT 2026-2030

STERK DOOR WERK



*Een structurele weg naar werk
voor mensen met een psychische kwetsbaarheid*



STERK DOOR WERK



CONVENANT 2026 - 2030





Convenant Sterk door Werk 2026 – 2030

Een structurele weg naar werk voor mensen met een psychische kwetsbaarheid

Convenant Sterk door Werk 2026-2030

Het convenant Sterk door Werk 2026–2030 is een samenwerkingsverband tussen de Nederlandse ggz, UWV, Cedris, Divosa, MIND, Valente, de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG), werkgeversvereniging AWWN, het Verbond van Verzekeraars, de Nederlandse Vereniging van Arbeidsdeskundigen (NVvA) en de nieuwe convenantpartijen OVAL en VNO-NCW | MKB-Nederland.

Branchevereniging OVAL vertegenwoordigt een brede achterban van arbodiensten, re-integratiebedrijven, loopbaanbureaus en vitaliteitsadviseurs. De organisatie brengt hiermee een waardevolle aanvulling op de bestaande partners binnen Sterk door Werk door haar focus op activering en vitaliteit als sleutels tot herstel en duurzame arbeidsparticipatie. VNO-NCW | MKB-Nederland zijn de twee grootste ondernemers- en werkgeversorganisaties van Nederland die samen de belangen behartigen van tienduizenden bedrijven. Beide organisaties werken nauw samen vanuit één gezamenlijk bureau. Met hun brede werkgeversnetwerk versterken zij binnen Sterk door Werk de verbinding met werkgevers en dragen zij bij aan het creëren en behouden van kansen op werk voor mensen met een psychische kwetsbaarheid.

Ingrado, kenniscentrum en beroepsvereniging voor professionals die zich inzetten voor het recht op onderwijs en ontwikkeling van jongeren, en vakbond FNV sluiten aan als samenwerkingspartner.

De partijen bundelen hun krachten om mensen die structureel psychische klachten ervaren duurzaam naar werk te begeleiden of aan het werk te houden. En werkgevers te ondersteunen om een mentaal veerkrachtige werkvloer te creëren waar plek is voor ieders talent. Continuïteit op de werkvloer wordt gewaarborgd om uitval op de werkvloer te voorkomen en mentale gezondheid te bevorderen via werk als herstelbevorderend middel.

De convenantperiode loopt van 1 oktober 2026 tot en met 31 december 2030.





Aanleiding

De mentale gezondheid van de Nederlandse bevolking staat onder druk. Een toenemend aantal mensen geeft aan mentale klachten te hebben. Het aantal studenten dat om die reden de opleiding niet afmaakt en als gevolg daarvan een kwetsbare start op de arbeidsmarkt maakt, groeit. Het aantal werkenden dat vanwege mentale klachten verzuimt of uitvalt neemt toe. We zien al een paar jaar de instroom in de Ziektewet en WIA sterk groeien vanwege mentale klachten. Ook in de WW en andere uitkeringssoorten ervaren veel mensen hinder door mentale klachten. Voor deze groep mensen is de weg (terug) naar werk lastig. Inmiddels weten we al geruime tijd uit een veelheid van nationaal en internationaal onderzoek dat er een positieve relatie is tussen passend werk en mentale gezondheid. Werk geeft zingeving. Het is niet alleen een bron van inkomsten, maar geeft ook sociale verbinding, persoonlijke ontwikkeling en structuur. Mensen die zingeving ervaren, hebben minder mentale klachten en zijn veerkrachtiger.

De druk op de ggz neemt ondertussen tot een, voor de sector, onhanteerbaar niveau toe. Wij medicaliseren nog te veel en zijn geneigd mensen te snel naar de ggz te verwijzen wanneer ze vastlopen. Terwijl klachten vaak omgeving of werk gerelateerd zijn en op andere plekken in de samenleving opgelost kunnen worden, zoals op de werkvloer. Tegelijkertijd zien we als gevolg van de demografische ontwikkelingen de personeelstekorten in de publieke sector, zorg, onderwijs en in vitale beroepen, die essentieel zijn voor de welvaart en het welzijn in Nederland, steeds verder oplopen. De partijen die zich hebben verenigd in dit convenant Sterk door Werk 2026-2030 voelen de noodzaak de handen ineen te slaan om gezamenlijk stappen te zetten en de bestaande samenwerking van het voorgaande convenant Sterk door Werk te verbreden en verdiepen.

Preambule

Waar de afgelopen jaren de focus heeft gelegen op de terugkeer naar de arbeidsmarkt van mensen die vanwege een psychische kwetsbaarheid zijn uitgevallen en een beroep moeten doen op een uitkering, zien we voor de komende jaren de noodzaak om de scope te verbreden.

De organisaties die samenwerken in het kader van dit convenant hebben elkaar gevonden op een gedeelde ambitie om de relatie tussen werk en mentale gezondheid te verbeteren. We hebben tijdens voorgaande convenantperioden geleerd dat we de meeste impact kunnen generen als we samenwerken met elkaar en de ministeries van VWS en SZW en ons focussen op de lange termijn. Vanwege de focus voor de komende periode zal het ministerie van OCW een belangrijke schakel worden. Ook bij OCW is er aandacht voor mentale gezondheid, dus een domein-overstijgende samenwerking tussen deze drie ministeries ligt dan in het verlengde hiervan.

Met dit nieuwe convenant committeren de partijen zich aan de gezamenlijke doelstellingen en gaan opnieuw in gesprek met de ministeries over de benodigde ondersteuning, onder meer in de vorm van financiële middelen en waar nodig aanpassing van wet- en regelgeving.

Op het terrein van terugkeer naar werk kunnen we al bouwen op de domeinoverstijgende samenwerking die we de afgelopen jaren hebben opgebouwd en die vooral vervolmaakt moet worden. Bij de overgang van school naar





werk en bij het voorkomen van uitval op de werkvloer door mentale klachten ligt de focus de eerste periode primair op het formuleren van een gemeenschappelijke agenda gebruik makend van de initiatieven die al lopen. Het vormgeven van die gemeenschappelijke agenda, rekening houdend met de beschikbare capaciteit en middelen, geeft zicht op de mate waarin de ambities ook tot concrete resultaten in de praktijk kunnen leiden. Uiteindelijk telt elke stap.

Onze missie

Onze missie is een mentaal veerkrachtige en inclusieve werkende samenleving waarin iedereen, ook wanneer iemand (tijdelijk) wordt gehinderd door mentale klachten, naar vermogen kan meedoen op de arbeidsmarkt. Passend werk speelt daarin een cruciale rol: het bevordert herstel, versterkt eigenwaarde en vergroot maatschappelijke participatie. Een mentaal veerkrachtige werkvloer vormt de weg waarlangs deze missie werkelijkheid wordt – een werkomgeving waarin aandacht voor mentale gezondheid vanzelfsprekend is en waarin mensen naar vermogen duurzaam kunnen blijven deelnemen.

Onze doelen

Met dit convenant richten we ons op drie pijlers:

1. **Toeleiding:** De (re)integratie naar werk bevorderen voor mensen met een psychische kwetsbaarheid, inclusief een verbreding van de doelgroep naar niet-uitkeringsgerechtigden en mensen zonder zorgondersteuning
2. **Preventie:** Het behoud van werk voor werknemers die als gevolg van mentale klachten dreigen te verzuimen of uit te vallen
3. **Jongeren:** Het bevorderen van een succesvolle, duurzame start op de arbeidsmarkt voor jongeren met mentale klachten.

TOELEIDING NAAR WERK

De (re)integratie naar werk bevorderen voor mensen met een psychische kwetsbaarheid, inclusief een verbreding van de doelgroep

Stakeholders:

Nederlandse ggz, UWV, Divosa, MIND, VNG, AWWN, het Verbond van Verzekeraars, NVvA, OVAL, Valente, Cedris, VNO-NCW | MKB-Nederland en FNV als samenwerkingspartner

Algemene doelstelling en commitment:

De deelnemers aan het convenant committeren zich aan het **blijvend inzetten van werk als herstel**, zowel op landelijk niveau als in alle arbeidsmarkt- en zorgregio's.





De convenantpartijen borgen, ieder vanuit hun eigen rol en positie, de aandacht voor het thema werk binnen hun achterban. Ze signaleren eventuele knelpunten die daarbij spelen en trekken waar nodig gezamenlijk landelijk op om te bevorderen dat die knelpunten worden opgelost.

Het structureel monitoren van gecombineerde re-integratie & zorgondersteuning die regio's inzetten, is onderdeel van deze convenantperiode. Op deze manier kan de voortgang inzichtelijk worden gemaakt en kan doelgericht worden geactueerd. Partijen zetten zich in om gezamenlijk en in overleg met VWS, SZW en mogelijke andere financiers de financiële middelen beschikbaar te maken om een volwaardig vervolg aan de inspanningen van de afgelopen jaren te kunnen geven. Partijen brengen de inzichten onder de aandacht bij hun eigen achterban.

Partijen werken voor de convenantsperiode aan een werkagenda met in ieder geval de volgende activiteiten:

Acties Sterk door Werk:

1. Voortzetting bestaande regionale samenwerking

De convenantpartijen zetten zich ervoor in dat de bestaande, geborgde samenwerking na 2026 structureel wordt voortgezet. Dit doen zij zowel vanuit de bestaande dienstverlening als binnen de arbeidsmarktinfrastructuur zoals de regionale Werkcentra, het regionaal beraad en Mentale Gezondheidsnetwerken (MGN's).

Zo blijft in iedere arbeidsmarktregio de verbinding tussen werk en zorg behouden en bevorderen we een integrale aanpak die bijdraagt aan werkhervatting, herstel en continuïteit op de werkvloer, waarin ook werkgevers effectiever ondersteund worden.

De in de Voorjaarsnota 2025 vastgelegde structurele financiering van IPS maakt het mogelijk dat ook mensen met ernstige psychische klachten die specialistische ggz ondersteuning krijgen, een traject naar werk aangeboden kunnen krijgen. Deze structurele middelen vormen de basis om de ingezette lijn voort te zetten, ook na het beëindigen van de projectmatige ondersteuning vanuit Hoofdzak } Werk.

2. Verbreding doelgroep¹

Een tweede doel is de verbreding van de doelgroep. In het convenant 2024-2026 lag de focus met name op mensen met een psychische kwetsbaarheid in behandeling en/of begeleiding bij de ggz met een uitkering via UWV of gemeente. Vanaf 2026 richten we ons nadrukkelijk ook op groepen met structurele mentale klachten die tot nu toe minder goed in beeld waren.

Het gaat om:

- **Mensen die op de wachtlijst bij de ggz staan:** Vanwege lange wachtlijsten in de ggz (gemiddeld 12-15 weken) wordt re-integratieondersteuning steeds vaker ingezet tijdens de wachttijd. Dit voorkomt verergering van klachten en biedt perspectief op werk of studie, waardoor cliënten niet passief hoeven te wachten en hun herstelproces sneller begint.

¹ Doelgroepen in overleg nader definiëren





- **Mensen met een arbeidscontract:** mensen die van werk naar ander werk begeleid willen worden
- **Mensen die niet in behandeling zijn bij een ggz-instelling,** maar wel kampen met structurele mentale of psychosociale problemen die hen belemmeren bij het werk vinden of behouden
- **Wmo-doelgroepen,** waaronder inwoners die begeleiding ontvangen vanuit het sociaal domein en mensen die dakloos zijn
- **Mensen met een licht verstandelijke beperking (LVB):** personen met een licht verstandelijke beperking die vaak te maken hebben met bijkomende psychische of psychosociale problematiek en extra ondersteuning nodig hebben bij het vinden, behouden of duurzaam invullen van werk. VGN (Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland) en Movisie hebben hierin al stappen gezet. Zo adviseert Movisie om de ontwikkeling van IPS voor mensen met een (licht) verstandelijke beperking stapsgewijs aan te pakken.

Door deze verbreding sluiten gemeenten, UWV, zorginstellingen en werkgevers beter aan bij de diverse groep mensen met structurele mentale klachten, ongeacht hun werk- of uitkeringssituatie en de fase van behandeling waarin zij zich bevinden. Het doel is een inclusieve arbeidsmarkt en samenleving waarin niemand buiten de boot valt.

3. Monitoring van re-integratieondersteuning en kennisontwikkeling

We behouden en versterken de monitoring van re-integratiemethodieken in combinatie met mentale ondersteuning, uitgevoerd door Kenniscentrum Phrenos. Deze monitoring is essentieel om de kwaliteit van re-integratie te verbeteren, de effectiviteit van IPS en andere methodieken aan te tonen en trends en resultaten inzichtelijk te maken. Zo kan de maatschappelijke meerwaarde van investeren in werk voor mensen met mentale klachten blijvend worden onderbouwd – zowel menselijk als economisch – richting regio's en landelijke partijen.

4. Aansluiting Aanvullend Zorg- en Welzijnsakkoord (AZWA)

In het Aanvullend Zorg- en Welzijnsakkoord (AZWA) is vastgelegd dat regio's werken aan basisfunctionaliteiten op het snijvlak van zorg en het sociaal domein. Hiermee wordt bedoeld dat ondersteuning bij mentale gezondheid niet uitsluitend vanuit de zorg wordt georganiseerd, maar structureel en samenhangend wordt verbonden met andere levensdomeinen, zoals participatie, inkomen en werk.

Deze basisfunctionaliteiten zijn geen afzonderlijke voorzieningen, maar vormen essentiële functies in de regionale infrastructuur die ervoor zorgen dat zorg, ondersteuning en maatschappelijke participatie op elkaar aansluiten. Binnen deze benadering wordt werk en deelname aan de arbeidsmarkt expliciet gezien als een belangrijk onderdeel van herstel, preventie en duurzaam maatschappelijk meedoen.

De convenantpartijen van Sterk door Werk onderschrijven deze uitgangspunten en zetten zich gezamenlijk in om deze basisfunctionaliteiten in de praktijk concreet vorm te geven. Zij doen dit door het versterken van regionale samenwerking tussen zorg, gemeenten, arbeidsmarktpartijen en werkgevers,





en door te bevorderen dat werk en participatie structureel worden meegenomen in de aanpak van mentale gezondheid. Daarmee leveren de convenantpartijen een praktische en uitvoeringsgerichte bijdrage aan de beleidslijnen van het AZWA.

Aanleiding

De noodzaak voor een structurele verbinding tussen werk en mentale gezondheid is de afgelopen jaren verder toegenomen. Uit de IBO-studies **Mentale Gezondheid en GGZ (2025)** blijkt dat de vraag naar geestelijke gezondheidszorg onverminderd hoog is en dat mentale klachten een toenemende invloed hebben op arbeidsparticipatie, maatschappelijke participatie en de druk op zorgsystemen.

De cijfers laten zien dat mentale gezondheid en werk in hoge mate met elkaar verweven zijn – wie werkt, herstelt vaak beter, en wie langdurig buiten het werkproces valt, loopt juist een groter risico op mentale klachten.

Tegelijkertijd blijft de Nederlandse arbeidsmarkt onder hoge druk staan. Ongeveer **66% van de ondernemers** rapporteert personeelstekorten (bron: CBS Conjunctuurenquête Bedrijven). Deze krapte laat zien dat we voor grote uitdagingen staan, maar het is aan ons om te laten zien dat het ook kansen biedt voor mensen met mentale klachten die op zoek zijn naar een passende plek op de arbeidsmarkt.

In de afgelopen jaren zijn vanuit het project Hoofdzaak } Werk in alle 35 arbeidsmarktregio's regionale samenwerkingsstructuren ontstaan tussen gemeenten, UWV, ggz-instellingen, werkgevers en sociale partners om die kansen te vergroten. Toch bestaan er nog aanzienlijke verschillen tussen regio's in organisatiegraad, kennisniveau en financiering. Sommige regio's hebben de samenwerking al stevig ingebed in de regionale meerjarenagenda van de AMR of in de regionale agenda binnen het Integraal Zorgakkoord (IZA), terwijl andere nog in de ontwikkelfase verkeren.

Het project Hoofdzaak } Werk eindigt in oktober 2026, maar de opgebouwde samenwerking en doorontwikkeling hiervan mag daar niet bij stoppen. De regionale verbanden tussen de domeinen werk en zorg zijn essentieel voor het blijvend realiseren van re-integratie van mensen met mentale klachten





PREVENTIE

Het behoud van werk voor werknemers die als gevolg van mentale klachten dreigen te verzuimen of uit te vallen. Het ondersteunen van werkgevers in het realiseren van een mentaal veerkrachtige organisatie.

Stakeholders:

Nederlandse ggz, UWV, Cedris, Divosa, MIND, Valente, VNG, AWWN, het Verbond van Verzekeraars, Nvva, VNO-NCW | MKB-Nederland, OVAL en FNV als samenwerkingspartner

Algemene doelstelling en commitment:

De verantwoordelijkheid voor de preventie van uitval op werk is anders belegd dan de verantwoordelijkheid voor de terugkeer naar werk voor mensen die al zijn uitgevallen en een beroep moeten doen op een uitkering. De afgelopen jaren hebben geleerd dat het slaan van bruggen tussen de verschillende betrokken domeinen en actoren vergt dat men elkaar kent, elkaars taal spreekt en zoveel mogelijk integraal kijkt naar mentaal gezond werk.

De deelnemers aan het convenant hebben ieder hun eigen verantwoordelijkheden en financieringsstromen. Waar er traditioneel wel een verbinding is tussen de werkgevers en de partijen die actief zijn op het arbocuratieve vlak mist een natuurlijke verbinding tussen die wereld en de (specialistische) ggz. Partijen zien de noodzaak hier nieuwe bruggen te slaan om zo te komen tot een betere aansluiting van de interventie van werkgevers en arbo-professionals enerzijds en ggz-zorgaanbieders anderzijds.

Partijen zetten primair in op de ontmoeting en een gezamenlijke probleemanalyse om van daaruit te bezien wat de thema's zouden kunnen zijn voor een gezamenlijke werkagenda. Het gaat daarbij zowel om het afstemmen van werkwijzen tussen partijen als om het signaleren en agenderen van knelpunten en mogelijke oplossingen richting de ministeries van SZW en VWS. In het activiteitenplan leggen we vast met welk percentage we de ziektewetinstroom willen verlagen.

Acties Sterk door Werk:

De deelnemers van het convenant stimuleren een mentaal veerkrachtige arbeidsmarkt door werkgevers te ondersteunen, kennis te bundelen, samenwerking te versterken en interventies in een eerder stadium in te zetten. Door mentale gezondheid tijdig te ondersteunen, kan langdurige uitval worden voorkomen en blijven meer mensen duurzaam aan het werk, zodat we ieder talent kunnen benutten. Preventie vraagt om samenwerking tussen werkgevers, werknemers, arbodiensten, uitkeringsinstanties en ggz-partners. De doelgroep betreft primair mensen die dreigen uit te vallen door mentale klachten, maar iedere werknemer profiteert van een mentaal gezonde werkvloer. Secundair richten we ons op alle werknemers.



In de convenantperiode 2026–2030 focust Sterk door Werk op vier hoofdlijnen:

1. Versterken van kennis en handelingsperspectief bij werkgevers

De partijen van Sterk door Werk ondersteunen werkgevers met direct toepasbare kennis en tools, zoals: handreikingen (o.a. *Blijven werken met psychische klachten* – HAN), PSA-instrumenten zoals de Tool arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting van het AKC, gesprekskaarten en stappenplannen en trainingen en praktijkvoorbeelden via UWV Servicepunt Psychische Gezondheid & Werk, AWWN en regionale netwerken. Kennisdeling onder de convenantleden en met werkgevers over wat werkt om uitval te voorkomen is van groot belang.

Doel: Stigma wegnemen en werkgevers ondersteunen in het creëren van een mentaal veerkrachtige werkomgeving door meer handelingsvertrouwen te geven om psychische signalen tijdig te herkennen en bespreken.

2. Vroegsignalering en snellere verbinding tussen werk en zorg

De partijen binnen Sterk door Werk bevorderen dat werknemers kunnen bijdragen op een manier die past bij hun talenten en behoeften en dat er adequaat kan worden gehandeld wanneer er klachten ontstaan die iemand kan hinderen in het functioneren. Daarbij worden regionale afspraken gemaakt over de tijdige inzet van passende interventies en, waar nodig, gecombineerde ondersteuning door meerdere partijen, waaronder re-integratiemethodieken, jobcoaches en andere deskundigen.

3. Bundelen en toegankelijk maken van bestaande initiatieven

Er zijn al veel goed werkende handreikingen, tools en trainingen op het gebied van preventie. De convenantpartijen zetten zich in om deze bestaande routes voor werkgevers via hun achterban beter te benutten. Sterk door Werk maakt bestaande kennis en instrumenten vindbaar en inzetbaar via **Sterkdoorwerk.nl**

4. Leren van data en monitoring

Samen met Kenniscentrum Phrenos en partners werken convenantleden aan betere data over behoud van werk en preventieve interventies, aan meer zichtbaarheid van wat werkt tegen psychische uitval en aan het benutten van de werkmonitoring voor beleidsverbetering.

Aanleiding:

Preventie van uitval bij psychische klachten blijft hard nodig. De afgelopen jaren is het aantal mensen dat langdurig uitvalt door mentale problematiek blijvend gestegen.

Uit recente cijfers van TNO, RIVM en UWV blijkt dat psychische aandoeningen inmiddels de grootste oorzaak zijn van langdurig ziekteverzuim: **ongeveer 36%** van alle langdurige verzuimgevallen heeft een **psychische**



achtergrond, en psychische klachten zijn verantwoordelijk voor ongeveer een kwart van alle verzuimdagen in Nederland. Daarnaast laten cijfers van **113 Zelfmoordpreventie** zien dat gemiddeld maandelijks 54 werknemers overlijden door suïcide (Bron: Factsheet Suïcidaliteit en werkgevers *December 2025*). Deze cijfers onderstrepen de ernst van mentale klachten onder werkenden, waarbij 113 benadrukt dat suïcide vrijwel altijd samenhangt met psychische en psychosociale problematiek.

Arbo Unie waarschuwt dat door hoge werkdruk en stress tot een derde van de werkenden in 2030 kan uitvallen. Psychische klachten, waaronder een enorme toename in 'bore-outs' (cognitieve onderbelasting), vormen een groot risico. Actieve preventie en het faciliteren van werkplezier zijn cruciaal om dit verzuim te beperken.

De gevolgen van psychische klachten voor werkenden en werkgevers zijn aanzienlijk. Recent onderzoek laat zien dat verzuim door stress- en burn-outklachten gemiddeld **circa 250 dagen** duurt, waarbij burn-out vaak leidt tot nog langere uitval (Bron ArboNed & HumanCapitalCare 2024-2025). De kosten van werkgerelateerd psychisch verzuim voor werkgevers bedragen **ruim €4,9 miljard per jaar**, voornamelijk door loondoorbetaling bij ziekte (Bron: TNO Arbobalans). De totale maatschappelijke kosten van psychische aandoeningen – inclusief zorgkosten, productiviteitsverlies en inkomensondersteuning – worden geschat op **ongeveer €18 tot €20 miljard per jaar** (Bron: Trimbos-instituut, NEMESIS-3). Deze cijfers onderstrepen de noodzaak van tijdige preventie, ondersteuning en duurzame inzetbaarheid.

Uit arbodienstdata van onder meer ArboNed blijkt dat in 2023 het langdurig verzuim (> 6 weken) door stressgerelateerde klachten met 11% is gestegen ten opzichte van 2022. Het *IBO Mentale Gezondheid en GGZ* laat zien dat het gebruik van de ggz relatief sterk toeneemt onder jongvolwassenen, vooral onder jonge vrouwen. Aanvullende kwantitatieve analyses op basis van CBS-data (uitgevoerd in het kader van het IBO) tonen aan dat de piekleeftijd van ggz-gebruik is verschoven van circa 34 jaar naar ongeveer 28 jaar.

Deze ontwikkeling vertaalt zich steeds vaker in structurele uitval: jonge vrouwen vallen disproportioneel uit door mentale klachten en raken steeds vaker arbeidsongeschikt, met name in sectoren die worden gekenmerkt door hoge werkdruk en aanhoudende personeelstekorten. De *UWV-rapportage Volumeontwikkelingen WIA (najaar 2025)* laat zien dat vrouwen in de leeftijd van 25–35 jaar de **snelst groeiende groep binnen de WIA-instroom** vormen, waarbij psychische aandoeningen – zoals depressie, angst- en stressstoornissen – de belangrijkste oorzaak zijn. De Taakopdracht IBO WIA (2024–2025) bevestigt dit beeld en laat zien dat psychische aandoeningen inmiddels **circa 40% van de totale WIA-instroom** vormen.

De uitval van jonge vrouwen hangt samen met een combinatie van factoren, waaronder structurele werkdruk, emotionele belasting, de cumulatie van werk- en zorgtaken, maatschappelijke ontwikkelingen zoals sociale media en thuiswerken, en sectorale keuzes en bezuinigingen. Dit onderstreept dat preventie op de werkvloer noodzakelijk is, maar op zichzelf onvoldoende: een effectieve aanpak vraagt om een bredere benadering die verder reikt dan alleen prestatiedruk en recht doet aan de samenhang tussen werk, zorg en maatschappelijke context.



Bestaande initiatieven en wetsvoorstellen

De inzet op preventie sluit aan bij een aantal landelijke beleidsinitiatieven en rapporten die de komende jaren bepalend zijn voor het bevorderen van mentaal gezond werken en het voorkomen van langdurige uitval.

1. Beleidslijn Psychosociale Arbeidsbelasting (Ministerie van SZW)

Het Ministerie van SZW werkt aan versterking van beleid rondom psychosociale arbeidsbelasting (PSA), waaronder werkdruk, stress, sociale veiligheid en ongewenste omgangsvormen. Hierbij wordt ingezet op een betere naleving van Arbowetgeving rondom PSA, meer aandacht voor mentale gezondheid binnen organisaties en het verbeteren van arbodienstverlening, zodat signalen van mentale belasting eerder worden opgepakt. Dit beleid vormt een belangrijke basis voor preventieve maatregelen op de werkvloer.

1. IBO Mentale Gezondheid en GGZ (2025): noodzaak van preventie

Het Interdepartementaal Beleidsonderzoek (IBO) benadrukt de urgentie van preventie. Het IBO concludeert dat mentale gezondheid niet alleen een zorgvraagstuk is, maar ook een arbeidsmarktvraagstuk, waarbij vroegsignalering en preventieve ondersteuning op het werk essentieel zijn.

1. Taakopdracht IBO WIA (2024-2025)

Het in december 2025 afgeronde IBO WIA onderzocht hoe instroom in de arbeidsongeschiktheidsregelingen kan worden teruggedrongen. Het IBO benoemt preventie, vroegtijdige interventie en ondersteuning van werkgevers als centrale elementen om instroom te beperken.

1. Landelijke aandacht voor mentale gezondheid op de werkvloer

Naast formele wetsvoorstellen zijn er landelijke initiatieven die gezondheidsbevordering ondersteunen, zoals: campagnes en programma's gericht op mentale gezondheid en vermindering van werkstress. Ook is er een ontwikkeling van nieuwe instrumenten en richtlijnen via arbodiensten, sociale partners en branches en de versterking van de rol van werkgevers bij duurzame inzetbaarheid.

1. Wet integrale suicidepreventie (2024): belang van vroegsignalering en samenwerking

De *Wet integrale suicidepreventie* onderstreept het belang van een samenhangende preventieve aanpak van ernstige psychische problematiek, waarbij vroegsignalering en tijdige ondersteuning centraal staan. De wet stimuleert samenwerking tussen zorg, sociaal domein, onderwijs en werk, en benadrukt dat suicidepreventie niet uitsluitend een zorgopgave is, maar ook raakt aan werk en arbeidsomstandigheden. Daarmee draagt de wet bij aan het eerder herkennen van psychische signalen op de werkvloer en het voorkomen dat psychische klachten escaleren tot langdurige uitval of arbeidsongeschiktheid.



JONGEREN

Het bevorderen van een succesvolle start op de arbeidsmarkt voor jongeren met mentale klachten door de inzet van IPS-O en andere ondersteuningsmethodieken.

Stakeholders:

Nederlandse ggz, Divosa, MIND, VNG, AWWN, VNO-NCW | MKB-Nederland, MBO Raad en de samenwerkingspartners Ingrado en FNV

Algemene doelstelling en commitment:

De deelnemers aan dit convenant trekken gezamenlijk op met de ministeries van OCW, SZW en VWS om gewenste aanpassingen in wet- en regelgeving te adresseren en waar mogelijk financiering te realiseren ten behoeve van de inzet van IPS-O. De deelnemers aan dit convenant committeren zich aan het uitwerken van een gezamenlijke werkagenda voor de komende 4 jaar. Zij stimuleren hun respectievelijke achterbannen om ook regionaal te komen tot een gezamenlijke domeinoverstijgende werkagenda. Partijen zetten primair in op kennisdeling en het inventariseren van knelpunten en mogelijke oplossingen om de thema's te bepalen voor een gezamenlijke werkagenda. Het gaat daarbij zowel om het afstemmen van werkwijzen tussen partijen als om het signaleren en agenderen van mogelijke oplossingen richting de ministeries van OCW, SZW en VWS.

Acties Sterk door Werk:

IPS-O

De convenantleden van Sterk door Werk zetten deze convenantperiode in op **IPS-O** (Individuele Plaatsing en Steun Onderwijs). Dit is een variant op IPS die specifiek is ontwikkeld om jongeren tot 27 jaar met mentale klachten te ondersteunen bij het alsnog afronden van een opleiding of leerwerktraject. Door vroege interventie en begeleiding middels IPS-O kunnen jongeren met mentale klachten worden geholpen bij terugkeer naar het initieel onderwijs of het vinden van een geschikt leerwerktraject als het behalen van een diploma in het initieel onderwijs niet wenselijk/mogelijk is. Dit vergroot hun kans op duurzame arbeidsdeelname en voorkomt langdurige uitval later in hun loopbaan. Naast IPS-O inventariseren convenantleden welke andere ondersteuningsvormen geschikt zijn voor deze doelgroep. Ook daar zal op ingezet gaan worden.

In de komende convenantperiode willen de leden van het convenant Sterk door Werk:

- IPS-O landelijk toegankelijk maken voor jongeren tot 27 jaar en daartoe de wet- en regelgeving van school naar duurzaam werk aanpassen. Via een nieuwe of bestaande subsidieregeling extra financiële middelen beschikbaar stellen. Inzet is 1000 IPS-O trajecten per jaar.
- De bestaande Hoofdzaak } Werk-samenwerkingsstructuren benutten om jongeren beter te bereiken
- Regionale partners (scholen, Doorstroompunten, gemeenten en ggz) verbinden aan één werkwijze om jongeren met psychische problematiek te ondersteunen terug naar het initieel onderwijs, een leerwerktraject of werk
- Voornoemde organisaties ondersteunen bij het gebruik en de doorontwikkelen van IPS-O





IPS-O wordt nog maar mondjesmaat vanuit pilots in het mbo of vanuit regionale samenwerkingsverbanden rond jeugd en werk aangeboden. Op het moment is hier geen financiering voor. Ook zijn er belemmeringen in wet- en regelgeving. Het is van belang om te onderzoeken of belemmeringen in wet- en regelgeving weggenomen kunnen worden en een landelijke subsidieregeling mogelijk is of extra middelen toegevoegd kunnen worden aan de huidige regeling.

Doelgroep

De deelnemers van dit convenant willen ook onderzoeken welke doelgroepen in aanmerking kunnen komen voor IPS-O. Betreft het alleen het terugleiden van jongeren die ggz-zorg ontvangen naar het initieel onderwijs of een leerwerktraject of kan IPS-O breder ingezet worden? Te denken valt aan jongeren die dreigen uit te vallen uit het initieel onderwijs die nu nergens terecht kunnen, jongeren met mentale klachten zonder ggz-hulp. Uitval is onder de mbo-doelgroep groot, daarom ligt de focus van de convenantleden tijdens deze convenantperiode met name op deze doelgroep.

Mogelijke aansluitingen en strategische partners

1. Ingrado

Ingrado is de beroepsvereniging van en voor professionals in gemeenten en Doorstroompunt-regio's die zich vanuit hun wettelijke taak inzetten voor het recht op onderwijs en ontwikkeling van jongeren. Alle gemeenten en Doorstroompunt-regio's zijn lid van Ingrado. Ingrado heeft zich de afgelopen jaren ontwikkeld tot het kenniscentrum voor zowel doorstroomcoaches en leerplichtambtenaren als voor beleidsmakers en andere betrokkenen bij het leer- en ontwikkelrecht van jongeren. Vanuit het kenniscentrum deelt Ingrado kennis vanuit de praktijk, wetenschappelijke kennis en kennis over beleid, wet- en regelgeving. Sterk door Werk gaat een samenwerking aan met Ingrado.

2. Regionale samenwerkingsverbanden

Met de nieuwe wet- en regelgeving van school naar duurzaam werk is geregeld dat scholen, Doorstroompunten en gemeenten samenwerken in Doorstroompuntregio's. In regionale programma's moeten zij samenwerkingsafspraken maken en aanvullende maatregelen treffen (aanvullend ten opzichte van de eigen taken), ook ten aanzien van jongeren met meervoudige problematiek, waarvoor het regionale budget kan worden ingezet. Hiertoe moeten vertegenwoordigers uit het zorgdomein aansluiten bij het regionale bestuurlijke overleg.

Sterk door Werk-partijen kunnen aanhaken om:

- ☐ De samenwerking met (jeugd)ggz aanbieders te verbeteren
- ☐ IPS-O al dan niet vanuit een nieuwe of de bestaande subsidieregeling beschikbaar te maken
- ☐ Jongeren direct te koppelen aan werk, stages en leerwerkplekken





3. Samenwerking met SBB

SBB (Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven) koppelt mbo-studenten aan erkende leerbedrijven.

Convenantpartijen kunnen hierop aansluiten door:

- Jongeren met psychische kwetsbaarheid sneller te matchen naar passende leerwerkplekken
- Regionale leerbedrijven te ondersteunen in mentale gezondheid op de werkplek
- De aansluiting tussen school, ggz, jobcoach en werkplek te versterken

Werkgevers spelen een onmisbare rol in het creëren van een succesvolle start op de arbeidsmarkt voor jongeren met mentale klachten.

Via de betrokkenheid van AWWN, FNV en regionale werkgeversnetwerken kunnen de partijen van Sterk door Werk werkgevers actief ondersteunen bij hun bijdrage aan de uitvoering van de nieuwe wet- en regelgeving van school naar duurzaam werk en de regionale samenwerking. Denk daarbij aan **het vergroten van stage-, leerwerk- en baanmogelijkheden** voor jongeren. Het **ondersteunen van werkgevers** via Werkcentra, dienstverlening van convenantpartijen zoals UWV Servicepunt Psychische Gezondheid & Werk en werkgeversorganisaties bij het creëren van passende werkplekken, inclusief begeleiding op de werkvloer voor werkenden (jongeren) met mentale klachten en/of een psychische kwetsbaarheid.

Aanleiding

De overgang van school naar werk is een kwetsbare fase in het leven van jongeren. Juist in die periode ontstaan of openbaren zich regelmatig mentale klachten.

Ondanks de aanhoudende personeelstekorten telt Nederland volgens het CBS (Landelijke Jeugdmonitor 2024) nog altijd ruim **100.000 jongeren** die geen werk hebben en geen opleiding volgen.

Een deel van hen kampt met mentale klachten die het lastig maken om een opleiding af te ronden, de stap naar de arbeidsmarkt te maken of werk te behouden.

Het aantal nieuwe vroegtijdig schoolverlaters (vsv'ers) daalde weliswaar van 24.286 in 2022-2023 naar 22.308 in 2023-2024 (Bron: jaarlijkse rapportage voortijdig schoolverlaten van OCW/DUO), mede dankzij het in oktober 2023 gestarte actieplan tegen schooluitval. Toch blijft de opgave groot: de ambitie van het kabinet is om in **2026 onder de 18.000 vsv'ers** te blijven. Daarvoor is niet alleen het voorkomen van uitval van belang, maar ook het bieden van perspectief aan jongeren voor wie een startkwalificatie (nog) niet haalbaar is – door hen goed te ondersteunen bij de stap naar werk of verdere ontwikkeling.

Tegelijkertijd blijkt uit het **IBO Mentale Gezondheid en GGZ (2025)** dat jongeren tussen 18 en 29 jaar de groep vormen waarin het gebruik van geestelijke gezondheidszorg het sterkst stijgt. Nieuwe generaties doen vaker een beroep op de ggz dan hun voorgangers, vooral jonge vrouwen. De **piekleeftijd** waarop ggz-gebruik het hoogst is, daalde van 34 jaar in 2016 naar circa 28 jaar in 2021.



Deze ontwikkeling onderstreept dat mentale klachten zich vaak manifesteren in de fase waarin jongeren nog in een opleiding zitten of hun plek op de arbeidsmarkt moeten vinden.

Een vroege, integrale aanpak is daarom cruciaal. De convenantleden Sterk door Werk 2026–2030 zetten zich daarom in om jongeren, en in het bijzonder de mbo-doelgroep, een eerlijke en succesvolle start op de arbeidsmarkt te bieden.

Relevante wet- en regelgeving en andere initiatieven

Wet- en regelgeving van school naar duurzaam werk (ingang: 1 januari 2026)

Voor het inbedden van IPS-O is aansluiting bij de wet- en regelgeving van **school naar duurzaam werk** en de daarbij horende (regionale) uitvoeringsstructuur en landelijke ondersteuningsstructuur relevant.

Met de wet- en regelgeving van school naar duurzaam werk hebben scholen, Doorstroompunten en gemeenten meer mogelijkheden gekregen om jongeren tot 27 jaar te ondersteunen bij de overgang van school naar werk en het behoud van werk. De ondersteuning richt zich primair op jongeren uit het mbo, vso, pro en op vroegtijdig schoolverlaters (vsv'ers); jongeren die ongeacht de stand van de economie moeite hebben om aan het werk te komen en aan het werk te blijven. Vier samenhangende maatregelen zijn getroffen:

- Scholen bieden aanvullende loopbaanbegeleiding tijdens het onderwijs en tot één jaar (mbo) of twee jaar (pro/vso) na diplomering, gericht op de overgang naar vervolgonderwijs of werk. De gemeente kan al tijdens de schoolperiode betrokken worden op verzoek van de school. De school kan de gemeente ook verzoeken de ondersteuning naar werk over te nemen als bijvoorbeeld specifieke expertise of inzet van voorzieningen noodzakelijk is.
- Gemeentelijke Doorstroompunten begeleiden jongeren zonder startkwalificatie (voortijdig schoolverlaters) tot 27 jaar terug naar het initieel voltijdsonderwijs of naar werk. Ook het Doorstroompunt kan de gemeente verzoeken de ondersteuning naar werk over te nemen als bijvoorbeeld specifieke expertise of inzet van voorzieningen noodzakelijk is.
- De gemeente is met het nieuwe artikel 7a van de Participatiewet verantwoordelijk voor het beoordelen of initieel voltijdsonderwijs of ondersteuning naar werk de meest passende route is voor jongeren onder de 27 jaar. Daarbij geldt initieel voltijdsonderwijs als voorliggende voorziening. Als dit niet mogelijk of passend is, omdat de jongere bijvoorbeeld al een startkwalificatie heeft, komt ondersteuning naar werk in beeld. Waarbij voor jongeren zonder startkwalificatie een leerwerktraject, het combineren van werken met leren, voorrang heeft op directe toeleiding naar werk. Bij het uitvoeren van voornoemde opdracht, het afpellen van de beste route naar zo duurzaam mogelijk werk, kan de gemeente gebruik maken van de expertise van scholen en het Doorstroompunt. >>>



- Voornoemde partijen maken samenwerkingsafspraken in het regionale programma van de Doorstroompuntregio en treffen aanvullende maatregelen voor de meest kwetsbare jongeren met gebruik van het regionale budget. De samenwerkingsafspraken zien ook specifiek op het bieden van laagdrempelige en toegankelijke ondersteuning voor jongeren met meervoudige problematiek, waaronder jongeren met psychische problematiek. Het gebruik van IPS als methode en alsook de IPS-subsidieregeling en de samenwerking met de ggz in deze is in de toelichting bij de ministeriële regeling expliciet genoemd. Het regionaal programma wordt gemaakt en uitgevoerd door de contactgemeente, en de contactschool van de Doorstroompuntregio en de centrumgemeente(n) van de bijbehorende arbeidsmarktregio's. De contactgemeente voert daarbij de procesregie. Het regionaal programma moet passen bij het eigen beleid van scholen, Doorstroompunten en gemeenten. Het is aan de drie coördinerende partijen die samen het regionaal programma maken om de afstemming hierover te zoeken met hun eigen achterban. Tevens moeten zij voorzien in een regionaal bestuurlijk overleg ten behoeve van de totstandkoming, uitvoering en monitoring van het regionaal programma en ervoor zorgdragen dat de benodigde partners uit het zorg-/ sociaal domein aansluiten, zoals de ggz.

Voor de ondersteuning bij de implementatie en uitvoering van de nieuwe wet- en regelgeving werken de ministeries van SZW en OCW samen in een werkgroep met VNG, Divosa, Ingrado, het Landelijk Ondersteuningsteam Regionale Arbeidsmarkt, MBO Raad/KLIM MBO, Sectorraad Praktijkonderwijs, Sectorraad Speciaal Onderwijs.

Andere belangrijke initiatieven en programma's

Naast bovengenoemde maatregelen zijn ook andere bestaande initiatieven en programma's van belang voor het versterken van mentale gezondheid en het voorkomen van uitval onder jongeren. De *Aanpak Mentale Gezondheid van Ons Allemaal*, het *Preventieakkoord* en het *Meerjarenprogramma depressiepreventie* richten zich op preventie, normalisering en vroegsignalering van mentale klachten. De *STORM-aanpak* biedt een bewezen regionale preventieve aanpak voor jongeren met een verhoogd risico op depressie. Initiatieven als *MindUs* en *Hé, het is oké* dragen bij aan bewustwording en het doorbreken van stigma. De *Nationale Jeugdraad (NJR)* zorgt ervoor dat het perspectief van jongeren structureel wordt meegenomen in beleid en uitvoering.





Algemeen

Sterk door Werk werkt binnen alle pijlers aan drie samenhangende opdrachten die het fundament vormen van het convenant 2026-2030:

- 1. Kennisdeling, onderzoek en deskundigheidsbevordering**
- 2. Normalisering en destigmatisering**
- 3. Communicatie en contentontwikkeling**

1. Kennisdeling, onderzoek en deskundigheidsbevordering

Sterk door Werk stimuleert het actief delen van kennis, onderzoeksresultaten en praktijkervaringen tussen gemeenten, UWV, werkgevers, ggz-partners, onderwijs en arbodiensten. Daarbij is het van groot belang dat de bestaande kennis over toeleiding naar werk, behoud van werk en het voorkomen van uitval door psychische klachten niet versnipperd blijft, maar toegankelijk, toepasbaar en vindbaar wordt gemaakt voor alle betrokken professionals en werkgevers. Er is de afgelopen jaren veel ontwikkeld: effectieve methodieken zoals IPS, interventies op het gebied van preventie en duurzame inzetbaarheid, praktijkvoorbeelden van succesvolle regionale samenwerking en inzichten uit onderzoek. De uitdaging ligt niet alleen in verdere kennisontwikkeling, maar vooral in het bundelen, vertalen en verspreiden van deze kennis, zodat professionals in het werk- en zorgdomein hier direct mee aan de slag kunnen.

2. Aandacht voor destigmatisering

Het verminderen van stigma rond mentale klachten (in relatie tot werk) is een randvoorwaarde voor succes. Partijen van het convenant Sterk door Werk streven naar destigmatiserende dienstverlening en ondersteunen werkgevers in een stigmavrij organisatie. Sterk door Werk laat via verhalen, voorbeelden en feiten zien dat werken mét mentale klachten vaak goed mogelijk is. Daarmee maakt Sterk door Werk ook zichtbaar wat een mentaal gezonde werkvloer kenmerkt: een werkomgeving waarin openheid en normalisering centraal staan, mentale signalen tijdig worden herkend en ruimte is voor maatwerk, ondersteuning en behoud van werk. Zo draagt het convenant bij aan een werkcultuur waarin mentale gezondheid bespreekbaar is en waarin uitval door psychische klachten wordt voorkomen.





Stigma op de werkvloer

Trimbos-cijfers laten zien dat **bijna de helft van de volwassenen (48%)** ooit in het leven een psychische aandoening heeft gehad, en dat **ongeveer 1 op de 4** volwassenen in een willekeurig jaar psychische problemen ervaart. Ander onderzoek van o.a. **prof. Evelien Brouwers (Tranzo, Tilburg University)** laat zien dat stigma nog steeds grote drempels veroorzaakt:

93% van de werknemers heeft geen negatieve ervaringen met collega's met psychische klachten. Toch is **64%** van de leidinggevenden terughoudend om iemand met mentale klachten aan te nemen. **43%** van de werknemers geeft aan liever geen collega met mentale klachten te willen hebben.

In een krappe arbeidsmarkt vormt dit een onbenut arbeidspotentieel. Veel werkgevers willen inclusief werkgeven, maar ervaren koudwatervrees door onbekendheid en onzekerheid over begeleiding. Door **gerichte voorlichting, training en positieve praktijkvoorbeelden** kunnen deze drempels worden verlaagd. Leden van het convenant Sterk door Werk ondersteunt werkgevers en professionals met kennis, handreikingen en communicatiemiddelen om te laten zien dat werken met medewerkers met mentale klachten niet alleen mogelijk is, maar ook bijdraagt aan vitaliteit, diversiteit en maatschappelijke meerwaarde.

3. Communicatie

Sterk door Werk ontwikkelt en verspreidt communicatie vanuit één gedeeld bronverhaal: Werk bevordert herstel, versterkt mentale gezondheid en helpt uitval voorkomen.

Deze boodschap vormt de rode draad in alle communicatie naar werkgevers, professionals en werkzoekenden.

Dit gebeurt via:

- Het platform www.sterkdoorwerk.nl als centrale plek voor kennis en praktijkverhalen
- De gezamenlijke nieuwsbrief en LinkedIn-pagina, waar resultaten, onderzoeken en inspirerende voorbeelden worden gedeeld

De communicatie vervult drie functies:

- 1. Normaliseren en destigmatiseren** van mentale gezondheid
- 2. Informeren en activeren** van werkgevers, professionals en beleidsmakers
- 3. Verbinden en versterken** van regionale netwerken en samenwerkingspartners.





Communicatie wordt afgestemd tussen de convenantpartijen en waar mogelijk gekoppeld aan landelijke campagnes over mentale gezondheid en duurzame inzetbaarheid, zodat de gezamenlijke impact wordt vergroot. Communicatie kan een ondersteunend middel zijn voor aangesloten partijen die dit in hun processen en (gezamenlijke) infrastructuur verder brengen.

Samenvatting

Het convenant Sterk door Werk 2026–2030 bouwt voort op de samenwerking die in de voorgaande convenantperiodes is ontwikkeld en in veel regio's inmiddels is geborgd. Tegelijkertijd wordt deze samenwerking verdiept en verbreed: door een sterkere inbedding in bestaande regionale structuren en door een verbreding van de doelgroep, met onder meer extra aandacht voor jongeren en andere groepen die tot nu toe minder goed werden bereikt.

De convenantpartijen versterken de bestaande verbinding tussen werk, zorg en preventie, met als doel dat mensen met structurele mentale klachten – ongeacht hun positie op de arbeidsmarkt of in de zorg – tijdig passende ondersteuning krijgen en duurzaam kunnen participeren. Het convenant markeert daarmee geen eindpunt, maar een volgende fase in een gezamenlijke ontwikkeling waarin werk structureel wordt benut als onderdeel van herstel, preventie en mentale gezondheid.



Werkgeversvereniging
AWVN



Cedris



De Nederlandse ggz



Divosa



MIND



NVvA



OVAL



Uitvoeringsinstituut
Werknemersverzekeringen
UUV



Valente



Vereniging voor
Nederlandse Gemeenten
(VNG)



VNO-NCW
MKB Nederland



Verbond van Verzekeraars



STERK DOOR WERK



CONVENANT 2026 - 2030



STERK DOOR WERK



CONVENANT 2026 - 2030

