



**ZON Participatie**

## Voorlichtingsbijeenkomst 'Psychische aandoeningen en werk' 4 november 2015

---

De decentralisaties in het sociale domein leveren veranderingen op met betrekking tot inkomensondersteuning. De nadruk komt te liggen op werk. Voor mensen met lange afstand tot de arbeidsmarkt zijn re-integratieinstrumenten beschikbaar. Het gaat hier onder andere om mensen met psychische aandoeningen en psychosociale problemen. Tijdens de behandeling van de Participatiewet werd duidelijk dat het nog niet zo eenvoudig is voor beleidsmakers in het werkveld om inzicht te krijgen in de variëteit aan psychische klachten en aandoeningen en de obstakels die mensen met psychische aandoeningen ervaren bij de re-integratie naar werk. Met klantmanagers, trajectbegeleiders, beleidsmedewerkers, voorlichters en coördinatoren wordt tijdens de bijeenkomst over deze obstakels<sup>1</sup> van gedachten gewisseld:

Thema's:

### ***Benadering van de cliënt/klant:***

#### Psychische klachten/aandoeningen

Voor mensen met psychische klachten en aandoeningen is het niet altijd makkelijk zelf te verwoorden welke van de klachten een rol zouden kunnen spelen op de werkvloer. Zeker als je net een diagnose hebt gekregen of je eerste behandeling achter de rug hebt, kan dit zo overweldigend zijn dat je er nog niet aan toe bent op een zakelijke manier naar je symptomen te kijken.

Een andere reden is schaamte over het hebben van een aandoening. En over de gevolgen ervan, zoals het aangewezen zijn op een uitkering. Het vaak lage gevoel van eigenwaarde van waaruit mensen re-integreren wordt nog niet als zodanig erkend en is dan ook niet opgenomen in de re-integratieprotocollen van centrale en lokale overheden.

Voor klantmanagers is dit erg lastig, aangezien in deze functie niet per se zicht is op de psychische klachten/aandoening van de klanten die men begeleidt naar werk. Klantmanagers geven aan 'de worsteling bij klanten/cliënten' wel degelijk waar te nemen, maar niet over de kennis te beschikken hier adequaat mee om te gaan, laat staan er dieper op in te gaan. Deze situatie werkt frustrerend en vertragend. Hier kunnen partijen die hier wel zicht op kunnen hebben (bv. trajectbegeleiders GGZ) en partijen met ervaringskennis op het domein van psychische aandoeningen en zelfstigmatisering een ondersteunende rol in spelen.

---

<sup>1</sup> [ZON Signaal | Met het oog op de Participatiewet - het klantperspectief.](#)



## ZON Participatie

### Laag zelfbeeld en zelfverwilt

40-50% van de mensen met psychische klachten en aandoeningen heeft te kampen met een gering gevoel van eigenwaarde en/of geeft zichzelf de schuld van het niet kunnen bereiken van doelen<sup>2</sup>.

Deze 'extra symptomen' waar mensen mee te maken hebben zijn niet altijd makkelijk duidelijk te maken of te herkennen. Gebukt gaan onder een laag zelfbeeld en een gevoel van falen en tekort schieten is niet iets wat je makkelijk bespreekbaar maakt. Juist omdat er veel schaamte speelt rond dit thema wordt het dus door klanten/cliënten zelf niet naar voren gebracht en daardoor als zodanig door (arbeidsgerelateerde) beroepskrachten niet altijd herkend.

In de praktijk kan deze schaamte zich manifesteren in de vorm van frustratie en wanhoop. Een laag zelfbeeld en weinig zelfvertrouwen kan zich ook uiten in compensatiegedrag, bv. extra opleidingen (willen) doen en neiging tot perfectionisme. Daarnaast komt het voor dat mensen met psychische aandoeningen afstand tot hun gevoelens en gedachten ervaren, wat het zicht op de eigen mogelijkheden eveneens vertroebelt. Cliënten geven soms sociaal wenselijke antwoorden, bijvoorbeeld omdat men denkt dat het 'toegeven' van het (even) niet (aan)kunnen van bepaalde taken gezien wordt als incompetentie of een weigering deze taken uit te voeren. Zo wordt het '(extra) symptoom' niet herkend of terzijde geschoven.

Het benoemen of bevragen van deze gevoelens en gedachten kan een laagdrempelige ingang bieden om met de klant in contact te komen. Re-integranten met een psychische aandoeningen hebben veel baat bij erkenning en empowerment: werken aan zelfvertrouwen, weerbaarheid en geloof in eigen competenties.

### Wet- en regelgeving en procedures

Wet- en regelgeving is vaak ingewikkeld en dikwijls doemen er obstakels op. Een instrument als 'de banenafpraak' heeft te kampen met een strikte beoordeling voor het doelgroepenregister. Zo vallen mensen, die niet automatisch in dat register worden opgenomen, maar die hier wel veel baat bij zouden hebben, buiten de boot.

Het komt voor, dat bijstandsgerechtigden die wél een (parttime) baan hebben, problemen hebben met bureaucratische procedures, zoals bv. een strikte deadline voor het inleveren van het loonstrookje. Dit levert veel onnodige stress op en staat haaks op het bevorderen van arbeidsparticipatie. Of dat mensen met tijdelijke contracten elke keer opnieuw een uitkering moeten aanvragen en het gehele proces door moeten lopen.

---

<sup>2</sup> [Geestelijke gezondheid en zelfstigmatisering. Rapportage van een vragenlijstonderzoek over zelfstigmatisering. Stichting ZON, april 2014.](#)



## ZON Participatie

Klantmanagers geven aan dat het keer op keer begeleiden van dezelfde klanten naar steeds weer nieuwe tijdelijke contracten ontmoedigend werkt, voor zowel de klanten als de betrokken klantmanagers.

Hierop aansluitend spelen meer algemene bureaucratische knelpunten een rol. Tijdens de bijeenkomst werd 'het wringt aan alle kanten' gehoord. Zorgen betreffen ook de (snelle) opvolgingen van overdracht van klanten tussen verschillende klantmanagers en het hoge percentage digitale ongeletterdheid onder de klanten, waardoor bijvoorbeeld sociale wijkteams in toenemende mate overspoeld worden met vragen.

Van bijstandsgerechtigden wordt ook gevraagd vijf sollicitaties per week te doen. Vacaturesites en banenbeurzen schrikken vaak erg af. Het is een corporate wereld waarin je je snel verdwaald voelt en buitengesloten. Men denkt over het geheel genomen: "Dit is voor mij veel te hoog gegrepen". Het zou fijn zijn als met betrekking tot de sollicitatieplicht ook maatwerk wordt geleverd.

### *Benaderen werkgevers*

#### Publieksstigma

Stigma speelt ook een belemmerende rol bij het benaderen van werkgevers. Gecombineerd met de ingewikkeldheid (en onbekendheid) van psychische problematiek maakt dat het lastig om een set aan aanpassingen op de werkvloer mee te geven. In de bijeenkomst kwam aan de orde dat het niet gemakkelijk is voor klantmanagers om werkgevers te benaderen.

Het is raadzaam werkgevers voor te lichten over psychische klachten en aandoeningen<sup>3</sup> en over de gevolgen ervan voor het zelfvertrouwen op de werkvloer. Mensen met psychische aandoeningen kunnen zélf begeleid worden om hun klachten beter te kunnen verwoorden, en die vervolgens te relateren aan een werkvloer, zodat werkgevers deze beter kunnen koppelen aan werkprocessen. Ook in vrijwilligersorganisaties zou dit goed zijn om te doen. Het begeleiden/aansturen van vrijwilligers met psychische klachten of een achtergrond met een psychische aandoening vereist ook extra inzet van (project)coördinatoren in vrijwilligersorganisaties of -projecten, zo kwam in de bijeenkomst naar voren.

Een goede werkwijze is om psychische aandoeningen te benaderen als een set van losse klachten of symptomen. Vanuit dat oogpunt is het ook makkelijker om aanpassingen op de werkvloer te bedenken.

---

<sup>3</sup> Zie ook: [Werkambassadeurs Samen Sterk zonder Stigma](#)



## ZON Participatie

### Verdringing en maatwerk

Al sinds decennia wordt er gestreefd naar arbeidsparticipatie van mensen met een achterstandspositie op de arbeidsmarkt. De Melkert-banen uit de jaren '90 liggen nog vers in het geheugen. Ook toen al, was de voorwaarde dat de gesubsidieerde banen niet mochten concurreren met bestaand werk. Er werden additionele banen gecreëerd, zoals stadswacht en conciërge, en ook toen al, viel het niet mee om een baan te creëren die aansloot bij de diversiteit aan mogelijkheden van re-integranten.

Het hebben van een psychische aandoening betekent niet per definitie dat men (voor de rest van het leven) is aangewezen op eenvoudig en monotoon werk. Ook gelden niet alle symptomen waar men last van heeft als arbeidsbeperkend. Het is dus zeer de moeite waard om meer aandacht te besteden aan maatwerk en niet te snel te denken aan eenvoudig werk of te voor de hand liggende koppelingen.

### Functiecreatie:

Bij functiecreatie worden bedrijfsprocessen efficiënter georganiseerd door de werkzaamheden opnieuw te verdelen. Dikwijls worden eenvoudige taken afgesplitst en vervolgens uitgevoerd door 'mensen met een arbeidsbeperking'. Op deze manier treedt er geen verdringing op. Maar het werk dat op deze manier vrijkomt is niet voor iedereen geschikt als opstapleuk.

Er zijn creatievere oplossingen te bedenken. Hieronder volgt een aantal mogelijkheden dat het onderzoeken waard is en die samen met re-integranten nader kan worden ingevuld:

- Zelf banen maken gebaseerd op 'additioneel werk'
  1. Instrument: Doorontwikkelen en inzetten van *ervaringskennis* in diverse rollen.
    - Beleidsmedewerker cliëntperspectief;
    - Voorlichter arbeidsparticipatie;
    - Vertrouwenspersoon psychische klachten;
    - Voorlichter aanpassingen werkplek;
    - Jobcoach (peer-to-peer).
      - bv. Jongeren met een psychische aandoening begeleiden op de werkplek ([Hoe hou je ze in dienst? NRC Handelsblad, 3 december 2014](#)).
  2. Eigenschappen die worden beschouwd als een symptoom van een aandoening, nader beschouwen en inzetten in een bedrijf.
    - Bekendste voorbeeld: ICT voor mensen met een aandoening in het Autismespectrum.
      - andere ideeën voor eigenschappen en vaardigheden die (additioneel) kunnen worden ingezet: perfectionisme, strategisch denken (risicomangement);



## ZON Participatie

### 3. Herstructurering reguliere werkprocessen \*)

- Assistent-functies in specialistische banen.
  - Samen met bedrijfsrecruiters en hr-managers mogelijkheden onderzoeken en matches maken (zie ook punt 2.)
- Instromen met eenvoudig werk (loonwaarde < minimumloon) en aantal klussen op eigen *denk- of vakspecialistische niveau* doen.

#### \*) Aanpassingen op de werkplek<sup>4</sup>:

- Een vertrouwenwekkende, niet oordelende collega of vertrouwenspersoon (buddy system);
- Mogelijkheid om het werk te verdelen over zeven dagen (buiten kantooruren);
- Mogelijkheid om eigen omgeving te creëren waarin optimaal kan worden gepresteerd;
- Verwoorden van sociale problematiek - bespreken van potentiële moeilijke situaties (bv. de lunchpauze);
- Ruilen van werkzaamheden;
- Langzame opbouw van verantwoordelijkheden;
- Reizen op rustige tijdstippen;
- Aantal duidelijke, afgebakende klussen plus één klus naar eigen inzicht (vele variaties mogelijk);
- Geven van extra bevestiging;
- Geen eindverantwoordelijkheid maar toch intellectueel uitdagende of vakinhoudelijk interessante klussen;
- Emotionele ondersteuning.

Stichting ZON , november 2015  
team Participatie

---

<sup>4</sup> Op 14 november woonde ZON een bijeenkomst bij van de [Landelijke Cliëntenraad](#). Hierbij was aanwezig de landelijke aanjager van de banenafpraak Hans Spigt. ZON pleitte hier voor het nader onder de loep nemen van werkprocessen en voor een minder strikte hantering van de beoordeling voor het doelgroepenregister.