



# Met het oog op de Participatiewet - het klantperspectief

---

## Aanleiding

Naar aanleiding van de decentralisatie van inkomensondersteuning, de 'Participatiewet' is het afgelopen jaar veel discussie geweest. In gemeenteraads- en commissievergaderingen van de gemeente Leiden werd duidelijk dat het lastig is voor het college om duidelijk zicht te verkrijgen op de nieuwe doelgroep omdat het "niet van te voren vast te stellen is of iemand een psychische aandoening heeft". Daarnaast werd veel gesproken over het zittend bestand.

Klantmanagers vermoeden dat ongeveer een kwart van de uitkeringsgerechtigden<sup>1</sup> bij de re-integratie gehinderd wordt door psychische klachten en aandoeningen en dat langdurig in de bijstand zitten bovendien aanleiding geeft tot de ontwikkeling van depressieve klachten. In de OGGz-monitor van 2008-2009 is gemeten dat 45% van de uitkeringsgerechtigden in de regio Zuid-Holland Noord ernstige psychische of ernstige lichamelijke gezondheidsklachten heeft. Het is zeer goed mogelijk dat in het zittende bestand van bijstandsgerechtigden zich mensen bevinden met psychische aandoeningen die voorheen niet voldoende ondersteuning hebben gekregen bij de re-integratie. Wij zijn dan ook verheugd dat dit verwaarloosde zittende bestand nieuwe aandacht krijgt en mogelijk nieuwe kansen krijgt zich te ontplooien.

Stichting ZON wil de gemeente hierbij helpen en geeft ideeën vanuit cliëntperspectief om met alle betrokken partijen gezamenlijk te komen tot een zo adequaat mogelijke invulling van de Participatiewet waarbij *iedereen* kansen heeft om mee te doen en zich te ontplooien, een streven waarbij rekening gehouden kan worden bij de uitvoering van de Participatiewet. Het VN-verdrag voor de rechten van personen met een handicap, dat komende zomer door Nederland wordt geratificeerd kan hierbij dienen als inspirerend kader.<sup>2</sup>

## De klant

De opdracht voor de klantmanager is zoveel mogelijk klanten naar de arbeidsmarkt toe te leiden. Met de nieuwe doelgroepen, mensen met een Wajong- of een Wsw-profiel zal het aantal klanten met psychische problematiek toenemen.

Inzake de 'nieuwe' doelgroepen wordt regelmatig opgemerkt dat het niet makkelijk is om te weten (te komen) of iemand 'psychische belemmeringen' c.q. een psychische aandoening heeft. Wellicht kan deze beperking in de intakeprocedure het zittende bestand verklaren. Het feit dat de standaardroute naar re-integratie in de oude WWB op onderdelen nog onvoldoende geschikt is voor de nieuwe doelgroepen<sup>3</sup> impliceert in feite dat de route dus nooit geschikt is geweest voor mensen met een arbeidsbeperking.

---

<sup>1</sup> [Werkwijzer Re-integratie van klanten met psychische aandoeningen voor klantmanagers en leidinggevenden](#)

<sup>2</sup> [Uitleg over VN-verdrag en de Participatiewet - Informatie voor gemeenten](#)

<sup>3</sup> [Rapport Rekenkamercommissie Leiden. Re-integratie in Leiden met het oog op de Participatiewet.](#)



## ZON Signaal

### Advies

ZON adviseert niet zozeer in 'aandoeningen' te denken maar meer in symptomen c.q. losse psychische klachten. Het is niet zo moeilijk om aan een klant te vragen hoe het gesteld is met de concentratie, of een klant goed slaapt, last heeft van prikkelbaarheid et cetera. Ook kan aan een klant gevraagd worden of hij/zij makkelijk contacten maakt, hoe hij met conflicten omgaat et cetera. Het is raadzaam mensen toe te rusten duidelijk te kunnen communiceren over de psychische klachten en mogelijke aanpassingen op het werk.

### Re-integratietraject

In de werkwijzer voor klantmanagers wordt een aantal interventies genoemd om mensen toe te leiden naar werk, lopende van directe plaatsing, waarbij niet eerst gekeken wordt naar welke psychische klachten mogelijk een belemmering vormen voor goed functioneren, tot uitgebreide methoden waarin klanten hun doelen stapsgewijs analyseren.

Voor mensen van wie men verwacht dat zij relatief snel aan een baan kunnen komen wordt het instrument van 'gerichte matching' ingezet (Leidse Kracht). Dit wordt uitgevoerd door Randstad. Mensen van wie men denkt dat zij binnen een jaar een baan kunnen vinden gaan naar het Participatiecentrum voor een re-integratietraject en worden vandaaruit klaargestoomd en bemiddeld. Voor mensen van wie men denkt dat het vinden van een baan langer dan een jaar gaat duren wordt een ander traject ingezet. Het is ZON opgevallen dat de klant zelf weinig in beeld komt bij het meebeslissen over het re-integratieinstrument dat bij hen past.

Welk re-integratietraject of -instrument voor een klant geschikt is, is mede sterk afhankelijk van het geloof van mensen in eigen kunnen en het gevoel van eigenwaarde. Deze twee laatste aspecten zijn bij 40-50% van de mensen met psychische aandoeningen zeer broos.

Wij pleiten er dringend voor binnen elk re-integratietraject zeer veel nadruk te leggen op empowerment en het traject zo efficiënt mogelijk in te richten zodat meer mensen *binnen een jaar* 'gericht gematcht' kunnen worden! Mochten mensen iets langer nodig hebben dan een jaar dan adviseren wij deze rigide termijn los te laten en alsnog gericht te bemiddelen. Wij pleiten kortom voor een flexibele hantering van regels.

Ook mensen met een lange afstand tot de arbeidsmarkt maken dan kans op een baan en worden niet bij voorbaat terzijde geschoven.



## ZON Signaal

### Advies

Veel aandacht voor empowerment in de gespreksvoering. Bij psychische aandoeningen gaat het vooral om het opheffen van een minderwaardig gevoel, vergroten van het zelfvertrouwen en het faciliteren van het geloof dat men kwaliteiten te bieden heeft. Om dit te bewerkstelligen kan gebruik worden gemaakt van ervaringskennis en ervaringsdeskundigheid.

Voor advies over hoe men mensen op een gelijkwaardige manier weer in zichzelf en de competenties kan laten geloven kunnen klantmanagers te rade gaan bij mensen die ervaring hebben met een psychische aandoening en re-integratietrajecten: Welke stappen hebben zij doorlopen om weer volwaardig te kunnen functioneren in een baan. Hoe ziet een dergelijke baan eruit. Wat hebben zij ervaren als empowerende ondersteuning en welke aanpassingen hebben zij toegepast in hun baan en persoonlijk leven om de baan vast te kunnen houden.

### De werkgever

Als aandachtspunt in de benadering van werkgevers kwam tijdens een conferentie van het ministerie van SZW op 6 maart 2014 stigmatisering aan de orde als belemmerende factor voor arbeidsparticipatie van mensen met psychische problematiek. Het is belangrijk om communicatie tot stand te brengen die ondermijnende stereotypering van mensen met psychische aandoeningen wegneemt. Terugdringen van publiek stigma werd dan ook genoemd als belangrijke sleutel tot het bevorderen van arbeidsparticipatie:

*'Het is van belang dat zowel de cliënt, professionals en werkgevers een realistisch beeld hebben van de mogelijkheden tot participatie voor deze groep. Vooroordelen, bijvoorbeeld bij werkgevers, staan nog te vaak participatie in de weg.'*

Naast de empowerment en scholing van klanten om henzelf weerbaarder te maken op de werkvloer is het belangrijk de werkgevers specifiek voor te lichten over hoedanigheden waarin psychische klachten zich manifesteren. Daarnaast is het raadzaam om hen handvatten aan te reiken voor aanpassingen op de werkplek. Ook voor mensen met psychische klachten en aandoeningen zijn 'verstelbare bureaus' te bedenken. Het is raadzaam werkgevers concrete ideeën aan te reiken over hoe zij deze aanpassingen op een creatieve manier kunnen bewerkstelligen. Creatief omgaan met invulling van vacatures is er één van. Ten slotte willen wij hen nog wijzen op de extra bonus die zij in kunnen zetten door de ervaringskennis van mensen met psychische aandoeningen te gebruiken als extra toegevoegde waarde op de werkplek.

### Advies

Voorlichting aan werkgevers over psychische klachten en aandoeningen en de relatie tot werk.



## ZON Signaal

Regelmatig wordt psychische aandoening gelijk gesteld met arbeidsbeperking. Arbeidsbeperking wordt vervolgens één op één gekoppeld aan lage productiviteit en niet in staat te zijn om het minimumloon te kunnen verdienen voor een werkgever. Deze vergelijking is te kort door de bocht.

Het ingewikkelde aan psychische aandoeningen is dat de oorzaken op verschillende terreinen liggen die onderling ook samenhangen. In diverse therapieën leer je als persoon met psychische aandoening(en) om te gaan met de symptomen en trauma te verwerken, maar je hebt net als bij lichamelijke aandoeningen niet alles in de hand. Vooral de biologische oorzaken van stemming en angst en psychosen kun je niet altijd rationeel oplossen.

Ook vergt het vaak wat tijd voordat mensen met psychische aandoeningen weer vertrouwen hebben in de eigen competenties. Vanuit een eenzijdige invalshoek koppelen van psychische aandoening aan arbeidsbeperking en dus eenvoudig werk houdt te weinig rekening met diversiteit van werknemers.

### *Advies*

Niet alleen insteken op eenvoudig werk. Bied voldoende variatie in de werkzaamheden.

Hierbij is het erg belangrijk dat men in het werk kan aansluiten daar waar men aanknopingspunten heeft om weer te kunnen werken op het eigen niveau. Plekken waar men in het eigen tempo, zonder prestatiedruk, de werkervaring en al aanwezige competenties kan inzetten en ontwikkelen.

### *Advies*

Aanzet tot anders inrichten van vacatures - jobcarving en jobcreation.

Werkgevers hebben te maken met werkprocessen die op een bepaalde manier zijn ingericht. Jobcarving is een tool om werk anders in te richten zodat er arbeidsplaatsen beschikbaar komen voor mensen met een 'arbeidsbeperking'. De tool wordt doorgaans op een wijze gehanteerd waarbij eenvoudige taken uit een gespecialiseerde functie worden geschud, die dan vervolgens door mensen met een 'arbeidsbeperking' gedaan kunnen worden. Dit houdt wel in dat er alleen eenvoudig werk beschikbaar is. Dit biedt niet voldoende aanknopingspunten voor mensen met gespecialiseerde beroepsopleidingen of een academische achtergrond.



## ZON Signaal

Een geschikte tool zou jobcreation kunnen zijn. Dit biedt alweer meer aanknopingspunten dan jobcarving zoals het tot nu toe gehanteerd wordt. ZON wil graag een aanzet geven tot een creatieve invulling van dit streven en ideeën aanreiken die kunnen leiden tot een creatieve invulling van garantiebanen en participatieplaatsen, anders dan de standaardoplossingen zoals horeca, groen, zorg en beveiliging.

Bijvoorbeeld binnen de gemeentelijke organisatie:

- functies binnen het WMO-loket en binnen het team Werk & Inkomen, binnen het regionaal werkbedrijf
- functies op beleidsondersteunend niveau, bijvoorbeeld in de advisering vanuit cliënt- c.q. klantperspectief.
- Duobanen, waarbij mensen in koppels van twee, invulling kunnen geven aan alle taken binnen één fte zodat een combinatie van kwaliteiten kan worden aangeboden en men elkaar kan ondersteunen.

Bovenstaande vacatures kunnen op maat worden gemaakt, waarbij per individu wordt gekeken waar de knelpunten liggen. Op deze manier kan de gemeente tevens invulling geven aan haar verplichting om binnen de eigen organisatie banen te creëren voor mensen met psychische aandoeningen.

Ook de ervaringskennis van mensen met psychische aandoeningen kan worden benut, een extra toegevoegde waarde op de werkvloer, zie ook [Samen Sterk zonder Stigma](#). Mensen met ervaringskennis rond psychische aandoeningen, verslavingsproblematiek en maatschappelijke problemen kunnen, eventueel na gerichte scholing, extra (additionele) kwaliteiten meenemen naar een werkplek. Een aantal voorbeelden van extra mogelijkheden en kwaliteiten van mensen met psychische aandoeningen:

- Voorlichting geven over psychische klachten/aandoeningen;
- Voorlichting geven over managen van psychische klachten in relatie tot werk;
- Advisering over aanpassingen op de werkplek .

Als het gaat over aanpassingen op de werkplek voor mensen met arbeidsbeperkingen gaat het vaak over 'verstelbare bureaus' of aangepaste stoelen. Het is kennelijk heel lastig om aanpassingen voor mensen met psychische aandoeningen te bedenken.

Wij geven er alvast een paar:

- Bij concentratie- of focusproblemen: werknemer gelegenheid geven optimale omstandigheden te creëren zodat hij/zij niet van het werk wordt afgeleid;
- Bij dag-schommelingen: werknemer de gelegenheid bieden de prestatiepieken gedurende de dag aan te passen met uitbreiding buiten kantoor tijden.



## ZON Signaal

### *Advies*

ZON adviseert een denktank in het leven te roepen waarin stakeholders met elkaar zich kunnen buigen over jobcarving en jobcreation, inzetten van de extra bonus ervaringskennis op de werkvloer en aanpassingen op de werkplek.

Voor meer informatie over empowerment, stigma, advisering en voorlichting inzake psychische aandoeningen en de werkvloer kan men terecht bij Monique van Biezen op e-mailadres [mvanbiezen@zonzh.nl](mailto:mvanbiezen@zonzh.nl).

Voor informatie over samenwerking beroepsgroepen en netwerkontwikkeling met werkgevers kan men terecht bij het Platform Samen Werken. Dit platform is voortgekomen uit het landelijke project Mensen met Mogelijkheden en wordt gefaciliteerd door Stichting ZON. Het Platform is te bereiken op [pfsamenwerken@gmail.com](mailto:pfsamenwerken@gmail.com). Contactpersonen zijn Myla Barendregt en Ruud Nijsten.

Stichting ZON, mei 2015