



**Convenant**

24 mei 2018 - 1 juni 2021

Samen werken aan wat werkt!

NAAR **DUURZAAM WERK** VOOR MENSEN MET EEN PSYCHISCHE KWETSBAARHEID





## ONZE MISSIE EN DOEL

**De ondertekenaars van dit convenant zetten zich gezamenlijk in om mensen met een psychische kwetsbaarheid duurzaam naar werk te begeleiden<sup>1</sup>.**

**Het doel is een effectieve re-integratie voor mensen met een psychische kwetsbaarheid, of behoud van werk zodat uitval op de arbeidsmarkt wordt voorkomen. Inzet is dat zij betaald werk verrichten of kunnen blijven verrichten. Dit draagt bij aan herstel en sluit aan bij een inclusieve samenleving waarin iedereen naar vermogen kan meedoen.**

## AANLEIDING

Uit onderzoek blijkt, dat mensen met een psychische kwetsbaarheid drie tot vier keer vaker werkloos zijn dan mensen zonder een psychische kwetsbaarheid en dat zij 30% minder kans hebben op een betaalde baan. 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. Langdurige psychische aandoeningen leiden ook tot een vervroegde uitstroom op de arbeidsmarkt<sup>2</sup>.

Zorgwekkend is de toename van psychische klachten onder de jongere generatie: In de leeftijd van 25 tot 45 jaar zijn psychische aandoeningen de belangrijkste oorzaak van verzuim<sup>3</sup>, preventie is hierbij van belang. Het aantal schoolverlaters is groot, voor kwetsbare jongeren is het vaak extra moeilijk om op de arbeidsmarkt te participeren en toe te treden<sup>4</sup>. Veel psychische stoornissen komen tussen het 16e en 23e levensjaar aan het licht, en kunnen zonder deskundige behandeling gemakkelijk verergeren<sup>5</sup>. Dit maakt duidelijk dat preventie van groot belang is en dat er ook veel aandacht moet zijn voor toeleiding naar de arbeidsmarkt van jongeren met een psychische kwetsbaarheid. Een complicerende factor bij het hebben van een psychische kwetsbaarheid is dat mensen stigma en discriminatie op het werk ervaren. Uit recent verschenen studies blijkt dat werkgevers in het algemeen minder genegen zijn om mensen met een psychische kwetsbaarheid een baan te bieden<sup>6</sup>. Stigma, gebrek aan kennis over psychische kwetsbaarheid en handelingsverlegenheid spelen hierbij een rol. Het is dus belangrijk werkgevers waar nodig hierover te informeren en/of te ondersteunen.

Ook is er een duidelijke relatie tussen een uitkerings situatie en het gebruik van psychische zorg; Uitkeringsgerechtigden (exclusief AOW) maken drie keer zo vaak gebruik van psychische zorg als werkenden<sup>7</sup>.

## BETEKENIS VAN HET HEBBEN VAN WERK

Het kunnen participeren in de maatschappij en zeker het hebben van een betaalde baan wordt door mensen met een (psychische) kwetsbaarheid als zeer waardevol ervaren en draagt bij aan herstel. Actief deelnemen in de samenleving, meetellen en zelfstandig zijn, is van grote waarde voor een mens. Het hebben van werk heeft een positief effect op de psychische gezondheid en draagt bij aan de maatschappelijke participatie van burgers.

<sup>1</sup> Het kan hier gaan om problemen als gevolg van een ernstige psychische aandoening, een common mental disorder of een psychische kwetsbaarheid als gevolg van psycho-sociale problemen.

<sup>2</sup> OECD Report Health at a glance, Europe 2016.

<sup>3</sup> Ziektespecifiek verzuim naar leeftijd [volksgezondheidzorg.info](http://volksgezondheidzorg.info) (RIVM)

<sup>4</sup> Samenvatting manifest jongvolwassenen (VNG e.a., 2017) en Actieprogramma Zorg voor de Jeugd. Gezamenlijke uitgave van Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport en Ministerie van Justitie en Veiligheid. In partnerschap met Vereniging Nederlandse Gemeenten (VNG), Branches Gespecialiseerde Zorg voor Jeugd (BGZ) Landelijke Clientorganisaties. April 2018

<sup>5</sup> Brief Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en sport Kenmerk 1329177-175577-J

<sup>6</sup> Koster, A. Start Foundation (2014), Pimbaa.




<sup>7</sup> Einerhand, M. Psychische klachten en de arbeidsmarkt (2017)

## WAT GAAN WE DOEN?

Vaak speelt er problematiek op verschillende leefgebieden bij mensen met een psychische kwetsbaarheid. Het gaat dan om psychische- en lichamelijke gezondheid, werk, wonen, sociale relaties en financiën. Voor het voorkomen van uitval, een succesvol re-integratietraject, of het kunnen behouden van werk, is een integrale aanpak op de leefgebieden van mensen noodzakelijk. Een goede samenwerking tussen ondersteunende partijen uit zorg en werk & inkomen en werkgevers is daarom van groot belang. Hierbij is ook in toenemende mate aandacht voor de inzet van ervaringsdeskundigen. Op de hoogte zijn van elkaars kennis en kunde en het tijdig signaleren van mogelijke problemen in andere levensdomeinen helpt in het beter laten aansluiten van het ondersteuningsaanbod en draagt daarmee bij aan een betere re-integratie.

Goede samenwerking met en waar nodig ondersteuning van werkgevers kan ervoor zorgen dat mensen uit deze doelgroep kunnen blijven werken na aanpassing van hun werksituatie of door nieuwe afspraken in de ondersteuning.

Genoeg aanleiding om de krachten te bundelen<sup>8</sup> als het gaat om:

-  Het voorkomen van vroegtijdige uitval van mensen met een psychische kwetsbaarheid uit het arbeidsproces;
-  Het vergroten van de kansen op de arbeidsmarkt voor deze groep door goede voorlichting en ondersteuning van werkgevers;
-  Het vergroten van toeleiding van mensen met een psychische kwetsbaarheid naar duurzaam werk.

## DOELGROEP

De doelgroep die de ondertekenaars van de convenantpartijen met name willen bereiken zijn mensen met een psychische kwetsbaarheid. Daarbij gaat het om werknemers, uitkeringsgerechtigden en werkzoekenden<sup>9</sup>. Bij mensen met een psychische kwetsbaarheid gaat het om mensen met een onderkende psychische of psychiatrische aandoening. Maar ook om mensen, die ten gevolge van meervoudige problemen en/of ernstige stress extra kwetsbaar zijn, waardoor de kans op het vinden van betaald werk verkleind wordt, of de kans op uitval op werk groot is.

<sup>8</sup> Zie ook bijlage 1 voor een korte omschrijving van het ontstaan van dit convenant.

<sup>9</sup> In dit kader wordt ook gekeken naar de knelpuntenanalyse van het [manifest Jongvolwassentop \(2017\)](#), met name naar de problematiek van schoolverlaters/ jongeren in relatie tot de arbeidsmarkt. Dit zal worden meegenomen in de uitwerking van het activiteitenplan. Zie voetnoot 4.





## SPEERPUNTEN VAN HET CONVENANT EN ACTIVITEITENPLAN

De deelnemende partijen hebben samen een aantal speerpunten vastgesteld.

Deze zes speerpunten worden door de deelnemende partijen omgezet in een concreet 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 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. Het realiseren van meer aandacht voor mensen<sup>10</sup> met een psychische kwetsbaarheid op de arbeidsmarkt, gericht op het voorkomen van uitval uit betaald werk naar een uitkerings situatie en het vergroten van de instroom op de arbeidsmarkt. In overleg met o.a. Jeugdzorg Nederland uitwerken hoe de entree op de arbeidsmarkt van jongeren met een psychische kwetsbaarheid kan worden versterkt.<sup>11 12</sup>
2. Kennisdeling t.a.v. succesvolle methodieken, goede (samenwerkings)voorbeelden en relevante ontwikkelingen, met waar nodig ook aandacht voor het doorontwikkelen van kennis en methodieken.
3. Een bijdrage leveren aan destigmatisering t.a.v. psychische kwetsbaarheid en werk o.a. door organisaties te ondersteunen bij het bespreekbaar maken van een psychische kwetsbaarheid en door organisaties te ondersteunen om als voorbeeld voor andere organisaties naar buiten te treden.
4. Ondersteunen van werkgevers bij inclusief werkgeverschap, zodat zij worden gestimuleerd om mensen met een psychische kwetsbaarheid als werknemer aan te nemen en om zich in te zetten voor behoud van werk voor mensen met een psychische kwetsbaarheid.
5. Actief bijdragen aan de totstandkoming en borging van samenwerkingsverbanden in de 35 arbeidsmarktregio's<sup>13</sup>: tussen gemeenten, ggz-instellingen, RIBW's, Opvang, UWV, werkgevers en cliëntenorganisaties en aan de (multidisciplinaire) samenwerking tussen professionals werkzaam bij deze organisaties.
6. Bevorderen van aandacht voor toeleiding en behoud van duurzaam werk voor mensen met een psychische kwetsbaarheid o.a. door deskundigheidsbevordering, trainingen en opleidingen van professionals werkzaam binnen de domeinen werk en inkomen, onderwijs en de zorg/opvangsector.

<sup>10</sup> Hierbij zal in het kader van preventie ook oog zijn voor de doelgroep schoolverlaters

<sup>11</sup> Hierbij wordt aansluiting gezocht met Actieprogramma Zorg voor de Jeugd ministerie VWS actielijn 4.

<sup>12</sup> Zie ook <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2018/05/14/aanbieding-jaarverslag-2017-inspectie-szw>, pagina 57

<sup>13</sup> In 2015/2016 organiseerden de Programmaraad en GGZ Nederland ten behoeve van de totstandkoming van de regionale samenwerkingsverbanden GGZ-Gemeenten- UWV zogenaamde Regionale werkateliers. Door de daaropvolgende Impulsregeling van het ministerie van SZW hebben 31 regio's een projectplan regionale samenwerking. De ondersteuning hiervan wordt voortgezet, waar nodig geïntensiveerd en verbreding naar partijen wordt indien nog niet aanwezig gestimuleerd.

## SAMENWERKENDE PARTIJEN<sup>14</sup>

### **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 directeuren in het sociaal domein. Onze leden zetten zich dagelijks in om mensen in staat te stellen actief aan de samenleving deel te nemen. Niet alleen bij het vinden van werk, voldoende inkomen of hulp bij problematische schulden, maar ook wanneer maatschappelijke ondersteuning, jeugdhulp of onderwijs nodig is. Divosa verbindt haar leden onderling zodat zij kennis en ervaring kunnen uitwisselen. Daarbij ondersteunt Divosa hen met gericht onderzoek en actieve verspreiding van kennis en behartigt zij de belangen van het gemeentelijk sociaal domein bij de centrale overheid.

### **Federatie Opvang**

De Federatie Opvang is de brancheorganisatie voor de instellingen voor de maatschappelijke opvang, vrouwenopvang, beschermd en begeleid wonen. Ongeveer 60 instellingen zijn aangesloten bij de Federatie Opvang. Betaald werk is belangrijk voor maatschappelijke deelnemen, maar voor de cliënten vaak niet haalbaar. Vandaar dat de Federatie Opvang intensief wil samenwerken met partners om arbeidsparticipatie te vergroten.

### **GGZ Nederland**

GGZ Nederland is een vereniging van instellingen voor geestelijke gezondheidszorg en verslavingszorg. De vereniging zet zich dagelijks in om de mentale gezondheid van mensen te versterken in een veilige en inclusieve samenleving. Ze ondersteunt haar leden op het gebied van belangenbehartiging, werkgeverszaken, kwaliteit, innovatie, kennis en informatie. Op deze wijze kan de ggz-sector zich ontwikkelen tot een moderne, innovatieve sector die een belangrijke bijdrage levert aan economische, sociale en maatschappelijke vraagstukken. GGZ Nederland heeft ruim 100 leden en vertegenwoordigt een sector waarin ruim 75.000 mensen werken.

<sup>14</sup> Zie ook bijlage 1 voor verwijzingen naar meer informatie over de samenwerkende partijen.



### **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.<sup>15</sup> 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.

### **RIBW Alliantie**

De RIBW Alliantie is een landelijke vereniging en een samenwerkingsverband van 21 Regionale Instellingen voor Beschermd en Begeleid Wonen in Nederland. De RIBW alliantie is een maatschappelijke beweging en heeft als doel sociale inclusie van kwetsbare burgers in het sociaal domein. Het vakmanschap van onze professionals (inclusief ervaringsdeskundigen) is cruciaal om kwetsbare burgers in positie te brengen (en houden) om te participeren naar vermogen. De kernactiviteiten van de RIBW Alliantie zijn: public affairs, kennisdelen en innovatie stimuleren.

### **Stichting Samen Sterk Zonder Stigma**

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 werkgevers & werknemers, ggz en zorginstellingen en scholen en jeugd en is opgericht door het Landelijk Platform GGz (LPGGz) en Fonds Psychische Gezondheid (FPG) (nu samengevoegd tot de organisatie MIND), GGZ Nederland, en de Nederlandse Vereniging voor Psychiatrie (NVvP).

### **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.

### **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.

<sup>15</sup> Zie ook bijlage 2 voor opsomming van alle aangesloten verenigingen en kenniscentra.

## DUUR VAN HET CONVENANT

Dit convenant treedt in werking vanaf de datum van ondertekening op 24 mei 2018 en geldt tot 1 juni 2021. Indien er voor een deelnemende partij zwaarwegende redenen zijn, kan hij gedurende de looptijd van het convenant zijn deelname aan het convenant tussentijds beëindigen. Hij zal de andere deelnemende partijen van de beëindiging van zijn deelname en zijn redenen daarvoor op de hoogte stellen.

## ALGEMENE UITGANGSPUNTEN

### Algemeen

- Ieder van de deelnemende organisaties kan voorstellen doen voor thema's of projecten. Ook kunnen partijen in wisselende samenstelling komen met projectvoorstellen als uitwerking van deze speerpunten.
- In de stuurgroep worden afspraken gemaakt over de organisatie, financiën, het eventuele gebruik van reeds ontwikkelde producten waar intellectueel eigendom op berust, over het intellectueel eigendom van eventueel te ontwikkelen producten, privacy aspecten zodat voldaan wordt aan wetgeving en het doel en de opzet van de communicatie.
- Alle organisaties zullen bij de uitvoering van dit convenant en het activiteitenplan werkzaamheden verrichten die passen bij hun maatschappelijke taak en opdracht en het wettelijke kader waarin zij functioneren.
- De afspraken over de werkzaamheden worden op landelijk niveau gemaakt. Regionale- of lidinstellingen van de bij dit convenant aangesloten branche-organisaties worden waar mogelijk betrokken maar zijn via dit convenant hiermee niet direct gebonden. Alle partijen communiceren naar hun eigen achterban over de landelijke ontwikkelingen rond het convenant en halen regionaal signalen op.

## WERKWIJZE EN SAMENSTELLING

Er wordt een stuurgroep ingericht, een coördinatieteam en afhankelijk van de behoefte werkgroepen.

### 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 aan. Ook geeft zij aan op welke wijze de resultaten worden geëvalueerd.
- De eerste stuurgroepbijeenkomst vindt plaats in september 2018 en wordt uitgeschreven door een van de initiatiefnemers van dit verbrede convenant, namelijk GGZ NL of het UWV. Tijdens deze bijeenkomst neemt de stuurgroep een besluit over de wijze van vergaderen en besluitvorming.

### 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. Het eerste activiteitenplan wordt tijdens de eerste bijeenkomst van de stuurgroep in september 2018 voorgelegd.
- De eerste bijeenkomst van het coördinatieteam vindt plaats in juni 2018 en wordt uitgeschreven door één van de initiatiefnemers van dit verbrede convenant: GGZ Nederland of UWV. Tijdens deze eerste bijeenkomst in juni 2018 wordt vastgesteld op welke wijze zal worden vergaderd en hoe het voorzitterschap en de verslaglegging wordt ingevuld.

## 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 in 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

Convenantpartijen maken in de stuurgroep of het coördinatie team 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.

## 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 met een tweederde meerderheid zijn vastgesteld en indien deze schriftelijk tussen een tweederde meerderheid 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. In de eerste stuurgroepbijeenkomst van september 2018 wordt afgesproken op welke wijze de evaluatie plaatsvindt.

## 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 tweederde meerderheid 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.

Aldus overeengekomen te Den Bosch de datum 24 mei 2018, in drievoud getekend,



**Cedris**

Namens deze,  
De heer M.J. Cohen, voorzitter bestuur

In opdracht  
De heer S. van het Erve



**Divosa**

Namens deze,  
De heer H.J. Dannenberg, voorzitter Divosa

In opdracht  
Mevrouw E.C. Hamelink, bestuurslid



**Federatie Opvang**

Namens deze,  
De heer J. Laurier, voorzitter bestuur



**GGZ Nederland**

Namens deze,  
Mevrouw J.D.C. Geel, voorzitter bestuur



**Mensen Met Mogelijkheden**

Namens deze,  
Mevrouw M.E.J. Klompé, projectleider Mensen Met Mogelijkheden, voorzitter NVvA



**MIND**

Namens deze,  
Mevrouw C.T. Feldmann, lid Raad van Toezicht MIND



### **RIBW ALLIANTIE**

organisaties voor maatschappelijke ggz

KENNIS DELEN EN ONTWIKKELEN

#### **RIBW Alliantie**

Namens deze,  
Mevrouw M. van Loon, i.o. bestuur RIBW Alliantie



#### **Stichting Samen Sterk zonder Stigma**

Namens deze,  
De heer V.M. Vladár Rivero, voorzitter bestuur



#### **Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV)**

Namens deze,  
De heer A. Paling, voorzitter Raad van Bestuur



#### **Vereniging voor Nederlandse Gemeenten**

Namens deze,  
De heer L.C.M. Frings,  
Projectwethouder herziening Wmo- en jeugdstelsel

## BIJLAGE 1

### **Ontstaan van het convenant**

In 2012 namen GGZ Nederland en UWV het initiatief voor een convenant om de samenwerking te versterken. Bij besluitvorming over al dan niet voortzetting van dit convenant is in het najaar 2017 besloten het convenant voor de periode 2018 tot juni 2021 te verlengen maar ook andere partijen uit te nodigen deel te nemen.

Concreet willen de ondertekenaars van dit convenant, elk vanuit hun eigen taak en opdracht, bijdragen aan het geformuleerde doel met een actief stimuleringsbeleid door initiatieven, netwerken en kennisdeling met elkaar te verbinden. De overtuiging daarbij is dat een goede samenwerking tussen GGZ, UWV, RIBW's, opvang, gemeenten, werkgevers- en cliëntenorganisaties en de professionals binnen de keten van werk, inkomen onderwijs en zorg bijdraagt aan duurzame arbeidsparticipatie van mensen met een psychische kwetsbaarheid.

### **Meer informatie over de partijen**

Cedris ([www.cedris.nl](http://www.cedris.nl))

Divosa ([www.divosa.nl](http://www.divosa.nl))

Federatie Opvang ([www.opvang.nl](http://www.opvang.nl))

GGZ Nederland ([www.ggz nederland.nl](http://www.ggz nederland.nl))

Mensen Met Mogelijkheden ([www.mmm-mensenmetmogelijkheden.nl](http://www.mmm-mensenmetmogelijkheden.nl))

MIND ([wijzijnmind.nl](http://wijzijnmind.nl))

RIBW Alliantie ([ribwalliantie.nl](http://ribwalliantie.nl))

Stichting Samen Sterk Zonder Stigma ([www.samensterkzonderstigma.nl](http://www.samensterkzonderstigma.nl))

UWV ([www.uwv.nl](http://www.uwv.nl))

VNG ([vng.nl](http://vng.nl))



## BIJLAGE 2

### **Deelnemende beroepsgroepen MMM Mensen Met Mogelijkheden**

Lijst van deelnemende beroepsgroepen MMM:

- Artsen Jeugdgezondheidszorg Nederland (AJN)
- Beroepsvereniging van Klantmanagers (BVK)
- Landelijke Beroepsgroep Begeleiders in Onderwijs (LBBO)
- Landelijke Vereniging voor Supervisie en Coaching (LVSC)
- Nederlands Instituut voor Psychologen (NIP)
- Nederlandse Orde van Beroepscoaches (NOBCO)
- Nederlandse Orde van Beroepstrainers (NOBTRA)
- Vereniging voor Loopbaan professionals (NOLOC)
- Nederlandse Vereniging van Arbeidsdeskundigen (NVvA)
- Nederlandse Vereniging van HRD-professionals in ontwikkelen en opleiden (NVO2)
- Nederlandse Vereniging van Pedagogogen en Onderwijskundigen (NVO)
- Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde (NVAB)
- Nederlandse Vereniging voor Personeelsmanagement en Organisatieontwikkeling (NVP)
- Nederlandse Vereniging voor Psychiatrie (NVVP)
- Nederlandse Vereniging voor Verzekeringsgeneeskunde (NVVG)
- Registerberoepsvereniging Nederlandse Vereniging voor Case- en Caremanagers (RNVC)
- Studievereniging Input en Vereniging voor HR Professionals Output
- Verpleegkundigen & Verzorgenden Nederland (V&VN) - Sociaal Psychiatrisch Verpleegkundigen en Arboverpleegkundigen
- Arbeidsdeskundig Kennis Centrum

