

## ➔ Alle Impuls-projecten op een rij

31 X INSPIRATIE VOOR EEN NOG BETERE SAMENWERKING  
TUSSEN GGZ EN WERK & INKOMEN

## Colofon

Juni 2019

Een uitgave van de Programmaraad.

De Programmaraad Werk en Inkomen ondersteunt de arbeidsmarktregio's in Nederland bij hun opgave meer mensen aan het werk te helpen. In de Programmaraad werken Divosa, VNG, UWV en Cedris samen.

Contact: [info@samenvoordeklant.nl](mailto:info@samenvoordeklant.nl)

De Programmaraad wil iedereen bedanken die aan deze publicatie heeft meegewerkt door informatie te verstrekken.

# ➔ Inhoudsopgave

<b>Inleiding: Werk als medicijn</b>	<b>4</b>
<b>Deel 1. Beschrijving projecten GGZ en Werk &amp; Inkomen in 31 arbeidsmarktregio's</b>	<b>7</b>
• In Groningen-Noord Drenthe fungeert het casusoverleg als vliegwiel	8
• Friesland helpt de cliënt ongeacht woonplaats of uitkering	10
• Twee projectleiders maken het verschil in Noord-Holland Noord	12
• Werkgevers centraal in aanpak Drenthe	14
• Zwolle maakt een doorstart	16
• Flevoland schuift de beleids plannen aan de kant	18
• In Zuid-Kennemerland en IJmond is 'benefit counseling' de sleutel tot succes	20
• In Twente werkt men aan borgen van de samenwerking in de toekomst	23
• Groot-Amsterdam werkt aan samenwerking rond CMD-doelgroep	25
• Stedendriehoek en Noordwest Veluwe: 'frapper toujours' om de cultuur te veranderen	27
• Samenwerking Gooi en Vechtstreek ingebed in het brede netwerk	29
• Alle organisaties mogen meedoen in Holland Rijnland	31
• De pragmatische benadering van de samenwerking in Midden-Utrecht	33
• Amersfoort leert van collega-organisaties	35
• In Food Valley gebeurt het in de subregio's	37
• Achterhoek zet project gewoon voort	39
• Maximaal leren van ervaringen elders in Zuid-Holland Centraal	41
• Midden-Holland zet vol in op IPS	42
• Arbeidsmarktregio Haaglanden zoekt goede aanpak voor cliënten met lichtere aandoening	44
• Rivierenland: samenwerken is kwestie van lange adem	46
• In Gorinchem zitten de mensen bij elkaar in huis	48
• Het Rijk van Nijmegen gaat voor harde doelstellingen IPS	50
• Drechtsteden: begeleiding voor, tijdens en na de matchabsolute noodzaak	52
• 'Garen op de klos' in Noordoost-Brabant	54
• In West Brabant begint het bij casusbesprekingen	56
• Zeeland bouwt op breed bestuurlijk draagvlak	58
• Midden-Brabant wil regelvrij geld	60
• Noord-Limburg organiseert de samenwerking rond de klant	62
• In Helmond-De Peel trekken IPS-trajectbegeleiders en accountmanagers werkgeversservicepunt samen op	64
• Zuidoost-Brabant maakt het Smart	66
• Zuid-Limburg: aandacht is de sleutel tot succes	68
<b>Deel 2. 8 Thema's</b>	<b>70</b>
• Thema 1. Het organiseren van het regionale netwerk	71
• Thema 2. Het organiseren van het ontwikkelen en delen van kennis	74
• Thema 3. Ervaringsdeskundigen	76
• Thema 4. Interventies, methodieken en aanpakken	77
• Thema 5. Werkgevers	80
• Thema 6. Zorgverzekeraars	82
• Thema 7. Gegevensuitwisseling	83
• Thema 8. Hoe nu verder?	84

# ➔ Inleiding: Werk als medicijn

**Een psychische aandoening betekent in de praktijk vaak dat iemand buiten de arbeidsmarkt komt te staan. Dat is jammer, want uit onderzoek blijkt dat werk onder de juiste omstandigheden en voorwaarden kan bijdragen aan verbetering of herstel. Werk als medicijn, zou je kunnen zeggen. Goed voor de mens, goed voor de maatschappij, goed voor de economie, aldus professor Lex Burdorf in een [voordracht over de relatie tussen werk en psychische gezondheid](#)**

Om cliënten met psychische kwetsbaarheid aan het werk te krijgen en te houden, is een goede samenwerking tussen de GGZ (behandeling) en de sector Werk & Inkomen (UWV en gemeenten) essentieel. Zij moeten een gemeenschappelijke aanpak ontwikkelen waarin werk en behandeling zijn geïntegreerd. Helaas gebeurt dat nog onvoldoende. Nog steeds komt het voor dat een cliënt met psychische kwetsbaarheid van de behandelaar te horen krijgt dat werk een te grote belasting is. En nog steeds zijn er klantmanagers en werkcoaches die mensen met psychische kwetsbaarheid standaard in een rusttraject plaatsen.

## **Impuls-regeling**

Toch is er wat aan het veranderen en de domeinen GGZ en Werk & Inkomen zoeken elkaar steeds vaker op om elkaar te leren kennen en de mogelijkheden te verkennen. Om dit proces een duwtje in de rug te geven zijn in 2016 en 2017 in vrijwel alle arbeidsmarktregio's '[regionale werkateliers](#)' gehouden. Daarin werd een goede basis gelegd voor verdere samenwerking. Vervolgens heeft het ministerie van SZW de [Impuls-regeling](#) gelanceerd. In het kader van deze regeling konden arbeidsmarktregio's een financiële bijdrage van 90.000 euro krijgen om over een periode van twee jaar de samenwerking te intensiveren. Uiteindelijk hebben 31 van de 35 arbeidsmarktregio's een aanvraag ingediend. Alle 31 aanvragen zijn gehonoreerd.

## **Leeswijzer**

Inmiddels – juni 2019 – zijn veel Impuls-projecten in de eindfase of reeds afgesloten. Een mooi moment om na te gaan wat de 31 projecten hebben opgeleverd voor de samenwerking tussen GGZ en Werk & Inkomen in de regio. Welke keuzes zijn er gemaakt? Welke ervaringen zijn opgedaan? Wat ging goed en wat kan beter? Wat kunnen andere regio's van elkaar leren?

Voor antwoorden op deze vragen zijn de projectleiders of oud-projectleiders van alle 31 regio's geïnterviewd. We hebben hen gevraagd wat het meest bijzondere en het meest onderscheidene is van het project in hun regio, om zo een goed beeld te krijgen van de diversiteit van de aanpakken. Dit heeft geresulteerd in 31 beknopte portretten van even zoveel Impuls-projecten.

De namen en contactgegevens van de projectleiders zijn te vinden op de website [www.samenvoordeklant.nl](http://www.samenvoordeklant.nl) op de pagina '[Samenwerking GGZ en W&I](#)'.

In het tweede deel van deze publicatie beschrijven we zeven thema's die in meerdere projecten een rol speelden sec op basis van wat we in de regio's hebben gehoord en waargenomen. Het gaat dan om thema's als het organiseren van het regionale netwerk, het werken met ervaringsdeskundigen of gegevensuitwisseling.

### Knellende randvoorwaarden

Bij het uitvoeren van de projecten stuiten de regio's soms op knelpunten en obstakels die niet in een regio kunnen worden aangepakt of opgelost. Vaak gaat het dan om landelijke wet- en regelgeving. De volgende zaken werden genoemd:

- **Gebrek aan regelvrije financiering** om cliënten te ondersteunen; wat mogelijk is wordt nu bepaald door het type uitkering alsmede de woonplaats van de cliënt.
- De **financiering van IPS en andere interventies** (met name intensieve begeleiding) roept veel vragen op, zoals de betrokkenheid van zorgverzekeraars en de mogelijkheden die de Wmo biedt. Ook wordt gesignaleerd dat UWV opleidingen binnen een IPS-traject niet vergoedt. Jobcoaching is een tijdelijk instrument, terwijl bij deze doelgroep regelmatig langdurige ondersteuning nodig is, soms zelf permanent.
- De **eigen bijdrage voor arbeidsmatige dagbesteding** (onderdeel Wmo) maakt het moeilijk om de dagbesteding te betrekken bij de regionale aanpak.
- Voor medewerkers van de GGZ is het moeilijk om de uren die ze aan de regionale samenwerking besteden te **verantwoorden**, want de tijdsbesteding moet altijd in een DBC passen.
- **Gegevensuitwisseling** is volgens professionals een groot probleem door de privacyregels, zeker na de inwerkingtreding van de AVG.
- Het Doelgroepregister vormt een belemmering voor de kandidaten die daar niet inzitten. **De instrumenten uit de Banenafpraak** zijn daardoor **niet beschikbaar** (no risk polis, loonkostensubsidie, jobcoaching).
- In sommige regio's **doen niet alle gemeenten mee**, soms vanwege gebrek aan belangstelling van bestuurders, soms omdat managers geen uren beschikbaar stellen voor samenwerkingsactiviteiten.
- Er zijn allerlei **verschillende regio-indelingen**, waar de samenwerkingspartners mee te maken hebben. Dat kan verwarrend werken.
- Werkaanvaarding brengt vaak **(financiële) onzekerheden** met zich mee voor de cliënt. Wat zijn de gevolgen voor het inkomen? Wat als er een terugval in mentale gesteldheid plaatsvindt? Goede en objectieve informatie hierover kan mogelijk verkeerde beelden wegnemen, maar er zijn ook reële drempels.

De samenwerkende partijen in de regio Zuid-Kennemerland en IJmond gaven staatssecretaris Van Ark bij haar werkbezoek als ambassadeur van de regio twalf kaarten mee met een ervaring of knelpunt die zij graag besproken en opgelost zouden zien aan de landelijke gesprekstafels.

De ontwikkelingen volgen kan makkelijk via de pagina '[Samenwerking GGZ en W&I](#)' op de site van de Programmaraad. Daar vindt u onder meer de '[Routekaart psychische aandoeningen en werk](#)', met veel achtergrondinformatie, plus een link naar de [periodieke digitale nieuwsbrief 'Samenwerking GGZ en W&I'](#) en eerdere nieuwsbrieven.

### **Voortgang**

Toch wordt op veel terreinen vooruitgang geboekt, zo blijkt onder meer uit de intervisie-bijeenkomsten die de Programmaraad organiseert waar de projectleiders van de diverse arbeidsmarktregio's ervaringen uitwisselen en elkaar van advies voorzien. Zo is er veel meer aandacht voor het thema 'psychische gezondheid en werk'. Mede dankzij casusoverleg en de inzet van ervaringsdeskundigen stijgt het kennisniveau bij de verschillende soorten professionals. Betrokken partijen weten elkaar steeds beter vinden. De meeste regio's groeien door naar een hoger samenwerkingsniveau en dat begint zich te vertalen in een merkbare impact bij klanten.

## **Werk centraal stellen voor mensen met een psychische kwetsbaarheid vraagt om een cultuur- en procesverandering in de domeinen GGZ en Werk & Inkomen.**

### **Ambassadeurs**

In sommige regio's zijn ambassadeurs aangesteld. Meestal gaat het om vertegenwoordigers van (landelijke) spelers en partijen die bij de samenwerking zijn betrokken. Zij nemen vanuit 'hun' regio bespreekpunten mee naar de landelijke gesprekstafels en enkele regio's hebben hun ambassadeur ingezet om de samenwerking op gang te helpen.

### **Tot slot**

Al met al zijn we als chroniqueurs van de ontwikkeling rond de samenwerking GGZ en Werk & Inkomen onder de indruk van het enthousiasme, de verscheidenheid en de progressie in de 31 regio's. We hopen dan ook van harte dat deze publicatie arbeidsmarktregio's inspireert en verleidt om elkaar op te blijven zoeken en van elkaar te leren.

### **Meer weten?**

Neem contact op met Pearl Hartgers, projectleider Samenwerking GGZ en W&I bij de Programmaraad Regionale Arbeidsmarkt. Te bereiken via [phartgers@adnovum.nl](mailto:phartgers@adnovum.nl) of 06 - 215 80 029.

⇒ Deel 1.  
Beschrijving projecten  
GGZ en Werk & Inkomen  
in 31 arbeidsmarktregio's

# ➔ In Groningen-Noord Drenthe fungeert het casusoverleg als vliegwiel



ARBEIDSMARKTREGIO  
GRONINGEN-NOORD-  
DRENTHE

**In de arbeidsmarktregio Groningen-Noord Drenthe heeft de projectleider Jozanneke Bakker goed onderzocht waaraan managers en professionals van de diverse geledingen het meest behoefte hebben als het gaat om het aan het werk helpen van mensen met psychische kwetsbaarheid. Casusoverleg, zo blijkt.**

De meest noordelijke arbeidsmarktregio is een grote regio, met meer dan twintig gemeenten en twaalf werkbedrijven. Het kostte dus wel even tijd om alle wensen en de bereidheid om mee te werken aan het project te inventariseren, vertelt Bakker. Maar toch was het een essentiële stap, nodig om draagvlak te creëren.

Bakker: “Andere regio’s zijn gelijk bij de start begonnen met casusoverleg. Maar als mensen daar niet zelf voor hebben gekozen, loop je het risico dat mensen na twee of drie keer niet meer komen opdagen. Ik verwacht dat we in onze regio een duurzame oplossing hebben gevonden, juist omdat we eerst op zoek zijn gegaan naar de behoeften en zo en passant hebben gezorgd voor draagvlak.”

## **Vliegwiel van de samenwerking**

Het casusoverleg moet gaan fungeren als een vliegwiel van de samenwerking tussen GGZ en Werk, zoals ze dat in Groningen noemen. Uit de praktijk moet blijken hoe UWV, gemeenten, GGZ-instellingen en de organisatie voor dagbesteding, woonbegeleiding en jobcoaching Cosis moeten samenwerken. Het is de bedoeling dat er ook ervaringsdeskundigen aan de overleggen gaan deelnemen.

Om de overleggen hanteerbaar te houden worden die georganiseerd in zes subregio’s rond de zes steden van de regio. Begin 2019 is in de stad Groningen al geïnventariseerd welke partijen aan het overleg mee moeten dienen. Bakker wil er nog zoveel mogelijk opzetten voordat haar contract afloopt. “Maar subregio’s kunnen natuurlijk ook zelfstandig een samenwerking opzetten.”

## **Behoeft aan onderling contact**

Het feit dat er uiteindelijk zes casusoverleggen zijn, biedt ook de mogelijkheid om onderlinge intervisie te organiseren. Er is heel veel behoefte aan onderling contact, benadrukt Bakker. “Tot nu toe is er weinig intercollegiaal overleg. Iedereen wil opnieuw het wiel uitvinden. Daarom willen wij juist niets nieuws gaan doen.”

Op 21 maart 2019 heeft er een ‘mini-symposium’ plaatsgevonden met maar liefst 150 mensen van UWV, gemeenten en de GGZ-instellingen Lentis en Cosis. Bijzonder hoogleraar



Herstelbevordering van ernstige psychische aandoeningen Stynke Castelein hield een lezing. De ook aanwezige GGZ-voorzitter Jacobine Geel en AWWN-directeur Harry van de Kraats – ambassadeur voor de regio - waren onder de indruk van de opkomst en het enthousiasme van de deelnemers. Met de anderen aanwezigen constateerde zij wel dat er nog veel geduld en vasthoudendheid nodig is om substantiële aantallen mensen met psychische kwetsbaarheid aan het werk te helpen.

Uit de praktijk moet blijken hoe UWV, gemeenten, GGZ-instellingen en de organisatie voor dagbesteding, woonbegeleiding en jobcoaching Cosis moeten samenwerken.

**OPVALLEND:**

- Gemeenten vinden het moeilijk om mensen met psychische kwetsbaarheid te plaatsen, misschien wel vanwege de wisselingen in gesteldheid van de mensen.
- Het is niet duidelijk hoeveel mensen met psychische kwetsbaarheid er zijn in de arbeidsmarktregio, maar het vermoeden is dat het hoger ligt dan de landelijke schatting van 40 procent van de Bijstandspopulatie.
- Er is weinig contact tussen Wmo en Werk & Inkomen, terwijl de doelgroep juist te vinden is in het grijze gebied tussen deze twee domeinen.

**Kerngegevens project**

Looptijd: september 2017-september 2019

Ambassadeur: Harry van de Kraats, directeur AWWN

**Thema's**

- 1 Het organiseren van het regionale netwerk
- 2 Het organiseren van verdieping
- 3 Ervaringsdeskundigen

**Kennis delen**

- [Uitnodiging mini-symposium Samenwerking GGZ en Werk, 21 maart 2019](#)
- [Verslag mini-symposium Samenwerking GGZ en Werk](#)
- [Ambassadeur Harry van de Kraats: vereenvoudig en harmoniseer regelgeving](#)

# ➔ Friesland helpt de cliënt ongeacht woonplaats of uitkering

**Als één van de vier voorbeeldregio's heeft Friesland al wat langer ervaring. Dat geldt met name voor het casuoverleg dat plaatsvindt in vier subregio's en tastbare resultaten heeft opgeleverd. Belangrijk uitgangspunt daarbij: kijk wat de cliënt nodig heeft, en niet zozeer naar wat (wettelijk) moet. Door het 'moeten' eraf te halen, worden betere resultaten geboekt.**

## **Beleid en organisatie centraal**

Bij de start van het Impuls-project is de keuze gemaakt om trajecten en het plaatsen van klanten niet tot hoofddoel te maken, maar het beleid en de organisatie aan te pakken, met als doel de knelpunten en de succesfactoren op te sporen en de samenwerking te borgen voor de langere termijn. Dat is deels gelukt, blijkt nu het project is afgerond.

Het eindrapport bevat meerdere conclusies en aanbevelingen op dat niveau. Een belangrijk punt is dat zorgverzekeraar De Friesland deelneemt aan de samenwerking. Bij de opzet en uitvoering van het project zijn ervaringsdeskundigen nadrukkelijk betrokken. Met hun inzet van ervaringsdeskundigen voor voorlichting en training en hun inbreng bij de planvorming en uitvoering van het project speelt Herstelcentrum Friesland een centrale rol.

Tegelijk wordt geconstateerd dat de samenwerking het meest leeft op uitvoeringsniveau, dus in de contacten tussen de professionals. Daar zijn de lijnen korter geworden. Waarbij moet worden aangetekend dat het aanvankelijk de professionals betrof die deelnemen aan een casusgroep, hoewel inmiddels wordt duidelijk dat ook collega's van casusgroepleden profijt hebben van de verbinding. Voor de bestuurders geldt dat zij minder 'aangesloten' waren op de samenwerking, maar daar is ontwikkeling te zien. Op bestuurlijk- en beleidsniveau is men nog zoekend hoe de samenwerking geborgd kan worden. Het staat wel op de regionale agenda.

## **Belemmerende randvoorwaarden**

Een belemmering wordt ook gevormd door sommige randvoorwaarden, die vaak voortspuiten uit landelijke wet- en regelgeving. Een voorbeeld is de gegevensuitwisseling: een eerste privacyprotocol bleek toch niet AVG-proof. Nu werkt de Programmaraad aan een tweede versie gebaseerd op het werkproces van de regio, die meteen voorbeeld kan zijn voor andere regio's. Een ander knelpunt is de bekostiging van de uren die de professionals besteden aan de samenwerking. Met name in de GGZ is het lastig deze uren te declareren. Tenslotte kampt men bij sommige organisatieonderdelen met managers bij de samenwerkingspartners die andere prioriteiten stellen.



### Plaatsingsinstrumenten

Belangrijke conclusie is dat alle plaatsingsinstrumenten en interventies beschikbaar zouden moeten zijn voor alle cliënten, ongeacht hun uitkeringstype of woonplaats. Nu kan bijvoorbeeld een UWV-cliënt wel in een IPS-traject worden geplaatst, maar een burger die onder de Participatiewet valt vaak niet. De deelnemers aan het Impuls-project bevelen daarom aan te gaan werken met een regiobudget.

Het Doelgroepregister wordt gezien als een obstakel, in de zin dat de kandidaten voor re-integratie die niet in het Doelgroepregister vallen, geen gebruik kunnen maken van ondersteunende maatregelen. “dat zit samenwerking echt in de weg”, aldus een betrokkene.

### Uitkomsten

De belangrijkste uitkomsten van het project zijn volgens de projectleider: Kortere lijnen en inzicht in elkaars dienstverlening en daarnaast zijn er vastgelopen casussen opgelost waardoor onder andere tijd en geld is bespaard. Het project is afgerond met een eindrapport met voorstellen voor verdere actie.

## Het verdient aanbeveling om te werken met een regiobudget voor de inzet van interventies en plaatsingsinstrumenten.

#### OPVALLEND:

- Lange opstart werpt vruchten af. Benoem daarbij de verschillen in elkaars benadering, zoals verschillende aanpakken, wetgeving, financiering, taal en cultuur, visie, belangen en verwachtingen.
- Randvoorwaarden vanuit wet- en regelgeving kunnen belemmerend werken, zoals bij gegevensuitwisseling, Doelgroepregister en financiering.
- Een regiobudget is wenselijk, zodat iedere cliënt wordt geholpen los van uitkering of woonplaats, maar op basis van begeleidingsbehoefte.

### Kerngegevens project

Looptijd: september 2017 tot januari 2019

Ambassadeur: Fred Paling

### Thema's

- 2 Het organiseren van de verdieping
- 4 Interventies, methodieken en aanpakken
- 6 Zorgverzekeraars
- 7 Gegevensuitwisseling

### Kennis delen

- [Artikel: Meer nadruk op preventie en vroegsignalering van EPA in Friesland](#)
- [Artikel: Friesland: help de cliënt ongeacht woonplaats of uitkering](#)

# ➔ Twee projectleiders maken het verschil in Noord-Holland Noord

**De werelden van Werk & Inkomen en GGZ daadwerkelijk bij elkaar brengen, dat is de inzet van de arbeidsmarktregio Noord-Holland Noord. Daarom zijn er ook twee projectleiders met een netwerk in respectievelijk de GGZ en de wereld van Werk & Inkomen. Zo kunnen ze beide domeinen goed koppelen en ontstaat een sluitend netwerk.**

Het project GGZ en Werk & Inkomen in Noord-Holland Noord is na een ruime voorbereiding gestart in februari 2018. De samenwerking loopt best goed, vinden projectleiders Tom Stobbe van GGZ-instelling Leviaan en Nygel Versteeg van Werksaam, het re-integratiebedrijf van de zeven West-Friese gemeenten.

## Veel is er al

De projectleiders hebben eerst goed gekeken naar wat er al was aan diagnoses, instrumenten en voorzieningen en constateerden dat alles eigenlijk al voorhanden is. Probleem is dat professionals niet weten dat het er is en dat het ontbreekt aan onderlinge verbindingen. Dat is nu opgelost door de presentatie van een [overzichtelijke infographic](#) met alle beschikbare instrumenten en regelingen. Professionals kunnen er op klikken en alles komt boven. Is er sprake van psychische kwetsbaarheid? Zo ja, welke? Welke begeleiding heeft iemand nodig? Welke instrumenten kunnen worden ingezet?

## Subregionale conferenties

In 2018 waren er conferenties in de drie subregio's met als doel samen met alle betrokken partijen en ervaringsdeskundigen een uniforme werkwijze vast te leggen. Nu wordt bij gemeenschappelijke cliënten nog teveel vanuit óf de GGZ óf Werk & Inkomen gehandeld.

Tweede doel van de bijeenkomsten was een conferentie met werkgevers voor te bereiden in het najaar 2018. In overleg met het regionale werkgeversservicepunt is besloten de conferentie vanwege de drukke werkgeversagenda door te schuiven naar 2019. "Goede voorbereiding is belangrijk omdat je met werkgevers maar één kans hebt: sla je de plank mis, dan ben je ze kwijt", aldus Versteeg.

## Alle partijen voelen zich eigenaar

De samenwerking in de regio loopt goed, vinden projectleiders Stobbe en Versteeg. Vanaf het allereerste begin is er samenwerking gezocht. Zo is ook de aanvraag voor het Impulsproject samen opgesteld. Alle partijen voelen daardoor zich eigenaar van het project.



Inmiddels ligt er een plan om de samenwerking van project naar regulier beleid te brengen. Bij de overgang naar regulier beleid is het volgens Versteede een groot voordeel dat er al relevante samenwerkingsverbanden bestaan. Bijvoorbeeld het Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid Noord-Holland Noord, dat al jaren functioneert. Voor een goede borging van de samenwerking met de GGZ ziet hij echter een rol weggelegd voor beide projectleiders.

**‘Goede voorbereiding is belangrijk omdat je met werkgevers maar één kans hebt: sla je de plank mis, dan ben je ze kwijt’**

**OPVALLEND:**

- Twee projectleiders met veel kennis en een breed netwerk uit GGZ en Werk & Inkomen werkt goed.
- De samenwerking kan worden geborgd via bijvoorbeeld het Regionaal Platform Arbeidsmarkt.
- Het is essentieel dat deelnemende partijen zich verantwoordelijk voelen voor de samenwerking.

**Kerngegevens project**

Looptijd: september 2017-september 2018

Ambassadeur: Monique Klompé, voorzitter NVvA

**Thema's**

- 1 Het organiseren regionale netwerk
- 2 Het organiseren van verdieping
- 5 Werkgevers

**Kennis delen**

- [Artikel: Projectleiders Nygel Versteede en Tom Stobbe smeden GGZ en Werk & Inkomen samen in Noord-Holland Noord](#)
- [Presentatie Praktijkdag 22 november 2018: Introductie gezamenlijke werkwijze in Noord-Holland Noord](#)
- [Artikel 'Goede werkgeversdienstverlening vereist snelheid' in: \*Het echte werk\*](#)



# Werkgevers centraal in aanpak Drenthe

**Arbeidsmarktregio Drenthe zet sterk in op het goed bedienen van werkgevers bij het in dienst nemen én houden van mensen met psychische kwetsbaarheid, vertelt projectleider Bas Noor. Het ontwikkelen van een gezamenlijke werkgeversbenadering was al vanaf het begin het plan, maar daar kwam nog extra nadruk op toen Drenthe werd geselecteerd als één van de vijf pilot-regio's voor het zogenoemde AAVN-project.**



In dat project nemen werkgeversorganisatie AAVN en De Normaalste Zaak het voortouw om in pilots in vijf arbeidsmarktregio's te onderzoeken waar werkgevers in de praktijk tegenaan lopen als ze een werknemer met psychische problemen in dienst nemen en wat juist goed werkt. Naast Drenthe gaat het om Midden Utrecht, de Achterhoek, Zuid-Kennemerland en IJmond en Friesland.

## Ondersteuning op peil?

Wij gaan kijken hoe het gaat bij bedrijven die al mensen met psychische kwetsbaarheid in dienst hebben, licht Noor toe. Is de ondersteuning door de publieke partijen op peil? Zijn er voldoende instrumenten? "We willen echt leren van die ervaringen, zodat we in de toekomst meer mensen kunnen plaatsen."

Het is de bedoeling om in het kader van het project ook een aantal klanten aan het werk te helpen bij bedrijven die nog geen ervaring hebben met deze bijzondere doelgroep. Ook daar zal het proces nauwgezet worden gevolgd om van de ervaringen te leren.

## Ambassadeur op werkbezoek

Noor coördineert de publieke partijen als het Werkgeversservicepunt, UWV, gemeenten en GGZ-instellingen. Mareke Miedema is door de AAVN aangesteld als coördinator voor de pilot. Zij gaat zorgen dat de werkgeverservaringen worden opgehaald. Divosa-voorzitter Erik Dannenberg is ambassadeur voor de regio. Zodra de eerste werkgevers zijn geworven, wordt bij één van deze werkgevers een werkbezoek georganiseerd.

Overigens gebeurde er al het een en ander in de regio om mensen met psychische kwetsbaarheid aan het werk te helpen, benadrukt Noor. Het Impuls-project moest dat intensiveren. Nieuw is bijvoorbeeld dat er nu een ervaringsdeskundige is betrokken bij de casuïstiekbesprekingen.

## Brief op vrijdagmiddag

De casuïstiekbesprekingen zijn bedoeld om elkaars taal te leren spreken. Professionals reflecteren ook op hoe het gaat. Hoe reageerde de accountmanager van het werkgeversservicepunt? Wat was daar goed aan? Wat zou anders moeten?

Zo horen professionals bijvoorbeeld van collega's van de GGZ dat het geen goed idee is om een psychische kwetsbaar iemand op vrijdagmiddag een brief met slecht nieuws te sturen. Deze besprekingen van concrete gevallen moeten uiteindelijk leiden tot een regionaal beleid.

Noor: "Nieuw is dat we de samenwerking willen opwerken langs concrete IPS-trajecten. Wie moet wat op welk moment doen of juist laten in die samenwerking? Klantmanagers, accountmanagers en IPS-trajectbegeleiders gaan hier met elkaar over in gesprek."

## We willen echt leren van die ervaringen, zodat we in de toekomst meer mensen kunnen plaatsen

### OPVALLEND:

- Casuïstiekbesprekingen ingezet om elkaars taal te leren spreken.
- Veel aandacht voor werkgeversbenadering.
- Ervaringsdeskundigen betrokken bij casuïstiekbespreking.

### Kerngegevens project

Looptijd: oktober 2017 - oktober 2019

Ambassadeur: Erik Dannenberg, voorzitter Divosa

### Thema's

- 3 Ervaringsdeskundigen
- 4 Interventies, methodieken en aanpakken
- 5 Werkgevers

### Kennis delen

- [ZinZiz gespreksverslag, mei 2018 regio Drenthe](#)
- [Artikel: Werkgevers centraal in plan van aanpak Drenthe](#)



# Zwolle maakt een doorstart

**Twee stappen vooruit, één achteruit. Zo zou je het Impuls-project in de arbeidsmarktregio Zwolle kunnen omschrijven. Of, om in de beeldspraak te blijven: nu even pas op de plaats maken om daarna volle kracht vooruit te kunnen. Het project is niet zonder haperingen verlopen, maar door de geleerde lessen is de verwachting dat het goed kan worden afgerond.**

De arbeidsmarktregio Zwolle telt veertien gemeenten waarvan vier kunnen worden beschouwd als de kopgroep van het Impuls-project: centrumgemeente Zwolle, Ommen, Hardenberg en Meppel. Deze gemeenten vormen de projectgroep, samen met UWV en GGZ Dimence en GGZ Drenthe. Het plan van aanpak, daterend uit de zomer van 2018, vormt de basis voor de activiteiten. Het centrale element hierin is een handreiking die de regionale partners moet helpen om de samenwerking in te richten en te bestendigen. Die handreiking is er door een aantal omstandigheden nog niet, maar gaat er wel komen, verzekert contactpersoon Niels van Oostveen in maart 2019.

## **Pas op de plaats**

De opzet van het Impuls-project was aanvankelijk de samenwerking tussen Werk & Inkomen en GGZ te optimaliseren door het uitvoeren van twintig IPS-trajecten voor bijstandsgerechtigden. Maar omdat er voor gemeenten financieringsvragen speelden die niet tijdig werden opgehelderd, werd IPS eerder een splijtzwam dan een bindende factor. De projectgroep besloot daarom pas op de plaats te maken om zich te bezinnen op een goede afronding van het project.

Inmiddels is een nieuwe projectleider aangesteld. Omdat er enige vertraging is opgelopen, verwacht Van Oostveen dat het project ook na de zomer 2019 zal doorlopen. De doelen zijn het opleveren van de eerdere genoemde handreiking, het organiseren van een aantal bijeenkomsten voor onderlinge kennisoverdracht, en toch ook een aantal IPS-trajecten.

## **Draagvlak is groot**

Alhoewel het niet helemaal is gegaan zoals voorzien, is Van Oostveen positief. Het draagvlak is groot, zegt hij. Waar de samenwerking wellicht eerst vooral werd gezien als iets van de toenmalige projectleider, zien gemeenten nu hun eigen verantwoordelijkheid voor het welslagen veel scherper. De wil om de samenwerking te versterken is er bij alle partners - gemeenten, GGZ en UWV. Allen zien in dat de kwetsbare inwoners hierbij gebaat zijn.

**Door onduidelijkheid over de financiering werkte IPS eerder tegen dan voor de samenwerking.**





**OPVALLEND:**

- Het project is met horten en stoten op gang gekomen, maar dat heeft wel bijgedragen aan het grote draagvlak en verantwoordelijkheidsgevoel van de partners.
- Samenwerking is de verantwoordelijkheid van de deelnemende partijen en niet van een projectleider.

**Kerngegevens project**

Looptijd: mei 2018 tot juli 2019, met waarschijnlijk uitloop na de zomer van 2019

**Thema's**

- 1 Het organiseren van het regionale netwerk
- 4 Interventies en methodieken

**Kennis delen**

- [Projectplan Zwolle samenwerking GGZ en W&I](#)

# ⇒ Flevoland schuift de beleidsplannen aan de kant

**“We zijn gestart met het naast elkaar leggen van de beleidsplannen van de verschillende instanties om te komen tot een gezamenlijk beleidskader. Daar zijn we snel weer mee gestopt”, vertelt Stephan van Iperen, projectleider Flevoland. “Het gaat niet om wat we in theorie willen, maar wat er in de praktijk gebeurt.”**

Het lijkt zo logisch om met een inventarisatie van het beleid te beginnen, aldus van Iperen. “Maar al snel zie je dat iedereen ongeveer hetzelfde wil: mensen aan het werk. Het is een papieren exercitie die voor de praktijk nauwelijks interessant is. Veel belangrijker is bijvoorbeeld dat professionals elkaars taal spreken en elkaar weten te vinden. Daarop hebben dan ook ingezet.”

## 24 IPS-trajecten

Het Impuls-project in Flevoland voorziet in 24 IPS-trajecten. “IPS is een goede, en in de ogen van gemeenten prijzige methodiek, maar het is een investering die vaak resultaat oplevert”, oordeelt Van Iperen. “In gesprekken met gemeenten proberen wij nu te bereiken dat de zorgafdeling een deel van de kosten van IPS-trajecten voor zijn rekening neemt en de werkafdeling het andere deel. Om de financiële drempel te verlagen willen we ook inzetten op een bijdrage vanuit Perspectief op Werk.”

## Tussen twee afdelingen in

Probleem is dat mensen met een psychische kwetsbaarheid die willen werken tussen twee afdelingen invallen. “De werk-mensen hebben onvoldoende kennis van de problematiek en zijn geneigd een ontheffing van de sollicitatieplicht te geven. Ze kennen de mensen van GGZ onvoldoende. Daarbij komt dat gemeenten zich vooral richten op kandidaten die weer snel aan de slag kunnen.”

Bij de zorg zijn ze vooral van de ‘zorg’, ervaart Van Iperen. “Bij hen vraagt het verleggen van de focus op werk nadrukkelijk om aandacht. In de praktijk zijn het twee verschillende werelden die elkaars werk onvoldoende kennen en elkaars taal niet spreken. En dat is wel wat er moet gebeuren – met de cliënt zelf erbij - in driegesprekken.”

## Operationeel team

Van Iperen is erg content met het operationele team waarin GGZ-instellingen, UWV en gemeenten samenwerken, met de ondersteuning van twee ervaringsdeskundigen. Dankzij de ervaringsdeskundigen zijn de gesprekken ‘met’ de mensen in plaats van ‘over’. Hun aanwezigheid zorgt ervoor dat het over de mens blijft gaan en men niet afdwaalt in bureaucratische regelingen. “Er is veel belangstelling voor de integratie van mensen met een psychische kwetsbaarheid bij werk-professionals, bleek ook uit de opkomst bij een voorlichtingsmiddag. De wil tot samenwerking is groter dan verwacht.”



Of de bal blijft rollen is afhankelijk van de samenwerkingspartners én of een van hen bereid is de kar te blijven trekken en drie-vier keer per jaar het operationeel team bij elkaar te halen. Van Iperen: “Eén van onze ambities is ook een aanbod te creëren voor de CMD- en LVB-groep, met een lichtere, maar vergelijkbare problematiek.”

‘Het gaat niet om wat we in theorie willen, maar wat er in de praktijk gebeurt.’

**OPVALLEND:**

- Ervaringsdeskundigen in een casuoverleg zorgt voor de juiste focus en houdt de professionals scherp.
- Er is enig budget nodig om instrumenten te kunnen inzetten.
- De focus van gemeenten ligt nog steeds op snel toeleiden naar werk van makkelijk bemiddelbare cliënten.
- Zorg en werk zijn nu nog gescheiden werelden, maar er is wel veel belangstelling voor elkaar.

**Kerngegevens project**

Looptijd: september 2017 - december 2019

Ambassadeur: Guus van Weelden, lid van de Raad van Bestuur van UWV

**Thema's**

- 1 Het organiseren van het regionale netwerk
- 2 Het organiseren van verdieping
- 3 Ervaringsdeskundigen/cliënten

# ➔ In Zuid-Kennemerland en IJmond is ‘benefit counseling’ de sleutel tot succes



**Veel nadruk op de praktijk, geen onnodige bestuurlijke fora, ruim baan voor ervaringsdeskundigheid, onafhankelijke voorlichting aan klanten over de financiële gevolgen van aan het werk gaan. En al bij de start van het project nadenken over hoe verder na de financiële impuls. Dat zijn in een notendop de kenmerken van de aanpak in Zuid-Kennemerland en IJmond.**

De regio Zuid-Kennemerland en IJmond begon in oktober 2017 aan de samenwerking in het kader van het Impuls-project. De looptijd is twee jaar, dus tot oktober 2019. De ondertekenaars werken samen met twintig regionale organisaties.

Opvallend is dat het samenwerkingsproject geen bestuurlijke stuurgroep kent, maar een projectgroep waarin managers en uitvoerenden zitten vanuit deelnemende partijen. Daarvoor is gekozen omdat de regio vanuit de praktijk wil werken. Indien nodig wordt wel contact gezocht op bestuurlijk niveau, bijvoorbeeld om knelpunten te doorbreken of structurele afspraken te borgen. Ook is bij het begin van de samenwerking bewust gewerkt aan draagvlak op bestuurlijk niveau.

## **Ervaringsdeskundigheid**

Dat ervaringsdeskundigen een grote rol moesten spelen stond van het begin af aan vast. Een deel van de financiële impuls is daarom gebruikt om een ervaringsdeskundig projectmedewerker te koppelen aan de projectleider. Deze duale projectleiding heeft zeer positief gewerkt, aldus projectleider Nadira Rambocus. “Dagmar brengt dingen in uit de praktijk, dingen die iemand in haar situatie meemaakt, die ik niet zie. Die combinatie is echt een grote meerwaarde.”

## **Begeleiding**

Veel klanten bleken twijfel te hebben over het aanvaarden van werk omdat zij geen zicht hebben op de financiële gevolgen. Velen zijn bang voor inkomensteruggang, maar durfden dit niet goed te bespreken met de uitkeringsinstantie, die werd vaak als bedreigend gezien. Daarom werd de pilot ‘Benefit counseling’ opgestart, waardoor cliënten een precies inzicht krijgen in de financiële gevolgen van een mogelijke baan. Deze is ondergebracht bij de sociaal raadslieden van de Stichting Dock in Haarlem. Dat leverde zulke positieve resultaten op, dat besloten werd de pilot structureel te maken. De term ‘Benefit Counselor’ is inmiddels vervangen door ‘consulent Sociale Zekerheid’.

Voor klanten is het prettig dat concreet wordt voorgerekend wat het financieel betekent om aan het werk te gaan. Er kunnen verschillende varianten bekeken worden, bijvoorbeeld een dag meer of minder werken. De consultant rekent ook voor wat het effect is van weer werken voor fiscale en gemeentelijke toeslagen. Het blijkt dat veel onrust en angst op zo kan worden weggenomen.

### **Borging voortgang**

Al bij het begin van het project is nagedacht over hoe verder na de financiële impuls en over de borging van de samenwerking. Nadira Rambocus kon halverwege de periode afzwaaien als projectleider, juist omdat al vroeg in het project de voortgang en continuïteit werd geborgd door de samenwerkende partijen zelf verantwoordelijkheid te laten nemen.

De projectleiding is overgegaan op vier personen, afkomstig uit verschillende samenwerkende partijen en sectoren.

### **Inzicht**

Door het project is enthousiasme naar boven gehaald, vinden betrokkenen. Er is inzicht ontstaan in elkaars situatie, in de afstand die er soms is tussen de verschillende organisaties, en in het feit dat er dialoog nodig is. En heel belangrijk: iedereen weet nu dat als er eens een keer een hobbel is, dat niet te wijten is aan onwil en dat er ruimte is om te zoeken naar een oplossing.

### **'Geloven in de mogelijkheden van mensen'**

"Dat de regio Zuid-Kennemerland en IJmond zo duidelijk kiest voor de ontwikkelingsmogelijkheden van mensen spreekt mij bijzonder aan", zei staatssecretaris Van Ark van SZW tijdens een werkbezoek in november 2018. Van Ark is tevens 'ambassadeur' voor de regio Zuid-Kennemerland en IJmond. "Mensen niet afschrijven, maar opzoeken en willen kennen. En dat gesprek kan plaatsvinden op een plek waar die persoon zich op zijn gemak voelt, dat hoeft niet per se op het gemeentehuis. Persoonlijk contact, geloven in de mogelijkheden van mensen, daar kiest de regio voor."

## **De projectleider zwaaide voortijdig af, door de samenwerkende partijen al vroeg zelf verantwoordelijkheid te laten nemen**

#### **OPVALLEND:**

- Neem onzekerheid bij cliënten over financiële gevolgen van werk weg door inzet van een consultant Sociale Zekerheid.
- Een ervaringsdeskundige in de projectleiding heeft grote meerwaarde.
- Wacht niet met borging van de aanpak tot het einde van het project in zicht is.

### **Kerngegevens project**

Looptijd: oktober 2017 tot oktober 2019

Ambassadeur: Tamara van Ark, staatssecretaris van SZW

### **Thema's**

- 3 Ervaringsdeskundigen
- 4 Interventies, methodieken en aanpakken

### **Kennis delen**

- [Artikel: Benefit Counseling in Zuid-Kennemerland en IJmond](#)
- [Projectplan GGZ en Werk regio Zuid-Kennemerland en IJmond, december 2017](#)

# ➔ In Twente werkt men aan borgen van de samenwerking in de toekomst



**In Twente kijken ze vooruit. Het Impuls-project, met als titel 'Samen doen werkt beter', loopt nog door tot eind 2019, maar het oog is mede gericht op de periode daarna. De opgebouwde netwerken en aanpakken mogen dan niet wegzakken in de alledaagse hectiek van ieders gewone werk, aldus projectleider Maureen Oude Oosterik. Daarom staat een aantal zogenaamde borgingsproducten centraal in de regionale aanpak.**

De netwerkvorming is goed op gang gekomen, er is een grote behoefte aan, zegt Oude Oosterik. Er zijn drie subregionale netwerkgroepen van professionals uit GGZ en Werk & Inkomen actief. Zij vormen het startpunt van de verbindingen en sturen door hun activiteiten en ervaringen de activiteiten binnen het project. Onderwerpen van de bijeenkomsten zijn o.a. vooroordelen over cliënten en elkaars organisaties, het overtuigen van werkgevers en delen van informatie.

De bedoeling was om de netwerkgroepen in 2019 samen te voegen, maar daar ziet de regio voorlopig van af omdat het subregionaal werken veel effect blijkt te hebben. De netwerken worden gevoed met een periodieke nieuwsbrief. Die wordt verstuurd naar ruim 150 betrokkenen. De bedoeling is dat zij de nieuwsbrief verder verspreiden in hun eigen organisaties. De nieuwsbrief gaat ook naar stakeholders in de directe omgeving van het samenwerkingsproject, zoals het werkgeversservicepunt.

## **Borgingsproducten**

Om de samenwerking ook na de projectperiode te waarborgen zet de projectgroep in op vier borgingsproducten.

In de eerste plaats gaat het om het maken van een sociale kaart. De huidige netwerkgroepen geven daar al een basis aan door de vele onderlinge contacten. Vraag is nog wel wie een sociale kaart in de toekomst gaat bijhouden, want dat is essentieel. Twente is wel gecharmeerd van de manier waarop Noord-Holland Noord het aanpakt en ziet dat als een goed voorbeeld.

Het plan is verder om in alle betrokken organisaties één of meer mensen aandachtsfunctionaris te maken. Dit zullen waarschijnlijk deelnemers aan de projectgroep of de netwerkgroepen zijn. Op deze manier hoopt de regio de aandacht voor het thema ook op de langere termijn levend te houden.

### Honger naar kennis

Er blijkt een grote honger te zijn naar kennis. Over psychische kwetsbaarheid en over elkaars organisaties en werkwijzen als GGZ en Werk & Inkomen. Daarom worden nu al over en weer inleidingen gehouden. Maar de bedoeling is om dit in te bedden in de reguliere opleidingsprogramma's in de GGZ, bij gemeenten en bij UWV.

Tot slot wellicht de grootste ambitie, namelijk om in de regio te komen tot een effectieve integrale begeleidingsmethodiek voor gezamenlijke cliënten. Daartoe wordt onder meer gekeken naar IPS. Maar ook naar andere initiatieven. Zo is een afvaardiging uit Twente op werkbezoek geweest in Drechtsteden, om daar informatie te verzamelen over de aanpak 'werk als beste zorg'. En ook wil men meer weten over de UWV-aanpak in Nijmegen waarbij ervaringsdeskundigen een centrale rol spelen in de begeleiding van cliënten.

### Het is zaak om de aandacht voor samenwerking in de toekomst actief vast te houden.

#### OPVALLEND:

- Netwerken in subregio's werkt goed.
- Er is een grote behoefte aan kennis.
- Inzet om in de regio te komen tot een effectieve integrale begeleidingsmethodiek voor gezamenlijke cliënten.

### Kerngegevens project

Looptijd: januari 2018 tot januari 2020

#### Thema's

- 1 Het organiseren regionaal netwerk
- 2 Het organiseren van verdieping
- 4 Interventies, methodieken en aanpakken

#### Kennis delen

- [Projectplan Twente, juli 2018](#)



# ➔ Groot-Amsterdam werkt aan samenwerking rond CMD-doelgroep

**Optimale samenwerking tussen de gemeenten, UWV, GGZ, werkgevers en andere partijen voor mensen met Common Mental Disorders (CMD) die werk willen behouden of (her)vinden. Dat is het hoofddoel van het Impuls-project in de arbeidsmarktregio Groot-Amsterdam. Om inzicht te verkrijgen in de manier waarop de samenwerking nog beter kan, worden 25 cliënten gevolgd.**

Er bestaat geen eenduidige definitie van common mental disorders. Voor Groot-Amsterdam gaat het om mensen met een gegeneraliseerde angststoornis, paniekstoornis, sociale-angststoornis, obsessief compulsieve stoornis of een posttraumatische stressstoornis (naast mensen met een lichte, matige of ernstige depressie of angststoornis).

In het project wordt aan professionals van gemeenten, UWV, GGZ, werkgevers en cliënten gevraagd hoe de onderlinge samenwerking verder kan worden bevorderd. Verder worden 25 cliënten een half jaar gevolgd in hun proces van behoud van of terugkeer naar werk. Hierdoor ontstaat een goed beeld van de verbeterpunten in de samenwerking tussen de verschillende partijen rondom mensen met common mental disorders. De informatie wordt gebundeld in een notitie 'Optimale samenwerking tussen stakeholders bij cliënten met common mental disorders'. Tot slot wordt er een concept-implementatieplan opgesteld.

## **Ervaringsdeskundigen**

In de stuurgroep zijn cliëntenorganisaties vertegenwoordigd. Maar gaandeweg zijn ook ervaringsdeskundigen betrokken bij de uitvoering. "Aanvankelijk zouden onderzoekers de cliënten volgen, maar we hebben besloten dat twee ervaringsdeskundigen elk tien cliënten volgen", vertelt projectleider Ard van Oosten. "Daarvoor is ook budget vrijgemaakt, zodat we hen kunnen betalen. Er is een format opgesteld hoe de cliënten te volgen. Het werkt erg goed, met name omdat de ervaringsdeskundigen dichtbij de cliënt staan. Ze werken anders dan ik bijvoorbeeld zelf zou doen."

## **Voorzitter én projectleider**

Van Oosten heeft wortels in zowel de GGZ als UWV en is naast projectleider ook voorzitter van de stuurgroep, wat snel schakelen mogelijk maakt. Een goed werkende combinatie, heeft hij ervaren. "Ik kan alle processen overzien. Misschien is het ongebruikelijk, maar het is een deel van het succes want je kan snel schakelen en hebt minder overlegmomenten nodig. Bij aanvang hebben we afgesproken dat mocht er een moment komen dat beide rollen niet te verenigen zijn, een van de andere stuurgroepleden het voorzitterschap overneemt."



Benut het bestaande. Veel van wat je nodig hebt is er al, maar je moet het weten te vinden.

**OPVALLEND:**

- Zorg voor een gevoel van urgentie bij de stakeholders.
- Focus op de CMD doelgroep.
- Maak het niet te formeel; je hebt mensen nodig die snel willen en kunnen schakelen en flexibel zijn.
- Alles willen regelen bij begin van het project kan niet. Je moet het lef hebben om erop te vertrouwen dat het goed gaat komen.
- Maak gebruik van alle expertise die voorhanden is en probeer als projectleider, werkgroep en stuurgroep te verbinden en te faciliteren.

**Kerngegevens project**

Looptijd: september 2017 tot juni 2019

**Thema's**

- 3 Ervaringsdeskundigen
- 2 Interventies, methodieken en aanpakken

**Kennis delen**

- [Appreciative inquiry, een methode om effectief tot verandering te komen](#)
- [Arbeid als medicijn](#)
- [Roads en Adecco gaan werknemers met psychische klachten plaatsen en begeleiden](#)
- [mrs. IPS en übernetwerker Debby Kamstra neemt afscheid van Amsterdam](#)

# ➔ Stedendriehoek en Noordwest Veluwe: ‘frapper toujours’ om de cultuur te veranderen



**De regio Stedendriehoek en Noordwest Veluwe heeft zich ten doel gesteld om uiteindelijk ieders werkwijze fundamenteel te veranderen. Werk moet een vast onderdeel zijn van de begeleiding van mensen met een psychische kwetsbaarheid. Dat kun je bereiken via kleine stapjes.**

Werkwijzen veranderen is niet makkelijk, weet projectleider Janneke Oude Alink. “We doen dat vooral door concreet met elkaar aan de slag te gaan, bijvoorbeeld in casusoverleggen. Het is een kwestie van veel herhaling, van ‘frapper toujours’. Steeds weer de professionals bij elkaar brengen - rond een casus, voor intervisie of om een inhoudelijk thema uit te diepen. Zo leert men elkaar kennen en weet men elkaar te vinden als dat nodig is. Zo komen er processen op gang die ertoe leiden dat men elkaar snapt, ook als het schuurt. Het zijn kleine, noodzakelijke stapjes die bij elkaar een grote stap maken.”

## **Meer tijd nodig**

Werk centraal stellen is echt een cultuurverandering; voor de GGZ, maar ook voor gemeenten, aldus Oude Alink. Belangrijk is het besef dat het hier gaat om groepen die langer nodig hebben om aan het werk te komen en vaak begeleiding nodig hebben om aan het werk te blijven.

Alle vier de subregio's - rond Deventer, Apeldoorn, Harderwijk en Zutphen - zijn bezig met de ‘moeilijke doelgroepen’, zoals cliënten uit de maatschappelijke opvang of beschermd wonen. Daarvoor wordt IPS ingezet, maar ook de Krachtwerk-methodiek. Dat is een herstelgerichte methodiek, gebaseerd op het Amerikaanse Strengths-model, dat uitgaat van de eigen kracht van cliënten en de hulpbronnen in hun omgeving. Krachtwerk wordt veel gebruikt in de maatschappelijke opvang, de vrouwenopvang en bij de begeleiding van zwerfjongeren. Stedendriehoek en Noordwest Veluwe zet Krachtwerk nu in voor doelgroepen met een ernstige psychische problematiek.

Het belang van coaching kan niet worden overschat, vindt Oude Alink. De regio benut het beste van meerdere methodieken: IPS, Krachtwerk en intensieve (job)coaching. Het gaat erom wat past, niet om één methodiek tot de beste te verklaren. In elke aanpak zitten goede elementen, zoals langere, soms blijvende begeleiding en vanaf het begin aandacht voor werk.

### Mensen maken het verschil

Naast de methodieken zijn ook de mensen die ze toepassen belangrijk, stelt Oude Alink. Zij kunnen het verschil maken. Ideaal zijn begeleiders die methodisch denken en werken, bevlogen maar ook realistisch zijn en die geen last hebben van 'mijn en dijn'; ze moeten openstaan voor ontwikkelingen en inzichten die elders zijn opgedaan.

De subregio rond Apeldoorn werkt ook aan verbetering van de aanpak van (psychisch) kwetsbare jongeren en trekt daarvoor samen op met het onderwijs. Verder is de inzet van jobcoaching voor kwetsbare jongeren geïntensiveerd. In de regio Drechtsteden is immers gebleken dat jobcoaching een belangrijke succesfactor is.

Ideaal zijn begeleiders die methodisch denken en werken, bevlogen maar ook realistisch zijn en die geen last hebben van 'mijn en dijn'.

#### OPVALLEND:

- Besef dat het gaat om een doelgroep die vaak meer tijd nodig heeft om aan de slag te komen.
- Processen zijn te veranderen met kleine, concrete stappen.
- Er is permanente aandacht nodig, anders beklijft de nieuwe aanpak niet goed.
- Begeleiders moeten flexibel zijn, een open houding hebben, methodisch werken en bevlogen en realistisch zijn.
- Werken samen met onderwijs aan verbetering aanpak voor psychisch kwetsbare jongeren.
- Grote rol voor jobcoaching en Krachtwerk-methodiek naast IPS.

### Kerngegevens project

Looptijd: september 2017-september 2019

Ambassadeur: Fred Paling, voorzitter Raad van Bestuur UWV

### Thema's

- 1 Het organiseren van het regionaal netwerk
- 2 Het organiseren van verdieping
- 4 Interventies, methodieken en aanpakken

### Kennis delen

- [Waardeer de kleine stapjes](#)

# ➔ Samenwerking Gooi en Vechtstreek ingebed in het brede netwerk



**De regio Gooi en Vechtstreek is een samenwerkingsverband dat de zeven gemeenten in de regio ondersteunt op onder meer het sociaal domein. Eerste speerpunt van de regio is de uitbreiding van de kleine pilot rond IPS van GGZ en UWV uit 2017. Tweede speerpunt is het vergroten van de kennis bij gemeenten en UWV over psychische aandoeningen in relatie tot participatie en werk. Ervaringsdeskundigen spelen daarbij een belangrijke rol.**

Als projectleider Sociaal Domein houdt Ronald Clous zich niet alleen bezig met de samenwerking van Werk & Inkomen met de GGZ, maar ook met de Banenafspraken, coördinatie van integratie en participatie van statushouders en werkgelegenheidsprojecten waarin overheid, onderwijs en ondernemers samenwerken. Die combinatie komt hem goed van pas. Hij kan daardoor partijen en projecten op een natuurlijke manier aan elkaar verbinden en de samenwerking tussen GGZ en Werk & Inkomen valt daardoor in een veel groter netwerk. Dat is cruciaal, want het netwerk is een belangrijke sleutel tot de arbeidsmarkt, aldus Clous.

## **Ken je bestand**

De tweede cruciale factor is: je klanten kennen; weten wie de inwoner is en wat deze nodig heeft. De gemeenten hebben daar bij de statushouders veel energie in gestoken en dat werpt vruchten af. In die benadering past het uitstekend om ervaringsdeskundigen een grote rol te geven. Clous is daarom blij met Titia Feldmann, lid van de Raad van Toezicht van MIND, als ambassadeur voor de regio. “Met haar bespreek ik hoe we ervaringsdeskundigen bij de projecten betrokken kunnen houden. Verder kan ze bijdragen aan de publiciteit en de verbinding tussen de landelijke en de regionale werkgroep. Want communicatie om bekendheid te geven aan inwoners met een psychische kwetsbaarheid en hun vermogen tot participeren is ook één van onze centrale punten in onze aanpak.”

## **Uitdagingen**

Gooi en Vechtstreek is met 250.000 inwoners een relatief kleine arbeidsmarktregio, meer een woon- dan een werkregio met een vrij grote uitgaande pendel. “We zijn ondertussen een eind op weg in de interdisciplinaire samenwerking”, zegt Clous. “We oriënteren ons vooral op de werkgroep, het casuoverleg en de IPS-pilot. Het plan is om naast de huidige pilottrajecten enkele extra IPS-trajecten te starten, waarbij UWV en mogelijk ook gemeenten betrokken zijn. Casusbesprekingen moeten helpen om de knelpunten in beeld te krijgen.”

Daarnaast zet de regio in op andere aanpakken, die voor andere doelgroepen dan mensen met een ernstige psychische aandoening geschikt zijn. Een grote uitdaging is verder het organiseren van een goede gegevensuitwisseling die voldoet aan de regelgeving rond de privacy.

## Netwerk en je klanten kennen zijn dé sleutels voor toegang tot de arbeidsmarkt

### OPVALLEND:

- Verbindingen naar Banenafpraak, statushouders en werkgelegenheidsprojecten waarin overheid, onderwijs en ondernemers samenwerken versterken de samenwerking GGZ en Werk & Inkomen.
- Investeren in het kennen van de klanten betaalt zich uit.
- Inzet op andere aanpakken, die voor andere doelgroepen dan mensen met een ernstige psychische aandoening geschikt zijn.
- Communicatie om bekendheid te geven aan inwoners met een psychische kwetsbaarheid en hun vermogen tot participeren is één van de centrale punten.

### Kerngegevens project

Looptijd: september 2017-september 2019

Ambassadeur: Titia Feldmann, lid van de raad van advies van MIND

### Thema's

- 1 Het organiseren van het regionale netwerk
- 2 Het organiseren van verdieping
- 3 Ervaringsdeskundigen
- 4 Interventies, methodieken en aanpakken

### Kennis delen

- [Artikel: Netwerk en je klanten kennen zijn dé sleutels voor toegang tot de arbeidsmarkt](#)

# ➔ Alle organisaties mogen meedoen in Holland Rijnland

**In de regio Holland Rijnland zijn er naast de GGZ nog veel andere organisaties die zich bezighouden met de begeleiding naar werk of participatie van mensen met een psychische kwetsbaarheid. Naast Rivierduinen gaat het om organisaties als Voorzet Autisme, het Warenhuis, IVA, Probeda, MEE, Stichting Transparant, Gemiva, Zorg en Zekerheid en Stichting Lumen. Anders dan andere arbeidsmarktregio's heeft Holland Rijnland besloten dat ook deze organisaties mogen aanschuiven.**

Holland Rijnland was één van de vier pilotregio's waar al eerder de toenadering is gezocht tussen GGZ en Werk & Inkomen en kon daarop voortbouwen. Wat willen we uit het pilotproject behouden en verder ontwikkelen? En hoe? Dat zijn de centrale vragen waarmee aan de slag is gegaan. Concreet betekent dit dat men de subsidie van de Impuls-regeling heeft ingezet voor het bespreken van casussen en het financieren van trajecten naar werk, opleiding of stabilisatie.

## Casussen doornemen

Casusbesprekingen vormen een belangrijk onderdeel van het project, vertelt projectleider Kerstin Thederan. Zo'n vier keer per jaar komen vertegenwoordigers van tien of meer organisaties bijeen om drie tot vier casussen door te nemen. Die besprekingen worden door de professionals als zeer waardevol ervaren, zo bleek uit een enquête. Daarom is er in de zomer van 2018 een regionale kennisbijeenkomst georganiseerd waaraan zeventig professionals hebben deelgenomen.

## Stuurgroep

Al sinds de pilot wordt de samenwerking tussen GGZ en Werk & Inkomen aangestuurd door een stuurgroep, bestaande uit beleidsmedewerkers uit de gemeenten, UWV, Rivierduinen en Stichting Lumen. Deze stuurgroep komt zo'n acht keer per jaar bijeen en besluit ook over subsidies voor bepaalde casussen. Omdat er geld van de subsidie lijkt over te schieten, heeft de stuurgroep besloten ook een aantal IPS-trajecten te financieren. Het gaat dan om IPS-trajecten voor niet-uitkeringsgerechtigden en mensen die onder de Participatiewet vallen.

In de periode september 2017-april 2019 zijn er veertig casussen besproken. In twaalf gevallen is er beroep gedaan op subsidie. Het gaat om acht IPS-trajecten, een voortzetting van jobcoaching, een beroepsopleiding en de vergoeding van reiskosten en een laptop.

## Uitdagingen

Op 1 maart was het formele einde van de projectperiode maar omdat de subsidie nog niet op was besloot de stuurgroep om door te gaan. Ook de projectleider blijft nog een half jaar langer verbonden aan het project. Het casuoverleg dreigt inmiddels aan zijn eigen succes ten onder te gaan: er zijn teveel deelnemers, aldus Thederan. Daarom mocht er per



organisatie slechts één vertegenwoordiger deelnemen aan het overleg. In het plan van borging waaraan de stuurgroep nu werkt, wordt daarom voorgesteld om de overleggen te organiseren in subregio's.

De komende periode willen we de ingezette trajecten goed volgen, vertelt Thederan. "Was het gegeven advies van waarde? Heeft de subsidie het gewenste effect gehad?" Daarnaast wil Holland Rijnland werkgevers en werkgeversservicepunten beter betrekken bij de samenwerking, zoals nu al in Den Haag gebeurt. Een ander doel is uit te zoeken hoe trajecten ontschot gefinancierd kunnen worden.

## 'Het casusoverleg gaat inmiddels ten onder aan zijn eigen succes: er zijn teveel deelnemers'

### OPVALLEND:

- Casusoverleg is essentieel om samenwerking tussen professionals op gang te brengen.
- Dankzij het grote oplossende vermogen van het casusoverleg lukt het meestal om een passend vervolg te vinden voor de casus zonder inzet van subsidie.
- Concrete plaatsingen gerealiseerd.

### Kerngegevens project

Looptijd: september 2017- maart 2019

Ambassadeur: Alberta Schuurs (VVD) wethouder Werk, Inkomen, Economie & Cultuur gemeente De Ronde Venen

### Thema's

- 2 Het organiseren van verdieping
- 3 Ervaringsdeskundigen

### Kennis delen

- [Tussenevaluatie Impuls-regeling samenwerking GGZ, UWV en Gemeente, september 2018](#)
- [Samenvatting kennisbijeenkomst 'Samen werken aan werk! Re-integratie van mensen met een psychische aandoening, 7 juni 2018'](#)



# ➔ De pragmatische benadering van de samenwerking in Midden-Utrecht



**In arbeidsmarktregio Midden-Utrecht zijn UWV, drie gemeenten, GGZ, Wmo en het Werkgeversservicepunt betrokken bij een plan van aanpak waarbij de zogeheten Leergroep zeswekelijks overleg voert en samenwerkt rondom de cliënten in een IPS-traject.**

Doel van de aanpak is het realiseren van een structurele samenwerking tussen GGZ en gemeentelijke afdelingen Werk & Inkomen en Wmo, UWV en het werkgeversservicepunt. De focus ligt hierbij op mensen met een ernstige psychische aandoening. De samenwerkingspartners onderzoeken de mogelijkheden om gemeenschappelijke uitgangspunten en kaders te bedenken. De betrokken partijen willen daarnaast komen tot een gezamenlijk werkproces met uitvoeringsafspraken.

## **Geen grote beleidsdiscussies**

Behoorlijk ambitieuze doelen, erkent Cris Bergmans, projectcoördinator Midden-Utrecht, beleidsmedewerker van kenniscentrum Phrenos en projectleider. Een stuurgroep waarin de deelnemende partijen zijn vertegenwoordigd, waakt er wel voor dat de partijen geen grote ingewikkelde beleidsdiscussies met elkaar aangaan. 'Hou het klein en praktisch', aldus de stuurgroep.

Een goed voorbeeld van dat principe is de Leergroep, waarin UWV, gemeenten en GGZ acht (nieuwe) cliënten volgen. Het gaat om cliënten die een uitkering hebben én worden behandeld of begeleid door een GGZ-instelling. In de Leergroep wordt de voortgang van de individuele cliënten besproken. Maar het is ook een manier om elkaar beter te leren kennen, netwerken te vormen, tot gezamenlijke werkwijzen te komen en knelpunten te benoemen. En om dezelfde taal te leren spreken.

## **Niet alle gemeenten**

Niet alle gemeenten doen overigens mee. Met hetzelfde pragmatisme is besloten de gewesten Lekstroom en Woerden, die wel geïnteresseerd zijn in het project maar niet actief mee wilden doen, buiten de aanpak te laten.

Door vroegere problemen met daklozen en verslaafden rondom Hoog Catharijne bestaat in de gemeente Utrecht al een goede infrastructuur, aldus Bergmans. Er wordt al veel samengewerkt rondom activering. "Die ruime aandacht voor de doelgroep is meteen een valkuil. Er zijn veel initiatieven en het ontbreekt soms aan afstemming en samenhang." Ook de samenwerking met de andere gemeenten en UWV is nieuw.

## IPS

Het plan van aanpak van Midden-Utrecht voorziet in de aankoop van acht IPS-trajecten om daarmee uit te zoeken hoe meer partijen bij IPS betrokken kunnen worden en ook of de aanpak de samenwerking verbeterd. Hoe zit het bijvoorbeeld met de kosten en baten? Het voornemen is om ook naar de bekostiging te kijken; willen gemeenten hierin meer gaan doen en meebetalen? Zou het mogelijk zijn hier om domein-overstijgend naar te kijken? Vooralsnog heeft dit minder aandacht gekregen.

## De goede kant op

Hoewel er nog veel moet gebeuren, is Bergmans positief over de ontwikkelingen: gemeenten hebben veel aandacht voor psychische problematiek - ook voor de ernstige aandoeningen (EPA) - en voor interventies zoals IPS. Er is veel meer contact tussen de uitvoerende professionals. De arbeidsdeskundigen van UWV schuiven aan bij casuïstiekbesprekingen. En het werkgeversservicepunt stuurt vacatures door naar de GGZ-instellingen, die andersom hun kandidaten kunnen voordragen. Ook zijn er kleinere gemeenten betrokken die nu ook aandacht hebben voor mensen met een ernstige psychische aandoening en is de regio aangesloten bij de werkgeverspilot van de AWNV.

‘Voorkom dat alles verzandt in beleid en overlegstructuren. Het is vooral doen, beginnen. Een kwestie van vallen en opstaan.’

### OPVALLEND:

- Werken aan structurele samenwerking tussen GGZ en gemeentelijke afdelingen Werk & Inkomen en Wmo, UWV en het werkgeversservicepunt
- Goede samenwerking en uitwisseling vacatures tussen GGZ-instelling en werkgeversservicepunten
- Luister goed naar de cliënt, wat wil hij of zij.

## Kerngegevens project

Looptijd: oktober 2017 - augustus 2019

Ambassadeur: Jacobine Geel, voorzitter GGZ Nederland

## Thema's

- 1 Het organiseren van het regionale netwerk
- 2 Het organiseren van verdieping
- 4 Interventies, methodieken en aanpakken
- 5 Werkgevers

## Kennis delen

- [Artikel: Projectleider Cris Bergmans over het plan van aanpak Midden-Utrecht](#)
- [Presentatie Praktijkdag maart 2018: Eerste ervaringen in regionale samenwerking tussen GGZ, UWV en Wen I voor de EPA-doelgroep in Midden-Utrecht](#)
- [Interview met ambassadeur Jacobine Geel](#)

## ➔ Amersfoort leert van collega-organisaties

Het project GGZ en Werk & Inkomen in de regio Amersfoort is van start gegaan met het ondertekenen van een samenwerkingsovereenkomst als basis voor structureel casusoverleg. “Professionals weten vaak niets van elkaar of van elkaars werk. Daarom is regulier overleg heel belangrijk”, benadrukt projectleider Mirjam Pankras. Daarnaast is er een document opgesteld met een overzicht van welke interventies werken in welke gevallen en in welke niet.

De derde lijn was het ontwikkelen van een ‘Handboek cliënt’, in samenspraak met ervaringsdeskundigen. “Toen we starten met het ontwikkelen van het handboek, bleek veel informatie die nodig is om de cliënt aan het werk te helpen al beschikbaar te zijn”, vertelt projectleider Mirjam Pankras. “Het was meer een kwestie van het toegankelijk maken van die informatie. En eigenlijk is een boek niet meer van deze tijd. Daarom besloten we een website en een app te maken. De informatie is dan ook makkelijker actueel te houden.”

### Zelfstandig wonen

Uit contact met GGZ-instelling Kwintes bleek dat deze organisatie al een website en een app had ontworpen voor mensen die op zichzelf gaan wonen. Je vindt er aanbevelingen en weetjes over de financiële kant, maar ook over hoe je omgaat met de burens bijvoorbeeld. Deze informatie is geschikt voor een brede doelgroep: ook studenten die het huis uitgaan hebben er wat aan. De arbeidsmarktregio Amersfoort kijkt nu samen met Kwintes of er ook een app en een website kan komen met praktische informatie voor iedereen die aan het werk wil, ook voor mensen met psychische kwetsbaarheid.

### Laagdrempelige inloopactiviteiten

Bij de start van het project is veel geïnvesteerd in het vragen aan cliënten waar zij behoefte aan hebben, als het gaat om participatie. Daaruit kwam duidelijk naar voren dat cliënten grote behoefte hebben aan laagdrempelige inloopactiviteiten. Er zijn inmiddels meerdere organisaties die dergelijke activiteiten organiseren.

Het project in Amersfoort is formeel eind 2018 gestopt. Pankras blijft wel bij het project betrokken.

**Clënten hebben grote behoefte aan laagdrempelige inloopactiviteiten.**



**OPVALLEND:**

- Professionals weten vaak te weinig van elkaars aanbod en expertise. Het is belangrijk om een sterk netwerk met elkaar op te bouwen. Daarom is regulier overleg heel belangrijk.
- De belangstelling voor IPS en andere instrumenten om mensen met psychische kwetsbaarheid aan het werk te helpen is dankzij het Impuls-project enorm gegroeid.
- Cliënten hebben behoefte aan laagdrempelige inloopactiviteiten, vaak met koffie of een maaltijd.

**Kerngegevens project**

Looptijd: oktober 2017-december 2018

**Thema's**

- 1 Het organiseren van het regionale netwerk
- 2 Het organiseren van verdieping
- 3 Ervaringsdeskundigen

**Kennis delen**

- [Website en app 'Je woont zelf'](#)
- [Document met overzicht van interventies die werken.](#)



# In Food Valley gebeurt het in de subregio's

**Dankzij twee cliënten van GGZ-instelling Propersona lijkt de arbeidsmarktregio Food Valley in februari 2019 op een sleutelmoment te zijn aangeland. Eén cliënt wil minder werken, de ander wil juist meer aan de slag. IPS-begeleiders van Propersona proberen de wensen van de cliënten af te stemmen met het werkbedrijf Werkkracht, maar dat gaat nog niet van een leien dakje, merkt projectleider Karin Bosga.**

“De mensen van het werkbedrijf hebben zoiets van ‘dat kunnen we toch zelf ook wel’. Het is een nieuwe organisatie die zichzelf nog moet bewijzen en dat merk je. Het risico is dat mensen met psychische kwetsbaarheid te snel worden geplaatst, wat ten koste gaat van de duurzaamheid. Dit vraagt om acceptatie van de specifieke IPS-methodiek door andere professionals. Gevolg kan zijn dat de professionals van Propersona zich wat terughoudender opstellen en de methodiek minder effectief wordt toegepast.” Volgens Bosga maakt het de casus tot een mooie testcase die het verdiend goed te worden uitgewerkt.

## **Bijeenkomsten in 3 subregio's**

Op zich is er al veel gebeurd in de Food Valley. Er is kennis uitgewisseld en de lijntjes zijn gelegd. In de drie subregio's zijn bijeenkomsten georganiseerd voor mensen van gemeenten, UWV, GGZ én hulpverleners. Naast organisaties zoals het RIBW waren er ook organisaties die vanuit een Christelijke perspectief mensen met een psychische belemmering begeleiden, zoals Elios en Leger des Heils. Die focus op de subregio's is een groot succes, aldus Bosga. “De arbeidsmarktregio is eigenlijk te groot, met te veel gemeenten en instellingen. Op het subregionale niveau kunnen mensen elkaar echt leren kennen, een absolute voorwaarde voor samenwerking.”

## **Ervaringsdeskundige neemt mensen aan**

Tijdens de bijeenkomsten werd duidelijk dat de kennis bij de gemeentelijk professionals nog niet zo groot is. Dat terwijl veel mensen die onder de Participatiewet vallen kampen met psychische kwetsbaarheid. Om hier wat aan te doen zijn ook ervaringsdeskundigen gevraagd hun verhaal te doen. Een aantal van deze ervaringsdeskundigen is werkzaam bij de Wageningse Universiteit. Daarvan is één dame betrokken bij de aanname en ondersteuning van mensen uit de Doelgroep.

## **Herontwerp processen**

Samen met het werkgeversservicepunt wordt nu geprobeerd ook werkgevers te interesseren voor deze bijzondere doelgroep. “Werkgevers komen niet gauw naar bijeenkomsten, ze hebben het gewoon erg druk. Maar ze hebben wel behoefte aan personeel en mensen met een psychische kwetsbaarheid hebben zeker arbeidspotentieel. Daar zit ook de win-win. Het vraagt echter een zorgvuldige benadering. Het werkgeversservicepunt helpt nu mee te onderzoeken hoe die er uit kan zien.”



Het in dienst nemen van mensen met een psychische kwetsbaarheid vergt veel van werkgevers, ziet Bosga. Ze moeten kijken hoe ze het werk in hun bedrijf kunnen opknippen in behapbare taken. En dat niet op het niveau van één werknemer zoals bij jobcarving, maar op bedrijfsniveau. “Het gaat om herontwerp van processen.” Daarnaast vallen niet alle mensen met een psychische belemmering onder het regime van het Doelgroepenregister. Zij kunnen geen beroep doen op loonkostensubsidie, jobcoaches of een no-riskpolis. Vooral dat laatste werkt remmend op het in dienst nemen van deze mensen.

### Samenwerking nu goed opzetten

Het Impuls-project in Food Valley is met vijf maanden verlengd. Bosga: “De kennis over de inhoud en van het werkveld is sterk verbeterd. Het komt er nu op aan de samenwerking goed op te zetten en te borgen.”

## ‘Op het subregionale niveau kunnen mensen elkaar echt leren kennen’

### OPVALLEND:

- Werkgevers hebben nog veel vragen over wat het vergt en over de geboden ondersteuning
- Professionals werk & inkomen zijn soms te zeer gericht op snelle plaatsing
- Arbeidsmarktregio's zijn vaak te groot om elkaar echt te leren kennen, subregionaal werken kan uitkomst bieden
- De werkgebieden van de diverse GGZ- instellingen overlappen niet met het werkgebied van de Arbeidsmarktregio. Hierdoor wordt een centrale afstemming moeilijker

### Kerngegevens project

Looptijd: januari 2018-januari 2019

Ambassadeur: Fred Zijlstra, wetenschappelijk directeur Centrum Inclusieve Arbeidsorganisatie

### Thema's

- 1 Het organiseren van het regionale netwerk
- 2 Het organiseren van verdieping
- 3 Ervaringsdeskundigen

## ➔ Achterhoek zet project gewoon voort

**In de Achterhoek hebben UWV, twee uitvoeringsorganisaties Werk & Inkomen, werkgevers, GGZ-instellingen en ervaringsdeskundigen veel met elkaar gepraat over het aan het werk helpen en houden van mensen met psychische aandoening. Formeel is het Impuls-project in december 2018 gestopt. Maar de Achterhoekse aanpak levert zoveel op, dat is besloten het project in aangepaste vorm voort te zetten.**



Het project in de Achterhoek is van start gegaan met een levendige bijeenkomst in Doetinchem in april 2018. Tijdens die middag zijn er vier werkgroepen gepresenteerd: 'Methodieken en klanten in beeld', 'Werkgeversbenadering', 'Regelgeving en financiën' en 'De vraag van de klant als route'. De werkgroepen hebben hun eerste ideeën getoetst aan die van de professionals uit allerlei geledingen én aan die van ervaringsdeskundigen. Deze startbijeenkomst is opgevolgd door twee bijeenkomsten voor de uitvoerders in de keten van Werk & Inkomen en GGZ.

Ervaringsdeskundigen spelen een centrale rol in de Achterhoekse aanpak, benadrukt projectleider Zwanet van Kooten. Ze hebben een plek in de vier werkgroepen en leveren een bijdrage in de tweedaagse training voor werkgevers en professionals Werk & Inkomen over hoe psychische kwetsbaarheid te herkennen en daarmee om te gaan.

### **Hele keten Werk & Inkomen doet mee**

Door regelmatige bijeenkomsten is de verbinding tussen de organisaties maar zeker tussen de professionals veel steviger geworden, constateert Van Kooten. "Af en toe is er dan zo'n eureka-moment: 'Oh, dus daarom loopt het steeds vast!'" Bijvoorbeeld toen er een nieuwe psychiater kwam die open staat voor dialoog en communicatie en zich niet alleen richt op behandeling van de cliënt, anders dan zijn voorganger die overal graag zijn stempel opdrukte. Ineens verliep het overleg stukken beter en stond het gemeenschappelijke doel iedereen duidelijk voor ogen.

In 2019 start de regio met een gemeenschappelijke intake van GGZ en Werk & Inkomen. Van Kooten: "Behandelaren hebben niet altijd oog voor sociale omgeving en missen soms de risico's op problematische schulden of wegvallen van inkomen."

### **'Moet lukken'**

Verder is de Achterhoek één van de vier regio's die meedoet aan met het AWWN-project om te achterhalen tegen welke belemmeringen werkgevers aanlopen bij het in dienst nemen van mensen met psychische kwetsbaarheid. Tot slot zijn er ideeën voor drie leerbijeenkomsten voor uitvoerenden uit de keten van Werk & Inkomen en GGZ-instellingen. Van Kooten: "Het is nog maar een voorstel, want dit moet nog naar de stuurgroep en de financiering moeten we nog regelen. Maar het levert zoveel op dat het stug lijkt dat dat niet zou lukken."

‘Af en toe is er zo’n eureka-moment: ‘Oh, dus daarom loopt het steeds vast!’

**OPVALLEND:**

- Veel bijeenkomen en regelmatig overleg levert uiteindelijk veel op.
- Inzet van ervaringsdeskundigen helpt om de inspanningen richting te geven. het wordt duidelijk waar de mensen tegen aan lopen en wat werken (of niet) met hen doet.
- Door werkgevers dichter tegen het project aan te trekken wordt in de uitvoering de urgentie beter gevoeld.
- De bereidheid om bij obstakels buiten de lijntjes te kleuren is essentieel bij aan het aan het werk helpen van mensen met psychische kwetsbaarheid.
- Gemeenschappelijke intake GGZ en Werk & Inkomen.

**Kerngegevens project**

Looptijd: februari 2018 - december 2018 (verlengd)

**Thema's**

- 1 Organiseren van het regionale netwerk
- 2 Het organiseren va verdieping
- 3 Ervaringsdeskundigen
- 5 Werkgevers

**Kennis delen**

- [Verslag Startbijeenkomst 'Avontuur in de structuur op stoom!', 24 april 2018](#)
- [Verslag bijeenkomst uitvoerders GGZ en W&I januari 2019](#)



# ➔ Maximaal leren van ervaringen elders in Zuid-Holland Centraal



ARBEIDSMARKTREGIO  
ZUID-HOLLAND CENTRAAL

Door omstandigheden en personeelwisselingen heeft het Impuls-project in arbeidsmarktregio Zuid-Holland Centraal behoorlijke vertraging opgelopen. Eigenlijk is het pas net gestart, vertelt Arco Diepeveen, die in december 2018 is aangesteld als projectleider. “In januari 2019 is er net één bijeenkomst geweest van alle betrokken partijen en is er een start gemaakt met het actualiseren van het plan dat helemaal aan het begin is gemaakt.”

Volgens Diepeveen, die ook projectleider is in Noordoost-Brabant, kan het uiteindelijk wel snel gaan. Dat de regio rond centrumgemeente Zoetermeer zo laat op de kar springt heeft ook voordelen, aldus Diepeveen. Er ligt een rapport van onderzoeksbureau ZinZiz over wat er in de diverse arbeidsmarktregio's gebeurt en iedere twee-drie maanden organiseert de Programmaraad een intervisie-bijeenkomst voor de projectleiders.

## Voordeel

Zuid-Holland Centraal kan daar zijn voordeel mee doen en leren wat werkt en wat niet werkt. “Aan het begin ging iedereen aan het experimenteren met IPS-trajecten. Dat hoeft nu niet meer, want we weten wel dat het werkt en hoe het werkt. Of neem de privacy. De grootste problemen met de AVG zijn inmiddels wel opgelost. Daar hoeft je je niet meer mee bezig te houden.”

## Drie pilotprojecten

Het plan is nu om in april 2019 drie pilotprojecten te starten vanuit de praktijk, de casuïstiek. Diepeveen: “Dat betekent dat we half maart de afspraken gemaakt moeten hebben. Als de organisaties willen, kan het makkelijk, juist omdat we zoveel gebruik kunnen maken van de ervaringen uit de andere arbeidsmarktregio's.”

Experimenteren met IPS-trajecten is al veel gedaan, dat hoeven wij niet meer te doen.

### OPVALLEND:

Door goed naar ervaringen van anderen te kijken, kun je grote slagen maken.

## Kerngegevens project

Looptijd: september 2017 - eind 2019

Ambassadeur: Christien Bronda, directeur Participatie en Decentrale Voorzieningen bij het ministerie van SZW

## Thema's

- 1 Het organiseren van het regionale netwerk
- 2 Het organiseren van verdieping

## ⇒ Midden-Holland zet vol in op IPS

**Midden-Holland heeft de Impuls-subsidie vooral gebruikt om vanuit gemeenten ervaring op te doen met IPS. Hoewel de negen ingekochte trajecten nog lopen, wordt de meerwaarde nu al ervaren. Voor de komende jaren wil men dan ook zeker doorgaan met IPS, en dat liefst verbreden naar de doelgroep met lichtere psychische aandoeningen (CMD). Ook zorgverzekeraar VGZ moet betrokken worden.**

De subsidie van het Impuls-traject is vooral gebruikt om ervaring op te doen met IPS, vertelt projectleider Bastiaan van Oosten. Er zijn negen IPS-trajecten van start gegaan. Het voornemen is om met verzekeraar VGZ in gesprek te komen om te zien hoe kan worden samengewerkt. De IPS-trajecten vanuit de Impuls-regeling worden uitgevoerd door GGZ-instelling Rivierduinen in samenwerking met de gemeente Gouda en enkele regiogemeenten. UWV voert een aantal trajecten uit op basis van de UWV-onderzoekssubsidie. Daarbij kwam een knelpunt aan het licht: een leertraject of opleiding kan niet worden ingepast in een IPS-traject van UWV omdat het uitgangspunt van UWV is dat het traject gericht moet zijn op werk.

### **Netwerk versterken**

Daarnaast is veel energie gestoken in het op gang brengen van een netwerkoverleg, waarin alle betrokken partijen participeren. Door de 'Impuls' is dat netwerk breder en intensiever geworden, aldus Van Oosten. De focus van de samenwerking is verschoven van het managementniveau naar de professionals in de uitvoering. Dit jaar gaat Midden-Holland beginnen met periodieke casusbesprekingen, plus een meer gestructureerde kennisdeling tussen de diverse betrokken partijen.

### **2019 en verder**

Midden-Holland wil graag de IPS-aanpak voortzetten en verbreden naar de doelgroep met lichtere aandoeningen. Daarnaast is het voornemen voor 2019 en 2020 om de werkgeversbenadering vanuit IPS meer te integreren met de activiteiten van het werkgeversservicepunt. Een grote wens van de regio is een meer vloeiende overgang tussen Wmo (arbeidsmatige dagbesteding) en re-integratie in het kader van de Participatiewet, zodat instrumenten kunnen worden ingezet naargelang iemands situatie in plaats van de wet waaronder iemand toevallig valt.

### **Ervaringsdeskundigen bevorderen openheid**

In het Midden-Hollandse Impuls-project is een grote rol ingeruimd voor ervaringsdeskundigheid. Die wordt met name ingebracht door Kernkracht. Directeur Petra van Buren, die lid is van het projectteam, legt uit dat Kernkracht onder meer ervaringsdeskundigen opleidt tot coach. Dat is belangrijk om het stigma dat ook in de GGZ zelf rust op psychische aandoeningen, te verminderen. Van Buren pleit voor meer openheid binnen bedrijven. Ervaringsdeskundigen zijn bij uitstek in staat om dat te stimuleren.



Ook voor mensen met een lichtere aandoening is IPS een heel goede methodiek.

**OPVALLEND:**

- Betrek ervaringsdeskundigen op meerdere niveaus, in de projectgroep en als coach. Zet naast professionele coaches of begeleiders ervaringsdeskundige maatjes in.
- Werk niet alleen samen op bestuurs- en managementniveau, maar vooral ook in de uitvoering

**Kerngegevens project**

Looptijd: september 2017 tot juli 2019

Ambassadeur: Marc Blom, lid raad van bestuur van de Parnassia Groep

**Thema's**

3 Ervaringsdeskundigen

4 Interventies, methodieken en aanpakken

**Kennis delen**

- [Midden-Holland doet ervaring op met IPS](#)

# ➔ Arbeidsmarktregio Haaglanden zoekt goede aanpak voor cliënten met lichtere aandoening



**Haaglanden is een van de weinige arbeidsmarktregio's waar nog een Regionaal Platform Arbeidsmarkt (RPA) actief is. Dat verschaft een stevige samenwerkingsbasis. Daarbij kennen GGZ en Werk & Inkomen elkaar al door samenwerking rond IPS-trajecten voor gemeentelijke cliënten. De regio is bezig de samenwerking te beleggen in 'de lijn', zodat het project geen geïsoleerde aangelegenheid is.**

Het Haaglandse projectplan heeft drie actielijnen:

- Implementeren van IPS (Individuele Plaatsing en Steun).
- Aan de slag met werkzoekenden met veel voorkomende lichtere psychische klachten (Common Mental Disorders, CMD).
- Communicatie: successen delen, zichtbaarheid vergroten en actief betrekken van werkgevers, GGZ-instellingen en werkgeversservicepunten.

## **IPS**

Den Haag en GGZ-instelling Parnassia startten eind 2014 een pilot IPS. De aanpak en de uitkomsten zijn geëvalueerd door het Trimbos Instituut. Richtlijn voor de huidige regionale IPS-aanpak is de onderzoeksubsidierегeling van UWV voor extra IPS-plaatsen. Dat betekent dat wordt uitgegaan van trajecten van drie jaar, die gemiddeld 8.000 euro kosten, en dat wordt meegedaan aan het UWV-onderzoek naar de effecten van de aanpak. De regio heeft op basis van de Haagse ervaringen IPS omarmd en wil in totaal 35 IPS-trajecten per jaar realiseren.

## **Reguliere organisatie**

Het projectleiderschap is momenteel in handen van Alja van Peursen. Hij vindt het erg belangrijk om het samenwerkingsproject goed te verankeren in de reguliere organisaties en het een verantwoordelijkheid van de lijn te maken. Daarvoor is het nodig dat de betrokken partijen 'werk' centraal stellen. "Dus het werkgeversservicepunt moet duurzaam plaatsen, in samenspraak met de GGZ", geeft hij als voorbeeld. "Aantallen vind ik minder interessant. Het gaat om de juiste organisatie en een goede drive." Casuïstiekoverleggen staan daarbij centraal in de samenwerking.

## **CMD-aanpak: zoektocht**

IPS is bedoeld voor cliënten met ernstige psychische aandoeningen (EPA). Maar Haaglanden wil ook een goede aanpak voor mensen met lichtere, veel voorkomende psychische aandoeningen, de zogenaamde Common Mental Disorders (CMD). Gemeenten willen een dergelijke aanpak niet inkopen bij de GGZ-instellingen, zoals bij IPS gebeurt. Het is nog een

zoektocht welke aanpak het precies wordt, aldus voormalig projectleider Mirjam Staats. Per gemeente zijn drie casussen met CMD opgepakt om na te gaan hoe werkzame elementen uit IPS - zoals het principe first place, then train – kunnen worden toegepast. Er is zeker een link met Supported Employment, aldus Staats. Maar ze vindt het te vroeg om zich nu al op een specifieke aanpak of methodiek vast te leggen.

#### **Communicatie: laat de successen zien**

Het derde speerpunt van regio Haaglanden is communicatie. Het gaat vooral om het ophalen en verspreiden van succesverhalen. Daarbij zijn de reeds opgebouwde netwerken via het Regionaal Platform Arbeidsmarkt Haaglanden erg nuttig. Het valt nog niet mee om werkgevers voldoende te interesseren, zo is de ervaring van Staats, hoewel er zeker goede voorbeelden zijn. Veel bedrijven verwarren psychische aandoeningen met beperkte verstandelijke vermogens. Door de toenemende krapte op de arbeidsmarkt en het groeiend aantal bedrijven dat sociaal verantwoord wil ondernemen, ziet zij wel meer kansen ontstaan.

### **Veel bedrijven hebben de neiging om psychische aandoeningen gelijk te stellen aan beperkte verstandelijke vermogens**

#### **OPVALLEND:**

- IPS is goede interventie, de lessen daaruit worden gebruikt voor een aanpak voor lichtere aandoeningen.
- Casuïstiekoverleg is de sleutel tot samenwerken
- Communicatie is zeer nodig, ook om onjuiste beelden weg te nemen.

#### **Kerngegevens project**

Looptijd: september 2017 tot april 2019

#### **Thema's**

- 1 het organiseren van het regionale netwerk
- 4 Interventies, methodieken en aanpakken
- 5 Werkgevers

#### **Kennis delen**

- [Artikel aandacht voor lichtere psychische aandoeningen \(Common Mental Disorders, CMD\)](#)
- [Evaluatie IPS-regeling Den Haag en Parnassia door Trimbos Instituut](#)
- [UWV-onderzoeksubsidieregeling IPS](#)

# ➔ Rivierenland: samenwerken is kwestie van lange adem

**Rivierenland biedt ruimte voor lokale verscheidenheid. Dat betekent veel samenwerkingspartners. De focus ligt op kennisdelen tussen professionals: elkaar en elkaars werk beter leren kennen. Werkgevers worden onder meer geïnformeerd over kandidaat-werknemers door middel van videoportretten. De samenwerking wordt voortgezet na de projectperiode, in ieder geval voor de rest van 2019.**

Wij richten de samenwerking vooral lokaal en subregionaal in, zegt projectleider Rik Bijl. Dat heeft enerzijds te maken met het uitgangspunt van het project in Rivierenland: hoe lokaler, hoe beter. Help de cliënt zoveel mogelijk in of vanuit de eigen woonplaats. Anderzijds is het een gevolg van de geografische en historische diversiteit van de regio Rivierenland. Zo is de Bommelerwaard vanouds gericht op Brabant. In het westelijk deel van de regio is sprake van de vorming van een nieuwe gemeente West-Betuwe door Geldermalsen en Neerijnen (regio Rivierenland) en Lingewaal (regio Gorinchem). En Werkzaak Rivierenland is de Gemeenschappelijke Regeling in Rivierenland voor de Wsw en voert de Participatiewet uit voor de regio, minus de gemeenten Buren en Neder-Betuwe. De aanpak betekent dat er veel partijen aan de samenwerkingstafel zitten.

Via diverse soorten bijeenkomsten, waaronder speeddating-sessies, heeft men elkaar veel beter leren kennen. Ook voor 2019 is meer kennis van elkaar en contact met elkaar een speerpunt voor Rivierenland.

## **Beter samenwerken is doel, niet een methodiek**

Bijl legt uit dat de regio bewust koos voor het goed funderen van samenwerken, met name bij de professionals, en niet voor het inzetten van de Impuls-gelden voor inkoop van IPS-trajecten. Daartoe is een aantal lijnen gevolgd:

- Professionals vanuit GGZ en Werk & Inkomen leren elkaar en elkaars werk beter kennen, wisselen kennis uit en verkennen raakvlakken.
- Realistische verwachtingen bij werkgevers over het werken met werknemers met een psychische kwetsbaarheid. Onder meer met behulp van videoportretten van individuele werkzoekenden met psychische kwetsbaarheid.
- Mits er een vervolg komt na 2019 zal bovenstaande worden opgenomen in een regionale samenwerkingsovereenkomst.

## **Resultaten en verder**

De kennismaking en kennisuitwisseling is goed geslaagd, al is het nog lang niet klaar, aldus Bijl. Alle reden om daarmee door te gaan in 2019. Werkgevers en anderen gaan onder meer informatie krijgen via videoportretten van kandidaat-werknemers. Daarin wordt steeds een drievoudig perspectief gevolgd: dat van de cliënt, de werkgever en de begeleiding. Het convenant staat op stapel, maar de financiering op de langere termijn is nog een vraagstuk. Met name in de GGZ is budget sterk gekoppeld aan cliëntcontact, en dat belemmert het



steken van tijd en geld in samenwerkingsactiviteiten. Dit geldt in mindere mate ook voor de andere organisaties. Voortzetting van het samenwerkingsproject in 2019 is wel verzekerd, ook omdat er nog Impuls-geld over is. Daarom is een actieplan opgesteld, praktisch en zonder ingewikkelde structuur.

### Ervaringsdeskundigen

In Rivierenland zijn bijeenkomsten geweest waarin ervaringsdeskundigen van de Haagse organisatie 'Onzichtbaar Den Haag' professionals lieten ervaren hoe het is om in de schoenen van een cliënt te staan. Dit bleek een indringende en nuttige ervaring. Er zijn (nog) geen ervaringsdeskundigen opgenomen in de projectstructuur, legt Bijl uit. "Dat vereist behalve de persoonlijke ervaring, ook een professionele verdieping en praktische beschikbaarheid gedurende werkdagen. Naar mijn indruk is dit alles een lastige combinatie." Toch zou Bijl graag ervaringsdeskundigen meer betrekken, zeker als zij kunnen reflecteren op de vraag of wij als professionals het juiste doen.

### Lange adem

Een jaar om samenwerking op te zetten is te kort, vindt Bijl. "Je hebt eerder vier jaar nodig." Hij is dan ook blij met de voortzetting in 2019 en hoopvol over verder vervolg."

## Beginnen met samenwerken is makkelijk, maar stoppen niet: je moet ermee doorgaan

#### OPVALLEND:

- Financiering van blijvende samenwerking is nodig.
- Begin met elkaar goed te leren kennen bijvoorbeeld door de organisatie van speed-dating sessies voor de samenwerkingspartners. Leg de focus op de professionals, en niet op instrumenten en methodieken.
- Hou de samenwerking vol en blijf aandacht vragen.
- Ervaringsdeskundigen zijn waardevol als zij hun eigen ervaring gebruiken en kunnen overdragen aan anderen.

### Kerngegevens project

Looptijd: januari 2018 tot januari 2019, verlenging voor de rest van 2019

### Thema's

- 1 Het organiseren van het regionale netwerk
- 2 Het organiseren van verdieping
- 3 Ervaringsdeskundigen

### Kennis delen

- [Stand van Zaken Verbinding GGZ-Werk Rivierenland; overzicht activiteiten en resultaten 2018 en plan 2019](#)



# In Gorinchem zitten de mensen bij elkaar in huis

**Uiteindelijk gaat het om de professionals, die moeten elkaar weten te vinden. Zet ze dan bij elkaar in huis. Dat neemt de vooroordelen weg en je loopt makkelijk bij elkaar binnen, bedachten ze in Gorinchem. Het bleek een gouden greep.**

In de arbeidsmarktregio Gorinchem zijn twee grote organisaties actief. GGZ-instelling Yulius behandelt jaarlijks ruim 10.000 kinderen, jongeren en volwassenen met lichte of ernstige psychiatrische problemen en verzorgt ook speciaal onderwijs. Avres verzorgt nu de dienstverlening voor de gemeenten Gorinchem, Molenlanden en Vijfheerenlanden. Het gaat dan om mensen aan passend werk helpen, zorgen voor inkomensondersteuning en zo nodig schuldhulpverlening.

## Vooroordelen over en weer

Over en weer bestaan er nog wel wat vooroordelen, vertelt beleidsmedewerker en lid van de projectgroep Koos van Dijk. Yulius is voor de Avres-mensen de grote moloch van de softe GGZ-medewerkers; Avres het bolwerk van de harde inkomensconsulenten. “Dat proberen we te doorbreken door de projectleider van het Impuls-traject die afkomstig is van Yulius, een fysieke werkplek te geven bij Avres en bij UWV.”

Dat bleek een even simpele als geniale zet. Jobcoaches lopen makkelijk even binnen. Aanvankelijk vooral met problemen met ‘moeilijke klanten’. Na verloop van tijd ontdekten ze echter dat ze ook veel gezamenlijke klanten hadden. Kunnen we daar niet iets mee? Al snel ging het ook niet langer over ‘die van Yulius’ en ‘die van Avres’, maar over Selma en Marc.

## Professionals willen het beste voor hun klant

Het zit in zulke kleine dingen, benadrukt Van Dijk. “Je moet het stimuleren en organiseren, maar uiteindelijk gaat het om het netwerk van de professionals. Die willen altijd het beste voor hun klant, maar ze moeten elkaar wel weten te vinden.”

Projectleider vanuit Yulius Selma van Putten (en tijdens haar zwangerschap Bettine Brouwer) waren ook aanwezig bij klantgesprekken van Avres. Van Dijk: “Zij brengen veel bijzondere expertise mee als het gaat om bijvoorbeeld psychische belastbaarheid. En als de klant er bij zit, heb je ook geen gedoe met privacy. Maar de GGZ-mensen kunnen de consulenten werk ook de weg wijzen in de organisatie van Yulius.”

## Te weinig bewegingsruimte

Probleem bij de GGZ-instelling is wel dat ze veel minder bewegingsruimte hebben om bijvoorbeeld een project op te zetten dan een uitvoeringsorganisatie voor Werk & Inkomen, aldus Van Dijk. “Ze moeten al hun uren kunnen declareren.”





Dat bleek bijvoorbeeld bij het openstellen van de 'Beweegtrajecten' van Avres voor mensen van Yulius. "Voordat er aanmeldingen komen moet je eerst je collega's voorlichten en overtuigen van het nut van het traject. Dan moet je mensen zoeken en voorgesprekken voeren. Eigenlijk waren daar geen uren voor. Maar door Selma projectleider te maken kreeg ze toch wat ruimte buiten de dbc's om."

**Uiteindelijk gaat het om het netwerk van de professionals; die moeten elkaar weten te vinden.**

**OPVALLEND:**

- Iemand van de GGZ-instellingen als projectleider aanstellen en plaatsen bij de organisatie van Werk & Inkomen brengt een goede dynamiek op gang.
- De samenwerking verloopt beter als mensen elkaar kennen. Zorg dat het over Selma en Mark gaat in plaats van over de organisaties die ze vertegenwoordigen.
- Beleidsmedewerkers zijn er om professionals te ondersteunen in plaats van andersom. Professionals willen altijd het beste voor hun klant en brengen zo de samenwerking op gang.
- De financieringsstructuur van de GGZ-instellingen laat weinig bewegingsruimte aan de professionals en staat zo de samenwerking in de weg.

**Kerngegevens project**

Looptijd: september 2017 - september 2019

**Thema's**

- 1 Het organiseren van het regionale netwerk
- 2 Het organiseren van verdieping



# Het Rijk van Nijmegen gaat voor harde doelstellingen IPS

**Als het gaat om het aan het werk helpen van mensen met een ernstige psychische aandoening gaat het Rijk van Nijmegen voor resultaat, meetbaar resultaat. Gedurende de planperiode starten 110 tot 140 IPS-trajecten waarvan 40 procent moet leiden tot betaald werk.**

Voordat het Impuls-project daadwerkelijk van start is gegaan, is er eerst een maatschappelijke business case gemaakt, vertelt projectleider Leonie Veenhuis. “Daaruit bleek dat als we het goed doen, IPS leidt tot een daling van het zorggebruik en minder bijstandsuitkeringen.” Arbeidsmarktregio Het Rijk van Nijmegen wil de trajecten goed monitoren. Dat gebeurt ook via het landelijke IPS-onderzoek van UWV, dat moet uitwijzen of werk inderdaad ‘medicijn’ is.

## Goed op stoom

Het project is wat later van start gegaan dan verwacht - “In het begin was er tijd nodig om goede afstemming te bewerkstelligen tussen het Regionaal Werkbedrijf Rijk van Nijmegen en de GGZ-instellingen”- maar is inmiddels goed op stoom. Besloten is het project te laten doorlopen tot eind 2019. “We liggen op koers”, zegt Veenhuis. De meest recente rapportage is van eind 2018. “Van de vijftig kandidaten voor IPS hadden er tien betaald werk, elf onbetaald werk en twee zijn doorgegaan naar de dagbesteding.

“Onbetaald werk zien we ook als een tussenstap, die mensen laten we nog niet los”, benadrukt Veenhuis. “IPS komt uit de Verenigde Staten, daar hebben ze niet allerlei overheidsregelingen en -subsidies om mensen aan het werk te krijgen. Maar je moet de methodiek natuurlijk wel aanpassen aan de lokale en Europese omstandigheden.” Ze rekest voor dat als een aantal mensen doorstromen van onbetaald naar betaald werk, de doelstelling gehaald gaat worden.

## Veel contacten op uitvoeringsniveau

Een gevolg van het zwaar inzetten op IPS-trajecten is dat er nu veel meer contacten zijn op uitvoeringsniveau tussen de domeinen Werk en GGZ. Het Rijk van Nijmegen heeft besloten professionals over en weer te laten aanhaken bij bestaande overleggen. Zo zitten de IPS-begeleiders ook bij het vacature-overleg van het werkbedrijf.

Het Rijk van Nijmegen heeft als voordeel dat er één regionaal werkbedrijf is dat namens alle gemeenten de uitvoering van de Participatiewet verzorgt. “We hoeven dus niet alles af te stemmen met de afzonderlijke gemeenten.” Bovendien overlapt de arbeidsmarktregio-indeling met die van de GGZ.



### Zorgverzekeraars betalen voorgesprekken

Er zijn ook gesprekken geweest met de zorgverzekeraars om te zien of zij kunnen bijdragen aan de IPS-trajecten. Als het werkt, hebben zij er tenslotte ook baat bij, stelt Veenhuis. Dat heeft nog niet geleid tot harde afspraken. Wel zijn de zorgverzekeraars bereid om de gesprekken te betalen die nodig zijn voordat een IPS-traject feitelijk van start kan gaan omdat deze nog vallen onder de 'GGZ-behandeling'. De GGZ-instellingen houden nu bij hoeveel gesprekken zij per cliënt nodig hebben, om een beeld te krijgen van hoeveel consulten er gemiddeld nodig zijn voorafgaand aan het daadwerkelijke IPS-traject.

'We hebben één regionaal werkbedrijf en hoeven dus niet alles af te stemmen met de afzonderlijke gemeenten'

#### OPVALLEND:

- Werkgevers moeten wel openstaan voor de doelgroep, eraan trekken heeft geen zin.
- Expertise-uitwisseling is goed te organiseren door bijvoorbeeld IPS-begeleiders van de GGZ-instellingen te laten aansluiten bij het vacature-overleg van het regionaal werkbedrijf.
- Gesprekken met zorgverzekeraars over de bijdrage aan IPS-trajecten hebben nog niet tot harde afspraken geleid.

### Kerngegevens project

Looptijd: september 2017 - december 2018 (-> eind 2019)

#### Thema's

- 3 Interventies en methodieken
- 5 Werkgevers
- 6 Zorgverzekeraars

# ➔ Drechtsteden: begeleiding voor, tijdens en na de match absolute noodzaak



ARBEIDSMARKTREGIO  
DRECHTSTEDEN

**Werk is de beste zorg. Dat is het motto van de samenwerking in Drechtsteden, waarbij zorgverzekeraar VGZ nauw is betrokken. Drechtsteden heeft inmiddels ervaren dat samenwerken veel investeringen vergt. Maar dat levert ook wat op: 19 kandidaten aan het werk en afname van de zorgkosten.**

De geschiedenis van de samenwerking met zorgverzekeraar VGZ gaat verder terug dan het Impuls-project. In 2016 startten de Drechtsteden de 'Leertuin Zorgvernieuwing Drechtsteden', met als doel innovatie van zorg en ondersteuning. De huidige samenwerking bouwt hierop voort.

## 50% kostendaling in de zorg

Kwaliteitsverbetering van de zorg én lagere zorgkosten zijn voor VGZ de triggers om de samenwerking aan te gaan. Vooralsnog is er een kostendaling waar te nemen in de zorg van ongeveer 50 procent. Om echt goed te weten wat de opbrengst is, hebben we langere tijd nodig, zegt projectleider Lenne van de Merwe. "Door eventuele uitval verwachten we dat een investering vanuit zorg bij een aantal kandidaten in meer of mindere mate nodig zal blijven. Voor Drechtsteden is een doelstelling uitkeringen te beperken." Dat lukt, maar de kosten die hiervoor worden gemaakt zijn vrij groot, aldus Van de Merwe. Zij wijst daar vier redenen voor aan:

- De grote inzet van instrumenten vanuit de Participatiewet
- De intensieve inzet van Baanbrekend (bemiddeling)
- De benodigde intensieve begeleiding en jobcoaching
- De aanpak van terugval

## Resultaten

Begin 2019 zijn er 45 cliënten in gezamenlijke begeleiding genomen. Daarvan zijn er vijf uitgevallen en zijn er drie afgewezen. Vijf mensen staan in de wachtlijst, 35 cliënten zijn bemiddeld of in bemiddeling, van wie er 19 regulier aan het werk zijn.

## Baan bij mens zoeken

In Drechtsteden opereert het werkgeversservicepunt onder de naam Baanbrekend. Het is een publiek-private samenwerking tussen de Sociale Dienst Drechtsteden en Randstad. De gebruikelijke manier van plaatsing is dat Baanbrekend kandidaten zoekt bij een vacature. Maar dat werkt niet goed als het gaat om kandidaten met (ernstige) psychische aandoeningen. Daarom wordt voor hen werk gezocht op basis van hun persoonlijke kenmerken, hun talenten en motivatie. Passend werk staat zeker niet gelijk aan laaggekwalificeerd werk, benadrukt Van de Merwe.

### Veel hoopopgeleiden

De doelgroep telt relatief veel hoger opgeleiden. Dat vraagt om te zoeken naar hoger gekwalificeerd werk. Daarnaast is gebleken dat het vergoeden van reiskosten naar de werkgever ook cruciaal kan zijn bij het matchen van kandidaten. De cliënten van UWV zijn gebonden aan striktere regels dan die van gemeenten. Wanneer de kosten niet vergoed kunnen worden, is dat soms een reden waarom de match niet doorgaat.

### Begeleiding

Essentieel is dus de juiste plek te vinden bij de persoon, qua omstandigheden, collega's, leidinggevende, cultuur en bejegening, heeft Drechtsteden ondertussen geleerd. Begeleiding en jobcoaching zijn erg belangrijk want veel cliënten hebben een aanspreekpunt nodig. Voor een succesvolle plaatsing is het verder zaak te kijken naar de behoefte van de klant. Het ziektebeeld vraagt soms een specifieke aanpak.

## Zoek werk bij mensen in plaats van een mens bij een baan.

#### OPVALLEND:

- Er worden banen gezocht bij mensen en niet andersom, per plaatsing wordt bekeken wat nodig is.
- Wees flexibel met de inzet van instrumenten zoals loonkostensubsidie, begeleiding, reiskostenvergoeding etc. Het levert maatschappelijke baten op.
- Er worden kwalitatief goede matches gemaakt door tijd en aandacht te besteden aan kandidaat en werkgever. Dit kost wel veel capaciteit, wat een knelpunt is.
- Begeleiding is een must.
- Waarneembare kostendaling in de zorg van 50 procent.

### Kerngegevens project

Looptijd: september 2017 tot april 2018. Na de projectperiode hebben de partijen de samenwerking voortgezet.

### Thema's

- 4 Interventies, methodieken en aanpakken
- 6 Zorgverzekeraars

### Kennis delen

- [Drechtsteden: het geheim van goede plaatsingen is maatwerk](#)
- [Koppelen werk en behandeling levert veel op, ook voor zorgverzekeraar](#)
- [Presentatie leerbijeenkomst november 2018: Werk als beste zorg](#)

## ➔ ‘Garen op de klos’ in Noordoost-Brabant

**Projectleider Arco Diepeveen had het geluk dat sommige partijen in arbeidsmarktregio Noordoost-Brabant al zelfstandig toenadering hadden gezocht. “Ik kon dus een vliegende start maken”. Vooral UWV, de twee GGZ-instellingen en de drie werkbedrijven in de arbeidsmarktregio zijn enthousiast. Al met al leidt dat tot een paar opmerkelijke projecten.**



De GGZ-instellingen in de regio waren al bezig met IPS, en bouwen dat nu verder uit. UWV is samen met de specialistisch GGZ-instelling Reinier van Arkel begonnen mensen met gedrags- en stemmingsstoornissen een werkgerichte, cognitieve gedragstherapie te laten volgen. Dit betreft een gecombineerd behandel- re-integratietraject. Klinisch psycholoog Helma Cissen - verantwoordelijk voor dit project - heeft wetenschappelijk onderzoek verricht over deze eerste pilot. Vooralsnog is het een groot succes. Begin 2019 wordt de behandel aanpak uitgerold over de overige ambulante specialistische teams en zijn verdere onderzoeken in voorbereiding.

Een ander project komt uit de koker van de twee werkbedrijven WSD, WeenerXI en GGZ-instelling Reinier van Arkel. Het idee is om mensen met ernstige psychische aandoeningen in de dagbesteding gewoon aan het werk te zetten in het werkbedrijf. De helft van de mensen had daar wel oren naar. Van hen is een paar maanden later de helft op de een of andere manier aan de slag.

### **Doorontwikkelen via twee lijnen**

Vanuit dit project wil men nu doorontwikkelen via twee lijnen. De eerste lijn is dat er niet langer over de cliënt maar met de cliënt gepraat wordt. Dan zitten de jobcoach en de behandelaar samen met de cliënt aan tafel. Is er sprake van de schuldhulpverlening, dan zit de schuldhulpverlener er ook bij. Het hele sociale domein wordt zo opgepakt en samen wordt er een plan uitgedacht richting werk. Dat wordt vrij precies uitgezet in de tijd en iedereen moet ermee instemmen.

### **Planregisseur vanuit de kandidaat**

Vervolgens wordt het plan uitgevoerd. Uitgangspunt is dan dat de ene professional de andere informeert als hij denkt dat dat relevant is. Bijvoorbeeld als de schuldhulpverlener verwacht dat iets grote invloed gaat hebben op de stemming van zijn klant, wordt hij geacht ook de jobcoach te waarschuwen. De planregisseur is de verbindende factor in deze. De planregisseur is de uiteindelijk verantwoordelijke voor het slagen van het plan (natuurlijk mede met de kandidaat). Een planregisseur kan vanuit elke organisatie worden benoemd. Hij/zij houdt daadwerkelijk de regie over de kandidaat en alle verbonden professionele en sociale partijen verbonden aan de kandidaat.

### **Ieder zijn ambassadeur**

Iedere organisatie in de arbeidsmarktregio Noordoost Brabant heeft een ambassadeur benoemd. Als een professional op basis van individuele casuïstiek vastloopt in het proces, kan hij zo'n ambassadeur bellen. Hij krijgt binnen 48 uur antwoord, van de ambassadeur of van

een collega. Die ambassadeurs houden bij welke vragen zij krijgen. Naar verwachting zo'n 180 per jaar. De verwachting is dat er veel dezelfde vragen gesteld zullen worden. Op basis hiervan kijken de ambassadeurs dan welke processen er verbeterd kunnen worden. Hun eindadvies wordt dan gepresenteerd in procesmatige verbetervoorstellen aan de MT's van de organisaties in Noordoost Brabant en het overleg van alle portefeuillehouders.

### Struikelblokken

Natuurlijk zijn er ook struikelblokken. Eén van de grootste is de neiging van mensen en dus ook professionals om altijd terug te vallen in de oude gewoonten. Het vergt veel moed, doorzettingsvermogen en optimisme om dat te doorbreken. Op bestuurlijk niveau loopt de samenwerking goed. Diepeveen: "We zullen nu in de uitvoering elke keer weer moeten bewijzen dat er toegevoegde waarde ontstaat door samenwerking tussen GGZ en Werk & Inkomen."

In november 2018 is er een grote startbijeenkomst geweest over kennisuitwisseling. Het is nu de bedoeling de samenwerking te structureren. Iedere twee maanden houdt één organisatie een lunchbijeenkomst voor de uitvoerders van de andere organisaties. Kennisuitwisseling over de specifieke bedrijfstak vormt hier de grondslag.

In het algemeen prijst Diepeveen – zelf geen Brabander - zich gelukkig met zijn regio. "Het meest bijzondere is dat ze in Noordoost-Brabant gewoon aan de gang gaan, met open vizier. "Garen op de klos', zeggen ze hier".

## Een professional met een probleem kan een ambassadeur bellen en krijgt dan binnen 24 uur antwoord.

### OPVALLEND:

- Planregisseur is verbonden met de kandidaat en alle professionele en sociale partijen die verbonden aan de kandidaat.
- Iedere organisatie in de arbeidsmarktregio Noordoost Brabant heeft een ambassadeur benoemd en beantwoordt binnen 48 uur vragen.
- Op basis van analyse van vragen van ambassadeurs kijken welke processen verbeterd kunnen worden.

### Kerngegevens project

Looptijd: november 2017 - november 2019

### Thema's

- 1 Het organiseren van het netwerk
- 2 Het organiseren van verdieping
- 4 Interventies en methodieken

### Kennis delen

- [Video WSD Journaal 2018: De samenwerking tussen Reinier van Arkel en WSD](#)
- [Video Startbijeenkomst 1 november 2018](#)
- [Video WSD Journaal december 2018: Donny bij Audioexpert](#)



# In West Brabant begint het bij casusbesprekingen

**Leren vanuit de praktijk en ervaren tegen welke financiële, wettelijke en organisatorische belemmeringen we aanlopen als we met elkaar bespreken wat het meest effectieve manier is om de cliënt aan de slag te helpen. Dat is het uitgangspunt waarmee arbeidsmarktregio West-Brabant het Impuls-project heeft opgepakt. Maar dat moet je doen wel goed doen, vonden ze. En dus kwamen er een format en spelregels voor het delen van casuïstiek.**



Al doende wordt men wijs, is de gedachte achter de casusbesprekingen, vertelt oud-projectleider Natasja van Meer-Dingenouts. Maar zijn er geen werkafspraken, dan is het erg afhankelijk van degene die de casus inbrengt of je er wat van leert of niet. De spelregels schrijven onder meer voor wie bij het overleg aanwezig is, hoe wordt omgegaan met privacy, maar ook wat de inbrenger van de casus altijd minimaal aan gegevens moet vermelden om tot een vruchtbare uitwisseling van ideeën te komen.

## Werkafspraken

Hoe de casusbesprekingen zelf nu precies te houden, moest ook geleerd worden. Aan het begin gingen veel casussen meer over inkomensvraagstukken dan over wat nodig is om iemand aan het werk te helpen. Uiteindelijk hebben de casusbesprekingen geleid tot een set werkafspraken over de ondersteuning van gezamenlijke cliënten met psychische kwetsbaarheid.

Overigens is er veel meer gedaan in West-Brabant. Zo is er een netwerkkaart gemaakt en zijn er activiteiten opgezet om elkaars werk te leren kennen. Daarvoor hebben de samenwerkende partijen – GGZ Breburg, GGZ Westelijk Noord Brabant, UWV en gemeenten in West-Brabant - voor elkaar workshops georganiseerd. Bijvoorbeeld over de vraag hoe je een psychische aandoening herkent. Verder is er een gezamenlijke werkgeversaanpak ontwikkeld en zijn er netwerken en branchekennis gedeeld.

## Landelijke knelpunten

De samenwerking in de praktijk bracht ook enkele knelpunten aan het licht die zijn terug te voeren op landelijke wet- en regelgeving. Bijvoorbeeld dat er voor kandidaten die niet onder de Banenafpraak vallen geen no risk-polis kan worden ingezet. Dat schrikt werkgevers af. Iets anders is dat sommige kandidaten altijd jobcoaching nodig zullen hebben, terwijl dat voor UWV en gemeenten een tijdelijk instrument is.

## De lijntjes liggen er

Het project in West-Brabant is in september 2018 gestopt, als eerste van de 31 projecten. Van Meer-Dingenouts kijkt er met tevredenheid op terug. De lijntjes liggen er en men weet elkaar te vinden. De casusbesprekingen gaan nog wel steeds door, inmiddels onder aanvoering van de GGZ. "Het heeft overigens wel meer tijd gekost dan we hadden gedacht. Het ambitieniveau was misschien te hoog. En soms kostte het moeite om het uiteindelijke doel –



meer werk – goed voor ogen te houden. Maar uiteindelijk hebben we veel geleerd. Belangrijk is: ‘Schoenmaker blijf bij je leest’. Ga niet alles zelf uitzoeken, maar neem contact op met je samenwerkingspartners.

Partijen hebben voor elkaar workshops georganiseerd, bijvoorbeeld over de vraag hoe je een psychische aandoening herkent.

**OPVALLEND:**

- Zijn er geen werkafspraken over het casusoverleg, dan is het erg afhankelijk van degene die de casus inbrengt of je er wat van leert of niet.
- Schoenmaker blijf bij je leest: probeer niet alles zelf uit te zoeken, bel elkaar en benut elkaars expertise.
- Dat er voor kandidaten die niet onder de Banenafpraak vallen geen no risk-polis kan worden ingezet schrikt werkgevers af.
- Gezamenlijke werkgeversaanpak ontwikkeld: professionals delen netwerken en branche kennis.

**Kenmerken project**

Looptijd: augustus 2017 - augustus 2018

Ambassadeur: Jaap van Weeghel, wetenschappelijk directeur Phrenos

**Thema's**

- 1 Het organiseren van het regionale netwerk
- 2 Het organiseren van verdieping
- 5 Werkgevers

**Kennis delen**

- [Format en spelregels casusbesprekingen West-Brabant](#)
- Artikelen in nieuwsbrief:
  - [Samen werken aan werk](#)
  - [West-Brabant: veel bereikt maar het kan nog beter](#)
  - [Interview met ambassadeur Jaap van Weeghel “Een hoopvol begin”](#)



# Zeeland bouwt op breed bestuurlijk draagvlak

**Niet zomaar beginnen met samenwerken, maar eerst een goed fundament leggen. Op basis van dit uitgangspunt heeft Zeeland een plan opgesteld voor het versterken van de verbinding tussen GGZ en Werk & Inkomen, met zes concrete acties. In 2019 starten proeftuinen voor lifecoaches en - in de herkansing - IPS**

De Zeeuwse samenwerkingspartners hebben er bij de start van het project bewust voor gekozen te beginnen met het bespreken van hun ambities en zo een goed bestuurlijk fundament te leggen. In de projectgroep werd ook veel uitgewisseld, waardoor de kennis over elkaar en elkaars werkwijzen snel toenam. Vervolgens is een regioplan opgesteld, dat in 2019 wordt uitgevoerd.

Omdat de belemmeringen vooraf in beeld zijn gebracht, is de slaagkans groter geworden, is de vaste overtuiging van projectleider Peter Meulenberg. “We hebben met elkaar gekeken wat willen we en hoe we dat gaan doen.” Na de (initiële) projectperiode is de samenwerking doorgegaan en is het project verlengd tot 1 april 2019. In maart 2019 zijn de definitieve afspraken gemaakt over de borging.

## Lifecoaches

Bijzonder in Zeeland zijn de lifecoaches. Een lifecoach ondersteunt en begeleidt de cliënt op alle levensterreinen, zowel wat betreft werk, wonen als zorg, zodat een cliënt niet te maken heeft met allerlei verschillende ondersteuners. De regio heeft hiervoor een pilot opgestart, aldus Meulenberg. “Het begint klein met ongeveer vijf mensen. Daarna willen we de inzet van lifecoaches uitbreiden op Walcheren, en in de Oosterschelderegio en Zeeuws-Vlaanderen. We willen potjes bij elkaar brengen, zodat één lifecoach iemand kan ondersteunen. Het maakt niet uit of het gaat om werk, wonen of zorg.”

De tweede proeftuin betreft Individuele Plaatsing en Steun (IPS) De methode is in het verleden al een keer in Zeeland toegepast maar toen stopgezet, vooral om financiële redenen. De tijd is rijp voor een tweede poging, vindt Meulenberg.

## Werkprocessen

Er is een team van experts vanuit verschillende organisaties gevormd waarin anonieme casussen worden geanalyseerd, met als doel de werkprocessen te verbeteren. De inbreng van ervaringsdeskundigen daarbij is erg waardevol, zo is de ervaring van Meulenberg. Door de andere manier van kijken komen hele praktische en zinvolle dingen op tafel.

**We willen echt duurzame samenwerkingsafspraken.**



#### **OPVALLEND:**

- Leg eens stevig fundament. Ga eerst goed met elkaar in gesprek alvorens concreet te gaan samenwerken.
- Door gesprekken met cliënten en ervaringsdeskundigen is Zeeland ervan overtuigd dat lifecoaching voor wonen, werk en zorg een grote meerwaarde heeft.
- Het kabinetsplan om in 2019 een vaste eigen bijdrage van 17,50 euro per maand voor arbeidsmatige dagbesteding in te voeren, wordt door cliënten als zeer belemmerend ervaren.

#### **Kerngegevens project**

Looptijd: in eerste instantie oktober 2017 t/m december 2018, verlengd tot 1 april 2019

Ambassadeur: Kitty Jong, vicevoorzitter FNV

#### **Thema's**

- 1 Het organiseren van het regionale netwerk
- 2 Het organiseren van verdieping
- 3 Ervaringsdeskundigen
- 4 Interventies en methodieken

#### **Kennis delen**

- [Regioplan GGZ en Arbeidsmarkt Zeeland](#)
- [Interview met ambassaderu Kitty Jong n.a.v. werkbezoek aan regio Zeeland](#)
- [Zeeland maakt werk van duurzame aanpak](#)

# ⇒ Midden-Brabant wil regelvrij geld

**In Midden-Brabant is ambtelijk én bestuurlijk overeenstemming over voortzetting van het Impuls-project in 2019 en mogelijk in de jaren daarna. Projectleider Kim Smits kijkt tevreden terug op de achterliggende periode, die concrete resultaten opleverde, en een gedragen plan van aanpak voor de komende tijd. Grote wens is 'regelvrij geld': een budget dat professionals kunnen inzetten als voorliggende financieringsbronnen niet volstaan.**



Ondanks adviezen om het anders aan te pakken heeft Smits er van het begin af aan op aangestuurd om alle partijen, met name alle regiogemeenten, actief te betrekken. Dat was veel werk, maar dat betaalt zich nu uit. “Er waren in het begin veel vragen, een kritische houding soms.” Maar nu de voordelen van de samenwerking zichtbaar worden, is het enthousiasme groot. “Laat de successen zien, en maak duidelijk dat goed samenwerken een kwestie is van vele kleine stappen, veel meer dan van één grote stap”, vat zij haar werkwijze samen.

## Resultaten

De regio zette in op casusoverleggen (het doel van dertig casussen werd ruimschoots behaald) en kennisoverdracht tussen de verschillende professionals. Doordat het draagvlak groot is, gebeurt dat vrijwel met gesloten beurzen. Het Impuls-geld is vooral besteed aan trajecten voor cliënten die tussen wal en schip dreigden te vallen, mensen die als het ware tussen de verschillende wetten en regelingen terecht waren gekomen. Op die manier is nog ongeveer 45.000 euro over gebleven, wat de financiële basis vormt voor de voortzetting in 2019.

## Privacy-protocol

De samenwerkende partijen in Midden-Brabant hebben een pragmatische oplossing gekozen voor het privacyvraagstuk. Smits: “Er is een privacy-protocol opgesteld, dat ook is opgenomen in het plan van aanpak. Ik heb heel veel met juristen gepraat, en kreeg vooral te horen wat er niet kon. Uiteindelijk hebben we in het protocol een werkwijze vastgelegd die werkt. Als er landelijk een betere benadering wordt gekozen gaan we die volgen, maar we kunnen nu uit de voeten.”

## Regelvrij geld

Door het enthousiasme van de samenwerkende partijen hoeft voortzetting van de samenwerking niet duur te zijn, aldus Smits. “Zo’n 50.000 euro per jaar is al genoeg, in te zetten als regelvrij geld.” Professionals en ervaringsdeskundigen zijn groot voorstander van zo’n regelvrij budget. Dat geld kan worden ingezet voor trajecten die niet vanuit een voorliggende voorziening, zoals de Participatiewet, kunnen worden gefinancierd, zonder dat toestemming moet worden gehaald bij managers of dat het beleid gewijzigd moet te worden.

Smits verwacht dat ook bestuurders voorstander zijn. Zij baseert dat onder meer op het zogenaamde Yoghurt-pact, dat in de maak is tussen regionale gemeentelijke bestuurders. Enige tijd geleden had een bijstandsccliënt, die leed aan een bepaalde ziekte, een specifiek soort yoghurt nodig om beter te kunnen functioneren. Dat zou enkele tientjes per maand moeten kosten, maar kon niet vanuit de Participatiewet worden bekostigd. Uiteindelijk kon deze cliënt niet worden geholpen. Het Yoghurt-pact moet zulke situaties helpen voorkomen.

Als het draagvlak goed is en de voordelen duidelijk zijn, is samenwerking helemaal niet duur.

**OPVALLEND:**

- Investeer in draagvlak, neem alle regiogemeenten mee en niet allen de centrumgemeenten
- Er is een regelvrij budget nodig om cliënten die tussen wal en schip vallen te kunnen helpen
- Ga gewetensvol om met gegevensuitwisseling en privacy, maar laat het geen obstakel zijn om cliënten te helpen.

**Kerngegevens project**

Looptijd: januari 2018 tot januari 2019, voortzetting gedurende 2019

Ambassadeur: Sjoerd van 't Erve, Weener XL

**Thema's**

- 1 Het organiseren van het regionale netwerk
- 2 Het organiseren van verdieping
- 4 Interventies, methodieken en aanpakken
- 7 Gegevensuitwisseling

**Kennis delen**

- [Concept Plan van aanpak inclusief een privacyprotocol in de bijlage](#)

# ➔ Noord-Limburg organiseert de samenwerking rond de klant



ARBEIDSMARKTREGIO  
NOORD-LIMBURG

**Uiteindelijk draait het om de klant. Hij of zij is immers de belangrijkste stakeholder. Ligt het dan niet voor de hand om de samenwerking van GGZ en Werk & Inkomen rond te klant te organiseren? In arbeidsmarktregio Noord-Limburg vinden ze van wel.**

Niet geheel toevallig is Erna Arnoldus, de projectleider van het Impuls-project in de regio, zelf ook ervaringsdeskundige. Als geen ander weet ze hoe belangrijk herstel van perspectief is voor mensen met een psychische kwetsbaarheid. Perspectief op werk, en als dat nog niet aan de orde is: perspectief op grotere participatie.

## Dilemma's voor professionals

De voorbije periode zijn er verschillende intervisie-achtige trainingsbijeenkomsten georganiseerd voor mensen van GGZ en Werk & Inkomen over dilemma's die zij kunnen tegenkomen bij het aan het werk helpen van mensen met psychische kwetsbaarheid.

Vooraf is op de werkvloer nagegaan waar professionals precies behoefte aan hebben. Het bleek dat klantmanagers Werk & Inkomen meer willen weten over de verschillende ziektebeelden en wat klanten niet of juist wel kunnen. "Het is echter ondoenlijk om de professionals te trainen in alle ziektebeelden", vertelt Arnoldus. "Het herkennen daarvan is niet eenvoudig - psychiaters moeten er jarenlang voor studeren. Maar je kunt wel een soort gevoeligheid ontwikkelen zodat je bepaalde behoeften van mensen aanvoelt. Dat je bijvoorbeeld snapt dat je heldere, eenvoudige vragen moet stellen."

## Kleurrijke tool van vilt

Ondertussen is er in Noord-Limburg een bijzondere tool ontworpen onder de naam van 'Haakje voor verbinding'. De tool is gemaakt van kleurrijk vilt, je kunt het echt vasthouden. Met het instrument kunnen professionals samen met de cliënt ontdekken waar deze zich bevindt en hoe instanties kunnen helpen om zijn perspectief te vergroten. "Sommige mensen ontkennen hun kwetsbaarheid, anderen stellen juist dat er nooit iets lukt. Met het instrument kun je ontdekken hoe je kunt aanhaken op iets dat wel goed gaat", aldus Arnoldus.

## Cliëntondersteuners

Noord-Limburg heeft verder plannen voor het inzetten van ervaringsdeskundigen voor cliëntondersteuning: mensen die meegaan naar moeilijke gesprekken en de communicatie tussen klant en professional van Werk & Inkomen kunnen verbeteren. Arnoldus: "De werkers zelf zijn nog wat beschroomd om te vragen om de inzet van zo'n cliëntondersteuner. In de Wmo in Venlo kennen ze het fenomeen al langer. Daar kunnen mensen die een keukentafelgesprek hebben, vragen om ondersteuning van iemand die al meer ervaring heeft. Dat kunnen we overnemen. Misschien moet niet de professional, maar de klant met psychische kwetsbaarheid zelf de aanvraag doen."

‘Herkennen van ziektebeelden is niet eenvoudig, maar je kunt wel een soort gevoeligheid ontwikkelen’

**OPVALLEND:**

- Neem de tijd voor de klanten met psychische kwetsbaarheid
- Doe geen dingen dubbelop en sluit waar mogelijk aan bij al bestaande initiatieven
- Met de tool van ‘Haakje voor verbinding’ kunnen professionals samen met de cliënt ontdekken waar deze zich bevindt en hoe instanties kunnen helpen het perspectief te vergroten

**Kerngegevens project**

Looptijd: oktober 2017 - oktober 2019

**Thema's**

- 2 Het organiseren van verdieping
- 3 Ervaringsdeskundigen/cliënten
- 4 Interventies, methodieken en aanpakken

**Kennis delen**

- [Artikel: ‘Mensen hoeven niet beter te worden, ze zijn al fantastisch’, september 2018](#)

## ➔ In Helmond–De Peel trekken IPS-trajectbegeleiders en accountmanagers werkgeversservicepunt samen op



**Kleine stappen, werken vanuit de praktijk, ontmoetingen organiseren, kennis en netwerken delen. Dat kenmerkt de aanpak in arbeidsmarktregio Helmond-De Peel. Er zijn werkafspraken gemaakt tussen IPS-begeleiders en het werkgeversservicepunt die goed bevallen. Gesprekken met zorgverzekeraar CZ bevinden zich nog in een verkennend stadium, maar zijn volgens de twee projectleiders veelbelovend.**

De regio heeft van het begin af aan twee projectleiders gehad: Marieke van den Broek, IPS-trajectbegeleider bij GGZ Oost-Brabant, en Jouke Tromp vanuit Senzer (het werkbedrijf voor de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel). Alhoewel het Impuls-project afloopt in april 2019, hopen de projectleiders op een voortzetting van de samenwerking. “We hebben het gevoel dat we nog midden in de opbouw zitten, dus kunnen we het nog niet loslaten.”

### **De praktijk als basis**

Het duo-projectleiderschap bevalt goed. “We komen beiden uit de praktijk en kunnen daar dus makkelijk een verbinding mee leggen”, aldus Van den Broek. Dit past helemaal in de aanpak die de regio koos: bij de praktijk beginnen, en van daar uit ‘naar boven’ werken.

In het begin werden vooral kleinschalige netwerksessies georganiseerd met de nadruk op kennisuitwisseling, waarin GGZ, gemeenten en UWV elkaars organisaties leerden kennen. Dat leverde soms wat frustratie op, maar uiteindelijk veel enthousiasme en respect voor elkaar. Vervolgens werd de slag gemaakt naar casusbesprekingen. Dat gebeurt nu een maal per zes weken. Grote winst is dat men elkaar makkelijk weet te vinden.

### **Werkgeversservicepunt**

In de regio zijn tien IPS-trajecten gestart. De samenwerkingsafspraken daaromheen zijn voor de betrokken professionals overzichtelijk vastgelegd in het document ‘Samenwerkingsafspraken Trajecten’. Bovendien zijn de IPS-trajectbegeleiders van GGZ-Oost-Brabant gekoppeld aan de accountmanagers van het werkgeversservicepunt. Voor beide kanten nuttig: de GGZ heeft minder expertise in de acquisitie van banen, bij de werkgeversservicepunt-accountmanagers bleek nog wel enig stigma te heersen ten aanzien van mensen met een psychische aandoening.

### **De werkafspraken zijn meerledig:**

- De trajectbegeleiders schrijven een profiel van de IPS-cliënt, ook ten behoeve van de accountmanagers
- Het WSP geeft regelmatig een lijst met vacatures door aan de trajectbegeleiders
- Indien nodig is er snel contact over een cliënt.



## Kennis

De honger naar kennis en contacten is verrassend groot, zeggen Van den Broek en Tromp. Er kwamen meer dan honderd professionals naar een verbindingsmiddag, medio februari. Veel professionals zijn nog zoekend. Zo sprak een GGZ-psycholoog voor het eerst met een inkomensconsulent van een gemeente. Dergelijke ontmoetingen zijn misschien kleine resultaten, maar wel zeer waardevol.

Het voornemen is nu om de klantmanagers en re-integratieconsulenten van gemeenten beter toe te rusten om psychische problematiek al bij het eerste contact met een cliënt te onderkennen. Dat kan door meer kennis over aandoeningen, maar vooral door de juiste vragen te stellen. Een bepaalde diagnose zegt immers nog niets over wat een individuele cliënt al dan niet kan qua werk, en onder welke omstandigheden. De regio richt zich daarbij op de gehele doelgroep met psychische kwetsbaarheid en niet uitsluitend cliënten die in behandeling zijn bij de GGZ.

## Zorgverzekeraar CZ

Begin 2019 is een eerste, verkennend gesprek geweest tussen Senzer, GGZ Oost-Brabant en zorgverzekeraar CZ over samenwerking. Binnenkort praten de partijen verder om te zien of er afspraken gemaakt kunnen worden over financiering van trajecten en over nazorg, om te voorkomen dat kandidaten die na enige tijd toch weer geheel terugvallen.

## Begin bij de praktijk, en bouw van daar uit verder

### OPVALLEND:

- Twee projectleiders, de een uit de GGZ, de ander uit Werk & Inkomen, geeft een meerwaarde.
- Kleine stappen en resultaten zijn zeer waardevol.
- Werkafspraken tussen GGZ-trajectbegeleiders en accountmanagers van het WSP.
- De behoefte aan ontmoeting, elkaar leren kennen en kennis uitwisselen is groot.

## Kerngegevens project

Looptijd: januari 2018 tot april 2019

## Thema's

- 1 Het organiseren van het regionale netwerk
- 2 Het organiseren van verdieping
- 5 Werkgevers

## Kennis delen

- [Samenwerkingsafspraken Trajecten](#)
- [Programma verbindingsmiddag 14 februari 2019](#)

# ➔ Zuidoost-Brabant maakt het Smart

**Zorg voor een goede screening van de kandidaten, zorg dat de GGZ-trajectbegeleiders en de cliënt met de werkconsulent in de wijk aan tafel komen, ondersteun de trajectbegeleiders bij het gladstrijken van de hobbels en maak je doelstellingen 'smart'. Zorg verder voor een enthousiaste stuurgroep en professionals en het Impuls-project kan een groot succes worden, zo blijkt in Zuidoost-Brabant.**



Begin 2018 is een werkgroep onder coördinatie van projectleider Marja Halters van centrumgemeente Eindhoven begonnen met het zoeken van de kandidaten voor het Impuls-project in de regio. De focus lag daarbij op cliënten van GGZ Eindhoven met een Participatiewetuitkering van gemeente Eindhoven of een UWV-uitkering.

## **130 kandidaten**

Het screenen van de caseload van vijftien trajectbegeleiders leverde 130 kandidaten op voor dit project. Vervolgens is contact gezocht met de generalist van stichting WIJ Eindhoven, een organisatie met tien wijkteams en vierhonderd generalisten die bewoners monitoren op allerlei leefgebieden, waaronder werk. De trajectbegeleiders hebben contact gezocht met de generalist uit de wijk van hun cliënt om gedrieën op zoek te gaan naar werk.

En dat is heel behoorlijk gelukt, blijkt uit de cijfers die Halters nauwgezet heeft bijgehouden. De doelstelling was twintig mensen met psychische kwetsbaarheid aan de slag te helpen. In een klein jaar zijn er maar liefst 42 gestart met betaald werk. De meesten van hen zijn nog steeds aan de slag. 36 mensen zijn nog op zoek, 52 zijn met het project gestopt. Vijf IPS-trajecten leidden tot even zoveel plaatsingen en de mensen werken nog steeds.

## **Gewoon bellen**

De werkgroep met vertegenwoordigers van ervaringsdeskundigen en vertegenwoordigers van UWV, Gemeente Eindhoven, GGzE en WIJ Eindhoven is acht keer bijeen geweest. Halters: "Resultaatgerichte samenwerking vraagt om een duidelijke rolverdeling, elkaar leren kennen en begrijpen maar ook waarderen en vertrouwen. Presentaties ten behoeve van kennisdeling hebben plaatsgevonden tijdens de werkgroep bijeenkomst, bij stichting WIJ Eindhoven en in het re-integratie team van educatie- en arbeidsbegeleiders van GGzE. Geleidelijk ging het steeds meer over concrete casussen – anoniem."

Aan het eind van de rit bleek er nog wat geld over. Dat is ingezet om de samenwerking binnen de werkgroep voort te zetten en de werkzame elementen borgen in de organisaties. Het Participatiebedrijf krijgt een meer centrale rol.

### Onderling vertrouwen

Focus op de doelgroep en op werk is een belangrijk werkzaam element, zegt Halters terugblikkend. Verder gaat het om commitment van professionals en onderling vertrouwen, de doelgroep goed in beeld hebben en een goede screening. “En je ontkomt niet aan casusbesprekingen. Die maken de problemen inzichtelijk. Bijvoorbeeld dat mensen uit deze doelgroep soms aanhaken en dan weer afhaken.”

Halters ging iedere maand bij de vijftien trajectbegeleiders langs om hen te vragen hoe het ging. “Kwamen we niet verder, dan vroeg ik waarom en wat ze nodig hadden om het weer vlot te trekken. Dat werkte heel goed.”

Het belangrijkste is echter dat je de doelstelling SMART maakt, stelt Halters. “Als je cijfers kunt laten zien kom je makkelijker binnen bij organisaties en werkgevers.”

### In een klein jaar zijn 42 van de 130 kandidaten gestart met betaald werk.

#### OPVALLEND:

- Als je cijfers kunt laten zien kom je makkelijker binnen bij organisaties en werkgevers.
- Focus op de doelgroep en werk is een voorwaarde.
- Iemand die meekijkt met de trajectbegeleiders en eventuele hobbels gladstrijkt is essentieel.
- Casusbesprekingen maken de problemen inzichtelijk.
- Als professionals elkaar eenmaal kennen pakken ze makkelijker de telefoon voor overleg op casusniveau.
- De toeleiding van potentiële kandidaten was ingewikkeld gezien de rolverdeling van de samenwerkende partijen en de gekozen insteek (doelgroep is in behandeling van de GGzE).
- Het inzetten van specialistische ondersteuning op gebied van re-integratie en werk voor deze doelgroep is noodzakelijk.

### Kerngegevens project

Looptijd fase 1: januari 2018 - december 2018 en fase 2: 1 januari 2019-juni 2019.

### Thema's

- 1 Het organiseren van het regionale netwerk
- 2 Organiseren van verdieping (casuoverleg)
- 5 Werkgevers

### Kennis delen

- [Ervaringsverhaal van één van de deelnemers, ook opgenomen in de eindrapportage](#)

## ➔ Zuid-Limburg: aandacht is de sleutel tot succes

**In de arbeidsmarktregio Zuid-Limburg gebeuren mooie dingen als het gaat om het activeren van klanten met een psychische kwetsbaarheid. De regio is bezig met een actieplan om de verworven inzichten veilig te stellen. Het meest wezenlijke inzicht is dat klanten met psychische problematiek gebaat zijn bij echte en oprechte aandacht. Voor die aandacht is vaak geen tijd bij de reguliere aanpak van gemeenten of UWV.**



Miep Dam is de projectleider in Zuid Limburg. Haar eerste stap, begin 2018, was onderzoeken hoe het onderwerp leefde in de regio. Dat betekende vooral veel één-op-één gesprekken. Daaruit bleek dat de samenwerking tussen GGZ en Werk & Inkomen nog niet overal tussen de oren zat, laat staan dat duidelijk was wat de belangrijkste knelpunten waren. In de zomer en het najaar zijn daarom proeftuinen gestart in de drie gewesten van de regio en rond UWV op bovenregionaal niveau. Dit waren multidisciplinaire overleggen waarbij aan de hand van casuïstiek werd onderzocht wat bij de toeleiding van mensen met een psychische kwetsbaarheid naar de arbeidsmarkt goed werkt en wat niet.

### **Officiële kick-off**

In september 2018, toen alle proeftuinen op stoom begonnen te komen, was de officiële kick-off van het project. Deze werd bezocht door een gevarieerd gezelschap van zeventig mensen van gemeenten, UWV, cliëntorganisaties, GGZ-instellingen en re-integratiebedrijven. Later is een actieplan gemaakt over hoe verder in 2019 en daarna. Die vraag is onder meer voorgelegd aan iedereen die bij het project betrokken was geraakt, tijdens een ontbijtsessie. Naast draagvlakontwikkeling, deskundigheidsbevordering en benadering van werkgevers, staat het komende jaar het ontwikkelen van goede praktijken centraal. Eén van de plannen is om een expertgroep op te zetten voor klanten bij wie het traject is vastgelopen.

### **Aandacht werkt**

Een belangrijke les uit de samenwerking tot nu toe is dat aandacht echt iets doet. Helaas staat dat vaak haaks op de aanpak van uitkeringsinstanties. Consulenten en klantmanagers moeten targets halen en er is hooguit een uur om in een gesprek alle benodigde informatie boven tafel te krijgen. Dat blijkt voor deze groep klanten niet te werken. Er moet eerst een vertrouwensrelatie zijn voor zij meer van zichzelf laten zien. Kortom: de werkwijze schuurt met wat in dit geval nodig is.

Dat is volgens Dam een van de redenen waarom mensen met een psychische aandoening al snel in het zogenaamde granieten bestand terechtkomen: onbemiddelbaar, grote afstand tot de arbeidsmarkt, geen benutbare mogelijkheden. “En dan hebben we het over een grote groep.”

Dit is slecht voor de klanten, omdat zij daarmee niet de kans krijgen om van betekenis te zijn in de maatschappij. En spijtig voor al die werkgevers die met vacatures zitten die ze niet vervuld krijgen. Er blijft heel veel talent onbenut, terwijl er kansen liggen. Dit is het moment. Met de juiste aanpak kunnen veel mensen met psychische aandoeningen aan het werk komen en blijven.”

Kijk beter in de bakken. Deze arbeidsmarkt biedt kansen.

#### OPVALLEND:

- Investeer in elkaar kennen en weten te vinden, deel kennis en expertise.
- Ondersteun klanten bij het omgaan met onzekerheid, bijvoorbeeld door als begeleider mee te gaan naar een gesprek met UWV of gemeente.
- Sommige wethouders voelen zich gedwongen zich zo te richten op uitstroom uit de bijstand op korte termijn dat ze de meerwaarde niet zien van de extra investering die de samenwerking tussen GGZ en Werk & Inkomen vraagt. Dat wisselt overigens sterk per wethouder.
- Psychologen, huisartsen, POH's, etc. moeten zich (nog) meer verdiepen in de betekenis van werk voor mensen die psychisch kwetsbaar zijn.
- De ontwikkelingen rond positieve gezondheid bieden kansen. Dat betekent ook dat een betere samenwerking en afstemming met de Wmo van belang is.
- Plan om expertgroep op te zetten voor klanten bij wie het traject is vastgelopen.

#### Kerngegevens project

- Looptijd: september 2017 tot september 2019, feitelijk 2018 en 2019

#### Thema's

- 1 Organiseren van het regionale netwerk
- 2 Het organiseren van verdieping
- 4 Interventies, methodieken en aanpakken

#### Kennis delen

- [Aandacht voor de cliënt is de sleutel tot succes](#)
- [Zuid Limburg Rapportage 2018 en actieplan 2019](#)

⇒ Deel 2.  
8 Thema's

# ➔ Thema 1. Het organiseren van het regionale netwerk

## **Kennismaking**

In vrijwel alle regio's stond kennismaking en elkaar leren kennen centraal, zeker in de eerste periode van de projecten. In enkele regio's werd er al wat langer samengewerkt tussen GGZ en Werk & Inkomen. Ook in de regionale kennisateliers waren de professionals van de diverse partijen elkaar al tegengekomen, maar daarmee was er nog geen sprake van een netwerk van organisaties en professionals uit de twee domeinen.

## **Sociale kaart**

Een aantal regio's is begonnen met het in kaart brengen van alle betrokken organisaties en de bijbehorende contactgegevens, de zogenoemde 'sociale kaart'. Een zeer uitgebreide variant hiervan is die van regio 3 (Noord-Holland Noord). De regionale netwerken zijn op verschillende manieren in kaart gebracht en versterkt: door startbijeenkomsten, (thematische) vervolgbijeenkomsten op regionaal of subregionaal niveau en door het afleggen van 'bedrijfsbezoeken' over en weer.

## **Elkaars taal spreken**

De bedoeling was steeds dat professionals van verschillende pluimage zouden leren 'elkaars taal te spreken'. Want ook tussen professionals onderling blijken er veel vooroordelen te bestaan. Zo gelden mensen uit het zorgdomein als 'softies' en heten professionals uit Werk & Inkomen rauwdouwers te zijn.

Veel regio's hebben er voor gekozen om het netwerk 'via de inhoud' tot stand te laten komen. Professionals leren elkaar werkendeweg beter kennen. Dat gebeurde vooral in casusoverleggen (zie het betreffende hoofdstuk over casusoverleg).

## **Twee projectleiders**

In enkele regio's – zoals Noord-Holland Noord en Helmond-De Peel – zijn er niet één maar twee projectleiders: één uit het domein van de GGZ, en één uit die van Werk & Inkomen. Wat betreft de GGZ kan het ook gaan om een ervaringsdeskundige die (de facto) als co-projectleider optreedt, zoals in Zuid-Kennemerland en IJmond, of als projectleider, zoals in Noord-Limburg. De ervaring is dat dit goed werkt en een grote meerwaarde heeft. De netwerken komen makkelijker en sneller bij elkaar, er is op projectleidersniveau kennis over de verschillen tussen de partners.

In Noordoost-Brabant is er vanuit iedere betrokken organisatie een ambassadeur aangesteld: een professional die niet weet bij wie hij bij een andere organisaties moet hebben of als hij niet verder komt, kan de ambassadeur inschakelen.

Het is niet te zeggen of een externe projectleider meer of minder voor elkaar krijgt dan een projectleider van één van de partijen uit de arbeidsmarktregio. Een goede binding met de stuurgroep en de wil van de centrumgemeente om er wat van te maken, lijken wel noodzakelijke voorwaarden.

Tevens is het een voordeel als de samenwerking is ingebed in al bestaande samenwerkingsverbanden, zoals een Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid (RPA) of andere regionale samenwerkingsvormen.

### **Focus**

Er is sprake van een duidelijk verschil in focus van de samenwerking: meteen met cliënten aan de slag, of eerst de samenwerking gestructureerd opzetten? Oftewel: de inzet in het project richt zich direct op de professionals of loopt via de band van de concrete problematiek van de cliënten.

In het eerste geval is het Impuls-geld vooral ingezet om de samenwerking te structureren, draagvlak te ontwikkelen en de uitvoerende professionals elkaar en elkaars werkwijze te laten leren kennen, zonder dat er meteen een cliënt in beeld is. In het tweede geval staat meestal IPS centraal en zijn de Impulsgelden gebruikt om IPS-trajecten in te kopen.

### **Investeren in draagvlak werpt vruchten af**

Het lijkt vruchten af te werpen wanneer in het begin van het project bewust wordt geïnvesteerd in draagvlak en gezamenlijkheid. Die stappen overslaan en meteen aan de slag gaan met cliënten lijkt een afbreukrisico. “Eerst denken, dan doen”, zoals een projectleider het formuleert. En ook: “Kijk wat elders al is ontwikkeld, kopieer de goede dingen en ontwikkel daarna verder”.

Teveel willen oppakken en te snel willen gaan wordt door veel projectleiders als een valkuil gezien. Gevaar is dan fragmentatie en verlies aan draagvlak. In die regio's is het uitgangspunt dan ook heel bewust: kleine stapjes, en herhaling waar nodig.

### **Uitvoering als motor**

Bestuurlijke betrokkenheid is nodig om tot een succesvolle samenwerking te komen: in regio's waar bestuurders weinig urgentie zien, komt de samenwerking moeilijker van de grond. Hetzelfde kan gezegd worden van het management van de samenwerkende partijen. Maar in zo goed als alle regio's wordt het echte werk gedaan door de professionals. In de interactie tussen de uitvoerenden ontstaan de nieuwe inzichten en de nieuwe werkwijzen. Ook regio's die beleid in het begin centraal stelden, hebben na verloop van tijd gekozen voor een andere insteek: niet de beleidsplannen centraal, maar de praktijk.

Bestuurlijke betrokkenheid blijft wel essentieel vanwege financiering en agendering en als zaken vastlopen, commitment, herinrichting en processen.



### **Subregionaal werken**

Veel regio's – zoals Food Valley - hebben ervoor gekozen om de samenwerking op subregioniveau te organiseren, omdat de arbeidsmarktregio als een te grote schaal wordt ervaren. Dat geldt met name voor casusoverleg. Het voordeel is dat de professionals elkaar beter en makkelijker leren kennen en weten te vinden. In regio Twente ((9)) was het plan om na enige tijd over te gaan naar regioniveau, maar omdat de subregio zo goed bevalt, is daar van af gezien. Het werken met subregio's schept ook de mogelijkheid van intervisie.

Zie onder meer de regio's:

[Groningen-Noord-Drenthe](#)

[Noord-Holland Noord](#)

[Zwolle](#)

[Flevoland](#)

[Twente](#)

[Stedendriehoek en Noordwest Veluwe](#)

[Gooi en Vechtstreek](#)

[Midden-Utrecht](#)

[Amersfoort](#)

[Food Valley](#)

[Achterhoek](#)

[Zuid-Holland Centraal](#)

[Haaglanden](#)

[Rivierenland](#)

[Gorinchem](#)

[Noordoost-Brabant](#)

[West-Brabant](#)

[Zeeland](#)

[Midden-Brabant](#)

[Noord-Limburg](#)

[Helmond-De Peel](#)

[Zuidoost-Brabant](#)

[Zuid-Limburg](#)

## ➔ Thema 2. Het organiseren van het ontwikkelen en delen van kennis

### **Casuïstiek centraal**

Het casusoverleg is hét centrale element van de regionale samenwerking. In vrijwel alle regio's vindt overleg over gezamenlijke cliënten plaats: casuïstiekoverleggen of casusoverleg. De doelen daarvan verschillen. Soms is het opgezet als leerervaring voor de uitvoerende professionals. Door concrete (geanonimiseerde) cliënten te bespreken, krijgen GGZ en Werk & Inkomen inzicht in elkaars denkwijzen en beslissingen. Hierbij staat het helpen van een individuele cliënt dus niet voorop. In andere regio's wordt in het casusoverleg over concrete, bestaande personen gesproken. Overigens kan regelgeving rond gegevensuitwisseling dergelijk overleg in de weg staan. Dat is een reden waarom in sommige regio's de casussen worden geanonimiseerd. Dat gebeurt onder meer in Zeeland.

### **Kennisoverdracht**

Al bijna even centraal staat kennisoverdracht, in allerlei vormen. Er is een grote honger naar kennis, zoals een regionale projectleider het formuleerde. In de eerste plaats via regionale (leer)bijeenkomsten en thematische conferenties. Vaak blijkt de belangstelling daarvoor groot en de opkomst hoog. Ook zijn er werkbezoeken aan andere regio's, om te zien hoe een bepaald aspect van de samenwerking, zoals bijvoorbeeld contact met een zorgverzekeraar, wordt aangepakt. Maar ook binnen regio's gaan samenwerkingspartners soms bij elkaar op bezoek om in elkaars keuken te kijken. Regelmatig worden workshops en trainingen georganiseerd door de ene partner voor de anderen. Of geven ervaringsdeskundigen training of voorlichting aan professionals. Enkele regio's geven speciale (digitale) nieuwsbrieven uit en hebben video's laten maken, bijvoorbeeld om kandidaten voor banen te presenteren aan werkgevers. In enkele gevallen bestaan plannen voor een website of een papieren kennisdocument.

De leerbijeenkomsten van de Programmaraad worden goed bezocht door de regionale projectleiders en andere betrokkenen. Dat geldt evenzeer voor de speciale intervisiebijeenkomsten voor projectleiders van de Programmaraad.

### **Voorlichting over inkomensgevolgen**

Veel kandidaten zijn onzeker over de gevolgen van werkaanvaarding. Vooral de financiële consequenties (armoedeval, mogelijk verlies van bepaalde toeslagen en voordelen) en de vraag wat er gebeurt als het niet lukt in de nieuwe baan, baren hen zorgen. Als het niet lukt, moet dan opnieuw een uitkering worden aangevraagd? Met name als er sprake is van een uitkering via UWV kan dat betekenen dat de polisvoorwaarden dan ongunstiger zijn.

Om hier wat aan te doen heeft een aantal regio's specifieke voorlichting en begeleiding rond deze vragen ingericht, bijvoorbeeld onder de noemer van life coaching in Zeeland of benefit counseling. Zuid-Kennemerland en IJmond zet sterk in op het laatste. Dit gebeurt door een onafhankelijke partij zoals sociaal raadslieden - niet door de uitkeringsinstantie.

Het gebeurt ook dat ervaringsdeskundigen worden ingezet als begeleiders van cliënten. Deze vormen van coaching hebben een duidelijk positief effect, omdat onterechte veronderstellingen kunnen worden weggenomen. Maar een deel van de problematiek zit in de wet- en regelgeving, en die is niet oplosbaar met regionale acties. Het programma Breed Perspectief van het ministerie van SZW kan mogelijk nog wel wat administratieve hobbels uit de weg ruimen.

Zie onder meer de regio's:

[Groningen-Noord-Drenthe](#)

[Friesland](#)

[Noord-Holland Noord](#)

[Flevoland](#)

[Zuid-Kennemerland en IJmond](#)

[Twente](#)

[Groot-Amsterdam](#)

[Stedendriehoek en Noordwest Veluwe](#)

[Gooi en Vechtstreek](#)

[Holland Rijnland](#)

[Midden-Utrecht](#)

[Amersfoort](#)

[Food Valley](#)

[Achterhoek](#)

[Zuid-Holland Centraal](#)

[Rivierenland](#)

[Gorinchem](#)

[Noordoost-Brabant](#)

[West-Brabant](#)

[Zeeland](#)

[Midden-Brabant](#)

[Helmond-De Peel](#)

[Zuidoost-Brabant](#)

[Zuid-Limburg](#)

# ➔ Thema 3. Ervaringsdeskundigen

## Wel of geen ervaringsdeskundigen?

In vrijwel alle arbeidsmarktregio's zijn ervaringsdeskundigen bij het samenwerkingsproject betrokken. Een enkele regio kiest er bewust voor om geen ervaringsdeskundigen in te schakelen. De reden die daarvoor meestal wordt aangevoerd is dat er geen geschikte ervaringsdeskundigen zijn. Overigens losten enkele regio's dit op door (organisaties van) ervaringsdeskundigen van elders in te zetten.

We hebben niet kunnen vaststellen of de vraag of ervaringsdeskundigen een specifieke scholing hebben gevolgd, een rol speelt bij hun inzet.

## Verskillende rollen

Regio's zetten ervaringsdeskundigen op verschillende manieren in:

- In een stuur- of projectgroep (dus op beleidsniveau), onder meer in Groningen en Flevoland. In enkele regio's zijn er ervaringsdeskundige co-projectleiders. Dit is bijvoorbeeld het geval in de Gooi- en Vechtstreek, Zuid-Kennemerland en IJmond en Zuidoost-Brabant. Ook komt het voor dat een samenwerkingspartner een of enkele ervaringsdeskundigen in dienst neemt (UWV in Nijmegen). De projectleider van het Impuls-project in Noord-Limburg is zelf een ervaringsdeskundige.
- Als adviseur, trainer of voorlichter voor de professionals van de samenwerkende partijen.
- Als deelnemer aan casuïstiekbesprekingen.
- In de begeleiding van cliënten. Daarbij kan het gaan om voorlichting en het beantwoorden van vragen, maar soms ook om het met een cliënt meegaan naar een gesprek. In de regio Groot-Amsterdam, spelen ervaringsdeskundigen een rol in het volgen van cliënten.
- Geven van feedback op voorgestelde processen of effecten van besluiten.

## Doorbreken stigma

Een bijzondere rol hebben ervaringsdeskundigen als het gaat om het bestrijden van het stigma dat samenhangt met psychische kwetsbaarheid. Bijna altijd werkt het als een eyeopener als een ervaringsdeskundige zijn of haar verhaal doet tijdens een conferentie of bijeenkomst. Dit maakt meestal veel indruk. Maar ook cliënten die kampen met een zelfstigma kunnen door het verhaal van een ervaringsdeskundige op het goede spoor komen.

Zie onder meer de regio's:

[Groningen-Noord-Drenthe](#)

[Drenthe](#)

[Flevoland](#)

[Groot-Amsterdam](#)

[Gooi en Vechtstreek](#)

[Holland Rijnland](#)

[Amersfoort](#)

[Food Valley](#)

[Achterhoek](#)

[Midden-Holland](#)

[Rivierenland](#)

[Zeeland](#)

[Noord-Limburg](#)

# ➔ Thema 4. Interventies, methodieken en aanpakken

## IPS

In nogal wat regio's is het breder inzetten van de methodiek Individuele Plaatsing en Steun (IPS) één van de samenwerkingsdoelen. Het initiatief komt meestal vanuit GGZ en het streven is dan om de gemeenten bij IPS te betrekken. Sommige regio's hebben ervoor gekozen om het Impuls-geld grotendeels te besteden aan de inkoop van IPS. Dit hangt samen met de keuze het subsidiegeld te gebruiken met de focus op cliënten of voor de opbouw van de samenwerking (focus op professionals). In veel meer regio's is IPS één van de speerpunten. Enkele samenwerkingsprojecten zetten IPS niet in.

## Gemeenten en IPS

Voor bijna alle gemeenten was IPS enkele jaren geleden nog een onbekende methodiek. Maar inmiddels neemt de methodiek een hoge vlucht. Wel leven er bij gemeenten nog veel vragen. Of beter gezegd: men wil de methodiek aanpassen aan de lokale en regionale situatie en wensen. Dit kan botsen met de modelgetrouwheid die de GGZ centraal stelt bij de uitvoering van IPS. Nogal wat gemeenten ervaren IPS als een dure interventie. Vaak wordt gerekend met een bedrag van 8.000 euro voor één driejarig IPS-traject. Verschillende projectleiders benadrukken echter dat IPS moet worden gezien als een investering, die een grote opbrengst kan hebben en tot grote besparingen kan leiden.

Volgens onderzoek van het Erasmus Medisch Centrum zijn de kosten van re-integratie van mensen met psychische kwetsbaarheid een investering die door zorgverzekeraar en gemeente (als uitkeringsverstrekker) in vijf tot zeven jaar wordt terugverdiend.

Het '[Manifest betere geestelijke gezondheid](#)' stelt dat elke geïnvesteerde euro in viervoud wordt terugverdiend. Daarbij gaat het om opbrengsten in het brede veld van zorg en niet alleen in re-integratie.

De gemeente Nijmegen heeft een [maatschappelijke business case](#) laten opstellen met betrekking tot IPS-trajecten en aangepaste trajecten voor mensen met ernstige psychische kwetsbaarheid.

### Financiering IPS

Hoe dan ook zijn veel gemeenten op zoek naar mogelijkheden om IPS te financieren. Daarbij zijn de volgende lijnen te onderscheiden, die vrijwel altijd in combinatie worden gevolgd (cofinanciering):

- Financiering door een zorgverzekeraar (zie thema 6: zorgverzekeraars).
- Financiering vanuit gemeenten. Dat kan zowel vanuit de Participatiewet als de Wmo
- Financiering vanuit de DBC, indien IPS puur en alleen door de GGZ wordt ingezet
- Financiering door werkgevers, als investering in een nieuwe werknemer
- Financiering vanuit de onderzoekssubsidie die UWV beschikbaar heeft gesteld. Deze mogelijkheid staat alleen open voor kandidaten met een UWV-uitkering.

### CMD

Verskillende regio's stellen zich als doel een goede aanpak te vinden of te ontwikkelen voor cliënten met een minder zware aandoening dan de EPA-doelgroep waarvoor IPS bestemd is. Dit is het geval in bijvoorbeeld in Amsterdam, Midden-Holland en Haaglanden. Immers, in de uitkeringsbestanden zitten veel mensen met dergelijke 'common mental disorders', veel meer dan cliënten met ernstige psychische kwetsbaarheid. Inmiddels heeft het ministerie van SZW een [onderzoekssubsidie](#) in het leven geroepen om IPS ook toe te kunnen passen op de CMD-doelgroep. Binnen de regeling zijn trajecten gereserveerd voor UWV-clieënten én voor kandidaten uit de gemeentelijke bestanden en in een enkel geval voor niet uitkeringsgerechtigden (nuggers).

### Jobcoaching

Coaching en (intensieve) begeleiding van kandidaten is absoluut een kritische succesfactor, zo is de ervaring in meerdere regio's. Probleem is dat jobcoaching als instrument binnen de huidige regelgeving slechts beperkte tijd kan worden ingezet. Sommige werknemers kunnen echter alleen aan het werk blijven als ze voor een langere periode – misschien wel tot aan hun pensioen – worden ondersteund. Een andere hinderpaal is dat jobcoaching niet inzetbaar is als de kandidaat niet is opgenomen in het Doelgroepregister.

Een enkele regio kiest voor andere methodieken en tracht die verder te ontwikkelen, zoals de regio Stedendriehoek dat doet met de methode Krachtwerk.

De Programmaraad publiceerde in 2018 de [handreiking "Lichtere psychische aandoeningen en werk"](#).

## **Regiobudget**

Sommige regio's zeggen behoefte te hebben aan regelvrije financiering om cliënten te ondersteunen. In de huidige situatie bepalen het type uitkering en de woonplaats van de cliënt welke instrumenten kunnen worden ingezet en welke financieringsbronnen kunnen worden benut. In Friesland wordt in dit kader gesproken van een 'regiobudget'. De professionals zouden dit budget moeten kunnen inzetten op basis van de problematiek van een cliënt. In andere regio's wordt bijvoorbeeld gesproken van de behoefte aan regelvrij geld of het ontschot financieren van trajecten. Vooral Midden-Brabant maakt zich hier sterk voor.

Zie onder meer de regio's:

[Friesland](#)

[Drenthe](#)

[Zwolle](#)

[Zuid-Kennemerland en IJmond](#)

[Twente](#)

[Stedendriehoek en Noordwest Veluwe](#)

[Gooi en Vechtstreek](#)

[Midden-Utrecht](#)

[Midden-Holland](#)

[Haaglanden](#)

[Rijk van Nijmegen](#)

[Drechtsteden](#)

[Noordoost-Brabant](#)

[Zeeland](#)

[Midden-Brabant](#)

[Noord-Limburg](#)

[Zuid-Limburg](#)

# ➔ Thema 5. Werkgevers

## Communicatiemiddelen

Voor veel regio's is het een zoektocht: hoe bereik ik werkgevers zodat kandidaten goed en duurzaam kunnen worden geplaatst? 'Bereiken en faciliteren van werkgevers' en 'Organiseren van de werkgeversbenadering' zijn daarom een vast onderwerp in de samenwerking.

Over het algemeen spelen werkgevers geen rol in de regionale projectorganisaties. Wel worden diverse communicatiemiddelen ingezet om hen te bereiken, zoals nieuwsbrieven, videoportretten van kandidaat-werknemers, speeddates of vergelijkbare bijeenkomsten waar werkgevers en potentiële werknemers met elkaar in contact kunnen komen (voorbeeld: mix & matchmarkten in Groot Amsterdam), of speciale voorlichtingsbijeenkomsten voor werkgevers (zoals werkontbijten).

## Behoeften van werkgevers

Het doel van veel samenwerkingsverbanden is om werkgevers maximaal te faciliteren bij het in dienst nemen én houden van kandidaten uit de doelgroep. De volgende acties worden ingezet:

- Aanbieden van methoden om werk geschikt te maken voor specifieke kandidaten met een beperking. Er zijn meerdere aanpakken en termen in omloop: inclusief herontwerp van werk, jobcarving of job coaching.
- Begeleiden van de nieuwe werknemers op de werkvloer, oftewel jobcoaching.
- Het geven van voorlichting en eventueel begeleiding aan collega's en managers van de nieuwe werknemer.
- Inzetten van het instrumentarium van de Banenafpraak: naast jobcoaching ook de no-risk polis en loonkostensubsidie. Een obstakel hierbij is dat deze instrumenten alleen beschikbaar zijn voor kandidaten uit het Doelgroepregister.

## AWVN-pilot in vijf regio's

Om nog beter in beeld te krijgen waar de wensen en behoeften van bedrijven liggen, is de werkgeversvereniging [AWVN](#) in opdracht van SZW in vijf arbeidsmarktregio's gestart met een pilot: Achterhoek, Drenthe, Friesland, Midden-Utrecht en Zuid-Kennemerland & IJmond. In iedere regio worden gedurende één jaar 15 à 20 werkgevers gevolgd. Dit project sluit aan bij de samenwerkingstrajecten tussen GGZ en Werk & Inkomen.



### **Organiseren werkgeversbenadering**

Alle arbeidsmarktregio's hebben een werkgeversservicepunt: een samenwerking tussen UWV en regiogemeenten om richting werkgevers één verhaal en één aanbod van kandidaten te hebben. De GGZ-instellingen die aan IPS doen, hadden eigen werkgeversbenaderingen en werkgeversnetwerken opgebouwd om IPS-ers te kunnen plaatsen. Onder invloed van de Impuls-projecten is op veel plaatsen sprake van een integratie van beide werkgeversbenaderingen (bijvoorbeeld in Helmond - De Peel). Daarbij worden contactnetwerken met elkaar gedeeld, krijgen de accountmanagers van het werkgeversservicepunt bijvoorbeeld cv's van geschikte (IPS-)kandidaten, of wonen IPS-trajectbegeleiders vacaturebesprekingen van het werkgeversservicepunt bij. Een aantal regio's noemt het integreren van het werkgeversservicepunt expliciet als een cruciale succesfactor.

Zie onder meer de regio's:

[Noord-Holland Noord](#)

[Drenthe](#)

[Midden-Utrecht](#)

[Achterhoek](#)

[Haaglanden](#)

[Rijk van Nijmegen](#)

[West-Brabant](#)

[Helmond-De Peel](#)

[Zuidoost-Brabant](#)

# ➔ Thema 6. Zorgverzekeraars

## Bredere samenwerking

Veel regio's namen zich bij aanvang van de Impuls-samenwerking voor om te onderzoeken of en hoe zorgverzekeraars kunnen worden betrokken bij de samenwerking en bij de financiering van trajecten. Immers, werk draagt bij aan herstel en een betere gezondheid en dus tot minder zorgkosten. Zorgverzekeraars hebben dus ook een (financieel) belang bij succesvolle re-integratie, zo luidt de redenering.

Toch lijken de contacten met zorgverzekeraars niet massaal te leiden tot concrete samenwerking of financiële bijdragen. In drie regio's, Friesland, Rijk van Nijmegen en Drechtsteden, was al sprake van samenwerking van (met name) gemeenten, UWV en verzekeraar. Die richtte zich niet zozeer op psychische kwetsbaarheid, maar was breder georiënteerd. In andere regio's zoals Helmond - De Peel worden de eerste verkennende gesprekken gevoerd. Of is de wens om die te doen, zoals in Midden-Holland.

## Financiering IPS

Gesprekken met zorgverzekeraars gaan vaak over IPS, een interventie die zich deels afspeelt in het zorgdomein. Het Zorginstituut Nederland bepaalde in 2016 dat de eerste fase van de IPS vergoed kan worden vanuit de Zorgverzekeringswet. In de praktijk gaat het dan meestal over de eerste acht gesprekken in het IPS-traject. Daar gaan overigens nog niet alle zorgverzekeraars in mee. Toch zijn er minimaal twee regio's - Friesland en Drechtsteden - waar er sprake is van goede contacten, pilotprojecten en betrokkenheid van de zorgverzekeraar bij project- of stuurgroepen.

Op 1 november 2018 organiseerde de Programmaraad in Woerden een arenagesprek over de betrokkenheid van zorgverzekeraars bij de regionale projecten om mensen met een psychische aandoening beter, sneller en duurzamer aan het werk te krijgen. Vertegenwoordigers van drie regio's en Peter van Zuidam van Zilveren Kruis deelden hun ervaringen. [Klik hier](#) voor het verslag van het arenagesprek met als advies: Wacht niet, maar leg contact met zorgverzekeraars!

In de Handreiking [Een integrale blik op zorg en re-integratie](#) staan tips en adviezen hoe de samenwerking tussen gemeenten, zorgverzekeraars en ketenpartners ter bevordering van participatie en re-integratie van mensen met een psychische aandoening.

Zie onder meer de regio's:

[Friesland](#)

[Rijk van Nijmegen](#)

[Drechtsteden](#)

# ➔ Thema 7. Gegevens-uitwisseling

## Privacy

Alle regio's worstelen met de vraag hoe om te gaan met de uitwisseling van gegevens over gezamenlijke cliënten. Effectieve samenwerking tussen Werk & Inkomen en GGZ kan niet goed plaatsvinden zonder gegevens over de gemeenschappelijke cliënt uit te wisselen. Daarbij gaat het lang niet altijd om puur medische informatie. Om herstel en participatie goed te combineren, is het vooral nodig om inzicht te delen in wat iemand ondanks de kwetsbaarheid wél kan, wat de ambities en wensen zijn en met welke aanpassingen mogelijk rekening gehouden moeten worden.

## AVG

In mei 2018 is de Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp) vervangen door de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG). De AVG heeft het gevoel van grote restricties en beperkingen nog verder versterkt. Toch gaan de regio's hier verschillend mee om. Sommige regio's hebben een protocol of handelswijze opgesteld. Of die nu AVG-proof is of niet, zolang er geen beter alternatief is houden de regionale partners zich daaraan. Andere regio's hebben ervoor gekozen cliënten zoveel mogelijk geanonimiseerd te bespreken.

## Oplossingen

In de dagelijkse praktijk lijkt het privacyvraagstuk de samenwerking wel te bemoeilijken, maar niet onmogelijk te maken. Veel regio's kiezen voor een pragmatische maar gewetensvolle handelswijze, waarbij naar beste kunnen wordt omgegaan met privacygevoelige informatie. Daarbij kan het gaan om het altijd vragen van toestemming van de cliënt voor het delen van informatie, de cliënt eigenaar maken van zijn of haar eigen dossier, of het opstellen van een protocol dan wel gedragsregels voor en door de samenwerkende regionale partijen.

De Programmaraad brengt binnenkort een Privacyprotocol naar buiten, dat is ontwikkeld in samenspraak met juristen van de koepels van samenwerkende partijen.

Zie onder meer de regio's:

[Friesland](#)

[Gooi en Vechtstreek](#)

[Midden-Brabant](#)

## ➔ Thema 8. Hoe nu verder?

Nu de meeste samenwerkingsprojecten ten einde lopen of al zijn geëindigd, dringt de vraag zich op hoe is geregeld dat de samenwerking ook na afloop blijft doorgaan. Zuid-Kennemerland en IJmond heeft zich daar bijvoorbeeld op voorbereid door de projectleider al voor de einddatum een stap terug te laten doen. Dit om te bevorderen dat de samenwerkingspartners zelf de verantwoordelijkheid nemen, en het niet het 'feestje' van de projectgroep of projectleider is. In Twente richt men de blik nadrukkelijk op de periode na afloop van het Impuls-project en werkt men aan een aantal 'borgingsproducten'. De regio Haaglanden heeft vanaf de start van het project ingezet op borging door de verantwoordelijkheid van de samenwerking neer te leggen in reguliere organisaties en het een verantwoordelijkheid van de lijn te maken.

### **Continu op het netvlies**

Het lijkt erop dat de samenwerking in vrijwel alle regio's op één of andere manier wordt voortgezet, bijvoorbeeld via de casusoverleggen. Wel zal de intensiteit bij een aantal teruglopen. Dit is een potentieel afbreukrisico, want zoals veel betrokkenen signaleren is het belangrijk om de samenwerking voortdurend en actief bij een ieder op het netvlies te houden. Meerdere regio's geven aan dat voortzetting mede afhankelijk is van financiering, en dat die niet vanzelfsprekend bij de samenwerkingspartners te vinden zal zijn.

Zie onder meer de regio's:

[Noord-Holland Noord](#)

[Zuid-Kennemerland en IJmond](#)

[Twente](#)

[Holland Rijnland](#)

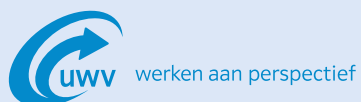
[Zeeland](#)

[Midden-Brabant](#)

[Zuidoost-Brabant](#)

[Zuid-Limburg](#)

 [www.samenvoordeklant.nl](http://www.samenvoordeklant.nl)  
 [info@samenvoordeklant.nl](mailto:info@samenvoordeklant.nl)  
 @SamenvdKlant  
 De Programmaraad



Samen vernieuwen we de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden