

GGZ EN WERK
REGIO ZUID-KENNEMERLAND/IJMOND
PROJECTPLAN

Vastgesteld, Haarlem, 16 december 2017

INHOUD

| | |
|--|---|
| Samenvatting | 1 |
| Inleiding en aanleiding | 2 |
| Doelstellingen project | 2 |
| Afbakening van doelgroep | 3 |
| Werkgebied | 3 |
| Projectperiode en -fasering | 3 |
| Uitgangspunten en randvoorwaarden | 3 |
| Risico's | 4 |
| Projectstructuur | 5 |
| Partijen en vertegenwoordiging in de Projectgroep | 6 |
| Globaal plan van aanpak en planning | 6 |
| Wanneer is het Project GGZ en Werk geslaagd? | 7 |
| Investering | 7 |
| Bijlage 1 samenstelling projectgroep oktober 2017 | 9 |

Samenvatting

Het Ministerie heeft in juni 2017 een stimuleringsbudget beschikbaar gesteld dat kan worden ingezet voor het verstevigen van het regionale samenwerkingsnetwerk op het gebied van GGZ en Werk. Vanuit de centrumgemeente Haarlem is in samenwerking met UWV en GGZ in juli 2017 een aanvraag ingediend voor de arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland/IJmond. De aanvraag is eind augustus volledig gehonoreerd. Hiermee start in de regio Zuid-Kennemerland en IJmond vanaf oktober 2017, voor een periode van 2 jaar, het project GGZ en Werk met betrokkenen vanuit gemeenten, UWV en GGZ-aanbieders.

De algemene doelstelling van het project GGZ en Werk is het bevorderen van arbeidsparticipatie voor burgers met psychische aandoeningen door het stimuleren van regionale samenwerking tussen GGZ partijen en partijen op het gebied van werk en inkomen. Deze doelstelling vertaalt zich in de volgende specifieke doelstellingen:

1. Het opsporen en aanpakken van knelpunten en hiaten in samenwerking en systemen die de mogelijkheden tot arbeidsparticipatie in de weg staan
2. Het verbinden en beter benutten van bestaande netwerken en partijen die een bijdrage kunnen leveren aan de doelstelling en het uitbreiden van de bestaande netwerken met waardevolle nieuwe partijen
3. Bijdragen aan een cultuur waarin arbeidsparticipatie voor burgers met psychische aandoeningen wordt gezien als een gezamenlijke verantwoordelijkheid, die binnen de betrokken organisaties en netwerken een vanzelfsprekende plek krijgt

De focus van het project GGZ en Werk ligt op betaald werk voor wie dit wil en kan. Met opzet worden de termen 'overbrugbare' of 'onoverbrugbare afstand tot de arbeidsmarkt' vermeden om uitsluiting van groepen mensen te voorkomen. Met betaald werk worden alle varianten van werk bedoeld, waaronder beschut werk en betaald werk in combinatie met een van de beschikbare regelingen voor werkgevers.

Met het oog op de verbinding tussen arbeidsmatige dagbesteding en betaald werk bevindt dit project zich op het raakvlak van Participatiewet en Wmo.

Het project GGZ en Werk loopt van 1 oktober 2017 tot en met 30 september 2019 en bestaat ruwweg uit drie fasen:

| | |
|---------------------------------|--------------------------|
| 1 oktober 2017 - 1 april 2018 | inventarisatie en opbouw |
| 1 april 2018 - 1 oktober 2018 | vormgeven en bestendigen |
| 1 oktober 2018 - 1 oktober 2019 | borging |

Het dragende platform voor het project GGZ en Werk is de Projectgroep. De leden van de Projectgroep vertegenwoordigen een van de perspectieven van waaruit het project GGZ en Werk vorm moet krijgen. Dit zijn: de klant/cliënt, gemeente, UWV, GGZ, re-integratie, werkgever. De leden vertegenwoordigen met elkaar de tevens gehele arbeidsregio Zuid-Kennemerland/IJmond.

In de uitvoering volgt het project volgt twee sporen:

- Inventarisatie van bestaande netwerken en beoordeling op waardevolle verbinding en verbreding
- Inventarisatie van systeemhobbels en knelpunten aan de hand van 15 individuele trajecten

Evaluatie van de versteviging van netwerken en samenwerking gebeurt aan de hand van de evaluatiecriteria die door de Projectgroep in Fase 2 zijn gedefinieerd. De belangrijkste (kwalitatieve) graadmeter is echter de twee rondes met 15 cases. Een tweede ronde in 2018/2019 moet aanzienlijk minder knelpunten laten zien dan de eerste ronde.

Inleiding en aanleiding

In 2014 publiceerde de OECD het rapport *OECD: Mental Health and Work: Netherlands* over de relatie tussen geestelijke gezondheidszorg en werk in ons land. Conclusie van dit rapport is dat de werkloosheid onder mensen met een psychische aandoening significant hoger is en ook groter naarmate de aandoening ernstiger is. Mensen met een lichte psychische aandoening hebben 10 tot 15% minder kans op een betaalde baan en zijn tweemaal zo vaak werkloos als mensen zonder psychische klachten. Mensen met ernstige psychische aandoeningen maken 30% minder kans op betaald werk en zijn drie tot viermaal zo vaak werkloos. Daarnaast is er een hoge uitval door psychische klachten en in Nederland is deze zelfs groter dan in andere OECD-landen.

Tegelijkertijd is er een grote wens om arbeidsmatig te participeren bij deze groep. Van de mensen met een ernstige psychische aandoening geeft 60% aan graag weer te willen werken. Niet verwonderlijk want er is een duidelijke wisselwerking tussen werk en psychische gezondheid. Werk zorgt voor structuur, sociale contacten en is belangrijk voor het gevoel van eigenwaarde. Tegelijkertijd kan werk ook een bedreiging zijn voor de psychische gezondheid, met name voor mensen die al kwetsbaar zijn op dat gebied. Juiste begeleiding en kwalitatief goed werk zijn in dat geval belangrijk.

De evidente achterstand in arbeidsparticipatie voor mensen met psychische aandoeningen heeft in de laatste jaren op verschillende plekken geleid tot heroriëntatie. In de GGZ wordt werk meer en meer onderdeel van het herstelproces, hoewel nog steeds verbetering te behalen valt. Ook bij gemeentelijke diensten Werk en Inkomen groeit het besef dat de reguliere benadering niet goed werkt voor mensen met een psychische kwetsbaarheid¹.

De wens om te komen tot verbetering bleek in 2016 en 2017 onder andere uit de Werkateliers die in nagenoeg alle 35 arbeidsmarktregio's zijn gehouden. Een initiatief van het UWV, VNG en GGZ Nederland in samenwerking met de Programmaraad. Eén van de doelen van deze ateliers was te onderzoeken wat partijen op het gebied van Werk en Inkomen en zorgaanbieders sámen konden doen om te komen een hogere arbeidsparticipatie voor mensen met psychische aandoeningen.

De uitkomsten van de werkateliers hebben onder andere geleid tot een stimuleringsbudget vanuit het Ministerie van SZW, dat kan worden ingezet voor het verstevigen van het regionale samenwerkingsnetwerk.

Vanuit de centrumgemeente Haarlem is in samenwerking met UWV en GGZ in juli 2017 een aanvraag ingediend voor de arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland/IJmond. De aanvraag is eind augustus volledig gehonoreerd. Hiermee start in de regio Zuid-Kennemerland en IJmond vanaf oktober 2017, voor een periode van 2 jaar, het project GGZ en Werk met betrokkenen vanuit gemeenten, UWV en GGZ-aanbieders. Dit projectplan beschrijft de algemene en specifieke doelstellingen van het project en hoe hier de komende twee jaar vorm aan wordt gegeven. Het bevat tevens een beschrijving van de beoogde resultaten, de projectstructuur en een globale aanpak en planning.

Doelstellingen project

De algemene doelstelling van het project GGZ en Werk is het bevorderen van arbeidsparticipatie voor burgers met psychische aandoeningen door het stimuleren van regionale samenwerking tussen GGZ partijen en partijen op het gebied van werk en inkomen.

Dit vertaalt zich in de volgende specifieke doelstellingen:

1. Het opsporen en aanpakken van knelpunten en hiaten in samenwerking en systemen die de mogelijkheden tot arbeidsparticipatie in de weg staan
2. Het verbinden en beter benutten van bestaande netwerken en partijen die een bijdrage kunnen leveren aan de doelstelling en het uitbreiden van de bestaande netwerken met waardevolle nieuwe partijen
3. Bijdragen aan een cultuur waarin arbeidsparticipatie voor burgers met psychische aandoeningen wordt gezien als een gezamenlijke verantwoordelijkheid, die binnen de betrokken organisaties en netwerken een vanzelfsprekende plek krijgt

¹ Bron: Samen werken aan werk. Psychische aandoeningen en werk: wat we weten, wat we kunnen doen, april 2017, https://www.samenvoordeklant.nl/sites/default/files/bestandsbijlage/samen_werken_aan_werk_-_psychische_aandoeningen_en_werk_-_wat_we_weten_wat_we_kunnen_doen.pdf

Afbakening van doelgroep

Het project GGZ en Werk richt zich op het verbeteren van de bemiddeling en toeleiding naar betaald werk voor mensen met psychische kwetsbaarheid. Bij een deel van deze mensen gaat die psychische kwetsbaarheid gepaard met een licht verstandelijke beperking of een verslaving. VG-problematiek valt nadrukkelijk buiten de kaders van dit Project.

De focus van het project GGZ en Werk ligt op betaald werk voor wie dit wil en kan. Met opzet worden de termen 'overbrugbare' of 'onoverbrugbare afstand tot de arbeidsmarkt' vermeden om uitsluiting van groepen mensen te voorkomen. Met betaald werk worden alle varianten van werk bedoeld, waaronder beschut werk en betaald werk in combinatie met een van de beschikbare regelingen voor werkgevers.

Met het oog op de verbinding tussen arbeidsmatige dagbesteding en betaald werk bevindt dit project zich op het raakvlak van Participatiewet en Wmo.

Werkgebied

Het werkgebied van het project is de arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland en IJmond. Deze omvat de gemeenten: Beverwijk, Bloemendaal, Haarlem, Haarlemmerliede en Spaarnwoude, Heemskerk, Heemstede, Uitgeest, Velsen en Zandvoort.

De subsidieaanvraag is wegens tijdsdruk in klein comité opgesteld met vertegenwoordigers van Haarlemse GGZ-aanbieders, UWV en de gemeente Haarlem als initiatiefnemer. Andere gemeenten en aanbieders in de regio zijn in september/oktober betrokken, onder andere bij het vervolmaken van het projectplan. Een volledig overzicht van alle betrokken partijen volgt verderop in dit projectplan.

Projectperiode en -fasering

Het project GGZ en Werk loopt van 1 oktober 2017 tot en met 30 september 2019 en bestaat ruwweg uit drie fasen:

| | |
|---------------------------------|--------------------------|
| 1 oktober 2017 - 1 april 2018 | inventarisatie en opbouw |
| 1 april 2018 - 1 oktober 2018 | vormgeven en bestendigen |
| 1 oktober 2018 - 1 oktober 2019 | borging |

Uitgangspunten en randvoorwaarden

Onderstaande uitgangspunten en randvoorwaarden gelden als kritische lat. Deze sluiten deels aan op de 10 'lessons learned'², het tussentijdse resultaat van onderzoek naar samenwerking in vier arbeidsmarktregio's. Daarnaast biedt het model van Wanberg een waardevol handvat.³

Uitgangspunten

- Het bevorderen van samenwerking en een integrale benadering van arbeidsparticipatie voor mensen met psychische kwetsbaarheid heeft een belangrijke plek in dit project. Het mag echter nooit verworden tot het doel. Dit is en blijft immers het vergroten van arbeidsparticipatie voor mensen met psychische kwetsbaarheid.
- Aan de tekentafel worden vaak de mooiste samenwerkingsvormen en -afspraken ontworpen, maar deze beklijven niet zonder de verbinding met de dagelijkse praktijk. Persoonlijke ervaringen en concrete casuïstiek op de werkvloer vormen daarom de aanvliegroete naar afspraken en gezamenlijke acties. Waar nodig worden uitkomsten geborgd op strategisch niveau.
- De stem van de psychisch kwetsbare burger is vertegenwoordigd in alle aspecten van het project. Dit betekent borging hiervan in de projectstructuur, maar ook in andere in te zetten werkvormen
- Het project benut bestaande netwerken, werkwijzen en afspraken voor het bestendigen van (nieuwe) afspraken en werkwijzen op verschillende niveaus. Daarbij is aandacht voor lokale structuren en een goede balans tussen regionale en lokale afspraken.

² Bron: Samen werken aan werk. Psychische aandoeningen en werk: wat we weten, wat we kunnen doen, april 2017, https://www.samenvoordeklant.nl/sites/default/files/bestandsbijlage/samen_werken_aan_werk_-_psychische_aandoeningen_en_werk_-_wat_we_weten_wat_we_kunnen_doen.pdf

³ Bron: Whitepaper inclusieve innovatie in de regio via <https://time.tno.nl/nl/artikelen/van-bijstand-naar-werk-inclusieve-innovatie-in-de-regio/>

- De doorstroom vanuit (arbeidsmatige) dagbesteding naar betaald werk valt binnen de kaders van dit project. Toeleiding naar vormen van maatschappelijke participatie niet. Wel moet aandacht blijven voor een vloeiende overgang van maatschappelijke participatie naar betaald werk.
- Het model van Wanberg bevat zeven elementen waarop een effectieve begeleiding zich moet richten voor een succesvolle re-integratie. Vijf aspecten hebben betrekking op het individu, twee op de arbeidsmarkt/werkgever. Het model is bedoeld ter optimalisatie van individuele re-integratie, maar de zeven invalshoeken vormen een waardevolle basis voor het ontwikkelen van een handvat voor de collectieve doelen van dit project. De focus kan eventueel worden uitgebreid en aangevuld met andere instrumenten en invalshoeken, zoals het systeem rond de werknemer als steunbron.



Figuur: Wanberg

Risico's

Het grootste risico van het project GGZ en Werk is onvoldoende resultaat door:

1. Gebrek aan beschikbare tijd en commitment bij de betrokken partijen
2. Onvoldoende intrinsieke motivatie bij de betrokken partners om de gemaakte verbindingen te verduurzamen buiten de kaders van het project
3. Knelpunten en drempels aan de kant van de klant/cliënt
4. Knelpunten en hobbels buiten de invloedssfeer van de projectdeelnemers

Het eerste punt krijgt specifieke aandacht van de projectleider. Wanneer partijen dreigen uit te vallen, zal deze het gesprek aangaan over de aanleiding en met hen op zoek gaan naar wat nodig is om hen aan boord te houden. Een indicatie van de tijdsinvestering is elders in dit projectplan opgenomen.

Ter beperking van het tweede risico is een afbouwscenario verwerkt in de afspraken met de projectleider. Deze is beschikbaar voor een periode van 2 jaar, maar daarbinnen verandert diens inzet en de rol. In de fase van inventarisatie en opbouw is de projectleider de primaire verbinder en 8 uur per week beschikbaar. In de fase vormgeven en bestendigen is de projectleider 5 uur per week beschikbaar, wat betekent dat verantwoordelijkheden geleidelijk worden overgenomen door betrokken partijen. Wanneer dat onvoldoende gebeurt, zal de projectleider in dialoog met partijen zoeken naar structurele oplossingen. De derde fase is gericht op borging. Inzet van de projectleider is optioneel en heeft een coachend karakter.

Het derde risico heeft betrekking op mogelijke hobbels en knelpunten bij de klant/cliënt. Een deel van de doelgroep van dit project moet in een traject naar betaald werk bestaande zekerheden loslaten, zoals een WIA-uitkering of een plek binnen arbeidsmatige dagbesteding. Deze zekerheden ruilen zij in voor een vooralsnog onzekere toekomst in betaald werk, een omgeving waarin zij vaak al de nodige negatieve ervaringen hebben opgedaan en vanuit een positie waarin het in veel gevallen aan zelfvertrouwen ontbreekt. Aandacht voor deze

aspecten moet nadrukkelijk deel uitmaken van de project-aanpak, met name in het volgen van de 15 cliënt-journeys (zie verder in dit projectplan).

Het vierde risico ten slotte heeft betrekking op knelpunten en regelingen buiten de invloedssfeer van de betrokken partijen. Daarbij valt te denken aan wet- en regelgeving op landelijk niveau waarop geen lokale of regionale uitzonderingen mogelijk zijn. Deze onderwerpen worden waar mogelijk op de juiste plek geagendeerd, eventueel door krachten te bundelen met gelijksoortige projecten in andere arbeidsmarktregio's.

Projectstructuur

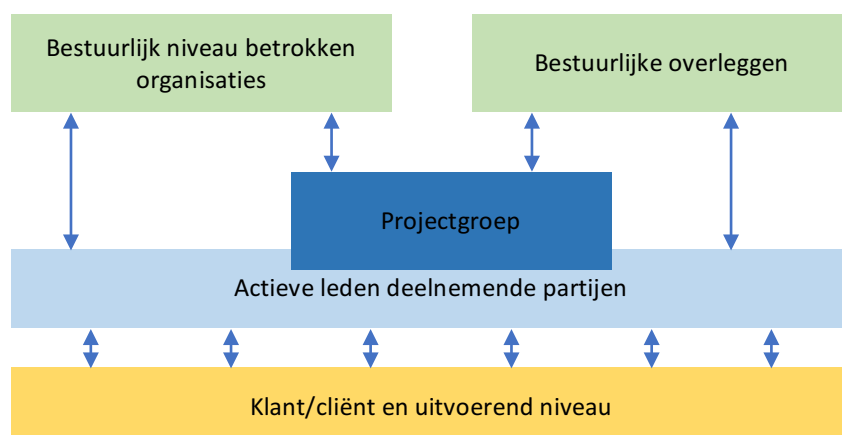
Om het gewenste resultaat op de specifieke doelstellingen te behalen is inzet nodig op uitvoerend, tactisch en strategisch niveau. Vanuit het uitgangspunt ervaringen vanuit de praktijk als aanvliegroete te nemen, ligt de focus op uitvoerend en tactisch niveau. Om ruimte te creëren voor deze niveaus en om uitkomsten en afspraken te borgen is commitment en een besluitvormend netwerk nodig op strategisch niveau.

Overleggen en vergaderingen zijn er al genoeg. Het streven is daarom een zo slank mogelijke projectstructuur. Het dragende platform voor het project GGZ en Werk is de Projectgroep. De leden van de Projectgroep:

- kunnen binnen hun organisatie de rol vervullen van ambassadeur. Dit betekent dat zij voldoende verbinding hebben met en draagvlak bij het strategisch niveau om afspraken die uit het project voortkomen te agenderen en te borgen. Tegelijkertijd staan zij dicht genoeg op de dagelijkse praktijk om op onderdelen medewerkers te betrekken bij het project, gemaakte afspraken uit te zetten en te (laten) implementeren en om signalen vanuit het werkveld te beoordelen in een bredere context
- vertegenwoordigen een van de perspectieven van waaruit het project GGZ en Werk vorm moet krijgen. Dit zijn: de klant/cliënt, gemeente, UWV, GGZ, re-integratie, werkgever.
- vertegenwoordigen met elkaar de gehele arbeidsregio Zuid-Kennemerland/IJmond.

De verbinding met het strategisch niveau krijgt op twee manieren vorm:

- Individueel en doorlopend binnen de betrokken organisaties via de leden van de Projectgroep
- Collectief en periodiek via de verschillende overleggen in de regio. Daarbij valt te denken aan het Platform GGZ en het Bestuurlijk Overleg AM van VBZ KAM, het Bestuurlijk Overleg Wonen, Welzijn en Zorg, het Bestuurlijk Overleg Arbeidsmarkt, het Portefeuillehoudersoverleg Sociaal Domein en het Portefeuillehoudersoverleg Sociale Zaken. Het gremium waar agendapunten worden aangeboden kan verschillen, afhankelijk van het onderwerp waarop besluitvorming/commitment nodig is. Vanuit de Projectgroep vormen de betrokken ambtenaren en de afvaardiging vanuit VBZ KAM een verbinding met deze gremia.



Partijen en vertegenwoordiging in de Projectgroep

De Projectgroep is het platform dat vorm moet geven aan de ambities van het project. Enerzijds is het belangrijk dat alle perspectieven en de hele regio zijn vertegenwoordigd. Anderzijds moet de omvang van de Projectgroep werkbaar blijven.

Per perspectief zijn alle betrokken partijen zijn meegenomen. Vanuit deze partijen zijn er vaste vertegenwoordigers naar de Projectgroep. De vertegenwoordiger is verantwoordelijk voor afstemming met en terugkoppeling naar de andere betrokkenen in de organisatie en kan zich ook laten vertegenwoordigen bij afwezigheid. De inventarisatie van relevante deelnemers en een selectie voor de Projectgroep vond plaats op 21 september in overleg met de initiële Projectgroep en op 4 oktober 2017 met de ambtenaren uit de betrokken gemeenten in IJmond.

In Bijlage 1 staan de deelnemende partijen en personen aan de Projectgroep, zoals bekend in oktober 2017. De overige betrokken personen ontvangen alle stukken die aan de Projectgroep worden verzonden, maar maken niet actief deel uit van de Projectgroep.

Globaal plan van aanpak en planning

De komende twee jaar werkt de Projectgroep aan de drie geformuleerde doelstellingen in drie fasen: inventarisatie en opbouw (1 oktober 2017 – 1 april 2018), vormgeven en bestendigen (1 april 2018 – 1 oktober 2018) en borging (1 oktober 2018 – 1 oktober 2019).

Globaal volgt het project GGZ en Werk de hieronder beschreven aanpak. Op basis van voortschrijdend inzicht kunnen hierop aanpassingen plaatsvinden. Dit plan van aanpak is nader uitgewerkt in een gedetailleerde mijlpalenplanning dat dient als werkdocument voor de projectleiding en de Projectgroep.

Fase 1 Inventarisatie en opbouw

Het eerste half jaar staat in het teken van inventarisatie en opbouw. Uiteraard wordt in deze fase ook laaghangend fruit opgepakt, waarmee op onderdelen al eerder de vormgeven-en-bestendigen-fase start. De Projectgroep heeft hierin een belangrijke rol en deze komt daarom maandelijks bijeen.

De inventarisatie volgt twee sporen:

Inventarisatie van bestaande netwerken en beoordeling op waardevolle verbinding en verbreding

De Projectgroep benut haar eerste drie bijeenkomsten in oktober, november en december om netwerken, overleggen en interventies in kaart te brengen en vanuit inzicht hierin nieuwe verbindingen te leggen. Ook waardevolle voorbeelden uit andere regio's worden hier ingebracht. Doel van deze inzet is

- het verbinden van klant/cliënt-uitkeringsinstantie-re-integratiepartner-werkgever
- het verkorten en verhelderen van verbindingen tussen alle partijen
- het vergroten van wederzijdse kennis over problematiek, regelingen en aanbod en daarmee de basis leggen voor een dragende cultuur voor arbeidsparticipatie voor burgers met psychische aandoeningen

Inventarisatie van systeemhobbels en knelpunten aan de hand van individuele trajecten

Systeemhobbels en knelpunten zijn het meest zichtbaar in individuele trajecten. Door het intensief volgen van 15 individuele cases met uiteenlopende profielen en een spreiding in de regio, krijgen we inzicht in 15 'client-journeys'. Het inventariseren van knelpunten gebeurt onder andere aan de hand van een checklist op basis van het model van Wanberg.

- Oktober 2017: definiëren van profielen voor de gewenste casuïstiek en het benoemen van vindplaatsen. Dit gebeurt vanuit de Projectgroep.
- November 2017: benaderen van 15 klanten/cliënten en begeleiders met het verzoek mee te werken aan dit project.
- Vanaf december 2017 tot en met mei 2018: de betrokken klanten/cliënten en begeleiders brengen hun stappen in kaart. Deze worden verzameld door de projectleider/medewerker of door de Projectgroep-leden, met maandelijks rapportage over de voortgang en de ervaringen naar de Projectgroep. De Projectgroep maakt afspraken over aan te pakken verbeterpunten.

Fase 2 Vormgeven en bestendigen

In Fase 2 wordt de oogst uit de eerste fase bestendigd. Kijkend naar de uitkomsten van Fase 1, betekent dit het volgende:

De periode februari 2018 – oktober 2018: het bestendigen van gemaakte verbindingen en geïnventariseerde interventies door periodieke evaluatie van de in kaart gebrachte netwerken/overlegstructuren aan de hand van nader te bepalen evaluatiecriteria. Leidend bij het opstellen van deze criteria is de wijze waarop het netwerk/de interventie daadwerkelijk bijdraagt aan een meer effectieve clientjourney.

In eerste instantie gebeurt de evaluatie door de Projectgroep, maar in het vierde kwartaal van 2018 wordt onderzocht hoe deze rol per netwerk/overleg kan worden bestendigd binnen dit netwerk/overleg. Ook in deze periode wordt gezocht naar een plek of medium waarin netwerken en interventies worden vastgelegd in een sociale kaart/productenboek. Dit kan via een bestaande website of via een nog te ontwikkelen medium.

Het volgen van de 15 individuele cases loopt van december 2017 tot en met mei 2018. Hieruit volgen op te pakken knelpunten. De actiepunten worden op daartoe geëigende plekken geagendeerd en opgepakt. De Projectgroep doet voorstellen voor oplossingen en volgt en monitort de voortgang en uitkomsten. In deze periode komt de Projectgroep nog maandelijks bijeen.

Fase 3 Borging

In Fase 3 komt de Projectgroep mogelijk minder frequent bijeen, bijvoorbeeld eenmaal in de zes weken/2 maanden. De periodieke evaluatie van netwerken en overleggen wordt gevolgd en knelpunten aangepakt.

In december 2018 start een tweede ronde met 15 individuele cases. Deze worden tussen december 2018 en mei 2018 op dezelfde wijze beoordeeld als de eerste ronde. Hieruit blijkt of trajecten daadwerkelijk sneller en succesvoller worden ingezet.

Het is onmogelijk om knelpunten en hobbels in de trajecten naar arbeidsparticipatie definitief uit de wereld te helpen. Waar deze worden opgelost, ontstaan weer nieuwe. Om die reden is het belangrijker om in de tweede helft van 2019 te komen tot afspraken over structurele periodieke evaluatie van individuele trajecten en partijen die dit gezamenlijk oppakken.

Wanneer is het Project GGZ en Werk geslaagd?

De aanpak van het Project GGZ en Werk bevat tevens aanknopingspunten voor een evaluatie van het project.

De evaluatie van de netwerken en samenwerking gebeurt aan de hand van de evaluatiecriteria die door de Projectgroep in Fase 2 zijn gedefinieerd. De belangrijkste (kwalitatieve) graadmeter is echter de twee rondes met 15 cases. De tweede ronde moet aanzienlijk minder knelpunten laten zien dan de eerste ronde. Door de knelpunten die er nog zijn in te delen in de zeven segmenten van het model van Wanberg kan tevens worden geëvalueerd op welke aspecten het Project effectiever is geweest, en waar minder.

Omdat bij de start van het project nog niet bekend is waar knelpunten en hobbels zich bevinden, formuleert de Projectgroep aan de hand van de oogst gedurende de eerste ronde evaluatiecriteria voor de tweede ronde en evaluatie daarvan.

Investering

De toegekende subsidie is opgebouwd uit drie componenten:

- Een projectleider. In de aanvraag is voor de komende twee jaar uitgegaan van afbouw van uren van de projectleider en overdracht van taken en verantwoordelijkheden naar de partijen in de regio.
- Een ervaringsdeskundig projectmedewerker. Deze wordt gedetacheerd via de Herstelacademie. De projectmedewerker is voor de volle twee jaar beschikbaar voor 4 uur per week
- Een budget voor een te organiseren bijeenkomst of symposium

Daarnaast vraagt het project een tijdsinvestering van de betrokken partijen. Deze investering zal vooral bestaan uit de tijdsinvestering van de Projectgroep-leden in de maandelijkse vergaderingen en hieruit voortkomende acties.

Uitgaande van maandelijkse bijeenkomsten van elk 2 uur en 1 uur per vergadering aan voorbereidende of opvolgende activiteiten, bedraagt deze investering op ongeveer 3 uur per maand over de periode van twee jaar.

De inzet rondom clientjourneys sluit zoveel mogelijk aan bij het dagelijks werk van de betrokkenen en vraagt minimale extra inzet.

Bijlage 1 samenstelling projectgroep oktober 2017

Organisatie

| | |
|--|---------------------|
| gemeente Haarlem Wmo | Masha Wight |
| gemeente Haarlem W&I | Rinske Wegener |
| gemeente Bloemendaal Wmo | Maartje Loerakker |
| gemeenten Bloemendaal, Haarlemmerliede & Spaarnwoude en Heemstede (IASZ) | Marleen Ettema |
| gemeente Heemskerk Szw | Barbara Heesterbeek |
| gemeente Beverwijk Szw | Petra Rook |
| gemeente Velsen | Wietske Nijhof |
| Herstelacademie Haarlem en Meer | Karin Goudsmit |
| UWV | René Damen |
| WSP | Dennis de Hoop |
| IJmond Werkt | Monique Lakhdar |
| Pasmatch | Karin Jansma |
| Pasmatch | Fiona Boer |
| GGz InGeest | Nina Nijhof |
| Roads | Saranna Maureau |
| Leger des Heils | Lisette Raaphorst |
| RIBW K/AM | Marian de Jong |
| RIBW K/AM | Manon van Huik |
| Parnassia Groep | Marion Schmied |
| VBZ | Helen Passchier |
| 99 van Kennemerland | Peter Don |
| 99 van Kennemerland | Brigitte Paulissen |

Ook betrokken

| | |
|-----------------------------------|------------------|
| gemeente Haarlem Programmamanager | Piet Haker |
| gemeente Heemskerk Wmo | Angelique Nijman |
| gemeente Velsen Wmo | Elisa Jansen |
| gemeente Velsen Szw | Frank Veltkamp |
| gemeente Heemstede wmo | Marijke Bakker |
| gemeente Velsen Szw | Frank Veltkamp |