

## ➔ Vraag en antwoord

### ➔ Wat is de succesfactor in de samenwerking? Anders gezegd: hoe blijven jullie iedereen erbij betrekken?

Het is allereerst belangrijk dat een aantal enthousiaste mensen zich hard maakt voor Werk als Beste Zorg, zodat dit van de grond kan komen. Vlieg de samenwerking niet te hoog aan, maar start gewoon op een praktische manier. Daarmee krijgt u beleid én uitvoering mee.

De voornaamste succesfactor is dat vanuit zowel GGZ als sociaal domein sleutelfiguren worden aangewezen. Zij geven de samenwerking handen en voeten en zorgen voor een helder, vast omschreven proces. Zonder sleutelfiguren bestaat het risico dat niemand zich echt verantwoordelijk voor de aanpak voelt.

Uitvoerende professionals worden enthousiast, omdat ze klanten door werk zien opbloeien.

Zorg voor een goede verbinding met het WSP. Ga met consulenten van het WSP praten en laat zien wat GGZ-klanten in huis hebben. Dat leidt ertoe dat consulenten op een gegeven moment zelf met mogelijk geschikte vacatures komen.

### ➔ Hou zorgen jullie ervoor dat werkgevers bereid zijn om mensen met psychische kwetsbaarheid aan te nemen? Veel werkgevers staan hier nogal huiverig tegenover.

Benadruk het belang van de werkgever. De kernboodschap is: je hebt mensen nodig en wij hebben zeer goede kandidaten die er even uit zijn geweest door ziekteverschijnselen. Dus houd het zakelijk en beschrijf de voordelen voor de werkgever. Mensen een kans geven is voor de meeste werkgevers van bijkomend belang.

### ➔ Hoe ziet WABZ er concreet uit? Wat doen de betrokkenen?

Hierover vindt u veel informatie in de uitgebreide beschrijving van het proces in Drechtsteden, door GGZ-instelling Yulius gemaakt.

### ➔ Wat hebben jullie geregeld voor de privacy van klanten in verband met de Algemene verordening gegevensbescherming?

U doet er verstandig aan dit onderwerp hoog op de agenda te zetten. Maar er geldt: de bescherming van persoonsgegevens moet geregeld zijn op het algemene niveau van de organisatie en niet op het specifieke niveau van de samenwerking tussen GGZ en sociaal domein. Als door problemen met de privacy de samenwerking niet goed verloopt, heeft een of meerdere deelnemende organisaties zijn zaakjes gewoon zelf niet goed geregeld.

Een belangrijk uitgangspunt: het moet voor professionals helder zijn wie een taak als hulpverlener en wie een taak als toeleider naar werk heeft. De professional laat duidelijk aan de klant weten welke pet hij opheeft. Kan de professional beide petten hebben? Dan meldt de professional wanneer hij de rol van hulpverlener vervult en wanneer hij toeleider is. De organisatie moet het vraagstuk van dubbele petten naar behoren regelen, zodat medewerkers hun taken goed kunnen uitoefenen. Dit staat los van de AVG. Zie voor meer informatie de documenten *Pettenvraagstuk sociaal domein: webinar voor directeuren* en *Vraag en antwoord Directeurenwebinar Pettenvraagstuk*.

### ➔ Hoe overtuigen jullie de zorgverzekeraar om mee te doen?

De zorgverzekeraar vindt het belangrijk dat de aanpak aansluit bij zijn eigen doel: op een betaalbare manier goede zorg bieden. Volgens het recente Onderzoeksrapport Samen werken aan wat werkt - het perspectief van de zorgverzekeraar hebben zorgverzekeraars daarbij steeds meer oog voor arbeid als medicijn. Zij verstaan onder goede zorg een integrale kijk op de mens, waarbij betekenisvolle dagbesteding of werk ook een belangrijke rol spelen. Zorgverzekeraars maken onderscheid tussen enerzijds activering en het bieden van perspectief dat ze onder goede zorg scharen en anderzijds toeleiding naar werk dat ze zien als de verantwoordelijkheid van gemeente en UWV. Juist op dit raakvlak willen zij samenwerken.

### ➔ Wat maakt dat de WABZ-aanpak duurzaam is?

Dat wordt op meerdere manieren gewaarborgd. Alle partijen in de regio zijn erbij betrokken en ze hebben ook allemaal voordeel van de aanpak. Er worden sleutelfiguren ingezet om de samenwerking vaste vorm te geven. De pragmatische, laagdrempelige aanpak draagt eraan bij dat betrokkenen enthousiast zijn en blijven. En het belangrijkste: de klanten met psychische kwetsbaarheid zijn de grote winnaars.

### ➔ Waar zijn jullie in de samenwerking tegenaan gelopen en hoe zijn jullie daarmee omgegaan?

Zoals bij elk project zijn er hobbels op de weg, waarvoor goede oplossingen moeten worden bedacht. Zo is het zaak om goede financiële afspraken te maken, zodat elke partij profijt van de samenwerking heeft. Hoe Drechtsteden en Twente deze en andere uitdagingen hebben opgepakt, leest u in het document *Werk als Beste Zorg: een veelbelovende aanpak*.

### ➔ Hoe is de zorgverzekeraar betrokken bij WABZ?

De zorgverzekeraars zien voor zichzelf een rol bij het creëren van de behoefte aan toeleiding naar werk, maar de echte toeleiding is hun ogen een taak van gemeenten en UWV. Dat blijkt uit het Onderzoeksrapport Samen werken aan wat werkt - het perspectief van de zorgverzekeraar. De zorgverzekeraar speelt lokaal en regionaal vooral een faciliterende rol. De zorgverzekeraar stimuleert, verbindt en deelt kennis. Ook is een financiële bijdrage mogelijk.

### ➔ Welke kennis brengt de zorgverzekeraar in?

Zorgverzekeraar VGZ brengt in de Drechtsteden zakelijke kennis in. Het gaat om de vraag: wat investeren we op korte termijn en welke baten ontstaan hierdoor op lange termijn? Daarnaast kan de zorgverzekeraar een boost aan de samenwerking geven door de aanzienlijke formele macht (vooral financieel) die deze verzekeraar binnen het veld heeft. Dit betreft niet alleen de middelen; er wordt ook een stukje ambitie ingebracht. Waar nodig kan de zorgverzekeraar wat druk uitoefenen om blokkades weg te nemen.

In Twente is de inbreng van kennis van de zorgverzekeraar nog beperkt. Wel heeft de projectleider van WABZ het met Menzis gehad over het bekendmaken van de aanpak bij vrijgevestigde psychologen en psychiaters. Zij kunnen cliënten die willen werken, dan wijzen op de mogelijkheid om dat via WABZ te doen.

### ➔ Welke financiële bijdrage geeft de zorgverzekeraar?

Bij beide projecten draagt de zorgverzekeraar financieel een steentje bij. In Drechtsteden heeft VGZ één fte van een bemiddelaar van de sociale dienst voor een jaar gefinancierd. Menzis betaalt drie jaar lang mee aan sleutelfiguren van de twee GGZ-instellingen.

### ➔ Hoe borgen jullie de uitvoering van de aanpak voor re-integratie?

In de procesbeschrijving van Drechtsteden is bij iedere taak/handeling genoteerd wie hiervoor verantwoordelijk is. Professionals houden elkaar telefonisch en/of via de mail op de hoogte van veranderingen in de situatie van kandidaten. Ook is er maandelijks een groot overleg met alle betrokken partijen, waarin de voortgang van elke kandidaat gezamenlijk wordt doorgenomen. Zo is iedereen op de hoogte van de fase waarin trajecten op dat moment zitten.

De organisaties in Twente hebben zich voor drie jaar gecommitteerd aan WABZ. De hoop is dat deze aanpak een normaal karakter krijgt en daarmee een van de tools wordt die de regio kan inzetten. Er is een werkgroep actief en de sleutelfiguren treffen elkaar maandelijks. WABZ wordt als het belangrijkste thema van de werkgroep gezien.

### ➔ Hoe zorgen jullie voor voldoende kandidaten tijdens coronatijd?

In Drechtsteden gaat de psychische zorgverlening van de GGZ in coronatijd onverminderd door.

De GGZ stuurt nog voldoende kandidaten door. Het enige verschil met daarvoor is dat de intakegesprekken voor WABZ momenteel worden gehouden via WhatsApp videocall. Daarnaast zijn de betrokkenen druk bezig om ook via andere routes passende kandidaten aangemeld te krijgen. Zo start er een pilot met de afdeling Wmo. Verder gaan uitvoerende medewerkers binnenkort een opleiding volgen om ook IPS-trajecten van het UWV uit te kunnen voeren.

Twente heeft nog onvoldoende ervaring met WABZ voor een antwoord op deze vraag. De eerste plaatsingen zijn net achter de rug.