



aandeslaginzeeland

arbeidsmarktregio zeeland

Regioplan

GGZ en Arbeidsmarkt Zeeland

Het beleidskader en praktische uitwerking voor de aansluiting van de GGZ en de arbeidsmarkt in de provincie Zeeland

Versie: 4 september 2018

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	0
1. Inleiding	2
2. Wat is de essentie van het project	3
3. Landelijke ontwikkelingen en het regeerakkoord	4
4. Waar hebben we het nu feitelijk over in Zeeland	5
5. De basis: visie en doelstellingen	6
6. Het beleidskader	7
7. De gemeenschappelijke opgave	11
8. Het financiële kader	12
9. Planning	13
Bijlage 1: Uitgangspuntennotitie Regioplan ‘Verbinding GGZ-Arbeidsmarkt regio Zeeland’	15

1. Inleiding

In Nederland kampen ruim 240.000 mensen met een ernstige psychische aandoening. Het aantal mensen met een lichte tot matige psychische beperking is naar verwachting nog veel groter (maar is niet nader gekwantificeerd). Het is een vergeten en kwetsbare groep waarvan een groot gedeelte vastloopt in het regulier werk, terwijl deelnemen aan de maatschappij en werk juist ook voor deze mensen belangrijk is. Uit landelijk onderzoek blijkt dat werk over het algemeen goed is voor de gezondheid, zowel fysiek als mentaal, en dat uitkeringsafhankelijkheid en werkloosheid juist een voedingsbodem vormen voor psychische aandoeningen en gezondheidsproblemen in het algemeen.

De ervaring leert dat samenwerking tussen de domeinen GGZ en Werk & Inkomen belangrijk is om mensen met een psychische aandoening succesvol naar werk te helpen. Het verbinden van de GGZ met de arbeidsmarkt is hierdoor de laatste jaren zowel landelijk als regionaal hoger op de agenda komen te staan. Sinds 2013 werken de ministeries van SZW en VWS samen met o.a. GGZ Nederland, VNO-NCW, UWV, Divosa, VNG en LPGGZ via het project 'Mensenwerk' aan de bevordering van de participatie van mensen met een psychische beperking. Dit heeft geleid tot een aantal concrete producten op landelijk niveau. Geconstateerd is echter dat met name de samenwerking op regionaal en lokaal niveau nog aandacht vraagt. Daarom heeft het ministerie ervoor gekozen om een subsidie beschikbaar te stellen voor de 35 arbeidsmarktregio's in Nederland. Om voor subsidie in aanmerking te komen moest een arbeidsmarktregio een aanvraag indienen, ondertekend door de centrumgemeente van de arbeidsmarktregio, een GGZ-instelling, UWV en een vertegenwoordiging vanuit de cliënten. De arbeidsmarktregio Zeeland heeft dit aanbod benut.

2. Wat is de essentie van het project

In het eerste half jaar van 2017 is onder regie van de arbeidsmarktregio Zeeland (en in samenwerking met een vertegenwoordiging vanuit de GGZ, VG-sector, UWV, cliënten en ervaringsdeskundigen) een projectaanvraag opgesteld om de verbinding tussen de GGZ en de arbeidsmarkt in Zeeland te versterken. Deze projectaanvraag is eind augustus 2017 goedgekeurd door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid waarmee een eenmalige bijdrage van € 90.000 beschikbaar is gekomen.

In Zeeland worden deze middelen ingezet als aanjaagmiddel om, op basis van een gedeelde regiovisie, een structurele samenwerking en kennisuitwisseling tot stand te brengen en te borgen. Het doel is om de juiste condities te creëren om mensen met een psychische kwetsbaarheid waar mogelijk goed toe te leiden naar een werkplek die zij ook weten te behouden, waarbij rekening wordt gehouden met zowel de mogelijkheden als de beperkingen. De persoonlijke benadering en het kijken naar de groeimogelijkheden zijn hierbij van belang. Op voorhand is ook realistisch vastgesteld dat het niet voor iedereen is weggelegd om uit te stromen naar een reguliere werkplek.

De voorgestelde projectperiode in Zeeland loopt tot eind 2018. Dat wil zeggen dat het project na december 2018 stopt, tenzij daartoe – gelet op de duurzame betekenis van de geformuleerde opgaven en acties – door de partijen in de regio anders wordt besloten. De focus heeft in eerste aanleg gelegen op het opstellen van dit regioplan (en het leggen van verbindingen) en het zorgen voor een duurzame betekenis, ook voor toekomstige generaties. Structurele borging binnen de staande organisaties is hierbij het uitgangspunt. Door middel van dit regioplan wordt aangegeven hoe dit er concreet uit gaat zien.

3. Landelijke ontwikkelingen en het regeerakkoord

Het terrein van werk en inkomen is de laatste jaren flink in beweging. Arbeidsmarktregio's staan voor de opgave meer mensen aan het werk te helpen. Iedereen die kan werken, maar het op de arbeidsmarkt zonder steuntje in de rug niet redt, valt sinds 1 januari 2015 onder de Participatiewet. Deze wet moet ervoor zorgen dat meer mensen werk vinden. Dit geldt ook voor mensen met een arbeidsbeperking. Zij moeten zoveel mogelijk werk vinden bij een gewone werkgever. Zoals eerder aangegeven wordt toenemend belang gehecht aan de participatie van de GGZ-doelgroep en de aanpak van personen met een verward gedrag. Ook de komende jaren zal dit landelijk beleid worden voortgezet. In dat verband is het ook van belang welke horizon in het regeerakkoord 2017 - 2021 is neergelegd met betrekking tot dit onderwerp. De belangrijkste onderwerpen uit het regeerakkoord in relatie tot de aansluiting van de GGZ bij de arbeidsmarkt zijn:

- "We zetten de beweging door om mensen met een psychische stoornis¹ zo veel mogelijk mee te laten doen in de samenleving en stigmatisering tegen te gaan."
- "Voor GGZ-cliënten die buiten een instelling wonen is een integrale aanpak nodig van gemeenten, zorgaanbieders en verzekeraars over zorg, ondersteuning, participatie, schuldaanpak, scholing en huisvesting, met aandacht voor de omwonenden."
- "Daar waar werken in een reguliere baan niet mogelijk is, moeten gemeenten arrangementen bieden voor beschermt werk. Het doel is mensen in een kwetsbare positie een betere toekomst geven. Werk is daarvoor de beste weg. Een extra inspanning is hier vereist."
- "Het budget voor activering van en dienstverlening aan mensen in een kwetsbare positie wordt verhoogd. Daarmee ontstaat voor 20.000 extra personen de mogelijkheid voor beschermt werk. Dit leidt ertoe dat meer mensen met een beperking betaald werk kunnen verrichten: gemeenten krijgen namelijk mogelijkheden om meer beschutte werkplekken te organiseren, om maatwerk te bieden richting werk en om werkgevers te 'ontzorgen'."
- "Het kabinet zet een aantal stappen die het aantrekkelijker moeten maken om mensen met een arbeidsbeperking een arbeidsplaats te bieden."

Uit bovenstaande kan opgemaakt worden dat de focus op beschermt werk komt te liggen. Dit is niet het geval; de doelstellingen vanuit het Rijk hebben betrekking op het brede spectrum van de aansluiting GGZ en arbeidsmarkt. Het is vooralsnog niet helemaal duidelijk wat bovenstaande in essentie voor gemeenten gaat betekenen; de plannen moeten nog uitgekristalliseerd worden. Wat wel duidelijk is dat het Rijk verder wil inspelen op het (regulier) laten participeren van iedereen die dat kan; niemand mag buiten de boot vallen. De gemeenten en de betrokken partijen hebben een belangrijke rol om dit gezamenlijk op te pakken. Met betrekking tot de aanpak van mensen met verward gedrag wordt een apart traject gelopen. Hiermee vindt inhoudelijke afstemming plaats. Daarnaast zal gekeken worden welke implicaties de nieuwe wet verplichte GGZ (invoeringsdatum 1 januari 2020) heeft op dit project.

¹ In Zeeland gebruiken we de term 'mensen met een psychische kwetsbaarheid'

4. Waar hebben we het nu feitelijk over in Zeeland

Om keuzes voor de toekomstige richting te maken, is het allereerst van belang om zicht te hebben op de huidige situatie. Hiermee wordt 'een foto' van het nu gemaakt. Gelet op de behoefte hieraan is afgesproken om een factsheet op te stellen met informatie over de huidige voorzieningen, aantal cliënten, e.d. Deze factsheet kan gezien worden als een nulmeting en die kan dienen als evaluatie- en monitoringsinstrument.

Het is vooralsnog niet mogelijk gebleken om vanuit het werkveld de juiste informatie beschikbaar te krijgen voor het opstellen van deze factsheet. In de regiegroep is hierover gesproken en door een aantal deelnemers werd aangegeven het belang van de sociale kaart m.b.t. dit plan minder te zien. De gegevens zijn namelijk snel aan verandering onderhevig en de focus van het regioplan ligt vooral op het aan het werk krijgen van de doelgroep en minder op de voorzieningen. Om toch een beeld te kunnen krijgen van het palet aan voorzieningen en de omvang van de populatie, zal via de projectleiding in juli / augustus worden bezien of een beperkte factsheet kan worden opgesteld.

5. De basis: visie en doelstellingen

In de in maart 2018 vastgestelde uitgangspuntennotitie, tot stand gekomen op basis van interviews met stakeholders, zijn de gezamenlijk gedeelde kaders en uitgangspunten benoemd voor de aansluiting GGZ en arbeidsmarkt in Zeeland. Door middel van dit regioplan wordt dit vertaald naar het 'wat willen we' in Zeeland en 'hoe gaan we dat doen': een beleidskader met concrete actiepunten, gekoppeld aan afspraken over eigenaarschap en planning. Het geheel vormt een inhoudelijk en praktisch plan, dat voorgelegd kan worden aan de bestuurders van de betrokken organisaties, de colleges van B&W en de gemeenteraden in Zeeland.

Voor de uitgangspuntennotitie wordt verwezen naar bijlage 1. Onderstaand de belangrijkste conclusies op hoofdlijnen uit deze notitie:

- De werelden van de GGZ en de arbeidsmarkt zijn nog erg gescheiden van elkaar.
- Inhoudelijk wordt de sense of urgency onderschreven. Gesteld wordt dat er meer ingezet dient te worden op gedeelde kennis en (het bevorderen van) deskundigheid, als ook het leggen van bruggen tussen de verschillende werelden.
- Partijen die op deze terreinen werkzaam zijn kennen elkaar onvoldoende en daardoor vindt er slechts in beperkte mate kennisuitwisseling plaats. Er is echter bij alle partijen een constructieve grondhouding aanwezig om hiermee aan de slag te gaan. De noodzaak wordt gevoeld om oude structuren los te laten en te kijken naar eigentijdse en toekomstbestendige oplossingen.
- De geformuleerde resultaten moeten realistisch en behapbaar zijn.
- De cliënten moeten er echt iets van merken (het moet impact hebben).
- Verzandt niet in visies en beleid, maar kom zo snel mogelijk in de 'doe-stand'.
- De werkwijze om door middel van proeftuinen te experimenteren en te innoveren wordt breed onderschreven.

De insteek van dit project is vooral gericht op het leggen van de verbindingen tussen de verschillende werelden en het komen tot concrete acties. Geconstateerd is dat de uitgangspuntennotitie ambitieus is en dat er een discrepantie is tussen hetgeen nodig is en wat er nu gebeurt. Het is niet reëel de illusie te wekken dat door middel van dit project alle knelpunten en belemmeringen opgelost kunnen worden. Wel kan de discussie hierover worden opgestart: partijen worden gestimuleerd om hierover intern en met elkaar van gedachten te wisselen.

6. Het beleidskader

Het in de projectaanvraag benoemde ontwikkelperspectief om met betrekking tot de doelgroep uit te gaan van alle mensen met een psychische kwetsbaarheid, wordt versterkt door de opbrengsten van de gesprekken met de stakeholders. Onderschreven wordt dat niemand op voorhand uitgesloten moet worden. De partijen in Zeeland vinden het van belang dat zoveel mogelijk mensen door middel van deze aanpak worden bereikt.

Met arbeid en werk wordt in Zeeland alle lichamelijke en geestelijke inspanning van mensen bedoeld die beschikbaar is om in het productieproces te worden ingezet. Hierbij wordt gestreefd naar betaald werk. Maar ook de werkzaamheden die worden verricht op een aangepaste werkplek of de arbeidsmatige dagbesteding vallen onder het begrip arbeid. Dit wordt door de cliënten zelf ook zo ervaren.

In dit hoofdstuk vindt de vertaalslag plaats naar specifieke thema's die opgepakt dienen te worden om concreet en praktisch aan de slag te kunnen gaan. Tijdens de interviewronde met de stakeholders is gebleken dat er nadrukkelijk behoefte is aan kennisdeling en deskundigheidsbevordering maar dat bovenal ook concreet aan de slag moet worden gedaan. Daarom zijn de thema's onderverdeeld in twee ontwikkellijnen, namelijk: (1) analyse, verdieping en kennisdeling én (2) proeftuinen. In samenspraak met de regiegroep zijn zes concrete activiteiten benoemd die de komende tijd opgepakt gaan worden.

Analyse, verdieping en kennisdeling

a. Organiseren van werkateliers

De werelden van de GGZ en de arbeidsmarkt zijn nog heel gescheiden van elkaar. Dit vraagt om structurele kennis- en deskundigheidsuitwisseling tussen de betrokken organisaties. Op basis van de gesprekken wordt geconstateerd dat in Zeeland door de betrokken partijen hard wordt gewerkt om binnen het eigen beleidsterrein de cliënten adequaat te ondersteunen. Hierin gebeuren goede dingen maar het ontbreekt aan de verbinding tussen de arbeidsmarkt, de GGZ en de andere terreinen binnen het sociaal domein waardoor de beschikbare deskundigheid niet optimaal wordt benut. Essentieel is dat deze werelden meer met elkaar verbonden moeten worden en dat van elkaars expertise gebruik kan worden gemaakt. Dit vraagt om zowel structurele samenwerking als kennisuitwisseling, zowel op Zeeuws niveau als binnen de subregio en lokale context. In februari 2017 is een eerste werkatelier psychische kwetsbaarheid Zeeland georganiseerd. De stakeholders hebben de wens uitgesproken om dergelijke ateliers vaker en periodiek (twee keer per jaar) te gaan organiseren. Doel van deze werkateliers is om de werelden dichter bij elkaar te brengen en stakeholders van elkaar te laten leren. De ateliers worden regionaal (lees: provinciaal) georganiseerd, met ruimte voor de subregionale context zodat ook effectieve netwerkvorming gericht op het vinden van oplossingen in de dagelijkse praktijk wordt gestimuleerd. Tevens worden cliënten(vertegenwoordigers) en ervaringsdeskundigen hier nauw bij betrokken.

b. Bespreken van belemmeringen

In de Oosterschelderegio is in 2016 het project 'de Zeeuwse knoop' gestart. Dit project heeft als doel: 'door het hanteren van een integrale werkwijze op diverse levensdomeinen, worden

belemmeringen richting arbeid en/of participatie op een efficiëntere manier opgelost, waardoor de klant met een kwetsbaarheid/beperking minimaal één trede kan stijgen op de participatieladder.' In april 2018 is een eindevaluatie van het project 'de Zeeuwse knoop' opgesteld. De uitkomsten hiervan zullen betrokken worden in dit project; het is van belang om te leren van good practices en te voorkomen dat het wiel opnieuw uitgevonden gaat worden. Het belang dat werkgevers en cliënten betrokken zijn bij het project wordt door alle stakeholders onderschreven. In de praktijk worden echter vaak nog veel belemmeringen ervaren bij het in dienst nemen of houden van mensen uit de doelgroep. Dit zowel bij de werkgevers als bij de cliënten zelf. Om te komen tot structurele verbeteringen is het van belang om deze belemmeringen / knelpunten in beeld te brengen en hieruit verbeteracties te destilleren die gericht zijn op het zo veel mogelijk wegnemen van deze belemmeringen. Of om zaken die zich buiten de invloedssfeer van partijen in de regio bevinden de juiste plek te adresseren (bijvoorbeeld landelijk, wanneer het gaat om wet- en regelgeving). Deze punten kunnen echter betrekking hebben op de bedrijfsvoering van organisaties of op gespannen voet staan met de eisen vanuit de verschillende wetgevingen. Daarom is het van belang dat partijen zich hieraan committeren en bereid zijn om scherpe (bestuurlijke) keuzes te maken. Doel is om te komen tot structurele verbeteringen in de dienstverlening. Hiervoor worden in 2018 nog een tweetal bijeenkomsten georganiseerd (één met de werkgevers (zowel publiek als privaat) en één met de cliëntenvertegenwoordiging).

c. Vormen van een expertteam

Door de diverse stakeholders wordt het belang onderschreven dat partijen van elkaars expertise gebruik kunnen maken, over de eigen grenzen en vakgebieden heen willen kijken en de organisatiebelangen secundair kunnen laten zijn aan het gezamenlijk doel. Er moet worden gezocht naar slimme verbindingen, het aanvullend op elkaar werken, bekendheid hebben met elkaars aanbod en hier ook gebruik van gaan maken. Om de kennis en deskundigheid op casusniveau met elkaar uit te wisselen wordt voorgesteld een Zeeuws expertteam te gaan vormen met deelnemers vanuit UWV, gemeenten, werkgevers, SW-bedrijven, ervaringsdeskundigen en zorgaanbieders (mogelijk nog aan te vullen met andere partijen). Binnen dit team zullen concrete en complexe casussen worden geanalyseerd. Doel van de casusbesprekingen is belemmeringen systematisch in beeld te brengen. De analyse van de casussen staat dus centraal. Wanneer een casus door het overleg ook daadwerkelijk kan worden opgelost, is dat een mooie bijvangst (quick win). Het is echter geen doel op zich. Een verdere (door)ontwikkeling zal organisch plaats vinden (b.v. ook subregionaal of lokaal met expertteams gaan werken).

Het expertteam moet bestaan uit mensen die praktijkdeskundigheid inbrengen maar ook in staat zijn casussen op het juiste niveau te analyseren, de belemmeringen te identificeren en out of the box te denken. Tevens is het van belang dat een coördinator wordt aangesteld die verantwoordelijk is voor de agendering, het adresseren van knelpunten en beleggen op de juiste 'tafels' én het (helpen) vertalen van gesignaleerde oplossingen naar aangepaste werkwijzen. Uiteraard is het van belang dit proces vorm te geven zodat de opbrengsten worden geborgd in beleid.

d. Eigen bijdrage Wmo / dagbesteding

Een breed gedeeld knelpunt is het heffen van een eigen bijdrage voor de arbeidsmatige dagbesteding / werkleerbedrijven. Dit is een wettelijke verplichting vanuit de Wmo. De essentie hiervan is dat cliënten naar draagkracht mee betalen aan de zorg en ondersteuning die zij vanuit de gemeente ontvangen. Zo wordt beoogd dat deze zorg en ondersteuning beschikbaar blijven voor de meest kwetsbare inwoners. Het kabinet is van plan om vanaf 2019 voor iedere Wmo gebruiker een vast abonnementstarief in te voeren. Iedereen die nu een eigen bijdrage in de Wmo betaalt, gaat dan een vast maandbedrag van € 17,50 betalen. De eigen bijdrage is daardoor niet langer afhankelijk van gebruik, inkomen, vermogen en huishoudsamenstelling. Met deze nieuwe maatregel mogen gemeenten het abonnementstarief voor mensen met een minimum wel verlagen of compenseren, maar ze zijn daar niet toe verplicht. Ze mogen het echter niet verhogen. Aangemerkt hierbij dient te worden dat er vanuit de gemeenten veel weerstand is tegen het doorvoeren hiervan. Het is dus nog maar de vraag of een abonnementstarief wordt ingevoerd en zo ja hoe dit er concreet uit gaat zien. Met betrekking tot de arbeidsmatige dagbesteding / werkleerbedrijven is gebleken dat het heffen van een eigen bijdrage leidt tot demotivatie van cliënten en dat de stap om door te stromen naar een betaalde baan moeilijker wordt. Het is daarom van belang dat nadrukkelijk onderzocht gaat worden welke mogelijkheden er zijn om op een andere manier met de eigen bijdrage om te gaan (b.v. het afschaffen hiervan en omzetten naar een verdienmodel). Het doel is dat cliënten (die nu thuis zitten), meer dan nu het geval is, worden gestimuleerd om actief te worden; de eigen bijdrage mag geen belemmering vormen voor de participatie van de doelgroep. Daarnaast moet het ook een stimulans bieden voor mensen die gebruik maken van de dagbesteding om een stap te zetten op de participatieladder.

In de gemeente Sluis wordt op dit moment geëxperimenteerd met dagbesteding als algemene voorziening, waarbij geen eigen bijdrage wordt geheven. De resultaten zullen worden geëvalueerd, de uitkomsten zullen meegenomen worden in dit project. Daarnaast is het noodzakelijk dat ook andere gemeenten worden uitgedaagd om hier creatief en vernieuwend mee om te gaan of dat geleerd wordt van gemeenten die hier op een andere manier mee omgaan. Het is vervolgens aan deze gemeenten om dit verder binnen een proeftuin uit te werken.

Proeftuinen

Met betrekking tot de proeftuinen is het van belang om vooraf helder te definiëren welke doelstellingen en resultaten worden nagestreefd en op basis van welke criteria zal worden geëvalueerd. Op basis van de evaluatie worden keuzes voorgesteld voor het vervolg.

e. Inzet lifecoaches

Door middel van de uitgangspuntennotitie is onderschreven dat de ondersteuning aan mensen met een psychische kwetsbaarheid integraal moet zijn, dat deze dichtbij de cliënt wordt georganiseerd en dat deze zoveel mogelijk aansluit op de persoonlijke leefomgeving. De ondersteuning kan betrekking hebben op alle domeinen van het leven en is gericht op het sociaal, persoonlijk functioneren van de cliënt, een zinvolle dagbesteding (al dan niet in de vorm van betaald of onbetaald werk), het verkrijgen en behouden van een eigen inkomen, het kunnen voeren van een huishouding, zelfzorg en het omgaan met de beperkingen. Dit uitgangspunt kan concreet gemaakt worden via het principe van 'één cliënt, één plan en één regisseur', wat moet

leiden tot minder verschillende indicaties.

Geconstateerd is dat de beschikbare budgetten veelal nog versnipperd worden ingezet en dat met name de huidige wetgeving een belemmering vormt om daarin verandering te brengen. Het resultaat van de som van de inzet zou aan sterkte kunnen winnen door juist de verschillende budgetten en potjes bij elkaar te brengen. En dat budget integraal in te zetten op de ondersteuning die passend is bij de persoonlijke leefomgeving. De problematiek zit vaak niet in één facet maar is een combinatie van meerdere factoren. Voorstel is dan ook om de expertise samen te brengen in één persoon – een lifecoach – die ondersteuning kan bieden op alle mogelijke / gewenste behoeften in het dagelijkse leven. Dit heeft als doel om de beschikbare middelen en capaciteit gericht en efficiënter in te zetten waardoor de ondersteuning passender en kwalitatief van een hoger niveau gaat worden.

De voorgaande uitgangspunten worden breed onderschreven, de praktijk is echter weerbarstig. Een proeftuin lijkt daarom op zijn plaats. Daarbij geldt wel dat er bereidheid moet zijn bij één of meerdere gemeente(n) om dit op te pakken. Daarbij zal ook gekeken kunnen worden naar landelijke subsidiemogelijkheden of het opstarten van een landelijke pilot, waaraan Zeeland één van de deelnemers is.

f. Inzet van Individuele Plaatsing en Steun (IPS)

Het wordt door alle stakeholders wenselijk geacht dat ondersteuning wordt geboden op de locatie die daarvoor het meest geëigend is. Dit houdt in dat de benodigde expertise vanuit de diverse partijen outreachend en afgestemd op vraag wordt ingezet. Dit vraagt om een adequate methodiek die daarop inspeelt. Voor mensen met ernstige psychische aandoeningen is Individuele Plaatsing en Steun (IPS) een bewezen effectieve methodiek voor het verkrijgen en behouden van betaald werk. IPS vertrekt vanuit het idee dat iedere cliënt die dat wil, kan werken in een reguliere arbeidsplaats. Langdurige trainingen vooraf ('train then place') blijven daarbij achterwege. Deelnemers worden snel in de gekozen functie geplaatst, en daarna gericht getraind in de benodigde werkvaardigheden ('place then train'). Verder maakt de trajectbegeleider altijd deel uit van een ambulante GGZ-team, omdat de gebruikelijke afstand tussen GGZ-hulp en arbeidsrehabilitatie tot veel afstemmingsproblemen leidt. In Zeeland wordt deze methodiek (nog) niet ingezet, terwijl vanuit verschillende partijen de behoefte wordt uitgesproken om dit te gaan doen. Er zal dan ook een proeftuin worden opgestart om deze methodiek in Zeeland te implementeren. Op basis van de proeftuin zal worden geëvalueerd of de aanpak meerwaarde heeft en verder uitgerold kan gaan worden.

Het is hierbij essentieel dat er een organisatie is / organisaties zijn die dit op wil(len) pakken en dat eventuele knelpunten (o.a. de relatief hoge investeringskosten) die invoering in de weg staan op het juiste niveau worden neergelegd en vervolgens ook worden opgelost.

7. De gemeenschappelijke opgave

De insteek van dit project is vooral gericht op het leggen van de verbindingen tussen de verschillende werelden. Het verbinden van de GGZ en de arbeidsmarkt en het beter organiseren van de ondersteuning is een opgave die individuele partijen niet alleen kunnen organiseren. Doel is dat de stakeholders gezamenlijk de schouders zetten onder de in hoofdstuk 6 benoemde opgaven en daarbinnen taken op zich nemen. Zoals eerder aangegeven wordt hiermee niet de illusie gewekt dat door middel van dit project alle knelpunten en belemmeringen opgelost kunnen worden. Met deze aanpak wordt 'het topje van de ijsberg' bereikt; er zit een wereld van beleid en werkwijzen achter. Dit houdt in dat er meer en over een langere periode nodig is om substantiële verbeteringen door te voeren die ten gunste komen van de doelgroep. Het is een aanzet om zaken in beweging te krijgen, waarbij het belangrijk is dat bestuurders vanuit zowel gemeenten als betrokken organisaties / stakeholders zich hieraan willen committeren. Tevens is het van belang dat deze partijen open staan om met de resultaten van de uitvoering van dit plan verder te bouwen aan kansrijke oplossingen voor de doelgroep.

Zoals eerder al aangegeven stopt het project per 1 januari 2019. In dit kader is het essentieel dat er binnen deze projectperiode duidelijke afspraken worden gemaakt over het eigenaarschap, de structurele borging en de financiële dekking van de geformuleerde acties. Wanneer dit niet gebeurt, dan zullen de goedbedoelde voornemens een incidenteel en vrijblijvend karakter houden, waardoor de doelstellingen van dit project niet worden behaald. Het is bedoeling om in elk van de drie subregio's acties te laten plaatsvinden.

8. Het financiële kader

De totale kosten voor de uitvoering van het project (totstandkoming en vaststelling regiovisie en activiteitenplan en het zetten van de eerste uitvoeringsstappen, periode oktober 2017 t/m december 2018) bedragen € 65.960. Deze kosten bestaan uit de inzet van de projectcoördinator inclusief secretariële ondersteuning en reiskosten en een vrijwilligersvergoeding voor deelname aan de regiegroep namens cliënten. Een budget van € 24.040 is beschikbaar voor de uitvoering van een gedeelte van de actiepunten zoals benoemd in dit regioplan. Dit zou als volgt kunnen worden ingezet:

- Reservering vrijwilligersvergoedingen/reiskostenvergoedingen cliënten betrokken bij uitvoering projectactiviteiten: € 2.500
- Resterend voor uitvoering projectactiviteiten in de periode oktober-december 2018 of daarna: € 21.540.

Tevens zal worden gezocht naar externe financiering voor de projectactiviteiten. Hierbij wordt o.a. gedacht aan Social Delta en CZ.

9. Planning

Door middel van onderstaande opdeling worden faseringen in de tijd aangebracht en worden prioriteiten gesteld. Niet alles kan immers tegelijkertijd. Verder biedt het de mogelijkheid om eigenaarschappen toe te delen. Gelet op de projectperiode die eind 2018 stopt en het feit dat veel van de beoogde resultaten langer doorlopen, is het van belang dat er afspraken worden gemaakt over het eigenaarschap zodat de geformuleerde acties binnen de huidige structuren en/of organisaties worden geborgd. Dit houdt in dat per actiepunten duidelijk is wie wat gaat doen.

1.	Organisatie werkateliers	Door wie	Wanneer
a.	Verkennen welke organisatie(s) / stakeholder(s) bereid is / zijn om de werkateliers te organiseren	Regiegroep	Juni / juli 2018
b.	Opstellen programma Zeeuws werkatelier 2018	WSP Zeeuws-Vlaanderen, in samenspraak met UWV en de kleinschalige zorgorganisaties	4 ^e kwartaal 2018
c.	Organisatie werkatelier	WSP Zeeuws-Vlaanderen, in samenspraak met UWV en de kleinschalige zorgorganisaties	4 ^e kwartaal 2018 of 1 ^e kwartaal 2019
d.	Organiseren 2e werkatelier in 2019	Oosterschelderregio (gemeenten, in samenwerking met relevante partijen)	3 ^e of 4 ^e kwartaal 2019

2.	Bespreken belemmeringen	Door wie	Wanneer
a.	Evaluatie pilot de Zeeuwse knoop	SMWO / GR de Bevelanden	2 ^e kwartaal 2018
b.	Contact leggen met VNO-NCW / MKB, Werken voor Zeeland, Zorgzaam, ANVN (m.b.t. 2c)	Projectleiding	3 ^e kwartaal
c.	Organiseren bijeenkomst werkgevers	Projectleiding	Oktober 2018
d.	Organiseren bijeenkomst cliënten	Projectleiding	Oktober 2018
e.	Vertaling belemmeringen naar vervolgacties	Projectleiding, in samenspraak met regiegroep	November 2018
f.	Bespreking vervolgacties met betrokken partijen	Projectleiding, in samenspraak met regiegroep	December 2018
g.	Implementeren acties	Nog nader te bepalen, op basis van een concreet voorstel	1 ^e kwartaal 2019

3.	Opzetten 'expertteam'	Door wie	Wanneer
a.	Opleveren notitie opzet 'expertteam'	UWV, in samenspraak met projectleiding	1/10/2018
b.	Bespreking notitie in de regiegroep en met eventueel niet in de regiegroep vertegenwoordigde partijen	UWV, in samenspraak met projectleiding	1/11/2018
c.	Aanwijzen coördinator en zorgdragen voor bemensing	UWV, in samenspraak met Projectleiding en Regiegroep	1/12/2018
d.	1 ^e bijeenkomst expertteam	Coördinator (zie 3c)	Januari 2019
e.	Inplannen vervolgbijeenkomsten	Coördinator (zie 3c)	Maandelijks
f.	Op grond van het besprokene aanpassen van beleid en/of werkwijzen en het borgen hiervan	Coördinator (in samenspraak met de betrokken partijen)	Continu

4.	Eigen bijdrage	Door wie	Wanneer
a.	Evaluatie pilot gemeente Sluis	Gemeente Sluis	n.n.b.
b.	Verkennen van andere mogelijkheden voor het al dan niet heffen van een eigen bijdrage	Projecteider Wmo gemeente Vlissingen (namens de Walcherse gemeenten)	4 ^e kwartaal 2018
c.	Opstarten van (een) proeftuin(en) om hiermee te experimenteren	Projecteider Wmo gemeente Vlissingen (namens de Walcherse gemeenten)	1 ^e half jaar 2019
d.	Evalueren en op basis daarvan komen tot vervolgacties	Zie hierboven	1 ^e half jaar 2020

5.	Lifecoach	Door wie	Wanneer
a.	Verkennen van de mogelijkheid voor het inzetten van lifecoaches inclusief het verleiden van een (of meerdere) gemeenten die dit op willen pakken	Indigo, in samenspraak met Orionis Walcheren	4 ^e kwartaal 2018
b.	Opstellen plan van aanpak (inclusief financiële paragraaf en evaluatiecriteria) voor opzetten proeftuin lifecoach	Indigo, in samenspraak met Orionis Walcheren Tevens kijken naar de optie om de zorgverzekeraar(s) en Social Delta hierin te betrekken	1 ^e kwartaal 2019
c.	Opzetten proeftuin(en) om dit uit te testen	Afhankelijk van de onder 5a en b genoemde uitkomst	2e t/m 4 ^e kwartaal 2019
d.	Evalueren van de resultaten van de proeftuin(en)	Zie hierboven	1 ^e kwartaal 2020
e.	Op basis van deze evaluatie komen tot vervolgacties	Zie hierboven	1 ^e kwartaal 2020

6.	Inzet IPS	Door wie	Wanneer
a.	Bepalen welke organisatie(s) dit op wil(len) gaan pakken.	UWV, in samenspraak met Emergis	4 ^e kwartaal 2018
b.	Opstellen plan van aanpak (inclusief financiële paragraaf en evaluatiecriteria) voor opzetten proeftuin implementatie IPS	UWV, in samenspraak met Emergis	4 ^e kwartaal 2018
c.	Opzetten en uitvoeren proeftuin	Afhankelijk van de onder 6a en b genoemde uitkomst	Geheel 2019
d.	Evaluatie proeftuin	Zie hierboven	1 ^e kwartaal 2020
e.	Op basis van uitkomsten c zetten van vervolgacties	Zie hierboven	1 ^e kwartaal 2020

7.	Inzet IPS	Door wie	Wanneer
a.	Opmaken van de balans	Regiegroep en projectleiding	November 2018
b.	Bespreken eindbalans en eventuele vervolgacties	Werkgroep arbeidsmarktregio Zeeland	December 2018

Bijlage 1: Uitgangspuntennotitie Regioplan 'Verbinding GGZ- Arbeidsmarkt regio Zeeland'

De uitgangspunten voor de aansluiting van de GGZ en de arbeidsmarkt in de provincie Zeeland

1. Inleiding

In het eerste half jaar van 2017 is onder regie van de arbeidsmarktregio Zeeland (en in samenwerking met een vertegenwoordiging vanuit de GGZ, VG-sector, UWV, cliënten en ervaringsdeskundigen) een projectaanvraag opgesteld om de verbinding tussen de GGZ en de arbeidsmarkt in Zeeland te versterken. Deze projectaanvraag is in september 2017 geaccordeerd door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Vervolgens is de aanvraag verder uitgewerkt in een spoorboekje waarin de vervolgstappen worden benoemd die nodig zijn om te komen tot een regioplan. De afgelopen maanden hebben met name in het teken gestaan van het doen van deskresearch en het houden van interviews met de betrokken partijen om de Zeeuwse opgave nader te concretiseren. In deze notitie worden de opbrengen vanuit deze gesprekken benoemd en vertaald in concrete uitgangspunten. Deze uitgangspunten dienen als basis voor het regioplan.

2. De opbrengsten van de verkennende gesprekken met betrokken partijen

In de periode van 5 december 2017 tot 31 januari 2018 hebben interviews plaatsgevonden met betrokkenen. In het vastgestelde spoorboekje is een overzicht opgenomen van de partijen waarmee een gesprek is gevoerd. Doel hiervan was om vanuit een gelijkwaardig vertrekpunt (aan de voorkant) over de lokale en regionale ambities van gedachten te wisselen. Op hoofdlijnen kunnen de volgende opbrengsten benoemd worden.

- a. Het vertrekpunt dat de werelden van de GGZ en de arbeidsmarkt in veel gevallen nog gescheiden zijn van elkaar wordt gedeeld. Ook wordt geconstateerd dat de dominante denklijnen in de beide sectoren van elkaar (kunnen) verschillen. Partijen die op deze terreinen werkzaam zijn kennen elkaar onvoldoende en daardoor vindt er in beperkte mate kennisuitwisseling plaats. Er is echter bij alle partijen een constructieve grondhouding aanwezig om hiermee aan de slag te gaan. De noodzaak wordt gevoeld om oude structuren los te laten en te kijken naar eigentijdse en toekomstbestendige oplossingen.
- b. De ambitie om de juiste condities te creëren om mensen met een psychische kwetsbaarheid waar mogelijk goed toe te leiden naar een werkplek die zij ook weten te behouden wordt breed onderschreven. In de gesprekken is gebleken dat het bij de partijen ontbreekt aan concrete suggesties hoe dit aan te pakken.
- c. Inhoudelijk wordt de sense of urgency onderschreven. Gesteld wordt dat er meer ingezet dient te worden op gedeelde kennis en (het bevorderen van) deskundigheid, als ook het leggen van bruggen tussen de verschillende werelden. Dit in algemene zin (door het b.v. organiseren van werkateliers) maar ook op casusniveau / op de werkvloer.
- d. Van belang is dat de cliënt / persoon centraal staat. Geconstateerd wordt dat het voor een gedeelte van de cliënten niet is weggelegd om door te stromen naar een (volledige) betaalde baan. Voor hen moet een passende plek worden gevonden waarbij op maat gekeken wordt welke progressie kan worden gemaakt. Hierbij moet met name gekeken worden naar de

mogelijkheden en talenten die iemand heeft (positieve insteek) en minder naar de belemmeringen, ongeacht opleidingsniveau.

- e. Aangegeven wordt dat er nadrukkelijk aandacht moet worden besteed aan de instroom, doorstroom en uitstroom in de dagbesteding en de werkleerbedrijven. Nog teveel mensen zitten zonder zinvolle dagbesteding thuis doordat ze niet in beeld zijn. Het aantal beschikbare plekken is volgens de (zorg)aanbieders niet het probleem. Het is van belang om deze mensen te bereiken en te stimuleren om actief te worden. Daarnaast wordt geconstateerd dat veel mensen 'vast' op hun plek zitten en dat daardoor een duurzame uitstroom naar een reguliere werkplek beperkt is.
- f. De focus moet niet uitsluitend liggen op de re-integratie van cliënten die uit het arbeidsproces zijn verdwenen (de achterkant) maar ook nadrukkelijk op de preventieve kant (de voorkant).
- g. Vanuit de verschillende partijen wordt geconstateerd dat de aanpak 'één cliënt, één plan, één regisseur' vaak niet van de grond komt. In de praktijk blijkt dat er vaak nog eendimensionaal en verkokerd naar de cliënt wordt gekeken (b.v. alleen van zorg of vanuit participatie) en dat ontschotting ontbreekt.
- h. Met name vanuit de cliënten(vertegenwoordigers) wordt aangegeven dat niet verzand moet worden in visies en beleid, maar dat zo snel mogelijk in de 'doe-stand' gekomen moet worden.
- i. De werkwijze om door middel van proeftuinen te experimenteren en te innoveren wordt breed onderschreven. Meegegeven wordt om voor de financiering niet alleen naar bestaande budgetten (en het mogelijk herschikken daarvan) te kijken maar ook naar additionele middelen (b.v. in lokale of landelijke fondsen).
- j. Door alle partijen wordt aangegeven dat de geformuleerde resultaten realistisch en behapbaar moeten zijn en dat de cliënten er echt iets van moeten merken (het moet impact hebben).
- k. De eigen bijdrage binnen de dagbesteding wordt als groot knelpunt gezien. Uit ervaring blijkt dat het voor cliënten moeilijk uit te leggen is dat voor de arbeid die verricht wordt geen loon ontvangen wordt, maar zelfs moet worden betaald.
- l. Het is van belang dat cliënten de zekerheid wordt geboden dat ze terug kunnen vallen in de oude situatie wanneer een vervolgstap niet lukt. Mede doordat budgetten gescheiden zijn, ontbreekt het op dit moment aan een vangnet voor het geval dat cliënten terugvallen.
- m. Aangegeven wordt dat de doelgroep met een loonwaarde van minder dan 50% extra aandacht vraagt.
- n. De werkgevers zijn een belangrijke partij in het duurzaam toeleiden van GGZ-clieñten naar de arbeidsmarkt. Een constatering die door een aantal partijen wordt gemaakt is dat het vaak persoons/bedrijfsafhankelijk is of er kansen worden gecreëerd. Daarnaast is het van belang dat de nazorg vanuit de toeleidende partij goed is geborgd en dat er op de werkplek zelf voldoende ondersteuning en coaching wordt geboden. Ook het begrip van collega's op de werkvloer wordt door veel partijen gezien als een belangrijke succesfactor voor integratie.
- o. Er is nog steeds sprake van een stigma rond de GGZ-doelgroep. Hiervan is sprake bij de samenleving, de betrokkenen rondom de cliënt maar ook bij de cliënt zelf. Door een aantal partijen wordt gesteld dat dit stigma de mate van participeren door de doelgroep afremt.
- p. Door de geïnterviewden wordt het totale palet aan voorzieningen dat in Zeeland beschikbaar is toereikend geacht. Echter het ontbreekt in veel gevallen aan het leggen van de verbindingen tussen de verschillende voorzieningen en de regie hierop is niet vanzelfsprekend. Als voorbeelden worden genoemd de inzet van GGZ-deskundigheid binnen de SW-bedrijven en kennis van werk- en inkomen bij de dagbesteding. Tevens is de vraag gesteld of er sprake is van

mogelijke concurrentie bij de vormgeving van de voorzieningen, waardoor het gevoel aanwezig is dat gemeenten niet voldoende kunnen sturen op een efficiëntere inzet van middelen.

- q. Door met name de cliënten(vertegenwoordigers) wordt gesteld dat er aandacht moet zijn voor de toegankelijkheid van betrokken organisaties / instanties. Met name wanneer over preventie wordt gesproken is het van belang dat een hulpvraag van een persoon snel wordt opgepakt en dat die niet blijft liggen door onduidelijkheid over de verantwoordelijkheid voor de persoon of schotten tussen budgetten. De mondigheid van een persoon mag - zeker bij deze doelgroep – niet bepalend zijn of een hulpvraag tijdig wordt opgepakt.
- r. Het is van belang om ervaringsdeskundigheid in de aanpak te betrekken. In Zeeland wordt hier nog in mindere mate gebruik van gemaakt, terwijl juist deze kennis van belang is om cliënten op een goede manier te kunnen begeleiden.

3. Uitgangspunten voor het regioplan

In deze paragraaf vindt de vertaalslag plaats naar specifieke uitgangspunten / thema's die opgepakt dienen te worden om tot het regioplan te komen. Deze uitgangspunten zijn gedestilleerd uit de deskresearch en de gesprekken met de betrokkenen. Met betrekking tot de rubricering worden de doelstellingen aangehouden die in de projectaanvraag staan benoemd.

Deze uitgangspuntennotitie geeft de kaders aan waarbinnen het regioplan wordt gevormd. Het regioplan en de bijbehorende uitvoeringsagenda zullen de concrete activiteiten bevatten die in de regio en/of subregio's kunnen worden uitgevoerd.

a. Begripsbepaling van de termen arbeid en werk in relatie tot de doelgroep

De partijen in Zeeland vinden het van belang dat zoveel mogelijk mensen door middel van deze aanpak worden bereikt. Daarom wordt met betrekking tot de doelgroep uitgegaan van alle mensen met een psychische kwetsbaarheid; niemand wordt op voorhand uitgesloten. Tevens zal de relatie worden gelegd met de doelgroep van de banenafpraak, beschut werken en de aanpak personen met verward gedrag. Vanuit dit perspectief zal verbreding naar andere domeinen / doelgroepen plaats gaan vinden.

Met arbeid en werk wordt in Zeeland bedoeld: alle lichamelijke en geestelijke inspanning van mensen die beschikbaar is om in het productieproces te worden ingezet. Hierbij wordt gestreefd naar betaald werk, dan wel een betaalde baan. Maar ook de werkzaamheden die worden verricht op een aangepaste werkplek of de arbeidsmatige dagbesteding vallen onder het begrip arbeid.

b. Het dichterbij elkaar brengen van de werelden van de GGZ en de arbeidsmarkt

In Zeeland wordt het inhoudelijk uitgangspunt gehanteerd dat meer mensen met een psychische kwetsbaarheid aan het werk geholpen moeten worden en ervoor te zorgen dat zij de werkplek ook behouden. Dit kan zijn toeleiding naar een reguliere werkplek, een aangepaste werkplek of arbeidsmatige dagbesteding. Dit betekent dat cliënten passende ondersteuning krijgen die gericht is op het individu en passend bij de eigen wensen en behoeften.

De passendheid van de ondersteuning komt tot uiting in de volgende kenmerken:

- De ondersteuning is integraal, wordt dichtbij de cliënt georganiseerd en sluit zoveel mogelijk aan op de persoonlijke leefomgeving. De ondersteuning kan betrekking hebben op alle domeinen van het leven en is gericht op het sociaal, persoonlijk functioneren van de cliënt, een zinvolle dagbesteding (al dan niet in de vorm van betaald of onbetaald werk), het verkrijgen en behouden

van een eigen inkomen, het kunnen voeren van een huishouding, zelfzorg en het omgaan met de beperkingen. Hiermee wordt aangesloten bij de regiovisie Beschermd Wonen die eind 2017 in Zeeland is vastgesteld. Dit geldt voor zowel cliënten die in beschermde woonvoorzieningen zitten als voor cliënten die door middel van ambulante zorg worden ondersteund.

- De cliënt staat centraal, het bieden van maatwerk en 'één op één' begeleiding zijn belangrijke uitgangspunten. Hierbij moet door de betrokken organisaties aan hun werknemers de mogelijkheid worden geboden om buiten de gebaande paden te denken. Deze uitgangspunten moeten verder concreet gemaakt worden.
- De aanpak richt zich op de brede doelgroep, ook cliënten met een beperkte loonwaarde. Dit vanuit de gedachte dat er ook aandacht mag zijn voor de maatschappelijke opbrengsten van participatie in plaats een eenzijdige focus op de kosten.
- Ondanks het feit dat door de verschillende partijen wordt aangegeven dat de aanpak één cliënt, één plan, één regisseur niet van de grond komt, is het toch van belang om hiervan uit te gaan. Indien meerdere ondersteuner bij de cliënt betrokken zijn, wordt in onderling overleg én in samenspraak met de cliënt afgestemd en wordt een sluitend ondersteuningsnetwerk gevormd. Eén van de partijen heeft hierin de regie. Met de betrokken partijen moet worden verkend hoe deze samenwerking kan worden verbeterd.
- De participatieladder zal worden gebruikt om helder in beeld te brengen hoe de doelgroep het doet met betrekking tot re-integratie én zal worden gebruikt om te meten hoe effectief het participatiebeleid is en hoe het (nog) beter kan.
- De focus zal niet uitsluitend liggen op de re-integratie van cliënten die uit het arbeidsproces zijn verdwenen (de achterkant) maar ook nadrukkelijk op de preventieve kant (de voorkant). Met de betrokken partijen zal worden verkend hoe de preventieve aanpak vormgeven kan worden.
- Het wordt wenselijk geacht dat de ondersteuning wordt geboden op de locatie die daarvoor het meest geëigend is. Dit houdt in dat de benodigde expertise vanuit de diverse partijen outreachend en op vraag wordt ingezet. Met de betrokken partijen moet worden afgesproken op welke manier dit het beste kan.
- Aangesloten wordt bij de beginselen van de positieve gezondheid. Dit houdt in dat ingespeeld wordt op het vermogen van de cliënt om zich aan te passen en eigen regie te voeren, in het licht van de sociale, fysieke en emotionele uitdagingen van het leven. Hierbij wordt zoveel als mogelijk uitgegaan van de mogelijkheden en behoeften van de cliënt in plaats van de beperking(en).
- In de praktijk blijkt dat er nog vaak een stigma wordt ervaren bij de GGZ-doelgroep (zowel vanuit de maatschappij als vanuit de doelgroep zelf). Het is van belang om dit stigma bespreekbaar te maken. In samenwerking met de cliënten(vertegenwoordigers) en ervaringsdeskundigen zal worden verkend hoe dit het best kan worden opgepakt.

In Zeeland wordt door de betrokken partijen hard gewerkt om binnen het eigen beleidsterrein de cliënten adequaat te ondersteunen. Hierin gebeuren goede dingen maar het ontbreekt aan de verbinding tussen de arbeidsmarkt en de GGZ waardoor de beschikbare deskundigheid niet optimaal wordt benut. Essentieel is dat deze werelden meer met elkaar verbonden moeten worden en van elkaars expertise gebruik kan worden gemaakt. Dit vraagt om zowel structurele samenwerking en kennisuitwisseling op Zeeuws niveau als binnen de subregio en lokale context. Het ligt voor de hand dat de Zeeuwse gemeenten kiezen voor de rol van regisseur in het initiëren en ondersteunen van dit proces. In samenspraak met de huidige partijen en de cliënten(vertegenwoordigers) wordt gekomen tot een passende samenwerking. Hierbij worden de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- De overgangen van dagbesteding, beschut werk, werken onder de banenafspraken en werken in een reguliere baan moeten beter op elkaar aansluiten. Hier gaat landelijk een werkgroep mee aan de slag² maar zal ook in de regio Zeeland worden opgepakt.
- Partijen kijken over de eigen grenzen en vakgebieden heen en organisatiebelangen zijn secundair ten opzichte van het gezamenlijk doel.
- Er moet worden gezocht naar slimme verbindingen, het aanvullend op elkaar werken, bekendheid hebben met elkaars aanbod en hier ook gebruik van maken. Hiervoor zal een concreet plan worden opgesteld.
- Voor het bewerkstelligen van een duurzame toeleiding naar werk is de koppeling met de werkgevers van wezenlijk belang. Uit de praktijk blijkt dat het grootste deel van cliënten die uitstromen uit de dagbesteding of leerwerkomgeving na een bepaalde periode weer uitvallen en terugvallen. De ondersteuning moet er daarom op gericht zijn om de cliënt én werkgevers dusdanig te ondersteunen dat terugval wordt beperkt. Partijen zullen de mogelijkheden om hiertoe te komen gezamenlijk gaan verkennen.

c. Het wederzijds ontsluiten van de infrastructuur

Voor de realisering van passende ondersteuning is een toereikend palet van voorzieningen cruciaal. Dit houdt in dat er geen 'witte vlekken' moeten zijn maar ook geen dubbelingen in het aanbod. Er wordt gewerkt aan het opstellen van een sociale kaart waarin een 'foto' wordt gemaakt van de huidige situatie. De focus moet komen te liggen op het vergroten van zowel de instroom, doorstroom als de uitstroom van cliënten. Dit betreft de uitstroom vanuit de arbeidsmatige dagbesteding naar reguliere arbeid, de doorstroom van arbeidsmatige dagbesteding naar een aangepaste werkplek en de instroom van (potentiële) cliënten naar de arbeidsmatige dagbesteding of een aangepaste werkplek. Hierbij wordt uitgegaan van de volgende uitgangspunten:

- Er wordt ingezet op het vroegtijdig signaleren en bereiken van (potentiele) cliënten. Het komt nog te vaak voor dat mensen buiten beeld zijn en daarom niet de juiste hulp en ondersteuning krijgen. Het is van belang om samen met de betrokken partijen een plan te maken hoe mogelijke problemen in een vroegtijdig stadium kunnen worden gesignaleerd en indien mogelijk aangepakt door toeleiding naar een passende voorziening. Daarnaast moeten er vangnetten worden gecreëerd om cliënten de zekerheid te bieden om door te kunnen groeien maar ook terug te kunnen vallen op de oude situatie als het even iets minder gaat.
- Het ondersteunen en begeleiden van mensen uit de GGZ-doelgroep vraagt om specifieke handvatten. Het is van belang om deze kennis en deskundigheid zo dicht mogelijk bij de cliënt in te zetten. Het is noodzakelijk dat de medewerkers die klantcontacten hebben hierin worden opgeleid / getraind.
- Kennisuitwisseling, het delen van expertise en deskundigheid moet worden bevorderd. In februari 2017 is een eerste werkatelier psychische kwetsbaarheid Zeeland georganiseerd. De wens is uitgesproken om dergelijke ateliers vaker te gaan organiseren. Dit betekent dat dit de komende tijd verder zal worden opgepakt om periodiek dergelijke bijeenkomsten te gaan organiseren.
- Administratieve systemen moeten beter op elkaar worden afgestemd. Uit de praktijk blijkt dat de informatie-uitwisseling door de verschillende systemen die worden gebruikt, bemoeilijkt wordt. Dit zelfde geldt voor de regelgeving met betrekking tot privacy. Verkend zal worden hoe deze

² Cedrislezing staatssecretaris Van Ark (SZW) 5 februari 2018

knelpunten in Zeeland kunnen worden opgelost; het is een risico maar mag geen bottleneck zijn in de samenwerking. Waar mogelijk zal aangesloten worden bij de leertuin privacy / gegevensdeling die in Zeeland is ontwikkeld en waarvoor een convenant en handelingskader is opgesteld. Bovendien heeft het privacy-aspect de aandacht van de landelijke projectorganisatie GGZ – W&I zodat ook die hoek handvatten zullen worden geboden.

- Betrokken organisaties moeten toegankelijk zijn voor zowel cliënten als samenwerkingspartners. Systemen, regels e.d. mogen geen belemmering vormen voor het adequaat ondersteunen van cliënten.
- Indien mogelijk moet aangesloten worden op initiatieven die nu al lopen en gebruik te maken van best practises. Voorbeeld hiervan is de verplichting voor zorgaanbieders om met SROI aan te slag te gaan en daarbij de eigen doelgroep te betrekken.

d. Het creëren van organisatorische randvoorwaarden

De betrokken partijen in Zeeland zijn van mening dat het aan de slag gaan met innovatie van belang is om de verbinding tussen de GGZ en de arbeidsmarkt echt te kunnen versterken. Uitgangspunt hierbij is om door middel van proeftuinen te gaan experimenteren met goede voorbeelden. Dit sluit ook aan op de behoefte om concreet aan de slag te gaan en niet te verzanden in beleidsvoornemens. In het regioplan zullen concrete voorstellen worden gedaan voor de invulling van deze proeftuinen. Bij de uitvoering van het regionale beleid in het kader van de GGZ (in relatie tot de arbeidsmarkt) wordt het landelijk stelsel vaak als knelpunt ervaren. Het komen tot integraal beleid wordt bemoeilijkt door de schotten (zowel qua regelgeving als regelgeving) die er op landelijk niveau nog steeds zijn. Uitgangspunt is om binnen een Zeeland een verkenning te doen naar deze knelpunten en op basis daarvan verbeteracties te formuleren die opgenomen kunnen worden in het regioplan. Doel is om juist vanuit de praktijk / de werkvloer te komen tot slimme samenwerkingsverbanden en daarmee van onderop de verandering in te zetten. De uitkomsten worden geïnventariseerd en via de verschillende contacten op landelijk niveau neergelegd, waarbij het bewustzijn aanwezig is dat de invloed hierop beperkt is.

e. Het stimuleren van het zo effectief mogelijk benutten van beschikbare budgetten

Voor het bieden van passende ondersteuning is het voorwaardelijk dat de beschikbare budgetten integraal en daarmee effectiever worden ingezet. Deze verantwoordelijkheid ligt bij de individuele gemeenten en de organisaties. Daarom zal worden ingezet op het stimuleren van gemeenten om aan de slag te gaan met het ontschotten van de financiën binnen het sociaal domein. Daarbij is het van belang om te meten of de interventies die ingezet worden doelmatig zijn. Vandaar dat in samenwerking met onder andere de HZ een plan wordt opgesteld om de effecten duurzaam te meten.

Een breed gedeeld knelpunt is het vragen van een eigen bijdrage voor de dagbesteding. Onderzoek zal worden gedaan naar de mogelijkheid om op een andere manier met deze eigen bijdrage om te gaan. Uitgangspunt is dat cliënten (die nu thuis zitten) moeten worden gestimuleerd om actief te worden; de eigen bijdrage mag geen belemmering vormen voor de participatie van de doelgroep. Indien dit leidt tot de conclusie dat dit alleen landelijk kan worden opgepakt, dan zal het op dat niveau worden geagendeerd.

f. Realisme

De insteek van dit project is met name gericht op het leggen van de verbindingen tussen de verschillende werelden. In de hierboven genoemde thema's worden inhoudelijke punten benoemd die betrekking hebben op de bedrijfsvoering van organisaties. Daarnaast staan de uitgangspunten die met name zorg gerelateerd zijn in bepaalde gevallen nog op gespannen voet met de eisen vanuit de participatiewet. Dit houdt in dat niet de illusie wordt gewekt dat door middel van dit project daar wijzigingen in aangebracht kunnen worden. Wel kan de discussie hierover worden opgestart en kunnen partijen worden gestimuleerd om hierover intern en met elkaar van gedachten te wisselen.